



Homepage Journal: <https://jurnal.unismuhpalu.ac.id/index.php/JKS>

## Pengaruh work life balance dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Sulteng kabupaten Morowali

*The Impact of work life Balance and workload on employee productivity at Bank Sulteng, Morowali regency*

Hijrawati<sup>1</sup>, Risnawati<sup>2</sup>, Bakri Hasanuddin<sup>3</sup>, Faruq Lamusa<sup>4</sup>

<sup>1-4</sup>Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tadulako

\*Corresponding Author: E-mail: [hijrahwati015@gmail.com](mailto:hijrahwati015@gmail.com)

### Artikel Penelitian

#### Article History:

Received: 20 Sep, 2025

Revised: 11 Dec, 2025

Accepted: 15 Dec, 2025

#### Kata Kunci:

Work life Balance, Beban kerja, Produktivitas kerja

#### Keywords:

Job Placement, Work Experience, Employee Performance

DOI: [10.56338/jks.v8i12.9771](https://doi.org/10.56338/jks.v8i12.9771)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh secara simultan dan parsial Pengaruh work life balance dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bank Sulteng Kabupaten Morowali. Penulis menggunakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Populasi dari penelitian ini adalah 31 Karyawan Bank Sulteng Kabupaten Morowali. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan analisis regresi linier berganda, dengan bantuan program SPSS for wind release 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel work life balance (X1) dan beban kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Kemudian secara parsial variabel work life balance berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dan beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Sulteng Kabupaten Morowali. Koefisien determinasi memperlihatkan nilai R Square sebesar 0,635 yang menunjukkan bahwa 63,5% variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel work life balance dan beban kerja, sedangkan sisanya sebesar 36,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

### ABSTRACT

This study aims to explain the simultaneous and partial effects of work-life balance and workload on employee productivity at Bank Sulteng, Morowali Regency. The author employs a quantitative research approach to examine the influence between two or more variables. The population for this study consists of 31 employees at Bank Sulteng, Morowali Regency. Data collection was conducted using a questionnaire and analyzed through multiple linear regression with the assistance of SPSS for Windows release 25. The research findings indicate that the variables of work-life balance (X1) and workload (X2) significantly affect employee productivity simultaneously. Furthermore, the work-life balance variable has a positive effect on employee productivity, while workload has a negative and significant impact on employee productivity at Bank Sulteng, Morowali Regency. The coefficient of determination shows an R Square value of 0.635, indicating that 63.5% of employee performance is influenced by work-life balance and workload, while the remaining 36.5% is affected by other factors not examined in this study.

### PENDAHULUAN

Dalam sistem operasi perusahaan, potensi sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan salah satu modal dan memegang peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan, oleh karena itu perusahaan harus mengelola sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya. Karena kunci sukses sebuah perusahaan bukan hanya keunggulan teknologi dan ketersediaan dana. Faktor manusia juga merupakan salah satu faktor yang terpenting, karena manusia pada dasarnya memiliki perilaku,

perasaan, akal dan tujuan. Kualitas sumber daya manusia yang baik sangat penting bagi perusahaan karena merupakan kebutuhan yang sangat lumrah bagi setiap perusahaan. Salah satu parameter yang dapat digunakan untuk menilai kualitas sumberdaya manusia adalah produktivitas kerja, (Fadilah et. al, 2024)

Setiap perusahaan pasti mengharapkan tenaga kerja atau karyawannya memberikan hasil yang maksimal dalam bekerja salah satunya adalah perusahaan perbankan. Hal ini dapat dilihat dari produktivitas kinerjanya yang tinggi. Pengalaman kerja dapat diartikan sebagai proses yang membawa individu pada pola tingkah laku yang lebih tinggi, atau dapat diartikan sebagai proses yang mempelajari dan mengembangkan kemampuan atau tenaga untuk berperilaku baik dari pendidikan formal maupun informal (Muaja, 2017). Secara umum perusahaan perbankan Indonesia bertujuan menunjang pelaksanaan pembangunan nasional dalam rangka meningkatkan pemerataan, pertumbuhan ekonomi, dan stabilitas nasional ke arah peningkatan kesejahteraan rakyat banyak. Perbankan Indonesia beroperasi dalam dual-banking system atau sistem perbankan ganda dalam kerangka Arsitektur Perbankan Indonesia (API) sehingga dapat menghadirkan alternatif jasa perbankan yang semakin lengkap kepada masyarakat. Perbankan menjadi tulang punggung perekonomian negara Indonesia dan bank mempunyai peranan penting sebagai lembaga intermediary (perantara) antara pihak yang kelebihan dana (surplus unit) yang menyimpan kelebihan dananya di bank, dengan pihak yang kekurangan dana (deficit unit) yang meminjam dana ke bank. Fungsi intermediasi ini akan berjalan dengan baik jika surplus unit maupun deficit unit memiliki kepercayaan kepada bank.

Produktivitas adalah ikatan antara sebagian output yang dihasilkan dan serta sebagian input yang diperlukan buat memproduksi output. Produktivitas kerja merupakan upaya untuk mencapai total efisiensi supaya menghasilkan sesuatu yang produktif, apabila menggunakan sedikit input maka akan menghasilkan output sama dalam memeroleh lebih banyak output namun jumlah input yang diperoleh sama maka mencapai peningkatan produktivitas kerja, (Safitri dan Frianto, 2021).

Work life balance adalah suatu sistem di tempat kerja untuk menciptakan lingkungan kerja dengan berusaha mewujudkan keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi (Ricardianto, 2018). Work life balance yang baik dapat membantu karyawan untuk menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi, sehingga meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, dan kesejahteraan secara keseluruhan. Karyawan yang merasa seimbang antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi cenderung lebih produktif, kreatif, dan berkomitmen terhadap perusahaan mereka.

beban kerja juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktifitas kerja karyawan. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Hutabarat, 2017). Dengan demikian beban kerja merupakan suatu tugas atau pekerjaan yang harus dilakukan individu maupun kelompok dalam satuan waktu tertentu. Beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu.

Bank Sulteng Morowali merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perbankan. Kantor ini melayani nasabah Bank Sulteng untuk membuat rekening baru, setor tunai, penarikan dana simpanan, cek saldo, pengajuan pinjaman / kredit dan layanan pada produk Bank Sulteng lainnya. Keunggulan Bank Sulteng lainnya adalah dari sisi akses online banking yang sangat mudah. Bank Sulteng yang bergerak di bidang perbankan tentunya memiliki target yang harus dicapai tiap tahunnya. Bank Sulteng mengupayakan agar pertumbuhan dana yang berputar efektif dan tingkat persentasinya minimal lebih baik dari tahun sebelumnya. Hal ini menyangkut pada kinerja dan produktifitas kerja karyawan Bank.

Berdasarkan fenomena yang ada, ditemukan beberapa fenomena yang berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan Bank Sulteng kabupaten Morowali. yaitu adanya penurunan produktivitas kerja karyawan karena tuntutan target produk perusahaan seperti non tunai dan tunai atau pengajuan kredit yang harus dicapai setiap bulannya, target pekerjaan setiap harinya dengan tenggang waktu yang sangat singkat, pulang tidak tepat waktu, lembur kerja dihari libur sehingga berpengaruh terhadap

kualitas dari produktivitas kerja. Demikian juga beberapa permasalahan pada work life balance dan beban kerja yaitu sering adanya jadwal pelatihan diluar hari kerja membuat para karyawan mengurangi waktu istirahat dan berkurangnya waktu berkumpul dengan keluarga, pulang tidak tepat waktu, lembur di hari libur kerja, waktu kerja yang ditetapkan masih tergolong kurang sehingga karyawan menghabiskan waktu lebih banyak di tempat kerja dibandingkan dengan kehidupan pribadinya. Hal ini menjadikan karyawan bekerja kurang fokus apabila kurang beristirahat dan menurunkan produktifitas kerja. Meskipun sudah mendapatkan motivasi yang cukup dari pimpinan dan lingkungan kerja yang kondusif tidak bisa dipungkiri bahwa beban kerja yang tinggi dan ketidakseimbangan hidup masih tetap menjadi tantangan yang signifikan bagi karyawan.

## HIPOTESIS PENELITIAN

H1: Work life balance dan beban kerja diduga berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Sulteng Kabupaten Morowali.

H2: Work life balance diduga berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Sulteng Kabupaten Morowali.

H3: Beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Sulteng Kabupaten Morowali.

## METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Metode analisis yang digunakan untuk pengujian dan pembuktian hipotesis dengan metode deskriptif pendekatan kuantitatif dengan menggunakan *Software Statistical Package For Social Sciences (SPSS) Versi 25 Windows* dengan beberapa tahap untuk menganalisis data sebagai berikut: Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Determinasi, Uji t (Uji Signifikansi Parsial), dan Uji F (Uji Serempak).

## HASIL PENELITIAN

### Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2019) Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Valid menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti.

1. Jika  $r > 0,30$  maka item-item pertanyaan dari kuesioner adalah valid.
2. Jika  $r < 0,30$  maka item-item pertanyaan dari kuesioner adalah tidak valid.

**Tabel 1.** Hasil Uji Validitas Variabel *Work life balance* ( X1)

Item Pernyataan	Person Correlation	R-tabel	Status
X1.1	0,793	0,30	Valid
X1.2	0,715	0,30	Valid
X1.3	0,788	0,30	Valid
X1.4	0,794	0,30	Valid
X1.5	0,140	0,30	<b>Tidak Valid</b>
X1.6	0,731	0,30	Valid
X1.7	0,793	0,30	Valid

Item Pernyataan	Person Correlation	R-tabel	Status
X1.8	0,715	0,30	Valid
X1.9	0,732	0,30	Valid
X1.10	0,667	0,30	Valid

Sumber : Data diolah tahun, 2025

**Tabel 2.** Hasil Uji Validitas Variabel Beban kerja (X2)

Item Pernyataan	Person Correlation	R-tabel	Status
X2.1	0,736	0,30	Valid
X2.2	0,772	0,30	Valid
X2.3	0,733	0,30	Valid
X2.4	0,718	0,30	Valid
X2.5	0,842	0,30	Valid
X2.6	0,440	0,30	Valid
X2.7	0,679	0,30	Valid
X2.8	0,912	0,30	Valid
X2.9	0,733	0,30	Valid

Sumber : Data diolah tahun, 2025

**Tabel 3.** Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Item Pernyataan	Person Correlation	R-tabel	Status
Y.1	0,541	0,30	Valid
Y.2	0,587	0,30	Valid
Y.3	0,665	0,30	Valid
Y.4	0,547	0,30	Valid
Y.5	0,594	0,30	Valid
Y.6	0,649	0,30	Valid
Y.7	0,647	0,30	Valid
Y.8	0,512	0,30	Valid
Y.9	0,445	0,30	Valid
Y.10	0,512	0,30	Valid
Y.11	0,454	0,30	Valid
Y.12	0,629	0,30	Valid
Y.13	0,555	0,30	Valid

Sumber : Data diolah tahun, 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat 1 item pernyataan pada variabel work life balance (X1) yang dinyatakan tidak valid karena nilai korelasi item terhadap total skor berada di bawah batas minimum yang disyaratkan, yaitu 0,30 dan Selain dari pernyataan yang tidak valid tersebut seluruh indikator pernyataan semuanya memiliki nilai valid pada variabel work life balance (X1), Beban kerja (X2), dan produktivitas kerja (Y) dimana nilainya lebih besar 0,3 ( $r \geq 0,3$ )

### Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiyono, 2019) Hasil penelitian yang reliabel, bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrumen yang reliabel adalah instrumen 40 yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen tersebut konsisten apabila digunakan untuk mengukur gejala yang sama di lain tempat.

Tujuan pengujian validitas dan reliabilitas adalah untuk menyakinkan bahwa kuesioner yang kita susun akan benar-benar baik dalam mengukur gejala dan menghasilkan data yang valid. Penggunaan pengujian reliabilitas adalah untuk menilai konsistensi pada objek dan data.

Jika nilai Cronbach Appha  $a > 0,60$  maka reliabel

Jika nilai Cronbach Appha  $a < 0,60$  maka tidak reliable

**Tabel 4.** Hasil Uji Reabilitas

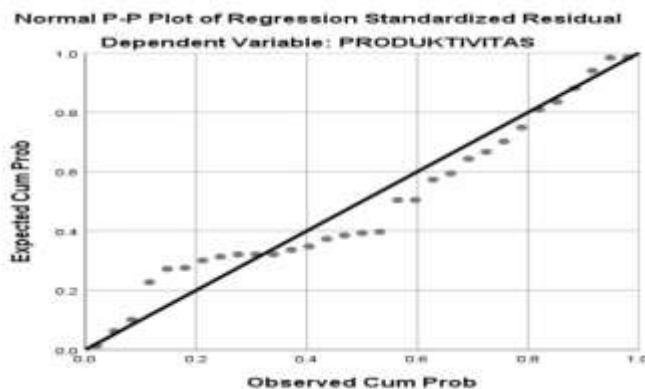
Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Work life Balance (X1)	0,844	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0,886	Reliabel
Produktivitas kerja (Y)	0,819	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah Tahun 2025

Berdasarkan dari Tabel di atas dapat disimpulkan bahwa variabel diatas dinyatakan reliabilitas karena keseluruhan variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,60 sehingga layak digunakan untuk menjadi alat ukur instrument kuesioner dalam penelitian ini.

### Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah model linear berganda antara varabel bebas (independen), variabel terikat (dependen) atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Hasil uji normalitas terdapat dalam grafik normal plot yaitu sebagai berikut :



Sumber: Hasil Olahan SPSS 25, 2025

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Dari Gambar di atas terlihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal dengan demikian, maka dapat disimpulkan data telah berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

### **Uji Multikolinearitas**

Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan 70 terdapat problem multikolinieritas (multiko). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independent. Uji multikolinieritas dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor (FIV). Apabila nilai VIF < 10, berarti tidak terdapat multikolonieritas. Jika nilai VIF > 10 maka terdapat multikolonieritas dalam data. Hasil uji multikolonieritas dengan menggunakan VIF seperti pada tabel berikut:

**Tabel 5.** Hasil Uji Multikolinearitas

<b>No</b>	<b>Variabel Independen</b>	<b>Collinearity Statistic</b>		<b>Keterangan</b>
		<b>Tolerance</b>	<b>VIF</b>	
1	<i>Work life balance</i> ( $X_1$ )	0,973	1,028	Bebas Multikolinearitas
2	Beban Kerja ( $X_2$ )	0,973	1,028	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2025

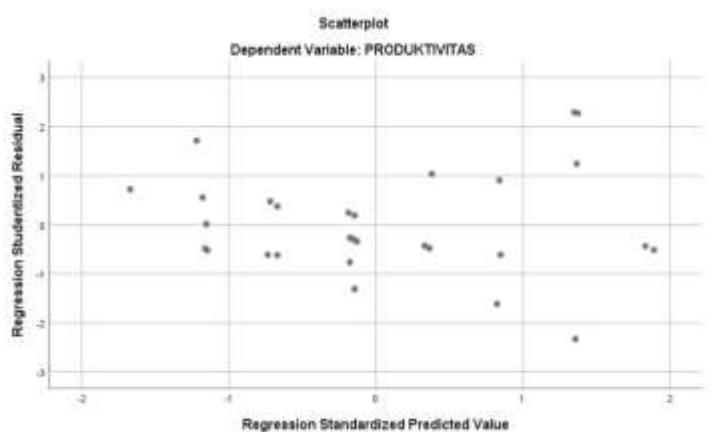
Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan nilai VIF yang terjadi semuanya dibawah angka 10 dan nilai tolerance variabel bebas diatas 10 %. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel yang diuji memenuhi asumsi bebas multikolinearitas.

### **Uji heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas.Untuk mengetahuinya dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu dalam grafik, di mana sumbu X adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi - Y sesungguhnya) yang telah di studentized. Dasar pengambilan keputusan:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (points) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

Hasil uji asumsi heteroskedastisitas dari model regresi yang tersaji pada gambar berikut:



Sumber: Hasil Olahan SPSS 25, 2025  
Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar di atas terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dengan demikian dapat disimpulkan data diatas memenuhi asumsi homogenitas atau tidak terjadi heterokedastisitas.

### **Uji Parsial (uji t)**

Adapun kriteria pengambilan keputusannya sebagai berikut:

- Apabila nilai signifikan uji  $t < \alpha = 0.05$ , maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas yang dimaksud secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- Apabila nilai signifikan uji  $t \geq \alpha = 0.05$ , maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas yang dimaksud secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

**Tabel 6.** Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	7.908	7.551		1.047	.034
	Work life balance	.333	.193	.800	6.916	.000
	Beban Kerja	.022	.123	.020	-.175	.028

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2025

Berdasarkan hasil uji t yang ditunjukkan pada tabel 4.13 dapat dilihat bahwa hasil perhitungan koefisien regresi dengan uji t adalah sebagai berikut:

- Variabel work life balance (X1) diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,333, sementara tingkat signifikansi sebesar 0,000 dimana  $\text{Sig} < \alpha (0,000 < 0,05)$ . Berdasarkan hasil tersebut yang menyatakan bahwa variabel work life balance berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
- Variabel beban kerja (X2) diperoleh nilai koefisien regresi sebesar -0,022, sementara tingkat signifikansi sebesar 0,028 dimana  $\text{Sig} < \alpha (0,000 < 0,05)$ . Berdasarkan hasil tersebut yang menyatakan bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

### **Uji serempak (Uji f)**

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independent (X) yang diteliti memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (Y). Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikansi (*p-value*), jika taraf signifikan yang dihasilkan dari perhitungan dibawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikan hasil hitungan lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

**Tabel 7.** Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	205.868	2	102.934	24.398 .000 <sup>b</sup>
	Residual	118.132	28	4.219	
	Total	324.000	30		

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja  
b. Predictors: (Constant), Beban kerja, Work life balance

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai signifikansi dari pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen adalah sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa work life balance dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bank Sulteng Kabupaten Morowali.

### **Analisis Koefisien Determinasi**

Uji koefisien Determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk mengetahui berapa besar kontribusi variabel independen (penempatan kerja dan pengalaman kerja) terhadap variabel dependen (prestasi Kerja). Hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

**Tabel 8.** Hasil Uji Determinasi (Uji R)

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.824 <sup>a</sup>	.635	.609	2.05402
a. Predictors: (Constant), Beban kerja, <i>Work life Balance</i>				
b. Dependent Variable: Produktivitas kerja				

Sumber: Data Primer diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan hasil uji determinasi ( $R^2$ ) pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Nilai R Square atau koefisien determinasi memiliki nilai sebesar 0,635 yang artinya pengaruh work life balance dan beban kerja terhadap produktivitas kerja kantor bank Sulteng Kabupaten Morowali adalah sebesar 63,5% sedangkan 36,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja namun tidak dimasukkan dalam penelitian ini.
2. Koefisien korelasi (R) memiliki nilai sebesar 0,797, yang artinya bahwa variabel yang diteliti yaitu work life balance dan beban kerja mempunyai hubungan kuat dengan variabel terikatnya produktivitas kerja sebesar 79,9%

### **KESIMPULAN**

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa variabel Work life balance ( $x_1$ ) dan beban kerja ( $x_2$ ) secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan ( $y$ ) pada Bank Sulteng Kabupaten Morowali.
2. Work life balance ( $x_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada Bank Sulteng Kabupaten Morowali.
3. Beban kerja ( $x_2$ ) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada Bank Sulteng Kabupaten Morowali.

### **SARAN**

1. Bank Sulteng disarankan untuk menyediakan program dukungan yang mendukung antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, seperti fleksibilitas jam kerja atau layanan konseling. Upaya ini bertujuan untuk membantu karyawan dalam mengelola tanggung jawab mereka secara lebih efektif, sehingga dapat meningkatkan konsentrasi, motivasi kerja, serta kualitas pelayanan dan pencapaian target.
2. Bank Sulteng sebaiknya melakukan peninjauan kembali terhadap beban kerja dan Tingkat kesulitan dalam pencapaian target yang diberikan kepada karyawan. Hal ini penting agar tidak menurunkan motivasi kerja akibat rutinitas yang menonton dan tekanan target yang berlebihan,

sehingga pencapaian target penghimpun dana, khususnya pada produk Tabungan, dapat lebih dioptimalkan.

3. Untuk menjaga pertumbuhan giro, Tabungan dan deposito di masa mendatang, Bank Sulteng kabupaten Morowali perlu meningkatkan efisiensi kerja (Y5) serta pengembangan diri karyawan (Y4). Kedua aspek tersebut penting dalam menjaga semangat kerja dan mengoptimalkan kemampuan karyawan guna mendukung pertumbuhan dana pihak ketiga secara berkelanjutan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Edy Sutrisno, 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Safitri, F.S.D, an Frianto A. 2021 Pengaruh Work Life Balance Dan Burnout Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Indomarco Adi Prima Surabaya. BIMA Journal of Business and Innovation Management
- Ricardianto, P. 2018. Human Capital Management. Media.
- Hutabarat. 2017. Analisis Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah Pada Kabupaten Dairi. Jurnal Ilmiah Kohesi 1: 228–240
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Mustika, A. R. P. Made, I. W. B, Artha (2023) Pengaruh Beban Kerja Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Job Burnout Pada Biro Sdm Polda Bali. Journal of Applied Management Studies (JAMMS), Vol. 5 No. 1 Desember 2023: 39-50
- Sugiyono .2018. Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: CV Alfabeta .2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alphabeta .2020. Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta