

Pengaruh *Work-Life Balance*, *Work Overload* Dan Pemberian *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan Lazada Express Bandar Lampung Menurut Perspektif Bisnis Islam (Studi Pada Lazada Express Bandar Lampung)

Muhammad Agus Tomy¹⁾, Evi Ekawati²⁾, Yulistia Devi³⁾
^{1,2,3}UIN Raden Intan Lampung
Email: Agustomy028@gmail.com,
eviekawati@radenintan.ac.id, yulistiadevi@radenintan.ac.id

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh Lazada express yang memberikan *work life balanced* yang sering dilakukan dengan karyawan yakni dengan mengadakan beberapa kegiatan kebersamaan seperti acara bakar-bakar dan makan Bersama. *Work life balance* ini sangatlah perlu diperhatikan. Apabila terjadi ketidakseimbangan antara waktu bekerja dan peran karyawan dalam kehidupan sehari-hari maka akan sangat dimungkinkan dapat mengganggu kinerja karyawan dan berujung penurunan kualitas kerja yang mengakibatkan tidak tercapainya tujuan organisasi. Selanjutnya yang terjadi pada Lazada express walaupun tidak adanya *work overload* yang terjadi pada pengiriman, kinerja yang dihasilkan oleh para karyawan terkesan monoton dan hanya memenuhi target perusahaan. Meskipun beban kerja yang tinggi dan tekanan kinerja yang diberikan, Lazada Express menerapkan sistem reward yang menarik untuk memotivasi karyawan mereka. Penelitian ini berjenis penelitian deskriptif dengan pendekatan Penelitian menggunakan metode kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan studi kepustakaan dan penyebaran kuisioner kepada karyawan Lazada Express Kota Bandar Lampung. Untuk pengolahan data yang sudah terkumpul pada penelitian ini menggunakan program SPSS Versi 25. Hasil penelitian menunjukkan *work life balanced* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian *work overload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemberian reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Terakhir *work life balanced*, *work overload*, pemberian reward secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam perspektif bisnis islam kinerja karyawan Lazada express menerapkan prinsip islam sesuai ajaran Rasulullah SAW.

Kata Kunci : *Work Life Balanced*, *Work Overload*, *Pemberian Reward*, *Kinerja Karyawan*

Muhammad Agus Tomy, Evi Ekawati, Yulistia Devi

Pengaruh *Work-Life Balance*, *Work Overload* Dan Pemberian *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan Lazada Express Bandar Lampung Menurut Perspektif Bisnis Islam (Studi Pada Lazada Express Bandar Lampung)

Abstract

This research was motivated by Lazada Express which provides work life balance which is often carried out with employees, namely by holding several togetherness activities such as grilling and eating together. This work life balance really needs to be paid attention to. If there is an imbalance between working time and the employee's role in daily life, it is very possible that it could disrupt employee performance and lead to a decrease in work quality resulting in the organization's goals not being achieved. Furthermore, what happened to Lazada Express, even though there was no work overload occurring during delivery, the performance produced by the employees seemed monotonous and only met company targets. Despite the high workload and performance pressure given, Lazada Express implemented an attractive reward system for motivate their employees. This research is a descriptive research type with a research approach using quantitative methods. The data used in this research are primary and secondary data. Data collection techniques in this research used literature study and distributed questionnaires to Lazada Express employees in Bandar Lampung City. To process the data collected in this research using the SPSS Version 25 program. The research results show that work life balance has a positive and significant effect on employee performance. Then work overload has a positive and significant effect on employee performance. Giving rewards has a positive and significant effect on employee performance. Lastly, work life balance, work overload, and giving rewards simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. From an Islamic business perspective, the performance of Lazada Express employees applies Islamic principles according to the teachings of the Prophet Muhammad.

Keywords: *Work Life Balanced, Work Overload, Rewards, Employee Performance*

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi. Manusia sebagai objek tentu sangat dibutuhkan kemampuannya bagi instansi. Suatu aset penting organisasi adalah sumber daya manusia, karena tanpanya maka organisasi tidak dapat berjalan dengan baik. Selain merupakan aset penting, sumber daya manusia sebagai salah satu kunci dalam terwujudnya visi, misi dan tujuan organisasi. Ada banyak hal yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah *work life balance*. Untuk menghasilkan kinerja yang bagus, maka harus memperhatikan *work life balance* (Sutrisno 2016).

Pada Lazada express *work life balanced* yang sering dilakukan dengan karyawan yakni dengan mengadakan beberapa kegiatan kebersamaan seperti acara bakar-bakar dan makan Bersama. *Work life balance* ini sangatlah perlu diperhatikan. Apabila terjadi ketidakseimbangan antara waktu bekerja dan peran

karyawan dalam kehidupan sehari-hari maka akan sangat dimungkinkan dapat mengganggu kinerja karyawan dan berujung penurunan kualitas kerja yang mengakibatkan tidak tercapainya tujuan organisasi.

Work overload merupakan gabungan beberapa kegiatan atau pekerjaan suatu organisasi yang harus selesai dengan periode waktu tertentu yang mana pekerjaan tersebut melebihi batas kemampuan baik dari sisi kualitas maupun kuantitas. Adanya peningkatan permintaan transaksi online mendorong pertumbuhan aplikasi yang memudahkan masyarakat untuk berbelanja online (Isnaini, Devi, and Aisyah 2024).

Salah satu yang melatarbelakangi beban kerja berlebih atau *work overload* adalah tingginya target yang ingin dicapai oleh suatu organisasi. Tingginya target tersebut memicu tuntutan yang mengharuskan pegawai menyelesaikan banyak pekerjaan dengan waktu yang sangat terbatas yang akan berujung mengalami penurunan hasil kinerja karyawan. Fenomena yang terjadi adalah *overload* pengiriman. Dengan lonjakan pesanan dan pertumbuhan *e-commerce* yang pesat, gudang logistik Lazada Express sering mengalami situasi di mana jumlah paket yang harus dikirim melebihi kapasitas normal. Hal ini dapat mengakibatkan beban kerja yang meningkat secara signifikan bagi karyawan, terutama bagi para driver dan rider kurir Lazada yang bertanggung jawab untuk mengantar paket kepada pelanggan. Dalam upaya untuk menjaga tingkat layanan yang tinggi, Lazada Express menetapkan target kinerja yang tinggi bagi para karyawan mereka, seperti persentase pengiriman yang tepat waktu.

Lazada Express menerapkan sistem *reward* yang sangat menarik untuk memotivasi karyawan mereka agar mencapai performa kerja yang optimal. Sebagai bagian dari inisiatif ini, hadiah-hadiah yang bernilai tinggi, seperti emas, diberikan kepada karyawan yang berhasil mencapai target kinerja minimal

Muhammad Agus Tomy, Evi Ekawati, Yulistia Devi

Pengaruh *Work-Life Balance*, *Work Overload* Dan Pemberian *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan Lazada Express Bandar Lampung Menurut Perspektif Bisnis Islam (Studi Pada Lazada Express Bandar Lampung)

sebesar 98%. Sistem reward ini tidak hanya memberikan insentif finansial yang signifikan, tetapi juga menciptakan motivasi tambahan yang kuat di kalangan karyawan untuk meningkatkan produktivitas mereka secara keseluruhan. Dengan adanya penghargaan yang begitu berharga, karyawan menjadi lebih terdorong untuk bekerja keras, berinovasi, dan memberikan yang terbaik dalam tugas-tugas mereka sehari-hari, yang pada akhirnya berkontribusi positif terhadap kesuksesan dan efisiensi operasional Lazada Express.

Maksud diadakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel yang diteliti untuk mendapatkan informasi dan solusi tentang apa saja yang harus dilakukan. Maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *work life balanced*, *work overload*, dan pemberian *reward* terhadap kinerja baik itu secara parsial ataupun simultan. Serta kinerja dalam perspektif islam.

Rumusan Masalah

1. Apakah *Work-Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah *Work Overload* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah Pemberian *Reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah *Work-Life Balance*, *Work Overload*, *Pemberian Reward*, secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
5. Bagaimana kinerja karyawan dalam perspektif bisnis islam?

Landasan Teori

1. Teory Job Demand Resources (teory JDR)

Teory job demands-resources dikembangkan oleh Bakker dan Demerouti merupakan tokoh-tokoh yang mengembangkan model mengenai tuntutan pekerjaan (*job demands*) dan sumber daya (*job resources*) dalam *The Job Demands Resources Model* (JD-R Model). Beberapa tahun terakhir, jumlah penelitian

mengenai JD-R Model meningkat sehingga model ini berkembang menjadi teori (Bakker, A.B., & Demerouti 2007).

Teori *job demands-resources* menjelaskan setiap pekerjaan memiliki faktor risiko spesifik yang dibagi menjadi dua faktor besar, yaitu faktor *demands* (tuntutan kerja) dan *resources* (sumber daya untuk menyelesaikan pekerjaan). Tuntutan kerja (*job demands*) dan sumber daya (*job resources*) merupakan dua faktor besar yang menentukan pencapaian outcome organisasi. Tuntutan kerja berhubungan negatif dengan sumber daya, yaitu dengan sumber daya yang tinggi dapat mengurangi tuntutan kerja.

2. Teori Keseimbangan (Equity Theory)

Teori keseimbangan (*Equity Theory*) dikemukakan oleh *John Stacey Adams*, seorang psikolog kerja dan perilaku pada tahun 1963. Teori ini beransumsi bahwa pada dasarnya manusia menyenangi perlakuan yang adil atau sebanding, berhubungan dengan kepuasan realisional dalam hal persepsi distribusi yang adil/tidak adil dari sumber daya dalam hubungan interpersonal. Keseimbangan menurut Harsono adalah kemampuan untuk mempertahankan sistem neuromuscular tersebut dalam suatu posisi atau sikap yang efisien selagi kita bergerak. Sementara itu, menurut Ratinus Darwis, keseimbangan (balance) adalah kemampuan untuk mempertahankan sistem syaraf otot tersebut. Dalam suatu posisi atau sikap yang efisien selagi kita bergerak. *Work-life balance* (keseimbangan kehidupan kerja) memiliki konten yang baik dalam pekerjaan dan juga diluar pekerjaan dengan minimalnya konflik, *Work-life balance* ini bagaimana seseorang mencari keseimbangan dan juga kenyamanan dalam pekerjaan dan juga diluar pekerjaannya (D. M. Powell & Paul J Mayer 2004).

Muhammad Agus Tomy, Evi Ekawati, Yulistia Devi

Pengaruh *Work-Life Balance*, *Work Overload* Dan Pemberian *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan Lazada Express Bandar Lampung Menurut Perspektif Bisnis Islam (Studi Pada Lazada Express Bandar Lampung)

3. Work Overload

Work overload merupakan gabungan beberapa kegiatan atau pekerjaan suatu organisasi yang harus selesai dengan periode waktu tertentu yang mana pekerjaan tersebut melebihi batas kemampuan baik dari sisi kualitas maupun kuantitas. Salah satu yang melatarbelakangi beban kerja berlebih atau work overload adalah tingginya target yang ingin dicapai oleh suatu organisasi.

4. Work-Life Balance

Work-life balance merupakan konsep yang dapat dipahami sebagai hubungan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. *work-life balance (WLB)* merupakan situasi atau kondisi seseorang ketika sama-sama terlibat dan puas dalam kehidupan pribadinya dan kehidupan professional dalam bekerja.

Menurut Oliver Hammig, dkk konsep *work-life balance (WLB)* merupakan hubungan keseimbangan antara pekerjaan, komitmen keluarga, dan kehidupan pribadi. *Work-life balance (WLB)* memiliki dampak besar terhadap faktor-faktor seperti kesehatan, kesejahteraan, kualitas hidup, kinerja organisasi, tidak adanya stress, dan pembangunan hubungan manusia dan sosial yang berkelanjutan (Hämmig and Bauer 2009).

5. Reward

Reward adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai” (Aravik, et.al, 2021). Reward adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif (Simamora 1997).

6. Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari pengertian performance. Ada pula memberikan pengertian sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja

mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung (Wibowo 2017).

Menurut Kasmir “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.” Kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus dipenuhi, sehingga bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang baik.(Kasmir 2019).

Metode Penelitian

Periode waktu penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah tahun 2024. Penelitian ini dilakukan pada karyawan lazada express di kota Bandar Lampung Metode penelitian yang digunakan dalam pemecahan permasalahan termasuk metode analisis. Keterangan gambar diletakkan menjadi bagian dari judul gambar (figure caption) bukan menjadi bagian dari gambar. Metode-metode yang digunakan dalam penyelesaian penelitian dituliskan di bagian ini.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang dapat diartikan sebagai metode penelitian berdasarkan filosofi positivisme, yang digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data melalui alat penelitian, menganalisis data kuantitatif untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.(Fadila, Ghofur, and Devi 2023) Penelitian ini berjenis penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang diarahkan untuk memberikan gejala-gejala, fakta-fakta atau kejadian-kejadian secara sistematis dan akurat, mengenai sifat-sifat populasi atau daerah tertentu.(Ria Rahmatul Istiqomah Hardani, Nur Hikmatul Auliya, Helmina Andriani, Roushandy Asri Fardani, Jumari Ustiawaty, Evi Fatmi Utami 2022)

Muhammad Agus Tomy, Evi Ekawati, Yulistia Devi

Pengaruh *Work-Life Balance*, *Work Overload* Dan Pemberian *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan Lazada Express Bandar Lampung Menurut Perspektif Bisnis Islam (Studi Pada Lazada Express Bandar Lampung)

Penelitian ini memberikan gambaran tentang pengaruh *work-life balance*, *work overload* dan pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan lazada express Bandar Lampung.

Populasi & Sampel

Populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang memiliki karakteristik dan kualitas tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian dibuat kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Lazada Express di Bandar Lampung yang berjumlah 58 orang.

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Besarnya suatu sampel sangat dipengaruhi oleh banyak faktor antara lain tujuan penelitian. Dalam penelitian sampel yang digunakan yakni seluruh pekerja yang bertugas sebagai kurir, yakni 43 sampel.

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Uji validitas digunakan dalam penelitian untuk mengukur valid atau tidaknya kuesioner dalam penelitian. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid dalam suatu survei apabila pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner tersebut dapat menunjukkan apa yang diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam uji validitas cara mengujinya yakni dengan cara melakukan perbandingan nilai r hitung dengan r tabel degree of freedom (df) = $n-2$ dengan α 0,05 (5%). Nilai n ialah jumlah pada sampel penelitian yakni 43, $df = n-2$ maka nilai $df = 43-2=41$, oleh karena itu didapat nilai r tabel sebesar 0.2542. Untuk dapat mengetahui hasil uji validitas, harus dilakukan terlebih dahulu uji statistik menggunakan aplikasi SPSS Versi 25. Berikut adalah hasil output uji validitas dalam penelitian ini :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Work Life Balanced (X1)

Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1.1	0,763	0,254	Valid

Pengaruh *Work-Life Balance*, *Work Overload* Dan Pemberian *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan Lazada Express Bandar Lampung Menurut Perspektif Bisnis Islam (Studi Pada Lazada Express Bandar Lampung)
(Muhammad Agus Tomy, Evi Ekawati, Yulistia Devi, 2024)

Jurnal Bisnis dan Manajemen (JURBISMAN) Vol. 2, No. 4, Desember 2024, (Hal. 1067-1084)

X1.2	0,537	0,254	Valid
X1.3	0,506	0,254	Valid
X1.4	0,643	0,254	Valid
X1.5	0,728	0,254	Valid
X1.6	0,796	0,254	Valid
X1.7	0,591	0,254	Valid
X1.8	0,457	0,254	Valid
X1.9	0,639	0,254	Valid
X1.10	0,760	0,254	Valid

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Work Overload (X2)

Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X2.1	0,419	0,254	Valid
X2.2	0,681	0,254	Valid
X2.3	0,664	0,254	Valid
X2.4	0,723	0,254	Valid
X2.5	0,593	0,254	Valid
X2.6	0,641	0,254	Valid
X2.7	0,630	0,254	Valid
X2.8	0,502	0,254	Valid
X2.9	0,503	0,254	Valid
X2.10	0,649	0,254	Valid

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Pemberian Reward (X3)

Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X3.1	0,475	0,254	Valid
X3.2	0,611	0,254	Valid
X3.3	0,566	0,254	Valid
X3.4	0,618	0,254	Valid
X3.5	0,519	0,254	Valid
X3.6	0,658	0,254	Valid

X3.7	0,668	0,254	Valid
X3.8	0,617	0,254	Valid
X3.9	0,522	0,254	Valid
X3.10	0,748	0,254	Valid

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Y.1	0,736	0,254	Valid
Y.2	0,720	0,254	Valid
Y.3	0,685	0,254	Valid
Y.4	0,732	0,254	Valid
Y.5	0,570	0,254	Valid
Y.6	0,726	0,254	Valid
Y.7	0,701	0,254	Valid
Y.8	0,564	0,254	Valid
Y.9	0,652	0,254	Valid
Y.10	0,524	0,254	Valid

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas adalah proses mengukur seberapa konsisten dan andalnya suatu alat ukur dalam mengukur variabel atau konstruk yang sama. Dalam konteks penelitian, tujuan uji reliabilitas adalah untuk memastikan bahwa instrumen pengukuran yang digunakan menghasilkan hasil yang konsisten setiap kali mengukur variabel yang sama pada subjek yang sama. Untuk menentukan apakah kuisioner dalam penelitian reliabel ataupun tidak reliabel menggunakan *alpha Cronbach*. Kuisioner, bisa dikatakan reliabel jika *alpha Cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika < 0.60 (Sunyoto, n.d.).

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha</i> yang Disyaratkan	Keterangan
1	Work Life Balanced	0,838	0,60	Reliabel
2	Work Overload	0,801	0,60	Reliabel

3	Pemberian Reward	0,798	0,60	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	0,857	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas diatas diketahui bahwa variabel work life balanced (X1), work overload (X2), pemberian reward (X3), dan kinerja karyawan (Y) mempunyai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0.60. Artinya bisa dikatakan bahwa semua pertanyaan dalam kuisisioner ini adalah reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah proses statistik yang digunakan untuk menguji apakah data dari suatu sampel mengikuti distribusi normal atau tidak. Metode Kolmogorov Smirnov digunakan untuk uji normalitas dalam penelitian ini. Perhatikan angka *Asymp* untuk mengetahui apakah datanya berdistribusi normal atau tidak. *Sig* (dua sisi) dengan syarat data berdistribusi normal jika nilai *Sig* > 0,05 dan data tidak berdistribusi normal jika nilai *Sig* < 0,05.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

One Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
		X1	X2	X3	Y
N		43	43	43	43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	39,07	33,16	35,67	39,95
	Std. Deviation	7,089	7,591	7,140	6,976
Most Extreme Differences	Absolute	0,106	0,080	0,100	0,100
	Positive	0,071	0,080	0,092	0,087
	Negative	-0,106	-0,056	-0,100	-0,100
Test Statistic		0,106	0,080	0,100	0,100
Asymp.Sig. (2-tailed)		0,200 ^{c,d}	0,200 ^{c,d}	0,200 ^{c,d}	0,200 ^{c,d}

Muhammad Agus Tomy, Evi Ekawati, Yulistia Devi

Pengaruh *Work-Life Balance*, *Work Overload* Dan Pemberian *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan Lazada Express Bandar Lampung Menurut Perspektif Bisnis Islam (Studi Pada Lazada Express Bandar Lampung)

Berdasarkan Tabel 5 diatas hasil uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-smirnov menunjukkan nilai *Asymp. Sig (2-Tailed)* lebih besar dari 0,05. Maka bisa diberikan kesimpulannya bahwa, data dalam penelitian ini dapat dikatakan terdistribusi secara normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan suatu proses statistik yang bertujuan untuk memeriksa apakah variasi kesalahan (residual) suatu model regresi adalah konstan (tidak homoskedastis) atau tidak.

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std.Error	Beta		
1	(Constant)	7,136	3,740		1,908	0,064
	Work life balanced	0,013	0,064	0,033	0,206	0,838
	Work overload	-0,070	0,060	-0,187	-1,176	0,247
	Pemberian reward	-0,022	0,063	-0,055	-0,344	0,733

Berdasarkan tabel 6 hasil dari pengujian uji Heteroskedastisitas variabel work life balanced (X1) dengan nilai signifikansi sebesar 0,838 dan variabel Work overload (X2) sebesar 0,247 serta variabel Pemberian reward sebesar 0,733. Dengan hasil tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa variabel bebas X1 dan X2 serta X3 tidak terjadinya heteroskedastisitas atau bisa dikatakan variabel bebas X1 X2 X3 ialah Homoskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolineritas adalah suatu teknik statistik yang digunakan untuk mengevaluasi seberapa kuat hubungan diantara variabel independen didalam suatu model regresi. Tujuan utama dari uji ini adalah untuk memeriksa apakah ada masalah multikolineritas di antara variabel-variabel tersebut.

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient Beta	t	sig	Collinearity Statistics	
	B	Std.Error				Tolerance	VIF
(Constant)	3,479	7,225		0,481	0,633		
X1	0,322	0,124	-0,327	2,599	0,013	0,974	1,027
X2	0,287	0,116	0,313	2,487	0,017	0,974	1,027
X3	0,403	0,123	0,413	3,288	0,002	0,977	1,023

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel 6 diatas menunjukkan bahwa variabel bebas work life balanced (X1) dan work overload (X2), pemberian reward (X3) menunjukkan nilai tolerance yang lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10. Dalam hal ini terlihat dugaan tidak ditemukannya permasalahan multikolinearitas, antar variabel bebas. Dengan hasil ini dapat diberikan kesimpulan bahwasannya tidak adanya multikolinearitas pada penelitian ini layak dan bisa di lanjutkan.

UJI T Secara Parsial

Uji ini difungsikan agar mengetahui sejauh mana pengaruh dari satu variabel independent secara individual dalam mempengaruhi atau menjelaskan variabel dependen. Hipotesis pada uji T ini yakni dilakukan dengan tingkat signifikansi a 0,05 dari $df = n-k-1$.

Tabel 7. Hasil Uji T Secara Parsial

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient Beta	t	sig
	B	Std.Error			
(Constant)	3,479	7,225		0,481	0,633
X1	0,322	0,124	-0,327	2,599	0,013
X2	0,287	0,116	0,313	2,487	0,017
X3	0,403	0,123	0,413	3,288	0,002

Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas menggunakan program SPSS Versi 25, menunjukkan hasil nilai signifikansi p (Value) Variabel X1 terhadap Y sebesar 0,013, yang artinya lebih kecil dari tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 0,05 dan nilai t hitung X1 lebih besar dari t tabel yakni $2,599 > 1,685$ dan nilai signifikansinya sebesar $0,013 < 0,05$. Hal ini berarti H_0 diterima H_1 ditolak, yang artinya work life balanced (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Selanjutnya berdasarkan hasil uji t pada tabel 7 menunjukkan nilai signifikansi P (Value) variabel X2 terhadap Y yaitu sebesar 0,017, dimana hasil ini lebih kecil dari nilai signifikansinya yakni 0,05 dan nilai t hitung X2 lebih besar daripada nilai t tabel yaitu $2,487 > 1,685$. Hal ini berarti H_0 ditolak H_1 diterima, yang artinya work overload (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas menggunakan program SPSS Versi 25, menunjukkan hasil nilai signifikansi p (Value) Variabel X3 terhadap Y sebesar 0,002, yang artinya lebih kecil dari tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 0,05 dan nilai t hitung X1 lebih besar dari t tabel yakni $3,288 > 1,685$ dan nilai signifikansinya sebesar $0,002 < 0,05$. Hal ini berarti H_0 diterima H_1 ditolak, yang artinya pemberian reward (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji F Secara Simultan

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen dalam model mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusan uji F didasarkan pada:

1. $F_{hit} > f_{tab}$, $sig < 0,05$ maka valid
2. $F_{hit} < f_{tab}$, $sig > 0,05$ maka tidak valid

Tabel 8. Hasil Uji F Secara Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	816,926	3	272,309	8,655	0,000 ^b
	Residual	1226,981	39	31,461		
	Total	2043,907	42			

Tabel 8 diatas hasil uji f yang telah dihitung menggunakan program SPSS didapatkan nilai signifikansi (*p-value*) diperoleh sebesar 0,000 yang dimana hasil ini lebih kecil dari tingkat signifikansi yang telah ditentukan yakni 0,05. Selain itu, nilai F-hitung pada penelitian ini sebesar 8,655, nilai ini lebih besar dari nilai *F-tabel* yakni sebesar 2,845 untuk tingkat signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan yang sesuai. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel independent (*work life balanced*, *work overload*, dan pemberian *reward*) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (*kinerja karyawan*).

Simpulan

Berdasarkan hasil data yang sudah dikumpulkan serta melakukan beberapa pengujian, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. *Work Life Balanced* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Lazada Express Bandar Lampung. Hal ini dikarenakan karyawan

yang memiliki keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung mengalami tingkat stres yang lebih rendah, yang memungkinkan mereka untuk fokus dan berkonsentrasi lebih baik saat bekerja.

2. Work Overload berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Lazada Express Bandar Lampung. Hal ini didapat karena Ketika karyawan menghadapi tantangan yang lebih besar, mereka sering kali terdorong untuk bekerja lebih efisien dan memanfaatkan waktu mereka dengan lebih baik, yang dapat meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Selain itu, beban kerja yang tinggi mendorong pengembangan keterampilan baru, memperluas pengetahuan dan kompetensi karyawan.
3. Pemberian Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Lazada Express Bandar Lampung. Hal ini disebabkan oleh Reward yang efektif, seperti bonus, pengakuan, atau insentif, dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja, mendorong karyawan untuk berusaha lebih keras dan mencapai hasil yang lebih baik. Ketika karyawan merasa dihargai atas kontribusi mereka, rasa kepuasan kerja meningkat, yang berujung pada loyalitas dan keterikatan yang lebih kuat terhadap perusahaan.
4. Work life balanced, work overload, pemberian reward secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Lazada Express Bandar Lampung. Hal ini disebabkan oleh Work-life balance yang baik membantu karyawan merasa lebih seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang berdampak positif pada kesejahteraan dan motivasi mereka. Di sisi lain, work overload yang berlebihan dapat menyebabkan stres dan penurunan produktivitas, sehingga kinerja karyawan bisa terpengaruh negatif. Namun, pemberian reward yang tepat dapat menjadi faktor penyeimbang, memberikan motivasi tambahan bagi karyawan untuk berusaha lebih keras meskipun ada tantangan dari beban kerja. Ketika ketiga faktor ini dikelola dengan baik, karyawan cenderung merasa lebih dihargai dan termotivasi, sehingga meningkatkan kinerja mereka. Sebaliknya, ketidakseimbangan

antara work-life balance, overload, dan reward dapat menciptakan ketidakpuasan, yang berujung pada penurunan kinerja dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

5. Ditinjau dari perspektif bisnis islam bahwa kinerja karyawan Lazada Express Bandar Lampung sudah sesuai dengan prinsip yang dilakukan oleh Rasulullah SAW. Hal ini dilihat dari Karyawan yang selalu berdoa sebelum menyelesaikan setiap pekerjaan, mengawali setiap tugas dengan niat baik dan memohon bimbingan dari Allah, dan juga karyawan memenuhi target kuantitatif yang telah ditetapkan, serta memperhatikan aspek-aspek syariat Islam seperti kejujuran, keadilan, dan tanggung jawab.

Daftar Pustaka

- Bakker, A.B., & Demerouti, E. 2007. "The Job Demands-Resources Model: State of the Art." *Journal of Managerial Psychology*.
- D. M. Powell & Paul J Mayer. 2004. "Side-Bet Theory and the ThreeComponent Model of Organizational Commitment." *Journal of Vocational Behavior*.
- Fadila, Dila, Ruslan Abdul Ghofur, and Yulistia Devi. 2023. "Pengaruh Pengeluaran Pemerintah Pada Sektor Pendidikan Dan Kesehatan Terhadap Indeks Pembangunan Manusia Provinsi Lampung Tahun 2017-2022 Dalam Perspektif Ekonomi Islam." *Salam (Islamic Economics Journal)* 4 (2): 109. <https://doi.org/10.24042/slm.v4i2.20876>.
- Hämmig, Oliver, and Georg Bauer. 2009. "Work-Life Imbalance and Mental Health among Male and Female Employees in Switzerland." *International Journal of Public Health* 54 (2): 88–95. <https://doi.org/10.1007/s00038-009-8031-7>.
- Aravik, H., Zamzam, F., & Marnisah, L. (2021). Punishment & reward, iklim organisasi, dan kompetensi terhadap produktivitas karya ilmiah dosen persaudaraan dosen republik indonesia (pdri) sumatera selatan. *Jurnal Ecoment Global*, 6(1), 35-44.
- Isnaini, Khoirotun, Yulistia Devi, and Andi Aisyah. 2024. "Pengaruh Online

Muhammad Agus Tomy, Evi Ekawati, Yulistia Devi

Pengaruh *Work-Life Balance*, *Work Overload* Dan Pemberian *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan Lazada Express Bandar Lampung Menurut Perspektif Bisnis Islam (Studi Pada Lazada Express Bandar Lampung)

Customer Review, Online Customer Rating Dan Layanan Cash On Delivery (COD) Terhadap Keputusan Pembelian (Studi Pada Konsumen Shopee Di Kec Pasisir Sakti, Kab Lampung Timur)." *Interdisciplinary Explorations in Research Journal 2* (2): 1241–62. <https://doi.org/10.62976/ierj.v2i2.636>.

Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok: Rajawali Pers.

Ria Rahmatul Istiqomah Hardani, Nur Hikmatul Auliya, Helmina Andriani, Roushandy Asri Fardani, Jumari Ustiawaty, Evi Fatmi Utami, Dhika Juliana Sukmana. 2022. "Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif." *LP2M UST Jogja*.

Simamora, H. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Sunyoto. n.d. *Teori, Kuisisioner, Dan Analisa Data Untuk Pemasaran Dan Perilaku Konsumen*.

Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.

Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. 1st ed. Depok: PT Raja Grafindo Persada.