



# Kinerja Pegawai PT. Biofit Putra Di Pengaruhi Oleh Work Life Balance Dan Motivasi

Muchamad Bryan Pratama <sup>1\*</sup>, Nita Kanya <sup>2</sup>, Dudi Haryadi <sup>3</sup>, dan Fajar Eryanto Septiawan <sup>4</sup>

<sup>1</sup> Universitas Langlang Buana; Bandung; Indonesia; e-mail : [Bryanpramata002@gmail.com](mailto:Bryanpramata002@gmail.com)

<sup>2</sup> Universitas Langlang Buana; Bandung; Indonesia; e-mail : [nitakanya@unla.ac.id](mailto:nitakanya@unla.ac.id)

<sup>3</sup> Universitas Langlang Buana; Bandung; Indonesia; e-mail : [haryadidudi@unla.ac.id](mailto:haryadidudi@unla.ac.id)

<sup>4</sup> Universitas Langlang Buana; Bandung; Indonesia; e-mail : [fajar.eryanto@unla.ac.id](mailto:fajar.eryanto@unla.ac.id)

\* Corresponding Author : Muchamad Bryan Pratama

**Abstract:** The purpose of this study was to examine the effect of Work Life Balance and Work Motivation on Employee Performance. This study used a population of 41 employees working in the Lab Clinic of PT Biofit Putra Bandung using descriptive and verification methods. The data collection technique used by the researcher was to use primary and secondary data sources in the form of questionnaires given to employees of the Lab Clinic of PT Biofit Putra Bandung. The analysis used was path analysis using SPSS software version 27. The results of this study indicate that the variables of Work Life Balance is considered quite good, Work Motivation is considered quite good and Employee Performance is considered quite good. The verification show that Work Life Balance affects Employee Performance, Work Motivation affects Employee Performance and there is an effect of Work Life Balance and Work Motivation on Employee Performance in the clinical lab section of PT. Biofit Putra.

**Keywords:** Work Life Balance; Work Motivation; Employee Performance

**Abstrak:** Tujuan dari penelitian ini untuk menguji pengaruh Work Life Balanced dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan populasi pada karyawan yang bekerja di Bagian Lab klinik PT Biofit Putra Bandung sebanyak 41 dengan menggunakan metode deskriptif dan verifikatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah dengan menggunakan sumber data primer dan sekunder berupa kuesioner yang diberikan kepada karyawan Bagian Lab klinik PT Biofit Putra Bandung. Analisis yang digunakan adalah analisis jalur (path analysis) dengan menggunakan software SPSS versi 27. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Work Life Balance cukup baik, Motivasi Kerja cukup baik dan Kinerja Karyawan dinilai cukup baik. Hasil verifikatif memperoleh hasil bahwa Work Life Balance berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan adanya pengaruh Work Life Balance dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada bagian lab klinik PT. Biofit Putra.

**Kata kunci:** Work Life Balance; Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan

Received: May 26, 2025

Revised: June 2, 2025

Accepted: July 13, 2025

Published: July 15, 2025

Curr. Ver.: July 15, 2025



Copyright: © 2025 by the authors.  
Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)

## 1. Pendahuluan

Sebuah organisasi dibentuk untuk menjalankan kegiatan secara bersama-sama guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam proses pencapaian tujuan tersebut, terdapat berbagai faktor yang perlu dipenuhi, salah satunya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia berperan sebagai penggerak utama dalam pelaksanaan kebijakan serta berbagai aktivitas organisasi.

Setiap organisasi memerlukan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten agar dapat mencapai tujuannya secara optimal. Dalam manajemen SDM, kualitas tenaga kerja menjadi

penentu utama terhadap efektivitas operasional. Apabila SDM tidak dikelola dengan baik, maka potensi penurunan kinerja pun tak terhindarkan.

Salah satu faktor utama yang menghambat perkembangan sebuah organisasi adalah rendahnya kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Dalam sebuah organisasi, kualitas sumber daya manusia memiliki hubungan yang sangat erat dengan kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang optimal sangat diperlukan bagi perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga penting untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut.

Sebuah studi oleh Kusumawati dan Prasetyo (2023) menyoroti pentingnya evaluasi dan pengembangan kinerja karyawan sebagai bagian dari upaya untuk meningkatkan daya saing perusahaan, terutama dalam sektor jasa. Mereka berpendapat bahwa pengelolaan kinerja yang baik dapat menciptakan hubungan yang lebih harmonis antara manajemen dan karyawan, serta memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, evaluasi kinerja yang objektif dan pengembangan karir yang tepat akan membawa dampak signifikan terhadap keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya (Johan, 2024).

Penelitian dilakukan kepada karyawan lab klinik di PT Biofit Putra, perusahaan yang beralamat di Jl. W.R. Supratman No. 69, Bandung. Perusahaan ini didirikan pada 16 Juni 2008 PT Biofit Putra, yang bergerak di bidang layanan kesehatan masyarakat melalui pemeriksaan laboratorium, Perusahaan ini melayani pasien umum, pasien rujukan dari dokter, serta menjalin kerja sama dengan berbagai kontraktor, baik dari instansi pemerintah maupun swasta. Sejak berdirinya, perusahaan ini telah berhasil menjalankan pemeriksaan laboratorium, baik di dalam kota maupun luar kota, yang mencakup seluruh wilayah Jawa Barat.

Jika dibandingkan dengan laboratorium besar seperti Prodia dan Pramita yang masing-masing telah berdiri sejak Mei 1973 dan Oktober 1987, PT Biofit Putra, yang baru berdiri pada Juni 2008, termasuk sebagai laboratorium klinik yang relatif baru. Prodia dan Pramita telah lebih dulu memiliki akreditasi nasional bertaraf tinggi, sistem operasional yang terstandarisasi, serta penggunaan teknologi mutakhir dalam manajemen kinerja dan pelayanan (Johan et al., 2025).

Meskipun demikian, PT Biofit Putra menunjukkan potensi bersaing dengan laboratorium besar tersebut. Sebagai laboratorium lokal di Bandung, Biofit telah berhasil melayani wilayah Jawa Barat secara luas dan menjalin kerja sama dengan berbagai instansi, baik pemerintah maupun swasta. Saat ini, Biofit berada dalam tahap penguatan internal, terutama dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia dan efisiensi kerja. Kendati masih dalam tahap pengembangan, kehadiran Biofit menjadi bukti bahwa laboratorium baru pun mampu bersaing dan berkontribusi signifikan di tengah dominasi laboratorium besar yang telah mapan dalam sistem pengelolaan organisasi.

PT Biofit Putra menghadapi tantangan khas sebagai perusahaan berkembang yang harus mengelola sumber daya yang terbatas dengan tuntutan operasional yang tinggi. Hal ini menjadi dasar penting dilakukannya penelitian, guna memahami lebih dalam kondisi internal perusahaan yang dapat memengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam organisasi, baik secara kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Mangkunegara (2020), kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang yang dicapai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Pada PT Biofit Putra, kinerja karyawan sangat krusial dalam memastikan pelayanan laboratorium yang akurat dan efisien. Oleh karena itu, berbagai aspek yang mempengaruhi kinerja perlu diperhatikan untuk menjaga kualitas layanan yang optimal.

Berdasarkan hasil observasi di lapangan terhadap karyawan laboratorium klinik PT Biofit Putra, masih terdapat permasalahan dalam aspek sumber daya manusia (SDM). Hal ini disebabkan oleh pelaksanaan pemeriksaan laboratorium yang tidak hanya dilakukan di tempat, tetapi juga di berbagai wilayah di luar Kota Bandung. Kondisi tersebut mengakibatkan karyawan

memiliki waktu istirahat yang terbatas, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja, seperti keterlambatan dalam pengiriman hasil laboratorium.

Meskipun PT Biofit Putra telah sukses menjalankan pemeriksaan laboratorium, perusahaan masih menghadapi berbagai kendala yang berpengaruh terhadap pencapaian kinerja karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Nur Aryani pada tanggal 16 Desember 2024, selaku Kepala Bagian SDM dan Umum PT Biofit Putra, terdapat beberapa permasalahan dalam aspek sumber daya manusia (SDM), di antaranya:

- 1) Kompetensi dan keahlian
- 2) Work life balance (keseimbangan kerja)
- 3) Kelelahan kerja
- 4) Komunikasi buruk
- 5) Motivasi kerja

Permasalahan-permasalahan ini menjadi tantangan yang perlu segera diatasi agar kinerja karyawan tetap optimal dan pelayanan laboratorium dapat berjalan dengan baik. Peneliti melakukan pra survey pendalaman dengan mengirimkan kusioner terhadap 20 responden. Hal ini bertujuan untuk mengetahui faktor dominan yang terjadi di PT Biofit Putra, dan didapatkan hasil berikut :

**Tabel 1.** Variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan

No	Factor yang mempengaruhi kinerja karyawan	Jumlah responden	persentase
1	Kompetensi dan keahlian	4	20%
2	<i>Work life balance</i>	7	35%
3	Kelelahan kerja	2	10%
4	Komunikasi buruk	1	5%
5	Motivasi kerja	6	30%
Total		20	100%

Sumber: hasil data pra survey terhadap 20 karyawan bag lab klinik

Berdasarkan hasil pra survey pada table 1.1 diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan adalah work-life balance dan motivasi kerja. Hal ini terlihat dari hasil persentase responden work-life balance sebesar 35% dan motivasi kerja sebesar 30% ini merupakan persentase tertinggi diantara variable lain.

Ketidakeimbangan dalam work-life balance yang dirasakan karyawan dapat menimbulkan berbagai dampak negatif, seperti stres, burnout, dan penurunan produktivitas karyawan. Sebaliknya, karyawan yang merasa memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih bahagia, lebih sehat, dan lebih produktif. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh manajemen untuk memastikan kinerja karyawan tetap optimal adalah dengan memperhatikan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (work life balance) serta memotivasi karyawan. Dengan menciptakan keseimbangan yang baik, manajemen dapat membantu karyawan untuk mencapai kinerja yang maksimal (Asari, 2022).

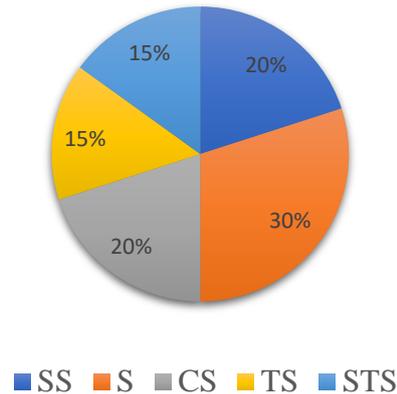
Untuk menggali informasi lebih mengenai masalah work life balance yang ada pada karyawan bagian lab klinik PT. Biofit Putra Bandung, peneliti melakukan pra survey mengenai hal tersebut yang dilakukan kepada 15 karyawan, menyatakan bahwa:

**Tabel 2.** Pernyataan pra survey variabel Work life balance

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
-----	------------	----	---	----	----	-----

1	Saya merasa beban kerja yang saya terima sering mengganggu waktu pribadi saya.	4	6	4	3	3
2	Saya merasa dapat menyeimbangkan antara waktu kerja dan waktu pribadi dengan baik.	4	4	1	8	3

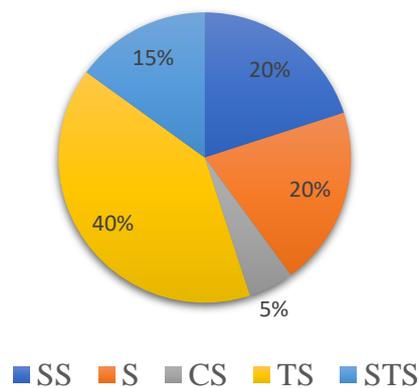
Sumber: hasil data pra survey terhadap 20 karyawan bag lab klinik



**Gambar 1.** Hasil Prasurvey pernyataan ke-1 dari variabel work life balance

Berdasarkan gambar 1. diatas hasil pra survey terhadap 20 responden dengan pernyataan saya merasa beban kerja yang saya terima sering mengganggu waktu pribadi saya menyatakan 20 % responden menyatakan sangat setuju dan 30% setuju, jawaban cukup setuju 20%, menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju masing masing 15%.

Berdasarkan pernyataan diatas, 70% responden menjawab Sangat Setuju, Setuju, dan Cukup Setuju . Hal ini mendakan bahwa terdapat permasalahan kerja yang mengganggu waktu pribadi dirasakan karyawan bagian lab klinik di PT. Biofit putra.



**Gambar 2.** Hasil Prasurvey pernyataan ke-1 dari variabel work life balance

Berdasarkan gambar 2 diatas dapat dilihat bahwa hasil dari pra survey dengan pernyataan saya merasa dapat menyeimbangkan antara waktu kerja dan waktu pribadi dengan baik, menyatakan hasil sebesar 20% menjawab sangat setuju, 20% menjawab setuju, 5% cukup setuju, 40% menjawab tidak setuju, dan 15% menjawab sangat tidak setuju, hal ini membuktikan bahwa karyawan dalam bekerja belum bisa membagi waktunya.

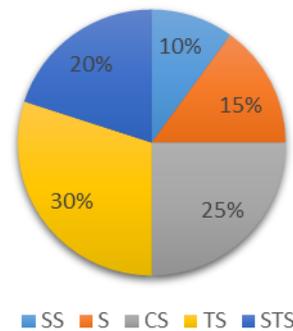
Selain work-life balance, motivasi kerja juga memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan yang ada dalam diri individu untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung memiliki komitmen yang lebih besar terhadap pekerjaannya, bersemangat dalam menyelesaikan tugas, dan mampu memberikan kontribusi positif bagi organisasi. Motivasi kerja yang baik dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti penghargaan, pengakuan, kesempatan pengembangan, dan lingkungan kerja yang kondusif.

Untuk menggali informasi lebih mengenai masalah motivasi kerja yang ada pada karyawan lab klinik di PT. Biofit Putra Bandung, peneliti melakukan pra survey mengenai hal tersebut yang dilakukan kepada 20 karyawan, menyatakan bahwa:

**Tabel 3.** Pernyataan prasurvey variabel motivasi kerja

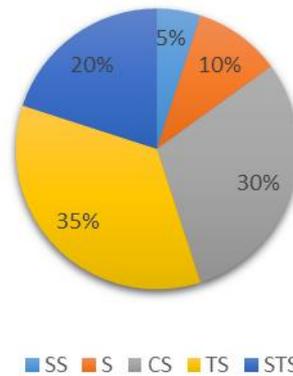
No.	pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya merasa antusias untuk menyelesaikan tugas saya setiap hari	2	3	5	6	4
2	Saya merasa bahwa hasil kerja saya dihargai dan diakui oleh atasan.	1	2	6	7	4

Sumber: hasil data pra survey terhadap 20 karyawan bag lab klinik



**Gambar 3.** Hasil Pernyataan prasurvey ke-1 variabel motivasi kerja

Berdasarkan Gambar 1.3, hasil prasurvey menunjukkan bahwa sebanyak 50% responden (10 dari 20 orang) menyatakan tidak setuju (6 orang) dan sangat tidak setuju (4 orang) terhadap pernyataan “Saya merasa antusias untuk menyelesaikan tugas saya setiap hari tanpa merasa terbebani.” Sementara itu, hanya 25% responden yang menyatakan sangat setuju (2 orang) dan setuju (3 orang). Persentase ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan tidak merasa antusias dalam menjalankan pekerjaannya, yang menunjukkan adanya tingkat motivasi kerja yang rendah di lingkungan kerja tersebut.



**Gambar 4.** Hasil pernyataan prasurvey ke-2 variabel motivasi kerja

Berdasarkan gambar 1.4 di atas dapat dilihat bahwa hasil dari pra survey dengan pernyataan “Saya merasa bahwa hasil kerja saya dihargai dan diakui oleh atasan” menunjukkan bahwa sebanyak 11 dari 20 responden (55%) menyatakan tidak setuju (7 orang) dan sangat tidak setuju (4 orang). Sementara itu, hanya 1 orang (5%) yang menyatakan sangat setuju dan 2 orang (10%) yang menyatakan setuju yang merasa hasil kerjanya dihargai. Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas karyawan merasa kurang mendapatkan apresiasi atau penghargaan dari atasan, yang dapat menjadi salah satu tanda adanya permasalahan dalam motivasi kerja.

Maka, berdasarkan pernyataan-pernyataan di atas dan hasil pra survey yang telah dilakukan penulis akan melakukan penelitian dengan mengambil judul **”Pengaruh Work life balance dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian lab klinik di PT Biofit Putra”**.

### 3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif yang bersifat verifikatif. Tujuannya adalah untuk menggambarkan kondisi work-life balance dan motivasi kerja, serta untuk menguji pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh staf laboratorium klinik di PT Biofit Putra yang berjumlah 41 orang, sehingga penelitian ini merupakan studi populasi (sensus). Kriteria inklusi yang ditetapkan adalah karyawan tetap di bagian lab klinik dengan masa kerja minimal satu tahun, dan semua responden yang dipilih memenuhi kriteria ini.

Variabel yang diukur dalam penelitian ini meliputi Work-Life Balance (X1) yang diuraikan menjadi empat dimensi, Motivasi Kerja (X2) yang didasarkan pada lima kebutuhan menurut teori Handoko, dan Kinerja Karyawan (Y) yang diukur melalui empat aspek yaitu kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab. Pengumpulan data primer dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert yang dibagikan menggunakan Google Form. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan data sekunder yang berasal dari buku, jurnal, penelitian terdahulu, dan arsip perusahaan untuk mendukung analisis.

Sebelum data dianalisis lebih lanjut, dilakukan pengujian kualitas instrumen untuk memastikan data yang dikumpulkan akurat dan konsisten. Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi Product Moment dari Pearson untuk memastikan setiap butir pertanyaan mengukur variabel yang tepat. Selanjutnya, uji reliabilitas menggunakan metode Alpha Cronbach untuk mengukur konsistensi internal dari kuesioner. Sebagai langkah persiapan analisis, data ordinal yang diperoleh dari skala Likert akan diubah menjadi data berskala interval menggunakan Method of Successive Interval (MSI).

Teknik analisis data yang digunakan terbagi menjadi dua, yaitu analisis deskriptif dan verifikatif. Analisis deskriptif digunakan untuk menyajikan gambaran setiap variabel penelitian melalui distribusi frekuensi dan kategori skor. Sementara itu, analisis verifikatif dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (path analysis). Metode ini bertujuan untuk menguji

hipotesis penelitian serta menganalisis besarnya pengaruh langsung maupun tidak langsung dari variabel work-life balance (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

**4. Hasil dan Pembahasan**

**4.1. Hasil Penelitian Deskriptif**

Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui hasil yang telah diperoleh dari variabel Work-Life Balance, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan pada karyawan bagian laboratorium klinik PT Biofit Putra Bandung. Analisis ini bertujuan untuk menggambarkan tanggapan responden terhadap setiap pernyataan dalam kuesioner yang telah disebar. Proses analisis dilakukan melalui pendekatan distribusi frekuensi dan persentase, untuk melihat penilaian responden terhadap setiap variabel yang telah diteliti

Untuk menilai persepsi responden terhadap masing-masing variabel, digunakan perbandingan antara skor aktual dan skor ideal yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner, dengan persentase skor sebagai berikut :

**Tabel 4.** Klasifikasi Persentase Skor

Skala	Kategori
20%-36%	Sangat tidak baik/sangat rendah
37%-52%	Tidak baik/Rendah
53%-68%	Cukup baik/Cukup tinggi
69%-84%	Baik/Tinggi
85%-100%	Sangat baik/Sangat tinggi

Sumber: sugiyono (2019)

**1) Tanggapan Responden Mengenai Work life balance Pada karyawan bagian laboratorium klinik PT Biofit Putra Bandung**

Penyebaran kuesioner dilakukan terhadap 41 responden dimana terdapat 8 pernyataan mengenai variabel Work Life Balance (X1), berikut hasil rekapitulasi tanggapan responden dari setiap item pernyataan tersaji dalam tabel berikut:

Tabel 5. Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Work Life Balance

Dimensi	No	Pernyataan	Alternatif jawaban					Skor aktua 1	Skor idea 1	%	Kategori
			S S	S S	C S	T S	S T S				
<i>Work Echance ment Of Personal Life</i> (WEPL)	1	Pekerjaan saya meningkatkan kualitas kehidupan pribadi saya	8	14	11	6	2	143	205	69.76 %	Seimbang
	2	Pekerjaan saya membuat saya lebih	1 2	13	9	6	1	152	205	74.07 %	Seimbang

Dimensi	No	Pernyataan	Alternatif jawaban					Skor aktua 1	Skor idea 1	%	Kategori
			S S	S	C S	T S	S T S				
		percaya diri dalam kehidupan sehari hari									
<i>Work Interference With Personal Life</i> (WIPL)	3	Waktu kerja saya tidak mengganggu waktu Bersama keluarga	7	9	10	13	2	129	205	62.93 %	Cukup Seimbang
	4	Beban kerja saya tidak mengganggu waktu istirahat saya	1 2	10	8	5	6	140	205	68.29 %	Cukup Seimbang
<i>Personal Life Enhancement Of Work</i> (PLEW)	5	Kehidupan pribadi saya berdampak positif pada suasana kerja saya	1 1	9	9	8	4	138	205	67.32 %	Cukup Seimbang
	6	Dukungan dari keluarga saya meningkatkan semangat kerja saya.	5	13	13	3	7	129	205	62.93 %	Cukup Seimbang
<i>Personal Life Interference With Work</i> (PLIW)	7	Saya tetap dapat berkonsentrasi dalam bekerja meskipun memiliki masalah pribadi	1 0	8	8	8	7	129	205	62.93 %	Cukup Seimbang

Dimensi	No	Pernyataan	Alternatif jawaban					Skor aktua 1	Skor idea 1	%	Kategori
			S S	S	C S	T S	S T S				
	8	Konflik dalam keluarga memengaruhi produktivitas kerja saya	5	14	13	2	7	131	205	63.90 %	Cukup Seimbangan
		Total						1091	1640	66.52 %	Cukup Seimbang

Hasil survei yang dilakukan terhadap 41 responden di PT Biofit Putra Bandung menunjukkan bahwa secara keseluruhan, tanggapan mengenai Work Life Balance (X1) berada dalam kategori "Cukup Seimbang" dengan persentase 66.52%. Ini mencerminkan bahwa mayoritas karyawan merasa ada keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka.

Dari dimensi Work Enhancement Of Personal Life (WEPL), pernyataan tentang "Pekerjaan saya meningkatkan kualitas kehidupan pribadi saya" mendapatkan skor 69.76%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasakan peningkatan kualitas hidup melalui pekerjaan mereka. Selain itu, pernyataan "Pekerjaan saya membuat saya lebih percaya diri dalam kehidupan sehari-hari" memperoleh skor tertinggi di dimensi ini, yaitu 74.07%, mengindikasikan bahwa pekerjaan berkontribusi positif terhadap rasa percaya diri individu.

Pada dimensi Work Interference With Personal Life (WIPL), pernyataan "Waktu kerja saya tidak mengganggu waktu bersama keluarga" menunjukkan hasil yang lebih rendah, dengan skor 62.93%. Ini mengindikasikan bahwa sebagian responden merasa waktu kerja mereka terkadang mengganggu interaksi dengan keluarga. Pernyataan kedua dalam dimensi ini, "Beban kerja saya tidak mengganggu waktu istirahat saya," juga menunjukkan skor yang relatif rendah yaitu 68.29%, mencerminkan cukup adanya tantangan dalam mengatur beban kerja dan waktu istirahat.

Di dimensi Personal Life Enhancement Of Work (PLEW), pernyataan "Kehidupan pribadi saya berdampak positif pada suasana kerja saya" mendapatkan skor 67.32%, yang menunjukkan bahwa kehidupan pribadi karyawan cukup berkontribusi positif terhadap suasana kerja. Dukungan dari keluarga juga berperan penting, dengan pernyataan "Dukungan dari keluarga saya meningkatkan semangat kerja saya" memperoleh skor 62.93%, menunjukkan bahwa dukungan keluarga merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

Dalam dimensi Personal Life Interference With Work (PLIW), pernyataan "Saya tetap dapat berkonsentrasi dalam bekerja meskipun memiliki masalah pribadi" memperoleh skor 62.93%. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun ada tantangan dari masalah pribadi, sebagian besar karyawan masih mampu mempertahankan fokus dalam pekerjaan. Namun, pernyataan "Konflik dalam keluarga memengaruhi produktivitas kerja saya" mendapatkan skor 63.90%, yang menandakan bahwa konflik pribadi dapat berdampak pada produktivitas di tempat kerja.

Dari hasil rekapitulasi, skor tertinggi diperoleh dari pernyataan "Pekerjaan saya membuat saya lebih percaya diri dalam kehidupan sehari-hari" dengan nilai 74.07%. Sebaliknya, skor terendah ditemukan pada 3 pernyataan yang mencapai 62.93%. Hal ini menunjukkan bahwa

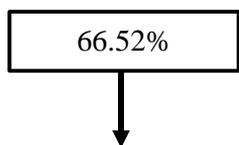
meskipun karyawan merasakan manfaat positif dari pekerjaan mereka, masih terdapat tantangan signifikan dalam mengelola waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Nilai Indeks Maksimum = 5 x 8 x 41 = 1640

Nilai Indeks Minimum = 1 x 8 x 41 = 328

Jarak Interval = (Nilai Maksimum – Nilai Minimum)/5  
 = (1640 – 328)/5 = 262,5  
 = 262 (dibulatkan)

Persentase Skor = ((Total Skor)/Nilai Maksimum) x 100%  
 = ((1091/1640 x 100)  
 = 66.52%



20%-36%	37%-52%	53%-68%	69%-84%	85%-100%
Sangat Tidak Seimbang	Tidak Seimbang	Cukup Seimbang	Seimbang	Sangat Seimbang
328	590	852	1114	1376
				1640

Dengan demikian, maka dapat melalui perhitungan yang dapat diperoleh klasifikasi kategori pada skor tanggapan responden mengenai variabel Work Life Balance sebagai berikut:

**Tabel 6.** Klasifikasi Kategori Skor Tanggapan Responden Pada Work Life Balance

Rentang Skor	Rentang Persentase	Kategori
328-590	20% – 36%	Sangat Tidak Seimbang
591-852	37% – 52%	Tidak Seimbang
853-1114	53% - 68%	Cukup Seimbang
1115-1376	69% - 84%	Seimbang
1377-1640	85% - 100%	Sangat Seimbang

Sumber: Hasil Olah Data

Berdasarkan data di atas, diketahui bahwa skor aktual untuk variabel Work Life Balance adalah sebesar 1091, dengan persentase sebesar 66.52%. Nilai ini berada dalam rentang interval 853-1114, yang termasuk dalam kategori Cukup Seimbang. Jika dikaitkan dengan rumusan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Work Life Balance karyawan laboratorium klinik PT Biofit Putra Bandung berada pada kategori Cukup Seimbang, maka hipotesis tersebut

dapat diterima, karena hasil analisis data mendukung pernyataan tersebut. karena sesuai dengan hasil pengolahan data yang diperoleh dalam penelitian.

**2) Tanggapan Responden Mengenai Motivasi kerja Pada karyawan bagian laboratorium klinik PT Biofit Putra Bandung**

Penyebaran kuesioner dilakukan terhadap 41 responden dimana terdapat 10 pernyataan mengenai variabel Motivasi kerja (X2), berikut hasil rekapitulasi tanggapan responden dari setiap item pernyataan tersaji dalam tabel berikut:

Tabel 7. Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja

Dimensi	No	Pernyataan	Alternatif jawaban					Skor aktual	Skor ideal	%	Kategori
			S T	T T	C T	T T	S T				
Kebutuhan Fisiologis	9	Saya menerima penghasilan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar saya	10	11	9	6	5	138	205	67.32%	Cukup Tinggi
	10	Saya selalu menerima gaji secara tepat waktu	6	15	4	12	4	130	205	63.41%	Cukup Tinggi
Kebutuhan Keselamatan	11	Saya merasa aman dan terlindung	5	15	4	9	8	123	205	60%	Cukup Tinggi
	12	Saya merasa memiliki kepastian terhadap status pekerjaan	8	21	2	8	2	148	205	72.20%	Tinggi
Kebutuhan Sosial	13	Saya memiliki hubungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja saya	10	8	8	9	6	130	205	63.41%	Cukup Tinggi
	14	Saya merasa dapat bekerja	5	14	5	11	6	124	205	60.49%	Cukup Tinggi

Dimensi	No	Pernyataan	Alternatif jawaban					Skor aktual	Skor ideal	%	Kategori
			S T	T	C T	T T	S T T				
		sama secara efektif dalam tim								%	
Kebutuhan Penghargaan Diri	15	Atasan saya menghargai dan mengapresiasi hasil kerja saya	3	6	14	8	10	107	205	52.20%	Cukup Tinggi
	16	Pendapat saya dihargai dalam lingkungan kerja	5	15	2	12	7	122	205	59.51%	Cukup Tinggi
Kebutuhan Aktualisasi Diri	17	Saya memiliki kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan diri	7	6	11	8	9	117	205	57.07%	Cukup Tinggi
	18	Saya dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan saya	9	8	8	4	12	112	205	59.02%	Cukup Tinggi
		Total						1260	2050	61.46%	Cukup Tinggi

Penyebaran kuesioner yang dilakukan terhadap 41 responden di PT Biofit Putra Bandung mengungkapkan berbagai aspek terkait motivasi kerja karyawan di bagian laboratorium

klinik. Melalui 10 pernyataan yang disusun, dapat dilihat bagaimana responden merasakan berbagai dimensi motivasi kerja.

Pertanyaan pertama mengenai penghasilan yang mencukupi kebutuhan dasar menunjukkan persentase 67.32%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa cukup tinggi terkait pendapatan mereka, meskipun masih ada ruang untuk perbaikan. Pada pernyataan kedua, terkait penerimaan gaji tepat waktu, responden dengan persentase 63.41%. Ini mencerminkan bahwa mayoritas karyawan merasa lebih baik dalam hal keteraturan pembayaran gaji, tetapi tetap ada beberapa yang merasa tidak puas.

Pada dimensi kebutuhan keselamatan, pernyataan tentang rasa aman dan terlindungi dengan 60%. Ini menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar responden merasa aman, ada ketidakpastian yang masih perlu diatasi. Sementara itu, pernyataan kedua mengenai kepastian status pekerjaan memperoleh 72.20%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa lebih yakin akan posisi mereka, yang dapat meningkatkan motivasi mereka di tempat kerja.

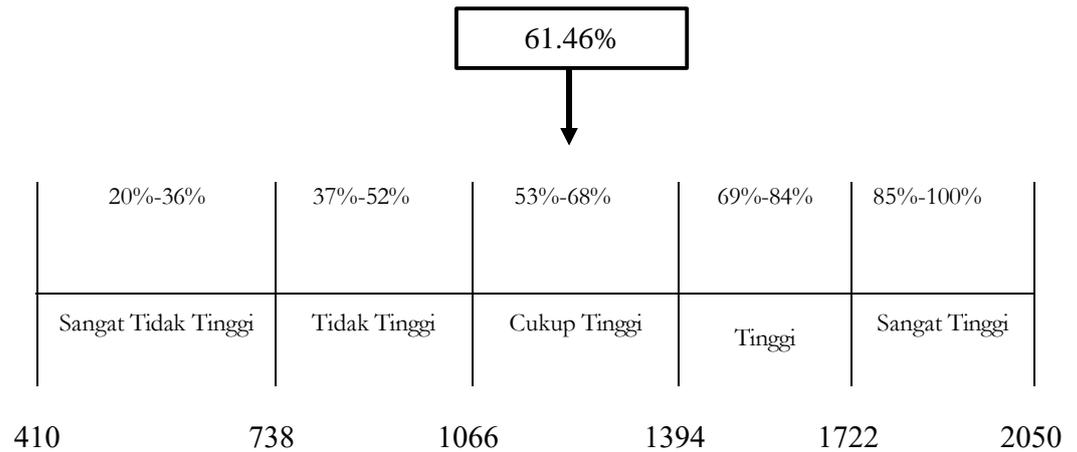
Di bagian kebutuhan sosial, responden memberikan 63.41% untuk pertanyaan mengenai hubungan kerja yang harmonis. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa cukup baik dalam interaksi sosial di lingkungan kerja. Pada pernyataan tentang kerja sama tim, skor mencapai 60.49%, menandakan bahwa kolaborasi di antara rekan kerja berjalan dengan cukup baik,

Dalam dimensi penghargaan diri, skor 52.20% untuk pernyataan tentang penghargaan dari atasan mencerminkan bahwa banyak karyawan merasa cukup dihargai atas kontribusi mereka. Namun, pada pernyataan lain mengenai penghargaan terhadap pendapat, skor 59.51% menunjukkan bahwa masih ada beberapa yang merasa pendapat mereka kurang diperhatikan, meskipun secara keseluruhan berada dalam kategori cukup tinggi.

Pada dimensi aktualisasi diri, pertanyaan mengenai kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan diri mendapatkan skor 57.07%. Ini menunjukkan bahwa responden merasa cukup dalam kesempatan pengembangan karier mereka. Sedangkan untuk keterlibatan dalam pengambilan keputusan, skor 59.02 % menunjukkan bahwa meskipun ada keinginan untuk berpartisipasi, tingkat keterlibatan mereka masih perlu ditingkatkan.

Dari hasil kuesioner, pernyataan dengan skor tertinggi adalah mengenai kepastian status pekerjaan, yang mendapatkan persentase 72.20%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa cukup yakin akan posisi mereka, yang berkontribusi positif pada motivasi kerja. Kepercayaan ini dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif dan memberikan kontribusi yang lebih baik bagi perusahaan. Pernyataan dengan skor terendah adalah mengenai Atasan saya menghargai dan mengapresiasi hasil kerja saya, yang hanya mendapatkan skor persentase 52.20%. Ini menunjukkan bahwa banyak responden merasa kurang mendapatkan pengakuan atau apresiasi dari atasan atas hasil kerja mereka, yang dapat berdampak pada menurunnya motivasi dan kepuasan kerja.

Nilai Indeks Maksimum	= $5 \times 10 \times 41 = 2050$
Nilai Indeks Minimum	= $1 \times 10 \times 41 = 410$
Jarak Interval	= $(\text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum}) / 5$
	= $(2050 - 410) / 5 = 328$
Persentase Skor	= $((\text{Total Skor}) / \text{Nilai Maksimum}) \times 100\%$
	= $((1260) / 2050) \times 100$
	= 61.46%



Dengan demikian, maka dapat melalui perhitungan yang dapat diperoleh klasifikasi kategori pada skor tanggapan responden mengenai variabel Motivasi Kerja sebagai berikut:

Tabel 8. Klasifikasi Kategori Skor Tanggapan Responden Pada Motivasi Kerja

Rentang Skor	Rentang Persentase	Kategori
410-738	20% – 36%	Sangat Tinggi
739-1066	37% – 52%	Tidak Tinggi
1067-1394	53% - 68%	Cukup Tinggi
1395-1722	69% - 84%	Tinggi
1723-2050	85% - 100%	Sangat Tinggi

Sumber: Hasil Olah Data

Berdasarkan data di atas, diketahui bahwa skor aktual untuk variabel Motivasi Kerja adalah sebesar 1260, dengan persentase sebesar 61.46%. Nilai ini berada dalam rentang interval 1067-1394, yang termasuk dalam kategori Cukup Tinggi. Jika dikaitkan dengan rumusan hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Motivasi kerja karyawan laboratorium klinik PT Biofit Putra Bandung berada pada kategori Cukup Tinggi, maka hipotesis tersebut dapat diterima, karena hasil analisis data mendukung pernyataan tersebut. karena sesuai dengan hasil pengolahan data yang diperoleh dalam penelitian.

### 3) Tanggapan Responden Mengenai Kinerja karyawan Pada karyawan bagian laboratorium klinik PT Biofit Putra Bandung

Penyebaran kuesioner dilakukan terhadap 41 responden dimana terdapat 8 pernyataan mengenai variabel Kinerja Karyawan (Y), berikut hasil rekapitulasi tanggapan responden dari setiap item pernyataan tersaji dalam tabel berikut:

Tabel 9. Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan

Dimensi	No	Pernyataan	Alternatif jawaban					Skor aktual	Skor ideal	%	Kategori
			S T T	T T	C T T	T T T	S T T				
Kualitas Kerja	19	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan minim kesalahan	8	12	13	3	5	138	205	67,32 %	Cukup Baik
	20	Hasil kerja saya mendapatkan kepuasan dari pelanggan atau atasan	15	13	5	3	5	153	205	74,63 %	Baik
Kuantitas Kerja	21	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan	9	12	7	11	2	138	205	67,32 %	Cukup Baik
	22	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	12	11	10	3	5	145	205	70,73 %	Baik
Pelaksanaan Tugas	23	Saya menjalankan tugas sesuai dengan standar operasional Yang berlaku	13	10	8	6	4	145	205	70,73 %	Baik
	24	Saya menggunakan waktu kerja secara efisien	5	12	16	1	7	130	205	63,41 %	Cukup Baik
Tanggung Jawab	25	Saya menunjukkan	10	4	11	8	8	123	205	60%	Cukup Baik

Dimensi	No	Pernyataan	Alternatif jawaban					Skor aktual	Skor ideal	%	Kategori
			S T	T	C T	T T	S T				
		inisiatif dalam menyelesaikan tugas tanpa disuruh									
	26	Saya mampu bekerja secara mandiri tanpa pengawasan langsung	14	7	6	3	11	13e	205	64,88%	Cukup Baik
		Total						1105	1640	67,38%	

Penyebaran kuesioner kepada 41 responden menghasilkan data mengenai kinerja karyawan di bagian laboratorium klinik. Terdapat delapan pernyataan yang dievaluasi, mencakup dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab. Berdasarkan hasil rekapitulasi, pernyataan mengenai kualitas kerja menunjukkan bahwa 67,38% responden merasa bahwa mereka selalu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan minim kesalahan, sehingga dikategorikan cukup baik. Hal ini mencerminkan adanya kesadaran akan pentingnya ketelitian dalam pekerjaan.

Pada pernyataan yang menyatakan bahwa hasil kerja mendapatkan kepuasan dari pelanggan atau atasan, 74,64% responden memberi tanggapan positif, menunjukkan kategori baik. Ini menunjukkan bahwa karyawan merasa bahwa mereka dapat memenuhi harapan pelanggan dan atasan, yang penting untuk keberlangsungan organisasi.

Dalam dimensi kuantitas kerja, pernyataan mengenai kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai target juga memperoleh skor 67,31%, dikategorikan cukup baik. Sementara itu, pernyataan tentang penyelesaian pekerjaan tepat waktu mendapatkan 70,73%, yang juga dalam kategori baik. Hal ini menandakan bahwa karyawan mampu memenuhi waktu yang ditentukan, meskipun ada beberapa yang masih perlu meningkatkan kinerja.

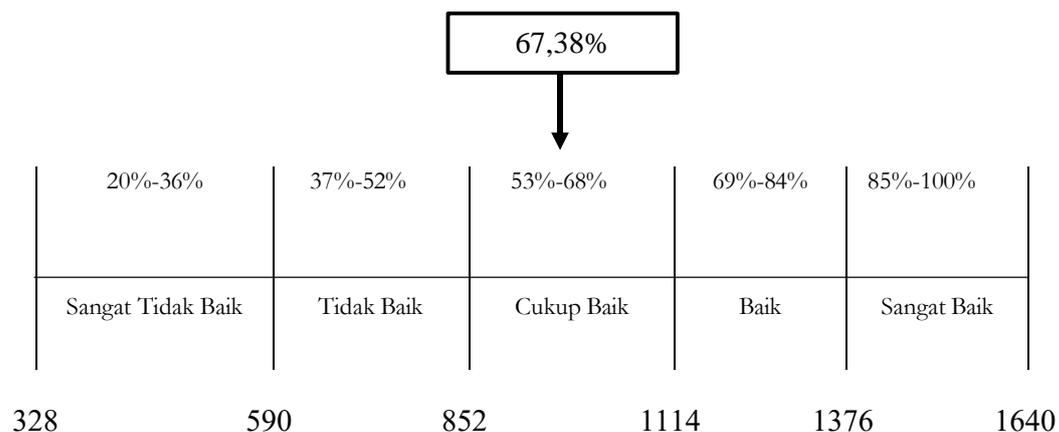
Pernyataan mengenai pelaksanaan tugas menunjukkan bahwa 70,73% responden merasa menjalankan tugas sesuai standar operasional yang berlaku, sedangkan untuk penggunaan waktu kerja secara efisien, persentasenya lebih rendah, yaitu 63,41%, dalam kategori cukup baik. Ini menandakan bahwa ada ruang untuk perbaikan dalam pengelolaan waktu kerja.

Dalam aspek tanggung jawab, 60% responden menunjukkan inisiatif dalam menyelesaikan tugas tanpa disuruh, yang tergolong cukup baik. Namun, pernyataan tentang kemampuan bekerja secara mandiri tanpa pengawasan langsung mendapatkan skor 64,88%, juga dalam kategori cukup baik. Ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan dapat bekerja secara mandiri, masih ada tantangan yang harus dihadapi dalam hal inisiatif.

Melihat semua hasil tersebut, pernyataan dengan skor tertinggi adalah "Hasil kerja saya mendapatkan kepuasan dari pelanggan atau atasan" dengan persentase 74,64%, sedangkan

yang terendah adalah "Saya menunjukkan inisiatif dalam menyelesaikan tugas tanpa disuruh" dengan persentase 60%.

$$\begin{aligned}
 \text{Nilai Indeks Maksimum} &= 5 \times 8 \times 41 = 1640 \\
 \text{Nilai Indeks Minimum} &= 1 \times 8 \times 41 = 328 \\
 \text{Jarak Interval} &= (\text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum})/5 \\
 &= (1640 - 328)/5 = 262,4 \\
 &= 262 \text{ (dibulatkan)} \\
 \text{Persentase Skor} &= ((\text{Total Skor})/\text{Nilai Maksimum}) \times 100\% \\
 &= ((1105)/1640 \times 100 \\
 &= 67,38\%
 \end{aligned}$$



Dengan demikian, maka dapat melalui perhitungan yang dapat diperoleh klasifikasi kategori pada skor tanggapan responden mengenai variabel Kinerja Karyawan sebagai berikut:

Tabel 10. Klasifikasi Kategori Skor Tanggapan Responden Pada Kinerja Karyawan

Rentang Skor	Rentang Persentase	Kategori
328-590	20% – 36%	Sangat Baik
591-852	37% – 52%	Tidak Baik
853-1114	53% - 68%	Cukup Baik
1115-1376	69% - 84%	Baik
1377-1640	85% - 100%	Sangat Baik

Sumber: Hasil Olah Data

Berdasarkan data di atas, diketahui bahwa skor aktual untuk variabel Kinerja Karyawan adalah sebesar 1105, dengan persentase sebesar 67,38% Nilai ini berada dalam rentang interval 853-1114, yang termasuk dalam kategori Cukup Baik Jika dikaitkan dengan rumusan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Kinerja karyawan laboratorium klinik PT Biofit Putra Bandung berada pada kategori Cukup Baik, maka hipotesis tersebut dapat diterima, karena hasil

analisis data mendukung pernyataan tersebut.karena sesuai dengan hasil pengolahan data yang diperoleh.

**Tabel 11.** Rekapitulasi nilai Variabel

Variabel	Rata Rata	Kategori
<i>Work Life Balance</i> (X1)	67,77%	Cukup Seimbang
Motivasi Kerja (X2)	56,34%	Cukup Tinggi
Kinerja karyawan (Y)	67,31%	Cukup Baik

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti

**4.2. Hasil Penelitian Verifikatif**

Analisis verifikatif digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel *Work Life Balance* dan *Motivasi Kerja* terhadap *Kinerja Karyawan* laboratorium klinik PT Biofit Putra. Penelitian ini menggunakan metode analisis jalur (path analysis) sebagai alat untuk menguji hubungan antar variabel. Data utama diperoleh melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert, yang masih bersifat ordinal, sehingga perlu ditransformasikan terlebih dahulu menjadi data interval dengan menggunakan Metode of Successive Interval (MSI) sebelum dilakukan analisis lebih lanjut.

**4.2.1. Koefisien Korelasi**

Langkah pertama yang dilakukan adalah dengan menghitung koefisien korelasi antar variabel yang sedang diteliti, kemudian untuk memudahkan interpretasi koefisien korelasi, maka dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut :

**Tabel 12.** Kriteria Penafsiran Tingkat Hubungan Antar Variabel

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: (Sugiyono, 2019)

Variabel pada penelitian ini adalah *Work life balance* (X1), *Motivasi Kerja* (X2) dan *Kinerja Karyawan* (Y). Berikut adalah hasil dari perhitungan korelasi pearson product moment dengan menggunakan software SPSS versi 27.

**Tabel 13.** Koefisien *Work Life Balance* dan *Motivasi Kerja* Terhadap *Kinerja Karyawan*

		X1	X2	Y
X1	Pearson Correlation	1	,510**	,735**
	Sig. (2-tailed)		,001	,000
	N	41	41	41
X2	Pearson Correlation	,510**	1	,568**
	Sig. (2-tailed)	,001		,000
	N	41	41	41
Y	Pearson Correlation	,735**	,568**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	41	41	41

\*\* .Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Koefisien korelasi digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel, yaitu Work Life Balance (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil analisis yang disajikan dalam Tabel 4.14, kita dapat menyimpulkan beberapa hal penting mengenai hubungan antar variabel tersebut.

Hubungan antara Work Life Balance (X1) dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki koefisien korelasi sebesar 0,735. Ini menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan signifikan antara kedua variabel tersebut, yang berarti bahwa peningkatan work life balance berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan ketentuan interpretasi koefisien korelasi nilai 0,735 termasuk kedalam interval 0,600 – 0,799 yang memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Hubungan antara Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,568. Koefisien ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan signifikan, sehingga dapat diartikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan. Berdasarkan ketentuan interpretasi koefisien korelasi nilai 0,427 termasuk kedalam interval 0,40 – 0,599 yang memiliki tingkat hubungan yang sedang.

Hubungan antara Work Life Balance (X1) dan Motivasi Kerja (X2) memiliki koefisien korelasi sebesar 0,510 ini menunjukkan adanya hubungan yang sedang dan signifikan, yang berarti bahwa keseimbangan kerja dan kehidupan berperan dalam memengaruhi tingkat motivasi kerja karyawan. Berdasarkan ketentuan interpretasi koefisien korelasi nilai 0,312 termasuk kedalam interval 0,40 – 0,599 yang memiliki tingkat hubungan yang sedang.

Hasil analisis ini menegaskan pentingnya ketiga variabel dalam konteks peningkatan kinerja karyawan, di mana baik work life balance maupun motivasi kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja yang dicapai.

**4.2.2. Analisis Koefisien Jalur dan Koefisien Determinasi**

Koefisien jalur variabel Work Life Balance dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada lab klinik di PT Biofit Putra.

**Tabel 14. Koefisien Work Life Balance Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Lab Klinik di PT Biofit Putra.**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,674	2,649		,632	,531
	X1	,644	,129	,602	4,985	,000
	X2	,195	,090	,260	2,156	,037

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil olah data SPSS 27

Setelah nilai koefisien korelasi dari setiap variabel diketahui, maka dilakukan langkah selanjutnya yaitu mencari nilai koefisien jalur (P) dari variabel independen terhadap variabel dependen dengan mencari nilai kontribusi pengatuh hubungan (koefisien determinasi/R2) yang dilakukan dengan SPSS yang tersaji dalam tabel berikut: Berdasarkan tabel diatas diperoleh besaran koefisien jalur antar variabel penelitian yang tertera pada tabel berikut:

**Tabel 15.** Koefisien Jalur Antar Variabel X1 dan X2

Variabel	Koefisien Jalur
<i>Work Life Balance (X1)</i>	0,602
Motivasi Karyawan (X2)	0,260

Sumber: Hasil olah data SPSS 27

Tabel diatas menyatakan nilai koefisien jalur untuk Koefisien jalur untuk Work Life Balance ( $P_{yx1}$ ) adalah 0.602. nilai koefisien jalur untuk variabel Motivasi Karyawan ( $P_{yx2}$ ) adalah 0.260. Berikut hasil perhitungan kontribusi pengaruh gabungan ( $R^2$ ) dari kedua variabel tersaji dalam tabel berikut:

**Tabel 16.** Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,768 <sup>a</sup>	,590	,569	3,006

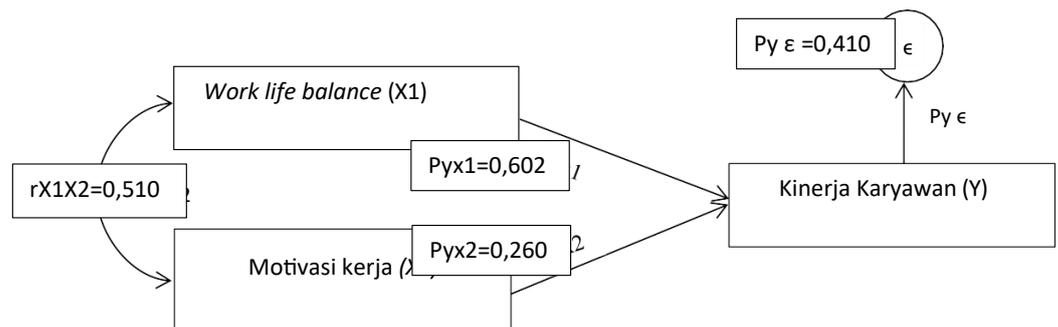
a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Hasil olah data SPSS 27

Tabel diatas menyatakan hasil dari uji koefisien determinasi memberikan gambaran mengenai seberapa baik variabel independen, yaitu Work Life Balance (X1) dan Motivasi Kerja (X2), dapat memprediksi Kinerja Karyawan (Y). Koefisien R Square ( $R^2$ ) sebesar 0,590 menunjukkan bahwa sekitar 59% variasi dalam Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen tersebut. Ini berarti bahwa meskipun ada pengaruh yang signifikan, masih terdapat 41% variasi yang dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Berikut Persamaan jalur yang dapat menjelaskan besaran hubungan Work Life Balance dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

$$Y = 0,602X1 + 0,260X2 + 0,410(\epsilon)$$



**Gambar 5.** Struktur Diagram jalur secara keseluruhan

**4.2.3. Besarnya Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Variabel X1 terhadap Variabel Y**

Setelah menganalisis hubungan antar variabel, bagian ini akan fokus pada besarnya pengaruh yang diberikan oleh variabel work life balance X1 terhadap variabel kinerja karyawan Y.

Pengaruh variabel X1 terhadap Y  
 Pengaruh X1 terhadap Y secara langsung

$$\begin{aligned}
 &= P_{yx1}.P_{yx1} \\
 &= 0,602 \cdot 0,602 \\
 &= 0,362 \approx 36,2\%
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Pengaruh X1 terhadap Y melalui X2} &= P_{yx2} \cdot r_{X1X2} \cdot P_{yx1} \\
 &= 0,260 \cdot 0,510 \cdot 0,602 \\
 &= 0,080 \approx 8\% \\
 \\ 
 \text{Pengaruh Pengaruh X1 terhadap Y Secara Total} &= 0,362 + 0,079 \\
 &= 0,442 \approx 44,2\%
 \end{aligned}$$

**4.2.4. Besarnya Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Variabel X2 terhadap Variabel Y**

Setelah menganalisis hubungan antar variabel, bagian ini akan fokus pada besarnya pengaruh yang diberikan oleh variabel Motivasi Kerja X2 terhadap variabel kinerja karyawan Y.

$$\begin{aligned}
 \text{Pengaruh variabel X2 terhadap Y} &= P_{yx2} \cdot P_{yx2} \\
 \text{Pengaruh X2 terhadap Y secara langsung} &= P_{yx2} \cdot P_{yx2} \\
 &= 0,260 \cdot 0,260 \\
 &= 0,068 \approx 6,8\% \\
 \\ 
 \text{Pengaruh X2 terhadap Y melalui X1} &= P_{yx2} \cdot r_{X1X2} \cdot P_{yx1} \\
 &= 0,260 \cdot 0,510 \cdot 0,602 \\
 &= 0,080 \approx 8\% \\
 \\ 
 \text{Pengaruh Pengaruh X2 terhadap Y Secara Total} &= 0,068 + 0,080 \\
 &= 0,148 \approx 14,8\%
 \end{aligned}$$

**4.2.5. Total Pengaruh Variabel X1 dan X2 terhadap Variabel Y**

Setelah menganalisis hubungan antar variabel, bagian ini akan fokus pada besarnya pengaruh yang diberikan oleh variabel Work Life Balance X1 Dan Motivasi Kerja X2 terhadap variabel kinerja karyawan Y.

$$\begin{aligned}
 \text{Total Pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap Y:} & \\
 \text{Pengaruh X1 terhadap Y} &= 0,441 \approx 44,2\% \\
 \text{Pengaruh X2 terhadap Y} &= 0,146 \approx 14,8\% \\
 \text{Pengaruh X1 dan X2 terhadap Y Secara Total} &= 0,590 \approx 59\%
 \end{aligned}$$

**Tabel 17.** Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Variabel	Koef Jalur	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung		Total
			X1	X2	
			X1 -> Y	0,602	
X2 -> Y	0,260	6,8%	8%	-	14,8%
		Total Pengaruh (R <sup>2</sup> )			0,590
		Persentase (%)			59%

Pada hasil analisis olah data diatas, diketahui bahwa dari total kontribusi yang diberikan dari kedua variabel Work life balance (X1) dan Motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,590 atau 59%, sebesar 0,442 atau 44,2% diberikan oleh variabel Work life balance, kemudian sebesar 0,148 atau 14,8% diberikan oleh variable motivasi kerja, sedangkan sisanya 0,410 atau 41% merupakan kontribusi dari variabel lain diluar penelitian.

**4.3. Pembahasan**

**4.3.1. Gambaran Unit Analisi Berdasarkan Variabel Penelitian**

**a) Gambaran Work life balance karyawan Lab klinik PT Biofit Putra**

Menurut Ramdani & rasto (2021), Keseimbangan kehidupan kerja atau dikenal dengan work life balance umumnya terkait dengan keseimbangan atau mempertahankan keharmonisan dalam kehidupan. Jika keseimbangan ini tidak terjaga, maka dapat menimbulkan tekanan psikologis dan berdampak negatif terhadap kinerja serta kualitas hidup seseorang.

Berdasarkan Penelitian yang dilakukan terhadap 41 responden di PT Biofit Putra Bandung, hasil menunjukkan bahwa Work Life Balance (X1) berada dalam kategori Cukup Seimbang dengan persentase 66.52%. Hal ini mencerminkan bahwa mayoritas karyawan merasa ada keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka.

Dari hasil rekapitulasi, skor tertinggi diperoleh dari pernyataan "Pekerjaan saya membuat saya lebih percaya diri dalam kehidupan sehari-hari" dengan nilai 74.07%. Sebaliknya, skor terendah ditemukan pada 3 pernyataan yaitu "waktu kerja saya tidak mengganggu waktu Bersama keluarga", "Dukungan dari keluarga saya meningkatkan semangat kerja saya", dan "Saya tetap dapat berkonsentrasi dalam pekerjaan meskipun memiliki masalah pribadi" yang mencapai 62.93%.

Hal ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan merasakan manfaat positif dari pekerjaan mereka, masih terdapat tantangan signifikan dalam mengelola waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

#### **b) Gambaran Motivasi kerja pada karyawan Lab klinik PT Biofit Putra**

Motivasi kerja merupakan elemen kunci dalam pengembangan sumber daya manusia di suatu perusahaan. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih efektif dalam menjalankan tugas, memiliki komitmen yang tinggi, dan mampu mencapai target yang telah ditetapkan. Ketika motivasi menurun, karyawan dapat mengalami kejenuhan dan kehilangan semangat, yang berdampak negatif pada produktivitas dan kualitas hasil kerja mereka

Berdasarkan Penelitian yang di PT Biofit Putra Bandung, hasil menunjukkan bahwa Motivasi kerja (X2) berada dalam kategori Cukup Tinggi dengan persentase 61.46%. Hal ini mencerminkan bahwa mayoritas karyawan merasa cukup termotivasi.

Pernyataan dengan skor tertinggi adalah mengenai kepastian status pekerjaan, yang mendapatkan persentase 72.20%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa cukup yakin akan posisi mereka, yang berkontribusi positif pada motivasi kerja. Pernyataan dengan skor terendah adalah mengenai Atasan saya menghargai dan mengapresiasi hasil kerja saya, yang hanya mendapatkan skor persentase 52.20%. Ini menunjukkan bahwa banyak responden merasa kurang mendapatkan pengakuan atau apresiasi dari atasan atas hasil kerja mereka, yang dapat berdampak pada menurunnya motivasi dan kepuasan kerja.

#### **c) Gambaran Kinerja karyawan Lab klinik PT Biofit putra**

Menuru Handoko (2023) kinerja karyawan merupakan suatu pengukuran seberapa besar para karyawan dalam hal kinerja yang positif untuk mencapai tujuan perusahaan. Bila kinerja Bila kinerja karyawan tidak optimal, maka tujuan perusahaan akan sulit dicapai secara efektif dan efisien.

Berdasarkan Penelitian yang di PT Biofit Putra Bandung, hasil menunjukkan bahwa Kinerja karyawan (Y) berada dalam kategori Cukup baik dengan persentase 67.38%. Hal ini mencerminkan bahwa mayoritas karyawan menunjukkan kinerja cukup baik.

Berdasarkan hasil olah data, pernyataan dengan skor tertinggi adalah "Hasil kerja saya mendapatkan kepuasan dari pelanggan atau atasan" dengan persentase 74,64%, sedangkan yang terendah adalah "Saya menunjukkan inisiatif dalam menyelesaikan tugas tanpa disuruh" dengan persentase 60%.

Hal ini Menunjukkan bahwa meskipun karyawan telah mampu memenuhi harapan atasan atau pelanggan, tingkat inisiatif mereka dalam bekerja secara proaktif masih tergolong rendah. Rendahnya inisiatif ini dapat berdampak pada kelambanan dalam penyelesaian tugas serta kurangnya inovasi di tempat kerja.

### **4.3.2. Pembahasan Hasil Verifikatif**

#### **a) Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Lab Klinik PT Biofit Putra**

Berdasarkan data yang diperoleh, hasil analisis menunjukkan bahwa variabel work life balance (X1) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat dengan nilai thitung 4.985 lebih besar dari ttabel 1.685. Ini menunjukkan bahwa work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan temuan sebelumnya yang dilakukan oleh Yuan Badrianto & Muhamad Ekhsan (2021) yang menunjukkan bahwa work life balance memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan Penelitian oleh Shinta Windika Putri & Agus Prianto (2023) juga mendukung temuan ini. Mereka menunjukkan bahwa work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.

Dari pembahasan ini, dapat disimpulkan bahwa hipotesis ke-4, yaitu work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Biofit Putra, dengan total pengaruh sebesar 44,2%

#### **b) Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lab Klinik PT Biofit Putra**

Berdasarkan data yang diperoleh, hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat dengan nilai thitung 2.156 lebih besar dari ttabel 1.685. Ini menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Hal ini didukung juga oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nora Yolinda dan Doni Marlius (2023) yang berjudul Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap Kinerja di BKPSDM Kabupaten Solok selatan, hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. Dan penelitian oleh Rezki Wahyuni, achmad gani, & Muh Haerdiansyah (2023) yang berjudul Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menyatakan hasil Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Dari pembahasan ini, dapat disimpulkan bahwa hipotesis ke-5, yaitu Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Biofit Putra, dengan total pengaruh sebesar 14,8%

#### **c) Pengaruh Work life balance dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lab Klinik PT Biofit Putra**

Berdasarkan data hasil penelitian yang diperoleh, hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Work life balance dan Motivasi Kerja (X2) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 59%. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi serta tingkat motivasi kerja merupakan faktor kunci yang memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.

Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (work life balance) serta motivasi kerja adalah faktor kunci yang memengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang dapat mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan baik cenderung lebih mampu menyelesaikan tugas secara efektif dan mempertahankan produktivitas. Ketika karyawan merasa bahwa mereka memiliki keseimbangan yang baik, mereka lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik, berinisiatif, dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Hafizh & Bachrudin Saleh (2022) yang berjudul "Pengaruh Work Life Balance dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank X". Penelitian tersebut menunjukkan bahwa work life balance dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **5. Kesimpulan & Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Work Life Balance dan Motivasi Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut : 1. Work Life Balance pada bagian laboratorium klinik PT Biofit

Putra Bandung dinilai sudah cukup seimbang. Hal ini dapat dilihat dari sebagian besar karyawan mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka, seperti merasa percaya diri dalam kehidupan sehari-hari akibat pekerjaannya. Namun masih ada karyawan yang merasa waktu kerja mereka mengganggu waktu bersama keluarga dan kurang mendapatkan dukungan dari keluarga, sehingga mengindikasikan perlunya perbaikan dalam pengelolaan waktu dan dukungan sosial. 2. Motivasi kerja pada bagian laboratorium klinik PT Biofit Putra Bandung dinilai sudah cukup tinggi. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya karyawan yang merasa status pekerjaannya jelas dan stabil, serta menunjukkan kepuasan dalam pekerjaan. Namun masih ada karyawan yang merasa kurang dihargai dan diapresiasi oleh atasan, yang dapat menurunkan semangat kerja dan loyalitas. 3. Kinerja Karyawan pada bagian laboratorium klinik PT Biofit Putra Bandung dinilai sudah cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari karyawan menunjukkan kesadaran akan pentingnya ketelitian dalam pekerjaan dan mampu memenuhi harapan pelanggan namun masih ada karyawan yang memerlukan perhatian lebih, seperti efisiensi penggunaan waktu dan inisiatif dalam menyelesaikan tugas, yang dapat mempengaruhi produktivitas secara keseluruhan. 4. Work Life Balance berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bagian laboratorium klinik PT Biofit Putra Bandung. Artinya, semakin seimbang Work Life Balance maka semakin baik pula kinerja perusahaan. 5. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bagian laboratorium klinik PT Biofit Putra Bandung. Artinya, semakin tinggi Motivasi kerja maka semakin baik pula kinerja perusahaan. 6. Work Life Balance dan Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bagian laboratorium klinik PT Biofit Putra Bandung. Jika dibandingkan, Work Life Balance dan motivasi kerja yang besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan adalah Work Life Balance. Artinya, Work Life Balance sangat penting disuatu Perusahaan karena tanpa adanya work life balance maka akan sulit bagi karyawan untuk mempertahankan produktivitas dan kinerja yang optimal.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diambil mengenai Disiplin Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan, maka peneliti memberikan beberapa masukan dan saran sebagai berikut:

1. Disarankan untuk meningkatkan Work Life Balance salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan yaitu dengan kebijakan fleksibilitas waktu kerja yang memungkinkan karyawan untuk menyesuaikan jam kerja mereka dengan kebutuhan pribadi. Ini akan membantu karyawan dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi
2. Disarankan untuk meningkatkan Motivasi Kerja salah satu Upaya yang dapat dilakukan oleh Perusahaan yaitu dengan pemberian penghargaan secara rutin kepada karyawan berprestasi serta memastikan komunikasi dua arah antara pimpinan dan bawahan berjalan dengan baik.
3. Disarankan untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satu Upaya yang dapat dilakukan oleh Perusahaan yaitu dengan memberikan pelatihan peningkatan soft skills seperti manajemen waktu dan inisiatif kerja, serta menyusun sistem penilaian kinerja yang lebih transparan dan mendorong peningkatan secara berkelanjutan.

### Daftar Pustaka

- [1] Firdaus. (2023). Buku ajar Manajemen Sumber Daya Manusia. Kabupaten Bandung: WIDINA MEDIA UTAMA.
- [2] Kanya, N., & Satriawan, B. (2021). Manajemen Sumber Daya manusia Konseptual. Tasikmalaya: LPPM UMTAS.
- [3] Siagian, M., Khoiri, M., & Hikmah. (2023). Pengantar Manajemen. Kepulauan Riau: UPB Press.
- [4] W, M. E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: Ubhara Manajemen Press.
- [5] Wada, F. H., Pertiwi, A., Hasiolan, M. S., Lestari, S., Sudipa, I. I., Patalu, J. S., . . . Rahman. (2024). Buku ajar Metodologi Penelitian. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- [6] Adiarti, G., Santati, P., & Farla, W. (2023). Hubungan antara Work Life Balance dengan kinerja karyawan pada PT Kurnia Cipatamoda gemilang. Jurnal ilmiah manajemen dan bisnis.
- [7] Adinda, T. N., Azis, M., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Indonesia Journal Of Inovation.
- [8] Agung, M., & Ayu, D. (2024). Pengaruh Work Life Balance dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. WIrakimfood Indonesia. Elektronik Jurnal Riset Manajemen.

- [9] Angela, T., & Setia, S. (2023). Pengaruh Work Life Balance, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Star Concord Indonesia Cabang Surabaya. *Elektronik Jurnal Riset Manajemen*.
- [10] Anggraini, F. P., Aprianti, Setyawati, V. V., & Hartanto, A. A. (2022). Pembelajaran Statistika Menggunakan Software SPSS untuk Uji Validitas dan Reliabilitas. *Jurnal Basicedu*.
- [11] Asri, S., & Dhasa, P. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Diamond. *Journal Of Research and Publication Inovation*.
- [12] Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh Work Life Balance terhadap kinerja karyawan yang di mediasi komitmen organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*.
- [13] Erlangga, M. H. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Musi Unit Sako. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran dan SDM*.
- [14] Hafizh, M., & Saleh, B. (2022). Pengaruh Work Life Balance dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank X. *E-Proceeding Of Management*.
- [15] Iskandar, A. R. (2022). Kajian Nilai Perjuangan Dalam Novel Mahbub Djunaedi dengan Menggunakan Metode Deskriptif Analisis dan Pemanfaatannya sebagai alternatif bahan ajar nivel sejarah. *Journal For Islamic Studies*.
- [16] Johan, A. (2024). *Manajemen Strategik: Dari Visualiasi Menjadi Aksi*. MEGA PRESS NUSANTARA.
- [17] Johan, A., Sriwardani, S., Hidayat, M., & Satriawan, B. (2025). Menilai Peran Tekanan Institutional Terhadap Eco-Innovation Serta Dampaknya Pada Kinerja Bisnis UMKM. *Jurnal Darma Agung*, 30(3), 584–596.
- [18] Lumiati, R. (2020). Pengaruh Work Life Balance, Kinerja Karyawan pada Karyawan staf Produksi PT. Muara Tunggal Cibadak Sukabumi. *Jurnal Ekobis Dewaantara*.
- [19] Nisawati, I., & Widiyanto, A. (2021). Pengaruh Work Life Balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Gunanusa Eramandiri. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*.
- [20] Nurul, I., & Budi, W. (2024). Pengaruh Work Life Balance, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi oleh Kompensasi pada PT XYZ Kontruksi. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Sinta*.
- [21] Putri, F., Ridwan, M., & Athia, i. (2024). Pengaruh Work Life Balance, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN ULP Pandaan. *Elektronik Jurnal Riset Manajemen*.
- [22] Putri, S. W., & Prianto, A. (2023). Pengaruh Work Life Balance terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- [23] Said, S. H., Khotimah, C., Ardiansyah, D., & Khadrinur, H. (2023). Uji Validitas dan Reliabilitas: Pemahaman Mahasiswa Akuntansi Terhadap Matakuliah Accounting For Business atau Pengantar Akuntansi (Studi pada Mahasiswa S1 kuntansi Universitas Telkom Tahun Ajaran 2022/2023). *Jurnal Publikasi Ilmu Ekonomi dan Akuntansi*.
- [24] Wahyuni, R., Gani, A., & Haerdiansyah, M. (2023). Pengaruh Morivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi*.
- [25] Wahyuni, C., Sumargo, B., & Meidianingsih, Q. (2023). Penerapan Analisis Jalur (Path Analysis) dalam Menentukan Faktor-faktor yang Memengaruhi Angka Harapan Hidup di Wilayah Indonesia Bagian Tengah. *Jurnal Statistika dan aplikasinya*.
- [26] Yolinza, N., & Marlius, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di BKPSDM kabupaten solok selatan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*.
- [27] Laily, I. N. (2022, September 28). Pengertian Manajemen Menurut Para Ahli dan Karakteristiknya. Diambil kembali dari *Ekonopedia*: <https://katadata.co.id/ekonopedia/istilah-ekonomi/633383e910a44/pengertian-manajemen-menurut-para-ahli-dan-karakteristiknya>
- [28] Mahatmavidya, P. A. (2023, Septembe 1). Indikator Kinerja : Tujuan, Cara Mengukur dan Fungsinya. Diambil kembali dari *Mekari.com*: [https://mekari.com/blog/indikator-kinerja/?utm\\_source=chatgpt.com](https://mekari.com/blog/indikator-kinerja/?utm_source=chatgpt.com)
- [29] Psikologi, U. (2020, November 23). Teori Work Life Balance lengkap (Keseimbangan antara Hidup dan Pekerjaan ) Menurut Para Ahli. Diambil kembali dari *Universitas Psikologi*: <https://www.universitapsikologi.com/2020/01/teori-work-life-balance-lengkap.html>
- [30] Riadi, M. (2022, Desember 25). Teori Motivasi - Pengertian, Fungsi, Aspek dan Jenis. Diambil kembali dari *Kajianpustaka.com*: <https://www.kajianpustaka.com/2021/11/teori-motivasi-pengertian-fungsi-aspek-dan-jenis.html>
- [31] Rifda, A. (2022). Work Life Balance : Manfaat dan berbagai faktor yang mempengaruhi. Diambil kembali dari *Gramedia Blog*: <https://www.gramedia.com/best-seller/work-life-balance/>
- [32] Street, J. (2024, Juli 8). Work Life Balance : Arti, Contoh, Indikator dan cara mencapai. Diambil kembali dari *Jobstreet.com*: <https://id.jobstreet.com/id/career-advice/article/work-life-balance-arti-contoh-indikator-cara-mencapai>