
Pengaruh *Work Life Balance* dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara (PTPN) IV Regional 1 Medan

Thresia Putri Silitonga¹, Riza Indriani²

^{1,2}Universitas Negeri Medan, Indonesia

E-mail: thresiaputri.7212510001@mhs.unimed.ac.id¹, rizaindriani@unimed.ac.id²

Article History:

Received: 01 Agustus 2025

Revised: 10 September 2025

Accepted: 29 September 2025

Keywords: *Work Life*

Balance, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Karyawan

Abstrak: Menurunnya kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan dalam setahun (2021-2022), menunjukkan adanya permasalahan pada motivasi kerja karyawan. Beberapa faktor yang diduga mempengaruhi motivasi kerja karyawan adalah keseimbangan kehidupan kerja dan budaya organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work life balance* dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara (PTPN) IV Regional 1 Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada divisi SDM, divisi tanaman, serta divisi teknik dan pengolahan yang berjumlah 183 orang. Sampel ditentukan dengan *Stratified Random Sampling*, dan memperoleh 126 responden sebagai sampel. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara, studi pustaka dan penyebaran kuesioner. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS Statistic 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, (2) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, dan (3) *Work life balance* dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan. Temuan ini menyoroti bahwa terpenuhinya keseimbangan kehidupan kerja dan budaya organisasi sangat berperan dalam peningkatan motivasi kerja karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) sangat dibutuhkan dalam pelaksanaan aktivitas dan dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Ini disebabkan karena SDM menjadi pelaku kunci yang mampu menggerakkan berbagai sumber daya lain yang tersedia dalam organisasi (Sakti et al., 2023). Sumber daya manusia memiliki peran aktif dan dominan dalam kegiatan organisasi karena sumber daya manusia merupakan perencana, pelaku dan penentu dalam mencapai tujuan organisasi

(Afnisyah & Aulia, 2021). Sumber daya manusia juga dapat menjadi penyebab terjadinya pemborosan dan tidak efisien berbagai hal dalam organisasi. Maka diperlukan pemberian motivasi kepada karyawan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang dapat bekerja secara efisien.

Motivasi kerja dapat diartikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Muflihah, 2024). Perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki motivasi yang membangun semangat kerja yang tinggi dan berpotensi untuk kemajuan perusahaan. Karyawan yang memiliki tingkat motivasi tinggi memiliki ikatan emosional yang kuat dengan perusahaan dan cenderung membuat karyawan lebih terdorong untuk memberikan kontribusi terbaik (Putirulan & Sumbogo, 2023). Dengan motivasi yang rendah seperti kurang apresiasi dari pimpinan atas pekerjaan yang dilakukan karyawan, lingkungan kerja yang kurang baik, dan juga kurangnya penghargaan yang diberikan seperti pemberian bonus atas pekerjaan yang sudah dilakukan atau kurangnya waktu libur yang diberikan membuat karyawan tidak memiliki semangat kerja yang membuat karyawan mudah menyerah untuk menghadapi kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Rampi et al., 2024).

PT Perkebunan Nusantara (PTPN) IV Regional 1 adalah Perseroan Perkebunan Milik Negara yang telah cukup lama bergerak di bidang pengolahan, pengelolaan dan pemasaran hasil komoditi perkebunan sawit dan karet. Sampai saat ini PT Perkebunan Nusantara (PTPN) IV Regional 1 Medan masih tetap fokus pada kedua bidang usaha andalan tersebut. PT Perkebunan Nusantara (PTPN) IV Regional 1 Medan memiliki visi untuk menjadi perusahaan agribisnis nasional yang unggul dan berdaya saing kelas dunia serta berkontribusi secara berkesinambungan bagi kemajuan bangsa. PT Perkebunan Nusantara (PTPN) IV Regional 1 Medan didirikan dengan maksud dan tujuan untuk melaksanakan kebijakan dan program pemerintah dengan memberikan kontribusi terhadap ekonomi dan pembangunan nasional khususnya di sub sektor perkebunan serta meningkatkan keuntungan (profit) melalui prinsip-prinsip perusahaan yang sehat berlandaskan peningkatan nilai tambah bagi negara selaku pemegang saham.

Menurut Wijaya (2020), salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan adalah *work life balance* (Keseimbangan Kehidupan Kerja). *Work Life Balance* adalah keseimbangan tingkat pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang. *Work life balance* dapat didefinisikan sebagai kondisi seorang individu yang dapat mengatur waktu dengan baik atau dapat menyelaraskan antara pekerjaan di tempat kerja, kehidupan dalam keluarga, dan kepentingan pribadi (Lumunon et al., 2019). Karyawan berasumsi bahwa *work life balance* adalah keharusan dalam pekerjaan dan bertanggung jawab pula terhadap keluarga, sementara perusahaan berasumsi *work life balance* merupakan tantangan guna membangun budaya yang kontributif di perusahaan yaitu konsistensi karyawan pada tanggung jawab pekerjaannya dan tanggung jawab di luar lingkungan kerja (Asari, 2022). Karyawan yang berhasil mencapai keseimbangan ini umumnya lebih puas dan termotivasi dalam pekerjaan mereka (Sari et al., 2025).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi motivasi kerja adalah budaya organisasi (Yunita & Hidayat, 2020). Budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota organisasi sebagai suatu sistem nilai organisasi mengenai aturan, norma, dan nilai-nilai yang membentuk sikap dan perilaku karyawan yang kemudian mempengaruhi cara kerja dari para anggota (Edward, 2022). Budaya organisasi yang positif akan mendukung meningkatnya motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik, sedangkan budaya organisasi yang negatif cenderung kontra produktif terhadap upaya-upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya (Hariyani, 2022).

LANDASAN TEORI

Motivasi Kerja Karyawan

Motivasi kerja adalah sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Muflihin, 2024). Menurut Utami (2020), motivasi kerja adalah keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya. Menurut Yanuari (2019), motivasi kerja merupakan suatu cara dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Menurut Mundung et al. (2022), motivasi kerja adalah kekuatan yang mendorong karyawan untuk melakukan suatu tindakan atau tidak pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positif atau negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung kepada ketanggungan sang manajer.

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas, motivasi kerja dapat diartikan sebagai suatu dorongan internal maupun eksternal yang membangkitkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku individu dalam menjalankan tugasnya di lingkungan kerja, guna mencapai tujuan tertentu dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Motivasi ini sangat dipengaruhi oleh kondisi individu serta peran manajer dalam mengarahkan dan mengelolanya.

Menurut Muflihin (2024) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan ada dua, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik, ialah faktor-faktor yang mendorong karyawan berprestasi yang berasal dari diri seseorang. Di antaranya prestasi pekerjaan kreatif dan kematangan, tanggung jawab dan peningkatan. Faktor ekstrinsik, ialah faktor-faktor yang berasal dari luar yang dapat meningkatkan prestasi karyawan antara lain, kebijakan dan administrasi, kualitas kerja, hubungan kerja, kondisi kerja, keamanan kerja dan status pekerjaan, kehidupan pribadi serta penggajian. Sedangkan menurut Sari et al. (2025) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah penghargaan finansial, seperti gaji yang kompetitif dan tunjangan yang memadai, dapat memberikan dorongan eksternal yang memperkuat motivasi. Pengakuan atas prestasi dan pencapaian, baik dari rekan kerja maupun pimpinan, juga sangat penting untuk meningkatkan rasa dihargai. Peluang pengembangan profesional yang memungkinkan karyawan untuk terus belajar dan berkembang sangat mendukung motivasi jangka panjang.

Menurut Yunita dan Hidayat (2020), untuk mengukur Motivasi kerja diperlukan suatu indikator yaitu kebutuhan akan prestasi, yaitu (1) dorongan mencapai tujuan di mana setiap individu memiliki suatu target yang hendak dicapai dan sering kali tujuan tersebut tidak sama antara satu individu dengan individu yang lainnya. Dengan adanya suatu dorongan yang sangat kuat yang dimiliki oleh setiap individu maka segala daya dan upaya disalurkan untuk dapat mencapai tujuan yang hendak dicapai. (2) Semangat kerja, yaitu untuk dapat mencapai dan memenuhi segala aspek yang menjadi tujuan tertentu yang diinginkannya, maka akan timbul semangat kerja dalam menjalani tugas. (3) Inisiatif dan kreativitas timbul seiring dengan adanya semangat kerja yang tinggi serta akan memicu adanya kreativitas terhadap diri individu itu sendiri. (4) Rasa tanggung jawab, dengan tercapainya tujuan berarti telah terpenuhi kebutuhan individu. Komponen tujuan sifatnya eksternal yang berada di luar individu. Sepengaruh dengan itu studi motivasi sebagian merupakan studi tentang tujuan, keinginan dan kebutuhan manusia.

Work Life Balance

Work life balance didefinisikan sebagai kemampuan karyawan menyeimbangkan peran di tempat kerja dan kehidupan pribadi di luar tempat kerja (Mahawati et al., 2021). Menurut Pratama

dan Setiadi 92021) *work life balance* adalah gambaran dari suatu konsep di mana seorang individu pekerja dapat menyeimbangkan antara kehidupan kerjanya dan kehidupan pribadinya. Menurut Laksono dan Wardoyo (2019) *work life balance* merupakan jumlah waktu yang dihabiskan untuk melakukan pekerjaan, dibandingkan dengan jumlah waktu yang dihabiskan bersama keluarga dan melakukan hal-hal yang dinikmati. Menurut Nawarcono dan Setiono (2021) *work life balance* adalah keadaan di mana seseorang dapat mengatur dan membagi antara tanggung jawab pekerjaan, kehidupan keluarga dan tanggung jawab lainnya.

Berdasarkan pernyataan para ahli di atas, *work life balance* dapat diartikan sebagai suatu keadaan di mana individu mampu mengatur dan membagi antara tanggung jawab pekerjaan, kehidupan pribadi dan kehidupan keluarga, serta tanggung jawab lainnya sehingga tidak terjadi konflik antar kehidupan keluarga dan pekerjaan.

Menurut Wulansari (2023) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *work life balance*, yaitu faktor individual yang meliputi karakteristik kepribadian, sikap individu terkait persepsinya tentang *work life balance* dan *emotional intelligence*. Faktor organisasi yang meliputi beban kerja, alur kerja, fleksibilitas penjadwalan, *role overload*, jam kerja, struktur dan budaya organisasi, kepemimpinan, stres kerja, kebijakan organisasi, sistem penghargaan, hubungan interpersonal dan dukungan sosial di lingkungan kerja, fasilitas yang diberikan, loyalitas, gaji, dan konflik kerja. Faktor kehidupan yang meliputi tanggung jawab rumah tangga, pengasuhan anak, bantuan dukungan dari keluarga, dukungan orang tua dan pasangan, serta kondisi ekonomi. Sedangkan menurut Nafis et al. (2020) faktor-faktor yang mempengaruhi *work life balance*, yaitu karakteristik kepribadian di mana hal ini berpengaruh terhadap kehidupan kerja dan di luar kerja. Terdapat hubungan antara *type attachment* yang diperoleh individu saat masih kecil dengan *work life balance*. Individu yang memiliki *secure attachment* cenderung mengalami *positive spill over* dibandingkan individu yang memiliki *insecure attachment*. Karakteristik Keluarga, yang merupakan salah satu faktor penting yang bisa menentukan ada tidaknya konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang. Karakteristik Pekerjaan yang meliputi pola kerja, beban kerja dan jumlah waktu yang digunakan untuk bekerja dan memicu adanya konflik, baik konflik dalam pekerjaan maupun konflik dalam kehidupan pribadi. Sikap yang merupakan evaluasi terhadap berbagai aspek dalam dunia sosial, di mana dalam sikap terdapat komponen seperti pengetahuan, perasaan dan kecenderungan untuk bertindak. Sikap dari masing-masing individu merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *work-life balance*.

Terdapat indikator-indikator yang menjadi acuan dalam mengukur *Work Life Balance*. Menurut Saifullah (2020), komponen dari *Work-Life Balance* di antaranya : (1) Keseimbangan waktu, merefleksikan jumlah yang sama atau adil dari waktu yang dihabiskan untuk bekerja dan peran keluarga. (2) Keseimbangan keterlibatan, tingkat keterlibatan psikologis yang sama dalam pekerjaan dan peran keluarga. (3) Keseimbangan kepuasan, tingkat kepuasan yang sama dalam peran pekerjaan dan keluarga.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota organisasi sebagai suatu sistem nilai organisasi mengenai aturan, norma, dan nilai-nilai yang membentuk sikap dan perilaku karyawan yang kemudian mempengaruhi cara kerja dari para anggota (Edward, 2022). Menurut Tumbelaka dan Kaligis (2023), budaya organisasi merupakan nilai dan keyakinan yang menjadi acuan bagi anggota organisasi dalam berperilaku, yang dibentuk atau terbentuk dan dipelajari oleh anggota organisasi. Menurut Budiyanto dan Mochklas (2020), budaya organisasi diartikan sebagai nilai-nilai, simbol-simbol yang dimengerti dan dipatuhi bersama yang dimiliki

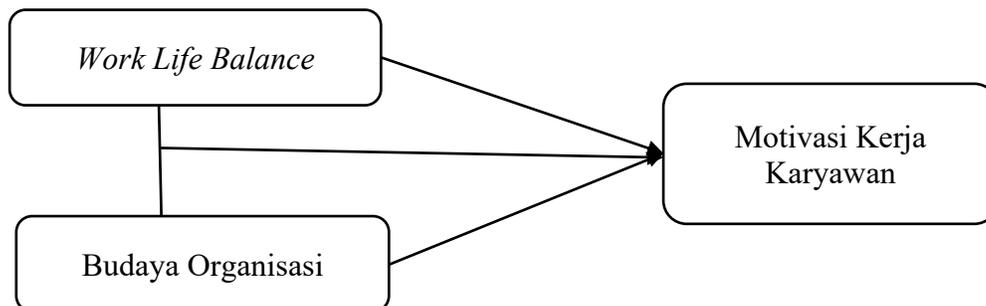
suatu organisasi sehingga anggota organisasi merasa satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi yang berbeda dengan organisasi lain. Menurut Sutrisno (2018), budaya organisasi didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi, atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.

Berdasarkan pernyataan para ahli di atas, budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai, norma, dan keyakinan yang dianut secara bersama oleh anggota organisasi sebagai pedoman perilaku dan cara kerja yang membentuk sikap dan perilaku anggota serta menciptakan identitas unik yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya.

Menurut Chairani (2024) faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi, yaitu faktor karakter perorangan, faktor etika perusahaan, faktor pembagian hak, dan faktor struktur organisasi. Faktor karakter perorangan (*characteristics of organizational members*) merujuk pada sifat, nilai, kepribadian, dan latar belakang individu yang bekerja dalam suatu organisasi. Faktor ini memengaruhi cara individu berperilaku, membuat keputusan, serta merespons berbagai situasi di lingkungan kerja. Karakter perorangan yang positif, seperti integritas, tanggung jawab, dan empati, dapat memperkuat etika organisasi secara keseluruhan. Faktor etika perusahaan (*organizational ethics*) berkaitan dengan prinsip dan nilai moral yang menjadi pedoman dalam pengambilan keputusan dan tindakan di dalam organisasi. Etika perusahaan mencerminkan budaya kerja dan sangat memengaruhi reputasi serta kepercayaan publik terhadap organisasi. Faktor pembagian hak (*property of rights*) berkaitan dengan sejauh mana organisasi mengakui, menghargai, dan melindungi hak-hak anggota, seperti hak atas opini, kompensasi yang adil, dan perlakuan yang setara. Ketidakseimbangan dalam pembagian hak dapat menimbulkan konflik internal dan menurunkan motivasi kerja. Faktor struktur organisasi (*organizational structure*) mengacu pada bagaimana tugas, wewenang, dan tanggung jawab dibagi dalam organisasi. Struktur yang jelas dan efisien mendukung koordinasi, komunikasi, dan pengambilan keputusan yang efektif. Sebaliknya, struktur yang kaku atau tidak transparan dapat menghambat produktivitas dan menurunkan kepuasan kerja.

Dalam mengukur budaya organisasi, terdapat berbagai indikator yang dapat menjadi acuan. Menurut Zahriyah et. al. (2015:03), terdapat beberapa indikator budaya organisasi yaitu: (1) Norma, merupakan aturan tidak tertulis yang diterima oleh seluruh anggota kelompok. Norma berisi tentang apa yang wajib serta tidak boleh dilaksanakan saat keadaan ataupun keadaan tertentu. Norma bertujuan untuk menginspirasi, berkomitmen dan meningkatkan kinerja pekerja dalam organisasi. (2) Nilai yang berlaku, merupakan nilai-nilai inti yang melekat dalam suatu organisasi dan diterima oleh para anggotanya. Organisasi berharap para pekerja dapat mengadopsi nilai-nilai inti tersebut, yang mencerminkan karakter organisasi. Nilai juga mencakup aspirasi, kesadaran, atau dorongan yang mempengaruhi perilaku individu, sehingga mereka dapat bekerja dengan kinerja dan kualitas yang tinggi. (3) Aturan, merupakan pedoman tertulis berupa prosedur dan kebijakan yang telah disepakati dan harus ditaati oleh semua pekerja dalam organisasi. Aturan ini menetapkan standar tentang bagaimana para pekerja berinteraksi antara satu dengan yang lainnya. (4) Iklim organisasi, merupakan cerminan keterbukaan atau persepsi terhadap suasana lingkungan kerja yang berfungsi untuk mengevaluasi berbagai masalah di tempat kerja demi tercapainya tujuan organisasi. Iklim organisasi juga mencakup karakteristik atau pola perilaku pekerja yang mendorong mereka untuk berani menyampaikan pendapat demi tercapainya kenyamanan bersama.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

Hipotesis adalah pertanyaan yang melatarbelakangi seseorang melakukan penelitian. Hipotesis merupakan suatu pernyataan atau pendapat sementara yang masih lemah atau kurang kebenarannya sehingga masih perlu dibuktikan atau suatu dugaan yang sifatnya masih sementara (Anuraga et al., 2021). Berdasarkan kajian pustaka dan kerangka berpikir di atas, rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁ : *Work life balance* berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara (PTPN) IV Regional 1 Medan.

H₂ : Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara (PTPN) IV Regional 1 Medan.

H₃ : *Work life balance* dan budaya organisasi secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara (PTPN) IV Regional 1 Medan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Perkebunan Nusantara (PTPN) IV Regional 1 yang berlokasi di Jalan Sei Batang Hari No.2, Simpang Tanjung, Kec. Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara 20122. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Stratified Random Sampling* yang berjumlah 126 responden. Teknik ini memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih, sehingga hasil penelitian dapat mewakili keseluruhan populasi secara acak dan tanpa bias. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Analisis data pada penelitian ini menggunakan regresi linear berganda yang dibantu oleh *software IBM SPSS Statistics 25*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji tingkat kevalidan atau keabsahan suatu instrumen dalam penelitian. Instrumen penelitian yang valid bermakna bahwa alat ukur yang digunakan untuk memperoleh data adalah valid dan instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang semestinya diukur dengan alat tersebut (Sukmawati et al., 2023). Pengujian ini dilakukan pada 30 responden karyawan PT Perkebunan Nusantara (PTPN) IV Regional 1 Medan di luar sampel penelitian, namun memiliki karakteristik yang sama dengan pengambilan sampel.

Pada penelitian ini, validitas kuesioner diukur melalui teknik korelasi *Pearson Product Moment*, yaitu dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} pada taraf signifikansi 5%. Kriteria pengambilan keputusan adalah jika skor *Pearson Correlation* (r_{hitung}) $> 0,361$ (r_{tabel}), maka

kuesioner variabel sudah valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Work Life Balance (X1)	X1.1	0,661	0,361	Valid
	X1.2	0,617	0,361	Valid
	X1.3	0,661	0,361	Valid
	X1.4	0,716	0,361	Valid
	X1.5	0,602	0,361	Valid
	X1.6	0,687	0,361	Valid
Budaya Organisasi (X2)	X2.1	0,633	0,361	Valid
	X2.2	0,537	0,361	Valid
	X2.3	0,616	0,361	Valid
	X2.4	0,582	0,361	Valid
	X2.5	0,534	0,361	Valid
	X2.6	0,588	0,361	Valid
	X2.7	0,589	0,361	Valid
	X2.8	0,599	0,361	Valid
Motivasi Kerja (Y)	Y1	0,556	0,361	Valid
	Y2	0,631	0,361	Valid
	Y3	0,550	0,361	Valid
	Y4	0,510	0,361	Valid
	Y5	0,521	0,361	Valid
	Y6	0,542	0,361	Valid
	Y7	0,555	0,361	Valid
	Y8	0,525	0,361	Valid
	Y9	0,711	0,361	Valid
	Y10	0,502	0,361	Valid
	Y11	0,656	0,361	Valid
	Y12	0,593	0,361	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Statistic 25 (2025)

Validitas variabel *work life balance* (X1), budaya organisasi (X2) dan motivasi kerja (Y) menunjukkan bahwa semua indikator masing-masing variabel tersebut memiliki rhitung > rtabel sehingga dapat dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji untuk mengetahui apakah suatu data memiliki konsistensi atau keteraturan dari hasil pengukuran. Hal ini dilakukan untuk mengetahui instrumen tersebut layak atau tidak digunakan sebagai alat ukur kepada responden. Kriteria pengambilan keputusan adalah jika skor *Cronbach's Alpha* > 0,60 maka kuesioner variabel sudah reliabel. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS Statistic 25, diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item	Keterangan
1	Work Life Balance (X1)	0,734	6	Reliabel
2	Budaya Organisasi (X2)	0,724	8	Reliabel
3	Motivasi Kerja (Y)	0,807	12	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Statistic 25 (2025)

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Test* dan uji P-Plot. Dalam uji *One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Test* dengan memakai taraf signifikan 5%, data dianggap berdistribusi normal jika nilai *Asymp.sig* (2 tailed) lebih besar dari 0,05 dan apabila nilai *Asymp.sig* (2 tailed) lebih kecil dari 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

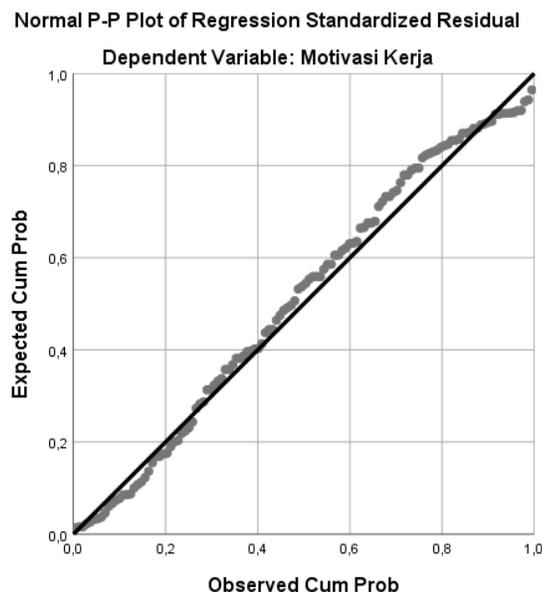
Tabel 3. Hasil Uji Normalitas One Sampel Kolmogrov Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
Unstandardized Residual	
Test Statistic	,067
Asymp. Sig. (2-tailed)	,200 ^{c,d}

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Statistic 25 (2025)

Berdasarkan hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan perhitungan menggunakan SPSS *Statistic 25*, dapat diperoleh nilai *Asymp. Sig* (2-tailed) adalah 0,200 yang berdistribusi normal.

Normalitas data juga dapat dianalisis melalui uji P-Plot. Normal P-Plot adalah metode statistik yang digunakan untuk menilai apakah residual dalam model regresi linear berdistribusi normal, yang merupakan salah satu asumsi utama dalam regresi linear. Pada uji normalitas dengan P-Plot, data akan dikatakan berdistribusi normal jika titik-titik data tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.



Sumber: Hasil Olah Data SPSS Statistic 25 (2025)

Gambar 2. Uji Normalitas (Uji P-Plot)

Grafik P-Plot di atas dengan menggunakan SPSS *Statistic 25*, diperoleh gambar bahwa titik-titik data sudah menyebar mengikuti garis diagonal sehingga dapat dikatakan bahwa residual sudah menyebar secara distribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier berganda terjadi hubungan antar variabel bebas dan jika terjadi hubungan maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas. Untuk mengetahui apakah terjadi multikolinieritas atau tidak dapat dilihat melalui nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*. Jika nilai *Tolerance* $> 0,10$ atau nilai VIF < 10 , maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat multikolinieritas antar variabel dalam model regresi, atau dengan kata lain bebas dari gejala multikolinieritas.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	17,682	6,057		2,919,004			
Work Life Balance	,531	,214	,214	2,474,015	,988	1,012	
Budaya Organisasi	,409	,145	,244	2,823,006	,988	1,012	

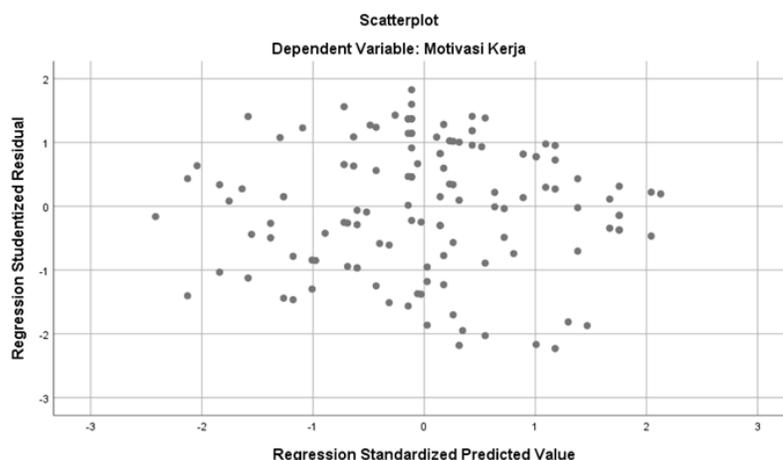
a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Statistic 25 (2025)

Berdasarkan uji multikolinieritas di atas, dapat diketahui bahwa jumlah *Tolerance* dalam variabel *Work Life Balance* (X1) dan Budaya Organisasi (X2) yaitu $0,988 > 0,100$ serta memiliki jumlah VIF $1,012 < 10,00$. Maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap (homoskedastisitas) dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.



Sumber: Hasil Olah Data SPSS Statistic 25 (2025)

Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas di atas menjelaskan bahwa tidak ada pola yang jelas dan sebaran data menyebar merata di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0, maka dapat dikatakan bahwa data tidak terjadi gejala heteroskedastisitas atau asumsi uji heteroskedastisitas sudah terpenuhi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel *independent* (*Work Life Balance* dan Budaya Organisasi), terhadap variabel *dependent* (Motivasi Kerja Karyawan).

Tabel 5. Hasil Analisis Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	17,682	6,057		2,919	,004		
Work Life Balance	,531	,214	,214	2,474	,015	,988	1,012
Budaya Organisasi	,409	,145	,244	2,823	,006	,988	1,012

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Statistic 25 (2025)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, model regresi yang diperoleh adalah $Y = 17,682 + 0,531 X_1 + 0,409 X_2$ dimana Y adalah Motivasi Kerja, X_1 adalah *Work Life Balance* dan X_2 adalah Budaya Organisasi.

Berdasarkan tabel pengolahan data menggunakan SPSS *Statistic 25* di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 17,682 menunjukkan bahwa jika variabel *Work Life Balance* (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) bernilai nol atau tidak ada, maka Motivasi Kerja (Y) akan tetap berada pada angka tersebut.
2. Nilai koefisien regresi (b_1) untuk variabel *Work Life Balance* sebesar 0,531. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada *Work Life Balance* (X_1) akan meningkatkan Motivasi Kerja (Y) sebesar 0,531 satuan, dengan asumsi variabel tetap konstan.
3. Nilai koefisien regresi (b_2) untuk variabel Budaya Organisasi (X_2) sebesar 0,409. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel Budaya Organisasi (X_2) akan meningkatkan Motivasi Kerja (Y) sebesar 0,409 satuan.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Uji Parsial (Uji t) dilakukan untuk melihat bagaimana pengaruh variabel independen yaitu *Work Life Balance* dan Budaya Organisasi secara individual (parsial) terhadap variabel dependen yaitu Motivasi Kerja Karyawan.

Tabel 6. Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	17,682	6,057		2,919	,004		

Work Life Balance	,531	,214	,214	2,474	,015	,988	1,012
Budaya Organisasi	,409	,145	,244	2,823	,006	,988	1,012

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Statistic 25 (2025)

Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh *Work Life Balance* terhadap Motivasi Kerja adalah sebesar $0,015 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,474 > t_{tabel} 1,657$ sehingga dapat di simpulkan bahwa Hipotesis 1 (H1) diterima yang berarti terdapat pengaruh *Work Life Balance* terhadap Motivasi Kerja.

Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja adalah sebesar $0,006 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,823 > t_{tabel} 1,657$ sehingga dapat di simpulkan bahwa Hipotesis 2 (H2) diterima yang berarti terdapat pengaruh Budaya organisasi terhadap Motivasi Kerja.

Uji f (Simultan)

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Uji F dalam penelitian ini berarti digunakan untuk mengetahui secara simultan apakah variabel *Work Life Balance* dan Budaya Organisasi memiliki pengaruh terhadap variabel Motivasi Kerja Karyawan.

Tabel 7. Hasil Uji f (Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1Regression	252,310	2	126,155	6,358	,002 ^b
Residual	2440,397	123	19,841		
Total	2692,706	125			

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Statistic 25 (2025)

Berdasarkan hasil uji F (Simultan) yang ditunjukkan dalam tabel ANOVA di atas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $6,358 > F_{tabel} (3,07)$ dan nilai signifikansi yang diperoleh, yaitu $0,002 < 0,05$ yang berarti semua variabel bebas (*Work Life Balance* dan Budaya Organisasi) secara simultan berpengaruh positif terhadap variabel terikat (Motivasi Kerja). Hal ini terlihat dari dengan demikian, **Hipotesis 3 (H3)** yang menyatakan bahwa variabel-variabel independen secara bersama berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja **diterima**.

Koefisien Determinasi (R²)

Pengujian Koefisien Determinasi (R²) digunakan untuk mengukur persentase besar pengaruh variabel bebas yang diteliti yaitu *Work Life Balance* (X₁) dan Budaya Organisasi (X₂) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,609 ^a	,371	,361	3,702

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Statistic 25 (2025)

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa nilai R^2 adalah 0,371 maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel *Work Life Balance* dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja sebesar 37,1%. Sedangkan sisanya sebesar 62,9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *Work Life Balance* dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara (PTPN) IV Regional 1 Medan, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Karyawan yang memiliki *work life balance* yang baik akan merasa lebih puas dengan pekerjaannya, karena mereka dapat melakukan berbagai tugas berbeda dan menantang. Sehingga tingkat motivasi kerja karyawan semakin tinggi untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik.
2. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Pemberian kesempatan berpendapat mendorong karyawan untuk merasa dihargai dan dilibatkan dalam proses kerja, sehingga menumbuhkan semangat dan dorongan dalam diri karyawan untuk mencapai kinerja terbaik.
3. *Work Life Balance* dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap motivasi kerja karyawan. Melalui hasil uji-F, diketahui bahwa *work life balance* dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini menegaskan bahwa peningkatan *work life balance* dan budaya organisasi yang kuat secara bersamaan dapat mendorong peningkatan motivasi kerja karyawan secara maksimal.

Peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas variabel penelitian dengan menambahkan ataupun mencari faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi motivasi kerja agar hasil penelitian menjadi lebih komprehensif. Selain itu, penggunaan pendekatan kuantitatif juga tetap dapat digunakan untuk memperoleh hasil yang lebih objektif dan terukur.

DAFTAR REFERENSI

- Afnisyah, D. M., & Aulia, P. (2021). Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Kantor Pusat Perum Bulog Jakarta (*The Effect Of Work-Life Balance On Employee Turnover Intention Of Kantor Pusat Perum Bulog Jakarta. E-Proceeding of Management*, 8, 648–6553.
- Anuraga, G., dkk. (2021). Pelatihan Pengujian Hipotesis Statistika Dasar Dengan Software R. *Jurnal BUDIMAS*, 3(2), 327–334.
- Asari, A. F. (2022). Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10, 843–852. <https://doi.org/https://doi.org/10.26740/jim.v10n3.p843-852>

- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). *Kinerja Karyawan: Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)* (1st ed.). CV. AA. Rizky.
- Chairani, Z. A. (2024). Pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(4), 1039–1049.
- Edward, Y. R. (2022). *Dampak Budaya Organisasi, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja*. CV. Jakad Media Publishing.
- Hariani, G. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan: Work-Life Balance, Budaya Organisasi, Dan Gaya Kepemimpinan (Suatu Kajian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 2022. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1>
- Laksono, B. F. W., & Wardoyo, P. (2019). Pengaruh *Work-Life Balance*, Kepuasan Kerja Dan Work Engagement Terhadap Turnover Intentions Dengan Mentoring Sebagai Variabel Moderating Pada Karyawan Hotel Dafam Semarang. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 12(1), 17–36.
- Lumunon, R. R., dkk. (2019). Pengaruh *Work Life Balance*, Kesehatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi. *Jurnal EMBA*, 7(4), 4671–4680.
- Mahawati, E., dkk. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja (Vol. 1)*. Yayasan Kita Menulis.
- Muflihin, H. Muh. H. (2024). *Motivasi Kinerja* (1st ed.). Berkah Aksara Cipta Karya.
- Mundung, M. S., dkk. (2022). Pengaruh *Work Life Balance*, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Di Minahasa. *Jurnal EMBA*, 10(3), 353–364.
- Nafis, B., dkk. (2020). Analisis *Work-Life Balance* para Karyawan Bank BJB Cabang Indramayu. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 8(1), 115.
- Nawarcono, W., & Setiono, A. (2021). Analisis Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Solusi*, 16(2), 161.
- Pratama, H. P., & Setiadi, I. K. (2021). Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Perusahaan Startup Di Jakarta. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 4(2), 25–39. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v4i2.6602>
- Putirulan, A., & Sumbogo, I. A. (2023). Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Motivasi Dampaknya Pada Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN Muara Karang. *STREAMING Business Journal*, 2(2).
- Rampi, S. E., dkk. (2024). Pengaruh *Work-Life Balance*, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sutanraja Amurang. *Jurnal EMBA*, 12(1), 943–953.
- Sari, S. N., dkk. (2025). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, *Work Engagement* dan *Work Life Balance* terhadap Motivasi Kerja Tenaga Pengajar. *Edu Cendikia: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 4(03), 1333–1339. <https://doi.org/10.47709/educendikia.v4i03.5220>
- Sutrisno, E. (2018). *Budaya Organisasi* (5th ed.). Prenadamedia Group.
- Tumbelaka, S. S. X., & Kaligis, J. N. (2023). *Budaya Organisasi dalam Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Intention to Leave* (1st ed.). PT Arr Rad Pratama.
- Utami, E. B. (2020). Pengaruh *Work Life Balance* dan Kerja Tim Terhadap Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan.
- Wijaya, Y. (2020). Pengaruh *Work Life Balance* Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi

Pada Pt Mayora Indah). *AGORA*, 8(1), 1–6.

Wulansari, O. D. (2023). *Narrative Literature Review: Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Work-Life Balance*. *Psychopreneur Journal*, 7(1), 15–28.

Yanuari, Y. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal of Business Dan Entrepreneurship*, 2(1), 45–54. <https://doi.org/10.24853/baskara.2.1.44-54>

Yunita, M., & Hidayat, R. S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pt Iss Indonesia Cabang Medan Area Rumah Sakit Bunda Thamrin. *Value Jurnal Ilmiah Akuntansi Keuangan Dan Bisnis*, 1(1), 31.