



## Pengaruh *Work-Life Balance* dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ

Nadia Salsabila T<sup>1\*</sup>, Wiwik Widiyanti<sup>2</sup>, Herlin Widasiwi Setianingrum<sup>3</sup>

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta, Indonesia<sup>1,2,3</sup>

\*Email Korespondensi: [nadiasalsabila183@gmail.com](mailto:nadiasalsabila183@gmail.com)

Diterima: 10-09-2026 | Disetujui: 16-09-2026 | Diterbitkan: 18-09-2026

### ABSTRACT

*Employee performance is an important factor influencing an organization's success in achieving its objectives. Optimal employee performance can be affected by various factors, including Work-Life Balance and workload. This study aims to analyze the effect of Work-Life Balance and workload on employee performance at PT XYZ. This research employed a quantitative method with a descriptive approach. The sampling technique used was non-probability sampling with purposive sampling. The sample consisted of 78 respondents who were employees with more than one year of work experience. Data were collected through questionnaires and analyzed using SPSS version 26. The data analysis techniques included validity testing, reliability testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis, coefficient of determination, t-test, and F-test. The results showed that Work-Life Balance had a positive and significant effect on employee performance with a significance value of  $0.000 < 0.05$ . Workload also had a positive and significant effect on employee performance with a significance value of  $0.000 < 0.05$ . Furthermore, Work-Life Balance and workload simultaneously had a positive and significant effect on employee performance with a significance value of  $0.000 < 0.05$ . Therefore, both variables contribute to improving employee performance at PT XYZ optimally sustainably.*

**Keywords:** *Work Life Balance; Workload; Employee Performance.*

### ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan faktor penting yang memengaruhi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja yang optimal dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya *Work-Life Balance* dan Beban Kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Work-Life Balance* dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Non-Probability Sampling* dengan metode *Purposive Sampling*. Sampel penelitian berjumlah 78 responden yang merupakan karyawan dengan masa kerja lebih dari satu tahun. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan program SPSS versi 26. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, uji t, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Beban Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Selain itu, *Work-Life Balance* dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian, kedua variabel tersebut terbukti berperan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT XYZ secara optimal berkelanjutan di perusahaan.

**Katakunci:** *Work-Life Balance*; Beban Kerja; Kinerja Karyawan.

**Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:**

Salsabila T, N., Widiyanti, W. ., & Setianingrum, H. W. . (2026). Pengaruh Work-Life Balance dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ. *Ekopedia: Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 2(3), 3859-3873. <https://doi.org/10.63822/72tyyx83>

## PENDAHULUAN

Dalam iklim kerja yang serba cepat dan digital saat ini, modal insani menjadi salah satu komponen paling penting bagi sebuah entitas bisnis. Cara mengelola karyawan pun telah berubah, bukan hanya soal efisiensi kerja, tetapi juga menyangkut kesejahteraan dan kenyamanan mereka. Setiap sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi diharapkan mampu bekerja secara efektif dan efisien untuk memaksimalkan kinerja perusahaan.

Perubahan pola kerja modern dalam kajian manajemen sumber daya manusia menunjukkan bahwa meningkatnya tuntutan pekerjaan menjadi tantangan tersendiri bagi karyawan dalam menjalankan perannya. Perkembangan dunia kerja yang semakin dinamis mendorong peningkatan beban kerja serta tekanan waktu yang harus dirasakan oleh staf di beragam lini organisasi (Syamsasni dkk., 2025). Di sisi lain, perubahan tersebut turut membuat batas antara ranah profesional dan personal kian samar. Pertiwi dkk. (2023) menjelaskan bahwa dalam kondisi kerja saat ini, karyawan sering kali dituntut untuk terus memantau tugas pada waktu senggang; akibatnya, upaya mencapai harmonisasi antara ranah profesional dan lingkup personal menjadi semakin sulit. Kondisi ini menjadikan isu beban kerja serta *work-life balance* (WLB) sebagai aspek esensial yang wajib dipertimbangkan dalam strategi pengelolaan tenaga kerja.

Ketidakseimbangan antara desakan karier dan kehidupan pribadi dapat mengakibatkan karyawan mengalami kelelahan fisik dan mental. Hal ini pada akhirnya berkontribusi terhadap penurunan mutu capaian tugas, baik dari sudut efisiensi maupun kualitas hasil kerja. Selain itu, kondisi tersebut juga dapat memicu meningkatnya tingkat absensi serta kecenderungan karyawan mencari alternatif profesi lain yang dinilai lebih memberikan keseimbangan hidup yang lebih ideal.

Di Indonesia, sektor konstruksi sedang menjadi tulang punggung pembangunan nasional. Sektor ini banyak diisi oleh BUMN yang memiliki karakteristik cukup unik, yaitu lingkungan kerja yang dinamis, penuh risiko, dan menuntut waktu serta dedikasi yang tinggi. Pembangunan infrastruktur melalui Proyek Strategis Nasional (PSN) merupakan fokus utama pemerintah guna merangsang pertumbuhan ekonomi dan taraf hidup masyarakat. Meskipun demikian, dinamika sektor konstruksi diwarnai keterlambatan proyek yang tinggi, lingkungan kerja berisiko tinggi, kekurangan tenaga kerja terampil dengan *turnover* 20–40%, serta kebutuhan adaptasi teknologi (Wibowo dkk., 2024).

PT XYZ sebagai salah satu entitas konstruksi milik negara di Indonesia memiliki peran penting dalam pembangunan infrastruktur nasional, seperti proyek LRT Jabodebek serta pembangunan di kawasan Ibu Kota Nusantara (IKN). Hal ini tercermin dari berbagai proyek strategis yang ditangani perusahaan dan kontribusinya terhadap pembangunan nasional. Perusahaan juga menunjukkan aspek pendanaan yang relatif konsisten pada beberapa tahun terakhir. Berdasarkan Skevofilax (2024), laba tahun berjalan PT XYZ mengalami peningkatan dari tahun 2022 sebesar Rp175.210 juta menjadi Rp289.883 juta pada tahun 2023, meskipun pada tahun 2024 mengalami sedikit penurunan menjadi Rp281.148 juta. Di sisi lain, PT XYZ tetap menghadapi berbagai tantangan, seperti tekanan proyek, dinamika kondisi keuangan, serta persaingan industri konstruksi yang semakin ketat. Temuan ini merefleksikan bahwa meskipun perusahaan menunjukkan performa yang memadai, tantangan operasional dan bisnis tetap menjadi faktor yang perlu diperhatikan.

Berdasarkan observasi awal di PT XYZ, terlihat jelas bahwa personel menghadapi tingkat stres yang tinggi terkait pekerjaan, terutama di proyek. Karyawan sering kali harus berjuang memenuhi target yang ketat, jam kerja yang panjang, dan tuntutan untuk memberikan kinerja terbaik, yang cenderung

membuat beban kerja lebih berat. Selain itu, karyawan sering mengorbankan waktu pribadi untuk menyelesaikan pekerjaan, seperti melalui lembur. Situasi ini merefleksikan bahwa proporsi hubungan antara rutinitas dinas dan ranah personal belum optimal.

Selama observasi awal terlihat bahwa intensitas lembur yang dilakukan karyawan tergolong tinggi, yaitu terjadi dari pukul 17.00–24.00 dan berlangsung secara berulang, terutama pada saat proyek sedang berjalan atau mendekati target penyelesaian. Hal ini menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan yang ada sering kali melebihi jam kerja normal, sehingga karyawan harus mengalokasikan waktu tambahan untuk menyelesaikan pekerjaan. Pengamatan lain menunjukkan adanya sebagian karyawan yang mengundurkan diri, yang diyakini terkait dengan tuntutan tugas yang intensif serta stres akibat tuntutan tugas tersebut. Kondisi ini menunjukkan bahwa tuntutan tugas yang berat serta ketimpangan dalam *work-life balance* berpotensi mengganggu kepuasan kerja karyawan. Jika dibiarkan berlanjut, hal ini dapat menurunkan kinerja karyawan, baik dalam hal produktivitas maupun kualitas hasil kerja. Oleh karena itu, diperlukan studi mendalam mengenai dampak keseimbangan kerja-kehidupan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT XYZ.

Merujuk pada penelitian terdahulu, kaitan antara *work-life balance* serta beban kerja terhadap kinerja karyawan masih menampilkan temuan yang fluktuatif dan kurang selaras. Literatur mengindikasikan bahwa *work-life balance* berdampak krusial terhadap kinerja karyawan, seperti yang ditemukan oleh Muharto (2022) serta Wirtadipura dan Sumarjo (2025) yang memperlihatkan bahwa semakin optimal keseimbangan kehidupan kerja, maka performa personel akan meningkat. Lebih lanjut, Dewi (2026) juga memperkuat temuan bahwa *work-life balance* memiliki dampak krusial terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil yang berbeda ditemukan oleh Hardiyanti dan Purnomo (2024) serta Husain dkk. (2022) yang menegaskan bahwa *work-life balance* tidak berdampak krusial terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan adanya ketidakkonsistenan hasil kajian perihal pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja.

Pada variabel beban kerja, Susilawati dkk. (2025) serta Siahaan dan Wahyudi (2023) menemukan bahwa beban tugas berdampak krusial terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi, kajian lain seperti Khotimah dan Rochayata (2024) serta Syahrizal dkk. (2023) menegaskan bahwa beban kerja tidak berdampak krusial terhadap kinerja karyawan. Di sisi lain, kajian oleh Pitriyani dan Jaya (2024) menunjukkan hasil yang berbeda, di mana beban kerja berdampak krusial terhadap kinerja karyawan, sedangkan *work-life balance* tidak berpengaruh.

Berdasarkan inkonsistensi hasil penelitian tersebut, terdapat gap riset perihal kontribusi *work-life balance* dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Urgensi kajian ini didasari penurunan kinerja karyawan PT XYZ sebesar 15% (Laporan Tahunan, 2025) yang mengancam target pertumbuhan 10% di tahun 2026. Penelitian ini menguji ulang kedua variabel dalam konteks perusahaan tersebut, guna memperoleh hasil yang lebih jelas dan menjadi dasar kebijakan *work-life balance* serta pengelolaan beban kerja untuk meningkatkan kinerja.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini difokuskan pada pengujian pengaruh *work-life balance* dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ. Mengacu pada latar belakang yang telah diuraikan, rumusan masalah dalam kajian ini adalah apakah *work-life balance* berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ, apakah beban kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ, serta apakah *work-life balance* dan beban kerja

berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ.

Berlandaskan fokus penelitian yang telah diuraikan, studi ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ, untuk mengetahui pengaruh beban kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ, serta untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berlandaskan pada filsafat positivisme. Merujuk pada Sugiyono (2019), metode kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu melalui teknik pengumpulan data dengan instrumen penelitian, yang kemudian dianalisis secara statistik guna menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Desain yang dipilih adalah asosiatif kausal, yaitu desain yang bertujuan mengidentifikasi serta menjelaskan hubungan sebab-akibat antara variabel independen, yakni *work-life balance* dan beban kerja, terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan.

Alur penelitian dimulai dari latar belakang yang menjelaskan fenomena dan permasalahan yang menjadi dasar penelitian. Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti menetapkan rumusan masalah, menyusun hipotesis, serta membangun landasan teori dan kajian penelitian terdahulu yang relevan. Selanjutnya, data dikumpulkan melalui observasi dan kuesioner, lalu dianalisis menggunakan serangkaian teknik statistik. Tahapan analisis meliputi uji kualitas data (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), uji korelasi, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis (uji t dan uji F), serta uji koefisien determinasi. Seluruh temuan kemudian dibahas secara terstruktur sebelum ditarik kesimpulan dan saran.

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT XYZ yang memenuhi kriteria penelitian. Penarikan sampel dilakukan dengan metode non-probabilitas melalui teknik *purposive sampling*, yaitu penetapan responden berdasarkan kriteria tertentu yang berkaitan dengan tujuan penelitian (Sugiyono, 2019). Kriteria sampel meliputi karyawan dengan status tetap maupun kontrak, memiliki masa kerja minimal satu tahun, serta berperan aktif dalam operasional di kantor pusat.

Jumlah responden ditentukan menggunakan formula Slovin dengan toleransi kesalahan sebesar 5% atau 10%, disesuaikan dengan total populasi aktual di lapangan. Rumus Slovin yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$n = N / (1 + N \cdot e^2) \quad (1)$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = tingkat kesalahan (*margin of error*), umumnya 0,05 (5%)

Berdasarkan perhitungan dengan formula tersebut, ukuran sampel minimal yang disyaratkan adalah 74 responden. Namun, selama proses pengumpulan data, peneliti memperoleh 78 responden yang sesuai dengan kriteria. Seluruh data dari 78 responden tersebut diikutsertakan dalam analisis karena telah

melampaui batas minimal sampel, sehingga diharapkan dapat meningkatkan keterwakilan populasi dalam penelitian.

### Definisi Operasional Variabel

Penyusunan definisi operasional variabel bertujuan menurunkan variabel penelitian ke dalam bentuk konsep, dimensi, dan indikator yang dapat diukur.

Variabel *work-life balance* (X1) diukur melalui persepsi karyawan terkait kemampuannya menyelaraskan tanggung jawab profesional dengan kehidupan pribadi, termasuk aspek keluarga, sosial, dan kesehatan, tanpa menimbulkan konflik yang signifikan. Definisi ini disintesis dari teori Robbins dan Judge (2021) yang menyatakan bahwa *work-life balance* merupakan kapasitas individu dalam mengalokasikan waktu dan tenaga secara seimbang untuk memenuhi ekspektasi pekerjaan sekaligus urusan pribadi. Pengukuran variabel ini dilakukan melalui tiga dimensi, yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan, yang masing-masing dijabarkan ke dalam indikator dan butir pernyataan.

Variabel beban kerja (X2) diukur melalui dimensi target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, serta kerja standar. Dimensi tersebut mencerminkan tingkat tuntutan kerja yang dirasakan karyawan selama menjalankan tugas dan kewajibannya. Setiap dimensi dijabarkan ke dalam indikator dan butir pernyataan penelitian.

Variabel kinerja karyawan (Y) diukur berdasarkan penilaian karyawan terhadap output pekerjaan yang terealisasi dalam lingkup pelaksanaan wewenang dan kewajiban yang diberikan perusahaan. Definisi ini mengacu pada pendapat Mangkunegara (2021) yang menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dihasilkan pegawai yang mencerminkan pemenuhan standar kualitas serta kuantitas sebagaimana diatur dalam deskripsi tanggung jawab kerja. Pengukuran variabel ini dilakukan melalui dimensi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

### Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui tiga teknik, yaitu observasi, kuesioner, dan studi dokumentasi. Observasi dilakukan dengan mengamati secara langsung kondisi, objek, maupun peristiwa yang menjadi fokus penelitian di lokasi penelitian. Menurut Yusa (2016) dalam Putri Adinda Pratiwi dkk. (2023), observasi merupakan prosedur untuk menjaring data melalui interaksi serta pengamatan langsung di lapangan.

Data primer diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner daring menggunakan platform *Google Form* yang memuat butir pernyataan terkait variabel yang diteliti. Menurut Nursalam dan Djaha (2023), kuesioner merupakan instrumen utama yang dimanfaatkan untuk proses pengumpulan data penelitian. Data yang terkumpul melalui kuesioner kemudian diproses menggunakan bentuk angka, tabel, dan analisis statistik hingga penarikan kesimpulan.

Setiap tanggapan responden dikuantifikasi menggunakan Skala Likert dengan lima tingkatan jawaban. Penggunaan instrumen ini bertujuan menilai sikap, opini, serta pandangan individu terhadap dinamika sosial yang menjadi objek kajian. Melalui Skala Likert, setiap variabel penelitian diturunkan secara sistematis ke dalam indikator yang lebih spesifik agar dapat diukur secara tepat. Adapun pengukuran Skala Likert disajikan pada Tabel 1 berikut.

**Tabel 1. Pengukuran Skala Likert**

| Penilaian                 | Skor |
|---------------------------|------|
| Sangat Setuju (SS)        | 5    |
| Setuju (S)                | 4    |
| Netral (N)                | 3    |
| Tidak Setuju (TS)         | 2    |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1    |

Sumber: Sugiyono, 2023

Selain itu, studi dokumentasi dilakukan untuk memperoleh data yang selaras dengan pembahasan penelitian. Menurut Sugiyono dalam Waruwu dkk. (2024), dokumentasi merupakan pencatatan fenomena yang telah berlalu, dan analisis dokumen menjadi bentuk validasi data untuk memperkaya data observasi serta wawancara. Dalam penelitian ini, peneliti mengompilasi berkas yang ditemukan di lokasi penelitian sebagai penguat penerapan metode observasi dan kuesioner.

### Teknik Analisis Data

Data dianalisis secara komputasi menggunakan perangkat lunak IBM SPSS Statistics versi 26 (Ghozali, 2021). Tahapan analisis meliputi uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji parsial, uji simultan, uji koefisien determinasi, dan analisis regresi linear berganda.

Uji kualitas data terdiri atas uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dilakukan untuk mengevaluasi ketepatan kuesioner sebelum digunakan dalam pengumpulan data. Butir pernyataan dinyatakan valid apabila mampu mencerminkan esensi variabel yang diteliti. Pengujian dilakukan melalui perhitungan korelasi antara skor masing-masing butir dengan skor total seluruh item menggunakan metode *Pearson Product Moment*. Pernyataan dinyatakan valid jika  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$  dan taraf signifikansi  $< 0,05$  (Ghozali, 2021).

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengevaluasi konsistensi dan kestabilan jawaban responden terhadap butir pernyataan. Suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila respons yang dihasilkan konsisten meskipun dilakukan pengukuran berulang. Pengujian reliabilitas dihitung menggunakan metode *Cronbach's Alpha*, dan variabel dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,60$  (Ghozali, 2021).

Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas dilakukan untuk memverifikasi apakah data penelitian memenuhi kriteria residual normal, menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed)  $> 0,05$ . Selain pengujian numerik, normalitas juga dikonfirmasi melalui analisis visual menggunakan grafik histogram dan *Normal Probability Plot* (P-Plot) (Ghozali, 2021).

Uji multikolinearitas bertujuan memastikan tidak adanya korelasi linear yang kuat antarvariabel independen dalam model regresi. Pengujian dilakukan dengan meninjau nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Model dinyatakan bebas multikolinearitas apabila nilai *Tolerance*  $> 0,10$  dan VIF  $< 10$  (Ghozali, 2021).

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk memeriksa ada tidaknya ketidaksamaan varians residual antarobservasi dalam model regresi. Pengujian menggunakan uji Glejser dan grafik *Scatterplot*. Model dinyatakan bebas heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi uji Glejser  $> 0,05$ , serta titik-titik

pada *Scatterplot* menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu (Ghozali, 2021).

Uji parsial (uji t) digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2023). Variabel independen dinyatakan berpengaruh signifikan secara parsial apabila nilai signifikansi  $< 0,05$  atau  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ . Sebaliknya, apabila nilai signifikansi  $> 0,05$  atau  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ , variabel independen tidak berpengaruh signifikan secara parsial.

Uji simultan (uji F) digunakan untuk mengukur signifikansi pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2023). Hipotesis kerja ( $H_a$ ) diterima apabila taraf signifikansi  $< 0,05$  atau  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ . Sebaliknya,  $H_a$  ditolak apabila taraf signifikansi  $> 0,05$  atau  $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$ .

Uji koefisien determinasi digunakan untuk menilai seberapa besar kemampuan model regresi dalam menjelaskan variasi variabel terikat (Ghozali, 2021). Nilai koefisien determinasi berada pada rentang 0 sampai 1. Koefisien determinasi parsial dihitung untuk mengidentifikasi besaran kontribusi masing-masing variabel independen secara mandiri, dengan formula:

$$Kd = \beta \times \text{zero order} \times 100\% \quad (2)$$

Keterangan:

Kd = koefisien determinasi parsial

$\beta$  = koefisien regresi terstandarisasi (*Standardized Coefficients Beta*)

zero order = nilai korelasi *zero-order* pada tabel *Coefficients* SPSS

Sementara itu, koefisien determinasi simultan dihitung untuk mengukur besaran kontribusi seluruh variabel independen secara kolektif, dengan formula:

$$KD = R^2 \times 100\% \quad (3)$$

Keterangan:

KD = koefisien determinasi

$R^2$  = koefisien determinasi simultan

Apabila nilai koefisien determinasi mendekati 1, kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen semakin kuat. Sebaliknya, apabila nilai  $R$ -squared mendekati 0, kontribusi variabel prediktor semakin lemah.

Terakhir, analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2023). Persamaan regresi yang digunakan adalah:

$$Y = a + bX \quad (3)$$

Keterangan:

Y = variabel dependen (kinerja karyawan)

X = variabel independen (*work-life balance* dan beban kerja)

a = konstanta

b = koefisien regresi

Kriteria pengujian yang digunakan adalah jika  $\text{Sig} < 0,05$  maka  $H_a$  diterima, dan jika  $\text{Sig} > 0,05$

maka  $H_0$  ditolak. Uji ini digunakan untuk menetapkan kebermaknaan pengaruh antarvariabel dalam penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan 78 karyawan PT XYZ yang memenuhi kriteria sebagai responden, dari total populasi 90 karyawan. Data primer diperoleh melalui kuesioner yang disebar secara daring menggunakan platform *Google Form*, kemudian diolah menggunakan perangkat lunak IBM SPSS Statistics versi 26. Variabel yang diteliti meliputi *work-life balance* (X1) dan beban kerja (X2) sebagai variabel independen, serta kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen.

### Deskripsi Data Responden

Profil responden dalam penelitian ini ditinjau dari jenis kelamin, usia, masa kerja, jabatan, dan tingkat pendidikan. Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin dan usia disajikan pada Tabel 2 berikut.

**Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dan Usia**

| Keterangan    | Kategori    | Jumlah | Persentase |
|---------------|-------------|--------|------------|
| Jenis Kelamin | Laki-laki   | 48     | 61,6%      |
|               | Perempuan   | 30     | 38,4%      |
| Total         |             | 78     | 100%       |
| Usia          | < 25 tahun  | 1      | 1,3%       |
|               | 25–35 tahun | 14     | 17,9%      |
|               | 36–45 tahun | 40     | 51,3%      |
|               | > 45 tahun  | 23     | 29,5%      |
| Total         |             | 78     | 100%       |

Sumber: Data yang diolah oleh penulis, 2026

Berdasarkan Tabel 2, responden didominasi oleh laki-laki, yaitu 48 orang (61,6%), sedangkan perempuan sebanyak 30 orang (38,4%). Ditinjau dari usia, mayoritas responden berada pada rentang 36–45 tahun, yaitu 40 orang (51,3%), diikuti usia di atas 45 tahun sebanyak 23 orang (29,5%), usia 25–35 tahun sebanyak 14 orang (17,9%), dan usia di bawah 25 tahun hanya 1 orang (1,3%). Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada usia produktif dengan pengalaman kerja yang mapan.

Selanjutnya, distribusi responden berdasarkan masa kerja, jabatan, dan tingkat pendidikan disajikan pada Tabel 3 berikut.

**Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja, Jabatan, dan Pendidikan**

| Keterangan | Kategori         | Jumlah | Persentase |
|------------|------------------|--------|------------|
| Masa Kerja | 1–3 tahun        | 8      | 10,2%      |
|            | 4–6 tahun        | 29     | 37,2%      |
|            | > 6 tahun        | 41     | 52,6%      |
| Total      |                  | 78     | 100%       |
| Jabatan    | Staf Operasional | 71     | 91,1%      |
|            | Senior Staf      | 7      | 8,9%       |
| Total      |                  | 78     | 100%       |
| Pendidikan | D3               | 5      | 6,4%       |
|            | S1               | 58     | 74,4%      |

|       |    |    |       |
|-------|----|----|-------|
|       | S2 | 15 | 19,2% |
| Total |    | 78 | 100%  |

Sumber: Data yang diolah oleh penulis, 2026

Berdasarkan Tabel 3, sebagian besar responden memiliki masa kerja di atas 6 tahun, yaitu 41 orang (52,6%), diikuti masa kerja 4–6 tahun sebanyak 29 orang (37,2%), dan masa kerja 1–3 tahun sebanyak 8 orang (10,2%). Ditinjau dari jabatan, responden didominasi oleh staf operasional sebanyak 71 orang (91,1%), sedangkan senior staf sebanyak 7 orang (8,9%). Adapun berdasarkan tingkat pendidikan, mayoritas responden merupakan lulusan S1, yaitu 58 orang (74,4%), diikuti lulusan S2 sebanyak 15 orang (19,2%), dan lulusan D3 sebanyak 5 orang (6,4%).

### Uji Kualitas Data

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel. Berdasarkan jumlah sampel 78 responden, diperoleh nilai  $df = 76$  dan  $r$  tabel sebesar 0,223 pada taraf signifikansi 5%. Hasil uji validitas disajikan pada Tabel 4 berikut.

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas**

| Variabel               | Jumlah Item | Rentang $r$ Hitung | $r$ Tabel | Keterangan |
|------------------------|-------------|--------------------|-----------|------------|
| Work-Life Balance (X1) | 12          | 0,519–0,763        | 0,223     | Valid      |
| Beban Kerja (X2)       | 12          | 0,522–0,771        | 0,223     | Valid      |
| Kinerja Karyawan (Y)   | 10          | 0,603–0,765        | 0,223     | Valid      |

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 26, 2026

Berdasarkan Tabel 4, seluruh butir pernyataan pada ketiga variabel memiliki nilai  $r$  hitung yang melampaui  $r$  tabel (0,223). Dengan demikian, seluruh item instrumen dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian.

Uji reliabilitas dilakukan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dengan batas minimal 0,60. Hasil uji reliabilitas disajikan pada Tabel 5 berikut.

**Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas**

| Variabel               | Cronbach's Alpha | Nilai Reliabilitas | Keterangan |
|------------------------|------------------|--------------------|------------|
| Work-Life Balance (X1) | 0,879            | 0,60               | Reliabel   |
| Beban Kerja (X2)       | 0,878            | 0,60               | Reliabel   |
| Kinerja Karyawan (Y)   | 0,869            | 0,60               | Reliabel   |

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 26, 2026

Berdasarkan Tabel 5, seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,60, yaitu 0,879 untuk *work-life balance*, 0,878 untuk beban kerja, dan 0,869 untuk kinerja karyawan. Dengan demikian, seluruh instrumen dinyatakan reliabel dan konsisten untuk digunakan dalam pengumpulan data.

### Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas dilakukan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dan grafik *Normal P-P Plot*. Hasil uji normalitas disajikan pada Tabel 6 berikut.

**Tabel 6. Hasil Uji Normalitas**

| Uji                    | Nilai | Keterangan |
|------------------------|-------|------------|
| Asymp. Sig. (2-tailed) | 0,200 | Normal     |
| Batas signifikansi     | 0,05  |            |

Sumber: Output SPSS 26, 2026

Berdasarkan Tabel 6, nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 ( $0,200 > 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Hasil ini juga didukung oleh grafik *Normal P-P Plot* yang menunjukkan titik-titik residual menyebar mengikuti garis diagonal.

Uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan uji Glejser dan grafik *Scatterplot*. Hasil uji Glejser disajikan pada Tabel 7 berikut.

**Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser**

| Variabel               | Sig.  | Keterangan                |
|------------------------|-------|---------------------------|
| Work-Life Balance (X1) | 0,861 | Bebas heteroskedastisitas |
| Beban Kerja (X2)       | 0,725 | Bebas heteroskedastisitas |

Sumber: Output SPSS 26, 2026

Berdasarkan Tabel 7, nilai signifikansi untuk variabel *work-life balance* sebesar 0,861 dan beban kerja sebesar 0,725. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari gejala heteroskedastisitas. Hasil ini juga diperkuat oleh grafik *Scatterplot* yang menunjukkan titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu.

Uji multikolinearitas dilakukan dengan meninjau nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Hasil uji multikolinearitas disajikan pada Tabel 8 berikut.

**Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas**

| Variabel               | Tolerance | VIF   |
|------------------------|-----------|-------|
| Work-Life Balance (X1) | 0,133     | 7,544 |
| Beban Kerja (X2)       | 0,133     | 7,544 |

Sumber: Output SPSS 26, 2026

Berdasarkan Tabel 8, nilai *Tolerance* untuk kedua variabel sebesar 0,133 ( $> 0,10$ ) dan nilai VIF sebesar 7,544 ( $< 10$ ). Dengan demikian, model regresi dinyatakan bebas dari gejala multikolinearitas.

### Uji Hipotesis

Uji parsial (uji t) digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji t disajikan pada Tabel 9 berikut.

**Tabel 9. Hasil Uji t (Parsial)**

| Variabel               | B     | t Hitung | t Tabel | Sig.  | Keterangan |
|------------------------|-------|----------|---------|-------|------------|
| (Constant)             | 1,949 | 1,064    | 1,992   | 0,291 |            |
| Work-Life Balance (X1) | 0,344 | 3,579    | 1,992   | 0,001 | Signifikan |
| Beban Kerja (X2)       | 0,459 | 4,827    | 1,992   | 0,000 | Signifikan |

Sumber: Output SPSS 26, 2026

Berdasarkan Tabel 9, variabel *work-life balance* memperoleh nilai t hitung sebesar 3,579 ( $> 1,992$ ) dengan signifikansi 0,001 ( $< 0,05$ ), sehingga *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Variabel beban kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 4,827 ( $> 1,992$ ) dengan signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ), sehingga beban kerja juga berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Uji simultan (uji F) digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil uji F disajikan pada Tabel 10 berikut.

**Tabel 10. Hasil Uji F (Simultan)**

| Model      | Sum of Squares | df | Mean Square | F Hitung | F Tabel | Sig.  |
|------------|----------------|----|-------------|----------|---------|-------|
| Regression | 2199,357       | 2  | 1099,679    | 257,592  | 3,12    | 0,000 |
| Residual   | 320,181        | 75 | 4,269       |          |         |       |
| Total      | 2519,538       | 77 |             |          |         |       |

Sumber: Output SPSS 26, 2026

Berdasarkan Tabel 10, nilai F hitung sebesar 257,592 lebih besar dari F tabel 3,12 dengan signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ). Dengan demikian, *work-life balance* dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji koefisien determinasi parsial digunakan untuk mengukur besaran kontribusi masing-masing variabel independen secara mandiri. Hasil uji koefisien determinasi parsial disajikan pada Tabel 11 berikut.

**Tabel 11. Hasil Koefisien Determinasi Parsial**

| Variabel               | Beta $\times$ Zero-order | Hasil   | Persentase |
|------------------------|--------------------------|---------|------------|
| Work-Life Balance (X1) | 0,405 $\times$ 0,913     | 0,36976 | 36,976%    |
| Beban Kerja (X2)       | 0,548 $\times$ 0,923     | 0,50580 | 50,580%    |
| Total                  |                          | 0,87556 | 87,556%    |

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 26, 2026

Berdasarkan Tabel 11, koefisien determinasi parsial *work-life balance* sebesar 36,976%, sedangkan beban kerja sebesar 50,580%. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja memiliki kontribusi yang lebih dominan dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan dibandingkan *work-life balance*.

Uji koefisien determinasi simultan digunakan untuk mengukur kemampuan seluruh variabel independen secara kolektif dalam menjelaskan variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi simultan disajikan pada Tabel 12 berikut.

**Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan**

| Model | R     | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | 0,934 | 0,873    | 0,870             | 2,06618                    |

Sumber: Output SPSS 26, 2026

Berdasarkan Tabel 12, nilai R Square sebesar 0,873, yang berarti 87,3% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh *work-life balance* dan beban kerja secara simultan, sedangkan sisanya sebesar 12,7% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan besaran pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Persamaan regresi yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

$$Y = 1,949 + 0,344X_1 + 0,459X_2 \quad (4)$$

Berdasarkan persamaan tersebut, nilai konstanta sebesar 1,949 menunjukkan bahwa jika *work-life balance* dan beban kerja bernilai nol, maka kinerja karyawan berada pada angka 1,949. Koefisien regresi *work-life balance* sebesar 0,344 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan *work-life balance* akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,344 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Koefisien regresi beban kerja sebesar 0,459 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan beban kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,459 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan.

## Pembahasan

### Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa *work-life balance* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT XYZ. Temuan ini menegaskan bahwa semakin optimal pengelolaan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan. *Work-life balance* yang terkelola dengan baik memungkinkan karyawan mendistribusikan waktu, energi, serta komitmen secara proporsional, sehingga mampu mengurangi tekanan psikologis, meningkatkan kepuasan kerja, dan mendorong produktivitas. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Muharto (2022) yang menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT XYZ. Temuan ini mengindikasikan bahwa pengelolaan beban kerja yang tepat mampu menjadi stimulan bagi peningkatan performa karyawan. Ketika volume tugas diselaraskan dengan kapasitas dan kompetensi individu, beban kerja tersebut bertransformasi menjadi daya dorong motivasi untuk bekerja lebih efisien dan produktif. Distribusi tugas yang transparan, target yang terukur, serta pembagian kerja yang proporsional menjadi faktor kunci dalam mendukung pencapaian hasil kerja yang optimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Susilawati dkk. (2025) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh *Work-Life Balance* dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa *work-life balance* dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT XYZ. Temuan ini mengindikasikan bahwa kombinasi antara keseimbangan kehidupan kerja dan pengelolaan beban kerja yang proporsional mampu meningkatkan kinerja karyawan secara optimal. *Work-life balance* yang sehat membantu karyawan mengurangi tekanan mental dan meningkatkan kepuasan kerja, sedangkan beban kerja yang sesuai dengan kapabilitas individu mendorong efisiensi penyelesaian target. Sinergi antara keduanya menjadi prasyarat penting bagi perusahaan dalam menjaga fokus, moral, dan mutu kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Boboy dkk. (2026) yang menyatakan bahwa *work-life balance* dan beban kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## KESIMPULAN

Berlandaskan akumulasi hasil analisis data serta estimasi hipotesis terkait pengaruh *work-life balance* dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ, kesimpulan yang dapat ditarik dari studi ini dipaparkan sebagai berikut. Variabel *work-life balance* ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT XYZ, yang dibuktikan melalui uji  $t$  dengan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$  dan nilai  $t$  hitung  $3,579 > t$  tabel  $1,992$ . Temuan empiris ini menegaskan alur linear di mana optimalnya penyelarasan antara urusan privat dengan komitmen profesional pegawai akan menstimulasi eskalasi performa yang dihasilkan. Keseimbangan peran tersebut menjadi instrumen penunjang bagi karyawan untuk bertugas dengan konsentrasi yang lebih solid, rasa nyaman, serta produktivitas yang tinggi.

Variabel beban kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT XYZ, yang dibuktikan melalui uji t dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung  $4,827 > t$  tabel 1,992. Indikator ini mencerminkan bahwa penugasan yang adaptif terhadap kapabilitas serta batasan tanggung jawab individu mampu bertindak sebagai pendorong peningkatan kinerja. Manajemen volume kerja yang adekuat memfasilitasi pegawai untuk menuntaskan kewajiban operasional secara efisien demi meraih sasaran yang telah ditargetkan perusahaan.

Secara simultan, *work-life balance* dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ, yang dibuktikan melalui uji F dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan nilai F hitung  $257,592 > F$  tabel 3,12. Hasil pengujian kolektif ini membuktikan bahwa stabilitas hidup-kerja serta akurasi manajemen porsi kerja merupakan determinan krusial dalam mengoptimalkan produktivitas. Implikasinya, korporasi dituntut untuk mengatensi keselarasan kedua dimensi tersebut agar pegawai dapat beroperasi pada kapasitas terbaiknya dan menyumbang hasil kerja yang unggul.

## DAFTAR PUSTAKA

- Boboy, C. G., Fanggal, R. E., Nafie, R. E. I., & Maak, C. S. (2026). Pengaruh work life balance dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mega Finance Cabang Kota Kupang. *GLORY: Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 7(1), 1–14. <https://doi.org/10.70581/glory.v7i1.22791>
- Dewi, A. A. (2026). Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan: Studi literatur pada era kerja fleksibel. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 6(02), 49–56. <https://doi.org/10.30587/mahasiswamanajemen.v6i02.11076>
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hardiyanti, S., & Purnomo, M. (2024). Pengaruh work life balance dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kesawa Citra Integra. *Journal of Tax and Business*, 5(2), 394–402. <https://doi.org/10.55336/jpb.v5i2.228>
- Husain, M. E., Trang, I., & Lumantow, R. Y. (2022). Pengaruh work life balance, kecerdasan emosional dan pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(4), 1613–1624.
- Khotimah, K., & Rochayata, K. (2024). Pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT Rajawali Dwi Putra Indonesia, 2(9), 306–312.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. PT Remaja Rosdakarya.
- Muharto, M. A. dan A. (2022). Pengaruh worklife balance terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 15(1), 37–46.
- Nursalam, N., & Djaha, A. S. A. D. (2023). Pelatihan pembuatan kuesioner penelitian bagi mahasiswa Prodi Administrasi Negara Fisip Universitas Nusa Cendana. *Jdistira*, 3(1), 25–31. <https://doi.org/10.58794/jdt.v3i1.433>
- Pertiwi, S. R., Winarsunu, T., & Syakarofath, N. A. (2023). Beban kerja dan work-life balance pada karyawan. *Jurnal Intensi: Integrasi Riset Psikologi*, 1(2), 75–85.
- Pitriyani, A., & Jaya, U. (2024). Pengaruh keseimbangan kerja-hidup (work-life balance) dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Perpajakan (Bijak)*, 6(2), 24–

37. <https://doi.org/10.26905/j.bijak.v6i2.13042>
- Pratiwi, P. A., Mashalani, F., Hafizhah, M., Sabrina, A. B., Harahap, N. H., & Siregar, D. Y. (2023). Mengungkap metode observasi yang efektif menurut pra-pengajar EFL. *Mutiara: Jurnal Penelitian dan Karya Ilmiah*, 2(1), 133–149. <https://doi.org/10.59059/mutiara.v2i1.877>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Siahaan, B., & Wahyudi, S. (2023). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Adhi Karya. *Journal of Economic and Business Education*, 1(1), 62–69. <https://doi.org/10.37479/jebe.v1i1.18682>
- Skevofilax, M. (2024). Laporan tahunan annual report 2024. *Ultimate Profit Management*. <https://doi.org/10.4324/9781032710983-10>
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Susilawati, L., Nugroho, M. T., & Wahyuni, S. (2025). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan kalangan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi dan Keuangan*, 6(4), 12. <https://doi.org/10.53697/emak.v6i4.3045>
- Syahrizal, A., Hidayati, A., & Waliamin, J. (2023). Pengaruh shift kerja, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di Matahari Departement Store Tbk Kota Bengkulu. *Primanomics: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 21(3), 168–179. <https://doi.org/10.31253/pe.v21i3.2248>
- Syamsasni, A., Amin, S., & Setiawan, W. (2025). The effect of workload on employee performance with work ability as an intervening variable at PT. Bank Pembangunan Daerah Jambi. *East Asian Journal of Multidisciplinary Research*, 4(7), 3521–3530. <https://doi.org/10.55927/eajmr.v4i7.283>
- Waruwu, R. O., Zai, K. S., Bate'e, M. M., & Gea, J. B. I. J. (2024). Pengoperasian sistem aplikasi e-arsip dalam memaksimalkan manajemen operasi pelayanan surat masuk dan surat keluar berbasis digital di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Nias Utara. *Jurnal EMBA*, 12(1), 1044–1051. <https://doi.org/10.35794/emba.v12i01.52875>
- Wibowo, M., Handayani, N., Asri, M., Natsir, M., Marzuki, P., & Cassandra, I. (2024). Agility dan adaptability sektor industri yang berdaya saing. *Kementerian Pekerjaan Umum*.
- Wirtadipura, D., & Sumarjo, W. (2025). Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan*, 5(2), 59–74. <https://doi.org/10.55606/jurimbik.v5i2.1017>