

PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN YOSHINOYA DI JAKARTA PUSAT CABANG PLAZA KENARI, PLAZA ATRIUM, BNI 46 DAN GRAND INDONESIA

Fitri Sundari¹

Email : Fitrisundari0921@gmail.com¹

Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Pamulang Tangerang Selatan¹

Dede Andi²

Email : dosen02463@unpam.ac.id²

Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Pamulang Tangerang Selatan²

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *Work-Life Balance* dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Yoshinoya di Jakarta Pusat di deskriptif. Teknik pengambilan sampel dalam data menggunakan seluruh karyawan sebanyak 54 responden. Analisis uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas dan uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, uji analisis regresi linier sederhana dan regresi linier berganda, uji koefisien korelasi uji koefisien determinasi dan uji hipotesis. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa uji hipotesis secara parsial variabel *Worklife Balance* (X1) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,660 > 2,008$) dengan taraf signifikan $0,001 < 0,05$. Artinya *Work-Life Balance* berdampak positif dan signifikan pada kinerja. Hasil uji hipotesis secara parsial variabel Beban Kerja (X2) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,265 > 2,008$) dengan taraf signifikan $0,001 < 0,05$. Artinya Beban Kerja berdampak positif dan signifikan pada kinerja. Hasil uji hipotesis secara simultan diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($45,430 > 2,79$) dengan tingkat sigifikan sebesar $0.0001 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa *Work-Life Balance* (X1) dan Beban Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Determinasi diperoleh R_{square} sebesar 64% artinya variabel *Work-Life Balance* (X1) dan Beban Kerja (X2) secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 36% dipengaruhi oleh faktor yang lain tidak diteliti dalam openelitian ini.

Kata Kunci: *Work-Life Balance* dan Beban Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of *Work-Life Balance* and workload on the performance of Yoshinoya employees in Central Jakarta in descriptive. The sampling technique in the data used all employees as many as 54 respondents. Analysis of validity tests, reliability tests, normality tests and multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, autocorrelation tests, simple linear regression analysis tests and multiple linear regressions, correlation coefficient tests, determination coefficient tests and hypothesis tests. The results of the study indicate that the partial hypothesis test of the *Work-Life Balance* variable (X1) obtained a $t_{count} > t_{table}$ ($6.660 > 2.008$) with a significance level of $0.001 < 0.05$. This means that *Work-Life Balance* has a positive and significant impact on performance. The results of the partial hypothesis test of the Workload variable (X2) obtained a $t_{count} > t_{table}$ ($7.265 > 2.008$) with a significance level of $0.001 < 0.05$. This means that Workload has a positive and significant impact on performance. The results of the simultaneous hypothesis test obtained $F_{count} > F_{table}$ ($45.430 > 2.79$) with a significance level of $0.0001 < 0.05$. So it can be concluded that *Worklife Balance* (X1) and Workload (X2) have a significant effect simultaneously on Employee Performance (Y). Determination obtained R_{square} of 64% means that the variables *Worklife Balance* (X1) and Workload (X2) simultaneously have a contribution of 36% influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: *Work-Life Balance* and Workload, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat dan lingkungan organisasi yang terus berubah, perusahaan dituntut beradaptasi dan meningkatkan efektivitas operasional guna mempertahankan keberlanjutan dan pertumbuhan.

Salah satu aspek penting dalam mencapai tujuan organisasi adalah pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif. Dalam mencapai tujuan organisasi, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif menjadi salah satu aspek penting yang tidak bisa diabaikan. Kinerja karyawan yang tinggi akan menjadi kunci dalam

meningkatkan produktivitas dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Kinerja merupakan hasil kerja atau prestasi yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di lingkungan kerja.

Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja menjadi indikator penting dalam menilai efektivitas kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Dalam konteks manajemen SDM, kinerja tidak hanya mencakup pencapaian target kerja, tetapi juga bagaimana karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menjadi sangat penting dalam manajemen SDM diantaranya meliputi *work-life balance* dan beban kerja.

Agar perusahaan bisa bersaing, maka tuntutan kesadaran akan pentingnya kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang merupakan salah satu respon dalam menyikapi perubahan tersebut sangatlah penting. Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas sangat penting artinya bagi suatu perusahaan. Bahkan ketersediaan Sumber Daya Manusia (SDM) berkualitas diyakini sebagai kunci utama keberhasilan. Untuk mengelola sumber daya manusia dan sumber daya organisasi lainnya diperlukan adanya manajemen, menurut (Hasibuan, 2019) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang dapat mengatur hubungan dan peran tenaga kerja, sehingga mereka dapat berkontribusi secara efektif dan efisien untuk tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Ada banyak faktor yang dapat diperhatikan dalam mengelola manajemen Sumber Daya Manusia, SDM yang berhasil ditandai dengan kinerja yang baik diperusahaan.

Menurut (Afandi, 2018) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi yang sesuai dengan wewenang maupun tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan hasil observasi peneliti ditemukan kinerja karyawan diperusahaan yang masih belum maksimal.

Dari tabel di atas dapat diketahui penjualan tahun 2022 target sebesar 20,1 milyar tercapai sebesar 18,9 milyar, tahun 2023 target sebesar 31,5 tercapai 27,3 milyar dan tahun 2024 target sebesar 52,6 Milyar dan tercapai 2,9 Milyar, ini menunjukkan tidak tercapainya target penjualan. Selain target penjualan yang belum maksimal juga ditemukan adanya fenomena turunnya kinerja karyawan.

Penurunan kinerja ini diduga disebabkan oleh beberapa faktor. Pertama, terdapat ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (*work-life balance*) yang dapat mengakibatkan stres dan kelelahan. Selain itu, tingginya beban kerja yang harus ditanggung oleh karyawan juga menjadi penyebab signifikan.

Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan tekanan yang berkelanjutan, mengurangi efisiensi, dan meningkatkan kemungkinan terjadinya *burnout*, yang pada gilirannya berdampak negatif pada kinerja secara keseluruhan

Menurut Lockwood dalam Wardani dkk., (2021:7) *work-life balance* adalah keseimbangan terhadap dua tuntutan individu yaitu pekerjaan dan kehidupan pribadi dalam keadaan yang sama.

Dalam lingkungan kerja yang menghargai *work-life balance*, karyawan cenderung merasa lebih puas, termotivasi, dan memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap pekerjaannya. Berdasarkan hasil penelitian Dinda dkk (2025) mengatakan bahwa *work-life balance* dan beban kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimana jika karyawan memiliki beban kerja ideal maka ia akan meningkatkan kinerjanya dengan maksimal diperusahaan.

Selain itu, faktor yang mempengaruhi kinerja adalah beban kerja. Beban kerja merupakan jumlah tugas atau tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja meliputi aspek kuantitas, seperti jumlah pekerjaan, serta aspek kualitas, yang mencakup tingkat kesulitan dan kompleksitas tugas yang harus diselesaikan

Beban kerja yang dikelola dengan baik dapat membantu karyawan bekerja secara optimal, sedangkan beban kerja yang berlebihan atau tidak sesuai dengan kapasitas karyawan dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan kinerja. Penulis mengambil objek penelitian pada karyawan Yoshinoya di Jakarta Pusat Cabang Plaza Kenari, Plaza Atrium, BNI 46 dan *Grand Indonesia*.

Tabel 1.1

Data Penjualan Yoshinoya di Jakarta Pusat Cabang Plaza Kenari, Plaza Atrium, BNI 46 dan *Grand Indonesia* tahun 2022-2024

No	Tahun	Penjualan	Target	Selisih Penjualan
1	2022	18,9 Milyar	20,1 Milyar	1,2 Milyar
2	2023	27,3 Milyar	31,5 Milyar	2,3 Milyar
3	2024	49,7 Milyar	52,6 Milyar	2,9 Milyar

Sumber : Laporan Pencapaian Penjualan Yoshinoya di Jakarta Pusat Tahun 2022-2024

Yoshinoya sebagai salah satu restoran cepat saji, menghadapi tantangan besar dalam mempertahankan keseimbangan antara kerja dan hidup bagi karyawan mereka. Penurunan kinerja ini diduga disebabkan oleh beberapa faktor, termasuk ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi.

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa kinerja karyawan Yoshinoya Jakarta Pusat menurun dari tahun 2022-2024. Hal ini terlihat dari data kinerja karyawan tertinggi yaitu tahun 2022 dengan hasil persentase Karyawan Kitchen 87,39% sedangkan pencapaian persentase terendah terjadi tahun 2024 dengan tingkat persentase 83,26%. Terlihat bahwa Yoshinoya di Jakarta Pusat memiliki permasalahan dalam mencapai kinerja karyawan yang diinginkan, dengan penurunan pencapaian setiap tahunnya.

Selain itu, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *Work-life balance* atau keseimbangan kerja-hidup adalah konsep yang merujuk pada usaha untuk menciptakan keseimbangan yang sehat antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang.

Hal ini mencakup pengaturan waktu dan energi agar individu dapat menjalani aktivitas di luar pekerjaan, seperti keluarga, hobi, dan rekreasi, tanpa mengorbankan kinerja di tempat kerja. Hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti menemukan beberapa hal terkait *work-life balance* yang ada di perusahaan seperti tabel berikut ini.

Tabel 1.3

Data *Work-Life Balance* Yoshinoya di Jakarta Pusat Cabang Plaza Kenari, Plaza Atrium, BNI 46 dan Grand Indonesia

NO	Dimensi <i>Work-Life Balance</i>	Masalah	Dampak
1	<i>Work interference with personal life</i>	Masalah pribadi yang dapat mengganggu pekerjaan	Menyebabkan kurang fokus terhadap pekerjaan
2	<i>Personal Life Interference with work</i>	Beban kerja yang berlebihan menyebabkan lembur	Mengurangi waktu untuk beristirahat
3	<i>Personal life enhancement of work</i>	Kurangnya motivasi yang diberikan kepada karyawan	Menyebabkan kurang semangatnya dalam bekerja
4	<i>Work enhancement of personal life</i>	Kurangnya pengembangan <i>skill</i> dan <i>reward</i> kepada karyawan	Karyawan kurang dihargai dengan loyalitas yang sudah diberikan

Sumber : Data yang diolah oleh peneliti tahun 2024

Berdasarkan tabel di atas, terlihat masalah yang dihadapi karyawan yang dituntut untuk bekerja yang tidak sesuai dengan *work-life balance*, sehingga memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Ketidakpuasan ini dapat mengakibatkan tingkat *turnover* yang lebih tinggi dan menurunnya produktivitas secara keseluruhan.

Selain variabel *work-life balance*, faktor yang mempengaruhi kinerja adalah beban kerja. Beban kerja adalah jumlah tugas, tanggung jawab, dan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh individu dalam periode waktu tertentu. Beban kerja dapat bervariasi berdasarkan jenis pekerjaan, tingkat kompleksitas tugas, dan batasan waktu yang diberikan.

Beban kerja yang seimbang memungkinkan karyawan untuk menyelesaikan tugas mereka dengan efisien dan tanpa stres berlebihan. Namun, beban kerja

yang tinggi atau tidak terkelola dengan baik dapat mengakibatkan kelelahan, stres, dan penurunan kinerja.

Berdasarkan tabel di atas, semua *team* di Yoshinoya Jakarta Pusat Cabang Plaza Kenari, Plaza Atrium, BNI 46 dan Grand Indonesia menunjukkan beban kerja yang tidak

Tabel 1.4
 Data Beban Kerja Yoshinoya di Jakarta Pusat Cabang Plaza Kenari, Plaza Atrium, BNI 46 dan Grand Indonesia

Tahun	Team	Jumlah Tugas /Minggu	Jam Kerja Ideal /Minggu	Jam Aktual /Minggu	Selisih Jam Kerja	Permasalahan yang ditemukan
2022	Asisten Manajer	25	40	45	+5	Beban kerja stabil, keluhan tentang waktu istirahat yang kurang.
	Kitchen	35	45	50	+5	Beban kerja tinggi menyebabkan stres di antara karyawan.
	Counter	40	40	48	+8	Peningkatan volume pelanggan, tetapi tidak ada penambahan karyawan.
2023	Asisten Manajer	30	40	48	+8	Kenaikan beban kerja menyebabkan penurunan semangat tim.
	Kitchen	45	45	55	+10	Tingginya beban kerja menyebabkan keterlambatan dalam penyelesaian pesanan.
	Counter	55	40	52	+12	Stres meningkat akibat permintaan yang tinggi tanpa dukungan tambahan.
2024	Asisten Manajer	35	40	50	+10	Beban kerja terus meningkat, ada risiko burnout di kalangan karyawan.
	Kitchen	50	45	60	+15	Karyawan sering lembur, produktivitas menurun.
	Counter	70	40	55	+15	Kurangnya tenaga kerja menyebabkan antrian panjang dan penurunan kepuasan pelanggan.

Sumber : Data diolah peneliti tahun 2024

ideal, terjadi peningkatan jumlah tugas di semua bagian, dengan selisih jam kerja yang menunjukkan kelebihan beban di setiap tahun, terutama di *Counter*.

Di tahun 2024, selisih jam kerja di bagian kitchen mencapai +15 jam, menunjukkan bahwa karyawan bekerja jauh di atas batas ideal mereka. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap team bekerja di atas kapasitas ideal mereka. Manajemen perlu evaluasi untuk mengidentifikasi penyebab kelebihan beban kerja, seperti jumlah pelanggan yang meningkat atau inefisiensi dalam proses kerja, dan melakukan penyesuaian seperti menambah *staff*, mengoptimalkan proses atau menggunakan teknologi untuk memperbaiki efisiensi kinerja karyawan, hal ini menunjukkan adanya permasalahan yang perlu segera ditangani untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas karyawan.

Penting untuk memberikan perhatian khusus terhadap indikator yang memengaruhi kinerja yaitu *work-life balance* dan beban agar dapat melakukan perbaikan yang diperlukan pada Yoshinoya Di Jakarta Pusat Cabang Plaza Kenari, Plaza Atrium, Bni 46 Dan Grand Indonesia.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Dimana, menurut Tukiran (2016:62) metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang data-datanya dinyatakan dalam bentuk angka sedangkan sifat pada penelitian ini adalah asosiatif. Dimana, menurut Sugiyono, (2019:65) “penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, mencari peranan, pengaruh, dan hubungan yang bersifat sebab-akibat, yaitu antara variabel bebas (independent) dan variabel terikat (dependent)”.

Adapun variabel yang dihubungkan dalam penelitian ini adalah variabel yang terdiri dari variabel *Work-Life Balance* dan Beban Kerja terhadap kinerja (y). Moleong (2017:15) menambahkan bahwa jenis penelitian dapat dibagi berdasarkan jenis data yang dikumpulkan, metode pengumpulan data, dan analisis yang dilakukan.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas, koefisien korelasi dan determinasi, analisis regresi linier sederhana dan berganda, serta uji T dan uji F, berdasarkan data kuesioner yang diperoleh dari karyawan Yoshinoya di Jakarta Pusat Cabang Plaza Kenari, Plaza Atrium, BNI 46 dan Grand Indonesia.

1. Uji Validitas

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, didapatkan hasil perhitungan terhadap variabel *Work life Balance* (X1) dan menunjukkan semua item pernyataan memiliki nilai r hitung >0.268 maka semua pernyataan dikatakan valid.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validasi Variabel Beban Kerja (X2)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	keterangan
1	X1.1	0.550	0.268	Valid
2	X1.2	0.567	0.268	Valid
3	X1.3	0.520	0.268	Valid
4	X1.4	0.566	0.268	Valid
5	X1.5	0.401	0.268	Valid
6	X1.6	0.386	0.268	Valid
7	X1.7	0.679	0.268	Valid
8	X1.8	0.636	0.268	Valid
9	X1.9	0.574	0.268	Valid
10	X1.10	0.376	0.268	Valid

Sumber: output SPSS Versi 30 (2025)

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, didapatkan hasil perhitungan terhadap variabel Beban Kerja (X2) dan menunjukkan semua item pernyataan memiliki nilai r hitung >0.268 maka semua pernyataan dikatakan valid.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validasi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	keterangan
1	X1.1	0.633	0.221	Valid
2	X1.2	0.636	0.221	Valid
3	X1.3	0.385	0.221	Valid
4	X1.4	0.446	0.221	Valid
5	X1.5	0.450	0.221	Valid
6	X1.6	0.432	0.221	Valid
7	X1.7	0.703	0.221	Valid
8	X1.8	0.482	0.221	Valid
9	X1.9	0.581	0.221	Valid
10	X1.10	0.531	0.221	Valid

Sumber: output SPSS Versi 30 (2025)

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, didapatkan hasil perhitungan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dan menunjukkan semua item pernyataan memiliki nilai r

hitung >0.268 maka semua pernyataan dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4.12

Tabel 4.14

Tabel 4.16

Reliability Statistics		Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items
.699	10	.704	10

Sumber : Data yang diolah oleh peneliti tahun 2024

Berdasarkan tabel di atas hasil uji realibilitas variabel *worklife balance* dari Cronbach's Alpha yaitu sebesar 0,791, lalu variabel beban kerja sebesar 0,699, dan variabel kinerja karyawan diperoleh sebesar 0,704. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa konsep pengukuran untuk masing-masing variabel kuesioner yang digunakan adalah reliabel

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas *Work-life Balance* (X1)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	keterangan
1	X1.1	0.354	0.268	Valid
2	X1.2	0.438	0.268	Valid
3	X1.3	0.525	0.268	Valid
4	X1.4	0.525	0.268	Valid
5	X1.5	0.772	0.268	Valid
6	X1.6	0.637	0.268	Valid
7	X1.7	0.750	0.268	Valid
8	X1.8	0.777	0.268	Valid
9	X1.9	0.697	0.268	Valid
10	X1.10	0.489	0.268	Valid

Sumber: output SPSS Versi 30 (2025)

3. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas juga dapat dideteksi dengan melihat penyebaran pada (titik) pada sumbu diagonal pada grafik *Probability Plot*. Adapun menurut Ghozali (2018:164) dasar pengambilan kinerja adalah sebagai berikut :

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas

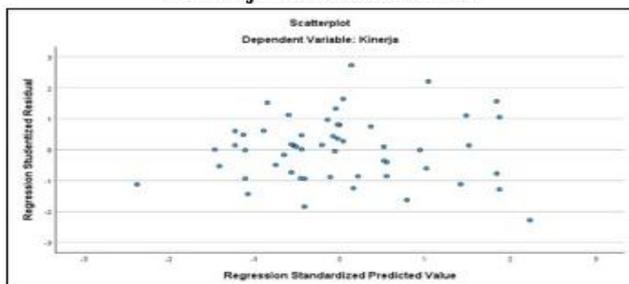
Dari pengujian normalitas dapat dilihat menggunakan p-plot dibawah ini :

2. Uji Heteroskedasitas

Berdasarkan hasil uji normalitas P-Plot diatas, dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa uji Gledser pada variabel *Work-life Balance* (X1) memiliki nilai *profitability* signifikansi (Sig) sebesar 0,038 dan Beban Kerja (X2) memiliki nilai sebesar 0,831, dapat diartikan bahwa nilai *profitability* signifikansi (Sig) dari kedua variabel lebih besar dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa model regresi penelitian ini tidak memiliki gangguan heterokedastisias.

Gambar 4.3
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: output SPSS Versi 30 (2025)

Berdasarkan gambar 4.3 di atas, titik-titik pada grafik *scatter plot* tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu seperti pola naik turun atau pengelompokan yang jelas. Sebaliknya, titik-titik tersebut tersebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 (nol).

Hal ini menunjukkan bahwa tidak adanya kecenderungan yang jelas dalam distribusi residual, yang merupakan indikasi penting dalam analisis regresi

3. Uji Multikolinieritas

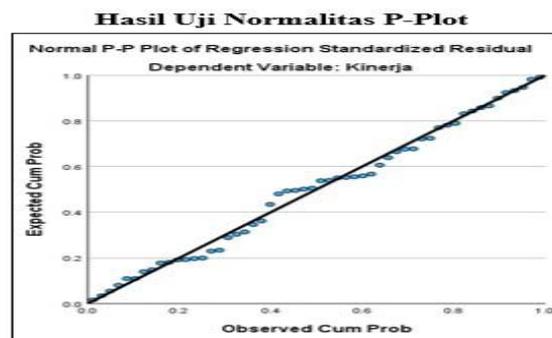
Tabel 4.19
Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8,910	3,099		2,875	,006		
	Worklife Balance	,348	,079	,429	4,405	<,001	,743	1,346
	Beban Kerja	,444	,088	,492	5,055	<,001	,743	1,346

Sumber: output SPSS Versi 30 (2025)

Berdasarkan tabel 19 di atas, dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* (TOL) untuk variabel *work-life balance* (X1) dan beban kerja (X2) adalah 0,743, yang lebih besar dari 0,10. Nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 1,346 juga menunjukkan bahwa tidak ada nilai yang lebih kecil dari 10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi

multikolinieritas



Gambar 4.2

Sumber: output SPSS Versi 30 (2025)

	Worklife Balance				
	,096	,045	,325	2,126	,038
	,011	,050	,033	,214	,831

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber: output SPSS Versi 30 (2025)

4. Analisis Kualitatif

1. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4.21
Hasil Uji Koefisien Korelasi Sederhana Antara
Work-life Balance (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Worklife Balance	Kinerja
Worklife Balance	Pearson Correlation	1	,678**

Tabel 4.22
Hasil Uji Koefisien Korelasi Sederhana Antara
Beban Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Worklife Beban	Kinerja Karyawan
Worklife Beban	Pearson Correlation	1	,710**
	Sig. (2-tailed)		<,001
	N	64	64

Tabel 4.23
Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda Antara Work-life Balance
(X1) Dan Beban Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,899 ^a	,840	,826	2,23217	,840	45,430	2	61	<,001

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Worklife Balance

Sumber: output SPSS Versi 30 (2025)

Berdasarkan tabel 4.21 diatas, hasil uji koefisien korelasi sederhana menunjukkan nilai sebesar 0,678, yang terletak dalam interval 0,600 hingga 0,799. Sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan korelasi yang kuat antara kedua variabel.

Berdasarkan tabel 4.22 di atas, hasil uji koefisien korelasi sederhana menunjukkan nilai sebesar 0,710, yang terletak dalam interval 0,600 hingga 0,799. Sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan korelasi yang kuat antara kedua variabel.

Berdasarkan uji koefisien korelasi berganda pada tabel 4.23 di atas, diperoleh nilai Pearson correlation (R) sebesar 0,800. Nilai ini berada dalam interval 0,800 hingga 1,000, yang menunjukkan adanya hubungan korelasi yang sangat kuat. Dapat disimpulkan bahwa variabel gaya

kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai

2. Uji Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan Tabel 4.24 di atas, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + Bx$$

$$Y = 17.748 + 0,551$$

Dari persamaan regresi tersebut, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 17,748 menunjukkan bahwa jika nilai *work-life balance* = 0, maka nilai kinerja karyawan (Y) akan berada pada angka 17,748.
- Nilai koefisien regresi untuk *worklife balance* (X1) sebesar 0,551 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan 1% dalam nilai *work-life balance* akan berkontribusi pada peningkatan nilai kinerja pegawai sebesar 0,551. Koefisien regresi yang bernilai positif ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara *work-life balance* dan kinerja karyawan.

Tabel 4.25
 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Pengaruh Beban Kerja (X2)
 Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.655	3.271		4.480	<.001
	Beban Kerja	.639	.088	.710	7.265	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: output SPSS Versi 30 (2025)

Berdasarkan Tabel 4.25 di atas, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + Bx$$

$$Y = 14.655 + 0,639$$

Dari persamaan regresi tersebut, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 14.655 menunjukkan bahwa jika nilai beban kerja = 0, maka nilai kinerja karyawan (Y) akan berada pada angka 14.655
- Nilai koefisien regresi untuk Beban Kerja (X2) sebesar 0,639 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan 1% dalam nilai beban kerja akan berkontribusi pada peningkatan nilai kinerja pegawai sebesar 0,639. Koefisien regresi yang bernilai positif ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara beban kerja dan kinerja karyawan.

3. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4.26

Hasil Uji Regresi Linier Berganda *Work-life Balance* (X1) Dan Beban Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.910	3.099		2.875	.006
	Worklife Balance	.348	.079	.429	4.405	<.001
	Beban Kerja	.444	.088	.492	5.055	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: output SPSS Versi 30 (2025)

Berdasarkan hasil tabel 4.26 di atas, diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 8,910 + 0,348 (X1) + 0,444 (X2)$$

Tabel 4.24

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Pengaruh *Work-life Balance* (X1)
 Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.748	3.104		5.717	<.001
	Worklife Balance	.551	.083	.678	6.660	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: output SPSS Versi 30 (2025)

Persamaan regresi di atas memiliki arti :

Tabel 4.27

Hasil Uji Koefisien Determinasi *Work-life Balance* (X1)
 Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.678 ^a	.460	.450	2.708

a. Predictors: (Constant), Worklife Balance

Sumber: output SPSS Versi 30 (2025)

- Nilai Constant sebesar 8,910, artinya kinerja pegawaiwalaupun tanpa dipengaruhi oleh *work-life balance* dan beban kerjas udah mempunyai pengaruh sebesar 8,910.
- Pengaruh Antar Variabel
 - Pengaruh variabel *Work-life Balance* terhadap Beban Kerja yaitu positif. Artinya semakin baik *Work-life Balance* maka Kinerja Karyawan semakin meningkat sebesar 0,348.
 - Pengaruh variabel Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan yaitu positif. Artinya semakin tinggi Beban Kerja maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,444.

4. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.28

Hasil Uji Koefisien Determinasi Beban Kerja (X2)
 Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.29

Hasil Uji Koefisien Determinasi *Work-life Balance* (X1)
 Dan Beban Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.800 ^a	.640	.626	2.232

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Worklife Balance

Sumber: output SPSS Versi 30 (2025)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh koefisien determinasi *R Square* (R^2) sebesar 0,460. Maka koefisien determinasi = $KD = R^2 \times 100\% = 0,460 \times 100\% = 46\%$. Ini menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh

sebesar 46% terhadap kinerja karyawan, sementara sisanya sebesar 44% dipengaruhi oleh variabel lain

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh koefisien determinasi *R Square* (R^2) sebesar 0,640. Maka koefisien determinasi = $KD = R^2 \times 100\% = 0,640 \times 100\% = 64\%$. Ini menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh sebesar 64% terhadap kinerja karyawan, sementara sisanya sebesar 36% dipengaruhi oleh variabel lain.

4. Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Tabel 4.30

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Pengaruh *Work-Life Balance* (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.31

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Pengaruh Beban Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.655	3.271		4.480	<.001
	Beban Kerja	.639	.088	.710	7.265	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: output SPSS Versi 30 (2025)

Berdasarkan tabel 4.30, dapat dilihat bahwa t_{hitung} sebesar 6,660 > t_{tabel} 2,008 sehingga tingkat signifikansinya yaitu 0,001 < 0,05, dengan demikian H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Dapat di simpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara *work-life balance* terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel 4.31, dapat dilihat bahwa t_{hitung} sebesar 7,265 > t_{tabel} 2,008 sehingga tingkat signifikansinya yaitu 0,001 < 0,05, dengan demikian H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Dapat di simpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan.

5. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Tabel 4.32

Hasil Uji Simultan (Uji F) *Work-Life Balance* (X1) Dan Beban Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	452.721	2	226.360	45.430	<.001 ^b
	Residual	254.112	51	4.983		
	Total	706.833	53			

a. Dependent Variable: Kinerja
 b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Worklife Balance

Sumber: output SPSS Versi 30 (2025)

Dari tabel di atas, dapat dilihat nilai Fhitung adalah

sebesar 45.430 dengan nilai signifikan F sebesar 0,001. Pengujian akan menolak H_0 jika $p\text{-value} < \alpha$. Jika dibandingkan dengan taraf signifikan $\alpha=5\%$ maka pvalue (0,000) bernilai lebih kecil dari α sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hasil pengujian pengaruh simultan variabel bebas terhadap variabel terikatnya diperoleh nilai Fhitung = 45.430 > nilai Ftabel = 2,79, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa *Work-life Balance* dan Beban kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada Yoshinoya Jakarta Pusat.

Pembahasan Penelitian

Pengaruh *Work-Life Balance* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Yoshinoya di Jakarta Pusat Cabang Plaza Kenari, Plaza Atrium, BNI 46 dan Grand Indonesia.

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan menggunakan *Software Statistical Product and Service Solution* (SPSS) Versi 30. Hasil dari uji hipotesis diperoleh hasil *work-life balance* terhadap kinerja

karyawan dengan nilai t_{hitung} dari *work-life balance* lebih tinggi dari nilai t_{tabel} yaitu 6,660 > 2,008, dengan nilai signifikansi yaitu sebesar 0,001, yang berarti bahwa nilai tersebut lebih kecil dari tingkat signifikansinya yaitu 0,05 atau (0,000 < 0,05).

Dapat disimpulkan bahwa secara parsial *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hal ini berarti bahwa H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima.

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan dalam Jurnal Ilmiah Arastirma yang menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan judul yaitu Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, outlet prioritas Jakarta Pondok Indah

Pengaruh Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Yoshinoya di Jakarta Pusat Cabang Plaza Kenari, Plaza Atrium, BNI 46 dan Grand Indonesia.

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan menggunakan *Software Statistical Product and Service Solution* (SPSS) Versi 30. Hasil dari uji hipotesis diperoleh hasil beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} dari beban kerja lebih tinggi dari nilai t_{tabel} yaitu 7,265 > 2,008, dengan nilai signifikansi yaitu sebesar 0,001, yang berarti bahwa nilai tersebut lebih kecil dari tingkat signifikansinya yaitu 0,05 atau (0,001 < 0,05). Dapat disimpulkan bahwa secara parsial beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hal ini berarti bahwa H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima.

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan dalam Jurnal Ilmiah Multidisiplin yang menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan judul yaitu Pengaruh

Kepemimpinan, Beban Kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Cendikia Global Solu.

Pengaruh *Work-Life Balance* (X1) dan Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Yoshinoya di Jakarta Pusat Cabang Plaza Kenari, Plaza Atrium, BNI 46 dan Grand Indonesia.

Berdasarkan dari hasil uji F diketahui F_{hitung} sebesar 45.430 dengan tingkat signifikan sebesar $0.0001 < 0.05$. Kemudian *degree of freedom* (df) sebesar 2,008 (k-1) atau derajat pembilangnya dan (n-k) untuk derajat penyebutnya, dimana n = jumlah responden dan k = jumlah variabel yang diteliti, maka diperoleh F_{tabel} sebesar 2,79. Sehingga nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($45,430 > 2,79$) maka dapat diartikan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *work-life balance* dan beban kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan pada Yoshinoya Jakarta Pusat dimana H_0 di tolak dan H_a diterima. Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan dalam Jurnal Ilmiah Arastirma, menggunakan metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif dengan judul Pengaruh *Work Life Balance* dan Beban Kerja terhadap Kinerja Mengenai Pengaruh *Work-Life Balance* dan Beban Kerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Karawanggajaran.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh *Work-Life Balance* dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yoshinoya Jakarta Pusat telah diuraikan secara statistik dengan menggunakan SPSS versi 30, maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. *Work-Life Balance* (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang dibuktikan dengan persamaan regresi $Y = 8,910 + 0,038 (X1)$ dan nilai korelasi sebesar 0,678, menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisiensi determinasi adalah 0,460 atau 46% dan uji hipotesis menemukan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (6,660 lebih besar dari 2,008) dengan taraf signifikan $0,001 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat di simpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara *work life balance* terhadap kinerja karyawan.
- b. Beban Kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang dibuktikan dengan persamaan regresi $Y = 8,910 + 0,444 (X2)$ dan nilai korelasi sebesar 0,710, menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisiensi determinasi adalah 0,710 atau 71% dan uji hipotesis menemukan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (7,265 lebih besar dari 2,008) dengan taraf signifikan $0,001 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a

diterima. Dapat di simpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan.

- c. *Work-Life Balance* (X1) dan Beban Kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang buktikan dengan persamaan regresi, dimana $Y = 0,800 + 0,678 (X1) + 8,910 (X2)$, koefisien korelasi 0,710 yang menunjukkan bahwa ketiga variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Koefisien determinasi untuk uji hipotesis adalah 0,640 atau 64% sedangkan f_{tabel} adalah $45.430 > 2,79$. Dengan demikian H_0 ditolak, dan H_a diterima, yang berarti secara simultan *work-life balance* dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Yoshinoya di Jakarta Pusat Cabang Plaza Kenari, Plaza Atrium dan Grand Indonesia

DAFTAR PUSTAKA

- [1] A.A, Anwar Prabu Mangkunegara (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [2] Adhari, I. Z (2020). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Pasuruan: Qiara Media.
- [3] Afandi, P (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- [4] Budiasa (2021) *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jawa Tengah: CV. Pena Persada.
- [5] Ghozali, Imam (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [6] Hasibuan (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Ke-23)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [7] Hasibuan, Malayu (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [8] Istijanto (2018). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- [9] Koesomowidjojo, S. M (2017). *Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- [10] M.Manullang (2018). *Dasar-Dasar Manajemen*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- [11] Malayu S.P. Hasibuan (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- [12] Malhotra, N. (2018) *Marketing Research: An Applied Orientation*. Naresh K. Malhotra, P. 882.
- [13] Mangkunegara (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosda.Bandung.
- [14] Moleong, Lexy J (2017). *Metode Penelitian Kualitatif, Cetakan Ke-36*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- [15] Pratama, R. 2020. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- [16] Rismawati, M (2018). *Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Makassar: Celebes Media Perkasa.

- [17] Robbins (2016:260) Dalam Bintoro Dan Daryanto (2017:107). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Penerbit Gaya Media.
- [18] Robbins, S. P (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- [19] Sadili Samsudin, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- [20] Sugiyono (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [21] Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- [22] Sugiyono (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- [23] Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [24] Tukiran (2016). *Penelitian Kuantitatif (Sebuah Pengantar)*. Bandung: Alfabeta
- [25] Fisher, Bulger, Smith Dalam Wardani, L. M., & Firmansyah, R (2021). *Work-Life Balance Para Pekerja Buruh*. Bojong Pekalongan: PT. Nasya *Expanding Management*.
- [26] Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3).