

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*,*MOTIVASI*,*DAN TEAM COLLABORATION* TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DI PT.PLN PERSERO NUSANTARA  
POWER UP BELAWAN**

**TUGAS AKHIR**

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh  
Gelar Sarjana Manajemen (S.M)  
Program Studi Manajemen*



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**Disusun oleh:**

**Nama** : Nadya Permana Putri  
**Npm** : 2105160081  
**Program Studi** : Manajemen  
**Konsentrasi** : Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2025**

## ABSTRAK

### **PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, MOTIVASI DAN *TEAM COLLABORATION* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.PLN NUSANTARA POWER UNIT PEMBANGKITAN BELAWAN**

NADYA PERMANA PUTRI

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238  
Email : [Nadya.putrisubagio@gmail.com](mailto:Nadya.putrisubagio@gmail.com)

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Work Life Balance*, Motivasi, dan *Team Collaboration* terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Belawan. Dalam era yang semakin dinamis, perusahaan menghadapi tantangan untuk menjaga kinerja karyawan yang optimal. Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti *work life balance*, motivasi, dan *team collaboration*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada karyawan PT. PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Belawan, dengan total sampel yang telah dihitung dengan menggunakan rumus slovin maka jumlah responden sebanyak 68 responden yang akan dijadikan sample dalam penelitian ini. Teknik Pengumpulan Data dalam penelitian ini menggunakan SPSS (Statistikal Package for the Social Sciens) untuk mengetahui 4 hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work life balance* kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, *team collaboration* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja, *work life balance*, motivasi dan *team collaboration* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Belawan. Secara khusus, motivasi dan kolaborasi tim terbukti sebagai faktor yang lebih dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan temuan ini, disarankan agar perusahaan meningkatkan kebijakan *work life balance*, memberikan perhatian lebih pada peningkatan motivasi, dan mendorong kolaborasi tim guna mencapai kinerja yang lebih baik.

**Kata Kunci :** *Work Life Balance*, Motivasi, *Team Collaboration*, Kinerja

## ABSTRACT

### **THE EFFECT OF *WORK LIFE BALANCE*, MOTIVATION AND *TEAM COLLABORATION* ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT.PLN NUSANTARA POWER GENERATION UNIT BELAWAN**

**NADYA PERMANA PUTRI**

Faculty of Economics and Business  
Muhammadiyah University of North Sumatra  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Code Pos 20238  
Email : [Nadya.putrisubagio@gmail.com](mailto:Nadya.putrisubagio@gmail.com)

This study aims to test and analyze the influence of *work life balance*, motivation, and *team collaboration* on employee performance at PT. PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Belawan. In an increasingly dynamic era, companies face challenges to maintain optimal employee performance. Therefore, it is important to understand the factors that can affect employee performance, such as work life balance, motivation, and team collaboration. This study uses a quantitative method with an associative approach. Data were collected through questionnaires distributed to employees of PT. PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Belawan, with a total sample that has been calculated using the slovin formula, so the number of respondents is 68 respondents who will be used as samples in this study. Data Collection Techniques in this study use SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) to find out the 4 hypotheses proposed in this study. The results of this study indicate that *work-life balance* has a positive and significant effect on employee performance, motivation has a positive and significant effect on employee performance, *team collaboration* has a positive and significant effect on performance, *work life balance*, motivation and *team collaboration* have a positive and significant effect on employee performance at PT.PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Belawan. Specifically, motivation and team collaboration have proven to be more dominant factors in improving employee performance. Based on these findings, it is recommended that companies improve *work-life balance* policies, pay more attention to improving motivation, and encourage *team collaboration* in order to achieve better performance.

**Keywords:** *Work Life Balance, Motivation, Team Collaboration, Performance*

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alamin,Segala puji dan syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan nikmat-Nya,serta memberikan kemudahan bagi penulis dalam menyelesaikan Tugas Akhir yang beerjudul **“PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*,*MOTIVASI* DAN *TEAM COLLABORATION* TERHADAP KINERJA PT.PLN NUSANTARA *POWER UNIT PEMBANGKITAN BELAWAN* sebagai salah satu syarat menyelesaikan program Sarjana (S1) pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Penulis menyadari bahwa Tugas Akhir ini masih jauh dari kata sempurna dan masih terdapat kekurangan akibat keterbatasan yang dimiliki oleh penulis.**

Dalam penyusunan Tugas Akhir ini penulis telah mendapat banyak bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak.Oleh karena itu,pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Dengan penuh cinta dan rasa syukur, aku persembahkan karya tulis ini  
Dengan penuh rasa syukur dan cinta, karya ini saya persembahkan untuk kedua orang tua tercinta.yang telah menjadi cahaya dalam setiap langkah hidup saya.Terima kasih atas kasih sayang yang tulus, pengorbanan yang tak terhingga,serta didikan yang penuh kesabaran dan keteladanan.Tiada kata yang cukup untuk menggambarkan betapa besar perjuangan kalian dalam membesarkan dan mendidik saya hingga seperti saat ini.Doa-doa kalian yang tak pernah terputus adalah kekuatan terbesar yang selalu menyertai setiap perjalanan dan pencapaian saya.Semoga Allah membalas segala

kebaikan dan cinta yang telah kalian curahkan dengan keberkahan, kesehatan, dan kebahagiaan yang tiada henti. Karya ini adalah buah dari setiap air mata, harapan, dan doa yang kalian panjatkan dan untuk itu, saya persembahkan dengan sepenuh hati.

2. Teruntuk kakak, adik, dan ponakanku tercinta keluarga yang selalu menjadi bagian tak terpisahkan dalam hidupku. Kakak yang selalu menjadi tempatku berbagi cerita, adik yang tumbuh bersama dalam suka dan duka, serta ponakan-ponakan kecil yang sangat gemas yang membawa kebahagiaan tanpa batas—kalian semua adalah anugerah terindah yang Tuhan berikan. Dukungan, kebersamaan, dan cinta kalian selalu menjadi kekuatan dalam setiap langkahku.
3. Bapak Prof Dr Agussani M.AP selaku rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
4. Bapak Assoc. Prof . Dr. H. Januri, S.E, MM,M.Si, CMA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
5. Bapak Assoc. Prof Dr. Ade Gunawan, SE, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
6. Bapak Dr.Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
7. Bapak Jasman Saripudin, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
8. Bapak Prof. Dr. Fajar Pasaribu, SE., M.Si selaku Dosen Pembimbing Tugas Akhir penulis yang telah meluangkan waktu dan mengarahkan penulis dalam menyusun Tugas Akhir ini.

9. Bapak Willy Yusnandar, S.E., M.Si Selaku Pembimbing Akademik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan arahan dan masukan dalam proses perkuliahan.
10. Bapak/ibu dosen beserta pegawai biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
11. Seluruh keluarga penulis yang telah memberikan motivasi dan semangat kepada penulis dalam penyelesaian tugas akhir ini.
12. Seluruh karyawan PT.PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Belawan yang telah membantu penulis dalam mengisi kuesioner penelitian sehingga penulis dapat menyelesaikannya.
13. Untuk sahabatku tercinta,yang ber NPM (2105160092) yang bernama Nurpita Sari.Terima kasih telah menjadi teman seperjuangan, dari langkah pertama hingga sampai di titik ini. Dalam setiap perjuangan menulis Tugas Akhir, kamu selalu ada—menyemangatiku saat aku lelah, yang menemani untuk kesana kemari dalam proses Tugas Akhir ini,mendukungku saat aku ragu, dan berjuang bersamaku tanpa pernah menyerah. Kita telah melewati begitu banyak cerita, tawa, dan air mata bersama, dan aku bersyukur karena Tuhan menghadirkanku seorang sahabat sebaik kamu.Semoga perjalanan ini membawa kita ke masa depan dan semoga persahabatan ini Till jannah ya pitaa Terima kasih sudah menjadi bagian penting dalam kisah hidupku.
14. Kepada sahabat dan teman teman seperjuanganVivi,Haira,Pulub,Sindy,dan teman lainnya yang tidak dapat disebutkan satu persatu telah membantu dan memotivasi peneliti sehingga terselesaikannya tugas akhir ini.
15. Dan seluruh pihak lainnya yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Terima kasih atas bantuan dan dukungannya selama ini.
16. Terakhir ku persembahkan Tugas Akhir ini untuk Untuk diriku sendiri.Terima

kasih telah bertahan hingga sejauh ini. Terima kasih untuk malam-malam panjang yang kau lewati dengan lelah, tetapi tetap memilih untuk melanjutkan. Terima kasih karena tidak menyerah, meski terkadang dunia terasa terlalu berat. Aku tau bagaimana kau menghadapi setiap tantangan dengan caramu sendiri. Tapi lihatlah, kau berhasil. Tugas Akhir ini adalah bukti bahwa kau mampu, bahwa kerja kerasmu tidak sia-sia. Hari ini, biarkan diri ini bernafas lega. Kau pantas berbangga.

Akhir kata atas segala bimbingan dan bantuan yang sudah diberikan kepada peneliti dalam menyelesaikan tugas akhir ini sehingga dapat selesai dengan sebagaimana mestinya. Peneliti tidak dapat membalas kebaikan itu semua sehingga peneliti mengucapkan rasa terima kasih kepada seluruh pihak tersebut dan berdo'a kepada Allah SWT semoga diberikan balasan atas segala bantuan yang telah diberikan kepada peneliti.

***Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh***

Medan, Maret 2025

**Nadya Permana Putri**  
**NPM :2105160081**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Identifikasi masalah.....	7
1.3 Batasan Masalah.....	7
1.4 Rumusan Masalah .....	8
1.5 Tujuan Penelitian .....	8
1.6 Manfaat Penelitian.....	9
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b> .....	<b>10</b>
2.1 Landasan Teori .....	10
2.1.1 Kinerja Karyawan.....	10
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	10
2.1.1.2 Tujuan Kinerja karyawan .....	11
2.1.1.3 Manfaat Kinerja Karyawan .....	11
2.1.1.4 Faktor yang mempengaruhi kinerja .....	11
2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan .....	13
2.1.2 Work Life Balance.....	13
2.1.2.1 Pengertian Work-Life Balance .....	13
2.1.2.2 Tujuan Work-Life Balance .....	14
2.1.2.3 Manfaat Work-Life Balance .....	15
2.1.2.4 Faktor yang Mempengaruhi Work Life Balance	16
2.1.2.5 Indikator Work-Life Balance.....	18
2.1.3 Motivasi.....	20
2.1.3.1 Pengertian Motivasi.....	20
2.1.3.2 Tujuan Motivasi.....	21
2.1.3.3 Manfaat Motivasi.....	21
2.1.3.4 Faktor – Faktor Motivasi .....	22
2.1.3.5 Indikator-indikator Motivasi.....	23
2.1.4 Team Collaboration .....	24
2.1.4.1 Pengertian Team Collaboration .....	24
2.1.4.2 Tujuan Team Collaboration .....	25
2.1.4.3 Manfaat Team Collaboration .....	26
2.1.4.4 Faktor Team Collaboration.....	27
2.1.4.5 Indikator Team Collaboration.....	28
2.2 Kerangka Berfikir konseptual .....	28
2.2.1 Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja .....	29

2.2.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja .....	29
2.2.3 Pengaruh Team Collaboration Terhadap Kinerja.....	30
2.2.4 Pengaruh Work Life Balance Motivasi dan Team Collaboration Terhadap Kinerja .....	31
2.3 Hipotesis.....	32
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>33</b>
3.1 Jenis Penelitian .....	33
3.2 Definisi operasional.....	33
3.3 Tempat dan waktu penelitian.....	35
3.3.1 Tempat penelitian .....	35
3.3.2 Waktu Penelitian.....	35
3.4 Populasi dan Sampel.....	36
3.4.1 Populasi .....	36
3.4.2 Sampel .....	37
3.5 Teknik pengumpulan data .....	38
3.6 Pengujian Instrumen.....	39
3.6.1 Uji Validitas.....	39
3.6.2 Uji Realibilitas .....	41
3.7 Teknik Analisis Data .....	42
3.7.1 Regresi Linear Berganda .....	42
3.7.2 Uji Asumsi Klasik.....	42
3.7.3 Uji Hipotesis .....	44
3.7.4 Uji F (Simultan).....	45
3.7.5 Koefisien Diterminasi.....	46
<b>BAB IV Hasil penelitian &amp; pembahasan .....</b>	<b>47</b>
4.1 Analisis Kuantitatif .....	47
4.1.1 Uji Validitas & Reabilitas instrumen .....	47
4.2 Deskripsi Data.....	49
4.2.1 Deskripsi Variabel penelitian .....	49
4.2.1.1 Identitas Responden .....	50
4.2.1.2 Jenis kelamin .....	50
4.2.1.3 Pendidikan terakhir .....	51
4.2.1.4 Lama bekerja .....	51
4.2.1.5 Usia .....	52
4.2.3 DeTugas Akhir hasil penelitian .....	53
4.2.3.1 Variabel kinerja karyawan .....	53
4.2.3.2 Variabel Work life balance .....	55
4.2.3.3 Variabel Motivasi .....	57
4.2.3.4 Variabel Team Collaboration .....	59
4.3 Asumsi Klasik .....	61
4.3.1 Uji Normalitas .....	62
4.3.2 Uji Multikolinieritas .....	62
4.3.3 Uji Autokorelasi .....	63
4.3.4 Uji Heterokditas .....	64

4.4 Analisis Data .....	64
4.4.1 Kofisien korelasii dan Determinasi .....	64
4.4.2 Uji Hipotesis .....	66
4.4.3 Uji F .....	67
4.5 Pembahasan .....	68
4.5.1 Pengaruh Work life balance terhadap kinerja .....	68
4.5.2 Pengaruh Motivasi terhadap kinerja .....	69
4.5.3 pengaruh team Collaboration terhadap kinerja .....	70
4.5.4 Pengaruh Work life balance, Motivasi dan team Collaboration terhadap kinerja .....	71
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>73</b>
5.1 Kesimpulan .....	73
5.2 Saram .....	74
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Pengaruh work life balance terhadap kinerja .....	29
Gambar 2.2	Pengaruh Motivasi terhadap kinerja .....	30
Gambar 2.3	Pengaruh Team Collaboration terhadap kinerja .....	30
Gambar 2.4	Pengaruh work life balance, Motivasi, dan Team Collaboration Terhadap kinerja .....	32
Gambar 3.1	Uji T .....	44
Gambar 3.2	Uji F .....	45
Gambar 4.1	Grafik histogram dan uji normalitas .....	64
Gambar 2.2	Normal Probability plot .....	64
Gambar 4.3	Uji Heterokditas .....	67

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Fenomena kinerja .....	3
Tabel 1.2	Fenomena work life balance .....	4
Tabel 1.3	Fenomena motivasi .....	4
Tabel 1.4	Fenomena team collaboration .....	5
Tabel 3.1	Operasional variabel penelitian .....	34
Tabel 3.2	Rencana jadwal penelitian .....	35
Tabel 3.3	Jumlah karyawan .....	37
Tabel 3.4	Tabel Responden .....	38
Tabel 3.5	Skala likert .....	39
Tabel 4.1	Uji Validitas.....	47
Tabel 4.2	Uji Reabilitas .....	49
Tabel 4.3	Skala likert.....	50
Tabel 4.4	Identitas responden berdasarkan jenis kelamin .....	50
Tabel 4.5	Identitas responden berdasarkan pendidikan terakhir .....	51
Tabel 4.6	Identitas responden berdasarkan lama bekerja .....	52
Tabel 4.7	Identitas responden berdasarkan usia .....	53
Tabel 4.8	Skor angket untuk variabel kinerja .....	54
Tabel 4.9	Skor angket untuk variabel Work life balance .....	56
Tabel 4.10	Skor angket untuk variabel Motivasi .....	59
Tabel 4.11	Skor angket untuk variabel Team Collaboration .....	61
Tabel 4.12	Uji multikolinieritas .....	65
Tabel 4.13	Uji autokolerasi.....	66
Tabel 4.14	Uji korelasi dan Determinasi .....	68
Tabel 4.15	Uji Hipotesis .....	69
Tabel 4.16	Uji F.....	71

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam dunia kerja yang semakin kompetitif, kinerja karyawan menjadi salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan. PT PLN Nusantara Power UP Belawan sebagai perusahaan yang bergerak di bidang penyediaan energi listrik dituntut untuk terus meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja guna memenuhi kebutuhan listrik yang stabil bagi masyarakat. Untuk mencapai tujuan tersebut, berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan perlu diperhatikan, di antaranya work-life balance, motivasi, dan team collaboration.

Kinerja karyawan faktor kunci dalam menentukan efektivitas dan keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja karyawan yang optimal mencerminkan produktivitas, efisiensi, dan kontribusi yang diberikan oleh tenaga kerja terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dalam lingkungan kerja yang kompetitif, perusahaan harus memastikan bahwa karyawan memiliki tingkat kinerja yang tinggi agar dapat mencapai target bisnis yang telah ditetapkan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu keseimbangan kehidupan kerja (Putri et al., 2024)

*Work-life balance* merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. *Work-life balance* mengacu pada kemampuan karyawan untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Ketidakseimbangan dalam aspek ini dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan menurunnya kinerja. Karyawan dihadapkan pada tuntutan

pekerjaan yang tinggi, sementara mereka juga memiliki tanggung jawab dalam kehidupan pribadi. Hal ini menyebabkan sebagian karyawan mengalami tekanan yang berdampak pada efektivitas kerja mereka. Oleh karena itu, diperlukan kebijakan dan strategi yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi agar dapat meningkatkan kesejahteraan dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah Motivasi (Zulkifli, 2022)

Kurangnya penghargaan dan apresiasi terhadap kinerja karyawan dapat menyebabkan menurunnya semangat kerja dan loyalitas terhadap perusahaan. Ketika karyawan merasa bahwa kontribusi mereka dihargai, maka mereka cenderung termotivasi untuk bekerja secara maksimal. Di PT.PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Belawan, penting untuk memastikan bahwa sistem penghargaan dan apresiasi terhadap karyawan telah diterapkan dengan baik agar dapat meningkatkan semangat kerja dan kinerja mereka secara keseluruhan. Motivasi yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, kreatif, dan inovatif dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Faktor-faktor seperti insentif, penghargaan, lingkungan kerja yang kondusif, serta peluang pengembangan karier menjadi aspek yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan di PT PLN Nusantara Power UP Belawan.

Faktor lain yang tak kalah penting adalah Kerjasama Tim (Ardelia & Pristina, 2025) *team collaboration* atau kolaborasi tim merupakan elemen penting dalam dunia kerja modern. Kolaborasi yang efektif memungkinkan karyawan untuk bekerja sama dengan baik dalam menyelesaikan tugas-tugas yang kompleks dan mencapai tujuan bersama. Dalam perusahaan seperti PLN yang beroperasi

dengan sistem kerja berbasis tim, kolaborasi yang baik antar anggota tim sangat diperlukan untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Kinerja yang optimal dapat dicapai ketika komunikasi, koordinasi, dan kepercayaan antar karyawan terjalin dengan baik. Sebaliknya, kurangnya kolaborasi dapat menghambat penyelesaian pekerjaan dan menurunkan efisiensi operasional perusahaan.

Berdasarkan pengamatan dan survei awal peneliti terhadap PT.PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Belawan, peneliti merangkum permasalahan yang muncul yaitu kinerja yang dicapai para karyawan PT.PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Belawan masih rendah

**Tabel 1.1 Fenomena Kinerja**

Pertanyaan	Jawaban	
	Ya	Tidak
Apakah anda memiliki kemampuan untuk menangani beban kerja yang tinggi?	40%	60%
Apakah anda dapat menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang singkat?	36,7%	63,3%

Sumber : Hasil riset peneliti (2025)

Berdasarkan hasil prariset yang dilakukan, tampak bahwa kinerja karyawan di unit ini masih menghadapi berbagai tantangan. Hal ini tercermin dari data yang menunjukkan bahwa hanya 40% responden merasa mampu menangani beban kerja yang tinggi, sedangkan 60% lainnya merasa tidak mampu. Selain itu, hanya 36,7% responden yang dapat menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang singkat, sementara 63,3% mengaku kesulitan dalam hal tersebut. Temuan ini mengindikasikan adanya tekanan kerja yang cukup besar, ketidak efisienan dalam manajemen waktu, serta kemungkinan kurangnya dukungan struktural yang memadai bagi karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya secara optimal.

**Tabel 1.2 Fenomena Work Life Balance**

Pertanyaan	Jawaban	
	Ya	Tidak
Apakah Anda bersedia bekerja dari jam biasa dan bekerja di akhir pekan demi kepentingan perusahaan?	53,3%	46,7%
Apakah pekerjaan Anda membuat Anda merasa stres berkepanjangan?	40%	60%

Sumber : Hasil riset peneliti (2025)

Berdasarkan hasil prariset, ditemukan bahwa 53,3% karyawan bersedia bekerja di luar jam kerja normal dan akhir pekan, sementara 46,7% tidak bersedia. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan lebih memilih menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ketidakseimbangan ini bisa disebabkan oleh beban kerja yang tinggi, tekanan dari atasan, atau kurangnya fleksibilitas dalam sistem kerja. Selain itu, 40% karyawan merasa pekerjaannya menyebabkan stres berkepanjangan. Stres ini kemungkinan muncul karena tekanan target, tanggung jawab yang berat, atau suasana kerja yang kurang kondusif. Jika tidak dikelola dengan baik, stres dapat menurunkan semangat kerja dan berdampak pada penurunan kinerja

**Tabel 1.3 Motivasi**

Pertanyaan	Jawaban	
	Ya	Tidak
Saya merasa perusahaan memberikan penghargaan yang layak atas pencapaian saya?	53,3%	46,7%
Apakah sistem kerja di PLN mendukung Anda untuk mencapai target pribadi dan profesional?	46,7%	53,3%

Sumber : Hasil riset peneliti (2025)

Dari aspek *motivasi*, data menunjukkan bahwa hanya 53,3% karyawan merasa mendapatkan penghargaan yang layak atas pencapaiannya, sementara 46,7% merasa sebaliknya. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan

merasa usaha mereka tidak dihargai secara memadai. Kurangnya sistem reward, pengakuan dari atasan, atau peluang pengembangan karier bisa menjadi penyebab rendahnya motivasi kerja. Rasa tidak diapresiasi ini dapat menyebabkan penurunan motivasi intrinsik, yang pada gilirannya berdampak negatif terhadap performa kerja. Selain itu, 53,3% responden merasa sistem kerja di PLN belum mendukung mereka dalam mencapai target pribadi dan profesional.

**Tabel 1.4 Team Collaboration**

Pertanyaan	Jawaban	
	Ya	Tidak
Apakah setiap anggota tim Anda memahami peran dan tanggung jawab masing-masing?	40%	60%
Apakah setiap anggota tim selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan?	50%	50%

Sumber : Hasil riset peneliti (2025)

Adapun dari perspektif *team collaboration*, sebanyak 60% karyawan menyatakan bahwa anggota tim belum sepenuhnya memahami peran dan tanggung jawab masing-masing. Ini mencerminkan adanya kelemahan dalam komunikasi, pembagian tugas, serta koordinasi tim. Ditambah lagi, 50% responden menilai tim mereka belum konsisten dalam menyelesaikan tugas tepat waktu. Minimnya sinergi dan keterpaduan ini dapat menimbulkan konflik kerja dan menurunkan efektivitas tim.

Berdasarkan kondisi di atas, dapat disimpulkan bahwa permasalahan yang berkaitan dengan work-life balance, motivasi, dan kerja sama tim memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penting dilakukan penelitian mengenai pengaruh work-life balance, motivasi, dan team collaboration terhadap kinerja karyawan di PT. PLN Nusantara Poweroff Belawan agar perusahaan dapat mengambil langkah strategis dalam meningkatkan kinerja dan

kesejahteraan karyawan secara berkelanjutan.

Berdasarkan pemaparan diatas, Dengan memahami factor – factor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti work life balance, motivasi, team collaboration dapat Menyusun strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka itu penulis tertarik meneliti dan mengangkat judul **“Pengaruh *work-life balance*, motivasi, dan *team collaboration* terhadap kinerja karyawan di PT.PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Belawan”**. Dengan memahami hubungan antara variabel-variabel tersebut, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan rekomendasi bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif.

## **1.2 Identifikasi masalah**

1. Sebagian besar karyawan (60%) merasa tidak mampu menangani beban kerja yang tinggi, yang menunjukkan adanya tekanan kerja berlebihan. Dan sebanyak 63,3% karyawan kesulitan menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang singkat
2. Sebanyak 46,7% karyawan tidak bersedia bekerja di luar jam kerja atau akhir pekan. Dan sebanyak 40% responden mengalami stres berkepanjangan yang diduga berasal dari beban kerja
3. Sebagian karyawan (46,7%) merasa bahwa mereka tidak memperoleh penghargaan yang layak atas pencapaiannya. Dan 53,3% responden merasa bahwa sistem kerja tidak mendukung pencapaian target pribadi dan professional
4. Sebanyak 60% karyawan menyatakan bahwa anggota tim belum memahami

peran dan tanggung jawab masing-masing, menunjukkan lemahnya komunikasi dan koordinasi. Dan 50% responden mengungkapkan bahwa tim tidak konsisten menyelesaikan tugas tepat waktu.

### **1.3 Batasan Masalah**

Untuk memperoleh Gambaran yang jelas mengenai masalah yang akan diteliti dan dengan di pertimbangkan keterbatasan yang ada pada peneliti, berdasarkan identifikasi masalah diatas peneliti hanya membahas tentang “Pengaruh Work life balance motivasi dan Kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Belawan Jl. PLTU No. 1 Belawan Pulau Sicanang”

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah yang dikemukakan di atas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Work life balance berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Belawan
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Belawan?
3. Apakah Team Collaboration berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam menjaga keandalan operasional pembangkit listrik?
4. Apakah work-life balance, motivasi dan team collaboration secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Work life balance terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Belawan
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Belawan
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Team Collaboration terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Belawan
4. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada hubungan antara work-life balance, motivasi kerja, dan team collaboration secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan?

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini pada akhirnya diharapkan dapat memberikan manfaat, diantaranya adalah sebagai berikut:

#### **1. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu:

- a. Dapat menambah teori atau wawasan Pengaruh Work Life Balance Motivasi dan Team Collaboration Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Belawan
- b. Sebagai referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan Pengaruh Work Life Balance Motivasi dan Team Collaboration

Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.PLN Nusantara Power Unit  
Pembangkitan Belawan

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti Penelitian ini merupakan bagian dari proses belajar yang diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan, sehingga dapat lebih memahami teori-teori yang selama ini dipelajari dibandingkan dengan kondisi yang sesungguhnya di lapangan
- b. Bagi Perusahaan Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang berguna dan pertimbangan yang bermanfaat bagi instansi terkait untuk lebih mengetahui seberapa besar Pengaruh Work Life Balance Motivasi dan Team Collaboration Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Belawan

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Kinerja Karyawan**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Dalam sebuah perusahaan karyawan atau sumber daya manusia yang ada dituntut untuk memberikan kontribusi dan kinerja yang baik terhadap perusahaan dimana tempatnya bekerja, dengan memberikan kontribusi dan kinerja yang baik terhadap perusahaan, perusahaan dapat mencapai target serta visi dan misi yang telah ditetapkan, karena tingkat keberhasilan sebuah perusahaan dapat di ukur lewat kinerja yang diberikan oleh karyawan terhadap perusahaannya.

Kinerja atau biasa disebut performance, yaitu hasil dari apa yang telah dikerjakan atau prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja memiliki makna lebih luas, bukan hanya hasil dari apa yang telah dikerjakan, tetapi juga bagaimana proses pekerjaan tersebut berjalan.(Nur Adinda et al., 2023)

Kinerja karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Setiap kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan perkembangan perusahaan adalah wujud dari performa atau kinerja karyawan. dalam hal ini, perusahaan harus bisa memantau kinerja setiap karyawan apakah karyawan tersebut mampu menjalankan tugasnya atau tidak. Penilaian kinerja ini berperan sangat penting dalam menentukan kerja sama dengan karyawan(Nur Adinda et al., 2023)

Kinerja merupakan suatu bentuk pekerjaan yang dihasilkan baik secara

keseluruhan selama periode tertentu dalam menyelesaikan tugas dibandingkan dengan kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran dan kriteria yang sudah ditentukan dan telah disepakati bersama.(Marlius & Pebrina, 2022)

Dari pengertian di atas bisa ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah Kinerja tidak hanya mencakup hasil kerja, tetapi juga proses dalam menyelesaikan tugas. Setiap karyawan memiliki kemampuan yang berbeda, sehingga perusahaan perlu memantau dan menilai kinerja mereka. Penilaian kinerja penting untuk memastikan efektivitas kerja sesuai dengan standar, target, dan kriteria yang telah ditetapkan.

#### **2.1.1.2 Tujuan Kinerja Karyawan**

Menurut (Nursam, 2017) Tujuan kinerja adalah sebagai berikut :

1. Peningkatan efektivitas kerja
2. Pengembangan sumber daya manusia
3. Pemberian imbalan
4. Inisiatif peningkatan produktivitas
5. Menghindari perlakuan tidak adil

#### **2.1.1.3 Manfaat Kinerja Karyawan**

Adapun manfaat kinerja menurut (Suwanto, 2020) adalah sebagai berikut :

1. Mendorong perbaikan kinerja Dengan mengetahui hasil kerja, ketiga pihak yang terlibat dapat mengambil langkah yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dimasa depan.
2. Sebagai dasar dalam proses pengambilan keputusan terkait pemberian kompensasi.
3. Membantu pegawai merencanakan karir mereka dan menyusun program

pengembangan karir yang sesuai, baik dengan kebutuhan karyawan maupun kepentingan perusahaan.

#### **2.1.1.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

(Khaeruman, 2021) menjelaskan bahwa ada berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, di antaranya adalah:

##### **1. Faktor Individu**

Secara psikologis, individu yang sehat adalah individu yang memiliki keselarasan yang kuat antara fungsi psikologis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya keselarasan yang tinggi antara kedua fungsi tersebut, individu tersebut dapat memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini menjadi dasar utama bagi seorang untuk mengelola dan memanfaatkan potensi dirinya secara maksimal dalam menjalankan tugas dan aktivitas untuk mencapai tujuan perusahaan.

##### **2. Faktor Lingkungan**

Faktor lingkungan kerja dalam perusahaan sangat berperan penting bagi individu dalam mencapai hasil kerja yang baik. Beberapa faktor lingkungan perusahaan yang dimaksud meliputi deTugas Akhir pekerjaan yang jelas, wewenang yang cukup, target kerja yang menantang, pola komunikasi yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, suasana kerja yang penuh dukungan dan dinamis, peluang untuk karir berkembang, serta fasilitas kerja yang memadai

Menurut (Ardelia & Pristina, 2025) Faktor yang mempengaruhi Kinerja adalah sebagai berikut:

##### **1. Lingkungan Kerja**

## 2. Kerja Sama Tim (Team Collaboration)

Menurut (Putri et al., 2024)

1. Keseimbangan Kehidupan Kerja, yang berarti jika karyawan dapat menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan keluarga maka akan terciptanya kinerja yang baik.
2. Kepuasan kerja, yang berarti jika karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja sudah dipastikan mereka akan memberikan kinerja terbaiknya.

Sedangkan menurut (Zulkifli, 2022)) faktor faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

- 1 Kepemimpinan
- 2 Motivasi
- 3 Kepuasan Kerja

### **2.1.1.5 Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut (Lestary & Harmon, 2017) Kinerja karyawan dapat dinilai \ dengan menggunakan beberapa indikator seperti:

1. Kualitas kerja karyawan
2. Kuantitas atau pencapaian target yang telah ditentukan
3. Penyelesaian tugas yang telah ditentukan
4. Tanggung jawab karyawan atas pekerjaan yang diberikan

## **2.1.2 Work Life Balance**

### **2.1.2.1 Pengertian Work Life Balance**

Menurut (Mardiani & Widiyanto, 2021), *work life balance* merujuk pada kondisi di mana seorang individu dapat mengelola dan membagi waktu antara kewajiban pekerjaan, kehidupan pribadi, keluarga, serta tanggung jawab lainnya

tanpa menimbulkan konflik antara pekerjaan dan kehidupan keluarga. Keadaan ini memungkinkan peningkatan motivasi, produktivitas, serta loyalitas terhadap pekerjaan. *Work life balance* juga dapat dipahami sebagai kemampuan individu dalam mengatur waktu dengan bijak, sehingga ada keseimbangan antara aktivitas pekerjaan, kehidupan keluarga, dan kepentingan pribadi (Lumunon & Sendow, 2019). Sebagai tambahan, (Atthohiri & Wijayati, 2021) menambahkan bahwa *work life balance* adalah kapasitas individu dalam menyesuaikan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, serta memenuhi tanggung jawab baik di pekerjaan maupun di luar pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa *work life balance* adalah kondisi di mana individu berhasil menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi dan keluarga, sehingga menciptakan keharmonisan dalam berbagai aspek kehidupannya.

#### **2.1.2.2 Tujuan *Work Life Balance***

Work-life balance bertujuan untuk menciptakan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga individu dapat menjalankan perannya secara optimal di kedua aspek tersebut. (Rahajeng & Handayani, 2022) tujuan utama dari penerapan work-life balance:

a. **Meningkatkan Kesejahteraan Individu**

Work-life balance membantu individu mengelola stres dan tekanan kerja dengan lebih baik, sehingga mereka dapat menjalani kehidupan yang lebih sehat secara fisik maupun mental. Dengan keseimbangan yang baik, risiko kelelahan kerja (burnout) dapat diminimalkan.

b. Meningkatkan Produktivitas dan Kinerja

Karyawan yang memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih fokus dan produktif saat bekerja. Mereka dapat menyelesaikan tugas dengan lebih efisien karena memiliki energi dan motivasi yang cukup.

c. Memperkuat Hubungan Sosial dan Keluarga

Salah satu tujuan utama work-life balance adalah memastikan bahwa individu tidak hanya terpaku pada pekerjaannya, tetapi juga memiliki waktu untuk keluarga dan hubungan sosial lainnya. Hal ini penting untuk menjaga kualitas hubungan serta memberikan dukungan emosional yang diperlukan dalam kehidupan sehari-hari.

d. Meningkatkan Kepuasan dan Loyalitas Karyawan

Ketika perusahaan menerapkan kebijakan yang mendukung work-life balance, karyawan akan merasa lebih dihargai dan nyaman dalam bekerja. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja serta loyalitas terhadap perusahaan, yang pada akhirnya mengurangi tingkat turnover karyawan.

e. Membantu Manajemen Waktu yang Lebih Baik

Work-life balance mengajarkan individu untuk mengatur waktu secara efektif antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dengan manajemen waktu yang baik, seseorang dapat memenuhi tanggung jawabnya secara profesional tanpa mengorbankan kesejahteraan pribadinya.

### **2.1.2.3 Manfaat *Work Life Balance***

Menurut (Lazăr & Rațiu, 2020), work-life balance memberikan berbagai manfaat bagi perusahaan, di antaranya:

a. Keseimbangan Waktu (Time Balance)

Keseimbangan waktu mengacu pada bagaimana individu membagi waktunya antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, termasuk keluarga serta aktivitas sosial. Kemampuan karyawan dalam mengalokasikan waktu dengan baik antara tugas pekerjaan dan kehidupan di luar kantor berkontribusi terhadap kesejahteraan dan produktivitas mereka.

b. Keseimbangan Keterlibatan (Involvement Balance)

Keseimbangan keterlibatan merujuk pada sejauh mana seorang individu secara psikologis dan emosional terlibat dalam pekerjaannya serta aktivitas di luar pekerjaan. Tidak hanya soal alokasi waktu, tetapi juga kualitas keterlibatan dalam setiap aspek kehidupan, baik dalam pekerjaan maupun hubungan sosial, yang berpengaruh terhadap tingkat work-life balance.

c. Keseimbangan Kepuasan (Satisfaction Balance)

Keseimbangan kepuasan mengacu pada sejauh mana individu merasa puas dengan pekerjaannya dan kehidupan pribadinya. Kepuasan ini dapat diukur dari hubungan dengan keluarga, interaksi dengan rekan kerja, serta kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan tinggi cenderung lebih produktif dan termotivasi dalam bekerja.

#### **2.1.2.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Work Life Balance***

Menurut Schabracq dan Winnubst (dalam Sanjaya, 2023), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*), yaitu sebagai berikut:

a. Karakteristik Kepribadian

Kepribadian individu berpengaruh besar terhadap bagaimana seseorang menjalani kehidupan kerjanya dan kehidupan di luar pekerjaan. Sifat-sifat seperti kemampuan untuk mengelola stres, fleksibilitas, dan keterampilan dalam mengatur waktu dapat mempengaruhi sejauh mana individu dapat menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

b. Karakteristik Keluarga

Faktor keluarga juga menjadi elemen penting dalam mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja. Aspek-aspek seperti struktur keluarga, tanggung jawab dalam rumah tangga, dan dukungan dari anggota keluarga dapat mempengaruhi seberapa besar konflik yang muncul antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan keluarga.

c. Karakteristik Pekerjaan

Pola kerja, beban kerja, jam kerja, dan jadwal kerja (termasuk shift kerja) adalah faktor penting yang dapat memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja. Ketika jam kerja yang panjang atau pekerjaan yang sangat menuntut fisik dan mental, kemungkinan besar akan timbul konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Sebaliknya, pekerjaan yang fleksibel dengan beban kerja yang wajar cenderung mendukung tercapainya keseimbangan yang lebih baik. Indikator *Work Life Balance*.

d. Sikap

Sikap individu terhadap pekerjaan dan kehidupan pribadi juga memainkan peran dalam menciptakan keseimbangan. Sikap positif terhadap pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta kemampuan untuk beradaptasi dengan

perubahan, dapat membantu individu untuk menavigasi tuntutan dari kedua aspek tersebut. Sikap ini mencakup pengetahuan, perasaan, dan kecenderungan untuk bertindak yang mempengaruhi bagaimana seseorang merespons tekanan atau tuntutan yang muncul dalam kehidupan kerja dan pribadi.

#### **2.1.2.5 Indikator *Work Life Balance***

(Pangeman et al., n.d.), terdapat tiga dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur work-life balance, yang mencakup keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan. Berikut adalah penjelasan lebih lanjut tentang ketiga dimensi tersebut:

### **2.3 Keseimbangan Waktu**

Keseimbangan waktu merujuk pada pembagian waktu yang proporsional antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur keseimbangan waktu ini adalah:

1. Kemampuan membagi waktu kerja dengan waktu keluarga: Ini mencakup sejauh mana seorang karyawan dapat mengalokasikan waktu yang seimbang antara pekerjaan dan kehidupan keluarganya, serta berbagai kegiatan sosial dan pribadi lainnya.
2. Memiliki waktu senggang untuk hobi atau kegiatan favorit: Karyawan yang memiliki waktu, energi, dan sumber daya yang cukup untuk melakukan aktivitas di luar pekerjaan yang mereka nikmati, seperti jalan-jalan, berkumpul dengan teman, atau menjalankan hobi, juga menunjukkan keseimbangan waktu yang baik.

## b. Keseimbangan Keterlibatan

Keseimbangan keterlibatan berkaitan dengan tingkat keterlibatan psikologis yang seimbang antara peran pekerjaan dan peran pribadi dalam kehidupan individu. Indikator dari keseimbangan keterlibatan ini meliputi:

1. Memiliki rasa tanggung jawab antara pekerjaan dan keluarga: Seorang karyawan yang mampu memenuhi berbagai kewajiban, baik di pekerjaan maupun di rumah, tanpa mengorbankan salah satunya, mencerminkan keterlibatan yang baik dalam kedua peran tersebut.
2. Pembagian keterlibatan yang adil antara pekerjaan dan keluarga: Karyawan yang dapat menikmati dan terlibat secara fisik serta emosional dalam pekerjaannya maupun dalam kegiatan keluarga dan pribadi akan merasakan keseimbangan keterlibatan yang optimal.

### 3. Keseimbangan Kepuasan

Keseimbangan kepuasan mengacu pada tingkat kepuasan yang seimbang yang dirasakan oleh individu terhadap kedua peran mereka, baik dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadi. Indikator-indikator untuk keseimbangan kepuasan ini adalah:

- a) Merasa puas dengan peran pekerjaan dan keluarga: Karyawan yang merasa pekerjaan yang mereka lakukan cukup untuk memenuhi kebutuhan baik dalam pekerjaan maupun keluarga akan merasakan kepuasan secara alami.
- b) Berkontribusi dalam peran pekerjaan dan keluarga: Karyawan yang aktif berkontribusi dan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja serta keluarga, yang dapat menyelesaikan tugas mereka dengan kualitas dan kuantitas yang memadai, cenderung merasa puas dengan keseimbangan antara

pekerjaan dan kehidupan pribadi.

### **2.1.3 Motivasi**

#### **2.1.3.1 Pengertian Motivasi**

Menurut (Lisan Hidayat et al., 2023), motivasi diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan, yang diwujudkan dalam usaha yang kuat atau lemah. Faktor-faktor tersebut sering disebut sebagai motivasi, di mana tujuan yang diinginkan memicu perilaku tertentu.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Dari defenisi di atas dapat dilihat bahwa motivasi merupakan hal yang penting untuk mendorong kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan bersemangat dalam menjalankan tanggungjawabnya dengan baik. Motivasi juga penting agar pegawai tidak patah semangat atau mudah menyerah bila dihadapkan pada kondisi-kondisi sulit dalam menjalankan tanggungjawabnya di perusahaan. Adanya motivasi membuat pegawai tetap berusaha mencari jalan keluar dari kondisi sulit agar dapat mencapai tujuan organisasi perusahaan (Lubis, 2025).

Dari berbagai pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan faktor yang mendorong dan mengarahkan perilaku seseorang dalam mencapai suatu tujuan. Motivasi dapat muncul dari keinginan individu untuk melakukan suatu aktivitas dan diwujudkan dalam usaha yang kuat atau lemah. Dalam konteks manajemen, motivasi berperan penting dalam menggerakkan sumber daya manusia agar bekerja secara produktif dan mencapai tujuan yang

telah ditetapkan. Dengan adanya motivasi, individu akan lebih giat, antusias, dan berkomitmen dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

### **2.1.3.2 Tujuan Motivasi**

Menurut (Hasibuan, 2016), tujuan pemberian motivasi dalam dunia kerja meliputi:

1. Meningkatkan gairah dan semangat kerja karyawan.
2. Meningkatkan moral serta kepuasan kerja karyawan.
3. Meningkatkan produktivitas kerja secara optimal.
4. Menjaga loyalitas dan stabilitas karyawan terhadap perusahaan.
5. Meningkatkan kedisiplinan serta menurunkan tingkat absensi karyawan.
6. Meningkatkan efisiensi dalam pengadaan sumber daya.
7. Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta membangun hubungan yang kuat antar karyawan.
8. Mengoptimalkan beban kerja sesuai dengan kapasitas karyawan.

### **2.1.3.3 Manfaat Motivasi**

Menurut (Anggraini & Ermawati, 2024) Manfaat motivasi kerja yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Selain itu, motivasi kerja juga memiliki banyak manfaat lainnya yaitu:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
2. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai
3. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai organisasi
4. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai
5. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
6. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya

#### **2.1.3.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

(Zulkifli, 2022) Faktor motivasi ada 2, yaitu:

Faktor internal, beberapa faktor internal tersebut antara lain:

- a. Harga diri dan prestasi, merupakan motivasi bagi mereka yang menghabiskan tenaganya untuk mencapai prestasi, mengembangkan kreativitas, dan meningkatkan harga diri.
- b. Kebutuhan, adalah segala bentuk motivasi yang dibutuhkan manusia untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya secara alamiah melalui pencapaian kesejahteraan.
- c. Harapan, adalah bentuk dasar keyakinan dan motivasi akan apa yang ingin dicapai dan apa yang akan berbuah di masa depan.
- d. Tanggung jawab adalah motivasi mereka yang ingin bekerja dengan baik dan motivas mereka yang ingin memastikan bahwa sesuatu yang berkualitas tinggi dihasilkan.
- e. Kepuasan kerja, merupakan motivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan tertentu.

Faktor Eksternal, beberapa faktor eksternal tersebut antara lain:

- a. Jenis dan sifat pekerjaan, merupakan dorongan seseorang untuk mengerjakan jenis serta sifat pekerjaan tertentu.
- b. Kelompok kerja adalah organisasi dimana orang-orang ingin bekerja untuk menghasilkan pendapatan untuk kebutuhan sehari-hari mereka.
- c. Kondisi kerja, adalah kondisi yang memungkinkan Anda untuk bekerja seperti yang diharapkan (berguna) dan bekerja dengan baik.
- d. Keamanan dan keselamatan kerja, adalah perlindungan yang diberikan oleh

organisasi untuk memastikan keselamatan dan keamanan orang-orang di tempat kerja.

- e. Hubungan interpersonal, adalah hubungan dengan di lingkungan kerja antar rekan kerja, atasan, ataupun bawahan. Dalam hal ini, kita ingin setiap orang dalam organisasi dihargai dan dihormati untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis.

### **2.1.3.5 Indikator Motivasi**

(Lisan Hidayat et al., 2023), motivasi diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan, yang diwujudkan dalam bentuk usaha yang kuat atau lemah. Faktor-faktor tersebut sering disebut sebagai motivasi, karena tujuan yang diinginkan mendorong orang untuk berperilaku tertentu. Berikut ini adalah beberapa indikator motivasi kerja yang dijelaskan oleh mereka:

- a. Promosi

Promosi adalah peningkatan posisi seorang karyawan ke tugas yang lebih baik, baik dilihat dari sudut tanggung jawab yang lebih besar, martabat atau status yang lebih tinggi, keterampilan yang lebih baik, serta tambahan upah dan gaji. Promosi memberikan dorongan bagi karyawan untuk bekerja lebih keras dan mencapai tujuan organisasi karena mereka melihat peluang untuk kemajuan karir dan peningkatan kompensasi.

- b. Prestasi

Prestasi kerja merupakan titik awal dari pengembangan karir seseorang. Prestasi ini didasarkan pada seberapa baik karyawan melaksanakan tugas-tugas yang dipercayakan kepada mereka. Karyawan yang mencapai prestasi

tinggi biasanya mendapatkan kesempatan untuk berkembang lebih lanjut dalam karir mereka. Prestasi ini juga menjadi indikator utama dalam penilaian kinerja dan keputusan promosi.

c. Penghargaan

Memberikan motivasi melalui kebutuhan akan penghargaan mencakup penghargaan atas prestasi yang dicapai, pengakuan atas keahlian, dan kontribusi yang diberikan. Penghargaan ini bisa berupa penghargaan formal seperti sertifikat atau penghargaan informal seperti pujian dari atasan. Penghargaan yang diberikan dengan tepat dapat meningkatkan semangat kerja dan motivasi karyawan untuk terus berprestasi.

d. Pengakuan

Pengakuan terhadap kemampuan dan keahlian karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan kewajiban perusahaan. Pengakuan ini tidak hanya meningkatkan rasa percaya diri karyawan tetapi juga mendorong mereka untuk terus mengembangkan keterampilan dan kemampuan mereka. Pengakuan yang diberikan dengan tulus membuat karyawan merasa dihargai dan penting bagi organisasi, yang pada gilirannya meningkatkan loyalitas dan komitmen mereka.

#### **2.1.4 *Team collaboration***

##### **2.1.4.1 *Pengertian Team collaboration***

(Masyithah et al., 2018) menggambarkan tim kerja sebagai kelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Sekelompok orang harus memiliki aturan dan prosedur yang jelas sehingga setiap anggota tim harus memutuskan apa yang harus dilakukan tim dan bagaimana melakukannya.

Dengan demikian, ada aturan yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Tim Kerja (*work team*) berbeda dengan kelompok kerja (*work group*). Kelompok kerja adalah kelompok yang berinteraksi terutama untuk berbagi informasi dan membuat berbagai keputusan untuk membantu setiap anggota bekerja di dalam area tanggung jawabnya. Sedangkan tim kerja adalah kelompok yang usaha-usaha individunya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada jumlah masukan individu. Dari berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kerja sama tim mencerminkan kolaborasi dalam kelompok, di mana anggota tim saling mendukung dan menggabungkan berbagai keahlian guna mencapai tujuan bersama secara lebih efektif. (Rantesalu et al., 2021)

#### **2.1.4.2 Tujuan *Team collaboration***

*Team collaboration* bertujuan untuk menciptakan sinergi dalam tim agar setiap anggota dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan bersama. (Rantesalu et al., 2021) beberapa tujuan utama dari *team collaboration*:

a. Meningkatkan Produktivitas dan Efisiensi

Dengan adanya kolaborasi tim, setiap anggota dapat berbagi tugas sesuai dengan keahlian masing-masing, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan efisien.

b. Mendorong Inovasi dan Kreativitas

Kolaborasi memungkinkan pertukaran ide dan pemikiran yang beragam, sehingga dapat menghasilkan solusi inovatif dan meningkatkan kreativitas dalam menyelesaikan tantangan kerja.

c. Memperkuat Komunikasi dan Koordinasi

*Team collaboration* bertujuan untuk membangun komunikasi yang lebih

efektif antar anggota tim, sehingga dapat menghindari miskomunikasi dan meningkatkan koordinasi dalam menyelesaikan tugas.

d. Meningkatkan Kualitas Keputusan

Dengan bekerja sama, tim dapat melakukan analisis yang lebih komprehensif sebelum mengambil keputusan, sehingga menghasilkan keputusan yang lebih tepat dan strategis.

e. Membangun Hubungan Kerja yang Harmonis

Kolaborasi tim membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan rasa saling percaya, serta mempererat hubungan antar anggota tim.

#### **2.1.4.3 Manfaat *Team collaboration***

*Team collaboration* memberikan berbagai manfaat bagi individu maupun organisasi dalam mencapai tujuan bersama. (Rantesalu et al., 2021) beberapa manfaat utama dari *team collaboration*:

1. Meningkatkan Efisiensi dan Produktivitas

Dengan bekerja sama, tugas dapat dibagi sesuai dengan keahlian masing-masing anggota tim, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan efisien.

2. Mendorong Inovasi dan Kreativitas

Kolaborasi memungkinkan pertukaran ide dan perspektif yang beragam, sehingga menghasilkan solusi inovatif dan ide-ide kreatif dalam menyelesaikan masalah.

3. Memperkuat Komunikasi dan Kerja Sama

Dengan adanya *team collaboration*, komunikasi antar anggota tim menjadi

lebih efektif, sehingga dapat mengurangi risiko kesalahpahaman dan meningkatkan koordinasi kerja.

4. Meningkatkan Motivasi dan Kepuasan Kerja

Bekerja dalam tim yang solid dapat meningkatkan rasa keterlibatan dan kebersamaan, yang pada akhirnya meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja individu.

5. Mempercepat Pengambilan Keputusan

Keputusan yang diambil secara kolektif melalui diskusi tim cenderung lebih akurat dan terarah karena mempertimbangkan berbagai sudut pandang.

6. Membangun Budaya Kerja yang Positif

*Team collaboration* membantu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, meningkatkan rasa saling percaya, serta membangun hubungan kerja yang lebih baik antar anggota tim.

7. Meningkatkan Adaptasi terhadap Perubahan

Dengan adanya kolaborasi, tim dapat lebih cepat menyesuaikan diri terhadap perubahan dan menghadapi tantangan yang ada dalam lingkungan kerja.

#### **2.1.4.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Team collaboration***

Menurut (Agustin et al., 2024) Faktor yang mempengaruhi kerja sama tim adalah sebagai berikut:

1. Komunikasi yang efektif
2. Kepemimpinan yang baik
3. Kepercayaan antara anggota tim
4. Tim yang jelas
5. Dukungan organisasi

#### **2.1.4.5 Indikator *Team collaboration***

Menurut Sibarani (2018) dalam (Elang Ibrahim et al., 2021), kerja sama dalam tim dapat diukur melalui

beberapa indikator berikut:

- a. Tanggung Jawab – Indikator ini mencerminkan sejauh mana anggota tim bersedia berbagi tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Ketika tanggung jawab didistribusikan secara merata, hal ini dapat membangun kerja sama yang lebih solid di antara anggota tim.
- b. Kontribusi Bersama – Kerja sama juga dapat dinilai dari tingkat kontribusi setiap anggota, baik dalam bentuk tenaga maupun pemikiran. Partisipasi aktif dan kontribusi positif dari semua anggota tim akan menciptakan sinergi yang lebih baik serta meningkatkan efektivitas kerja tim.
- c. Pengelolaan Kemampuan – Faktor ini berkaitan dengan kemampuan pemimpin dalam mengarahkan dan mengoptimalkan potensi setiap anggota tim. Dengan memanfaatkan keterampilan individu secara maksimal, kerja sama dalam tim dapat semakin meningkat, menghasilkan kinerja yang lebih berkualitas.

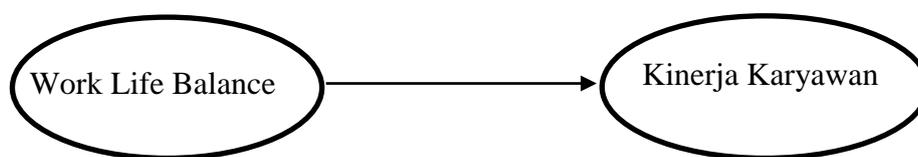
#### **2.2 Kerangka Berfikir konseptual**

Kerangka konseptual merupakan suatu bentuk kerangka berfikir yang dapat digunakan sebagai pendekatan dalam memecahkan masalah. Biasanya kerangka penelitian ini menggunakan pendekatan ilmiah dan memperlihatkan hubungan antar variabel dalam proses analisis

### 2.2.1 Pengaruh work life balance terhadap kinerja

Menurut (Mardiani & Widiyanto, 2021), *work life balance* merujuk pada kondisi di mana seorang individu dapat mengelola dan membagi waktu antara kewajiban pekerjaan, kehidupan pribadi, keluarga, serta tanggung jawab lainnya tanpa menimbulkan konflik antara pekerjaan dan kehidupan keluarga. Keadaan ini memungkinkan peningkatan motivasi, produktivitas, serta loyalitas terhadap pekerjaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Lukmiati et al., 2020) setelah dilakukan hipotesis secara parsial dan simultan didapatkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Work life Balance Terhadap Variabel Kinerja.



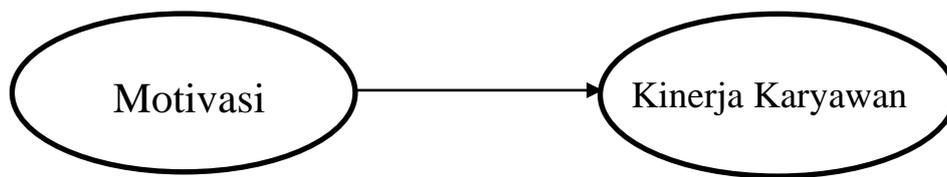
**Gambar 2.1 Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja karyawan**

### 2.2.2 Pengaruh Motivasi terhadap kinerja

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Dari defenisi di atas dapat dilihat bahwa motivasi merupakan hal yang penting untuk mendorong kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan bersemangat dalam menjalankan tanggungjawabnya dengan baik. Motivasi juga penting agar pegawai tidak patah semangat atau mudah menyerah bila dihadapkan pada kondisi-kondisi

sulit dalam menjalankan tanggungjawabnya di perusahaan. Adanya motivasi membuat pegawai tetap berusaha mencari jalan keluar dari kondisi sulit agar dapat mencapai tujuan organisasi perusahaan (Lubis, 2025).

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ekhsan, 2019) Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Syncrum Logistics. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, atau dengan kata lain motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan., sehingga semakin tinggi motivasi kerja karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan.



**Gambar 2.2 Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan**

### **2.2.3 Pengaruh Team Collaboration Terhadap Kinerja**

(Masyithah et al., 2018) menggambarkan tim kerja sebagai kelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Sekelompok orang harus memiliki aturan dan prosedur yang jelas sehingga setiap anggota tim harus memutuskan apa yang harus dilakukan tim dan bagaimana melakukannya. Dengan demikian, ada aturan yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Devi et al., 2022a) Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado.



**Gambar 2.3 Pengaruh Kerja Sama tim terhadap kinerja**

#### **2.2.4 Pengaruh Work Life Balance, Motivasi dan Kerjasama Tim Terhadap kinerja**

Kinerja karyawan sebagai salah satu elemen utama yang dapat ditingkatkan apabila karyawan mengetahui apa yang diharapkan kapan dapat berperan serta dinilai atas hasil kinerjanya didasarkan perilaku. Penilaian kinerja harus dilakukan secara adil tidak memihak dan harus menggambarkan kinerja aktual yang akurat. Persoalnya adalah apakah karyawan mempunyai perilaku kompetitif yang tinggi untuk mencapai prestasi kerja yang lebih baik dan melahirkan perilaku yang tidak cepat puas diri terhadap hasil. (harahap & Tirtayasa, 2020)

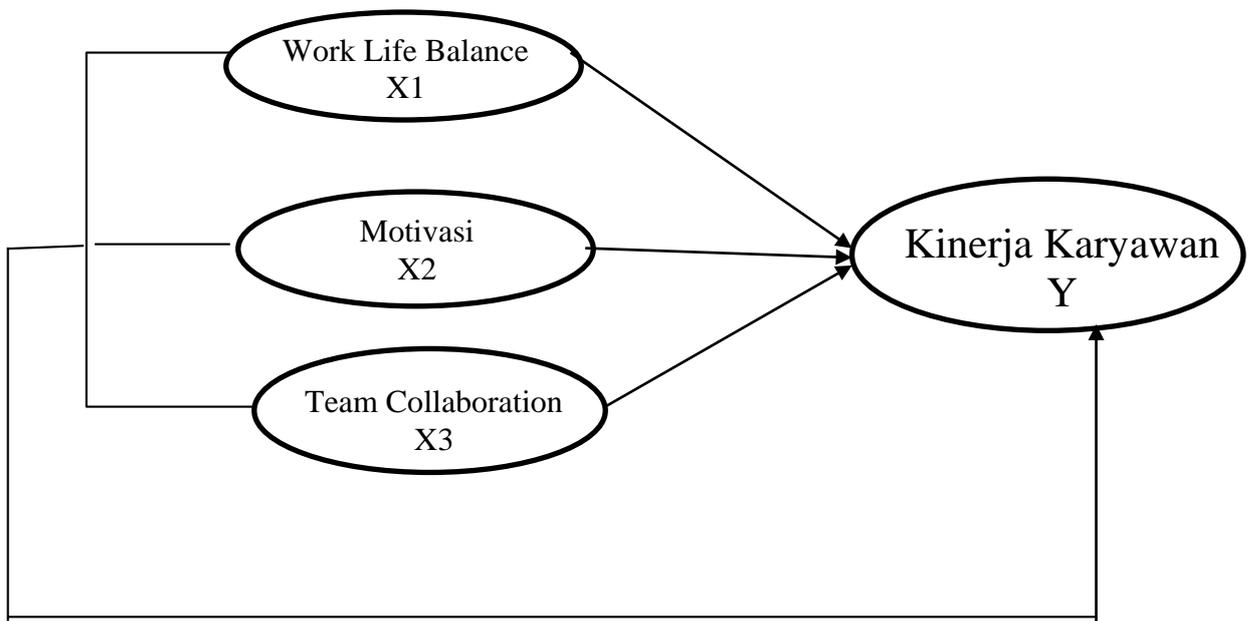
Menurut (Mardiani & Widiyanto, 2021), *work life balance* merujuk pada kondisi di mana seorang individu dapat mengelola dan membagi waktu antara kewajiban pekerjaan, kehidupan pribadi, keluarga, serta tanggung jawab lainnya tanpa menimbulkan konflik antara pekerjaan dan kehidupan keluarga.

Menurut (Lisan Hidayat et al., 2023), motivasi diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan, yang diwujudkan dalam usaha yang kuat atau lemah. Faktor-faktor tersebut sering disebut sebagai motivasi, di mana tujuan yang diinginkan memicu perilaku tertentu.

(Masyithah et al., 2018) menggambarkan tim kerja sebagai kelompok

orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Sekelompok orang harus memiliki aturan dan prosedur yang jelas sehingga setiap anggota tim harus memutuskan apa yang harus dilakukan tim dan bagaimana melakukannya.

Berdasarkan telaah pustaka yang telah dilakukan diatas, maka model pemikiran teoritis yang dikembangkan pada penelitian ini terlihat pada gambar berikut ini :



**Gambar 2.4 Pengaruh Work Life Balance Motivasi dan Team Collaboration Terhadap Kinerja Karyawan**

### 2.3 Hipotesis

Berdasarkan pada kerangka konseptual diatas penulis membuat hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Ada pengaruh *work life balance* terhadap kinerja pada karyawan PT.PLN Persero Nusantara *Power Up* Belawan
2. Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pada kinerja pada karyawan PT.PLN Persero Nusantara *Power Up* Belawan

3. Ada pengaruh *team collaboration* terhadap kinerja pada karyawan PT.PLN Persero Nusantara *Power Up* Belawan
4. Ada pengaruh antara *Work Life Balance* Motivasi dan *Team Collaboration* Terhadap kinerja karyawan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Metode penelitian merupakan strategi memperoleh data untuk tujuan tertentu. Jenis penelitian yang digunakan yaitu analisis kuantitatif dengan Pendekatan asosiatif. Metode penelitian kuantitatif mengacu pada penelitian yang menitikberatkan pada rencana yang jelas dan proses yang sistematis dari awal hingga rancangan penelitian. Pendekatan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif yang dimaksud adalah suatu pendekatan penelitian dimana peneliti tersebut bertujuan untuk menganalisis permasalahan bahwa adanya hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya. Menurut Sugiyono (2016, hal:35), penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa metode kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang mengutamakan data berupa angka dan analisis statistik untuk mengukur, menjelaskan, serta menguji hubungan antar variabel. Metode ini digunakan untuk memperoleh hasil yang objektif dan dapat digeneralisasi dengan menerapkan prosedur sistematis dalam pengumpulan serta pengolahan data.

#### **3.2 Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional atau bisa juga disebut dengan mendefinisikan konsep

secara operasional adalah menjelaskan karakteristik dari objek kedalam elemen elemen yang dapat diobservasi yang menyebabkan konsep dapat diukur dan dioperasionalkan kedalam penelitian Sugiyono, 2016. Operasionalisasi variabel penelitian dapat dilihat berdasarkan tabel dibawah ini.

**Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi Operasional</b>	<b>Indikator</b>
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja merujuk pada hasil atau tingkat pencapaian yang dicapai oleh karyawan selama jangka waktu yang telah ditentukan, yang dievaluasi berdasarkan standar hasil kerja, target, sasaran, atau kriteria yang telah direncanakan dan disetujui bersama (Ansory & Indrasari, 2018)	-kualitas kerja karyawan -kuantitas atau pencapaian target yang telah ditentukan -penyelesaian tugas yang telah ditentukan -tanggung jawab karyawan atas pekerjaan yang diberikan (Lestary & Harmon, 2017)
<i>Work Life Balance</i> (X1)	<i>Work life balance</i> merujuk pada kondisi di mana seorang individu dapat mengelola dan membagi waktu antara kewajiban pekerjaan, kehidupan pribadi, keluarga, serta tanggung jawab lainnya tanpa menimbulkan konflik antara pekerjaan dan kehidupan keluarga. Keadaan ini memungkinkan peningkatan motivasi, produktivitas, serta loyalitas terhadap pekerjaan (Mardiani & Widiyanto, 2021)	- Keseimbangan Waktu - Keseimbangan Keterlibatan - Keseimbangan Kepuasan (Pangeman et al., n.d.)
Motivasi (X2)	Motivasi diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan, yang diwujudkan dalam usaha yang kuat atau lemah. Faktor-faktor tersebut sering disebut sebagai motivasi, di mana tujuan yang diinginkan memicu perilaku tertentu (Lisan Hidayat et al., 2023)	- Promosi - Prestasi - Penghargaan - Pengakuan (Lisan Hidayat et al., 2023)

<i>Team Collaboration</i> (X3)	Team Collaboration sebagai kelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Sekelompok orang harus memiliki aturan dan prosedur yang jelas sehingga setiap anggota tim harus memutuskan apa yang harus dilakukan tim dan bagaimana melakukannya (Masyithah et al., 2018)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tanggung Jawab</li> <li>- Kontribusi Bersama</li> <li>- Pengelolaan Kemampuan</li> </ul> Sibarani, (2018) dalam (Elang Ibrahim et al., 2021)
--------------------------------	---	---

### 3.3 Tempat dan waktu penelitian

#### 3.3.1 Tempat penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Ppada PT.PLN Persero Nusantara Power Up Belawan Jl. PLTU No. 1 Belawan Pulau Sicanang.

#### 3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitiannya direncanakan dari bulan Desember sampai bulan April, dengan rincian sebagai berikut:

**Tabel 3.2 Rencana jadwal penelitian**

No	Jenis Kegiatan	Desember 2024				Januari 2025				Februari 2025				Maret 2025				April 2025			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penelitian Pendahuluan (Pra Riset)	■																			
3	Penyusunan		■	■	■																
4	Bimbingan Tugas Akhir					■	■	■	■												
5	Seminar Tugas Akhir								■												
7	Pengumpulan Data									■	■	■	■								
9	Pengelolaan Dan Analisis Data										■	■	■								
10	Penyusunan Tugas Akhir												■	■	■	■	■				
11	Bimbingan Tugas Akhir															■	■				
12	Sidang Meja Hijau																			■	■

### **3.4 Populasi dan Sampel**

#### **3.4.1 Populasi**

Populasi penelitian mengacu pada semua unit analisis yang memiliki ciri-ciri identik atau mempunyai hubungan bermakna dengan isu penelitian. Pentingnya memahami tingkat dan atribut suatu populasi digarisbawahi untuk menjamin gambaran yang tepat dari kelompok tersebut dalam penelitian. Populasi penelitian mengacu pada keseluruhan individu, objek, atau peristiwa yang menjadi fokus penyelidikan. Pentingnya memiliki pemahaman yang komprehensif tentang suatu populasi terletak pada kemampuannya untuk menjamin gambaran yang tepat tentang kelompok tersebut dalam upaya penelitian, sehingga memungkinkan ekstrapolasi yang tepat atas temuan penelitian kepada masyarakat luas. Tahap awal desain penelitian melibatkan identifikasi populasi yang sesuai, yang memainkan peran penting dalam memastikan keberhasilan penelitian dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Sugiyono ( 2016, hal:148) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu.

Adapun populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada PT.PLN Persero Power Up belawan yang beranggotakan 212 Orang.

Tabel 3.3 Jumlah Karyawan

No	Up Belawan	Jumlah Pegawai
2	Operasi	105
3	Pemeliharaan	63
4	Enjiniring & QA	25
5	Business Support	19
		212

### 3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2016, hal : 149 )Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat meng- gunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul- betul representatif (mewakili).Teknik yang digunakan dalam penentuan sampel penelitian ini menggunakan rumus Slovin dalam (Juliandi et al., 2014) yaitu sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

$n$  = ukuran sampel

$N$  = ukuran populasi

$e$  = kelonggaran penelitian

Dari rumus berikut dapat diperoleh sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{212}{1 + 212 \times 0.1^2} = 68$$

Dari perhitungan rumus Slovin diatas, maka sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 68 orang karyawan PT.PLN Persero Nusantara Power Up Belawan.

Dari 68 responden tersebut penulis menentukan sampel dengan melakukan strata dari tiap tiap bagian yang ada, yaitu :

### 3.4 Tabel Responden

No	Unit Kerja	Jumlah Karyawan	Jumlah Sampel
1	Operasi	105	$\frac{68}{212} \times 105 = 34 \text{ orang}$
2	Pemeliharaan	63	$\frac{68}{212} \times 63 = 20 \text{ orang}$
3	Enjiniring & QA	25	$\frac{68}{212} \times 25 = 8 \text{ orang}$
4	Business Support	19	$\frac{68}{212} \times 19 = 6 \text{ orang}$
	Jumlah	212 Karyawan	68 aryawan

### 3.5 Teknik Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan (Sugiyono, 2016, hal. 224). Adapun teknik pengumpulan data, antara lain :

1. Wawancara, merupakan teknik pengumpulan data yang melibatkan interaksi langsung antara peneliti dan partisipan penelitian. Wawancara kualitatif bertujuan untuk mendapatkan pemahaman mendalam tentang pengalaman, pandangan, dan perspektif individu terkait fenomena yang diteliti. Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur, semi-terstruktur, atau tidak terstruktur, tergantung pada tingkat kerangka yang telah ditentukan sebelumnya (Creswell, 2014)

2. Angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data di mana partisipan/responden mengisi pertanyaan atau pernyataan kemudian setelah diisi dengan lengkap mengembalikan kepada peneliti (Creswell, 2014)
3. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut variabel penelitian. Biasanya disediakan lima pilihan skala dengan format seperti: 1. Sangat setuju 2. Setuju 3. Netral 4. Tidak setuju 5. Sangat tidak setuju

**Tabel 3.5 Skala Likert**

No	Pertanyaan	Bobot
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu - Ragu	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

*Sumber : Sugiyono, hal : 168*

Selanjutnya kuisisioner yang disusun di uji kelayakannya melalui pengujian validitas dan realibilitas

### **3.6 Pengujian Instrumen**

#### **3.6.1 Uji Validitas**

Validitas suatu instrument menunjukkan seberapa jauh ia dapat mengukur apa yang hendak diukur dalam suatu penelitian. Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan maka digunakan teknik korelasi product moment, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N\sum X^2 - (\sum X)^2)(N\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Dimana :

Sumber: Sugiyono 2016, hal : 286

$r_{xy}$	= Besarnya korelasi antara kedua variabel X dan Y
N	= Banyaknya pasangan pengamatan
$\sum x$	= Jumlah pengamatan variabel X
$\sum y$	= Jumlah pengamatan variabel Y
$(\sum x^2)$	= Jumlah kuadrat pengamatan variabel X
$(\sum y^2)$	= Jumlah kuadrat pengamatan variabel Y
$(\sum x)^2$	= Kuadrat jumlah pengamatan variabel X
$(\sum y)^2$	= Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y
$\sum xy$	= Jumlah hasil kali variabel X dan Y

Adapun langkah-langkah pengujian validitas dengan korelasi adalah sebagai berikut:

1. Korelasi skor-skor satu nomor angket dengan skor total variabelnya.
2. Jika nilai koefisien korelasi (r) yang diperoleh adalah positif, kemungkinan butir yang diuji tersebut adalah valid.
3. Walaupun positif perlu pula nilai korelasi (r) tersebut diuji signifikan atau tidaknya. Jika korelasi signifikan maka item instrument adalah valid. Kriteria penerimaan/ penolakan hipotesis adalah sebagai berikut.
  - a. Tolak H<sub>0</sub> Jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2-tailed > 0,05).

- b. Terima H<sub>0</sub> jika nilai korelasi adalah negatif atau probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2-tailed > 0,05)

### 3.6.2 Uji Realibilitas

Uji reliabilitas pada suatu instrument penelitian adalah sebuah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah kusioner yang digunakan dalam pengambilan data penelitian sudah dapat dikatakan reliabel atau tidak (Dewi & Sudaryanto, 2020) pada uji reliabilitas penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Alpha Cronbach. Di mana menurut Putri (dalam Dewi & Sudaryanto, 2020) apabila suatu variable menunjukkan nilai Alpha Cronbach >0.60 maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut dapat dikatakan reliabel atau konsisten dalam mengukur.

$$r = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma i^2} \right]$$

Sumber : Sugiyono 2016, hal 216)

Dimana :

r = Reliabilitas Instrumen

k = Banyaknya butir pernyataan

$\sum b^2$  = Jumlah varians butir

$I^2$  = Varians total

Dalam menetapkan butir item pertanyaan dalam kategori reliabilitas kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai koefisien reliabilitas (Croanbach Alpha)  $\geq 0,06$  maka instrumen dinyatakan reliabel (percaya)

2. Jika nilai koefisien reliabilitas (Croanbach Alpha)  $\leq 0,06$  maka instrumen dinyatakan tidak reliabel (tidak percaya).

### 3.7 Teknik Analisis Data

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

#### 3.7.1 Regresi Linear Berganda

Teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data penelitian ini adalah menggunakan regresi linear berganda yang bertujuan untuk menguji variabel bebas terhadap variabel terikat, analisis regresi linear berganda dipengaruhi untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel X terhadap Y.

Penelitian ini melihat atau menganalisis pengaruh Work Life Balance Motivasi dan Team Collaboration Terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Belawan maka metode yang digunakan untuk menganalisis data adalah berbentuk reegresi linear berganda dengan alasan variabel bebas yang terdiri dari beberapa variabel.

$$Y^1 = a + b X$$

Sumber : Sugiyono (2016, hal 293)

Y = Kinerja

a = Konstanta

b =Kofisien regresi

X=Nilai variable Independen

#### 3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi kalsik linear berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Jika model adalah model baik, maka hasil analisis regresi layak dijadikan

sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis

Langkah-langkah pengujian asumsi klasik linear berganda adalah sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Kriteria penarikan kesimpulan uji normalitas adalah apabila sign t hitung  $> 0,05$  maka data tersebut berdistribusi normal dan begitu juga sebaliknya.

b. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen, kriteria penarikan kesimpulan uji multikolinearitas adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (variance inflansi/VIF), yang tidak melebihi 4 atau 5

c. Heterokedastisitas

Pengujian heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residul dari suatu pengamatan yang lain. Kriteria penarikan kesimpulan uji heterokedastisitas adalah jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas dan jika varians berbeda tersebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Dasar pengambilan keputusan adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi

heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas,serta titik-titik (point-point) menyebar dibawah 0 (Nol) pada sumbu Y maka tidak terjadi heterokedastisitas.

### 3.7.3 Uji Hipotesis

#### a. Uji secara parsial (Uji T)

Pengujian ini dilakukan untuk menguji setiap variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Untuk menguji signifikan hubungan, digunakan rumus uji statistic t.

Dengan rumus :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

*Sumber : Sugiyono 2016,hal :288*

Keterangan :

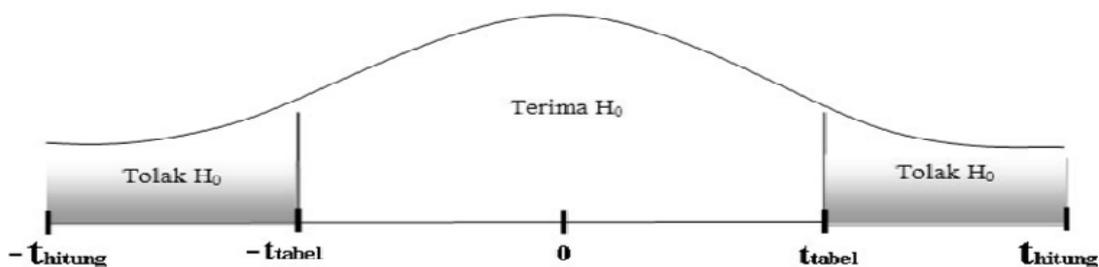
t = Nilai t

n = Jumlah Sample

r = Nilai Koefisiensi Korelasi

Kriteria pengujiannya adalah:

- a. Bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  , maka Ho ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel x dan y.
- b. Bila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$ , maka Ho diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel x dan y.



Gambar III.I (Uji T)

### 3.7.4 Uji F (Simultan)

Uji statistik F digunakan untuk menguji hipotesis yang bersifat simultan (bersama-sama). Terutama pengujian signifikan terhadap koefisien korelasi gandanya.

$$F_h = \frac{R^2/K}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Sugiyono (2016,hal 297)

Keterangan

$R^2$  = Koefisiensi Korelasi Berganda

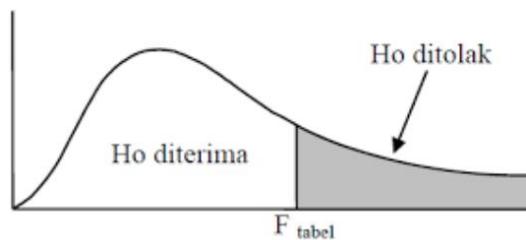
$K$  = Jumlah Variabel Independen (bebas)

$n$  = Jumlah Sample

$F$  = F hitung yang selanjutnya dibandingkan F tabel

Bentuk pengujiannya adalah:

- Bila  $f_{hitung} > f$  atau  $-f_{hitung} < -f_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel X dan X dengan Y.
- Bila  $f_{hitung} \leq f_{tabel}$  atau  $-f_{hitung} \geq -f_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel X dan X dengan Y. Taraf signifikan yang digunakan adalah 5%, uji dua pihak dan  $dk=n-k-1$ .



Gambar III.II (Uji F)

### 3.7.5 Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi tabel dependen. Nilai koefisien berada diantara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program statistical package for social science (SPSS 20). Hopotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

$$D = R^2 \times 100\%$$

Dimana:

D = Koefisien

R = R square

100% = Persentase kontribusi

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Analisis Kuantitatif

##### 4.1.1 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

###### a. Uji Validitas

Untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen, penulis menggunakan analisis dengan SPSS. Berikut hasil pengujian validitas. Untuk tingkat validitas dilakukan uji signifikansi dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan nilai  $r$  tabel. Untuk degree of freedom ( $df$ ) =  $n - k$  dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel dan  $k$  adalah jumlah konstruk. Pada kasus ini besarnya  $df$  dapat dihitung  $37 - 2$  atau  $df = 35$  dengan  $\alpha 0,05$  didapat  $r$  tabel 0,325; jika  $r$  hitung (untuk tiap-tiap butir pertanyaan dapat dilihat pada kolom corrected item pertanyaan total correlation) lebih besar dari  $r$  tabel dan nilai  $r$  positif, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid.

**Tabel 4.1 Uji validitas**

X1			
Item	R tabel	R hitung	Keterangan
X1.1	0,2387	0,821	Valid
X1.2	0,2387	0,773	Valid
X1.3	0,2387	0,772	Valid
X1.4	0,2387	0,785	Valid
X1.5	0,2387	0,816	Valid
X1.6	0,2387	0,804	Valid
X1.7	0,2387	0,819	Valid
X1.8	0,2387	0,830	Valid
X1.9	0,2387	0,801	Valid
X1.10	0,2387	0,867	Valid

X2			
Item	R tabel	R hitung	Keterangan
X2.1	0,2387	0,501	Valid
X2.2	0,2387	0,743	Valid
X2.3	0,2387	0,780	Valid
X2.4	0,2387	0,827	Valid
X2.5	0,2387	0,695	Valid
X2.6	0,2387	0,567	Valid
X2.7	0,2387	0,578	Valid
X2.8	0,2387	0,720	Valid
X2.9	0,2387	0,835	Valid
X2.10	0,2387	0,713	Valid
X3			
Item	R tabel	R hitung	Keterangan
X3.1	0,2387	0,725	Valid
X3.2	0,2387	0,778	Valid
X3.3	0,2387	0,812	Valid
X3.4	0,2387	0,770	Valid
X3.5	0,2387	0,768	Valid
X3.6	0,2387	0,668	Valid
X3.7	0,2387	0,567	Valid
X3.8	0,2387	0,826	Valid
X3.9	0,2387	0,596	Valid
X3.10	0,2387	0,699	Valid
Y			
Item	R tabel	R hitung	Keterangan
Y1.1	0,2387	0,816	Valid
Y1.2	0,2387	0,819	Valid
Y1.3	0,2387	0,791	Valid
Y1.4	0,2387	0,876	Valid
Y1.5	0,2387	0,738	Valid
Y1.6	0,2387	0,776	Valid
Y1.7	0,2387	0,816	Valid
Y1.8	0,2387	0,823	Valid
Y1.9	0,2387	0,791	Valid
Y1.10	0,2387	0,640	Valid

Berdasarkan uji validitas pada variable pengetahuan maka dapat dilihat bahwa semua item pertanyaan memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel

0,2387. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument telah valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

### **b. Uji Reabilitas**

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pertanyaan selalu konsisten. Koefisien reliabilitas instrumen dimaksudkan untuk melihat konsistensi jawaban butir-butir pernyataan yang diberikan oleh responden Adapun alat analisisnya menggunakan metode belah dua (split half) dengan mengkorelasikan total skor ganjil lawan genap, selanjutnya dihitung reliabilitasnya menggunakan rumus “Alpha Cronbach”. Penghitungan dilakukan dengan dibantu komputer program SPSS. Adapun reliabilitas untuk masing-masing variabel hasilnya disajikan pada tabel berikut ini

**Tabel 4.2 Uji realibilitas**

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Standar	Ketaerangan
X1	0,940	0.6	Reliabel
X2	0,876	0.6	Reliabel
X3	0,888	0.6	Reliabel
Y	0,930	0.6	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

## **4.2 Deskripsi Data**

### **4.2.1 Deskripsi Variabel Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT.PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Belawan. Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel Work Life Balance (X1), 10 pernyataan untuk variabel Motivasi (X2), 10 pernyataan untuk variabel Team Collaboration (X3) ,dan 10 pertanyaan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y), Angket yang

disebarkan ini diberikan kepada 68 karyawan PT.PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Belawan sebagai sample penelitian dan dengan menggunakan skala likert dengan 5 (lima) opsi sebagai berikut:

**Tabel 4.3 Skala Likert**

No	Pertanyaan	Bobot
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu - Ragu	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

Ketentuan di atas berlaku dengan menghitung X dan Y jadi setiap responden yang menjawab angket maka skor tertingginya adalah 5 dan skor terendah

#### 4.2.2 Identitas Responden

Data di dalam tabel- tabel di bawah ini menunjukkan identitas responden yang terdiri dari jenis kelamin, Pendidikan, usia, dan lama bekerja.

##### 4.2.2.1 Jenis Kelamin

Identitas responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 4.4 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<b>Valid</b>	Laki - Laki	55	80.9	80.9	80.9
	Perempuan	13	19.1	19.1	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Dari tabel 4.2 di atas bisa dilihat bahwa peresentase responden terdiri dari 55(80.9%) orang laki-laki dan perempuan sebanyak 13 (19.1%) orang. Bisa

ditarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden PT.PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Belawan adalah Laki-laki

#### 4.2.2.2 Pendidikan Terakhir

Adapun identitas responden berdasarkan Pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.5 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan Terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<b>Valid</b>	D3	20	29.4	29.4	29.4
	S1	31	45.6	45.6	75.0
	SMA/SMK	17	25.0	25.0	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Dari tabel 4.3 di atas bisa dilihat bahwa responden terbanyak terdiri dari karyawan yang berlatar belakang Pendidikan S1-S2 yaitu sebanyak 31 (45,6 %) orang, kemudian diikuti karyawan yang berlatar belakang Pendidikan Diploma yaitu sebanyak 20 (29,4%) orang dan terakhir diikuti karyawan yang berlatar belakang Pendidikan SMA/SMK yaitu sebanyak 17 (25,0%) orang.

Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan yang berpendidikan terakhir S1 yakni sebanyak 31 orang (45,6%)

#### 4.2.2.3 Lama Bekerja

Adapun identitas responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat dari tabel berikut ini:

**Tabel 4.6 Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Lama Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<b>Valid</b>	> 10 Tahun	21	30.9	30.9	30.9
	1-5 Tahun	5	7.4	7.4	38.2
	6-10 Tahun	42	61.8	61.8	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)*

Dari tabel 4.4 di atas bisa dilihat bahwa presentase responden terdiri dari 5(7,4%) orang karyawan yang sudah bekerja selama 1-5 tahun, 42 (61,8%) orang karyawan yang sudah bekerja lebih dari 6-10 tahun, dan 21 (30,9%) sudah bekerja selama > 10 tahun.

Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan yang sudah bekerja diatas 6-10 tahun yakni sebanyak 42 orang (61,8%)

#### 4.2.2.4 Usia

Adapun identitas responden berdasarkan usia dapat dilihat dari tabel berikut ini:

**Tabel 4.7 Identitas Responden Berdasarkan Usia**

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<b>Valid</b>	>50	6	8.8	8.8	8.8
	20-30	4	5.9	5.9	14.7
	31-40	47	69.1	69.1	83.8
	41-50	11	16.2	16.2	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)*

Dari tabel di atas bisa dilihat bahwa presentase responden dari 4 (5,9%) orang karyawan yang berusia 20-30 tahun, 47 (69,1%) orang karyawan yang berusia 31-40 tahun, 11 (16,2%) orang karyawan yang berusia 41-50 tahun, dan 6 (8,8%) orang karyawan yang berusia >50 tahun .

Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan yang berusia diatas 31-40 tahun yakni sebanyak 47 orang (69,1%).

### 4.2.3 2 Deskripsi Hasil Penelitian

#### 4.2.3.1 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan penyebaran angket kepada Karyawan PT.PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Belawan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kinerja karyawan sebagai berikut:

**Tabel 4.8 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan**

No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	46	67,6%	21	30,9%	1	1,5%	0	0%	0	0%	68	100%
2	44	64,7%	22	32,4%	2	2,9%	0	0%	0	0%	68	100%
3	54	79,4%	14	20,6%	0	0%	0	0%	0	0%	68	100%
4	50	73,5%	18	26,5%	0	0%	0	0%	0	0%	68	100%
5	47	69,1%	18	26,5%	3	4,4%	0	0%	0	0%	68	100%
6	49	72,1%	17	25,0%	2	2,9%	0	0%	0	0%	68	100%
7	51	75,0%	16	23,5%	1	1,5%	0	0%	0	0%	68	100%
8	53	77,9%	14	20,6%	1	1,5%	0	0%	0	0%	68	100%
9	54	79,4%	14	20,6%	0	0%	0	0%	0	0%	68	100%
10	53	77,9%	15	22,1%	0	0%	0	0%	0	0%	68	100%

*Sumber : Hasil Kuesioner, 2025 (data diolah)*

Dari tabel 4.6 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan variabel kinerja adalah sebagai berikut :

1. Saya dapat menyelesaikan jumlah pekerjaan yang diberikan sesuai dengan target yang ditetapkan. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 21 orang (30,9%).
2. Saya mampu menyelesaikan tugas tambahan di luar tanggung jawab utama saya jika diperlukan. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 22 orang (32,4%).
3. Saya selalu berusaha memberikan hasil pekerjaan dengan kualitas terbaik. Jawaban responden mayoritas yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang (20,6%).
4. Pekerjaan yang saya hasilkan jarang mengalami kesalahan atau perlu revisi. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 18 orang (26,5%).
5. Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang diberikan. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 18 orang (26,5%).
6. Saya mampu mengatur waktu dengan baik agar tidak menunda pekerjaan. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 17 orang (25,0%).
7. Saya jarang absen atau terlambat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab saya. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 16 orang (23,5%).
8. Saya selalu hadir dan siap bekerja sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 14 orang (20,6%).

9. Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja secara efektif dalam menyelesaikan tugas. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 14 orang (20,6%).

10. Saya selalu terbuka terhadap saran dan masukan dari tim untuk meningkatkan hasil kerja. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 15 orang (22,1%)

#### 4.2.3.2 Variabel Work Life Balance (X1)

Berdasarkan penyebaran angket kepada Karyawan PT.PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Belawan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang work life balance sebagai berikut:

**Tabel 4.9 Skor Angket Untuk Variabel Work Life Balance**

No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	53	77,9%	15	22,1%	0	0%	0	0%	0	0%	68	100%
2	51	75,0%	15	22,1%	2	2,9%	0	0%	0	0%	68	100%
3	50	73,0%	17	25,0%	1	1,5%	0	0%	0	0%	68	100%
4	52	76,5%	16	23,5%	0	0%	0	0%	0	0%	68	100%
5	51	75,0%	17	25,0%	0	0%	0	0%	0	0%	68	100%
6	45	66,2%	21	30,9%	2	2,9	0	0%	0	0%	68	100%
7	43	63,2%	25	36,8%	0	0%	0	0%	0	0%	68	100%
8	50	73,5%	18	26,5%	0	0%	0	0%	0	0%	68	100%
9	52	76,5%	15	22,1%	1	1,5	0	0%	0	0%	68	100%
10	48	70,6%	20	29,4%	0	0%	0	0%	0	0%	68	100%

Sumber : Hasil Kuesioner, 2025 (data diolah)

Dari tabel 4.7 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan variabel kinerja adalah sebagai berikut :

1. Saya dapat membagi waktu secara adil antara pekerjaan dan keluarga. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 15 orang (22,1%).

2. Saya jarang merasa kewalahan dalam mengatur jadwal kerja dan waktu bersama keluarga. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 15 orang (22,1%).
3. Saya masih memiliki waktu untuk melakukan hobi atau kegiatan yang saya sukai di luar pekerjaan. Jawaban responden mayoritas yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang (25,0%).
4. Pekerjaan saya tidak menghalangi saya untuk menikmati waktu pribadi secara rutin. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 16 orang (23,5%).
5. Saya merasa memiliki tanggung jawab yang seimbang antara pekerjaan dan keluarga. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 17 orang (25,0%).
6. Saya bisa tetap fokus pada pekerjaan tanpa mengabaikan kebutuhan keluarga saya. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 21 orang (30,9%).
7. Saya dapat membagi perhatian saya secara proporsional antara pekerjaan dan keluarga tanpa merasa terbebani. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 25 orang (36,8%).
8. Saya mengetahui prioritas untuk memilih antara pekerjaan dan keluarga. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 18 orang (26,5%).
9. Saya merasa puas dengan cara saya menjalankan peran di pekerjaan dan keluarga. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 15 orang (22,1%).

10. Saya merasa pekerjaan saya tetap memungkinkan saya untuk berkontribusi secara positif dalam kehidupan keluarga saya. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 20 orang (29,4%)

#### 4.2.3.3 Variabel Motivasi (X2)

Berdasarkan penyebaran angket kepada Karyawan PT.PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Belawan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang Motivasi sebagai berikut:

**Tabel 4.10 Skor Angket Untuk Variabel Motivasi**

No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	54	79,4%	13	19,1%	0	0%	0	0%	1	1,5%	68	100%
2	50	73,5%	18	26,5%	0	0%	0	0%	0	0%	68	100%
3	50	73,5%	17	25,0%	0	0%	0	0%	1	1,5%	68	100%
4	51	75,0%	15	22,1%	1	1,5%	0	0%	1	1,5%	68	100%
5	52	76,5%	16	23,5%	0	0%	0	0%	0	0%	68	100%
6	49	72,1%	17	25,0%	1	1,5%	0	0%	1	1,5%	68	100%
7	52	76,5%	12	17,6%	3	4,4%	0	0%	1	1,5%	68	100%
8	49	72,1%	17	25,0%	2	2,9%	0	0%	0	0%	68	100%
9	44	64,7%	23	33,8%	0	0%	0	0%	1	1,5%	68	100%
10	49	72,1%	17	25,0%	2	2,9%	0	0%	0	0%	68	100%

Sumber : Hasil Kuesioner, 2025 (data diolah)

Dari tabel 4.8 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan variabel kinerja adalah sebagai berikut :

1. Saya selalu berusaha mencapai hasil kerja yang maksimal dalam setiap tugas yang diberikan. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 13 orang (19,1%).
2. Saya merasa termotivasi untuk bekerja lebih baik ketika saya melihat peningkatan dalam kinerja saya. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 18 orang (26,5%).

3. Prestasi kerja saya diakui oleh atasan dan rekan kerja di tempat kerja. Jawaban responden mayoritas yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang (25,0%).
4. Saya merasa bahwa pencapaian kerja saya mempengaruhi perkembangan karir saya di perusahaan. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 15 orang (22,1%).
5. Saya lebih semangat bekerja jika hasil kerja saya mendapatkan penghargaan dari atasan atau perusahaan. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 16 orang (23,5%).
6. Penghargaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan pencapaian yang telah saya raih. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 17 orang (25,0%).
7. Saya merasa kurang termotivasi jika usaha saya dalam bekerja tidak dihargai oleh perusahaan. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 12 orang (17,6%).
8. Bonus, insentif, atau bentuk penghargaan lainnya membuat saya lebih bersemangat dalam bekerja. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 17 orang (25,0%).
9. Saya merasa dihargai ketika atasan dan rekan kerja mengakui keterampilan dan keahlian saya dalam pekerjaan. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 23 orang (33,8%).
10. Saya mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan keahlian saya melalui pelatihan atau tugas yang lebih menantang. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 17 orang (25,0%)

#### 4.2.3.4 Variabel Team Collaboration (X3)

Berdasarkan penyebaran angket kepada Karyawan PT.PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Belawan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang Team Collaboration sebagai berikut:

**Tabel 4.11 Skor Angket Untuk Variabel Team Collaboration**

No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	49	72,1%	19	27,9%	0	0%	0	0%	0	0%	68	100%
2	42	61,8%	25	36,8%	1	1,5%	0	0%	0	0%	68	100%
3	44	64,7%	23	33,8%	1	1,5%	0	0%	0	0%	68	100%
4	45	66,2%	22	32,4%	1	1,5%	0	0%	0	0%	68	100%
5	49	72,1%	19	27,9%	0	0%	0	0%	0	0%	68	100%
6	42	61,8%	26	38,2%	0	0%	0	0%	0	0%	68	100%
7	41	60,3%	25	36,8%	1	1,5%	0	0%	1	1,5%	68	100%
8	47	69,1%	19	27,9%	2	2,9%	0	0%	0	0%	68	100%
9	43	63,2%	24	35,3%	0	0%	0	0%	1	1,5%	68	100%
10	48	70,6%	18	26,5%	1	1,5%	0	0%	1	1,5%	68	100%

Sumber : Hasil Kuesioner, 2025 (data diolah)

Dari tabel 49 di atas dapat dijelaskan mengenai pernyataan variabel kinerja adalah sebagai berikut :

1. Saya selalu menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab saya dalam tim. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 19 orang (27,9%).
2. Saya merasa bertanggung jawab terhadap keberhasilan tim secara keseluruhan. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 25 orang (36,8%).
3. Saya siap membantu rekan tim yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya. Jawaban responden mayoritas yang menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang (33,8%).

4. Saya berusaha menjaga komunikasi yang baik dengan anggota tim untuk memastikan tanggung jawab masing-masing terlaksana dengan baik. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 22 orang (32,4%).
5. Saya secara aktif berpartisipasi dalam diskusi dan pengambilan keputusan tim. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 19 orang (27,9%).
6. Saya merasa nyaman untuk menyampaikan ide dan pendapat saya dalam tim. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 26 orang (38,2%).
7. Saya selalu berusaha memberikan kontribusi terbaik saya untuk mencapai tujuan tim. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 25 orang (36,8%).
8. Saya menghargai pendapat dan kontribusi dari anggota tim lainnya. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 19 orang (27,9%).
9. Saya merasa tim saya memberikan kesempatan bagi setiap anggota untuk mengembangkan keterampilan mereka. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 24 orang (35,3%).
10. Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan saya agar dapat berkontribusi lebih baik dalam tim. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 18 orang (26,5%).

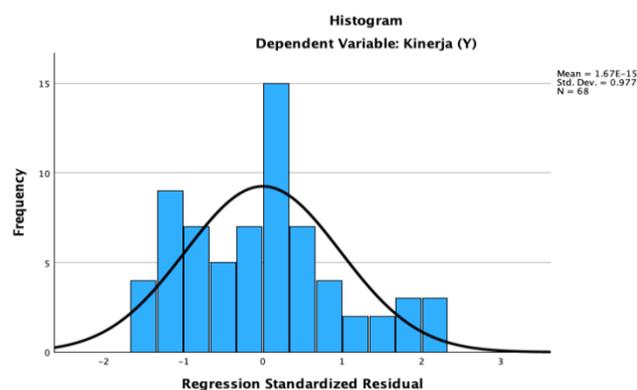
### **4.3 Asumsi Klasik**

Berdasarkan hasil pengujian segala penyimpangan klasik terhadap data penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### **4.3.1 Uji Normalitas**

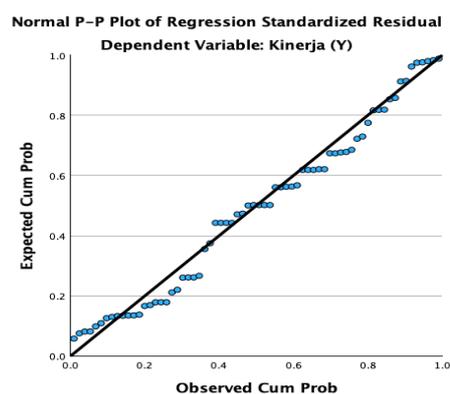
Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau

tidak. Cara yang bisa ditempuh untuk menguji kenormalan data adalah dengan menggunakan Grafik Normal P-P Plot dengan cara melihat penyebaran datanya. Jika pada grafik tersebut penyebaran datanya mengikuti pola garis lurus, maka datanya normal. Hal tersebut dapat dilihat dari Nilai *Asym sig (2 Tailed)* sebesar  $0,200 > 0,05$  dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini Data berdistribusi normal Uji Normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 4.1 Grafik Histogram Uji Normalitas Antara Variabel Work Life Balance, Motivasi dan Team Collaboration (X) dengan Variabel Kinerja (Y)

*Sumber data: output SPSS yang diolah, 2025*



Gambar 4.2 Normal Probability Plot Antara Variabel Work Life Balance, Motivasi dan Team Collaboration (X) dengan Variabel Kinerja (Y)

*Sumber data: output SPSS yang diolah, 2025*

Dari normal pp plot juga dapat dilihat bahwa titik2 mengikuti garis diagonal. Sehingga data berdistribusi dengan normal.

#### 4.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent.

Tabel 4.12  
Uji Multikolinieritas Antara Variabel Work Life Balance, Motivasi dan Team Collaboraton (X) dengan Variabel Kinerja(Y1)

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.642	2.040		.805	.424		
	Work Life Balance (X1)	.388	.087	.391	4.448	<.001	.228	4.394
	Motivasi (X2)	.391	.071	.416	5.511	<.001	.308	3.246
	Team Collaboration (X3)	.192	.087	.196	2.194	.032	.219	4.557
<b>a. Dependent Variable: Kinerja (Y)</b>								

Sumber data: output SPSS yang diolah, 2025

Dapat kita lihat bahwa nilai Tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10,00. Maka dapat disimpulkan bahwa data tidak terjadi gejala multikolinieritas.

#### 4.3.3 Uji Autokorelasi

Pengujian ini dilakukan untuk menguji suatu model apakah antara variabel pengganggu masing-masing variabel bebas saling mempengaruhi. Adapun hasil pengujian autokorelasi adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.13**  
**Uji Autokorelasi Antara Variabel Work Life Balance, Motivasi dan Team Collaboration (X) dengan Variabel Kinerja (Y)**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.942 <sup>a</sup>	.888	.882	1.28873	2.067
a. Predictors: (Constant), Team Collaboration (X3), Motivasi (X2), Work Life Balance (X1)					
b. Dependent Variable: Kinerja (Y)					

*Sumber data: output SPSS yang diolah, 2025*

Berdasarkan tabel output “Model Summary” diatas, diketahui nilai durbin Watson (d) sebesar 2,067.

Selanjutnya nilai ini akan kita bandingkan dengan nilai tabel durbin Watson pada signifikansi 5% dengan rumus (k;N). Adapun jumlah variabel independent adalah  $3 / k = 3$ , sementara jumlah sampel atau  $N = 68$ , maka (k;N) = (3;68). Angka ini kemudian kita lihat pada distribusi tabel durbin Watson.

Maka ditemukan nilai  $dL = 1,5164$  dan  $dU 1,7001$

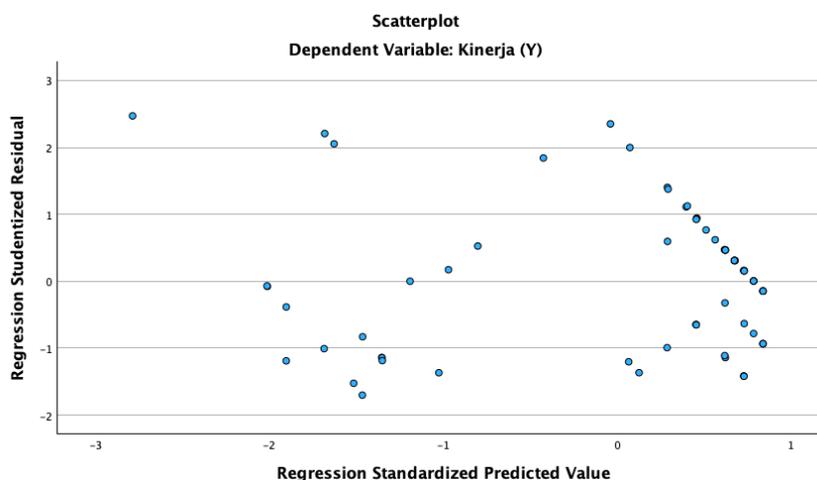
Pembahasan :

Nilai Durbin Watson (d) sebesar 2,067 lebih besar dari batas atas (dU) yakni 1,7001 dan kurang dari (4-dU)  $4-1,7001 = 2,2999$ .Maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan uji Durbin Watson, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah atau gejala autokorelasi. Dengan demikian maka uji regresi linier berganda dapat dilanjutkan.

#### **4.3.4 Uji Heterokedasitas**

Uji Heterokedasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan varians. Adapun hasil uji statistic Heterokedasitas yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas  
Antara Variabel Work Life Balance, Motivasi, Team Collaboration (X) dengan  
Variabel Kinerja (Y)



*Sumber data: output SPSS yang diolah, 2025*

Berdasarkan grafik scatterplot menunjukkan bahwa terdapat pola yang jelas serta titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

#### 4.4 Analisis Data

##### 4.4.1 Koefisien Korelasi dan Determinasi

Koefisien korelasi linear berganda adalah angka indeks yang digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antara dua variabel. Sedangkan koefisien determinasi memiliki fungsi untuk menjelaskan sejauh mana kemampuan variabel independen (motivasi) terhadap variabel dependen (disiplin kerja dan kinerja). Koefisien Determinasi (R Square atau R Kuadrat) atau disimbolkan dengan “R<sup>2</sup>” memiliki makna sebagai sumbangan pengaruh yang diberikan pengaruh yang diberikan variabel bebas atau variabel independent (X) terhadap variabel (Y).

Atau dengan kata lain nilai koefisien determinasi (Rsquare) berguna untuk memprediksi dan melihat seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan variabel X secara simultan (Bersama-sama) terhadap variabel Y. Persyaratan yang

harus terpenuhi dalam uji ini adalah Uji F harus signifikan. Jika Uji F tidak signifikan maka uji R square ini tidak dapat digunakan Hasil olahan statistik yang dibantu program SPSS for windows menunjukkan bahwa:

Tabel 4.14 Uji Korelasi dan Determinasi  
Antara Variabel Work Life Balance, Motivasi, Team Collaboration (X) dengan  
Variabel Kinerja (Y)

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	.942 <sup>a</sup>	.888	.882	1.28873
a. Predictors: (Constant), Team Collaboration (X3), Motivasi (X2), Work Life Balance (X1)				
b. Dependent Variable: Kinerja (Y)				

*Sumber data: output SPSS yang diolah, 2025*

Berdasarkan nilai output “Model Summary” diatas, diketahui nilai R Square sebesar 0,888. Nilai ini berasal dari penguadrangan nilai koefisien korelasi (R), yaitu  $0,942 \times 0,942 = 0,888$ .

Diketahui nilai Koefisien determinasi sebesar 0,888 atau 88,8%. Artinya bahwa variabel X1,X2,X3 berpengaruh terhadap (Y) sebesar 88,8%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaa regresi ini.

#### 4.4.2 Uji Hipotesis Menggunakan Uji t atau Uji Parsial

Uji t merupakan salah satau uji hipotesis penelitian dalam model analisis regresi linier sederhana ataupun regresi linier bergana. Uji t ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas atau independen (X) secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh terhadap variabel terikar atau variabel dependen (Y).Dasar pengambilan keputusan dalam Uji t adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikansi (sig.) < 0,05 dan t hitung > t tabel, maka terdapat pengaruh yang signifikan variabel X terhadap Y

2. Jika nilai signifikansi (sig.) > 0,05 dan t hitung < t tabel, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel X terhadap Y

Tabel 4.15 Uji Hipotesis (Uji T)  
Antara Variabel Work Life Balance, Motivasi, Team Collaboration (X)  
dengan Variabel Kinerja (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.642	2.040		.805	.424
	Work Life Balance (X1)	.388	.087	.391	4.448	<.001
	Motivasi (X2)	.391	.071	.416	5.511	<.001
	Team Collaboration (X3)	.192	.087	.196	2.194	.032

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber data: output SPSS yang diolah, 2025

**a. Pengujian Hipotesis Pertama (H1) (X1)**

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung 4,448 > t tabel 1,997. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel (X1) terhadap (Y).

**b. Pengujian Hipotesis Pertama (H2) (X2)**

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung 5,511 > t tabel 1,997. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel (X2) terhadap (Y).

**c. Pengujian Hipotesis Pertama (H3) (X3)**

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X3 terhadap Y adalah sebesar 0,032 < 0,05 dan nilai t hitung 2,194 > t tabel 1,997. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel (X3) terhadap (Y).

### 4.4.3 Uji F

Menurut Basuki (2015) Uji F dalam analisis regresi linear berganda bertujuan untuk menguji apakah pengaruh variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Kriteria pengambilan Uji F adalah:

1. Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $sig. > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, ini menyatakan bahwa semua variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara bersama sama terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $sig. < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, ini menyatakan bahwa semua variabel independen mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2012:99).

Tabel 4.16 Uji F  
Antara Variabel Work Life Balance, Motivasi, Team Collaboration (X)  
dengan Variabel Kinerja (Y)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	839.399	3	279.800	168.471	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	106.292	64	1.661		
	Total	945.691	67			
a. Dependent Variable: Kinerja (Y)						
b. Predictors: (Constant), Team Collaboration (X3), Motivasi (X2), Work Life Balance (X1)						

*Sumber data: output SPSS yang diolah, 2025*

Berdasarkan nilai signifikansi (Sig.) dari output ANOVA Berdasarkan output diatas diketahui nilai Sig. adalah sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya secara Bersama-sama variabel X1,X2,X3 berpengaruh terhadap variabel Y,1.Berdasarkan Perbandingan Nilai F Hitung dengan F Tabel Berdasarkan tabel output SPSS diatas, diketahui nilai F Hitung sebesar 211,081.

Karena nilai  $F_{\text{Hitung}} > F_{\text{Tabel}}$  2,745. Maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya secara Bersama-sama variabel  $X_1, X_2, X_3$  mempengaruhi  $Y$ . Berdasarkan kedua pembahasan dalam uji F diatas, maka kita dapat membuat kesimpulan bahwa  $X_1, X_2, X_3$  secara Bersama-sama mampu mempengaruhi variabel  $Y$ .

#### **4.5 Pembahasan**

Hasil penelitian ini didasari oleh analisis kesesuaian teori, pendapat, dan penelitian terdahulu yang telah dikemukakan serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal hal tersebut. Terdapat tujuh bagian utama yang menjadi pembahasan dalam hasil penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

##### **4.5.1 Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Work life Balance terhadap kinerja, diketahui nilai Sig. untuk pengaruh  $X_1$  terhadap  $Y$  adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{\text{hitung}} 4,448 > t_{\text{tabel}} 1,997$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel ( $X_1$ ) terhadap ( $Y$ ).

Work Life Balance merupakan konsep yang mengacu pada keselarasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang. Keseimbangan kehidupan kerja yang baik dapat memberikan manfaat bagi karyawan dalam berbagai hal, termasuk meningkatkan kinerja dalam peran. Keseimbangan Kehidupan Kerja merupakan fenomena yang semakin penting di kalangan perusahaan saat ini. Banyak perusahaan kini menyadari pentingnya keseimbangan kehidupan kerja bagi karyawannya. Mereka mulai menyediakan program waktu kerja yang fleksibel, cuti hamil, cuti tahunan, dan cuti perawatan untuk membantu karyawan

menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi mereka. Dengan demikian, karyawan dengan keseimbangan kehidupan kerja yang baik dapat mengurangi tingkat stres dan meningkatkan kesejahteraan psikologis mereka. Hal ini dapat meningkatkan kinerja mereka dalam tugas-tugas pekerjaan karena mereka memiliki lebih banyak energi dan motivasi. Karyawan yang merasa seimbang dalam kehidupan kerja dan pribadi mereka cenderung lebih produktif, efektif, dan bahagia dalam pekerjaan mereka. (Jufrizen et al., 2023)

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Lukmiati et al., 2020) setelah dilakukan hipotesis secara parsial dan simultan didapatkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Work life Balance Terhadap Variabel Kinerja

#### **4.5.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Motivasi terhadap kinerja, Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung  $5,511 > t$  tabel  $1,997$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel (X2) terhadap (Y).

Motivasi adalah dorongan yang menggerakkan individu untuk mencapai tujuan tertentu. Ini mencakup berbagai faktor yang menyalurkan dan mendukung perilaku mereka agar bekerja dengan giat dan penuh antusiasme. Motivasi berperan penting dalam mendorong individu untuk melakukan tindakan yang diperlukan guna mencapai hasil yang optimal. Dalam konteks organisasi, motivasi dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja, serta membantu karyawan mencapai target yang telah ditetapkan. (Abdullah et al., 2024)

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Suparman et al., 2023) berdasarkan hasil olah data penelitian ditemukan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja yang dimiliki oleh karyawan. Maka dari itu, hipotesis berupa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan diterima.

#### **4.5.3 Pengaruh Team Collaboration Terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Team Collaboration terhadap kinerja, diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X3 terhadap Y adalah sebesar  $0,032 < 0,05$  dan nilai t hitung  $2,194 > t$  tabel  $1,997$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel (X3) terhadap (Y).

Kerjasama tim akan memberikan efek yang baik ketika karyawan bekerja secara erat dan membangun suasana lingkungan kerja yang positif. Dalam kerja tim akan memiliki arti lebih penting dalam suatu kelompok dalam bekerja secara efisien, namun tidak terus secara demikian. Kerjasama tim sering kali memiliki problem yang bersangkutan paut dalam kerja tim tersebut. Sehingga kinerja karyawan menjadi lebih terganggu atau lebih cenderung kurang maksimal dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini pasti akan berpengaruh dengan produktifitas dalam kinerja karyawan (Sadam Muklis Saefi et al., 2024)

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Devi et al., 2022b) Hal ini menunjukkan bahwa kerjasama tim memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado. Dengan begitu dapat diartikan bahwa kerjasama tim yang meningkat akan berdampak pada peningkatan kinerja di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado.

#### **4.5.4 Pengaruh Work Life Balance, Motivasi dan Team Collaboration Terhadap Kinerja**

Berdasarkan pengujian secara parsial pengaruh work life balance, motivasi dan team collaboration terhadap kinerja diketahui nilai Sig. adalah sebesar 0,000 < 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya secara Bersama-sama variabel  $X_1, X_2, X_3$  berpengaruh terhadap variabel  $Y$

Berdasarkan Perbandingan Nilai F Hitung dengan F Tabel Berdasarkan tabel output SPSS, diketahui nilai F Hitung sebesar 211,081. Karena nilai F Hitung > F Tabel 2,745. Maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya secara Bersama-sama variabel  $X_1, X_2, X_3$  mempengaruhi  $Y$

Keseimbangan kehidupan kerja yang baik dapat memberikan manfaat bagi karyawan dalam berbagai hal, termasuk meningkatkan kinerja dalam peran. Keseimbangan Kehidupan Kerja merupakan fenomena yang semakin penting di kalangan perusahaan saat ini. Banyak perusahaan kini menyadari pentingnya keseimbangan kehidupan kerja bagi karyawannya

Motivasi berperan penting dalam mendorong individu untuk melakukan tindakan yang diperlukan guna mencapai hasil yang optimal. Dalam konteks organisasi, motivasi dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja, serta membantu karyawan mencapai target yang telah ditetapkan.

Dalam kerja tim akan memiliki arti lebih penting dalam suatu kelompok dalam bekerja secara efisien, namun tidak terus secara demikian. Kerjasama tim sering kali memiliki problem yang bersangkutan paut dalam kerja tim tersebut.

Sehingga kinerja karyawan menjadi lebih terganggu atau lebih cenderung kurang maksimal dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini pasti akan berpengaruh dengan produktifitas dalam kinerja karyawan

## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan Pengaruh Work Life Balance, Motivasi dan Team Collaboration Terhadap Kinerja pada karyawan PT. PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Belawan dengan responden pada penelitian ini berjumlah 68 orang, maka dapat ditarik Kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja, Work Life Balance memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang berarti bahwa karyawan mampu mencapai keseimbangan kehidupan kerjayang baik, maka cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka dan memungkinkan meningkatkan kinerja mereka
2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja, Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang berarti bahwa semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Dengan adanya motivasi yang baik, karyawan cenderung lebih bersemangat dalam bekerja, memiliki komitmen yang tinggi terhadap tugasnya, dan berkontribusi lebih maksimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
3. Pengaruh Team Collaboration Terhadap Kinerja. Team Collaboration , memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang berarti bahwa semakin baik kerjasama tim dalam suatu organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Kerjasama tim yang baik

memungkinkan pembagian tugas yang lebih efektif, komunikasi yang lancar, serta dukungan antar anggota tim dalam menyelesaikan pekerjaan.

4. Pengaruh Work Life Balance, Motivasi, dan Team Collaboration terhadap Kinerja, berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang berarti bahwa semakin baik keseimbangan kehidupan kerja, semakin tinggi motivasi, dan semakin kuat kerjasama tim, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Keseimbangan kehidupan kerja yang baik membantu karyawan mengurangi stres, meningkatkan kepuasan kerja, serta menjaga kesehatan fisik dan mental, sehingga mereka dapat bekerja lebih optimal. Motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih giat, memiliki komitmen terhadap tugasnya, dan mencapai hasil yang lebih baik. Sementara itu, kerjasama tim yang solid menciptakan lingkungan kerja yang suportif, meningkatkan efisiensi, serta mempercepat penyelesaian tugas.

## **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dalam hal ini peneliti dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
  - a. Menerapkan kebijakan yang mendukung Work Life Balance, seperti fleksibilitas jam kerja, cuti yang cukup, serta program kesejahteraan karyawan guna meningkatkan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi.
  - b. Memberikan program pelatihan dan penghargaan kepada karyawan guna meningkatkan motivasi kerja mereka.

- c. Membangun budaya kerja yang kolaboratif dengan komunikasi yang efektif serta pengelolaan kerja tim yang baik agar dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

## 2. Bagi Karyawan

- a. Mengelola waktu dengan baik agar tetap bisa menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.
- b. Meningkatkan motivasi secara internal dengan menetapkan tujuan yang jelas dan memiliki semangat kerja yang tinggi.
- c. Berkontribusi aktif dalam kerja tim dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis serta produktif.

## 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- b. Menggunakan metode penelitian yang lebih mendalam, seperti studi longitudinal, untuk melihat pengaruh variabel dalam jangka waktu yang lebih panjang.
- c. Meneliti faktor-faktor lain yang dapat memediasi atau memoderasi hubungan antara Work Life Balance, Motivasi, dan Team Collaboration terhadap kinerja karyawan, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, atau keterlibatan karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, A., Recky\_Recky, & Ridlwan Muttaqin. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Sales Pada Pt Pln Iconplus Kota Bandung). *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(6), 3170–3185. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i6.3314>
- Agustin, faikotul wulan, sunaryo, H., & Abs, M. K. (2024). Pengaruh Karakteristik Individu, Komunikasi, dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Riset Manajemen*.
- Anggraini, F. D., & Ermawati, K. C. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kualitas Pelayanan Di Hotel Horaios Malioboro. *Jurnal Nusantara (Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Perhotelan)*, 7.
- Ansory, A. fadjar, & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. [www.indomediapustaka.com](http://www.indomediapustaka.com)
- Ardelia, riha F., & Pristina, U. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja ,Kerjasama Tim Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 3.
- Atthohiri, N. A., & Wijayati, D. T. (2021). Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Negeri Surabaya. In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 9).
- Devi, N. K., Tewal, B., & Uhing, Y. (2022a). Pengaruh Kerjasama Tim,Kreativitas Dan Integritas Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado. *Jurnal EMBA*, 10(2), 632–640.
- Devi, N. K., Tewal, B., & Uhing, Y. (2022b). Pengaruh Kerjasama Tim,Kreativitas Dan Integritas Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado. *Jurnal EMBA*, 10(2), 632–640.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *OPTIMAL : Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(1), 1.
- Elang Ibrahim, F., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja karyawan Di PT.Lion Superindo. *Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM*, 1(2), 316–325.
- Harahap, sandhi fialy, & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

- Jufrizen, Kurniawan, D., & Febrianti, L. E. (2023). Work-Life Balance, Work Engagement, And In-Role Performance: Moderating Roles Of Self-Efficacy. *International Journal Reglement 7 Society*, 4.
- Khaeruman, M. luis, idrus syeh, irawati laila. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*.
- Lazăr, I., & Rațiu, P. (2020). The Role of Work-Life Balance Practices in Order to Improve Organizational Performance. In *European Research Studies: Vol. XIII* (Issue 1).
- Lestary, L., & Harmon, D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, 3(2).
- Lisan Hidayat, Kusuma Agdhi Rahwana, & Arga Sutrisna. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya. *Jurnal Nuansa : Publikasi Ilmu Manajemen Dan Ekonomi Syariah*, 1(3), 246–252. <https://doi.org/10.61132/nuansa.v1i3.258>
- Lubis, M. R. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan ,Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pegadaian Kantor Wilayah I Medan. *Jurnal Ilmiah Metadata*, 7, 41–49.
- Lukmiati, R., Samsudin, A., & Jhoansyah, D. (2020). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Staff Produksi PT. Muara Tunggal Cibadak - Sukabumi. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3).
- Lumunon, R. R., & Sendow, G. M. (2019). Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tirta Investama (Danone) AQUA Airmadidi The Influence Of Work Life Balance, Occupational Al Helath And Workload On Employee Job Satisfacation PT. Tirta Investama (Danone) AQUA Airmadidi. *Uhing... 4671 Jurnal EMBA*, 7(4), 4671–4680.
- Mardiani, I. N., & Widiyanto, A. (2021). Pengaruh work-life balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 985–993. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.456>
- Marlius, D., & Pebrina, I. (2022). *Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. kencana Sawit Indonesia*. 2. <https://doi.org/10.46306/vls.v2i2>
- Masyithah, S. M., Adam, M., & Tabrani, M. (2018). Analisis Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Cabang Banda Aceh. In *SIMEN (Akuntansi dan Manajemen) STIES ISSN* (Vol. 9).

- Nur Adinda, T., Azis Firdaus, M., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1, 134–143.
- Nursam, N. (2017). Manajemen Kinerja. *Journal of Islamic Education Management*, 2(Oktober), 167–175.
- Pangeman, F. L., Pio, R. J., & Tumbel, T. M. (n.d.). *Pengaruh Work Life Balance Dan Burnout Terhadap kepuasan Kerja*.
- Putri, S., Ircham Hidayat, A., Manajemen, P., Teknologi dan Bisnis Nobel, I., Sistem dan Teknologi Informasi, P., & Nobel, I. (2024). Pengaruh Keseimbangan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada CV .Andalan Inti Utama Makassar. *Journal Manajemen Dan Akuntansi*, 2.
- Rahajeng, M. G., & Handayani, K. (2022). The effect of work-life balance and work satisfaction on work productivity of employees of the Special Capital Region of Jakarta. *Jurnal Ekonomi Perusahaan*, 29(1). <https://doi.org/10.46806/jep.v28i1.841>
- Rantesalu, A., Nobel, S., & Makassar, I. (2021). *Membangun Tim Kerja Organisasi*. <https://www.researchgate.net/publication/360166553>
- Sadam Muklis Saefi, Sakinah Sakinah, & Riki Gana Suyatna. (2024). Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan SMK Muhammadiyah 1 Rumbia Lampung Tengah, Lampung. *Jurnal Bintang Manajemen*, 2(1), 75–84. <https://doi.org/10.55606/jubima.v2i1.2609>
- Sanjaya, R. (2023). *Pengaruh Work Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT.Federal International Finance Cabang Kotabumi )*.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono, Prof. D. (2016). *Metode Penelitian manajemen Pendekatan : Kuantitatif,Kulitatif,Kombinasi, Penelitian Tindakan, Penelitian Evaluasi* (5th ed.).
- Suparman, D., Jajang, D., Wahyudin, S., Manajemen, J., & Singaperbangsa Karawang, U. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT.Bekaert Indonesia Karawang. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 9(1).
- Suwarto, S. (2020). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 15. <https://doi.org/10.33087/eksis.v11i1.180>
- Zulkifli, Z. (2022). Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai : kepemimpinan ,Motivasi Dan Kepuasan Kerja (Studi Literatur Rivew Msdm). *MANajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 2022. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1>