

---

## The Influence of Work-Life Balance and Workload on Employee Performance at Bank BTN Tasikmalaya Branch Office

Rafly Zulkia Rojab<sup>1</sup>, Kusuma Agdhi Rahwana<sup>2</sup>, Ai Kusmiati Asyiah<sup>3</sup>

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Perjuangan Tasikmalaya

E-mail: [raflyzulkia@gmail.com](mailto:raflyzulkia@gmail.com)

---

### Article History:

Received: 15 Agustus 2024

Revised: 27 Agustus 2024

Accepted: 01 September 2024

### Keywords:

*Work-life balance, Workload, Employee Performance.*

**Abstract:** *This research purpose to determine and analyze the picture of work-life balance, workload and employee performance at Bank BTN Tasikmalaya Branch Office. The influence of work-life balance and workload on employee performance simultaneously at Bank BTN Tasikmalaya Branch Office. The influence of work-life balance on employee performance partially at Bank BTN Tasikmalaya Branch Office and the influence of workload on employee performance partially at Bank BTN Tasikmalaya Branch Office. The method used in this research is a survey with a descriptive approach. With a research sample of 35 collection department employees as respondents. The data used is primary and secondary data. The analytical tool used in this research is multiple linear regression using the SPSS version 26 support application. The test results show that work-life balance has a good classification, workload has a good classification and employee performance has a high classification, simultaneously showing the variables used. in the research, work-life balance and workload have a significant effect on employee performance at Bank BTN Tasikmalaya Branch Office. Partially, there is a significant influence of workload on employee performance, while work-life balance does not have a significant influence on employee performance.*

---

## PENDAHULUAN

Dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Setiap perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan tujuan perusahaan dan individu dapat tercapai. Menurut (Hasya, 2022) Hal ini menunjukkan bahwa kinerja adalah pencapaian kerja karyawan berdasarkan kualitas dan kuantitas sebagai pekerjaan dalam waktu tertentu yang selaras dengan tugas dan tanggung jawabnya. Setiap perusahaan atau lembaga selalu mengharapkan karyawan yang unggul untuk memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan dan meningkatkan kerjanya.

Menurut (Noviani, 2021) mengatakan bahwa kinerja karyawan diukur oleh organisasi dengan menilai hasil atau prestasi kerja karyawan dari segi kuantitas dan kualitas. Kinerja yang

sesuai dengan peraturan dan mendukung tujuan organisasi dianggap sebagai kinerja yang baik. Oleh karena itu, organisasi yang meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya dianggap sebagai organisasi yang baik karena sumber daya manusia adalah faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan. Upah, kondisi kerja, keselamatan kerja, kualitas pengawasan, rekan kerja, jenis pekerjaan, dan kesempatan promosi bagi karyawan adalah beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, termasuk lingkungan kerja dan beban kerja.

Menurut (Yusnandar, 2022) menyatakan bahwa beban kerja dapat diukur secara kuantitatif berdasarkan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikannya, dan dari segi volume, beban kerja dapat menimbulkan tekanan mental bagi pegawai yang dapat berdampak negatif bagi pegawai dan organisasi. Jika beban kerja terlalu tinggi dan kapasitas karyawan tidak dapat memenuhi persyaratan pekerjaan, maka perusahaan membutuhkan waktu lebih lama hingga karyawan dapat melakukan pekerjaan.

Dengan adanya beban kerja perusahaan atau organisasi juga harus memperhatikan adanya *work-life balance* para karyawannya. Menurut (Mahardika et al., 2022) *work-life balance* berarti bahwa karyawan dapat mengimbangi pekerjaan mereka dengan kehidupan pribadi mereka, seperti pendidikan, hobi, keluarga, dan kehidupan pribadi lainnya, sehingga mereka tidak terlalu fokus pada pekerjaan mereka. Sementara itu menurut (Nadapdap & Harahap, 2023) *Work-life balance* memberikan fleksibilitas bagi karyawan untuk mengatur waktu kerja mereka secara efektif dan mengimbangi pekerjaan mereka dengan komitmen lain seperti keluarga, hobi, seni, dan pendidikan. Dalam hal ini, pentingnya *work-life balance* menjadi sangat menonjol karena dapat menurunkan beban kerja terhadap karyawan.

Dari observasi awal dan wawancara yang dilakukan penulis dengan pimpinan bidang di Bank BTN Kantor Cabang Tasikmalaya, kinerja pegawai saat ini dianggap rendah dan tidak sesuai dengan harapan perusahaan. Seperti pegawai bagian *collection* yang seharusnya melakukan penagihan secara tepat waktu, namun faktanya banyak yang absen. Ini karena beberapa hal diantaranya pegawai kesulitan untuk membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga. Fakta lapangan menunjukkan masih ada beberapa pegawai bagian *collection* yang menghabiskan banyak waktu bersama keluarga sering kali abai terhadap tugas dan tanggung jawab dalam penagihan, sedangkan yang pegawai bagian *collection yang* sering absen disebabkan oleh berbagai faktor seperti masalah kesehatan, tanggung jawab keluarga, serta kendala transportasi seperti kemacetan atau kerusakan kendaraan (Kegiatan Wawancara Dengan Pimpinan BTN Bulan April, 2024).

Selanjutnya, masalah yang terkait dengan beban kerja adalah ketidakmampuan untuk mencapai target. Tidak tercapainya target ini terjadi karena karyawan yang mengalami beban kerja itu terlalu tinggi, contohnya seperti dalam 1 bulan pegawai harus mencapai 75% tetapi ada juga pegawai yang mencapai target 50% itu terjadi karena banyak faktor seperti, banyaknya yang harus ditagih sementara waktu yang sedikit, dan juga tempat atau lokasinya yang jauh ini juga lumayan memakan waktu, hal ini dapat menyebabkan kelelahan dan penurunan produktivitas untuk sebuah perusahaan. Untuk mengukur kinerja Bank BTN Kantor Cabang Tasikmalaya menggunakan KPI (*Key Performance Indicator*), yang terdiri dari indeks 1 2 3 4.

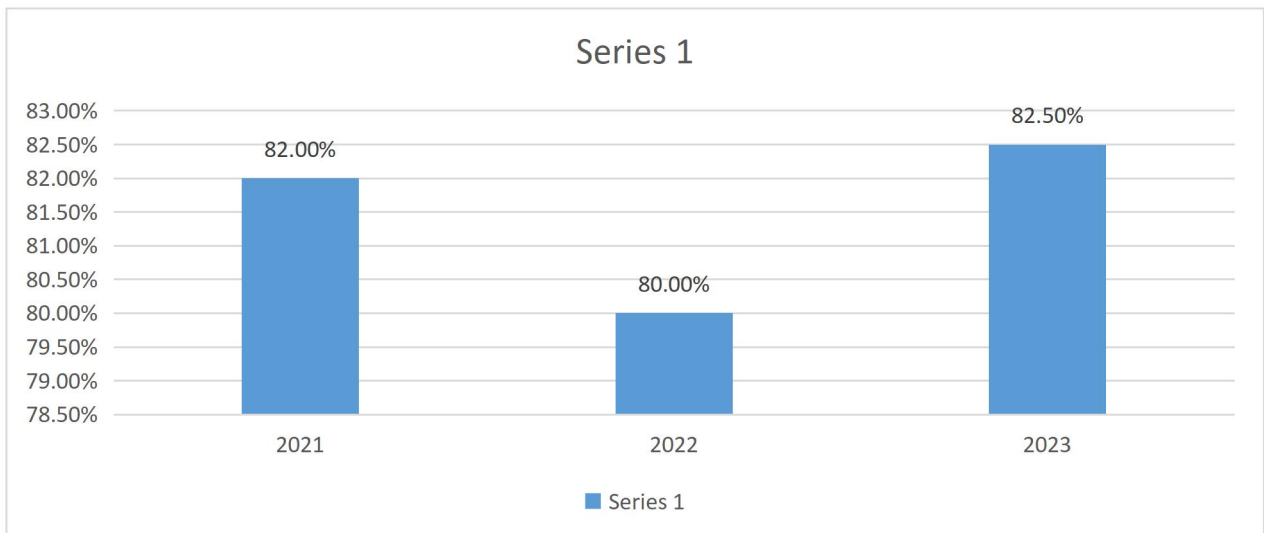
**Tabel 1. Penilaian Kinerja dengan KPI**

Indeks	Keterangan	Target KPI
4	Sangat baik	125%
3	Baik	100%

2	Cukup	75%
1	Kurang	50%

Sumber: Bank BTN Kantor Cabang Tasikmalaya, 2024

Untuk mencapai indeks 4, pegawai harus mencapai target sekitar 125%. Ketika pegawai mencapai indeks 4, target tersebut seharusnya sudah tercapai tetapi belum maksimal. Oleh karena itu, karena pegawai ingin mendapatkan KPI (Indikator Kinerja Utama) yang sempurna, mereka ingin mencapai target 125% tersebut. Namun, banyak pegawai yang belum bisa mencapainya dan masih ada pegawai yang berada di bawah indeks 4. Hal ini terjadi karena banyak pegawai yang masih berada di bawah indeks 4.



dan mereka harus menurunkan presentase kredit mereka tidak lebih dari 5% dalam waktu dua minggu. Jika mereka tidak melakukannya dalam waktu dua minggu, itu akan mempengaruhi KPI mereka. Ini akan meningkatkan tekanan kerja mereka.

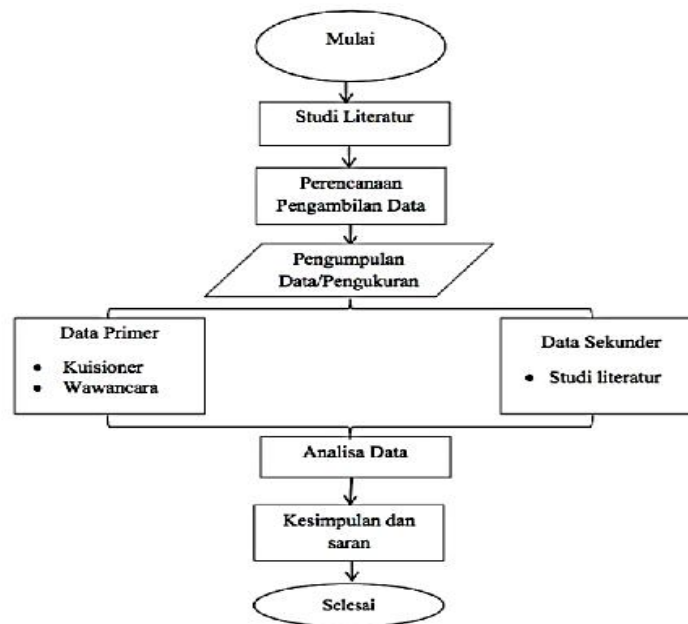
Berdasarkan uraian di atas, jelas bahwa ada hubungan antara *work-life balance* dan beban kerja terhadap kinerja. Oleh karena itu, penulis ingin menyelidiki hubungan antara beban kerja dan *work-life balance* terhadap kinerja. Dengan demikian, penulis menetapkan judul, yaitu **“Pengaruh *Work-life balance* dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTN Kantor Cabang Tasikmalaya”**.

## METODE PENELITIAN

Menurut (Waruwu, 2023), Metode penelitian adalah prosedur dan skema yang digunakan dalam penelitian. Metode penelitian memungkinkan penelitian dilakukan secara terencana, ilmiah, netral dan bernilai. Metode penelitian sebagai strategi mengumpulkan data, dan menemukan solusi suatu masalah berdasarkan fakta.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan penelitian asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah pendekatan di mana untuk mengetahui adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variable (variable bebas dan variable terikat). Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2014) penelitian kuantitatif menekankan analisis pada data-data kuantitatif yaitu numerical (angka) yang dilakukan melalui prosedur pengukuran dan diolah dengan metode statistika. Penelitian ini dilakukan untuk menyelidiki apakah terdapat pengaruh antara *work-life balance* dan beban kerja

terhadap kinerja karyawan. Dengan metode pengumpulan data terdapat pada diagram alir pengumpulan data berikut:



Gambar 2. Diagram Alir Penelitian

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 2. Uji Hipotesis Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error				Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	16.840	4.617		3.648	.001			
<i>Work-life balance</i>	.032	.217	.030	.146	.885	.526	.026	.019
Beban Kerja	.534	.172	.642	3.096	.004	.665	.480	.408

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi antara *work-life balance* dengan kinerja karyawan pada Tabel 2, sebesar 0,026 nilai koefisien korelasi menunjukkan bahwa *work-life balance* dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang sangat lemah. Besar pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan secara parsial adalah 0,0676% [ $K_d = (0,026)^2 \times 100\%$ ].

Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh signifikan dengan nilai sig sebesar  $0,885 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang berarti *work-life*

---

*balance* tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kinerja karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Tasikmalaya. Hal ini menunjukkan budaya kerja di Bank BTN Kantor Cabang Tasikmalaya lebih menekankan pada hasil dan produktivitas dibandingkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan. Jika karyawan merasa bahwa kinerja mereka dinilai semata-mata berdasarkan hasil, karyawan akan mengabaikan pentingnya *work-life balance*.

Menurut (Hasya, 2022) mengungkapkan “*work-life balance* adalah keadaan di mana pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang seimbang. Dalam perspektif karyawan, *work-life balance* adalah suatu keadaan di mana mereka dapat memilih untuk mengelola tanggung jawab pribadi atau keluarga mereka serta tanggung jawab kerja mereka sehingga mereka dapat fokus pada pekerjaan mereka. Dalam perspektif perusahaan, *work-life balance* adalah masalah untuk menciptakan budaya perusahaan yang mendukung sehingga karyawan dapat fokus pada pekerjaan mereka sambil mempertahankan pekerjaan mereka”.

Berdasarkan hasil penelitian pada Pegawai Bagian *Collection* Bank BTN Kantor Cabang Tasikmalaya menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan, hal ini terjadi karena tidak semua karyawan Bagian *Collection* memiliki preferensi yang sama terhadap *work-life balance*. Beberapa karyawan mungkin lebih termotivasi oleh tantangan pekerjaan dan karir mereka, dan mereka merasa puas bahkan dengan beban kerja yang tinggi, selain itu hasil penelitian juga ditemukan fakta lapangan bahwa karyawan dengan tanggung jawab keluarga yang berbeda (misalnya, merawat anak atau orang tua) memerlukan *work-life balance* yang lebih baik dibandingkan dengan mereka yang tidak memiliki tanggung jawab tersebut.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Lumunon et al., 2019) yang menyatakan terdapat pengaruh positif tidak signifikan secara parsial *work-life balance* terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian (Sitanggung & W, 2021) yang menyatakan terdapat pengaruh tidak signifikan secara parsial antara *work-life balance* terhadap kinerja karyawan, serta hasil penelitian (Yusnandar, 2022) yang juga membuktikan terdapat pengaruh tidak signifikan dari *work-life balance* terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi antara beban kerja dengan kinerja karyawan pada Tabel 2, sebesar 0,480 nilai koefisien korelasi menunjukkan bahwa beban kerja dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang cukup kuat. Besar pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial adalah 23,04% [ $Kd = (0,480)^2 \times 100\%$ ].

Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan dengan nilai sig sebesar  $0,004 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti beban kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Tasikmalaya. Sejalan dengan pengamatan penulis di lapangan bahwa pegawai bagian *collection* terbukti memiliki beban kerja yang cukup tinggi namun mereka tetap dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar dan waktu yang ditetapkan oleh perusahaan, hal ini karena beban kerja yang tepat dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Ketika beban kerja sesuai dengan kemampuan dan kapasitas karyawan, mereka cenderung lebih fokus, termotivasi, dan dapat menyelesaikan tugas dengan efisien, selain itu karyawan yang dihadapkan pada tantangan dalam pekerjaannya cenderung belajar lebih banyak dan mengembangkan keterampilan baru. Beban kerja yang menantang namun realistis dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja dan inovasi.

Hasil penelitian ini mendukung pendapat yang dikemukakan (Yusnandar, 2022)

“menyatakan beban kerja dapat berdampak besar terhadap kinerja karyawan; beban kerja yang tidak sesuai untuk setiap karyawan akan menyebabkan kinerja yang lebih buruk, yang pada gilirannya akan berdampak pada hasil yang ingin dicapai perusahaan”.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Lumunon, 2019) yang membuktikan terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara beban kerja terhadap kinerja karyawan yang artinya semakin tinggi beban kerja yang diterima seorang karyawan akan mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut. Selain itu hasil penelitian ini juga mengkonfirmasi penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Timbuleng et al., 2023), (Poluan, 2018), dan juga penelitian (Wijaya, 2020) yang juga membuktikan terdapat pengaruh signifikan secara parsial dari beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Dari uraian diatas dapat penulis simpulkan bahwa dalam konteks bank, pegawai bagian collection yang memiliki beban kerja yang terlalu berat mungkin tidak dapat melakukan penagihan dengan efektif, yang dapat menyebabkan peningkatan tingkat tunggakan dan menurunkan kinerja keseluruhan tim collection. Sebaliknya, dengan beban kerja yang dikelola dengan baik, karyawan dapat lebih fokus dan strategis dalam upaya penagihan, yang meningkatkan kinerja dan hasil capaian target. Secara keseluruhan, beban kerja yang dikelola dengan baik adalah kunci untuk memastikan kinerja karyawan yang optimal. Maka dari itu Bank BTN Kantor Cabang Tasikmalaya perlu memantau dan menyesuaikan beban kerja karyawan untuk menjaga keseimbangan yang sehat, mendukung kesejahteraan, dan meningkatkan produktivitas serta kualitas kerja.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa work-life balance tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Tasikmalaya. Selain itu hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Tasikmalaya.

Adapun saran dari peneliti bagi Bank BTN Kantor Cabang Tasikmalaya, penting untuk mengembangkan strategi yang dapat mengintegrasikan kedua aspek ini untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Berikut adalah saran yang dapat diterapkan oleh perusahaan, seperti kembangkan kebijakan perusahaan yang jelas terkait *work-life balance*, seperti fleksibilitas jam kerja, cuti tambahan, atau opsi kerja dari rumah. Pastikan kebijakan ini diterapkan secara adil dan merata di seluruh karyawan, sehingga tidak ada yang merasa terbebani lebih dari yang lain, serta implementasikan mekanisme monitoring yang memungkinkan manajemen untuk menilai secara berkala bagaimana beban kerja mempengaruhi work-life balance dan kinerja. Penyesuaian harus dilakukan secara proaktif ketika ditemukan ketidakseimbangan yang signifikan.

Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan untuk menambah variabel lain yang dapat dijadikan indikator dalam penelitian lanjutan. Hal ini karena masih adanya variabel-variabel yang belum ditemukan penulis yang masih memiliki hubungan yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

## **REFERENSI**

- Hasya, R. N. (2022). *Pengaruh Beban Kerja Dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Selama Masa Covid-19 Pada Pt. Telekomunikasi ....* 3(1), 658–685.
- Lumunon, R. R. ... Uhing, Y. (2019). *Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi. Jurnal EMBA,* 7(4), 4671–4680.

- 
- <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.7.4.2019.25410>
- Mahardika, A. A. ... Zulfiana, U. (2022). Work-life balance pada karyawan generasi Z. *Collabryzk Journal for Scientific Studies*, 1(1), 1–16. <https://doi.org/10.58959/cjss.v1i1.8>
- Nadapdap, B. F., & Harahap, K. (2023). Pengaruh Work life balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Grand Inna Medan). *Bisnis Dan Keuangan TRANSEKONOMIKA : Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 3(5), 827–842.
- Noviani, D. M. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimasa Work From Home pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Indramayu. *Jurnal Syntax Admiration*, 2(11), 2036–2050. <https://doi.org/10.46799/jsa.v2i11.341>
- Poluan, A. R. (2018). Pengaruh Work-Life Balance, Beban Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Negara Indonesia (PERSERO) TBK, Kantor Cabang Manado. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 6(4), 347–356.
- Sitanggang, P. H., & W, M. A. D. I. (2021). Pengaruh Work-Life Balance Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja (Studi Pada Bpjs Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kota Kediri Jawa Timur). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 9(2), 1–15.
- Timbuleng, C. ... Lumantow, R. Y. (2023). Pengaruh Work Life Balance, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (UKM) Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(4), 758–770. <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.v11i4.52201>
- Waruwu, M. (2023). Pendekatan Penelitian Pendidikan: Metode Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif dan Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 2896–2910.
- Wijaya, Y. (2020). Pengaruh work life balance dan beban kerja terhadap motivasi kerja (studi pada PT Mayora Indah). *Agora*, 8(1), 1–6.
- Yusnandar, W. (2022). *Pengaruh Beban Kerja Dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Selama Masa Covid-19 Pada Pt. Telekomunikasi Indonesia Witel Medan*. 3(1), 658–685.