

The Influence of Workload and Work-Life Balance on Employee Performance at The Central Statistics Agency of Sorong Regency

Putri Rahmawati*, Rais Dera Pua Rawi, Evi Mufrihah Zain, Any Lisniawati

Manajemen/ Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sorong, Indonesia

*ptr.rhmwttt@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of workload and work-life balance on employee performance at Badan Pusat Statistik Kabupaten Sorong. This study uses a quantitative approach with a sample size of 36 respondents determined using a saturated sampling technique. Data collection was carried out using a questionnaire distributed to all employees. The results of the study show that partially the workload variable does not have a significant effect on employee performance. Meanwhile, the work-life balance variable shows a significant influence on employee performance. Simultaneously, the workload and work-life balance variables have a significant effect on employee performance. This research provides a theoretical contribution in enriching the literature in the field of human resource management and produces practical recommendations for companies in efforts to manage workload and improve employee performance through optimizing work-life balance.

Keywords: *workload; work-life balance; employee performance.*

Pengaruh Beban Kerja Dan *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Sorong

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan *work-life balance* terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Sorong. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 36 responden yang ditentukan melalui teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada seluruh pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, variabel *work-life balance* menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, variabel beban kerja dan *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dalam memperkaya literatur di bidang manajemen sumber daya manusia serta menghasilkan rekomendasi praktis bagi perusahaan dalam upaya pengelolaan beban kerja dan peningkatan kinerja pegawai melalui optimalisasi *work-life balance*.

Kata Kunci: beban kerja; *work-life balance*; kinerja pegawai.

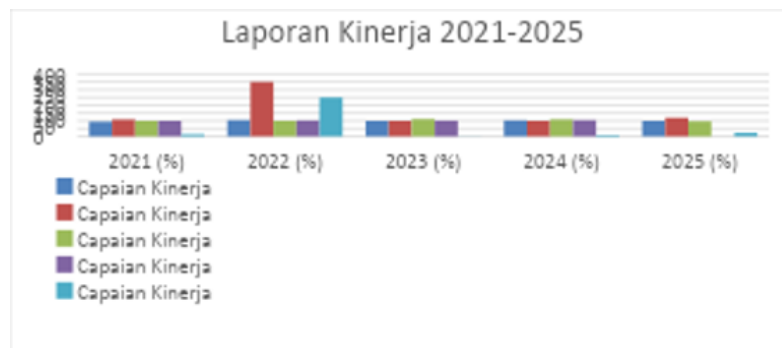
PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang berperan penting dalam menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan suatu organisasi tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan sumber daya finansial dan teknologi, tetapi juga dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Pada organisasi sektor publik, sumber daya manusia yang berkualitas diperlukan untuk mendukung pelaksanaan tugas pemerintahan serta penyelenggaraan pelayanan publik secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, setiap instansi pemerintah dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusianya secara optimal agar kinerja organisasi dapat tercapai sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan (Maulani et al., 2025).

Kinerja pegawai merupakan salah satu indikator penting dalam mengukur keberhasilan suatu organisasi. Kinerja yang baik menunjukkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar yang telah ditentukan (Marliani & Thomas, 2019). Sebaliknya, kinerja yang kurang optimal dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi dan menurunkan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Oleh sebab itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai guna menjaga keberlangsungan dan efektivitas pelaksanaan tugas organisasi.

Badan Pusat Statistik Kabupaten Sorong merupakan lembaga pemerintah nonkementerian yang memiliki tugas menyelenggarakan kegiatan statistik serta menyediakan data statistik yang akurat, mutakhir, dan dapat dipertanggungjawabkan bagi pemerintah maupun masyarakat. Sebagai penyedia data resmi, Badan Pusat Statistik Kabupaten Sorong dituntut untuk mampu memberikan pelayanan statistik yang berkualitas di tengah meningkatnya kebutuhan masyarakat terhadap informasi statistik.

Berdasarkan data layanan statistik, jumlah pengguna layanan mengalami peningkatan dari 5.660 layanan pada tahun 2025 menjadi 7.078 layanan pada tahun 2026. Peningkatan tersebut menunjukkan semakin tingginya kebutuhan masyarakat terhadap layanan statistik yang disediakan oleh instansi tersebut. Kondisi ini secara tidak langsung menuntut pegawai untuk bekerja secara lebih optimal dalam menyelesaikan berbagai tugas dan tanggung jawab.



Gambar 1. LAKIP Badan Pusat Statistik 2021-2015

Sumber: Data Primer, data diolah kembali

Di sisi lain, Laporan Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Sorong menunjukkan bahwa capaian kinerja organisasi selama beberapa tahun terakhir mengalami fluktuasi. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa pencapaian target organisasi belum sepenuhnya stabil sehingga diperlukan upaya untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Salah satu faktor yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai adalah beban kerja.

Beban kerja merupakan sejumlah tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh pegawai dalam periode waktu tertentu. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, meningkatkan tingkat stres kerja, serta menurunkan produktivitas pegawai (Koesomowidjojo, 2017). Sebaliknya, beban kerja yang sesuai dengan kemampuan pegawai dapat mendorong efektivitas dan peningkatan kinerja. Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Sorong, peningkatan jumlah layanan statistik mengakibatkan pegawai menghadapi tuntutan pekerjaan yang semakin tinggi, terutama pada unit kerja yang memerlukan ketelitian dan ketepatan waktu dalam pengolahan data.

Selain beban kerja, *work-life balance* juga menjadi faktor yang penting dalam mendukung kinerja pegawai. *Work-life balance* merupakan kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, keluarga, maupun aktivitas sosial lainnya (Prasetyo, 2022). Pegawai yang mampu menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja, motivasi, serta produktivitas yang lebih tinggi. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menimbulkan kelelahan, stres, dan penurunan kualitas kinerja pegawai.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa beban kerja dan *work-life balance* memiliki hubungan dengan kinerja pegawai. Penelitian Sundari (2025), menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Yusnandar (2022), juga menemukan bahwa beban kerja dan *work-life balance*

secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian yang mengkaji kedua variabel tersebut pada lingkungan Badan Pusat Statistik daerah masih relatif terbatas.

Berdasarkan uraian fenomena dan hasil penelitian terdahulu tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan *work-life balance* terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Sorong. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan pertimbangan bagi Badan Pusat Statistik Kabupaten Sorong dalam merumuskan kebijakan terkait pengelolaan beban kerja dan peningkatan keseimbangan kehidupan kerja guna mendukung peningkatan kinerja pegawai.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif kausal. Menurut Sugiyono (2022), Metode penelitian kuantitatif digunakan untuk mengidentifikasi dan mengukur keterkaitan antarvariabel dalam objek penelitian. Pendekatan ini menitikberatkan pada hubungan sebab-akibat (kausal), sehingga melibatkan variabel independen yang berperan sebagai faktor pemengaruh serta variabel dependen yang menjadi akibat dari pengaruh tersebut. Populasi menurut Sugiyono, (2023), adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Sorong.

Sampel menurut Sugiyono (2023), adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 36. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu dengan penyebaran kuesioner kepada responden. Variabel beban kerja diukur menggunakan indikator kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target kerja. Variabel *work-life balance* diukur melalui indikator keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan. Sementara itu, variabel kinerja pegawai diukur berdasarkan kualitas kerja, kuantitas kerja, kerja sama, dan tanggung jawab.

Analisis data dilakukan menggunakan bantuan program SPSS 27 melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji parsial (uji t), uji simultan (uji f), dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Menurut Ghazali (2023), uji validitas dapat diketahui melalui pengujian signifikansi

koefisien korelasi pada tingkat signifikansi 0,05, yang menunjukkan bahwa suatu item dinyatakan valid apabila memiliki hubungan dengan skor total. Pengujian dilakukan menggunakan uji dua arah (two-tailed test) dengan jumlah responden sebanyak 36 orang, sehingga derajat kebebasan (df) diperoleh dari rumus $n-2$, yaitu $36-2 = 34$ seperti yang dijelaskan pada Tabel 1.

Tabel 1. Uji Validitas & Uji Reliabilitas

Variables	Items	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha
Beban Kerja (X1)	X1.1	0,531	0,843 (good reliability)
	X1.2	0,868	
	X1.3	0,621	
	X1.4	0,617	
	X1.5	0,727	
	X1.6	0,796	
	X1.7	0,641	
	X1.8	0,657	
	X1.9	0,629	
Work-Life Balance (X2)	X2.1	0,783	0,906 (good reliability)
	X2.2	0,783	
	X2.3	0,811	
	X2.4	0,791	
	X2.5	0,707	
	X2.6	0,799	
	X2.7	0,791	
	X2.8	0,563	
	X2.9	0,774	
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,597	0,878 (good reliability)
	Y.2	0,576	
	Y.3	0,670	
	Y.4	0,812	
	Y.5	0,616	
	Y.6	0,637	
	Y.7	0,768	
	Y.8	0,622	
	Y.9	0,528	
	Y.10	0,590	
	Y.11	0,658	
	Y.12	0,798	
Rule of thumbs		$\geq 0,339$	$\geq 0,60$

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel beban kerja, *work-life balance*, dan kinerja pegawai memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0,339, sehingga seluruh instrumen penelitian dinyatakan valid dan mampu mengukur variabel yang diteliti. Nilai r tabel tersebut diperoleh berdasarkan rumus derajat kebebasan ($df = n - 2$), yaitu $df = 36 - 2 = 34$ pada tingkat signifikansi 5%. Selain itu, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai

Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan memiliki tingkat konsistensi yang baik dalam menghasilkan data penelitian.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji *t* dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial (Ghozali, 2023), pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai *t* hitung dengan *t* tabel. Apabila nilai *t* hitung > *t* tabel, maka variabel bebas dinyatakan memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji *t* dijelaskan pada Tabel 2.

Tabel 2. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	22,523	4,097		5,498	0,000
Beban Kerja	0,012	0,128	0,010	0,093	0,927
Work-Life Balance	0,764	0,097	0,845	7,876	0,000

Hasil uji parsial (uji *t*) dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai *t* tabel diperoleh berdasarkan rumus derajat kebebasan ($df = n - k - 1$), yaitu $df = 36 - 2 - 1 = 33$ dengan tingkat signifikansi 5%, sehingga diperoleh nilai *t* tabel sebesar 2,035. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki nilai *t* hitung sebesar $0,093 < 2,035$ dengan nilai signifikansi $0,927 > 0,05$, sehingga beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya, variabel *work-life balance* memiliki nilai *t* hitung sebesar $7,876 > 2,035$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji F

Uji *F* dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen. apabila nilai *F* hitung > *F* tabel, maka variabel bebas secara bersama-sama dinyatakan berpengaruh terhadap variabel terikat (Ghozali, 2023). Hasil uji *F* dijelaskan pada Tabel 3.

Tabel 3. Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	511,600	2	255,800	42,932	.000 ^b
Residual	196,623	33	5,958		
Total	708,222	35			

Berdasarkan hasil tabel menunjukkan bahwa nilai probabilitas atau tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$ dan *f* hitung sebesar 42,932. Nilai *f* tabel didapat dari $df = n - k - 1$. Berdasarkan jumlah responden ($n = 36$) dan jumlah variabel

bebas ($k=3$), maka $df_1=3-1=2$, $df_2=36-3=33$ maka diperoleh nilai f tabel sebesar 3,285. Hasil tersebut menunjukkan bahwa f hitung $42,932 > f$ tabel 3,285. Dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja (X_1) dan *Work-Life Balance* (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa besar persentase kemampuan variabel-variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat (Ghozali, 2023). Hasil uji koefisien determinasi dijelaskan pada Tabel 4.

Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.850 ^a	0,722	0,706	2,44095

Berdasarkan nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,722 atau 72,2%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X_1) dan *Work-Life Balance* (X_2) secara bersama-sama mampu menjelaskan variabel Kinerja (Y) sebesar 72,2%, sedangkan sisanya sebesar 27,8% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar $0,927 > 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $0,093 < 2,035$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tinggi rendahnya beban kerja tidak secara langsung memengaruhi kinerja pegawai karena pegawai mampu mengelola pekerjaan dengan baik sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Hasil tersebut sejalan dengan teori *Organizational Behavior* Robbin & Judge, (2012), yang menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kemampuan individu dan dukungan organisasi. Penelitian ini juga mendukung temuan Syardiansah, (2022) yang menyimpulkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh beban kerja, tetapi juga oleh faktor lain seperti motivasi, disiplin kerja, dan dukungan organisasi.

Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $7,876 > 2,035$. Hasil tersebut menunjukkan

bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Pegawai yang mampu menjaga *work-life balance* cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah, motivasi kerja yang lebih tinggi, serta produktivitas kerja yang optimal.

Temuan ini sejalan dengan teori *Organizational Behavior* Robbin & Judge, (2012), yang menekankan bahwa kondisi psikologis yang stabil dapat meningkatkan motivasi, kepuasan, dan produktivitas kerja. Selain itu, hasil ini juga mendukung penelitian Greenhaus et al., (2003), Timbuleng et al., (2023), dan Haar et al., (2014), yang menyatakan bahwa *work-life balance* berperan penting dalam meningkatkan kinerja melalui peningkatan kesejahteraan, kepuasan kerja, dan keterlibatan pegawai dalam pekerjaan. Dengan demikian, temuan ini memperkuat bahwa keseimbangan kehidupan kerja merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja pegawai.

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

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan beban kerja dan *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Sorong, yang ditunjukkan oleh nilai f hitung sebesar $42,932 > f$ tabel $3,285$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ serta koefisien determinasi (R Square) sebesar $0,722$.

Temuan ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh satu variabel secara terpisah, tetapi merupakan hasil interaksi antara beban kerja dan kemampuan pegawai dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori *Organizational Behavior* Robbin & Judge, (2012), yang menegaskan bahwa kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal secara simultan. Selain itu, temuan ini memperkuat penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Patimah et al. (2024), Ritonga et al. (2025), dan Oktavianti (2025) yang menyatakan bahwa beban kerja dan *work-life balance* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui mekanisme yang saling berkaitan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Sorong. Sebaliknya, *work-life balance* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, beban kerja dan *work-life balance* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja pegawai dapat dilakukan melalui upaya menciptakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Oleh karena itu, Badan Pusat Statistik Kabupaten Sorong disarankan untuk menerapkan kebijakan yang mendukung *work-life balance* serta melakukan

pengelolaan beban kerja secara proporsional guna meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, I., & Kusumadewi, K. A. (2023). *Partial least squares: Konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 4.0*. Yoga Pratama: Semarang.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Haar, S. Van Der, Li, J., Segers, M., Jehn, K. A., & Bossche, P. Van Den. (2014). European Journal of Work and Organizational Psychology Evolving team cognition : The impact of team situation models on team effectiveness Evolving team cognition : The impact of team situation models on team. *Routledge*, August, 37–41. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2014.942731>
- Judge, S. P. R. & T. A. (2012). Organizational Behavior. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11, Issue 1). http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_Sistem_Pembetungan_Terpusat_Strategi_Melestari
- Koesomowidjojo, S. (2017). Analisis Beban Kerja. *Jakarta: Raih Asa Sukses*.
- 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. *ARASTIRMA*, 5(1), 15–25.
- Oktavianti, N. A. & N. (2025). Pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Panarub Industry Kota Tangerang. *Jurnal Semesta Ilmu Manajemen Dan Ekonomi*, 2(1), 2192–2222.
- Patimah, P., Bakhri, S., & Faozi, M. M. (2024). Work-Life Balance dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di (KPKNL) Cirebon. *Jurnal EMA*, 9(1), 97–106. <https://doi.org/10.51213/ema.v9i1.418>
- Prasetyo, Y. D. (2022). Pengaruh Otonomi Kerja, Beban Kerja Dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Pejabat Fungsional Badan Pendidikan Dan Pelatihan Keuangan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *JMB : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 11(1). <https://doi.org/10.31000/jmb.v11i1.5817>
- Ritonga, T., Syahsudarmi, S., Munthe, R. A., Manajemen, M., Pascasarjana, S., & Kuning, U. L. (2025). Pengaruh Work Life Balance Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *Jurnal Mahasiswa Magister Manajemen*, 2(2), 354–365.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2012). *Perilaku organisasi* (Edisi 12). Salemba Empat.

Sugiyono, P. D. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.

Sugiyono, P. D. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. In *Alfabet Bandung* (Vol. 84, Issue 1).
http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_Sistem_Pembetulan_Terpusat_Strategi_Melestari

Sundari, F. (2025). Pengaruh Work-Life Balance Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yoshinoya Di Jakarta Pusat Cabang. *Jurnal Penelitian Terapan Ilmu Multidisiplin*, 1(3), 1–9.

Syardiansah. (2022). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja KARYAWAN. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 13(1), 149–167.

Timbuleng, C., Lengkong, V. P. K., & Lumantow, R. Y. (2023). Pengaruh Work Life Balance, Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(4), 758–770.
<https://doi.org/10.35794/emba.v11i4.52201>

Yusnandar, W. (2022). *Pengaruh Beban Kerja dan Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan Wanita Selama Masa Covid-19 pada PT . Telekomunikasi Indonesia Witel Medan*. 3(1), 658–685.