MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 9 Tahun 2026

PENGARUH BEBAN KERJA DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT POWER TELECOM DI JAKARTA BARAT

Ade Rusita[1], Endang Susilo Wardani[2]
Program Studi Manajemen Program Sarjana, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Pamulang
rusitaadee@gmail.com[1]

Abstract
This study aims to analyze the effect of Workload and Work Life Balance on Employee Performance at PT Power Telecom in West Jakarta, both partially and simultaneously. This study employed a quantitative approach with an associative method. The sampling technique used was saturated sampling, involving 67 employees as respondents. Data were collected through questionnaires using a Likert scale and analyzed using SPSS Version 27. The data analysis techniques included validity testing, reliability testing, classical assumption testing, simple and multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, and hypothesis testing. The results show that Workload has a negative and significant effect on Employee Performance, with a correlation coefficient of -0.566 and a coefficient of determination of 32.1%. Work Life Balance has a positive and significant effect on Employee Performance, with a correlation coefficient of 0.618 and a coefficient of determination of 38.1%. Simultaneously, Workload and Work Life Balance have a significant effect on Employee Performance, with a correlation coefficient of 0.810 and a coefficient of determination of 65.6%, while the remaining 34.4% is explained by other factors outside the scope of this study. Therefore, appropriate workload management and the implementation of a good Work Life Balance are important factors in supporting the improvement of Employee Performance at PT Power Telecom in West Jakarta
Keywords: Workload, Work Life Balance, Employee Performance

Abstrak
Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Beban Kerja dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan pada PT Power Telecom di Jakarta Barat, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dengan jumlah 67 karyawan sebagai responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan SPSS Versi 27. Teknik analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana dan berganda, analisis koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan koefisien korelasi sebesar -0,566 dan koefisien determinasi sebesar 32,1%. *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan koefisien korelasi sebesar 0,618 dan koefisien determinasi sebesar 38,1%. Secara simultan, Beban Kerja dan *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan koefisien korelasi sebesar 0,810 dan koefisien determinasi sebesar 65,6%, sedangkan 34,4% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian, pengelolaan Beban Kerja yang proporsional dan penerapan *Work Life Balance* yang baik menjadi

Article history
Received: Juli 2026
Reviewed: Juli 2026
Published: Agustus 2026

Plagirism checker no 80
Copyright : author
Publish by : musytari

This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

faktor penting dalam mendukung peningkatan Kinerja Karyawan pada PT Power Telecom di Jakarta Barat **Kata Kunci: Beban Kerja, *Work Life Balance*, Kinerja Karyawan**	

1. Pendahuluan

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan organisasi karena berkaitan langsung dengan pencapaian tujuan dan efektivitas operasional perusahaan. Kinerja tidak hanya mencerminkan hasil pekerjaan yang dicapai, tetapi juga berkaitan dengan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kemampuan bekerja sama, serta tanggung jawab karyawan dalam menjalankan tugasnya. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, karyawan merupakan sumber daya strategis yang perlu dikelola secara optimal agar mampu memberikan kontribusi sesuai dengan tujuan organisasi (Armstrong & Taylor, 2023; Dessler, 2017). Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai kondisi yang dapat mendukung maupun menghambat pencapaian kinerja karyawan, termasuk beban kerja dan keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dengan kehidupan pribadi.

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja adalah Beban Kerja. Beban kerja berkaitan dengan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam periode tertentu, baik dari sisi jumlah pekerjaan, tingkat kesulitan tugas, maupun waktu yang tersedia untuk menyelesaikannya. Beban kerja yang tidak sesuai dengan kapasitas karyawan dapat menimbulkan tekanan dan mengurangi kemampuan individu dalam mempertahankan kualitas pekerjaannya. Sebaliknya, pembagian pekerjaan yang proporsional memungkinkan karyawan menjalankan tugas secara lebih efektif. Penelitian mengenai pelatihan dan hasil kerja juga menunjukkan bahwa kondisi organisasi dan tuntutan pekerjaan perlu dikelola secara tepat agar kemampuan individu dapat diterjemahkan menjadi kinerja yang optimal (Tharenou et al., 2007). Dalam konteks ini, peningkatan tuntutan pekerjaan yang tidak diimbangi dengan sumber daya dan waktu yang memadai berpotensi menurunkan kinerja karyawan.

Selain Beban Kerja, *Work Life Balance* menjadi aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. *Work Life Balance* menggambarkan kemampuan individu dalam mengelola dan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, keluarga, maupun aktivitas di luar pekerjaan. Keseimbangan tersebut memungkinkan karyawan menjalankan peran pekerjaan dan kehidupan personal secara lebih harmonis. Ketika karyawan memiliki kesempatan yang memadai untuk memenuhi kebutuhan personal tanpa mengabaikan tanggung jawab pekerjaan, kondisi tersebut dapat mendukung kepuasan dan keberfungsian individu dalam lingkungan kerja. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menimbulkan tekanan yang pada akhirnya berpotensi mengganggu pencapaian kinerja. Dengan demikian, penciptaan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja menjadi bagian penting dalam pengelolaan sumber daya manusia modern (Armstrong & Taylor, 2023).

Hubungan antara Beban Kerja dan *Work Life Balance* dengan Kinerja Karyawan juga didukung oleh temuan penelitian terdahulu. Fauzia dan Yahawi (2025) menunjukkan bahwa Beban Kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, yang mengindikasikan bahwa peningkatan tuntutan pekerjaan dapat diikuti dengan penurunan capaian kinerja. Di sisi lain, Chaniago dan Rahmawati (2024) menemukan bahwa *Work Life Balance* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin baik kemampuan karyawan dalam menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dan personal, semakin besar pula peluang tercapainya kinerja yang optimal. Selanjutnya, Maulani et al. (2025) menunjukkan bahwa Beban Kerja dan *Work Life Balance* secara bersama-sama berkaitan dengan Kinerja Karyawan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh satu kondisi pekerjaan, tetapi dapat

terbentuk dari interaksi berbagai aspek yang berkaitan dengan tuntutan pekerjaan dan keseimbangan kehidupan karyawan.

Dalam konteks PT Power Telecom di Jakarta Barat, pentingnya pengelolaan kedua aspek tersebut menjadi relevan karena kinerja karyawan merupakan bagian penting dalam mendukung keberlangsungan aktivitas perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, ditemukan bahwa Beban Kerja memiliki hubungan negatif dengan Kinerja Karyawan, sedangkan *Work Life Balance* memiliki hubungan positif dengan Kinerja Karyawan. Hasil analisis juga menunjukkan bahwa secara simultan kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang sangat kuat dengan Kinerja Karyawan. Kondisi tersebut memberikan indikasi bahwa pengelolaan tuntutan pekerjaan dan penciptaan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi perlu mendapatkan perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Meskipun demikian, besarnya kontribusi kedua variabel tersebut juga menunjukkan masih terdapat faktor lain di luar model penelitian yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian mengenai pengaruh Beban Kerja dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan pada PT Power Telecom di Jakarta Barat menjadi penting untuk dilakukan. Penelitian ini diarahkan untuk menganalisis pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan, menganalisis pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan, serta mengetahui pengaruh kedua variabel tersebut secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi secara akademis dalam memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia, sekaligus memberikan masukan praktis bagi perusahaan dalam mengelola beban kerja dan menciptakan kondisi *Work Life Balance* yang mendukung peningkatan kinerja karyawan.

2. Tinjauan Pustaka

Beban Kerja

Beban kerja merupakan sejumlah tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam periode tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Beban kerja tidak hanya berkaitan dengan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan, tetapi juga mencakup tingkat kesulitan pekerjaan, kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas, serta waktu yang tersedia untuk mencapai target pekerjaan. Dalam pengelolaan sumber daya manusia, pemberian beban kerja perlu disesuaikan dengan kapasitas dan kemampuan karyawan agar pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif tanpa menimbulkan tekanan yang berlebihan (Armstrong & Taylor, 2023).

Beban kerja yang proporsional dapat mendorong karyawan untuk menjalankan tugas secara optimal. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan keterbatasan waktu, kelelahan, penurunan konsentrasi, dan meningkatnya kemungkinan terjadinya kesalahan dalam pekerjaan. Oleh karena itu, pengelolaan beban kerja menjadi salah satu aspek penting dalam menciptakan kondisi kerja yang mendukung pencapaian kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, Beban Kerja dipahami melalui aspek yang berkaitan dengan target pekerjaan, kondisi pekerjaan, waktu penyelesaian pekerjaan, dan standar pekerjaan.

Work Life Balance

Work Life Balance merupakan kondisi ketika individu mampu mengelola dan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan kehidupan pribadi secara proporsional. Konsep ini menekankan kemampuan seseorang dalam menjalankan berbagai peran dalam kehidupan tanpa menyebabkan salah satu peran tersebut secara berlebihan mengganggu peran lainnya. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi semakin penting dalam

pengelolaan sumber daya manusia karena kondisi tersebut dapat berkaitan dengan kepuasan, kenyamanan, dan keberlangsungan kinerja karyawan (Armstrong & Taylor, 2023).

Work Life Balance yang baik memungkinkan karyawan memenuhi tuntutan pekerjaan sekaligus tetap memiliki waktu dan kesempatan untuk menjalankan kehidupan pribadi, keluarga, maupun aktivitas sosial. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan tekanan individu dan berpotensi mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Dalam penelitian ini, *Work Life Balance* dipahami melalui kemampuan karyawan dalam mengatur waktu, keterlibatan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta kepuasan terhadap keseimbangan kedua aspek tersebut.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Kinerja dapat dilihat melalui pencapaian kualitas dan kuantitas pekerjaan, ketepatan penyelesaian tugas, produktivitas, kemampuan bekerja secara mandiri, serta kontribusi karyawan dalam lingkungan kerja. Menurut Dessler (2017), pengelolaan kinerja merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena berkaitan dengan bagaimana organisasi memastikan karyawan mampu memberikan hasil kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Kinerja karyawan pada dasarnya tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh kondisi lingkungan dan tuntutan pekerjaan yang dihadapi. Karyawan yang memperoleh beban kerja sesuai dengan kapasitasnya dan memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik memiliki kondisi yang lebih mendukung untuk mempertahankan kualitas pekerjaannya. Dalam penelitian ini, Kinerja Karyawan dilihat melalui aspek kualitas hasil kerja, kuantitas dan produktivitas, kemampuan melaksanakan tugas, kerja sama dan kontribusi dalam tim, serta tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja memiliki keterkaitan dengan kemampuan karyawan dalam mencapai target dan menyelesaikan tugas yang diberikan. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan keterbatasan waktu dan sumber daya, menurunkan konsentrasi, serta meningkatkan kelelahan sehingga berpotensi menurunkan kualitas maupun kuantitas hasil kerja. Dengan demikian, semakin tidak proporsional beban kerja yang diterima karyawan, semakin besar kemungkinan terjadinya penurunan kinerja. Hubungan negatif tersebut sejalan dengan penelitian Fauzia dan Yahawi (2025) yang menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis pertama dirumuskan sebagai berikut:

H1: Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Power Telecom di Jakarta Barat.

Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan

Work Life Balance dapat menciptakan kondisi yang mendukung karyawan dalam menjalankan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara lebih seimbang. Karyawan yang mampu mengelola kedua aspek tersebut dengan baik cenderung memiliki kondisi psikologis dan waktu yang lebih mendukung dalam menjalankan pekerjaannya. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat mengurangi kemampuan karyawan dalam mempertahankan fokus dan produktivitas. Hasil penelitian Chaniago dan Rahmawati (2024) menunjukkan adanya pengaruh positif *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, semakin baik *Work Life Balance* yang dirasakan karyawan, semakin besar peluang

peningkatan kinerja yang dihasilkan. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis kedua dirumuskan sebagai berikut:

H2: *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Power Telecom di Jakarta Barat.

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

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi secara bersamaan oleh tuntutan pekerjaan dan kemampuan karyawan dalam menyeimbangkan kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi. Beban kerja yang terlalu tinggi berpotensi memberikan tekanan dan menghambat pencapaian kinerja, sedangkan *Work Life Balance* yang baik dapat menciptakan kondisi yang mendukung karyawan dalam menjalankan pekerjaan secara optimal. Dengan demikian, pengelolaan kedua aspek tersebut secara bersamaan menjadi penting bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Maulani et al. (2025) menunjukkan bahwa Beban Kerja dan *Work Life Balance* secara bersama-sama memiliki keterkaitan dengan Kinerja Karyawan. Berdasarkan landasan teoritis dan hasil penelitian terdahulu tersebut, hipotesis ketiga dirumuskan sebagai berikut:

H3: Beban Kerja dan *Work Life Balance* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Power Telecom di Jakarta Barat

3. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Pendekatan tersebut digunakan untuk menganalisis hubungan dan pengaruh antara variabel independen, yaitu Beban Kerja (X_1) dan *Work Life Balance* (X_2), terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan (Y). Penelitian dilaksanakan pada PT Power Telecom di Jakarta Barat dengan karyawan sebagai unit analisis penelitian. Populasi penelitian terdiri atas 67 karyawan PT Power Telecom di Jakarta Barat. Karena jumlah populasi relatif terbatas, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 67 karyawan.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh responden. Instrumen penelitian disusun dalam bentuk pernyataan tertutup dengan menggunakan skala Likert untuk mengukur tanggapan responden terhadap masing-masing variabel penelitian. Variabel Beban Kerja (X_1) diukur melalui indikator yang berkaitan dengan target pekerjaan, kondisi pekerjaan, waktu penyelesaian pekerjaan, dan standar pekerjaan. Variabel *Work Life Balance* (X_2) diukur berdasarkan aspek kemampuan mengatur waktu, keseimbangan keterlibatan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta kepuasan terhadap pembagian peran antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Sementara itu, Kinerja Karyawan (Y) diukur melalui aspek kualitas hasil kerja, kuantitas dan produktivitas, pelaksanaan tugas, kerja sama dan kontribusi dalam tim, serta tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Sebelum digunakan dalam analisis lebih lanjut, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel, sedangkan uji reliabilitas dilakukan menggunakan nilai Cronbach's Alpha dengan kriteria instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,600. Berdasarkan hasil pengujian, seluruh butir pernyataan pada variabel Beban Kerja, *Work Life Balance*, dan Kinerja Karyawan dinyatakan valid dan reliabel sehingga layak digunakan dalam proses analisis penelitian.

Analisis data dilakukan menggunakan program SPSS Versi 27. Tahapan analisis meliputi uji asumsi klasik dan analisis statistik kuantitatif. Uji asumsi klasik terdiri atas uji normalitas,

multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas untuk memastikan model regresi memenuhi persyaratan statistik. Selanjutnya, analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap Kinerja Karyawan secara parsial, sedangkan regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja dan *Work Life Balance* secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

Untuk mengetahui kekuatan hubungan antarvariabel, penelitian ini menggunakan analisis koefisien korelasi. Besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen dianalisis melalui koefisien determinasi (R^2). Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial dan uji F untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja dan *Work Life Balance* secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Pengujian hipotesis menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% (α = 0,05), dengan dasar pengambilan keputusan berdasarkan nilai t hitung dan F hitung dibandingkan dengan nilai tabel serta nilai signifikansi (p-value).

4. Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana setiap butir pernyataan dalam instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang diteliti. Pengujian dilakukan menggunakan korelasi Pearson Product Moment dengan bantuan SPSS 27. Dengan jumlah responden sebanyak 67 orang, nilai r tabel pada taraf signifikansi 5% adalah sebesar 0,2404. Suatu item dinyatakan valid apabila nilai r hitung > r tabel.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Jumlah Item	Rentang *r* Hitung	*r* Tabel	Keterangan
Beban Kerja (X1)	9	0,638–0,768	0,2404	Seluruh item valid
Work Life Balance (X2)	9	0,633–0,737	0,2404	Seluruh item valid
Kinerja Karyawan (Y)	11	0,551–0,767	0,2404	Seluruh item valid

Sumber: Data diolah dari output SPSS 27, 2026

Berdasarkan Tabel 1, seluruh butir pernyataan pada variabel Beban Kerja, *Work Life Balance*, dan Kinerja Karyawan memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel sebesar 0,2404. Nilai r hitung pada variabel Beban Kerja berkisar antara 0,638–0,768, *Work Life Balance* sebesar 0,633–0,737, dan Kinerja Karyawan sebesar 0,551–0,767. Dengan demikian, seluruh item instrumen dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam analisis selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi instrumen penelitian dalam mengukur masing-masing variabel. Pengujian dilakukan dengan menggunakan nilai *Cronbach's Alpha*, dengan kriteria bahwa instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0,600.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,87	0,6	Reliabel
Work Life Balance (X2)	0,869	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,876	0,6	Reliabel

Sumber: Data diolah dari output SPSS 27, 2026

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* seluruh variabel berada di atas 0,600. Variabel Beban Kerja memperoleh nilai 0,870, *Work Life Balance* sebesar 0,869, dan Kinerja Karyawan sebesar 0,876. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian dinyatakan

reliabel, sehingga memiliki tingkat konsistensi internal yang baik dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Asumsi Klasik
Uji asumsi klasik dilakukan sebelum analisis regresi untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi persyaratan statistik. Pengujian meliputi uji normalitas, multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas.
Uji Normalitas
Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah residual dalam model regresi berdistribusi normal. Pengujian dilakukan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dengan tingkat signifikansi 0,05.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov–Smirnov

Parameter	Nilai
N	67
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,2

Sumber: Data diolah dari output SPSS 27, 2026

Berdasarkan Tabel 3, nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,200, lebih besar daripada 0,05. Dengan demikian, residual dalam model regresi berdistribusi normal. Hasil tersebut diperkuat dengan grafik *Normal P-P Plot* yang menunjukkan bahwa titik-titik residual berada di sekitar dan mengikuti arah garis diagonal. Oleh karena itu, model penelitian telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas
Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antarvariabel independen dalam model regresi. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Model dinyatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,995	1,005	Tidak terjadi multikolinearitas
Work Life Balance (X2)	0,995	1,005	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data diolah dari output SPSS 27, 2026

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja dan *Work Life Balance* memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,995 dan VIF sebesar 1,005. Nilai tersebut telah memenuhi kriteria yang ditetapkan, yaitu Tolerance > 0,10 dan VIF < 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa **tidak terdapat gejala multikolinearitas** dalam model regresi.

Uji Autokorelasi
Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antara residual pada suatu pengamatan dengan residual pada pengamatan lainnya. Pengujian dilakukan menggunakan statistik Durbin-Watson (DW).

Tabel 5. Hasil Udurbin-Watson

Model	Durbin-Watson	Keterangan
1	1,959	Tidak terjadi autokorelasi

Sumber: Data diolah dari output SPSS 27, 2026

Nilai *Durbin-Watson* yang diperoleh sebesar 1,959. Berdasarkan kriteria yang digunakan dalam

penelitian, nilai tersebut berada pada rentang yang menunjukkan **tidak adanya autokorelasi**. Dengan demikian, residual dalam model regresi tidak menunjukkan gejala autokorelasi dan model dapat dilanjutkan ke tahap analisis regresi.

Uji Heteroskedastisitas

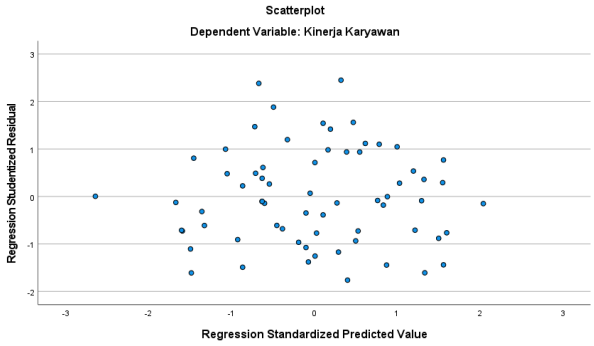
Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Pengujian dilakukan menggunakan metode Glejser dengan ketentuan bahwa apabila nilai signifikansi masing-masing variabel independen > 0,05, maka model dinyatakan tidak mengalami heteroskedastisitas.

Tabel 6. Hasil Uji Glejser Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,987	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Work Life Balance (X2)	0,721	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah dari output SPSS 27, 2026

Berdasarkan Tabel 6, nilai signifikansi variabel Beban Kerja sebesar 0,987 dan *Work Life Balance* sebesar 0,721. Kedua nilai tersebut lebih besar daripada 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa **tidak terjadi gejala heteroskedastisitas** pada model regresi. Hasil tersebut juga didukung oleh grafik *scatterplot* yang menunjukkan pola penyebaran titik secara acak dan tidak membentuk pola tertentu.



Gambar 1. Hasil Uji Grafik *Scatterplot*

Secara keseluruhan, hasil pengujian asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi penelitian telah memenuhi persyaratan yang diperlukan untuk melakukan analisis regresi. Residual berdistribusi normal, tidak terdapat multikolinearitas antarvariabel independen, tidak ditemukan autokorelasi, dan tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan terpenuhinya seluruh asumsi tersebut, analisis dapat dilanjutkan pada pengujian regresi linear sederhana dan berganda, analisis korelasi, koefisien determinasi, serta pengujian hipotesis.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap Kinerja Karyawan secara parsial. Hasil pengujian terhadap variabel Beban Kerja dan *Work Life Balance* disajikan pada Tabel berikut

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Variabel Independen	Persamaan Regresi	Sig.	Arah Pengaruh
Beban Kerja (X1)	Y = 50,527 − 0,663X1	0,001	Negatif
Work Life Balance (X2)	Y = 13,995 + 0,713X2	0,001	Positif

Sumber: Output SPSS 27, 2026

Berdasarkan Tabel 7, Beban Kerja memiliki koefisien regresi sebesar −0,663 dengan nilai

signifikansi 0,001 < 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, setiap peningkatan Beban Kerja cenderung diikuti oleh penurunan Kinerja Karyawan.

Sementara itu, *Work Life Balance* memiliki koefisien regresi sebesar 0,713 dengan nilai signifikansi 0,001 < 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, semakin baik kemampuan karyawan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, semakin tinggi pula kecenderungan peningkatan kinerjanya.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja dan *Work Life Balance* secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan. Hasil analisis menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 31{,}394 - 0{,}614X1 + 0{,}669X2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa koefisien Beban Kerja bernilai negatif sebesar −0,614, sedangkan koefisien *Work Life Balance* bernilai positif sebesar 0,669. Dengan asumsi variabel lainnya konstan, peningkatan Beban Kerja sebesar satu satuan akan menurunkan Kinerja Karyawan sebesar 0,614 satuan. Sebaliknya, peningkatan *Work Life Balance* sebesar satu satuan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,669 satuan.

Hasil tersebut memperlihatkan bahwa kedua variabel independen memiliki arah hubungan yang berbeda terhadap Kinerja Karyawan. Beban Kerja menjadi faktor yang berpotensi menekan kinerja apabila tuntutan pekerjaan semakin tinggi, sedangkan *Work Life Balance* menjadi faktor yang mendukung peningkatan kinerja ketika keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi semakin baik.

Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara variabel independen dengan Kinerja Karyawan. Hasil pengujian korelasi disajikan pada Tabel 2.

Tabel 8. Hasil Analisis Koefisien Korelasi

Hubungan Variabel	Koefisien Korelasi (R)	Tingkat Hubungan	Arah
Beban Kerja → Kinerja Karyawan	−0,566	Sedang	Negatif
Work Life Balance → Kinerja Karyawan	0,618	Kuat	Positif
Beban Kerja dan *Work Life Balance* → Kinerja Karyawan	0,81	Sangat Kuat	Positif

Sumber: Output SPSS 27, 2026.

Berdasarkan Tabel diatas, hubungan antara Beban Kerja dan Kinerja Karyawan memiliki nilai korelasi sebesar −0,566, yang berada pada kategori sedang dengan arah negatif. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan Beban Kerja berkaitan dengan kecenderungan penurunan Kinerja Karyawan.

Hubungan antara *Work Life Balance* dan Kinerja Karyawan memperoleh nilai korelasi sebesar 0,618, yang termasuk kategori kuat dan memiliki arah positif. Sementara itu, secara simultan Beban Kerja dan *Work Life Balance* memiliki nilai korelasi sebesar 0,810, yang termasuk kategori sangat kuat. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kombinasi kedua variabel independen memiliki hubungan yang sangat erat dengan Kinerja Karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen

dalam menjelaskan variasi Kinerja Karyawan. Hasil pengujian disajikan pada Tabel berikut

Tabel 9. Hasil Koefisien Determinasi

Variabel Independen	R^2	Kontribusi	Faktor di Luar Model
Beban Kerja (X1)	0,321	32,10%	67,90%
Work Life Balance (X2)	0,381	38,10%	61,90%
X1 dan X2 secara simultan	0,656	65,60%	34,40%

Sumber: Output SPSS 27, 2026.

Hasil analisis menunjukkan bahwa Beban Kerja secara parsial memiliki nilai koefisien determinasi sebesar 0,321, yang berarti sebesar 32,1% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Beban Kerja, sedangkan 67,9% lainnya dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian.

Pada variabel *Work Life Balance*, diperoleh nilai R^2 sebesar 0,381, yang menunjukkan bahwa *Work Life Balance* memberikan kontribusi sebesar 38,1% terhadap variasi Kinerja Karyawan, sedangkan 61,9% lainnya berasal dari faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Secara simultan, nilai R^2 sebesar 0,656 menunjukkan bahwa Beban Kerja dan *Work Life Balance* secara bersama-sama mampu menjelaskan 65,6% variasi Kinerja Karyawan. Adapun 34,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)
Pengujian hipotesis parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap Kinerja Karyawan. Dengan jumlah sampel sebanyak 67 responden, diperoleh nilai t-tabel sebesar 1,997 pada taraf signifikansi 5%.

Tabel 10. Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	t-hitung	t-tabel	Sig.	Keputusan
Beban Kerja (X1)	−5,540	1,997	0,001	H1 diterima
Work Life Balance (X2)	6,331	1,997	0,001	H2 diterima

Sumber: Output SPSS 27, 2026.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Beban Kerja memiliki nilai t-hitung −5,540 dengan signifikansi 0,001 < 0,05. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan arah pengaruh negatif. Dengan demikian, H1 diterima, sehingga dapat dinyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Power Telecom Jakarta Barat. Selanjutnya, *Work Life Balance* memperoleh nilai t-hitung 6,331 dengan signifikansi 0,001 < 0,05. Hasil tersebut menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, H2 diterima, yang berarti semakin baik *Work Life Balance* karyawan, semakin tinggi pula Kinerja Karyawan.

Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)
Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah Beban Kerja dan *Work Life Balance* secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan jumlah responden sebanyak 67 orang dan dua variabel independen, diperoleh nilai F-tabel sebesar 3,14.

Tabel 11. Hasil Uji F Simultan

Model	F-hitung	F-tabel	Sig.	Keputusan
X1 dan X2 → Y	60,916	3,14	0,001	H3 diterima

Sumber: Output SPSS 27, 2026.

Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F-hitung sebesar 60,916 > F-tabel sebesar 3,14, dengan nilai signifikansi 0,001 < 0,05. Dengan demikian, H0 ditolak dan H3 diterima. Hasil ini membuktikan bahwa Beban Kerja dan *Work Life Balance* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Power Telecom Jakarta Barat.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan, sedangkan *Work Life Balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ketika kedua variabel dianalisis secara bersama-sama, keduanya memiliki hubungan yang sangat kuat dengan Kinerja Karyawan dan mampu menjelaskan 65,6% variasi kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Power Telecom Jakarta Barat. Hal ini ditunjukkan melalui persamaan regresi sederhana $Y = 50{,}527 - 0{,}663X_1$, koefisien korelasi sebesar −0,566 yang termasuk kategori sedang, serta koefisien determinasi sebesar 32,1%. Hasil uji t juga menunjukkan nilai t-hitung −5,540 dengan signifikansi 0,001 < 0,05, sehingga hipotesis pertama diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan, terutama ketika target, tuntutan pekerjaan, dan standar kerja tidak sebanding dengan kemampuan atau waktu yang tersedia, maka kecenderungan kinerja karyawan akan mengalami penurunan.

Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Fauzia dan Yahawi (2025) yang menemukan adanya pengaruh negatif beban kerja terhadap kinerja karyawan. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat meningkatkan tekanan dalam menyelesaikan pekerjaan, mengurangi konsentrasi, serta meningkatkan kemungkinan terjadinya kesalahan dalam pelaksanaan tugas. Oleh karena itu, pengelolaan beban kerja menjadi aspek penting bagi perusahaan agar tuntutan pekerjaan tetap berada pada tingkat yang proporsional dengan kapasitas karyawan. Dalam konteks PT Power Telecom Jakarta Barat, hasil ini mengindikasikan bahwa penetapan target dan standar pekerjaan perlu mempertimbangkan kemampuan karyawan serta waktu penyelesaian yang tersedia agar peningkatan tuntutan pekerjaan tidak berdampak pada penurunan kinerja.

Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian membuktikan bahwa Work Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Power Telecom Jakarta Barat. Hasil regresi sederhana menghasilkan persamaan $Y = 13{,}995 + 0{,}713X_2$, dengan nilai korelasi sebesar 0,618 yang termasuk kategori kuat dan koefisien determinasi sebesar 38,1%. Pengujian secara parsial menghasilkan nilai t-hitung 6,331 > 1,997 dengan signifikansi 0,001 < 0,05, sehingga hipotesis kedua diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan karyawan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, semakin tinggi pula kecenderungan peningkatan kinerja yang dihasilkan.

Temuan tersebut sejalan dengan penelitian Chaniago dan Rahmawati (2024) yang menunjukkan bahwa Work Life Balance memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi memungkinkan karyawan mengelola waktu, energi, serta tanggung jawab secara lebih efektif sehingga dapat menjalankan pekerjaan dengan kondisi yang lebih optimal. Dalam penelitian ini, rendahnya skor pada indikator yang berkaitan dengan terpenuhinya kebutuhan pekerjaan dan kehidupan pribadi menunjukkan bahwa aspek keseimbangan tersebut masih perlu mendapatkan perhatian. Perusahaan dapat mendukung kondisi tersebut melalui kebijakan kerja yang lebih fleksibel, pembagian tugas yang

proporsional, serta lingkungan kerja yang memungkinkan karyawan tetap memenuhi kebutuhan kehidupan pribadinya tanpa mengabaikan tanggung jawab pekerjaan.

Pengaruh Beban Kerja dan Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan

Secara simultan, hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja dan Work Life Balance berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Power Telecom Jakarta Barat. Hasil analisis regresi berganda menghasilkan persamaan $Y = 31{,}394 - 0{,}614X_1 + 0{,}669X_2$. Nilai koefisien korelasi simultan sebesar 0,810 menunjukkan hubungan yang sangat kuat, sedangkan nilai koefisien determinasi sebesar 65,6% menunjukkan bahwa Beban Kerja dan Work Life Balance secara bersama-sama mampu menjelaskan 65,6% variasi Kinerja Karyawan. Selanjutnya, hasil uji F menunjukkan nilai F-hitung 60,916 > F-tabel 3,14 dengan signifikansi 0,001 < 0,05, sehingga hipotesis ketiga diterima.

Temuan ini menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh seberapa besar tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan, tetapi juga oleh kemampuan karyawan dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Beban Kerja memberikan arah pengaruh negatif, sedangkan Work Life Balance memberikan arah pengaruh positif. Dengan demikian, upaya peningkatan kinerja karyawan perlu dilakukan secara berimbang melalui pengelolaan beban kerja yang proporsional sekaligus penciptaan kondisi kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Maulani et al. (2025) yang menunjukkan bahwa beban kerja dan Work Life Balance secara bersama-sama memiliki keterkaitan dengan Kinerja Karyawan. Dengan kontribusi sebesar 65,6%, kedua variabel tersebut menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan manajemen, meskipun masih terdapat 34,4% variasi kinerja yang dapat dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.

5.Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Beban Kerja dan Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan pada PT Power Telecom Jakarta Barat, dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar −0,663, koefisien korelasi sebesar −0,566, koefisien determinasi sebesar 32,1%, serta hasil uji t dengan nilai t-hitung −5,540 dan signifikansi 0,001 < 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja yang tidak diimbangi dengan kapasitas, waktu, dan sumber daya yang memadai berpotensi menurunkan kinerja karyawan.

Selanjutnya, Work Life Balance terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil tersebut ditunjukkan melalui koefisien regresi sebesar 0,713, koefisien korelasi sebesar 0,618 yang berada pada kategori kuat, serta koefisien determinasi sebesar 38,1%. Hasil uji t memperoleh nilai t-hitung sebesar 6,331 dengan signifikansi 0,001 < 0,05. Dengan demikian, semakin baik kemampuan karyawan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, semakin besar pula kecenderungan peningkatan kinerja yang dihasilkan.

Secara simultan, Beban Kerja dan Work Life Balance berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Power Telecom Jakarta Barat. Model regresi berganda menghasilkan persamaan $Y = 31{,}394 - 0{,}614X_1 + 0{,}669X_2$, dengan nilai korelasi simultan sebesar 0,810 dan koefisien determinasi sebesar 65,6%. Hasil uji F menunjukkan nilai F-hitung sebesar 60,916 > F-tabel 3,14 dengan signifikansi 0,001 < 0,05. Temuan tersebut menunjukkan bahwa pengelolaan beban kerja yang proporsional dan penciptaan Work Life Balance yang baik merupakan aspek penting dalam mendukung peningkatan Kinerja Karyawan, meskipun masih terdapat 34,4% variasi kinerja yang dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan disarankan untuk melakukan pengelolaan Beban Kerja secara lebih proporsional, khususnya dalam penetapan target dan standar pekerjaan. Hasil deskriptif menunjukkan bahwa aspek target kerja dan kemampuan memenuhi standar kinerja masih memperoleh skor relatif rendah, sehingga perusahaan perlu memastikan bahwa target yang diberikan sesuai dengan kapasitas karyawan serta didukung oleh waktu, sumber daya, dan arahan kerja yang memadai. Selain itu, perusahaan perlu memperhatikan Work Life Balance, terutama dalam memastikan kebutuhan pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan dapat terpenuhi secara seimbang. Dukungan terhadap keseimbangan tersebut diharapkan dapat menciptakan kondisi kerja yang lebih nyaman dan mendukung peningkatan kinerja. Pada aspek Kinerja Karyawan, perusahaan juga disarankan untuk meningkatkan kualitas komunikasi dan koordinasi internal. Hal ini relevan dengan temuan bahwa indikator mengenai peran karyawan sebagai penghubung komunikasi antaranggota tim memperoleh skor relatif rendah. Penguatan komunikasi internal, koordinasi antaranggota tim, dan kolaborasi dalam penyelesaian pekerjaan dapat membantu menciptakan alur kerja yang lebih efektif. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk mempertimbangkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi Kinerja Karyawan serta memperluas objek dan cakupan penelitian dengan jumlah responden dan periode pengamatan yang lebih besar. Dengan demikian, penelitian selanjutnya diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

[1] Ariyanti, E., Wardani, E. S., & Irawati, L. (2026). Pengaruh disiplin dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tunas Ridean Tbk Cabang Ciputat Tangerang Selatan. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business, 9*(1), 300–308. https://doi.org/10.37481/sjr.v9i1.1316

[2] Hermawan, E. (2024). *Buku monograf beban kerja*. CV Eureka Media Aksara.

[3] Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Bumi Aksara.

[4] Imamah, Hartati, W., & Sukartini, M. (2025). Pengaruh work-life balance dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Seyang Activewear Cirebon. *Indonesia Economic Journal, 1*(2), 1112–1126. https://doi.org/10.63822/0kngg545

[5] Lukmiati, R., Samsudin, A., & Jhoansyah, D. (2020). Pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan pada karyawan staff produksi PT Muara Tunggal Cibadak-Sukabumi. *Jurnal Ekobis Dewantara, 3*(3), 46–50. https://doi.org/10.26460/ed_en.v3i3.1688

[6] Mahawati, E., et al. (2021). *Analisis beban kerja dan produktivitas kerja*. Yayasan Kita Menulis.

[7] Maulani, D. S., Marliani, S., & Yuliawati, J. (2025). Pengaruh work life balance dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Karawang. *Jurnal ARASTIRMA, 5*(1), 15–25. https://doi.org/10.32493/jaras.v5i1.44200

[8] Saputra, A. F., & Masdupi, E. (2025). *Work-life balance di dunia kerja*. PACE (Partnership for Action on Community Education).

[9] Saputri, D., & Farhani, A. (2024). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Karya Jalur Bersama Desa Tamiyang Kecamatan Tanta Kabupaten Tabalong. *JAPB: Jurnal Administrasi Publik dan Bisnis, 7*(2). https://doi.org/10.35722/japb.v7i2.1085

[10] Silaen, N. R., et al. (2021). *Kinerja karyawan*. Widina Bhakti Persada.

[11] Solihin, A., & Munandar, S. A. (2024). Pengaruh work life balance, kompensasi dan keterikatan pegawai terhadap kinerja pegawai CV Cemerlang Jaya. *Jurnal ARASTIRMA, 4*(2), 460–471. https://doi.org/10.32493/jaras.v4i2.38818

[12] Sulastri, & Onsardi. (2020). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Journal of Management and Business (JOMB), 2*(1), 83–98. https://doi.org/10.31539/jomb.v2i1.1215

[13] Sugiyono. (2019). *Statistika untuk penelitian*. Alfabeta.

[14] Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
[15] Taufiq, M. I., Adam, M., Hadjri, M. I., Yuliani, Y., & Zunaidah, Z. (2025). Pengaruh work life balance dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Kantor Cabang Utama Palembang PT Pos Indonesia (Persero). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI), 6*(6). https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i6.5398
[16] Vanchapo, A. R. (2020). *Beban kerja dan stres kerja*. Qiara Media.
[17] Widodo, J., & Widiyawan. (2021). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tolitoli. *Economy Deposit Journal (E-DJ), 3*(2), 124–132. https://doi.org/10.36090/e-dj.v3i2.1115
[18] Wulansari, O. D. (2023). Narrative literature review: Faktor-faktor yang mempengaruhi work-life balance. *Psychopreneur Journal, 7*(1), 15–28. https://doi.org/10.37715/psy.v7i1.3404
[19] Zannah, N. A., & Nasution, F. Z. (2025). Pengaruh work life balance terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Deli Serdang. *Observasi: Jurnal Publikasi Ilmu Psikologi, 3*(4), 85–103.