

Pengaruh Pelatihan, Keseimbangan Kehidupan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pekerja pada PT. Tusenss Krida Utama

¹Uhkti Wahidniawati, ²Kemal Taufik, ³Suhardi

^{1,2,3}Universitas Mitra Bangsa, Indonesia

Email: uhkti.wahid19@gmail.com, kemaltaufik.1007@gmail.com, suhardiuninus26@gmail.com

ABSTRAK

Kata kunci:

Pelatihan; Keseimbangan
Kehidupan Kerja;
Motivasi; Kinerja

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh pelatihan, keseimbangan kehidupan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pekerja di PT Tusenss Krida Utama. Melalui analisis data hasil penelitian, kesimpulan ditarik bahwa pelatihan yang tepat, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta motivasi kerja yang tinggi memiliki dampak positif terhadap kinerja pekerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan yang berkualitas meningkatkan kualitas pekerjaan pekerja, sementara keseimbangan kehidupan kerja membantu mengurangi tingkat stres dan meningkatkan fokus saat bekerja. Motivasi kerja juga berperan penting dalam meningkatkan dedikasi dan komitmen pekerja terhadap perusahaan. Selanjutnya, analisis statistik menunjukkan bahwa pelatihan, keseimbangan kehidupan kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama menjelaskan sekitar 50,6% variasi dalam kinerja pekerja. Implikasi dari penelitian ini mencakup peningkatan kinerja pekerja, perlunya investasi dalam pelatihan, perhatian terhadap kesejahteraan pekerja, dan pengembangan kebijakan motivasi kerja yang lebih efektif. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi penting bagi pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pekerja, serta memberikan saran praktis bagi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan pekerja.

ABSTRACT

Keywords:

Training, Work-Life
Balance, Work
Motivation, Worker
Performance

This research investigates the influence of training, work-life balance, and work motivation on worker performance at PT Tusenss Krida Utama. The research data analysis concluded that proper training, balance between work and personal life, and high work motivation positively impact worker performance. The research results show that quality training improves the quality of workers' work, while work-life balance helps reduce stress levels and increase focus at work. Work motivation is also important in increasing employee dedication and commitment to the company. Furthermore, statistical analysis shows that training, work-life balance, and work motivation explain about 50.6% of the variation in worker performance. The implications of this research include improving worker performance, the need for investment in training, attention to worker welfare, and the development of more effective work motivation policies. Thus, this research makes an important contribution to understanding the factors that influence worker performance and providing practical suggestions for companies to improve worker productivity and welfare.

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan yang berdiri tidak dapat menghindari persoalan terkait kinerja pekerja. Kinerja merupakan hasil pencapaian kerja seseorang atau grup di perusahaan sesuai tanggung jawab dan batas kewenangan untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi (Suhardi et al., 2023). Sebagai salah satu sumber daya perusahaan, sumber daya manusia berperan aktif dalam proses pengambilan keputusan. Sehingga dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia (SDM) menjadi sumber fundamental terhadap jalannya suatu organisasi (Madiistriyatno & Ibrahim, 2022).

Pada umumnya, perusahaan secara berkala melakukan penilaian terhadap kinerja seluruh pekerja. Salah satu alat ukur kinerja pekerja yaitu memakai *Key Performance Indicator* (KPI). Perusahaan memakai KPI sebagai salah satu parameter untuk melihat keberhasilan setiap pekerja dalam mencapai target yang sudah ditetapkan perusahaan (Warganegara et al., 2021). Nilai rata-rata KPI PT. Tusenss Krida Utama (PT. TKU) dari tahun 2021 ke 2022 mengalami kenaikan 0,6%, sedangkan tahun 2022 ke 2023 mengalami penurunan 1,4%. Hal ini mengindikasikan kinerja pekerja pada tahun tersebut kurang optimal. Perusahaan tidak akan terlambat untuk mengikuti perkembangan arus global yang sangat cepat jika didukung kualitas SDM yang baik.

Pada penelitian ini akan diteliti tiga faktor yang memengaruhi kinerja pekerja. Definisi kinerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pekerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara dalam Budi, 2022). Hasil dari setiap pekerja berbeda-beda dalam setiap tugas yang diberikan. Maka organisasi atau perusahaan harus menetapkan pengukuran yang baku dan standar untuk kinerja. Setiap perusahaan melakukan penilaian kinerja untuk kebutuhan pelatihan pengembangan, meningkatkan prestasi kerja, dan memberi kesempatan kerja yang adil (Rivai dan Sagala dalam Aziz & Dewanto, 2022). Empat dimensi yang bisa digunakan untuk mengukur kinerja pekerja yaitu kualitas, kuantitas, penggunaan waktu kerja, dan kerja sama dengan rekan kerja (Jhon Miner dalam Soetrisno & Gilang, 2018).

Perusahaan yang manajemennya bagus adalah perusahaan yang memberikan keterampilan kepada pekerja sesuai kebutuhan mereka dalam melaksanakan pekerjaan melalui pelatihan (Madiistriyatno, 2023). Karena pelatihan merupakan proses sistematis dalam rangka pengembangan keterampilan, kemampuan, pengetahuan, dan sikap individu untuk mencapai tujuan organisasi (Louis E. Boone dan David L. Kurtz dalam Sinambela, 2016). Pelatihan akan efektif jika manajemen puncak, manajer departemen sumber daya manusia, supervisor, serta pegawai duduk bersama dan menjalankan peran masing-masing (Simamora dalam Sinambela, 2016). Tujuan pelatihan sendiri diantaranya untuk meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas, mendukung perencanaan SDM, serta memutakhirkan kemampuan dan pengetahuan personel (Widodo, 2015). Pada PT. TKU terdapat kesenjangan jumlah pelatihan yang diberikan untuk para pekerja dan ketidaksesuaian antara bidang pelatihan yang diberikan dengan kebutuhan pekerja untuk menunjang aktivitasnya. Lima dimensi yang bisa digunakan untuk mengukur

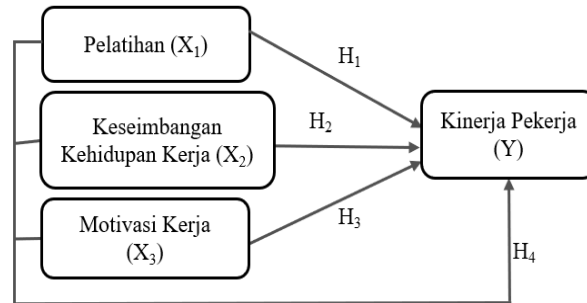
pelatihan yaitu materi pelatihan, metode pelatihan, sikap keterampilan pelatih, lama waktu pelatihan, dan fasilitas pelatihan (Sofyandi dalam Pancasasti et al., 2022).

Faktor kedua yaitu keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*). Menurut Singh dan Khanna dalam Salsabila et al. (2021), WLB (*work-life balance*) yaitu konsep luas yang melibatkan penetapan prioritas yang tepat antara pekerjaan (karir dan ambisi) pada satu sisi dan kehidupan (kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan pengembangan spiritual) di sisi lain. Jika WLB tercapai, maka dapat mengurangi terjadinya konflik dan menghasilkan kinerja pekerja yang optimal. Aspek yang perlu dipenuhi agar WLB tercapai yaitu adanya keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan (Hudson dalam Nafis et al., 2020). Permasalahan WLB di PT. TKU umumnya disebabkan oleh beban target penyelesaian dan jam kerja (>8 jam kerja) yang tinggi. Empat dimensi yang bisa digunakan untuk mengukur WLB yaitu *Work Interference with Personal Life* (WIPL), *Personal Life Interference with Work* (PLIW), *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW), dan *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL) (Fisher dalam Nurhabiba, 2020).

Faktor ketiga yaitu motivasi kerja. Dimana motivasi kerja merupakan suatu kekuatan potensial di setiap individu dalam melaksanakan pekerjaan yang memengaruhi produktivitas kerja para pekerja (Nugroho, 2021). Motivasi akan mendorong pekerja untuk lebih berprestasi dan produktif. Karena motivasi sendiri merupakan keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi mendorong atau mengarahkan ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan (Barelson dan Steiner dalam Pratikno & Hermawan, 2022). Salah satu pemikiran Maslow yaitu kebutuhan yang sudah terpuaskan akan berhenti memberikan motivasi (Ivancevich et al., 2014). Motivasi kerja bertujuan mendorong semangat, meningkatkan moral, dan mempertahankan loyalitas pekerja (Sunyoto Danang dalam Andayani, 2020). Para pekerja PT. TKU sendiri kurang mendapat kesempatan untuk mengembangkan karir dan mendapat pengakuan atau pujian dari atasan atas kinerjanya. Lima dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur motivasi kerja yaitu tanggung jawab, prestasi kerja, peluang maju, pengakuan atas kinerja, dan pekerjaan yang menantang (Mangkunegara dalam Mahdalena et al., 2024).

Berdasarkan fenomena dan pandangan tersebut, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan formulasi judul “Pengaruh Pelatihan, Keseimbangan Kehidupan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pekerja pada PT. Tusenss Krida Utama”. Berdasarkan kerangka pemikiran di bawah ini, berikut ini empat hipotesis penelitian ini:

- 1) Terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja pekerja
- 2) Terdapat pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja pekerja
- 3) Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pekerja
- 4) Terdapat pengaruh pelatihan, keseimbangan kehidupan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pekerja



Gambar 1. Kerangka Pemikiran
Sumber: Dibuat oleh Peneliti, 2024

METODE

Penelitian dilaksanakan di PT. Tussens Krida Utama sejak bulan Maret 2024 sampai dengan bulan Juni 2024. Metode penelitian ini adalah kuantitatif. Dimana dilakukan suatu pendekatan ilmiah yang bertujuan untuk mengambil keputusan manajerial dan ekonomi (Santoso & Madiistriyatno, 2021). Penelitian ini termasuk penelitian deskriptif kuantitatif karena menggambarkan variabel yang didukung data-data berupa angka dari hasil kondisi sebenarnya di lapangan. Pada penelitian deskriptif kuantitatif ini, terdapat dua variabel penelitian yang berkaitan satu dengan lainnya. Pertama, variabel bebas penelitian ini ada tiga yaitu pelatihan (X_1), keseimbangan kehidupan kerja (X_2), dan motivasi kerja (X_3). Kedua, variabel terikat penelitian ini ada satu yaitu kinerja pekerja (Y).

Data yang dipakai adalah data primer. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner *g-form*. Teknik pengambilan sampel memakai teknik *non-probability sampling* dengan jenis sampel jenuh (*saturation sampling*). Sehingga populasi dan sampel penelitian ini jumlahnya sama yaitu 47 pekerja. Pengujian memakai bantuan *software* SPSS versi 23.0. Statistik deskriptif yang dilakukan diantaranya menghitung nilai rata-rata (*mean*), nilai maksimum, nilai minimum. Teknik analisis data yang dipakai adalah analisis regresi linear berganda. Adapun model yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berikut ini tampilan masing-masing tabel hasil perhitungan SPSS versi 23.0.

1. Uji Asumsi Klasik
 - a. Uji Normalitas

Pada gambar di bawah ini, hasil uji normalitas Uji Kolmogorov-Smirnov didapatkan hasil signifikansi 0.286. Dimana hasil ini lebih besar dari 0.05. Maka dapat

diputuskan bahwa data variabel penelitian ini berasal dari suatu populasi yang berdistribusi secara normal.

NPar Tests
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.44969178
	Absolute	.144
Most Extreme Differences	Positive	.081
	Negative	-.144
Kolmogorov-Smirnov Z		.985
Asymp. Sig. (2-tailed)		.286

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov
Sumber: Data diolah, 2024

b. Uji Multikolinearitas

Pada gambar di bawah ini, hasil uji multikolinearitas didapatkan variabel pelatihan, keseimbangan kehidupan kerja, dan motivasi kerja memiliki nilai VIF, yaitu sebesar 1.172; 1,077; dan 1,208 dengan nilai tolerance sebesar 0,853; 0,928; dan 0,827. Dengan demikian, berdasarkan data hasil analisis pada tabel dan ketentuan pengujian multikolinearitas tersebut, diketahui bahwa ketiga variabel bebas memiliki nilai VIF <10, dan nilai *tolerance* >0,10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi tersebut.

Coefficients^a

Model		Correlations		Collinearity Statistics	
		Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)				
	Pelatihan	.499	.391	.853	1.172
	WLB	.438	.331	.928	1.077
	Motivasi	.322	.231	.827	1.208

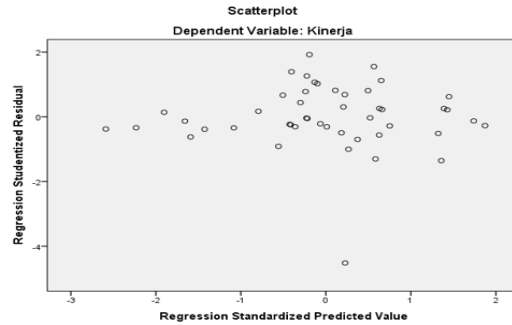
a. Dependent Variable: Kinerja

Gambar 3. Hasil Uji Multikolinearitas
Sumber: Data diolah, 2024

c. Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar di bawah ini, hasil uji heteroskedastisitas diketahui bahwa titik-titik (data) menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian, maka berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Pengaruh Pelatihan, Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Pada PT. Tusenss Krida Utama



Gambar 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Data diolah, 2024

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Pada penelitian ini menggunakan analisis berganda dan diolah dengan program SPSS Versi 23. Berdasarkan hasil pengolahan data di bawah ini, terbentuk model seperti berikut:

$$Y = 3,306 + 0,491 X_1 + 0,287 X_2 + 0,250 X_3 + e$$

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3.306	6.378		.518	.607
	Pelatihan	.491	.130	.424	3.775	.000
	WLB	.287	.090	.343	3.194	.003
	Motivasi	.250	.112	.254	2.228	.031

Gambar 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Sumber: Data diolah, 2024

Berikut ini penjelasan berdasarkan persamaan regresi berganda yang terbentuk:

- 1) Konstanta (a) = 3,306 menunjukkan nilai konstan. Dimana jika variabel pelatihan, keseimbangan kehidupan kerja, dan motivasi kerja tetap, maka kinerja pekerja adalah sebesar 3,306 poin. Dengan anggapan variabel bebas lain besarnya konstan.
- 2) Koefisien b_1 (X_1) = 0,491 menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja. Sehingga apabila variabel pelatihan ditingkatkan sebesar satu satuan, maka kinerja pekerja akan meningkat sebesar 0,491 satuan.
- 3) Koefisien b_2 (X_2) = 0,287 menunjukkan bahwa variabel keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pekerja. Sehingga apabila variabel keseimbangan kehidupan kerja ditingkatkan sebesar satu satuan, maka kinerja pekerja akan meningkat sebesar 0,287 satuan.

4) Koefisien b_3 (X_3) = 0,250 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pekerja. Sehingga apabila variabel motivasi kerja ditingkatkan sebesar satu satuan, maka kinerja pekerja akan meningkat sebesar 0,250 satuan.

3. Koefisien Determinasi

Dari gambar di bawah ini, terlihat bahwa besarnya nilai *adjusted R square* adalah 0,506. Hal ini berarti variabel pelatihan, keseimbangan kehidupan kerja, dan motivasi kerja menjelaskan kinerja pekerja sebesar 50,6%, sedangkan 49,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.734 ^a	.538	.506	2.53371	1.830

a. Predictors: (Constant), Motivasi, WLB, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja

Gambar 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Sumber: Data diolah, 2024

4. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Tabel di bawah ini berisi rangkuman t_{hitung} dan t_{tabel} yang didapat dari tabel hasil analisis regresi linear berganda dan tabel distribusi t_{tabel} . Adapun hasil uji secara parsial sebagaimana penjelasan berikut:

- 1) Nilai t_{hitung} (3,775) lebih besar dari t_{tabel} (2,01) dan signifikansi variabel pelatihan (0,000) lebih kecil dari 0,05. Artinya terdapat terdapat pengaruh signifikan positif variabel pelatihan (X_1) terhadap variabel kinerja pekerja (Y) pada taraf 5%, dengan nilai probabilitas (signifikansi) sebesar 0,000. Dengan kata lain hipotesis pertama diterima.
- 2) Nilai t_{hitung} (3,194) lebih besar dari t_{tabel} (2,01) dan signifikansi variabel keseimbangan kehidupan kerja (0,003) lebih kecil dari 0,05. Artinya terdapat terdapat pengaruh signifikan positif variabel keseimbangan kehidupan kerja (X_2) terhadap variabel kinerja pekerja (Y) pada taraf 5%, dengan nilai probabilitas (signifikansi) sebesar 0,000. Dengan kata lain hipotesis kedua diterima.
- 3) Nilai t_{hitung} (2,228) lebih besar dari t_{tabel} (2,01) dan signifikansi variabel motivasi kerja (0,031) lebih kecil dari 0,05. Artinya terdapat terdapat pengaruh signifikan positif variabel motivasi kerja (X_3) terhadap variabel kinerja pekerja (Y) pada taraf 5%, dengan nilai probabilitas (signifikansi) sebesar 0,000. Dengan kata lain hipotesis ketiga diterima.

Pengaruh Pelatihan, Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Pada PT. Tusenss Krida Utama

Variabel	t hitung	> /<	t table	Sig.	Ket.
Pelatihan	3.775	>	2,01	.000	H ₀ ditolak
Keseimbangan kehidupan kerja	3.194	>	2,01	.003	H ₀ ditolak
Motivasi kerja	2.228	>	2,01	.031	H ₀ ditolak

Gambar 7. Tabel Ringkasan Hasil Analisis Uji t

Sumber: Data diolah, 2024

5. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Dari gambar di bawah ini terlihat nilai F_{hitung} 16,708 > nilai F_{tabel} 2,82 yang berarti terdapat pengaruh dari ketiga variabel bebas yakni pelatihan (X_1), keseimbangan kehidupan kerja (X_2), dan motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja pekerja (Y). Hal ini diperkuat nilai probabilitas p -value (signifikansi) sebesar $0,000 < \alpha 0,05$. Dengan demikian berdasarkan hasil penelitian ini secara bersama-sama pelatihan, keseimbangan kehidupan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja.

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	321.784	3	107.261	16.708	.000 ^b
Residual	276.046	43	6.420		
Total	597.830	46			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, WLB, Pelatihan

Gambar 8. Hasil Uji F

Sumber: Data diolah, 2024

Pembahasan

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pekerja

Uji parsial diketahui bahwa terdapat pengaruh antara variabel pelatihan terhadap kinerja pekerja pada PT Tusenss Krida Utama, dengan nilai t_{hitung} untuk variabel pelatihan sebesar 3,775 lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,01 dan dengan nilai probabilitas (signifikansi) sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai toleransi $\alpha 0,05$ (5%) yang mengindikasikan adanya pengaruh. Dimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja pekerja sebesar 42,4%. Jadi hipotesis pertama diterima, dimana pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pekerja.

2. Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pekerja

Uji parsial diketahui bahwa terdapat pengaruh antara variabel keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja pekerja pada PT Tusenss Krida Utama, dengan nilai t_{hitung} untuk variabel keseimbangan kehidupan kerja sebesar 3,194 lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,01 dan dengan nilai probabilitas (signifikansi) sebesar 0,003 lebih kecil dari nilai toleransi $\alpha 0,05$ (5%) yang mengindikasikan adanya pengaruh. Dimana pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap

kinerja pekerja sebesar 34,3%. Jadi hipotesis kedua diterima, dimana keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja pekerja.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pekerja

Uji parsial diketahui bahwa terdapat pengaruh antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja pekerja pada PT Tusenss Krida Utama, dengan nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja sebesar 2,228 lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,01 dan dengan nilai probabilitas (signifikansi) sebesar 0,031 lebih kecil dari nilai toleransi alpha 0,05 (5%) yang mengindikasikan adanya pengaruh. Dimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pekerja sebesar 25,4%. Jadi hipotesis ketiga diterima, dimana motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pekerja.

4. Pengaruh Secara Simultan Variabel Pelatihan, Keseimbangan Kehidupan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pekerja

Berdasarkan hasil penelitian, terlihat nilai F_{hitung} 16,708 lebih besar dari nilai F_{tabel} 2,82 yang berarti terdapat pengaruh dari ketiga variabel bebas pelatihan (X_1), keseimbangan kehidupan kerja (X_2), dan motivasi kerja (X_3). Hal ini diperkuat nilai probabilitas p-value (signifikansi) sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai toleransi alpha 0,05 (5%). Jadi hipotesis keempat diterima, dimana pelatihan, keseimbangan kehidupan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pekerja secara simultan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa pelatihan, keseimbangan kehidupan kerja, dan motivasi kerja secara signifikan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pekerja pada PT. Tusenss Krida Utama. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} untuk variabel pelatihan sebesar 3,775 yang lebih besar dari t_{tabel} 2,01 dan signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari alpha 0,05, menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pekerja. Selain itu, nilai t_{hitung} untuk variabel keseimbangan kehidupan kerja sebesar 3,194 yang lebih besar dari t_{tabel} 2,01 dan signifikansi 0,003, serta nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja sebesar 2,228 yang lebih besar dari t_{tabel} 2,01 dan signifikansi 0,031, keduanya menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja. Terakhir, nilai F_{hitung} 16,708 yang lebih besar dari F_{tabel} 2,82 dan signifikansi 0,000 mengindikasikan bahwa ketiga variabel tersebut, yaitu pelatihan, keseimbangan kehidupan kerja, dan motivasi kerja, secara bersama-sama berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pekerja pada PT. Tusenss Krida Utama. Adapun saran yang dapat diimplementasikan yaitu adanya pengembangan program pelatihan yang relevan, diterapkannya kebijakan *work-life balance*, peningkatan pemberian penghargaan untuk pekerja, dan peningkatan komunikasi antar pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, M. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Prima Indojaya Mandiri Kabupaten Lahat. *Motivasi: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 798–804.
- Aziz, N., & Dewanto, I. J. (2022). Model Penilaian Kinerja Karyawan dengan Personal Balanced

Pengaruh Pelatihan, Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Pada PT. Tusenss Krida Utama

- Scorecard (Studi Kasus Universitas Tangerang Raya). *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(2), 168–177.
- Budi, A. (2022). Pengaruh Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Produktivitas Kerja Karyawan. *Dynamic Management Journal*, 6(2), 83–90.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2014). Organizational Behavior & Management. In *Structure, Processes, Fourteenth Edition (International Edition)* (Tenth, Vol. 1221). New York: McGraw-Hill Companies Inc.
- Madiistriyatno, H. (2023). *Selayang Pandang Mengelola Sumber Daya Manusia di Lingkungan Perusahaan* (Kedua). Banyumas: CV. Pena Persada.
- Madiistriyatno, H., & Ibrahim, I. M. (2022). *Mengenal Bisnis* (S. Andani (ed.); Kedua). Solok: CV. Mitra Cendekia Media.
- Mahdalena, Hamid, M., & Rukaiyah, S. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Di Kecamatan Penajam Kabupaten Penajam Paser Utara. *JIMAS: Journal of Management and Social Sciences*, 3(1), 273–286.
- Nafis, B., Chan, A., & Raharja, S. J. (2020). Analisis Work-Life Balance para Karyawan Bank BJB Cabang Indramayu. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi, Dan Manajemen Bisnis*, 8(1), 115–126.
- Nugroho, K. J. (2021). Analisis Beban Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Blitar. *Otonomi*, 21(1), 156–163.
- Nurhabiba, M. (2020). Social Support Terhadap Work-Life Balance Pada Karyawan. *Cognicia*, 8(2), 277–295.
- Pancasasti, R., Fikri, M. A., Khalqiyah, S., & Subhi, S. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Promosi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah XYZ Kantor Cabang Cilegon. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(2), 184–195.
- Pratikno, Y., & Hermawan, E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama). Purbalingga: CV. Eureka Media Aksara.
- Salsabila, T. Da, Herlina, E., & Toto. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Suatu Studi pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis). *Business Management And Entrepreneurship Journal*, 3(4), 123–136.
- Santoso, I., & Madiistriyatno, H. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Pertama). Tangerang: Indigo Media.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Soetrisno, A. P., & Gilang, A. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung). *JURISMA: Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, VIII(1), 62–76.
- Suhardi, Subur, A., Amsohi, Suryanto, D., Zuhrias, M. A., & Sembada, G. (2023). Sistem Rekrutmen dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Pembantu (KCP) Wisma Bumiputera Jakarta. *Equilibrium Point*, 6(2), 119–128.
- Warganegara, T. L. P., Wahyuningsih, F., & Narundana, V. T. (2021). Analisis Kinerja Karyawan Berdasarkan Key Performance Indicator Dengan Menggunakan Metode Human Resources Scorecard (HRSC) pada PT PLN (Persero) UP3 Tanjung Karang. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 73–81.

Pengaruh Pelatihan, Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Pada PT. Tusenss Krida Utama

Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.



work is licensed under a
Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License