Jurnal Manajemen Bisnis Digital Terkini
Volume 3, Nomor 4, Oktober 2026
E-ISSN .: 3047-0552; P-ISSN .: 3047-2199, Hal. 95-105
DOI: https://doi.org/10.61132/jumbidter.v3i4.1761
Tersedia: https://ejournal.arimbi.or.id/index.php/JUMBIDTER

Pengaruh *Work Life Balance* dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada *Wedding Planner by* Riska

Else Sistiawati[1*], Ulta Ratryana[2], Rini Larasati Irawan[3]
[1-3]Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia
Email: Elsesistiawati15@gmail.com[1], ulta.urs@bsi.ac.id[2], rini.lwn@bsi.ac.id[3]*
**Penulis Korespondensi: Elsesistiawati15@gmail.com*

Abstract. *This study aims to analyze the influence of work-life balance and work motivation on employee performance at Wedding Planner by Riska. The study was motivated by the high work demands in the wedding service industry, which may affect employees' work-life balance, work motivation, and overall performance. A quantitative research method was employed, with data collected through questionnaires. The population consisted of 53 employees, all of whom were selected as respondents using a saturated sampling technique. Data were analyzed using multiple linear regression with the assistance of IBM SPSS Statistics 15. The esults indicate that work-life balance has a negative and significant effect on employee performance, with a significance value of 0.014 and a regression coefficient of -0.157. Work motivation has a positive and significant effect on employee performance, with a significance value of 0.000 and a regression coefficient of 0.794. Simultaneously, work-life balance and work motivation significantly affect employee performance, as evidenced by an F-value of 349.664 and a significance level of 0.000. The Adjusted R Square value of 0.931 indicates that 93.1% of the variation in employee performance can be explained by these two variables, while the remaining 6.9% is influenced by other factors outside the scope of this study. Keywords: Work-Life Balance, Work Motivation, Employee Performance.*

Keywords: *Employee Performance; Wedding Industry; Work Demands; Work-Life Balance; Work Motivation.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh work life balance dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Wedding Planner by Riska. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh tingginya tuntutan pekerjaan dalam industri jasa pernikahan yang berpotensi memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Populasi penelitian berjumlah 53 karyawan dan seluruh populasi dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan IBM SPSS Statistics 15. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work life balance berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,014 dan koefisien regresi -0,157. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,000 dan koefisien regresi 0,794. Secara simultan, work life balance dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung sebesar 349,664 dan signifikansi 0,000. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,931 menunjukkan bahwa 93,1% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan 6,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Industri Pernikahan; Keseimbangan Kehidupan Kerja; Kinerja Karyawan; Motivasi Kerja; Tuntutan Kerja.

1. PENDAHULUAN

Persaingan bisnis yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sebagai salah satu faktor penting dalam mencapai keberhasilan organisasi. Kinerja karyawan menjadi indikator penting dalam menentukan pencapaian tujuan perusahaan, khususnya pada sektor jasa yang sangat bergantung pada kualitas pelayanan dan kemampuan sumber daya manusia. Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dan keterampilan, tetapi juga oleh faktor psikologis serta keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Oleh karena itu, *work-life balance* dan motivasi kerja menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan

Naskah Masuk: 12 Agustus 2026; Revisi: 10 September 2026; Diterima: 10 Oktober 2026; Terbit: 14 Oktober 2026

(Purnamasari et al., 2025). Industri jasa pernikahan memiliki karakteristik pekerjaan yang dinamis dan membutuhkan tingkat fleksibilitas yang tinggi. Berbeda dengan wedding organizer yang umumnya berfokus pada pelaksanaan acara pada hari-H, wedding planner memiliki tanggung jawab yang lebih luas dan berkelanjutan, mulai dari perencanaan konsep acara, koordinasi dengan vendor, pengaturan jadwal, hingga pengawasan seluruh rangkaian acara. Karakteristik pekerjaan tersebut menyebabkan karyawan wedding planner menghadapi tuntutan kerja yang tinggi, jam kerja yang tidak menentu, serta perubahan kebutuhan klien yang dapat terjadi secara mendadak (Priyanto et al., 2025).

Kondisi tersebut juga terjadi pada Wedding Planner by Riska, sebuah usaha yang bergerak dalam bidang jasa perencanaan dan penyelenggaraan acara pernikahan. Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan terbaik kepada klien. Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan pada 4 April 1016 melalui wawancara dengan beberapa karyawan, diketahui bahwa tekanan dari klien, perubahan konsep acara, serta perubahan jadwal dari klien maupun vendor menjadi beberapa faktor yang meningkatkan beban kerja karyawan. Kondisi tersebut dapat menyebabkan karyawan bekerja di luar jam kerja dan berpotensi mengganggu keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

Di sisi lain keberhasilan dalam menyelenggarakan acara serta kepuasan klien menjadi sumber motivasi bagi karyawan untuk terus memberikan kinerja terbaik. Hal ini menunjukkan bahwa work-life balance dan motivasi kerja memiliki peran penting dalam mendukung kinerja karyawan. Work-life balance yang baik dapat membantu karyawan menjalankan tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi secara lebih seimbang. Sementara itu, motivasi kerja dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal, bertanggung jawab, serta memiliki komitmen terhadap pekerjaannya (Muchamad Bryan Pratama et al., 2025).

Meskipun penelitian mengenai *work-life balance*, motivasi kerja, dan kinerja karyawan telah banyak dilakukan, masih terdapat research gap dalam konteks industri jasa pernikahan. Penelitian terdahulu umumnya mengkaji hubungan work-life balance dan kinerja karyawan pada sektor manufaktur, coffeeshop, maupun perusahaan digital. Namun, penelitian yang secara khusus menguji pengaruh work-life balance dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada usaha jasa wedding planner berbasis UMKM masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengisi kesenjangan tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh work-life balance dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Wedding Planner by Riska. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademis dalam pengembangan

kajian mengenai manajemen sumber daya manusia, serta memberikan manfaat praktis bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan yang dapat mendukung keseimbangan kerja, meningkatkan motivasi, dan mengoptimalkan kinerja karyawan.

2. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif deskriptif. Penelitian ini berfokus pada penelitian angka yang diawali pengumpulan data. Dalam penelitian ini, peneliti memerlukan data yang digunakan yaitu data primer yang diperoleh dari hasil perolehan kuesioner yang dibagikan kepada responden yaitu seluruh karyawan *Wedding Planner by Riska.*

Adapun populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 53 karyawan *Wedding Planner by Riska*. Teknik pengambilan sample yang digunakan adalah *non-probability* sampling dengan metode *sampling jenuh*, yaitu teknik penentuan sample di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Wedding Planner by Riska memiliki jumlah karyawan sebanyak 53 orang. Dengan demikian jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 53 responden, yang diharapkan dapat mewakili karakteristik populasi secara keseluruhan.

Kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data pada umumnya terdiri atas sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoileh infoirmas sesuai kebutuhan penelitian. Setiap butir dalam kuesioiner dirancang agar dapat merepresentasikan berbagai kemungkinan jawaban yang dapat dipilih oleh responden. Baik kuesioner dengan pilihan jawaban yang telah disediakan (pertanyaan tertutup) maupun kuesioner yang memberi kebebasan responden untuk mengemukakan pendapatnya (pertanyaan terbuka), pada dasarnya tidak memiliki jawaban yang benar atau salah. (Husna Asmaul & Suryana Budi, 1017). Indikator diukur menggunakan skala likert untuk merepresentasikan variabel yang diteliti. Indikator tersebut menjadi dasar dalam penyusunan instrumen penelitian berupa pernyataan atau pertanyaan. Secara umum, skala Likert terdiri dari lima tingkat penilaian yang tersusun secara sistematis. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan model regresi linear berganda (multiple regression analysis model) dengan menggunakan Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 25, dikerjakan dengan menggunakan Uji Instrumen penelitian (uji validitas dan uji reliabilitas), Uji Asumsi Klasik (uji normalitas, uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas) Uji Analisis Regresi Linear Berganda, Uji Hipotesis (uji T (parsial), uji F (simultan) dan uji koefesien determinasi (R2).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Pemeriksaan keabsahan dilakukan untuk memastikan pernyataan pada kuesioner asli. Temuan penelitian divalidasi dengan menggunakan program statistik SPSS. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan $r\ hitung > r\ tabel$ dengan tarif signifikan 0,05, yaitu:

a. Instrumen dinyatakan valid atau sah jika nilai $r\ hitung > r\ tabel$

b. Instrumen dinyatakan tidak valid atau tidak sah jika nilai $r\ hitung < r\ tabel$

Validitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Nilai r tabel dengan responden sebanyak 53 pada signifikansi 5% dan derajat kebebasan df = n-2 (53 - 2) = 51 adalah 0,270. Berikut rincian hasil uji validitasnya.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas.

Variabel	Item Pernyataan	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
Work Life Balance (X1)	X1.1	0,807	0,2706	Valid
	X1.2	0,622	0,2706	Valid
	X1.3	0,661	0,2706	Valid
	X1.4	0,83	0,2706	Valid
	X1.5	0,744	0,2706	Valid
	X1.6	0,591	0,2706	Valid
	X1.7	0,681	0,2706	Valid
	X1.8	0,719	0,2706	Valid
	X1.9	0,682	0,2706	Valid
	X1.10	0,714	0,2706	Valid
	X1.11	0,75	0,2706	Valid
	X1.12	0,821	0,2706	Valid
	X1.13	0,713	0,2706	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,736	0,2706	Valid
	X2.2	0,761	0,2706	Valid
	X2.3	0,736	0,2706	Valid
	X2.4	0,722	0,2706	Valid
	X2.5	0,709	0,2706	Valid
	X2.6	0,78	0,2706	Valid
	X2.7	0,779	0,2706	Valid
	X2.8	0,753	0,2706	Valid
	X2.9	0,781	0,2706	Valid
	X2.10	0,742	0,2706	Valid
	X2.11	0,745	0,2706	Valid
	X2.12	0,692	0,2706	Valid
	X2.13	0,803	0,2706	Valid
	X2.14	0,837	0,2706	Valid
	X2.15	0,763	0,2706	Valid
	X2.16	0,773	0,2706	Valid
	X2.17	0,814	0,2706	Valid
	X2.18	0,798	0,2706	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,782	0,2706	Valid
	Y2	0,719	0,2706	Valid
	Y3	0,678	0,2706	Valid
	Y4	0,752	0,2706	Valid
	Y5	0,736	0,2706	Valid
	Y6	0,716	0,2706	Valid

Y7	0,738	0,2706	Valid
Y8	0,735	0,2706	Valid
Y9	0,812	0,2706	Valid
Y10	0,801	0,2706	Valid
Y11	0,79	0,2706	Valid
Y12	0,751	0,2706	Valid

Sumber: data diolah dari spss 2026

Terbukti dari hasil pengujian data nilai $rhitung$ > dibandingkan dengan nilai $rtabel$ (0,2706). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa setiap pertanyaan terhadap variabel kinerja karyawan (Y), motivasi kerja (X2), *work life balance* (X1) adalah valid atau sah.

Uji Reliabilitas

Dalam uji reliabilitas ini, digunakan Cronbach's Alpha. Nilai Cronbach's Alpha yang diharapkan harus di atas 0,70 untuk memastikan bahwa pertanyaan keseluruhan dapat dianggap akurat. Tabel berikut meyajikan hasil pengujian reliabilitas untuk setiap variabelnya.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of items	Nilai Koefesien	Keterangan
Work Life Balance (X1)	0,921	13	> 0,70	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,957	18	> 0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,941	12	> 0,70	Reliabel

Sumber: data diolah dari spss 2026

Dengan nilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel di atas 0,70, hasil uji reliabilitas Reliabel menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam mengukur kinerja karyawan (Y), motivasi kerja (X2), *work life balance* (X1) memiliki tingkat reliabilitas yang memenuhi kriteria.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah ada kontribusi dari variabel dependen dan independen dalam model regresi. Peneliti dapat melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik. Untuk pengujian uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan program SPSS dengan uji one sample Kolmogorov-Smirnov (Ghozali, 2021), yaitu:

a. Jika nilai signifikansi > 0,05 maka residual berdisribusi normal.
b. Jika nilai signifikansi < 0,05 maka residual tidak berdistribusi normal.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.05818213
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.094
	Negative	-.066
Test Statistic		.094

Asymp. Sig. (2-tailed)	.200[c,d]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

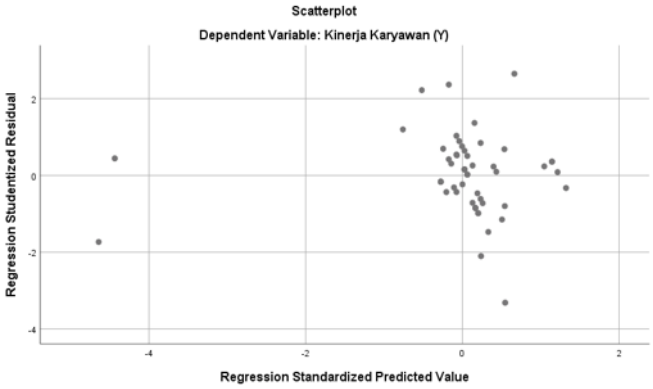
Sumber data: diolah dari spss 2026

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji normalitas pada tabel one-sample kolmogorov smirnov test menunjukkan nilai asymp sig 0,200 yang lebih besar dari 0,05. Maka data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisistas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk memastikan apakah model regresi menunjukkan gejala heteroskedastisitas atau tidak. Salah satu tekniknya adalah dengan memeriksa diagram sebar antara hasil standar residual (SRESID) dan nilai ZPRED (nilai prediksi hasil standar).

Tidak adanya heteroskedastisitas dalam model dapat disimpulkan jika pola titik diagram sebar tersebar secara acak dan tidak mengikuti pola tertentu. Selain itu, memeriksa nilai signifikansi dapat membantu memperkuat pengujian ini. Jika nilai signifikansi (α = 5%) lebih tinggi dari 0,05, maka heteroskedastisitas tidak ada dalam model. Hasil dari uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastiditas.

Sumber: data diolah dari spss 2026

Pada gambar di atas terliihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

Uji Multikolonieritas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi menemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak menemukan korelasi antar variabel bebas.

Nilai toleransi dan Variance Inflation Factor (VIF) dapat digunakan untuk mengidentifikasi multikolinearitas. Jika VIF < 10 dan nilai toleransi > 0,10 maka gejala multikolinearitas lolos.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolonieritas.

Coefficients[a]								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.582	1.849		2.478	.017		
	Work Life Balance	-.257	.102	-.277	-2.533	.014	.112	8.937
	Motivasi Kerja	.794	.071	1.222	11.192	.000	.112	8.937
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan								

Sumber: data diolah dari spss 2026

Tidak terdapat permasalahan multikolinearitas pada penelitian ini, karena dari tabel koefisien di atas, menunjukan kedua variabel nilai VIF yaitu *work life balance* dan motivasi kerja masing-masing adalah 8.937 dan kurang dari 10.

Uji Hipotesis

Uji T

Untuk melakukan pengujian ini, setiap variabel independen (bebas) dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,05 diperiksa pada kolom signifikannya. Tabel berikut menampilkan temuan Uji T yang dilakukan: Untuk melakukan pengujian ini, setiap variabel independen (bebas) dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05 diperiksa kolom signifikannya. Tabel di bawah ini menampilkan temuan Uji T yang dilakukan:

Tabel 5. Hasil Uji T.

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.582	1.849		2.478	.017
	Work Life Balance	-.257	.102	-.277	-2.533	.014
	Motivasi Kerja	.794	.071	1.222	11.192	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: data diolah dari spss 2026

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh nilai t*hitung* untuk variabel Work Life Balance sebesar –2,533 dengan nilai signifikansi sebesar 0,014 < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel work life balance berpengaruh secara negatif dan siginifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada wedding planner by riska.

Sedangkan untuk varibel motivasi kerja diperoleh nilai t*hitung* sebesar 11.192 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel motivasi kerja berpengaruh secara positif dan siginifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada wedding planner by riska.

Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel Work Life Balance (X_1) dan Moitivasi Kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Wedding Planner by Riska.

Tabel 6. Hasil Uji F.

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3080.930	2	1540.465	349.664	.000[b]
	Residual	220.278	50	4.406		
	Total	3301.208	52			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Work Life Balance

Sumber: data diolah dari spss 2026

Berdasarkan tabel ANOVA diatas, diperoleh nilai F hitung sebesar 349,664 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi 0,000 < 0,05, maka H_0 ditoilak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa variabel Work Life Balance dan Motivasi Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Wedding Planner by Riska.

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen yaitu Work Life Balance (X_1) dan Moitivasi Kerja (X_2) dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi.

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.966[a]	.933	.931	2.099

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Work Life Balance
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah dari spss 2026

Berdasarkan tabel Model Summary, diperoleh nilai R sebesar 0,966 yang menunjukkan hubungan sangat kuat antara Work Life Balance dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Nilai R Square sebesar 0,933 menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut mampu menjelaskan 93,3% variasi Kinerja Karyawan, sedangkan 6,7% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Uji Koefisien Regresi

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Regresi.

Coefficients[a]						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.582	1.849		2.478	.017
	Work Life Balance	-.257	.102	-.277	-2.533	.014
	Motivasi Kerja	.794	.071	1.222	11.192	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: data diolah dari spss 2026

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan Y = 4,582 – 0,257X_1 + 0,794X_2, dengan X_1 = Work Life Balance dan X_2 = Motivasi Kerja. Koefisien X_1 sebesar –0,257 menunjukkan arah pengaruh negatif, sedangkan koefisien X_2 sebesar 0,794 menunjukkan arah pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Selanjutnya, signifikansi pengaruh masing-masing variabel diuji melalui uji t, sedangkan pengaruh X_1 dan X_2 secara simultan diuji melalui uji F.

Pembahasan

Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t menunjukkan bahwa Work Life Balance berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikansi 0,014 < 0,05. Koefisien regresi sebesar –0,257 menunjukkan bahwa pengaruh tersebut berarah negatif. Artinya, peningkatan Work Life Balance dalam penelitian ini cenderung diikuti penurunan Kinerja Karyawan. Kondisi tersebut dapat berkaitan dengan karakteristik pekerjaan pada Wedding Planner yang menuntut fleksibilitas, fokus, dan keterlibatan tinggi dalam penyelesaian tugas.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai t hitung sebesar 11,192 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Koefisien regresi sebesar 0,794 menunjukkan bahwa semakin tinggi Motivasi Kerja, semakin tinggi pula Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat mendorong karyawan untuk lebih produktif, bertanggung jawab, dan optimal dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pengaruh Work Life Balance dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji F menunjukkan bahwa Work Life Balance dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan F hitung sebesar 349,664 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,931 menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan 93,1% variasi Kinerja Karyawan, sedangkan 6,9% dijelaskan

oleh faktor lain di luar penelitian. Hasil ini menunjukkan bahwa Work Life Balance dan Motivasi Kerja secara bersama-sama memiliki kontribusi yang besar terhadap Kinerja Karyawan pada Wedding Planner by Riska.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Work Life Balance berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikansi 0,014 < 0,05 dan koefisien regresi –0,257. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 dan koefisien regresi 0,794. Secara simultan, Work Life Balance dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai F hitung sebesar 349,664 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,931 menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan 93,1% variasi Kinerja Karyawan, sedangkan 6,9% dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian. Secara praktis, hasil ini menunjukkan pentingnya pengelolaan Work Life Balance yang sesuai dengan karakteristik pekerjaan serta peningkatan Motivasi Kerja melalui pemberian dukungan, penghargaan, dan dorongan kerja agar Kinerja Karyawan dapat dipertahankan dan ditingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

Anhar, R. A., Suryaningsih, A., & Fadillah, R. N. P. (2024). Pengaruh fleksibilitas jam kerja dan work life balance terhadap peningkatan produktivitas karyawan Gen Z. Jurnal Manajemen dan Bisnis Ekonomi, 3(1), 233–243. https://doi.org/10.54066/jmbe-itb.v3i1.2760

Asmalah, L., & Yudho, P. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan NimbusPost di Jakarta. Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan, 5(3), 1497–1504. https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i3.2668

Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan yang dimediasi komitmen organisasi. Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah), 4(2), 951–962. https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.460

Boboy, C. G., Fanggidae, R. E., Nafie, R. E. I., & Maak, C. S. (2026). Pengaruh work life balance dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Mega Finance Cabang Kota Kupang. GLORY Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial, 7(1), 1–14. https://doi.org/10.70581/glory.v7i1.22791

Brilliantia, N., & Swasti, I. K. (2023). Pengaruh work-life balance dan motivasi kerja pada kinerja karyawan di PT Pelindo Marine Service. Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING), 7(1), 1033–1042. https://doi.org/10.31539/costing.v7i1.6636

Dewi, C. A. M., Fitrisia, D., & Kusumasari, N. M. I. (2025). Studi literatur: Peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan. EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, 4(4), 6708–6713. https://doi.org/10.56799/ekoma.v4i4.9236

Edelweis, E., Pitriyani, P., & Melia, Y. (2025). Pengaruh employee engagement, work life balance dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan ritel di Rantauprapat. Jurnal Minfo Polgan, 14(1), 542–552. https://doi.org/10.33395/jmp.v14i1.14781

Husna, A., & Suryana, B. (2017). Metodologi penelitian dan statistik: Bahan ajar keperawatan gigi. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.

Pratama, M. B., Kanya, N., Haryadi, D., & Septiawan, F. E. (2025). Kinerja pegawai PT Biofit Putra dipengaruhi oleh work life balance dan motivasi. Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis, 5(1), 528–552. https://doi.org/10.55606/jaemb.v5i1.7449

Priyanto, R., Ramadhan, Y., & Pramuji, D. (2025). Optimalisasi motivasi dan work-life balance dalam meningkatkan kinerja serta loyalitas karyawan di PT Sumber Alfaria Trijaya. Jurnal Administrasi Bisnis, 5(2). https://doi.org/10.31294/jab.v5i2.10136

Purnamasari, W., Rahmi, P. P., & Aryanti, A. N. (2025). Pengaruh work-life balance, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Ramayana Lestari Sentosa. Jurnal Disrupsi Bisnis, 8(6), 830–838. https://doi.org/10.32493/drb.v8i6.56133

Romadhoni, R., Yanti, R., Nasution, T., & Anam, K. (2022). Analisis faktor hasil produksi kelapa sawit menggunakan regresi linier berganda studi kasus: Koperasi Unit Desa (KUD) Setia Kawan Desa Koto Damai. Formosa Journal of Science and Technology, 1(4), 217–234. https://doi.org/10.55927/fjst.v1i4.903

Saidah, N., Mawaddah, N., Hidayah, N., Zulpan, Z., Husein, A., & Arianto, A. (2026). Konsep reliabilitas dalam penelitian dan teknik pengujianya. Educational Journal, 1(3), 775–784. https://doi.org/10.63822/9f7vte41

Saina, I. V., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2016). Pengaruh worklife balance dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. Jurnal Administrasi Bisnis, 4(3). https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/jab/article/view/12892

Wahyudin, A., Fitriati, A., Darmawan, A., & Rachmawati, E. (2025). Pengaruh work life balance dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA), 6(1), 110–131. https://doi.org/10.37631/ebisma.v6i1.1802