



## **The Role of Workload and *Work Life Balance* on Employee Performance at PT XYZ Yogyakarta**

**Yoshua Ronaldo Primartono<sup>1\*</sup>, Idam Wahyudi<sup>2</sup>, Auliya Nurmalasari<sup>3</sup>, Bikorin<sup>4</sup>,  
Anggun Sulistyowati<sup>5</sup>**

[\\*yoshuarp@akprind.ac.id](mailto:*yoshuarp@akprind.ac.id)

<sup>1,2,3,4,5</sup>Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas AKPRIND Indonesia, Yogyakarta, Indonesia

### **ABSTRACT**

This study is motivated by the importance of maintaining employee performance amid increasing work demands and the evolving dynamics of modern work patterns, particularly in digital service companies. High workload and an imbalance between work and personal life are considered key factors influencing employee performance. Therefore, this study aims to analyze the effect of workload and work life balance on employee performance at PT XYZ Yogyakarta. This research employs a quantitative approach using a survey method, with data collected through questionnaires distributed to a total of 77 respondents. The data were analyzed using multiple linear regression to examine both partial and simultaneous effects of the independent variables on employee performance. The results show that workload has a significant negative effect on employee performance, while work life balance has a significant positive effect. Simultaneously, both variables also have a positive and significant effect on employee performance. The coefficient of determination ( $R^2$ ) of 0.337 indicates that 33.7% of the variation in employee performance can be explained by workload and work life balance, while the remaining 66.3% is influenced by other factors outside the research model. This study implies that organizations need to manage workload proportionally and enhance employees' work life balance to improve overall performance.

**Kata Kunci:** workload, employee performance, work life balance

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam organisasi yang berperan penting dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia melalui manajemen sumber daya manusia (MSDM) perlu dilakukan secara efektif agar karyawan mampu bekerja secara optimal. Salah satu indikator keberhasilan pengelolaan tersebut adalah kinerja karyawan yang mencerminkan tingkat produktivitas, efektivitas, dan kontribusi individu terhadap organisasi (Roopavathi & Kishore, 2020).

Dalam konteks perusahaan jasa digital, kinerja karyawan menjadi semakin strategis karena sangat bergantung pada kreativitas, inovasi, dan kemampuan adaptasi terhadap perkembangan teknologi. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan jasa pengembangan bisnis dan pemasaran digital di Yogyakarta yang berfokus pada layanan strategi bisnis, digital marketing, serta pengelolaan media berbasis teknologi (Neksen et al., 2021). Namun, perusahaan masih menghadapi permasalahan berupa ketidakstabilan kinerja karyawan yang diduga dipengaruhi oleh tingginya beban kerja serta belum optimalnya *work life balance*.



Beban kerja yang tinggi dapat menimbulkan tekanan fisik dan mental akibat tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu terbatas. Kondisi ini berpotensi menurunkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Di sisi lain, *work life balance* yang tidak terpenuhi dapat menyebabkan stres, menurunkan kepuasan kerja, serta berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Oleh karena itu, beban kerja dan *work life balance* menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan (Priyanto et al., 2025).

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, sedangkan *work life balance* berpengaruh positif. Namun, sebagian besar penelitian tersebut dilakukan dalam konteks kerja konvensional dengan pola kerja yang relatif stabil. Seiring dengan perkembangan pola kerja modern, seperti sistem kerja hybrid dan fleksibilitas kerja, hubungan antara beban kerja, *work life balance*, dan kinerja karyawan berpotensi mengalami perubahan (Handika & Sukono, 2024).

Dalam konteks kerja modern, batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi semakin kabur. Kondisi ini tidak hanya meningkatkan fleksibilitas kerja, tetapi juga berpotensi memperkuat dampak beban kerja serta memengaruhi *work life balance* karyawan (Khotimah & Nardo, 2025). Dengan demikian, hubungan antara ketiga variabel tersebut menjadi lebih kompleks dan perlu dikaji secara lebih mendalam (Tamunomiebi & Oyibo, 2020). Berdasarkan uraian tersebut, terdapat kesenjangan penelitian, yaitu masih terbatasnya kajian yang mengintegrasikan pengaruh beban kerja dan *work life balance* dalam konteks kerja modern, khususnya pada perusahaan jasa digital. Selain itu, penelitian yang mengkaji kedua variabel tersebut secara simultan dalam lingkungan kerja yang dinamis juga masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan, pada perusahaan jasa digital di Yogyakarta (Khotimah & Nardo, 2025).

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai individu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja mencerminkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas secara efektif, tepat waktu, dan bertanggung jawab. Tingkat kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam individu maupun dari lingkungan kerja (Yongky et al., 2025).

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Beban kerja merupakan jumlah tugas yang harus diselesaikan karyawan dalam periode waktu tertentu yang disesuaikan dengan kapasitas dan kemampuan individu. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan kelelahan, stres kerja, dan penurunan produktivitas (Dwiantara et al., 2026). Sebaliknya, beban kerja yang proporsional memungkinkan karyawan bekerja secara optimal sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Selain beban kerja, *work life balance* juga merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. *Work life balance* merupakan kondisi di mana individu mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara proporsional (Thalia et al., 2025). *Work life balance* yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, menjaga kesehatan mental, serta memperkuat komitmen terhadap organisasi. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menimbulkan konflik peran yang berdampak pada penurunan kinerja.

Hubungan antara beban kerja, *work life balance*, dan kinerja karyawan telah banyak diteliti dan menunjukkan pola yang relatif konsisten. Beban kerja cenderung berpengaruh negatif terhadap kinerja, sedangkan *work life balance* berpengaruh positif. Penelitian terdahulu seperti yang dilakukan oleh (Wijaya & Suwandana, 2022) serta (Rahmadanti & Karya, 2024) menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi dapat menurunkan kinerja, sementara keseimbangan kehidupan kerja yang baik mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Namun, dalam konteks kerja modern, hubungan tersebut tidak selalu bersifat

linier karena dipengaruhi oleh faktor lain, seperti fleksibilitas kerja dan karakteristik pekerjaan.

Berdasarkan landasan teori tersebut, dapat disusun kerangka konseptual bahwa beban kerja dan *work life balance* merupakan variabel yang memengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja yang tinggi cenderung menurunkan kinerja, sedangkan *work life balance* yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini adalah: (H1) beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, (H2) *work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan. Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu menjelaskan hubungan antar variabel secara objektif melalui pengolahan data numerik. Penelitian dilaksanakan pada sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengembangan bisnis dan pemasaran digital yang berlokasi di Yogyakarta, yang memiliki karakteristik pekerjaan dinamis dan berbasis target.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan tersebut. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling*, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 77 karyawan, yang seluruhnya berpartisipasi dalam pengisian kuesioner. Pemilihan metode ini dilakukan untuk memperoleh gambaran yang lebih representatif terkait kondisi karyawan di perusahaan. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator variabel beban kerja, *work life balance*, dan kinerja karyawan. Pengukuran menggunakan skala Likert lima poin, yang memungkinkan responden untuk memberikan penilaian terhadap pernyataan yang diajukan, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju (Sugiyono, 2018).

Teknik analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan. Pertama, uji validitas digunakan untuk mengukur sejauh mana instrumen penelitian mampu mengungkap variabel yang diteliti secara tepat. Kedua, uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi jawaban responden terhadap instrumen penelitian. Instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki tingkat konsistensi yang tinggi dalam mengukur variabel penelitian (Algifari, 2018). Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh parsial antara variabel beban kerja dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan. Selain itu, koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen. Seluruh proses analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik guna memperoleh hasil yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Meneliti hubungan antara beban kerja, *work life balance*, dan kinerja karyawan PT XYZ adalah tujuan utama dari penelitian ini. Kuesioner yang diberikan kepada para pekerja di PT XYZ merupakan sumber data utama dalam penelitian ini. Proses pengumpulan data penelitian ini dimulai pada bulan Januari 2026, dan total ada tujuh puluh tujuh partisipan yang bersedia.

### Uji Validitas

Uji validitas berdasarkan nilai signifikansi (Sig.) digunakan untuk mengetahui apakah setiap item pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang diteliti. Kriteria pengujiannya adalah jika nilai signifikansi (Sig.) < 0,05, maka item dinyatakan valid, karena

memiliki hubungan yang signifikan dengan skor total. Sebaliknya, jika nilai signifikansi (Sig.) > 0,05, maka item dinyatakan tidak valid dan sebaiknya tidak digunakan dalam penelitian.

Tabel 4.1 berikut memberikan hasil pengujian validitas untuk memastikan keabsahan pernyataan kuesioner.

Tabel 4.1 Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Sig.	Keterangan
Beban Kerja (X1)	BK1	0,000	Valid
	BK2	0,000	Valid
	BK3	0,000	Valid
	BK4	0,000	Valid
	BK5	0,000	Valid
Work life balance (X2)	WLB1	0,000	Valid
	WLB2	0,000	Valid
	WLB3	0,000	Valid
	WLB4	0,000	Valid
	WLB5	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	KK1	0,000	Valid
	KK2	0,000	Valid
	KK3	0,000	Valid
	KK4	0,000	Valid
	KK5	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa ketiga variabel beban kerja (X1), *work life balance* (X2) dan kinerja karyawan (Y) lulus uji validitas, dengan nilai sig. Sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan bahwa pernyataan tersebut adalah benar.

### Uji Reliabilitas

Salah satu cara untuk mengevaluasi keakuratan suatu alat ukur adalah dengan melakukan uji reliabilitas. Peneliti dapat memeriksa reliabilitas datanya dengan menghitung **Cronbach's Alpha**. Agar data dapat dianggap dapat dipercaya, **Cronbach's Alpha** harus lebih besar atau sama dengan 0,6. Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.2.

Tabel 4.2 Uji Reliabilitas

Variabel	Reliabilitas Coefficient	Cronbach's Alpha	Keterangan
Beban Kerja (X1)	5 item pernyataan	0,642	Reliabel
Work life balance (X2)	5 item pernyataan	0,824	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	5 item pernyataan	0,888	Reliabel

Sumber Data: output SPSS yang diolah, 2026

Semua item yang mengevaluasi beban kerja, *work life balance* dan kinerja karyawan dapat dikatakan reliabel dengan koefisien Cronbach's Alpha > 0.60, sesuai dengan temuan pengujian yang disajikan di atas. Setelah melalui uji validitas dan reliabilitas, variabel-variabel tersebut dianggap layak untuk digunakan sebagai alat ukur penelitian.

## Uji T

Uji-t membandingkan variabel dependen (kinerja karyawan) dengan faktor-faktor independen (beban kerja, *work life balance*, dan Koefisien pada kolom sig (signifikansi) pada Tabel 4.3 menampilkan temuan uji-t. Temuan dari uji parsial (t-test) penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3 Uji T

Variabel	T-hitung	T-tabel	Signifikansi	Keputusan
Beban Kerja	2,283	1,993	0,025	Berpengaruh signifikan
<i>Work life balance</i>	5,355	1,993	0,000	Berpengaruh signifikan

*Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

Sumber data: output SPSS yang diolah, 2026

Hasil Uji Hipotesis:

1. Penelitian ini didasarkan pada asumsi bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan. Variabel beban kerja dianggap signifikan dengan nilai t-value 2,283 di atas t-table 1,993 dan tingkat signifikansi di bawah 0,05, yaitu 0,025. Hipotesis pertama, yaitu beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan, didukung oleh hasil pengujian yang telah diuraikan di atas.

2. Pada hipotesis kedua, kita akan melihat apakah ada korelasi antara *work life balance* dan produktivitas. Dengan tingkat signifikansi 0.000 di bawah batas 0.05 dan nilai t-value lebih tinggi dari 1.993, variabel *work life balance* memenuhi kriteria statistik. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, *work life balance* berpengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis yang kedua diterima.

## Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 4.4 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Squares	Adjusted Square R	Std. Error of the Estimate
1	0,580 <sup>a</sup>	0,337	0,310	2,24254

a. Predictors: (Constant), *work life balance*, beban kerja

Sumber data: output SPSS yang diolah, 2026

Dengan nilai R-squared sebesar 0,337, faktor-faktor lain menjelaskan 66,3% dari varians kinerja karyawan (Y), sedangkan beban kerja (X1) dan *work life balance* (X2) hanya dapat menjelaskan 33,7% dari varians menurut perhitungan.

## Hasil dan Pembahasan

Beban kerja dan *work life balance* adalah variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini untuk menarik kesimpulan tentang dampaknya terhadap produktivitas. Setiap variabel didefinisikan sebagai berikut:

### 1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hipotesis pertama, penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai t-hitung yang lebih besar dari t-tabel serta tingkat signifikansi sebesar 0,025

$< 0,05$ . Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan, maka kinerja yang dihasilkan cenderung menurun. Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan tekanan fisik dan mental, sehingga mengurangi konsentrasi, menurunkan motivasi, serta berdampak pada menurunnya produktivitas kerja karyawan (Revanza et al., 2025).

Selain itu, beban kerja yang tidak proporsional juga dapat menyebabkan kelelahan kerja (*burnout*) yang berdampak pada menurunnya kualitas hasil kerja dan meningkatnya potensi kesalahan dalam menyelesaikan tugas. Kondisi ini membuat karyawan tidak mampu bekerja secara optimal karena keterbatasan energi dan waktu yang dimiliki. Oleh karena itu, beban kerja yang terlalu tinggi justru menjadi hambatan dalam mencapai kinerja yang maksimal (Mezaluna et al., 2024). Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa beban kerja yang berlebihan memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, pengelolaan beban kerja yang tidak sesuai dengan kapasitas karyawan dapat menurunkan efektivitas kerja serta menghambat pencapaian tujuan organisasi..

## 2. Pengaruh *Work life balance* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hipotesis kedua, hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai t-hitung yang lebih besar dari t-tabel serta tingkat signifikansi di bawah 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, semakin tinggi kinerja yang dihasilkan karyawan (Dwitanti et al., 2023). *Work life balance* yang baik memungkinkan karyawan mengelola waktu dan energi secara optimal, sehingga meningkatkan motivasi, produktivitas, serta konsentrasi dalam bekerja.

Sebaliknya, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan stres, kelelahan, hingga penurunan kinerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu mendukung keseimbangan ini melalui kebijakan yang fleksibel dan berorientasi pada kesejahteraan karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa *work life balance* berperan penting dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan (Khaerunnisa & Nuraeni, 2025).

## KESIMPULAN

Berdasarkan berbagai penelitian yang telah dikaji, dapat disimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan apabila dikelola dengan baik. Beban kerja yang sesuai dengan kapasitas dan keterampilan karyawan dapat meningkatkan fokus, produktivitas, serta motivasi dalam menyelesaikan tugas. Selain itu, beban kerja yang menantang dapat mendorong pengembangan keterampilan dan kompetensi karyawan, sehingga mereka lebih siap menghadapi tugas yang lebih kompleks di masa depan. Dalam perspektif teori motivasi, tekanan kerja yang positif (*eustress*) dapat meningkatkan semangat dan komitmen karyawan dalam mencapai target organisasi. Namun, penting bagi perusahaan untuk menyeimbangkan beban kerja agar tetap optimal, karena beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan stres dan menurunkan kualitas kinerja. Oleh karena itu, manajemen yang baik dalam mengatur beban kerja menjadi faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas karyawan dalam suatu organisasi.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki keseimbangan yang baik antara kehidupan kerja dan pribadi cenderung lebih termotivasi, produktif, dan mampu berkonsentrasi lebih baik dalam menyelesaikan tugas. *Work life balance* yang sehat membantu mengurangi

stres dan kelelahan, sehingga meningkatkan kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan dalam organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, seperti fleksibilitas jam kerja, lingkungan kerja yang kondusif, serta program kesejahteraan karyawan, agar dapat meningkatkan kinerja secara optimal. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa pengelolaan beban kerja yang baik serta penerapan *work life balance* yang optimal merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan.

### Saran

Berdasarkan hasil temuan peneliti dari penjelasan sebelumnya, penelitian ini memberikan beberapa gambaran saran yang dapat berguna bagi individu peneliti, peneliti selanjutnya dan PT. XYZ. Berikut beberapa saran yang diberikan:

1. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran baru terkait pengaruh antara tiap variabel, khususnya beban kerja dan *work life balance* yang masing-masing dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja para karyawan.
2. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat menjadi acuan tulisan terbaru dalam memanfaatkan beberapa variabel yang telah digunakan dalam penelitian ini untuk dikembangkan ke penelitian yang lebih baik. Menggunakan beberapa faktor eksternal dan studi kasus yang berbeda agar dapat melihat pengaruh yang lebih jauh yang dapat berdampak bagi kinerja karyawan.
3. Khususnya bagi perusahaan, perusahaan disarankan untuk mengelola beban kerja secara optimal agar tetap memberikan dampak yang positif tanpa menyebabkan tekanan berlebihan. Perusahaan perlu melakukan evaluasi dan monitoring secara berkala terhadap beban kerja karyawan guna memastikan bahwa tugas yang diberikan sesuai dengan kapasitas dan kompetensi individu, sehingga dapat meningkatkan produktivitas tanpa menimbulkan stres yang berlebihan. Selain itu, perusahaan juga disarankan untuk menyediakan program pelatihan dan pengembangan keterampilan guna membantu karyawan lebih siap dalam menghadapi tugas yang lebih kompleks.

### DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. (2018). *Statistika Deskriptif Plus Untuk Ekonomi Dan Bisnis* (1st Ed.). UPP STIM KPN.
- Dwiantara, I. W. S., Puspitawati, N. M. D., & Carina, T. (2026). Assessing The Influence Of *Work life balance*, Work Stress, And Workload On Employee Performance: Evidence From Champlung Mas Hotel Resort & Spa Legian Kuta Bali. *EMAS*, 7(3), 303–317. <https://doi.org/10.36733/emas.v7i3.13778>
- Dwitanti, E., Danardana Murwani, F., & Siswanto, E. (2023). The Effect Of *Work life balance* On Employee Performance Through Work Stress And Workload. *International Journal Of Business*, 4(2), 2023.
- Indrayana David Handika, & Putra Febrianur Ibnu Fitroh Sukono. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIEMBI: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(1).
- Khaerunnisa, A., & Nuraeni. (2025). *Work life balance* And Work Flexibility As Predictors Of Employee Performance: The Mediating Role Of Organizational Commitment In Start-Up Employees In South Jakarta. *Dinasti International Journal Of Education Management And Social Science*, (3). <https://doi.org/10.38035/dijemss.v6i3>
- Khotimah, A. H., & Nardo, R. (2025). *Work life balance* And Workload On Employee Work Stress. *Management Science Journal*, 2.
- Mezaluna, Jurana, Pattawe, & Latifa. (2024). The Effect Of *Work life balance* And Workload On Employee Performance. *IJESSS: International Journal Of Enviromental*,

- Sustainability And Social Science*, (5).
- Muhammad Rafly Revanza, Maria Ulpah, Dharliana Hardjowikarto, & Muhamad Alwi. (2025). The Effect Of Workload And Worklife Balance On Employee Performance. *Indonesian Journal Of Business Analytics*, 5(3), 2089–2102. <https://doi.org/10.55927/Ijba.V5i3.14354>
- Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM E*, 2(2), 2745–7257.
- Priyanto, T., Tiyas, M. I., Sutisna, D., & Widyatama, U. (2025). Optimalisasi Kinerja Pegawai Melalui Pengelolaan Workload Dan *Work life balance* Pada Era Kompetisi Digital. *Journal Of Economic, Business And Accounting*, 8(4).
- Rahmadanti, W. N., & Karya, D. (2024). The Impact Of Job Stress And Workload On Employee Performance: Exploring *Work life balance* As A Mediating Factor. *International Journal Of Economics Development Research*, 5(4), 2024–3691.
- Roopavathi, S., & Kishore, K. (2020). The Impact Of *Work life balance* On Employeeperformance. *Journal Of Interdisciplinary Cycle Research*, 12(10).
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Tamunomiebi, M. D., & Oyibo, C. (2020). *Work life balance* And Employee Performance: A Literature Review. *European Journal Of Business And Management Research*, 5(2). <https://doi.org/10.24018/Ejbmr.2020.5.2.196>
- Thalia, S. N., Bahiroh, E., Zarkasyi, A. I., Amiruddin, A., & Harun, A. Bin. (2025). Effect Of *Work life balance* On Employee Performance Through Job Satisfaction As An Intervening Variable. *Journal Of Business Management And Economic Development*, 3(02), 800–812. <https://doi.org/10.59653/Jbmed.V3i02.1727>
- Turang Frangky Yongky, Rustiawan Indra, Utami Sari, Putrie Rena Augia, & Anggraini Desi Ulpa. (2025). The Effect Of Workload On Employee Performance With *Work life balance* As A Moderating Variable. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 5(3).
- Wijaya, P. D. G. K., & Suwandana, I. G. M. (2022). The Role Of Job Satisfaction, *Work life balance* On The Job Performance Of Female Nurses At Local General Hospital. *European Journal Of Business And Management Research*, 7(1), 208–212. <https://doi.org/10.24018/Ejbmr.2022.7.1.1268>