

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, BEBAN KERJA SERTA
KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP
KINERJA *DRIVER* MELALUI MOTIVASI : STUDI
PADA PT TIGA PUTRI BERSAUDARA
*IS 36 KE PORT***



Tesis Oleh :

Bean Nur Anggraini
01032682327006

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Magister Sains (M.Si)

Pada

Program Studi Magister Ilmu Manajemen
Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
2025**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh *Work Life Balance*, Beban Kerja Serta Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja *Driver* Melalui Motivasi : Studi Pada PT Tiga Putri Bersaudara Is 36 Ke Port.

Nama Mahasiswa : Bean Nur Anggraini

NIM : 01032682327006

Program Studi : Magister Ilmu Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui,

Dosen Pembimbing I



Prof. Dr. Yuliani., S.E., M.M
NIP. 197608252002122004

Dosen Pembimbing II



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., S.M., M.M
NIP. 198907112018031001

Koordinator Program Studi
Magister Ilmu Manajemen



Dr. Shelfi Malinda, S.E., M.M
NIP. 198303112014042001

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Sriwijaya



Prof. Dr. Azwardi, S.E., M.Si
NIP. 196805181993031003

Tanggal Lulus: 19 Juni 2025



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS, DAN
TEKNOLOGI, UNIVERSITAS SRIWIJAYA
MAGISTER ILMU MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI**

Jalan Raya Palembang-Prabumulih Km. 32 Inderalaya (Ogan Ilir) Kode Pos 30662

Tel: (0711) 580964, 580646 Fax:(0711) 580964

Jl. Srijaya Negara Bukit Besar Palembang 30139

Laman:<http://fe.unsri@unsri.ac.id> – email : dekan@fe.unsri.ac.id

PERSETUJUAN TIM PENGUJI TESIS

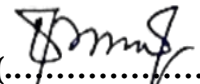
Ketua : Prof. Dr. Yuliani, S.E.,M.M
NIP. 197608252002122004


(.....)

Sekretaris : Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T.,S.M.,M.M
NIP. 198907112018031001


(.....)

Anggota (1) : Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si
NIP. 196610221992032002


(.....)

(2) : Dr. Shelfi Malinda, S.E.,M.M
NIP. 198303112014042001


(.....)



BUKTI TELAH MEMPERBAIKI TESIS
MAHASISWA PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

No	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
1	Prof. Dr. Yuliani, S.E.,M.M		04 Juli 2025
2	Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T.,S.M.,M.M		04 Juli 2025
3	Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si		02 Juli 2025
4	Dr. Shelfi Malinda, S.E.,M.M		04 Juli 2025

Menerangkan bahwa:

Nama : Bean Nur Anggraini
NIM : 01032682327006
Program Studi : Magister Ilmu Manajemen
Judul : Pengaruh *Work Life Balance*, Beban Kerja Serta Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja *Driver* Melalui Motivasi : Studi Pada PT Tiga Putri Bersaudara Is 36 Ke Port.

Telah memperbaiki tesis hasil ujian

Palembang, Juli 2025
Mengetahui
Koordinator Program Studi

Dr. Shelfi Malinda, S.E.,M.M
NIP. 198303112014042001

HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Bean Nur Anggraini
Tempat, Tanggal Lahir : Tanah Abang, 10 Maret 2001
Program Studi : Magister Ilmu Manajemen
NIM : 01032682327006

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

1. Seluruh data, informasi, interpretasi, serta pernyataan dalam pembahasan dan kesimpulan yang disajikan dalam karya ilmiah ini, kecuali yang disebutkan sumbernya adalah merupakan hasil pengamatan, penelitian, pengelolaan, serta pemikiran saya dengan pengarahan dari para pembimbing yang ditetapkan.
2. Karya ilmiah yang ditulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik, baik di Universitas Sriwijaya maupun di Perguruan Tinggi lainnya.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan apabila di kemudian hari ditemukan adanya bukti ketidakbenaran dalam pernyataan tersebut di atas, maka saya bersedia menerima sanksi akademis berupa pembatalan gelar yang saya peroleh melalui pengajuan karya ilmiah.

Palembang, Juli 2025
Pembuat Pernyataan,



Bean Nur Anggraini
NIM. 01032682327006

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

***“Apa yang melewatkanmu tidak akan pernah menjadi takdirmu, dan apa yang
ditakdirkan untukmu tidak akan pernah melewatkanmu”***

(Umar Bin Khattab)

I dedicated this Thesis to:

My self

My beloved parents

Family & Friends

My Almamater

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur atas izin Allah SWT dengan segala rahmat dan karunia yang diberikan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan tesis ini yang berjudul “Pengaruh *Work Life Balance*, Beban Kerja Serta Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja *Driver* Melalui Motivasi : Studi Pada PT Tiga Putri Bersaudara *Is 36 ke Port*”. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister Sains pada Program Studi Magister Ilmu Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Sriwijaya. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan tesis ini masih terdapat banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna, atas segala kekurangan dan ketidaksempurnaan tesis ini penulis sangat mengharapkan masukan, kritik dan saran yang bersifat membangun sebagai bahan perbaikan di masa mendatang. Penulis juga berhadap tesis ini memberikan manfaat untuk semua pihak yang juga memberikan wawasan serta ilmu pengetahuan bagi pembaca.

Palembang, Juli 2025

Penulis,



Bean Nur Anggraini
NIM 01032682327006

UCAPAN TERIMA KASIH

Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan dalam proses penyelesaian tesis ini. Penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada :

1. Allah S.W.T yang telah memberikan karunia dan nikmat-Nya serta anugrah yang luar biasa sehingga penulis dapat melanjutkan studi dan menyelesaikan penelitian tepat waktu.
2. Ibu Prof. Dr. Yuliani, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing serta memberikan pengarahan dan masukan dalam menyelesaikan tesis ini.
3. Bapak Dr. Muhammad Ichsan Hadjri S.T., S.M., M.M selaku Dosen Pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing serta memberikan pengarahan dan masukan dalam menyelesaikan tesis ini.
4. Ibu Dr. Hj. Zunaidah, M.Si selaku Dosen Penguji I yang telah memberikan pengarahan, saran serta masukan.
5. Ibu Dr. Shelfi Malinda, S.E., M.M selaku Koordinator Program Studi Magister Ilmu Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya dan selaku Dosen Penguji II yang telah memberikan pengarahan, saran serta masukan.
6. Bapak Prof. Dr. Azwardi, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

7. Seluruh Dosen dan staff Program Studi Magister Ilmu Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
8. PT Tiga Putri Bersaudara terutama pada *Is 36 ke Port* yang telah memberikan izin serta membantu dalam penelitian ini.
9. Kedua orang tua tercinta, Bapak (Sutrimo) dan Ibu (Marlisa) yang telah menjadi orang tua terhebat dan *support system* terbaik hingga saat ini. Ucapan terima kasih yang sama kepada kedua saudaraku Wahyu Prasetyo dan Ajeng Praniki yang telah memberikan semangat dan inspirasi untuk terus berjuang serta kasih sayangnya yang luar biasa.
10. Teman-teman seperjuangan S2 Ilmu Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya angkatan 2023.
11. Segala pihak yang tanpa penulis sadari telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penyelesaian tesis ini.

Palembang, Juli 2025

Penulis,



Bean Nur Anggraini
NIM 01032682327006

ABSTRAK

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, BEBAN KERJA SERTA KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA DRIVER MELALUI MOTIVASI : STUDI PADA PT TIGA PUTRI BERSAUDARA IS 36 KE PORT

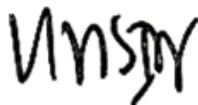
Oleh:

Bean Nur Anggraini¹, Yuliani², Muhammad Ichsan Hadjri³

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh langsung *work life balance*, beban kerja, serta keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja *driver* di PT Tiga Putri Bersaudara Is 36 ke Port, serta untuk menguji pengaruh tidak langsung melalui motivasi. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan desain kausalitas. Jumlah sampel sebanyak 140 *driver* PT Tiga Putri Bersaudara Is 36 ke Port, dengan teknik pengambilan sampel jenuh. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang dianalisis menggunakan metode *Structural Equation Modeling-Partial Least Square* (SEM-PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *driver* dan motivasi, sementara beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja *driver* dan motivasi. Keselamatan dan kesehatan kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *driver* dan motivasi. Selain pengaruh langsung, motivasi terbukti berperan sebagai *partial mediation* pengaruh *work life balance*, beban kerja, serta keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja *driver*.

Kata Kunci: *Work Life Balance*, Beban Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kinerja, Motivasi

Pembimbing I



(Prof. Dr. Yuliani., SE., MM)
NIP 197608252002122004

Pembimbing II



(Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., S.M., M.M)
NIP 198907112018031001

Mengetahui,
Koordinator Program Studi



Dr. Shelfi Malinda., SE., MM
NIP 198303112014042001

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK LIFE BALANCE, WORK LOAD AND OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH ON DRIVER PERFORMANCE THROUGH MOTIVATION: A STUDY AT PT TIGA PUTRI BERSAUDARA IS 36 KE PORT

By:

Bean Nur Anggraini¹, Yuliani², Muhammad Ichsan Hadjri³

This research aims to analyze the direct influence of work life balance, workload, and occupational safety and health on driver performance at PT Tiga Putri Bersaudara Is 36 to Port, and to test the indirect influence through motivation. The approach used in this study is quantitative with a causality design. The sample size was 140 drivers at PT Tiga Putri Bersaudara Is 36 to Port, with a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires that were analyzed using the Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS) method. The results showed that work life balance had a positive and significant effect on driver performance and motivation, while workload had a negative and significant effect on driver performance and motivation. Occupational safety and health also had a positive and significant effect on driver performance and motivation. In addition to the direct influence, motivation was proven to act as a partial mediation of the influence of work life balance, workload, and occupational safety and health on driver performance.

Keywords: Work Life Balance, Workload, Occupational Safety and Health, Performance, Motivation

Advisor I



(Prof. Dr. Yuliani., SE., MM)
NIP 197608252002122004

Advisor II

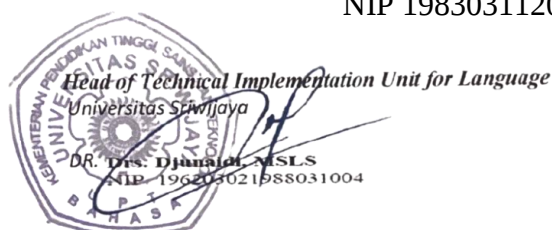


(Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., S.M., M.M)
NIP 198907112018031001

Coordinator of Study Program
Master of Management Science



Dr. Shelfi Malinda., SE., MM
NIP 198303112014042001



RIWAYAT HIDUP

Nama : Bean Nur Anggraini

Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat/Tanggal Lahir : Tanah Abang, 10 Maret 2001

Agama : Islam

Status : Belum Menikah

Nama Ayah : Sutrimo

Nama Ibu : Marlisa

Alamat Rumah : Jalan Raya Lintas Belimbing-Sekayu, Dusun 1
Desa Purun, Kecamatan Penukal, Kabupaten
Penukal Abab Lematang Ilir, Sumatera Selatan

Alamat Email : beannuranggraini10@gmail.com

No HP : 0823-7468-0995

Pendidikan Formal

Sekolah Dasar : SD Negeri 9 Penukal

SLTP : SMP Negeri 2 Penukal

SLTA : SMA Negeri 3 Prabumulih

S1 : Manajemen, Universitas Sriwijaya

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	i
PERSETUJUAN TIM PENGUJI TESIS.....	ii
BUKTI TELAH MEMPERBAIKI TESIS	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
UCAPAN TERIMA KASIH	vii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
RIWAYAT HIDUP	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	16
1.3 Tujuan Penelitian.....	16
1.4 Manfaat Penelitian.....	17
1.4.1 Manfaat Teoritis	17
1.4.5 Manfaat Praktis	17
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN	18
2.1 Landasan Teori.....	18
2.1.1 <i>Goal Setting Theory</i>	18
2.1.2 Teori Hierarki Kebutuhan Maslow	20
2.1.3 Kinerja.....	22
2.1.4 Motivasi	26
2.1.5 <i>Work Life Balance</i>	30
2.1.6 Beban Kerja.....	33
2.1.7 Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	37
2.2 Hubungan Antar Variabel	40
2.2.1 Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kinerja <i>Driver</i>	40
2.2.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja <i>Driver</i>	41
2.2.3 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja <i>Driver</i>	42
2.2.4 Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Motivasi	42
2.2.5 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Motivasi	44

2.2.6 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi .	44
2.2.7 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja <i>Driver</i>	45
2.2.8 Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kinerja <i>Driver</i> Melalui Motivasi.....	46
2.2.9 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja <i>Driver</i> Melalui Motivasi	47
2.2.10 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja <i>Driver</i> Melalui Motivasi.....	48
2.3 Penelitian Terdahulu	49
2.4 Kerangka Konseptual.....	57
2.5 Hipotesis Penelitian	58
BAB III METODE PENELITIAN	59
3.1 Ruang Lingkup Penelitian.....	59
3.2 Rancangan Penelitian.....	59
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	60
3.3.1 Jenis Data	60
3.3.2 Sumber Data.....	60
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	60
3.5 Populasi dan Sampel	61
3.5.1 Populasi.....	61
3.5.2 Sampel.....	62
3.6 Metode Suksesi Interval (MSI).....	62
3.7 Teknik Analisis	63
3.7.1 Analisis Deskriptif	64
3.7.2 Analisis Inferensial.....	66
3.7.3 Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	67
3.7.4 Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	70
3.7.5 Pengujian Hipotesis.....	72
3.7.6 Uji Variabel Intervening/Mediasi	73
3.7.7 Model Measurement (<i>Outer Model</i> dan <i>Inner Model</i>).....	74
3.8 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	79
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	82
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	82
4.1.1 Profil Perusahaan	82
4.1.2 Visi dan Misi	82
4.1.3 Struktur Organisasi	83
4.2 Gambaran Umum Responden	83
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	84
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	84
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	85
4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	86

4.2.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	87
4.3	Analisis Data	88
4.3.1	Analisis Deskriptif	88
4.3.2	Analisis Inferensial.....	123
4.3.3	Analisis Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	124
4.3.4	Analisis Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	135
4.4	Pembahasan Hasil Penelitian	146
4.4.1	Pengaruh <i>Work Life Balace</i> terhadap Kinerja <i>Driver</i>	146
4.4.2	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja <i>Driver</i>	149
4.4.3	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja <i>Driver</i>	152
4.4.4	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Motivasi	155
4.4.5	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Motivasi	157
4.4.6	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi	160
4.4.7	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja <i>Driver</i>	162
4.4.8	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kinerja <i>Driver</i> Melalui Motivasi.....	164
4.4.9	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja <i>Driver</i> Melalui Motivasi	168
4.4.10	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja <i>Driver</i> Melalui Motivasi.....	172
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		177
5.1	Kesimpulan	177
5.2	Saran	178
5.3	Implikasi Penelitian	180
5.3.1	Implikasi teoritis	180
5.3.2	Implikasi praktis.....	181
5.4	Keterbatasan Penelitian.....	182
DAFTAR PUSTAKA		183
LAMPIRAN.....		192

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Lokasi Muat dan Tujuan Bongkar PT Tiga Putri Bersaudara.....	2
Tabel 1. 2 Penilaian Kinerja Driver Is 36 ke Port PT Tiga Putri Bersaudara Periode 2021-2023	3
Tabel 1. 3 Jam Kerja Driver Is 36 ke Port PT Tiga Putri Bersaudara Periode 2022- 2023.....	5
Tabel 1. 4 Data Tonase Driver Is 36 ke Port PT Tiga Putri Bersaudara Tahun 2021-2023	7
Tabel 1. 5 Data Keselamatan dan Kesehatan (K3) <i>Driver</i> Is 36 ke Port PT Tiga Putri Bersaudara Tahun 2023.....	8
Tabel 1. 6 Data Kecelakaan Kerja <i>Driver Is 36 ke Port</i> PT Tiga Putri Bersaudara Periode 2021-2023	10
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	49
Tabel 3. 1 Perhitungan Skala Likert.....	65
Tabel 3. 2 Skala Interval	65
Tabel 3. 3 Operasional Variabel Penelitian.....	79
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	84
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	85
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	85
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	86
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	87
Tabel 4. 6 Skala Interval	89
Tabel 4. 7 Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel <i>Work Life Balance</i>	89
Tabel 4. 8 Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Beban Kerja	95
Tabel 4. 9 Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja	100
Tabel 4. 10 Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi	106
Tabel 4. 11 Frekuensi Tanggapan Respon Terhadap Variabel Kinerja	115
Tabel 4. 12 Hasil Analisis <i>Outer Loadings</i>	126
Tabel 4. 13 Hasil Analisis AVE.....	128
Tabel 4. 14 Hasil Analisis <i>Cross Loadings</i>	129
Tabel 4. 15 Hasil Analisis <i>Fornell Larcker Criterion</i>	131
Tabel 4. 16 Hasil Analisis <i>Cronbach Alpha</i> dan <i>Composite Reliability</i>	133
Tabel 4. 17 Ringkasan Hasil <i>Measurement Models</i>	133
Tabel 4. 18 Hasil Analisis <i>R-Square (R²)</i>	136
Tabel 4. 19 Hasil Analisis <i>Q-Square (Q²)</i>	137
Tabel 4. 20 Hasil Analisis <i>F-Square</i>	138

Tabel 4. 21 Uji <i>Goodness of Fit</i> (GoF)	139
Tabel 4. 22 Hasil <i>Path Coefficient Bootstrapping Direct Effects</i>	140
Tabel 4. 23 Hasil <i>Specific Indirect Effects</i>	144

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	57
Gambar 3. 2 Diagram Model Penelitian	74
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT Tiga Putri Bersaudara <i>Is 36 ke Port</i>	83
Gambar 4. 2 <i>Outer model</i>	125
Gambar 4. 3 Inner Model	135

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Untuk <i>Driver</i>	192
Lampiran 2 Kuesioner Untuk Pimpinan	197
Lampiran 3 Profil Responden	200
Lampiran 4 Tabulasi Kuesioner	203
Lampiran 5 Tabulasi Hasil MSI.....	221
Lampiran 6 Hasil Uji Smart PLS	239

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan memerlukan berbagai sumber daya untuk menjalankan usahanya, baik itu modal, material maupun sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia suatu perusahaan menentukan kinerja perusahaan dan menjadi tolak ukur keberhasilan suatu perusahaan. Dengan demikian, dalam menciptakan sumber daya manusia yang unggul dan kompeten harus bisa dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja (Maghfira et al., 2023). Menurut Parashakti & Putriawati (2020) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pada persaingan global saat ini, perusahaan dihadapkan dengan penentuan strategi dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk mencapai kinerja yang ideal agar dapat mewujudkan sasaran-sasaran kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan. Namun, dalam prosesnya banyak faktor yang mempengaruhi kinerja sehingga tidak sedikit perusahaan merasa sulit untuk menjaga kinerja karyawan agar tetap konsisten. Dalam hal ini juga dirasakan oleh PT Tiga Putri Bersaudara, terlihat dari kinerja PT Tiga Putri Bersaudara yang mengalami fluktuasi setiap tahunnya.

PT Tiga Putri Bersaudara merupakan perusahaan yang bergerak di bidang transportasi angkutan batubara di Kabupaten Lahat, Provinsi Sumatera Selatan. Pengangkutan hasil produksi merupakan kegiatan penting dalam aktivitas transportasi pertambangan, dimana kegiatan tersebut meliputi pengangkutan dari tempat penyimpanan sementara atau area *front loading* lalu diangkut melalui jalan *hauling* menuju *stock pile* hingga pada pengangkutan menuju kapal tongkang untuk di distribusikan kepada konsumen. PT Tiga Putri Bersaudara terbagi menjadi beberapa lokasi muat dan tujuan bongkar. Berikut lokasi muat dan tujuan bongkar angkutan PT Tiga Putri Bersaudara:

Tabel 1. 1 Lokasi Muat dan Tujuan Bongkar PT Tiga Putri Bersaudara

Lokasi Angkutan	Keterangan
Is 107 ke Port : 107 km	Angkutan km 107 ke pelabuhan
Is 36 ke Port : 36 km	Angkutan km 36 ke pelabuhan
Is 107 ke 36 : 71 km	Angkutan km 107 ke km 36
BP ke Port : 114,6 km	Angkutan tambang Banjarsari Pribumi (BP) ke pelabuhan
BP ke Is 36 : 78,6 km	Angkutan tambang Banjarsari Pribumi (BP) ke km 36
Mip ke Is 107 : 26,85 km	Angkutan tambang Mustika Indah Permai (Mip) ke km 107
Mip ke Is 36 : 97,85 km	Angkutan tambang Mustika Indah Permai (Mip) ke km 36
Mip ke Port : 133,85 km	Angkutan tambang Mustika Indah Permai (Mip) ke pelabuhan
DAS ke Is 36 : 93 km	Angkutan tambang Duta Alam Sejahtera (DAS) ke km 36
BT ke Is 36 : 91 km	Angkutan tambang Bukit Telunjuk (BT) ke km 36
BP ke Is 36 : 78,6 km	Angkutan tambang Banjarsari Pribumi (BP) ke km 36
BP ke Is 36 : 78,6 km	Angkutan tambang Banjarsari Pribumi (BP) ke km 36

Sumber : Dokumen PT Tiga Putri Bersaudara, 2024

Berdasarkan Tabel 1.1 lokasi muat dan tujuan bongkar angkutan PT Tiga Putri Bersaudara adalah berdasarkan lokasi tambang dan kilometer jarak yang ditempuh. Penelitian akan difokuskan pada angkutan tambang *Is 36 ke Port* yaitu angkutan dari kilometer 36 ke pelabuhan. Karena kinerja pada posisi *driver Is 36*

ke *Port* PT Tiga Putri Bersaudara mengalami fluktuasi setiap tahunnya. dibandingkan dengan lokasi muat dan bongkar lainnya. Berikut tabel penilaian kinerja *driver* pada PT Tiga Putri Bersaudara Is 36 ke *Port*.

Tabel 1. 2 Penilaian Kinerja *Driver* Is 36 ke *Port* PT Tiga Putri Bersaudara Periode 2021-2023

Bobot	Predikat	2021		2022		2023	
		Jumlah <i>Driver</i>	%	Jumlah <i>Driver</i>	%	Jumlah <i>Driver</i>	%
< 32	Buruk	5	3,6	4	2,8	8	5,7
33-48	Kurang	13	9,3	24	17,2	18	12,8
49-64	Cukup	69	49,2	73	52,2	78	55,7
65-81	Baik	34	24,3	22	15,7	20	14,3
81-100	Sangat Baik	19	13,6	17	12,1	16	11,5
Jumlah		140	100	140	100	140	100

Sumber : Dokumen PT Tiga Putri Bersaudara Is 36 ke Port, 2024

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas diketahui bahwa kinerja *driver* pada perusahaan PT Tiga Putri Bersaudara Is 36 ke *Port* masih belum maksimal. Penilaian kinerja dari tahun 2021 sampai tahun 2023 mengalami penurunan. Jumlah *driver* berpredikat sangat baik dan baik selalu berkurang dari tahun 2021, dan sebaliknya jumlah *driver* dengan predikat cukup dan kurang selalu mengalami peningkatan. Dengan persentase tersebut dapat dikatakan bahwa kinerja *driver* pada perusahaan di lokasi Is 36 ke *Port* belum cukup baik, yang sebetulnya masih bisa dimaksimalkan agar kinerja *driver* menjadi lebih baik lagi. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja perusahaan, beberapa diantaranya adalah *work life balance*, beban kerja, keselamatan dan kesehatan kerja serta motivasi (Nugraheni et al., 2022). Selain meningkatkan kualitas kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan, suatu perusahaan juga perlu memberikan fokus terhadap kondisi

pekerjanya dalam menyelesaikan pekerjaannya baik itu tentang kebutuhan untuk dihargai, membentuk ketertarikan sosial, merasa kompeten di kehidupan kerja, serta tentang ketidak-seimbangan antara kehidupan pribadi dan beban kerja yang dikerjakannya untuk perusahaan (Diana, 2023).

Work life balance adalah kendali seseorang dalam kehidupan keluarga dan pekerjaan, kemampuan menyeimbangkan antara tanggung jawab kerja dan di luar pekerjaan, menemukan keseimbangan antara kebutuhan sendiri dan kebutuhan orang lain, baik di tempat kerja maupun di rumah (Noviani, 2021). Adapun menurut Eldon et al., (2024) bahwa yang disebut *work life balance* adalah kemampuan seseorang menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Keseimbangan yang dimaksud tersebut diidentifikasi melalui beberapa indikator, yaitu *time balance* atau keseimbangan waktu, *involvement balance* atau keseimbangan keterlibatan dan *satisfaction balance* atau keseimbangan kepuasan.

Pada tahun 2021 *Society for Industrial and Organizational Psychology* (SIOP) USA melakukan riset terhadap karyawan. Hasilnya 73% karyawan mengeluhkan jam kerja dengan alasan durasi bertemu keluarga menjadi lebih singkat. *Work life balance* yang tidak terpenuhi berdampak menurunkan produktivitas kerja. Terlalu lama bekerja dapat mengakibatkan kelelahan secara fisik dan mental. Kelelahan yang diakibatkan, dapat membuat seseorang cenderung menjadi kurang fokus dan sering berbuat kesalahan. Kesalahan-kesalahan yang dilakukan membuat penyelesaian tugas membutuhkan waktu yang

lebih lama, akhirnya menurunkan kinerja dan menghambat jalannya organisasi (Diana, 2023).

Adapun berdasarkan Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja). Dalam Undang-undang tersebut, ada 2 (dua) skema jam kerja yang berlaku di perusahaan yang ada di Indonesia, yakni: 7 jam kerja dalam sehari atau 40 jam dalam seminggu yang berlaku untuk 6 hari kerja dengan ketentuan libur 1 hari dan 8 jam kerja dalam sehari atau 40 jam dalam satu minggu yang berlaku untuk 5 hari kerja dengan ketentuan libur 2 hari. Selain itu, dalam UU Cipta Kerja juga disebutkan bahwa aturan lembur kerja maksimal 4 jam dalam sehari dan 18 jam dalam satu minggu. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dari *driver* PT Tiga Putri Bersaudara Is 36 ke Port, mereka bekerja lebih dari jam kerja yang telah di atur dalam UU Cipta Kerja. Berikut tabel jam kerja *driver* PT Tiga Putri Bersaudara Is 36 ke Port:

Tabel 1. 3 Jam Kerja *Driver* Is 36 ke Port PT Tiga Putri Bersaudara Periode 2022-2023

Tahun	Jam Kerja Normal	Rata-rata Jam Kerja <i>Driver</i>	Rata-rata Jumlah Jam Kerja <i>Driver</i>	Rata-rata Hari Kerja <i>Driver</i>	Rata-rata Shift Kerja
2022	36 jam/shift	48 jam/shift	4.190 jam	175 Hari	87 Shift
2023	36 jam/shift	48 jam/shift	4.262 jam	178 Hari	89 Shift

Sumber : Dokumen PT Tiga Putri Bersaudara Is 36 ke Port, 2024

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas, diketahui bahwa jam kerja normal *driver* PT Tiga Putri Bersaudara Is 36 ke Port yaitu 36 jam/shift. Adapun rata-rata untuk jam kerja *driver* yaitu 48 jam/shift. Normalnya, *driver* berkerja selama 36 jam/shift. Namun, seringkali pada saat beroperasi *driver* mengalami kendala seperti adanya

kerusakan jalan, kerusakan unit serta antrian yang panjang di tambang atau di pelabuhan untuk muat dan bongkar batubara ke unit *driver*, sehingga jam kerja bisa lebih dari 36 jam/*shift* kerja atau rata-rata menjadi 48 jam/*shift* kerja. Selanjutnya, untuk rata-rata jumlah jam kerja *driver* pada tahun 2022 yaitu 4.190 jam dan tahun 2023 yaitu 4.262 jam dengan rata-rata hari kerja pada tahun 2022 sebanyak 175 hari dalam setahun, sedangkan tahun 2023 sebanyak 178 hari kerja dalam setahun. Serta untuk rata-rata *shift* kerja pada tahun 2022 sebanyak 87 *shift* kerja dan tahun 2023 sebanyak 89 *shift* kerja.

Tingginya jam kerja akan menyebabkan seseorang tidak bisa menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan pekerjaannya. Sedangkan, menjaga keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan akan membuat seseorang merasa lebih baik secara emosional, yang akan membuat seseorang tetap termotivasi untuk bekerja. Menurut Tondang et al., (2022) keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi memengaruhi dorongan untuk bekerja dan meningkatkan kinerja. *Work life balance* sangat penting bagi suatu organisasi karena berfungsi untuk menentukan tingkat motivasi seseorang untuk terus berkomitmen pada pekerjaan mereka (Wijaya, 2020). Jika karyawan lebih banyak menghabiskan waktunya untuk bekerja maka akan timbul ketidak-seimbangan waktu bekerja dengan kehidupan pribadi.

Ketidak-seimbangan waktu bekerja dengan kehidupan pribadi dapat terjadi karena adanya beban kerja yang tinggi. Beban kerja juga erat kaitannya dengan kinerja. Menurut Nugraheni et al., (2022) beban kerja merupakan semua bentuk pekerjaan yang harus dikerjakan karyawan dan diselesaikan sesuai target dan

waktu yang telah ditentukan. Pemberian beban kerja yang sesuai dapat memberikan kejelasan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai beban kerja yang menjadi tanggung jawabnya dan meminimalisir adanya kelelahan dalam bekerja (Syahputri & Rahmawati, 2023). Beban kerja dapat terjadi dalam tiga kondisi. Pertama, beban kerja sesuai standar. Kedua, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*). Ketiga, beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*). Beban kerja terlalu berat atau terlalu tinggi akan berpengaruh terhadap kinerja sehingga mengakibatkan turunnya kinerja (Torrington et al., 2020).

Menggunakan sistem *shift* kerja pada *driver* membuat *driver* memiliki target kerja yang harus dipenuhi yaitu minimal 4 rit angkutan dalam satu *shif* kerja selama 36 jam. Namun, hal tersebut juga tergantung situasi di perjalanan, jika terdapat kendala maka bisa lebih dari 36 jam. Beban kerja yang tinggi membuat *driver* kerap merasa kelelahan karena kurang beristirahat yang menjadikan *driver* tidak fokus saat mengemudi sehingga memicu terjadinya kecelakaan dan demotivasi yang berdampak pada kinerja *driver*. Berikut data tonase angkutan pada PT Tiga Putri Bersaudara Is 36 ke Port:

Tabel 1. 4 Data Tonase Driver Is 36 ke Port PT Tiga Putri Bersaudara Tahun 2021-2023

Tahun	Jumlah Ritase	Jumlah Tonase
2021	151.226	4.385.554
2022	159.501	4.625.529
2023	168.400	4.883.600

Sumber : Dokumen PT Tiga Putri Bersaudara Is 36 ke Port, 2024

Berdasarkan Tabel 1.4 di atas, beban kerja *Driver Is 36 ke Port* PT Tiga Putri Bersaudara tahun 2021-2023 cukup tinggi. Dari Tabel tersebut terlihat

bahwa jumlah ritase dari tahun ke tahun meningkat seperti pada tahun 2021 jumlah ritase sebanyak 151.226 rit, tahun 2022 meningkat menjadi 159.501 rit, dan tahun 2023 meningkat menjadi 176.400 rit. Begitu juga dengan jumlah tonase pada tahun 2021 sebesar 4.385.554 ton, tahun 2022 meningkat menjadi 4.625.529 ton, dan tahun 2023 meningkat menjadi 4.883.600 ton. Sehingga dapat diketahui bahwa beban kerja pada perusahaan cenderung tinggi. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi dapat mengakibatkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi kelelahan, *overstress*, kebosanan serta rasa jenuh (*understress*) yang dapat mempengaruhi kinerja (Diningsih et al., 2022).

Selain faktor beban kerja, dalam upaya mencapai kinerja yang optimal perusahaan juga harus memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dikarenakan K3 juga dapat mempengaruhi kinerja (Diningsih et al., 2022). Ketika karyawan memiliki rasa aman dan nyaman karena dirinya merasa mendapatkan perlindungan yang baik dari perusahaan, maka karyawan tersebut juga akan bekerja dengan perasaan yang tenang dan akan bekerja secara baik. Menurut Mattajang et al., (2022), K3 adalah keselamatan yang berkaitan dengan alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, tempat kerja, dan lingkungannya, serta cara-cara karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Berikut data K3 PT Tiga Putri Bersaudara Is 36 ke Port:

Tabel 1. 5 Data Keselamatan dan Kesehatan (K3) Driver Is 36 ke Port PT Tiga Putri Bersaudara Tahun 2023

No	Kondisi	Keterangan
1. Kendaraan Angkutan	45%	Kurang Baik
2. <i>Light Vehicle</i> (LV)	67%	Baik
3. Jalan	50%	Cukup Baik
4. APD (sepatu safety, rompi,	40%	Kurang Baik

No	Kondisi	Keterangan
5.	helm, kaca mata, masker)	
5.	P3K	38% Kurang Baik
6.	Aftar	75% Baik
7.	<i>Safety cone</i>	40% Kurang Baik
8.	Dongkrak	60% Cukup Baik
9.	1 Set Kunci	55% Baik
10.	Nepal	70% Baik

Sumber : Dokumen PT Tiga Putri Bersaudara Is 36 ke Port, 2024

Berdasarkan tabel 1.5 di atas, sarana dan prasarana K3 pada angkutan Is 36 ke Port PT Tiga Putri Bersaudara masih belum semuanya memadai. Banyak fasilitas dengan kondisi kurang baik seperti kendaraan angkutan 45%, APD 40%, P3K 38%, dan *safety cone* 40%. Adapun kondisi yang cukup baik diantaranya: jalan 50%, dongkrak 60%, 1 set kunci 55%. Dan kondisi yang baik hanya ada beberapa, diantaranya: *light vehicle* (LV) 67%, after 75% dan nepal ban 70%. Dari keterangan tersebut dapat diketahui bahwa K3 PT Tiga Putri Bersaudara Is 36 ke Port masih kurang baik.

Aktivitas *hauling* batubara menuju *stockpile* dengan menggunakan *dump truck* terdapat banyak bahaya seperti jarak beriringan *dump truck* yang terlalu dekat, dan jalan yang licin. Kasus tersebut menjadi salah satu bukti bahwa kecelakaan kerja didalam proses pengangkutan batu bara mempunyai risiko terhadap K3. Berdasarkan hasil observasi kondisi jalan transportasi PT Tiga Putri Bersaudara Is 36 ke Port masih menggunakan jalan tanah sehingga pada saat musim hujan jalan akan berlubang dan licin. Saat musim kemarau jalan justru menjadi kering berdebu membuat *driver* kesulitan untuk melihat jalan yang juga berpotensi terjadi kecelakaan. Sedangkan suatu kondisi K3 dikatakan baik atau

sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman (Sedarmayanti, 2018).

Berdasarkan data ILO (*International Labour Organization*) mengatakan bahwa tingkat pencapaian kinerja K3 di perusahaan Indonesia masih sangat rendah. Data tersebut menyatakan bahwa hanya 2% atau sekitar 317 perusahaan yg menerapkan K3 di Indonesia sedangkan sisanya 98% atau sekitar 14.700 perusahaan belum menerapkan K3 secara baik. Menurut ILO (2018) menunjukkan bahwa setiap tahun sekitar 380.000 pekerja atau 13,7% dari 2,78 juta pekerja meninggal akibat kecelakaan ditempat kerja atau penyakit akibat kerja. Dan lebih dari 374 juta orang yang mengalami cedera, luka ataupun jatuh sakit akibat kecelakaan yang terjadi dengan pekerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan ILO dari 58.115 sampel, kelelahan kerja memberi kontribusi 50% terhadap terjadinya kecelakaan kerja. Kelelahan kerja dapat mengakibatkan terjadinya penurunan kinerja yang berakibat pada kesalahan kerja dan berujung pada kecelakaan kerja. Berikut data kecelakaan *driver* PT Tiga Putri Bersaudara Is 36 ke Port:

Tabel 1. 6 Data Kecelakaan Kerja *Driver* Is 36 ke Port PT Tiga Putri Bersaudara Periode 2021-2023

Tahun	Keterangan Kecelakaan			Jumlah Kasus
	Ringan	Berat	Fatal	
2021	24	9	5	38
2022	28	13	4	45
2023	33	18	11	62
Total Kasus				145

Sumber : Dokumen PT Tiga Putri Bersaudara Is 36 ke Port, 2024

Berdasarkan Tabel 1.6 di atas menunjukkan bahwa tingkat kecelakaan kerja *driver* pada perusahaan terbilang tinggi setiap tahunnya, mulai dari kecelakaan ringan, berat maupun fatal. Pada tahun 2021 jumlah *driver* yang terjadi kecelakaan sebanyak 38 orang, tahun 2022 sebanyak 45 orang, dan tahun 2023 sebanyak 62 orang. Setelah dilakukan evaluasi, didapatkan hasil bahwa kecelakaan disebabkan oleh beban kerja yang tinggi membuat *driver* mengalami kelelahan sehingga tidak fokus saat mengemudi yang memicu terjadinya kecelakaan. K3 yang kurang mendukung juga mempengaruhi, seperti kondisi jalan yang rusak, berdebu dan tidak ada tempat istirahat yang layak bagi *driver* saat diperjalanan. Minimnya kesadaran dan pengetahuan *driver* terhadap keselamatan dan kesehatan kerja juga mempengaruhi.

Selain dipengaruhi oleh *work life balance*, beban kerja serta keselamatan dan kesehatan kerja, kinerja dapat dipengaruhi secara langsung ataupun tidak langsung oleh motivasi (Kenanga et al., 2020). Menurut Hasibuan (2019) motivasi berasal dari kata *Movere* yang artinya dorongan atau mengarahkan. Motivasi membahas tentang bagaimana caranya mengarahkan daya potensi karyawan agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan perusahaan.

Menurut Robbins (2019), “Motivasi (*motivation*) sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan”. Seorang karyawan dalam bekerja sudah tentu harus memiliki motivasi yang tinggi karena hal ini dapat mempengaruhi terhadap hasil kerjanya. Motivasi dalam bekerja akan memberikan semangat lebih terhadap diri

seorang. Seperti yang diungkapkan oleh Wijaya (2020) bahwa “Apabila pekerja mempunyai motivasi untuk mencapai tujuan pribadinya, maka mereka harus meningkatkan kinerja. Meningkatkan kinerja karyawan akan meningkatkan pula kinerja organisasi. Dengan demikian, meningkatkan motivasi karyawan akan meningkatkan kinerja individu, kelompok, maupun organisasi”.

Berdasarkan *literature* dari penelitian-penelitian sebelumnya, telah banyak ditemukan hasil yang berbeda-beda. Diantaranya penelitian oleh Eldon et al., (2024), Putri & Frianto (2023), dan Farida & Gunawan (2023), hasilnya bahwa *work life balance* memberikan dampak positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Kembuan et al., (2021), hasilnya justru menunjukkan bahwa hubungan antara kinerja karyawan dan *work life balance* tidak signifikan. Penelitian yang dilakukan oleh Wijaya (2020), yang menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi. Palumbo et al., (2022) juga menyatakan bahwa individu yang memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih termotivasi dalam bekerja dan memiliki tingkat kepuasan yang lebih tinggi yang akan berdampak pada peningkatan kinerjanya.

Selanjutnya penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya oleh Yusnandar (2022) dan Putri & Primadineska (2023), mendapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan beban kerja terhadap kinerja. Maghfira et al., (2023) juga memperkuat argumen ini dengan menemukan bahwa beban kerja yang tinggi dapat mengurangi efektivitas kinerja. Sementara, penelitian yang

dilakukan oleh Msuya & Kumar (2022), yang menyatakan bahwa beban kerja justru memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Himamora et al., (2023) dan Wijaya (2020), mendapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan beban kerja terhadap motivasi. Selain itu, penelitian oleh Diana (2023) dan Syahputri & Rahmawati (2023), menyatakan bahwa beban kerja justru memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi

Penelitian yang pernah dilakukan oleh Tondang et al., (2022), Dewi & Sundari (2021), dan Mubarak et al., (2022), dengan hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, penelitian yang dilakukan oleh Diningsih et al., (2022), menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Novita et al., (2023) dan Mattajang et al., (2022), hasilnya terdapat pengaruh positif dan signifikan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap motivasi. Sementara, penelitian yang dilakukan oleh Kenanga et al., (2020), menyatakan bahwa hubungan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap motivasi tidak signifikan.

Penelitian yang pernah dilakukan oleh Nugraheni et al., (2022), mendapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh tidak langsung *work life balance* terhadap kinerja melalui motivasi. Adapun penelitian oleh Alfatihah et al., (2021), yang menyatakan bahwa motivasi mampu memediasi hubungan antara *work life balance* dan kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Abdillah et al., (2022) dan Himamora et al., (2023), yang menunjukkan bahwa beban kerja memiliki

pengaruh tidak langsung melalui motivasi. Sedangkan, penelitian oleh Diana (2023), hasilnya bahwa beban kerja justru memiliki pengaruh tidak langsung yang positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi. Selanjutnya, Penelitian oleh Arifin et al., (2023) dan Nkrumah et al., (2021), hasilnya menunjukkan adanya pengaruh tidak langsung keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja melalui motivasi. Berbanding terbalik dengan penelitian oleh Kenanga et al., (2020), yang menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja melalui motivasi.

Penelitian ini menawarkan sejumlah kebaruan baik dari segi konteks maupun variabel yang digunakan. Pertama, dari segi konteks, penelitian ini dilakukan pada sektor transportasi, khususnya profesi *driver* di PT Tiga Putri Bersaudara Is 36 ke Port. Konteks ini belum banyak dieksplorasi secara mendalam dalam penelitian sebelumnya, meskipun profesi *driver* memiliki karakteristik kerja yang sangat berbeda dibandingkan dengan sektor lain. Sebagian besar penelitian sebelumnya berfokus pada sektor industri tertentu seperti manufaktur oleh Tondang et al., (2022), perbankan oleh Putri & Frianto, (2023), dan pemerintahan oleh Abdillah et al., (2022), tanpa mempertimbangkan tantangan spesifik yang dihadapi oleh *driver*, seperti jam kerja panjang, tekanan waktu pengiriman, risiko keselamatan di jalan, serta kebutuhan untuk menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi.

Kedua, dari segi variabel, penelitian ini mengintegrasikan *work life balance*, beban kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), serta motivasi dalam satu kerangka penelitian yang menyeluruh untuk menjelaskan kinerja *driver*.

Sebelumnya, penelitian seperti yang dilakukan oleh Eldon et al., ((2024) dan Puspitasari (2020), hanya berfokus pada *work life balance* sebagai prediktor kinerja. Sementara Maghfira et al., (2023) dan Syahputri & Rahmawati, (2023), fokus membahas beban kerja serta penelitian lain seperti Tondang et al., (2022) dan Mattajang et al., (2022), membahas pentingnya K3 dalam meningkatkan kinerja karyawan. Namun, studi yang menggabungkan ketiga variabel ini secara simultan dengan motivasi sebagai variabel mediasi masih jarang ditemukan, khususnya dalam konteks transportasi. Selain itu, penelitian ini menguji bagaimana motivasi berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *work life balance*, beban kerja, dan K3 terhadap kinerja *driver*. Hal ini melampaui studi sebelumnya yang umumnya hanya membahas efek langsung atau mediasi sederhana pada variabel-variabel tersebut.

Dengan menempatkan motivasi sebagai variabel mediasi, penelitian ini menawarkan perspektif baru yang dapat membantu menjelaskan bagaimana variabel *work life balance*, beban kerja, dan K3 secara tidak langsung memengaruhi kinerja melalui peningkatan atau penurunan motivasi. Pendekatan ini memberikan kontribusi teoritis yang signifikan dengan memperluas model mediasi yang ada dalam *literature*. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan tidak hanya memberikan kontribusi pada pengembangan *literature* akademik tetapi juga memiliki dampak langsung terhadap praktik manajerial di perusahaan transportasi, khususnya PT Tiga Putri Bersaudara Is 36 ke Port.

Berdasarkan fenomena, data dan observasi langsung di PT Tiga Putri Bersaudara Is 36 ke Port penulis tertarik untuk mengetahui dan mengkaji lebih

jauh hubungan dari masing-masing variabel serta pengaruhnya terhadap kinerja *driver*. Penulis akan melakukan penelitian lebih spesifik mengenai variabel tersebut dengan judul “Pengaruh *work life balance*, beban kerja serta keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja *driver* melalui motivasi : Studi pada PT Tiga Putri Bersaudara Is 36 ke Port”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang penelitian di atas, berikut rumusan masalah dalam penelitian ini:

1. Bagaimana pengaruh langsung *work life balance*, beban kerja, serta keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja *driver* pada PT Tiga Putri Bersaudara Is 36 ke Port?
2. Bagaimana pengaruh tidak langsung *work life balance*, beban kerja, serta keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja *driver* melalui motivasi pada PT Tiga Putri Bersaudara Is 36 ke Port?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian di atas tujuan dari penelitian ini, yaitu:

1. Untuk membuktikan secara empiris dan menganalisis bagaimana pengaruh langsung *work life balance*, beban kerja, serta keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja *driver* pada PT Tiga Putri Bersaudara Is 36 ke Port.
2. Untuk membuktikan secara empiris dan menganalisis bagaimana pengaruh tidak langsung *work life balance*, beban kerja, serta keselamatan dan

kesehatan kerja terhadap kinerja *driver* melalui motivasi pada PT Tiga Putri Bersaudara Is 36 ke Port.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan atau kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang ilmu manajemen sumber daya manusia mengenai *work life balance*, beban kerja serta keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja *driver* melalui motivasi dengan teori yang digunakan pada penelitian yaitu, *Goal Setting Theory* dan Teori Hirarki Kebutuhan Maslow yang diharapkan dapat menjadi perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama bagi penelitian selanjutnya.

1.4.5 Manfaat Praktis

Hasil penelitian dapat menjadi salah satu bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan yang menjadi lokasi penelitian yaitu, PT Tiga Putri Bersaudara Is 36 ke Port dalam mengambil keputusan yang berhubungan dengan *work life balance*, beban kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, serta motivasi sehingga dengan cara ini dapat meningkatkan kinerja *driver* untuk menunjang perusahaan yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, N. S., Satrya, A., & Priyati, R. Y. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi Pada Direktorat Sistem Informasi dan Teknologi Perbendaharaan. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 13(1), 168–187. <https://doi.org/10.21009/JRMSI.013.1.010>
- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Antam Tbk (UIBPEI) Pongkor. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134–143. <https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.15>
- Alfatihah, I., Nugroho, A. S., Haessel, E., & Maharani, A. (2021). The Influence Of Work-Life Balance With Work Motivation As Mediating Factor On Job Satisfaction A Prediction Toward Transition To New Normal Situation. *The Management Journal of Binaniaga*, 6(1), 44-49. <https://doi.org/10.34127/jmlb.v6i1.215>
- Antika, N. D., Nataraningtyas, M. F., & Dwiridotjahjono, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi (JMO)*, 12(2), 99–108. <https://doi.org/10.29244/jmo.v12i2.33868>
- Arfandi, & Kasran, M. (2023). Pengaruh Work Life Balance dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Luwu. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 6(2), 1861–1872. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1192>
- Arifin, A.L, Muh. H., Supriaddin, N., & Nur, M. (2023). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Safinah Samudera Shipping Kendari. *Journal Of Economics and Business UBS*, 12(1), 806–821.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.

- Bruhn, Å. B., Lindahl, C., Andersson, M., & Rosén, G. (2023). Motivational Factors For Occupational Safety And Health Improvements: A Mixed-Method Study Within The Swedish Equine Sector. *Safety Science*, 162, 106035. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2023.106035>
- Chien, G. C. L., Mao, I., Nergui, E., & Chang, W. (2020). The Effect Of Work Motivation On Employee Performance: Empirical Evidence From 4-Star Hotels In Mongolia. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 19(4), 473–495. <https://doi.org/10.1080/15332845.2020.1763766>
- Chin, W. W. (1998). The Partial Least Squares Approach To Structural Equation Modeling. In G. A. Marcoulides (Ed.), *Modern Methods For Business Research* (Pp. 295–336). Lawrence Erlbaum Associates.
- Creswell, J. W. (2017). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). Sage Publications.
- Dessler, G. (2023). *Human resource management* (17th ed.). Pearson
- Dewi, N. N., & Sundari, S. (2021). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Rubberindo Jaya. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 278-289. <https://doi.org/10.51804/iej.v3i2.938>
- Diana, A. N. (2023). Pengaruh Work Life Balance (WLB) dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Karyawan PT. Bukit Asam (Persero), Tbk Unit Pelabuhan Tarahan). *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*, 2(3), 60–73. <https://doi.org/10.36778/jibe.v2i3.15>
- Diningsih, I. P., Khairani, L., & Khair, H. (2022). Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Stres Kerja Pada Mitra Pengguna Jasa Layanan Balai Keselamatan dan Kesehatan Kerja Kota Medan. *Jurnal Akmami (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi)*, 2(2), 247–257. <https://doi.org/10.53695/ja.v2i2.163>
- Edwin, A. L., & P Latham, G. (1990). *A Theory Of Goal Setting & Task Performance*. Prentice Hall.

- Eldon, D., Nugroho, J. L. E., & Widjaja, M. E. L. K. (2024). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asuransi Jiwa Manulife Indonesia Di Surabaya. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*., 11(1), 44–59. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v11i1.53375>
- Erica, D., Suryani, I., Hoiriah, H., & Vidada, I. A. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Aneka Gas Industri Tbk. *Jurnal Ecodemica*, 4(1), 52–58. <https://doi.org/10.31294/ecodemica.v4i1.6473>
- Farida, & Gunawan P. A. (2023). The Influence of Work Liffe Balance On Employee Performance With Work Stress and Work Commitment as Mediating Variables at The Directorate General of Taxes West Jakarta Regional Tax Office Unit. *Bussiness and Management Research*, 8(1), 73–95. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v10i1.46205>
- Ghozali, I. (2020). *Structural Equation Modeling: Metode Alternatif Dengan Partial Least Square (PLS)* (5th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Gudergan, S. P. (2023). *Advanced Issues In Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi revisi 11). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayati, R. (2020). The Influence Of Occupational Health And Safety And Work Motivation On Employee Performance: Study On Employees Of Pg. Djombang Baru. *Journal of Business and Innovation Management*, 2(3), 258–270. <https://doi.org/10.33752/bima.v2i3.5404>
- Himamora, T., Rezak, I., & Utomo, F. C. (2023). The Effect of Workload and Compensation on Employee Performance Through Motivation of Functional Tax Auditor Employees at the Bekasi Middle Tax Service Office Tito. *International Journal of Business and Social Science Research*, 1(1), 226–232. <https://doi.org/10.47742/ijbssr.v4n6p1>

- Irfan, M., Khalid, R. A., Kaka Khel, S. S. U. H., Maqsoom, A., & Sherani, I. K. (2023). Impact of work–life balance with the role of organizational support and job burnout on project performance. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 30(1), 154–171. <https://doi.org/10.1108/ECAM-04-2021-0281>
- Iskandar, S., & Sembada, G. G. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank BJB Cabang Padalarang. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 6(1), 26–38.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)*. PT Raja Grafindo Persada.
- Keller, G. (2018). *Statistics for management and economics*. Cengage Learning.
- Kembuan, D., Koleangan, R. A. M., & Ogi, I. (2021). Pengaruh Work Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado. *Jurnal EMBA*, 9(3), 1257–1266. <https://doi.org/10.35794/emba.v9i3.35140>
- Kenanga, V., Wangi, N. A. N., Bahiroh, E., & Imron, A. L. I. (2020). Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Mediasi Pada PT. Arwana Citra Mulia Tbk. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(1), 40–50. <https://doi.org/10.33096/jmb.v7i1.532>
- Kurnia, C., & Widigdo, A. M. N. (2021). Effect of Work-Life Balance, Job Demand, Job Insecurity on Employee Performance at PT Jaya Lautan Global with Employee Well-Being as a Mediation Variable. *European Journal of Business and Management Research*, 6(5), 147–152. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.5.948>
- Kurniawan, I., & Al Rizki, F. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Mitra Ogan. *Jurnal Sosial Dan Sains*, 2(1), 104–110. <https://doi.org/10.59188/jurnalsosains.v2i1.316>
- Luthans, F. (2021). *Organizational Behavior* (14th ed.). Information Age Publishing.

- Maghfira, A., Joesyiana, K., & Harahap, A. R. (2023). Pengaruh beban kerja dan keselamatan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan PT. Hokkan Deltapack Industri Branch Kampar. *Jurnal Pajak & Bisnis*, 4(1), 13–19. <https://doi.org/10.55336/jpb.v4i1.68>
- Mangkunegara, A. A. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia instansi* (Edisi ke-14). Remaja Rosdakarya.
- Mattajang, R., Nurwulandari, A., & Dwi Hardin, O. C. (2022). Pengaruh K3, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening Pada Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(3), 1566–1583. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i3.2607>
- McDonald, P., & Bradley, L. (2017). The Impact Of Work-Life Balance Practices On Performance: A Conceptual Framework. *Journal Of Management And Organization*, 11(1), 1–15. <https://doi.org/10.1017/S1833367200002826>
- Mendis, M. D. V. S., & Weerakkody, W. A. S. (2018). The impact of work life balance on employee performance with reference to telecommunication industry in Sri Lanka: a mediation model. *Kelaniya Journal of Human Resource Management*, 12(1), 72-100. <https://doi.org/10.4038/kjhrm.v12i1.42>
- Msuya, M. S., & Kumar, A. B. (2022). The Role Of Supervisor Work-Life Support On The Correlation Between Work Autonomy, Workload And Performance: Perspective From Tanzania Banking Employees. *Future Business Journal*, 8(1), 26-42.
- Mubarok, N. A. A. L., Harini, S., & Yuningsih, E. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT Tirta Investama Sukabumi. *Jurnal Karimah Tauhid*, 1, 632–650.
- Mundung, M. S., Trang, I., & Lumintang, G. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Di Minahasa. *Jurnal Riset Ekonomi*,

- Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (EMBA)*, 10(3), 353-364. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i3.41589>
- Ng, C., Wider, W., Yang, C., Jiang, L., Vasudevan, A., Bhandari, P., & Lee, H. P. T. (2024). Keys Factor Affecting Employee Performance In The Banking Sector: A Delphi study. *Cogent Business & Management*, 11(1), 55-79.
- Nkrumah, E. N. K., Liu, S., Doe Fiergbor, D., & Akoto, L. S. (2021). Improving The Safety–Performance Nexus: A Study On The Moderating And Mediating Influence Of Work Motivation In The Causal Link Between Occupational Health And Safety Management (Ohsm) Practices And Work Performance In The Oil And Gas Sector. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(10), 5064. <https://doi.org/10.3390/ijerph18105064>
- Noviani, D. M. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimasa Work From Home pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Indramayu. *Jurnal Syntax Admiration*, 2(11), 2036–2050. <https://doi.org/10.46799/jsa.v2i11.341>
- Novita, F., Setiawati, T., & Suratman, A. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Kesehatan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening Pada PT Adi Propertindo. *Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen*, 02(01), 100–116.
- Nugraheni, A. R., Utami, H. N., & Prasetya, A. (2022). Beban Kerja Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Yayasan Pendidikan Islam (YAPIS) Cabang Kota Jayapura. *Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia (JPPI)*, 8(4), 1304-1310. <https://doi.org/10.29210/020221994>
- Palumbo, R., Flamini, G., Gnan, L., Pellegrini, M. M., Petrolo, D., & Fakhar Manesh, M. (2022). Disentangling The Implications Of Teleworking On Work–Life Balance: A Serial Mediation Analysis Through Motivation And Satisfaction. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 9(1), 68–88. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-08-2020-0156>

- Panggabean, M. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Parashakti, R. D., & Putriawati. (2020). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bahagia Idkho Mandiri Bagian Produksi. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(3), 290–304. <https://doi.org/10.31933/jimt.v1i3.113>
- Puspitasari, I. H. (2020). Pengaruh Dimensi Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Garam (Persero). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 8(2), 454–463. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/31899>
- Putri, E. A. A., & Primadineska, R. W. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja (Studi Pada Pegawai DPRD Kabupaten Ngawi). *Cakrawangsa Bisnis: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 4(1), 41–54. <https://journal.stimykpn.ac.id/index.php/cb/article/view/408>
- Putri, S. W., & Frianto, A. (2023). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2), 293–305. <https://doi.org/10.30736/jim.v11i2.597>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Sandrin, É., Gillet, N., Fernet, C., Leloup, M., & Depin-Rouault, C. (2019). Effects Of Motivation And Workload On Firefighters' Perceived Health, Stress, And Performance. *Stress And Health*, 35(4), 447–456. <https://doi.org/10.1002/smi.2877>
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2021). Partial Least Squares Structural Equation Modeling. In C. Homburg, M. Klarmann, & A. Vomberg (Eds.), *Handbook Of Market Research* (pp. 587–632). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-05542-8_15-2
- Schermerhorn, J. R. (2020). *Management* (14th ed.). Wiley.
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama.

- Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research Methods For Business* (Asia ed., L. Johnson, Ed.). Wiley.
- Shahzadi, I. (2021). The Mediating Impact Of Psychological Wellbeing On Relationship Between Work Life Balance And Employee Performance: An Evidence From Pakistani News Media Industry. *International Journal of Management (IJM)*, 12(4). 61-75.
- Subhan, A., Joesah, N., & Kusuma, A. B. (2023). Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 1(2), 152–162. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i2.14>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kulitatif*. Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prananda Media Group.
- Syahputri, E., & Rahmawati, S. (2023). Pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja SDM keperawatan Rumah Sakit Hermina Bogor. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 6(1), 63-75. <https://doi.org/10.32493/JEE.v6i1.34494>
- Tarwaka. (2014). *Ekonomi Industri: Dasar-Dasar Pengetahuan Ekonomi Dan Aplikasi Di Tempat Kerja*. Surakarta. Harapan Press.
- Teddy, M., Astakho, E. A., Lubis, F. R. A., & Hasibuan, T. F. H. (2024). The Influence Of Workload, Job Satisfaction, And Work Life Balance On Employee Performance PT. Multimestika Dayasemesta. *Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(2), 3408–3420. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i2.8964>
- Tondang, I. S., Wijayati, P. D., & Syah, M. A. (2022). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Serta Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan PTPN III Distrik Asahan, Sumatera Utara. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan (JIMT)*, 7(2), 137–141.
- Torrington, D., Hall, L., Taylor, S., & Atkinson, C. (2020). *Human Resource Management* (11th ed.). Pearson.
- Tortia, E. C., Gago, M., Degavre, F., & Poledrini, S. (2022). Worker Involvement And Performance In Italian Social Enterprises: The Role Of Motivations,

Gender And Workload. *Sustainability*, 14(2), 1022.
<https://doi.org/10.3390/su14021022>

Wijaya, Y. (2020). Pengaruh Work Life Balance Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada PT Mayora Indah). *AGORA*, 8(1), 1–6.
<https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/10589>

Yusnandar, W. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Selama Masa Covid-19 Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Medan. *Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 3(1), 658–685.