

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN 15/ 2025
FAKULTAS EKONOMI 5

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN NON PENGAJAR PADA SEKOLAH
AL ALIFAH JAKABARING PALEMBANG**



Skripsi Oleh

PUTRI CAMILA SHOFIY

01011382126219

MANAJEMEN

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2025

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN NON PENGAJAR PADA SEKOLAH AL ALIFAH
JAKABARING PALEMBANG**

Disusun oleh :

Nama : Putri Camila Shofiy
NIM : 01011382126219
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Tanggal : **23 April 2025**



Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M.
NIP. 198104012014092001

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN NON PENGAJAR PADA SEKOLAH AL ALIFAH
JAKABARING PALEMBANG**

Disusun oleh :

Nama : Putri Camila Shofiy
NIM : 01011382126219
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 9 Mei 2025 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

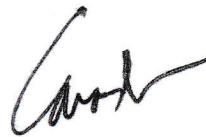
Palembang, 14 Mei 2025
Panitia Ujian Komprehensif

Ketua



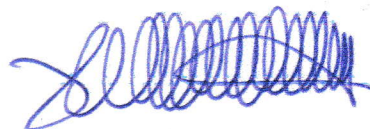
Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M.
NIP. 198104012014092001

Anggota



Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M., Ph.D.
NIP. 198104022008011013

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M.
NIP. 198907112018031001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Putri Camila Shofiy
NIM : 01011382126219
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul :

“PENGARUH BEBAN KERJA DAN *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN NON PENGAJAR PADA SEKOLAH AL ALIFAH JAKABARING PALEMBANG”

Pembimbing : Wita Farla WK, S.E., M.M

Penguji : Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M., Ph.D

Tanggal Ujian : 9 Mei 2025

Adalah benar hasil karya Saya sendiri. Dalam Skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini Saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila pernyataan Saya ini tidak benar dikemudian hari, Saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Palembang, 9 Mei 2025
Pembuat Pernyataan



Putri Camila Shofiy
NIM. 01011382126219

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Allah tidak membebani seseorang itu melainkan sesuai dengan kesanggupannya.”

(QS. Al-Baqarah: 286)

“Nothing makes any sense, so we try to make some sense of it.”

(Mobius)

Skripsi ini penulis persembahkan kepada semua pihak yang telah membantu, mendukung, dan mendoakan penulis selama proses penyusunan. Terima kasih atas segala bentuk bantuan yang diberikan hingga skripsi ini dapat diselesaikan.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT atas rahmat, kesehatan, serta kemudahan yang diberikan selama proses penyusunan skripsi ini hingga akhirnya dapat diselesaikan dengan baik.

Skripsi ini berjudul "Pengaruh Beban Kerja dan *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan Non Pengajar Sekolah Al Alifah Jakabaring Palembang", disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya. Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa banyak tantangan dan kendala yang dihadapi, baik dalam hal teknis maupun non-teknis. Namun berkat bimbingan, dukungan, dan bantuan dari berbagai pihak, penulis dapat menyelesaikannya.

Penulis juga menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis dengan rendah hati membuka diri terhadap kritik dan saran yang bersifat membangun untuk perbaikan ke depan.

Palembang, 9 Mei 2025
Penulis,

Putri Camila Shofiy
NIM. 01011382126219

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyadari bahwa dalam proses penelitian dan penyusunan skripsi ini tidak lepas dari berbagai tantangan dan hambatan. Namun, berkat rahmat Allah SWT, serta dukungan, bantuan, dan arahan dari berbagai pihak, semua tantangan dapat terlewati. Dengan tulus, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi, khususnya kepada:

1. Kedua orang tua tercinta, Mama dan Papa, terima kasih untuk semua doa, dukungan, dan pengorbanan yang telah diberikan. Segala pencapaian ini tidak akan pernah ada tanpa kehadiran Mama dan Papa. Terima kasih sudah menjadi rumah, kekuatan, dan alasan utama untuk terus melangkah.
2. Prof. Dr. Taufiq Marwa, SE. M.Si, M.S.C.E selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
3. Prof. Dr. H. Azwardi.,SE.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
4. Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Ibu Lina Dameria Siregar, S.E., M.M. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M., selaku dosen pembimbing, terima kasih atas arahan yang penuh kesabaran dan perhatian. Di tengah kesibukan Ibu, bimbingan yang diberikan begitu berarti dan membantu penulis memahami banyak hal lebih dalam.

7. Bapak Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M., Ph.D., selaku dosen penguji, terima kasih atas masukan yang membangun. Setiap saran Bapak menjadi cermin penting bagi penulis untuk memperbaiki dan menyempurnakan karya ini.
8. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, terima kasih atas ilmu dan keteladanan yang diberikan selama masa studi. Setiap mata kuliah dan diskusi membawa pelajaran yang lebih dari sekadar teori.
9. Seluruh staf dan karyawan Fakultas Ekonomi, khususnya Kak Adi selaku admin akademik Jurusan Manajemen, terima kasih atas bantuan yang sangat meringankan langkah penulis dalam menjalani proses ini.
10. Pimpinan Yayasan Global Indah Perkasa dan Ibu HRD, terima kasih atas kesempatan dan kepercayaan yang diberikan selama penelitian. Keterbukaan dan dukungan dari pihak yayasan sangat membantu dalam kelancaran studi ini.
11. Mas, Mbak, Kakak, dan Tante, terima kasih atas dukungan, perhatian, dan semangat yang diberikan secara tulus selama proses ini, meski sering disampaikan dalam bentuk sederhana namun sangat berarti.
12. Keponakanku tersayang Aisyah, Shahl, Shava, Salsa, dan Abdurrahman, terima kasih atas kehadiran kalian yang selalu membawa keceriaan dan energi positif di tengah proses yang melelahkan.
13. Kak Gyl die, terima kasih telah menjadi mentor yang tak hanya membantu dalam proses penyusunan skripsi, tapi juga memberi banyak pelajaran secara pribadi. Dukungan, arahan, dan kehadiran kakak di saat-saat krusial sangat berarti.

14. Sahabat-sahabatku:

- Sindi, Nabila, Tewe, Mesi, Julpik, Dela, Nadiah, Alya, Ayu, dan Nyimas, teman lama yang tetap bertahan hingga kini, terima kasih atas persahabatan yang konsisten.
- Amel, Rahmi, dan Amau, terima kasih sudah selalu hadir dalam berbagai kondisi dan saling menyemangati.
- Farah, Gita, Etik, dan Icha, rekan seperjuangan yang tahu persis bagaimana jatuh-bangunnya masa kuliah. Terima kasih sudah berbagi tenaga, cerita, dan keluh kesah.

15. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, terima kasih atas kebaikan yang mungkin tidak kalian sadari tapi berdampak bagi penulis.

16. Untuk diri sendiri, terima kasih sudah bertahan, tetap berproses, dan tidak menyerah hingga titik ini, sampai seterusnya.

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa :

Nama : Putri Camila Shofiy
NIM : 01011382126219
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul :

“PENGARUH BEBAN KERJA DAN *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN NON PENGAJAR PADA SEKOLAH AL ALIFAH JAKABARING PALEMBANG”

Telah kami periksa penulisan *grammar*, maupun susunan *tenses*nya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Pembimbing Skripsi



Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M
NIP. 198104012014092001

ABSTRAK

PENGARUH BEBAN KERJA DAN *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN NON PENGAJAR PADA SEKOLAH AL ALIFAH JAKABARING PALEMBANG

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana pengaruh beban kerja dan *Work-Life Balance* terhadap kinerja karyawan non-pengajar di Sekolah Al Alifah Jakabaring Palembang. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner. Populasi penelitian berjumlah 33 karyawan, seluruh populasi tersebut dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh. Analisis data dilakukan dengan metode regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial, beban kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan *Work-Life Balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan. Secara simultan, beban kerja dan *Work-Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

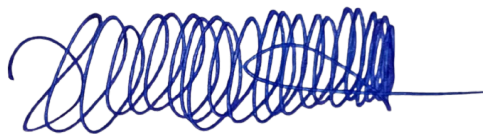
Kata Kunci : Beban Kerja, *Work-Life Balance*, Kinerja Karyawan

Pembimbing Skripsi



Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M
NIP. 198104012014092001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M.
NIP. 198907112018031001

ABSTRACT

**THE INLUENCE OF WORKLOAD AND WORK-LIFE BALANCE ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT AL ALIFAH JAKABARING SCHOOL
PALEMBANG**

This study aims to analyze the influence of workload and Work-Life Balance on the performance of non-teaching employees at Al Alifah Jakabaring School, Palembang. A quantitative approach was employed, with primary data collected through the distribution of questionnaires. The study population consisted of 33 employees, all of whom were selected as samples using a saturated sampling technique. Data analysis was conducted using multiple linear regression methods. The results of the analysis indicate that, partially, workload has a significant negative effect on employee performance, whereas Work-Life Balance has a significant positive effect. Simultaneously, workload and Work-Life Balance were found to have a significant influence on employee performance.

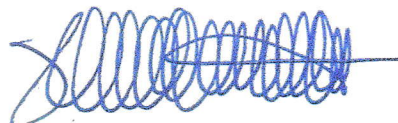
Keywords : Workload, Work-Life Balance, Employee Performance

Advisor



Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M
NIP. 198104012014092001

*Approved by,
Head of Management Department*



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M.
NIP. 198907112018031001

RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Putri Camila Shofiy
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/Tanggal Lahir : Palembang, 4 Januari 2002
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : Jl. Ratu Sianum No.108, 3 Ilit, Ilir Timur II,
Palembang 30116
Alamat Email : clshoffy@gmail.com

Riwayat Pendidikan Formal

Taman Kanak-Kanak : TK Kartika II-I Palembang
Sekolah Dasar : SD Kartika II-I Palembang
Sekolah Menengah Pertama : SMP Pusri Palembang
Sekolah Menengah Atas : SMA Negeri 5 Palembang
Pendidikan Tinggi S1 : Manajemen, Universitas Sriwijaya

Pendidikan Non Formal

Pengalaman Organisasi : IMAJE FE UNSRI
Penghargaan Prestasi : -

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
UCAPAN TERIMA KASIH	vii
ABSTRAK	x
<i>ABSTRACT</i>	xi
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK	xii
RIWAYAT HIDUP.....	xiii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR.....	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Perumusan Masalah.....	7
1.3. Tujuan penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian.....	7
1.4.1. Manfaat Teoritis	7
1.4.2. Manfaat Praktis	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1. Landasan Teori	9
2.1.1. Teori <i>Effort-Recovery</i>	9
2.2. Beban Kerja	10
2.2.1. Definisi Beban Kerja	10
2.2.2. Bentuk-Bentuk Beban Kerja	11
2.2.3. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Beban Kerja	12
2.2.4. Dampak Beban Kerja.....	13
2.2.5. Dimensi Beban Kerja.....	14

2.3. <i>Work-Life Balance</i>.....	15
2.3.1. Definisi <i>Work-Life Balance</i>	15
2.3.2. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi <i>Work-Life Balance</i>	17
2.3.3. Manfaat <i>Work-Life Balance</i>	19
2.3.4. Dimensi <i>Work-Life Balance</i>	21
2.4. Kinerja Karyawan.....	22
2.4.1. Definisi Kinerja Karyawan	22
2.4.2. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan	24
2.4.3. Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan.....	25
2.4.4. Dimensi Kinerja Karyawan	25
2.5. Hubungan Antar Variabel	27
2.5.1. Hubungan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	27
2.5.2. Hubungan <i>Work-Life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan.....	27
2.6. Penelitian Terdahulu	28
2.7. Kerangka Konseptual	34
2.8. Hipotesis Penelitian	34
BAB III METODE PENELITIAN	35
3.1. Ruang Lingkup Penelitian	35
3.2. Rancangan Penelitian.....	35
3.3. Jenis dan Sumber Data	35
3.3.1. Jenis Data.....	35
3.3.2. Sumber Data	36
3.4. Teknik Pengumpulan Data	36
3.5. Populasi dan Sampel	37
3.5.1. Populasi.....	37
3.5.2. Sampel	37
3.6. Teknik Analisis Data.....	37
3.6.1. Uji Instrumen Penelitian	37
3.6.1.1. Uji Validitas.....	37
3.6.1.2. Uji Reliabilitas	38
3.6.1.3. Metode Suksesi Interval (MSI)	39
3.6.2. Uji Asumsi Klasik.....	40

3.6.2.1. Uji Normalitas.....	40
3.6.2.2. Uji Multikolineritas.....	40
3.6.2.3. Uji Heterokedastisitas	41
3.6.3. Uji Statistik	42
3.6.3.1. Analisis Regresi Linear Berganda	42
3.6.3.2. Analisis Koefisien Korelasi (r).....	42
3.6.3.3. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	43
3.6.4. Uji Hipotesis	44
3.6.4.1. Uji Kesesuaian Model (Uji F)	44
3.6.4.2. Uji Kesesuaian Model (Uji t)	44
3.7. Definisi Operasional Variabel.....	45
BAB IV	48
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	48
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	48
4.1.1. Deskripsi Sekolah Al Alifah Jakabaring Palembang	48
4.1.2. Tujuan Sekolah Al Alifah Jakabaring Palembang	49
4.1.3. Sasaran Sekolah Al Alifah Jakabaring Palembang	49
4.1.4. Fungsi Sekolah Al Alifah Jakabaring Palembang.....	50
4.2. Struktur Organisasi Sekolah Al Alifah Jakabaring Palembang	51
4.3. Hasil Penelitian	52
4.3.1. Deskripsi Profil Responden	52
4.3.1.1. Jenis Kelamin Responden	52
4.3.1.2. Usia Responden.....	52
4.3.1.3. Pendidikan Terakhir Responden.....	53
4.3.1.4. Lama Bekerja Responden	54
4.3.2. Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian	55
4.3.2.1. Analisis Deskripsi Variabel Beban Kerja	56
4.3.2.2. Analisis Deskripsi Variabel <i>Work-Life Balance</i>	61
4.3.2.3. Analisis Deskripsi Variabel Kinerja	66
4.3.3. Uji Instrumen Penelitian	72
4.3.3.1. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian	72
4.3.3.2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	74

4.3.4. Metode Suksesi Interval (MSI).....	75
4.3.5. Uji Asumsi Klasik.....	75
4.3.5.1. Hasil Uji Normalitas	75
4.3.5.2. Hasil Uji Multikolinearitas.....	76
4.3.5.3. Hasil Uji Heterokedastisitas	77
4.3.6. Uji Statistik	78
4.3.6.1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	78
4.3.6.2. Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Determinasi (R ²)	80
4.3.6. Uji Hipotesis	81
4.3.7.1. Hasil Uji Kesesuaian Model (Uji F).....	81
4.3.7.2. Hasil Uji Kesesuaian Model (Uji t).....	81
4.4. Pembahasan Hasil Penelitian	82
4.4.1. Beban Kerja Berpengaruh Negatif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan Non Pengajar Sekolah Al Alifah Jakabaring Palembang	82
4.4.2. <i>Work-Life Balance</i> Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan Non Pengajar Sekolah Al Alifah Jakabaring Palembang	84
BAB V.....	86
KESIMPULAN DAN SARAN	86
5.1. Kesimpulan	86
5.2. Saran.....	86
DAFTAR PUSTAKA	89

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Persentase Kinerja Karyawan Non Pengajar Sekolah Al Alifah Jakabaring Palembang Per Juni 2021-2024 (%)	2
Tabel 1.2 Sasaran Penilaian Kinerja Karyawan Sekolah Al Alifah Jakabaring Palembang.....	2
Tabel 1.3 Rata-Rata Jam Kerja Karyawan Menurut Jenis Pekerjaan di Perkotaan Provinsi Sumatera Selatan Per Februari 2024.....	3
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	28
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	45
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden.....	52
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Usia Responden	53
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Pendidikan Terakhir Responden	54
Tabel 4.4 Distribusi Lama Bekerja Responden.....	55
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responen Terhadap Variabel Beban Kerja (X1)	56
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responen Terhadap Variabel <i>Work-Life Balance</i> (X2).....	61
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responen Terhadap Variabel Kinerja (Y)	66
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Beban Kerja (X1)	72
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel <i>Work-Life Balance</i> (X2)	73
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Kinerja (Y)	73
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas	74
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas.....	76
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas.....	77
Tabel 4.14 Hasil Uji Heterokedastisitas	78
Tabel 4.15 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	79
Tabel 4.16 Hasil Uji Korelasi (r) dan Determinasi (R^2).....	80
Tabel 4.17 Hasil Uji F	81
Tabel 4.18 Hasil Uji t	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	34
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Sekolah Al Alifah Jakabaring Palembang.....	51

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	95
Lampiran 2 Hasil Pengolahan Data Penelitian	101
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Uji Realibilitas.....	107
Lampiran 4 Hasil Uji Asumsi Klasik	110
Lampiran 5 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda, Uji F dan Uji t.....	111
Lampiran 6 Tabel Distribusi R.....	112

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset dominan yang bisa membawa sebuah organisasi tumbuh dan meraih kesuksesan dalam jangka panjang. Penting untuk memberikan perhatian khusus pada kebutuhan dan hak-hak mereka, karena kesejahteraan karyawan akan berdampak langsung pada keberhasilan organisasi. Ketika karyawan merasa dihargai dan melihat bahwa organisasi berinvestasi dalam pengembangan mereka, mereka cenderung lebih berkomitmen dan siap menghadapi perubahan (Alqudah et al. 2022). Dengan menciptakan lingkungan yang kondusif untuk pertumbuhan, organisasi tidak hanya meningkatkan kinerja karyawan, tetapi juga memastikan kesuksesan dalam menghadapi perubahan, sehingga tetap unggul di dunia yang terus berkembang.

Kinerja karyawan mencerminkan sejauh mana seseorang atau sebuah tim mampu menyelesaikan pekerjaan mereka sesuai dengan pedoman perusahaan, standar operasional prosedur (SOP), dan kriteria yang telah ditetapkan (Siagian, 2017). Hal ini melibatkan tidak hanya kuantitas pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga kualitas hasil kerja. Ketika karyawan menunjukkan kinerja yang baik, tidak hanya efisiensi dan produktivitas yang meningkat, tetapi juga memberikan dampak positif pada keseluruhan kesuksesan organisasi.

Menurut Hidayati dan Ekhsan (2022), untuk menghadapi persaingan yang semakin ketat, organisasi harus konsisten berupaya keras untuk meningkatkan kinerja karyawan mereka. Namun, meskipun sudah banyak usaha dilakukan,

masalah kinerja tetap menjadi salah satu tantangan utama yang sering dihadapi di dunia pekerjaan. Berikut adalah tabel persentase kinerja karyawan non pengajar dan tabel sasaran penilaian kinerja karyawan Sekolah Al Alifah Jakabaring Palembang:

Tabel 1.1 Persentase Kinerja Karyawan Non Pengajar Sekolah Al Alifah Jakabaring Palembang Per Juni 2021-2024 (%)

Aspek Penilaian	Target	Tahun			
	Pencapaian	2021	2022	2023	2024
	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
Kinerja	100	91	91	92	86
Kedisiplinan	100	92	94	95	94
Keagamaan	100	80	84	87	89
Rata – Rata Nilai	100	87.6	89.6	91.3	89.6

Sumber: Yayasan Pendidikan Islam Global Indo Perkasa, 2024

Tabel 1.2 Sasaran Penilaian Kinerja Karyawan Sekolah Al Alifah Jakabaring Palembang

Nilai (%)	Kategori
91 - 100	Sangat baik
76 - 90	Baik
61 - 75	Cukup
51 - 60	Kurang
≤ 50	Buruk

Sumber: Yayasan Pendidikan Islam Global Indo Perkasa, 2024

Tabel 1.1 merupakan hasil persentase pencapaian karyawan non pengajar dalam empat tahun terakhir, dengan sasaran penilaian tercantum pada Tabel 1.2. Secara keseluruhan data ini menggambarkan bahwa kinerja karyawan non pengajar di Sekolah Al Alifah masih tergolong baik, namun data tersebut menunjukkan adanya fluktuasi yang cukup signifikan dalam pencapaian kinerja, yang mengindikasikan ketidakstabilan. Data tersebut juga menunjukkan target pencapaian yang ditetapkan oleh yayasan belum sepenuhnya tercapai atau terlaksana oleh karyawan non pengajar. Hal ini tentu memengaruhi pertumbuhan

organisasi, dikarenakan konsistensi kinerja karyawan merupakan kunci dalam memastikan pencapaian tujuan jangka panjang.

Ketidakstabilan dalam kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah adanya beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan (Soeltan et al., 2021). Beban kerja merupakan kapasitas seorang karyawan dengan tuntutan tugas yang harus mereka penuhi (Chandra dan Adriyansyah 2019). Ketika karyawan merasa beban kerja mereka melebihi kapasitas kemampuan yang dimiliki, hal ini bisa menghambat kinerja mereka dan memengaruhi hasil kerja secara keseluruhan. Berikut dilampirkan data rata-rata jam kerja karyawan menurut jenis pekerjaan di perkotaan provinsi Sumatera Selatan per Februari 2024:

Tabel 1.3 Rata-Rata Jam Kerja Karyawan Menurut Jenis Pekerjaan di Perkotaan Provinsi Sumatera Selatan Per Februari 2024

Jenis Pekerjaan	Rata-Rata Jam Kerja (Per Minggu)
	Tahun 2024
Tenaga Profesional, Teknisi, dan yang sejenis	32
Tenaga Kepemimpinan dan Ketatalaksanaan	35
Tenaga Tata Usaha	37
Tenaga Usaha Jasa	38
Tenaga Lainnya	58

Sumber: Badan Pusat Statistik Indonesia, 2024

Berdasarkan data tabel 1.3 terdapat beberapa kelompok karyawan bekerja hingga 58 jam per minggu. Karyawan non pengajar sekolah Al Alifah memiliki jam kerja 8 hingga 9 jam per hari, dengan jam kerja rata-rata 40-45 jam per minggu. Hal ini menandakan jam kerja karyawan non pengajar sekolah Al Alifah berada di atas rata-rata jam kerja beberapa profesi di perkotaan provinsi Sumatera Selatan. Jam kerja yang lebih panjang berarti adanya tuntutan beban kerja lebih

yang harus diselesaikan dalam kurun waktu yang sama. Didukung dari data sebelumnya dan wawancara singkat dengan HRD Yayasan Global Indo Perkasa (GIP), sejumlah karyawan non pengajar mengalami penurunan produktivitas di beberapa periode akibat beban kerja dengan intensitas yang lumayan tinggi terutama pada saat periode ujian sekolah, perencanaan semester baru, atau saat adanya kegiatan internal maupun eksternal di sekolah.

Pekerjaan melibatkan aspek fisik dan mental, jadi beban kerja bisa bervariasi. Menurut Rindorindo et al. (2019), beban yang terlalu tinggi bisa menyebabkan kelelahan dan tekanan berlebih, sementara beban yang terlalu ringan bisa membuat seseorang merasa bosan dan kurang termotivasi. Oleh karena itu, penting untuk menemukan keseimbangan yang tepat intensitas beban kerja yang ideal. Keseimbangan beban kerja yang ideal ini juga berkaitan erat dengan *Work-Life Balance*, yang tidak hanya memengaruhi performa di tempat kerja tetapi juga kehidupan pribadi para karyawan.

Hubungan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi saling mempengaruhi (Abdirahman et al., 2020). Artinya, apa yang terjadi di tempat kerja bisa berdampak pada kehidupan keluarga seseorang, begitu pula sebaliknya. *Work-Life Balance* sangat penting untuk menjaga kesejahteraan psikologis, emosional, sosial, dan finansial karyawan (Pookaiyaudom, 2015). Jika keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi terjaga dengan baik, hal ini bisa membawa perubahan besar pada perilaku, kesejahteraan, sikap, dan efektivitas kerja karyawan (Hasugian et al. 2023). Namun, persaingan di antara para pesaing di industri seperti pendidikan seringkali membuat manajemen memberi tugas

berlebih kepada karyawan. Akibatnya, banyak karyawan yang harus menanggung pekerjaan lebih banyak demi menjaga kesejahteraan perusahaan, dengan resiko dapat mengganggu kehidupan keluarga mereka, mengganggu pengasuhan anak, dan menyebabkan hubungan keluarga menjadi renggang (Sirgy & Lee, 2018).

Menurut survei Jobstreet (2022), dari 17,623 responden yang disurvei, 85% karyawan merasa kehidupan pribadi mereka terganggu, 73% tidak puas dengan pekerjaan mereka, dan 62% mengalami kesulitan tidur akibat beban pekerjaan yang terus terpikirkan. Tingginya angka ini menggambarkan betapa lemahnya batas antara kehidupan profesional dan personal atau keseimbangan *Work-Life Balance* dalam banyak kasus, di mana tekanan pekerjaan kerap kali masuk ke ranah pribadi.

Pada hal ini juga peneliti telah melakukan wawancara singkat dengan HRD yayasan GIP, dimana beliau menyatakan bahwa yayasan menyediakan fasilitas yang dapat membantu karyawan dalam mengelola pekerjaan dan stres. Namun, ketidakseimbangan *Work-Life Balance* tetap menjadi perhatian. Beberapa karyawan non pengajar menyampaikan keluhan terkait tuntutan pekerjaan yang dianggap cukup tinggi, sehingga mereka merasa perlu menyelesaikan tugas di luar jam kerja, termasuk membawanya ke rumah. Kondisi ini menciptakan intervensi pekerjaan ke dalam kehidupan pribadi, seperti berkurangnya waktu untuk keluarga, atau istirahat. *Work-Life Balance* memberi karyawan kesempatan untuk menjalani hidup yang lebih sehat dan lebih bahagia, yang pada akhirnya bisa meningkatkan produktivitas dan kinerja mereka (Larasati et al. 2019).

Work-Life Balance adalah faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang artinya, gagasan yang lebih besar yang mengacu pada tingkat keterlibatan yang sesuai atau 'cocok' di berbagai tanggung jawab dalam kehidupan seseorang. Menurut Nassani (2024), budaya organisasi yang mendukung didasarkan pada prinsip dasar dan keyakinan bahwa karyawan dibekali dengan metode yang sesuai untuk merasakan, berpikir, dan memahami banyak masalah yang relevan.

Penelitian yang dilakukan di *Housekeeping Department Hotel Bintan Lagoon Resort* mendapatkan hasil bahwa beban kerja memberikan pengaruh kuat terhadap kinerja karyawan (Diana, 2019). Namun, hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan hasil penelitian oleh Saifuddin dan Claudia (2021), yang menyatakan tidak adanya hubungan di antara beban kerja dengan produktivitas kinerja karyawan. Begitu pula menurut Mardiani dan Widiyanto (2021), menemukan bahwa keseimbangan antara keterlibatan di tempat kerja maupun dengan keluarga telah tercapai sehingga *Work-Life Balance* berpengaruh positif terhadap kinerja dengan hasil yang signifikan. Di sisi lain, Rahmawati et al. (2021) berpendapat sebaliknya, bahwa *Work-Life Balance* justru memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan sebab mereka kesulitan untuk menyeimbangkan dunia profesional dan dunia pribadi yang akhirnya menurunkan kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena yang ada dan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh beban kerja dan *Work-Life Balance* terhadap kinerja karyawan dengan judul “Pengaruh Beban

Kerja dan *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Al Alifah Jakabaring Palembang”.

1.2. Perumusan Masalah

- 1) Bagaimana Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan non pengajar Sekolah Al Alifah Jakabaring Palembang?
- 2) Bagaimana pengaruh *Work-Life Balance* terhadap kinerja karyawan non pengajar Sekolah Al Alifah Jakabaring Palembang?

1.3. Tujuan penelitian

- 1) Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan non pengajar Sekolah Al Alifah Jakabaring Palembang.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh *Work-Life Balance* terhadap kinerja karyawan non pengajar Sekolah Al Alifah Jakabaring Palembang.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk memperdalam pemahaman mengenai bagaimana beban kerja dan *Work-Life Balance* mempengaruhi kinerja karyawan, terutama di sektor pendidikan.

1.4.2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan petunjuk bagi manajemen Sekolah Al Alifah Jakabaring Palembang dalam merancang kebijakan yang lebih efektif terkait pengelolaan beban kerja dan *Work-Life Balance* karyawan dengan

tujuan menjaga kinerja dan menyejahterakan karyawan agar mencapai tujuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdirahman, H. I. H., Najeemdeen, I. S., Abidemi, B. T., & Ahmad, R. (2020). The Relationship between Job Satisfaction, *Work-Life Balance* and Organizational Commitment on Employee Performance. *Advances in Business Research International Journal*, 4(1), 42. <https://doi.org/10.24191/abrij.v4i1.10081>
- Agung Prasetyo, C., & Tri Wijayati Wardoyo, D. (2023). The Effect of *Work-Life Balance* on Employee Performance Through Job Satisfaction as an Intervening Variable. *Social Science Studies*, 3(5), 342–358. <https://doi.org/10.47153/sss35.7672023>
- Aliftha Kinanti, N., Irfan Syaebani, M., & Vitri Primadini, D. (2021). Stereotip Pekerjaan Berbasis Gender Dalam Konteks Indonesia Gender-Based Job Stereotypes in the Indonesian Context. *Jurnal Manajemen Dan Usahawan Indonesia* •, 44(1), 1–16.
- Alqudah, I. H. A., Carballo-Penela, A., & Ruzo-Sanmartín, E. (2022). High-performance human resource management practices and readiness for change: An integrative model including affective commitment, employees' performance, and the moderating role of hierarchy culture. *European Research on Management and Business Economics*, 28(1), 100177. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2021.100177>
- Apriyanti, D. Di, Anindita, R., & Purwandari, D. A. (2021). Peran Job Crafting Terhadap Kinerja Guru Pada Masa Pandemi Covid-19 Melalui Burnout Dan Work Life Balance. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(2), 260–278. <https://doi.org/10.30596/jimb.v22i2.7917>
- Asrianingsi, A., Akhmad, A., & Nasrullah, N. (2024). The Effect of Workload on Employee Performance at PT. Suracojaya Abadimotor Daya Branch, Makassar City. *International Journal of Economic Research and Financial Accounting (IJERFA)*, 2(4), 934–940. <https://doi.org/10.55227/ijerfa.v2i4.146>
- Azimmi, N., & Zaitul. (2020). Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan Dan Sikap Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Bonjol Kabupaten Pasaman. *Sinmag*, 6(4), 249–255.
- Azizah, R. N., & Supriyanto, A. S. (2023). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Perumda Tugu Tirta Kota Malang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 12(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.34308/eqien.v12i01.1416>
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap

- Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 951–962. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.460>
- Baskoro, A. L., Widowati, S. Y., & Santoso, A. (2022). Menakar Determinan Kinerja Karyawan. *Referensi : Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, 10(1), 135–142. <https://doi.org/10.33366/ref.v10i1.4610>
- Chairunnisa, C., & Juliannisa, I. A. (2022). Pengaruh Pendidikan, Kesehatan, Usia Dan Upah Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Di Dki Jakarta. *Jurnal PROFIT: Kajian Pendidikan Ekonomi Dan Ilmu Ekonomi*, 9(1), 62–72. <https://doi.org/10.36706/jp.v9i1.16878>
- Chandra, R., & Adriyansyah, D. (2019). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. *JURNAL MANAJEMEN DAN KEUANGAN*, 6(1), 670–678. <https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.37>
- Dian Lestari, & Rahardianto. (2021). Work Life Balance And Job Satisfaction Of Lecturer In Faculty Of Economics And Business Unjani. *International Journal of Science, Technology & Management*, 2(5), 1491–1504. <https://doi.org/10.46729/ijstm.v2i5.315>
- Diana, Y. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Housekeeping Departement Pada Hotel Bintan Lagoon Resort. *Jurnal Manajemen Tools*, 53(9), 193–205.
- Dwitanti, E., Murwani, F. D., & Siswanto, E. (2023). the Effect of *Work-Life Balance* on Employee Performance Through Work Stress and Workload. *International Journal of Business, Law, and Education*, 4(2), 569–586. <https://doi.org/10.56442/ijble.v4i2.211>
- Eldon, D., Nugroho, J. L. E., & Widjaja, M. E. L. K. (2024). Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Asuransi Jiwa Manulife Indonesia Di Surabaya. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 11(1), 44–59. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v11i1.53375>
- Emalia, S. S. (2022). Literature Review Effect of Workload and Compensation on Job Statisfaction and Their Impact on Employee Performance. *DIJEFA: Dinasti International Journal of Economics, Finance and Accounting*, 3(2), 182–191.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>

- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, C. (2020). *Mahir Menguasai SPSS. Panduan Praktis Mengolah Data Penelitian*. Sleman: CV. Budi Utama.
- Hana Yunia Putri, N., & Kholidi Hadi, H. (2024). Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variable intervening pada tenaga kesehatan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(2), 339–349.
- Hasugian, G. A., Santati, P., & Farla, W. (2023). Hubungan Antara *Work-Life Balance* Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Kurnia Ciptamoda Gemilang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 6(1), 318–325.
- Hendy Saifuddin, M., & Claudia, M. (2021). Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Corporate University Training Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sosial Teknologi*, 1(10), 157–170. <https://doi.org/10.36418/jurnalsostech.v1i10.214>
- Hidayati, W., & Ekhsan, M. (2022). The Role of Burnout as a Mediation on the Effect of Job Stress on Employee Performance. *SENTIMAS: Seminar Nasional Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 520–526.
- I Ketut Mustika, I Made Agus Rai Perbawa, & I Wayan Budi Artha. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Job Burnout Pada Biro Sdm Polda Bali. *Journal of Applied Management Studies*, 5(1), 39–50. <https://doi.org/10.51713/jamms.v5i1.104>
- Inegbedion, H., Inegbedion, E., Peter, A., & Harry, L. (2020). Perception of workload balance and employee job satisfaction in work organisations. *Heliyon*, 6(1), e03160. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e03160>
- Jayanti, K. N., & Dewi, K. T. S. (2021). Dampak Masa Kerja, Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JEMBA : Jurnal Ekonomi Pembangunan, Manajemen Dan Bisnis, Akuntansi*, 1(2), 75–84. <https://doi.org/10.52300/jemba.v1i2.2986>
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD : Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79. <https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis: Konsep dan Aplikasi* (F. Zulkarnain (ed.)). UMSU Press.
- Koesomowidjojo, S. (2017). *Panduan praktis menyusun analisis beban kerja*. Raih Asa Sukses.
- Larasati, D. P., Hasanati, N., & Istiqomah, -. (2019). *The Effects of Work-Life*

Balance towards Employee Engagement in Millennial Generation. 304(Acpch 2018), 390–394. <https://doi.org/10.2991/acpch-18.2019.93>

Lazăr, I., Osoian, C., & Rațiu, P. (2010). The role of *Work-Life Balance* practices in order to improve organizational performance. *European Research Studies Journal*, 13(1), 201–213. <https://doi.org/10.35808/ersj/267>

Lubis, H. M. J. (2019). Administrasi Dan Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia. In *Prenada Media*. https://www.google.co.id/books/edition/Administrasi_dan_Perencanaan_Pengembangan/Nk8CEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=administrasi+dan+perencanaan+sumberdaya+manusia+optimalisasi+bagi+perosonel+sekolah+dan+koorporasi&pg=PP1&printsec=frontcover

Lukmiati, R., Samsudin, A., & Jhoansyah, D. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Staff PT. Muara Tunggal. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46–50. https://doi.org/10.26460/ed_en.v3i3.1688

Lydia, C. N., & Molly, A. (2023). Effect of Work life balance on Employee Performance in Trans Nzoia County Government, Kenya. *Journal of Business, Economics and Management Research Studies*, 1(1), 1–8. <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwi3r9eV4-mEAxXThv0HHRWTApc4FBAWegQIDhAB&url=https%3A%2F%2Fblueprintacademicpublishers.com%2Findex.php%2FJOBEMRS%2Farticle%2Fdownload%2F32%2F38&usg=AOvVaw2woYtQkAbxPwF0>

Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyatunur, Q., Sesilia, A. P., Mayasari, I., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021). Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja. In *Yayasan Kita Menulis*. https://repository.unai.edu/id/eprint/285/1/2021-2022GanjilAnalisisBebanKerjaFull_compressed.pdf

Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Susan Sandiasih (ed.)). Bandung : Remaja Rosdakarya.

Mardiani, I. N., & Widiyanto, A. (2021). Pengaruh *Work-Life Balance*, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 985–993. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.456>

Meijman, T. F., & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. In *Handbook of work and organizational: Work psychology*, Vol. 2, 2nd ed. (pp.

5–33). Psychology Press/Erlbaum (UK) Taylor & Francis.

Mubarok, M., Oktafiah, Y., & Subagio, D. P. W. (2024). Pengaruh Beban Kerja, StreS Kerja dan Work Life Balance Terhadap Kinerja KPPS Kelurahan Trajeng Kota Pasuruan. *Neraca Manajemen, Ekonomi*, 8(2), 137–145. <https://doi.org/10.8734/mnmae.v1i2.359>

Mujahidin, Kasran, & Sampetan. (2023). The Influence Of *Work-Life Balance*, Work Stress And Work Environment On Employee Performance In The Regional Financial And Asset Management Agency In Palopo City Pengaruh *Work-Life Balance*, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada B. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(2), 2213–2206. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>

Muslih, & Hardani, R. T. S. (2022). Effect of Work Environment and Workload on Employee Performance. *International Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technology (IJESET)*, 1(1), 23–35. <https://doi.org/10.55983/ijeset.v1i1.24>

Nassani, A. A., Badshah, W., Grigorescu, A., Cozorici, A. N., Yousaf, Z., & Zhan, X. (2024). Participatory leadership and supportive organisational culture Panacea for job satisfaction regulatory role of *Work-Life Balance*. *Heliyon*, 10(16), e36043. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e36043>

Nengah Weni, N., Gede Putu Kawiana, I., & Made Astrama, I. (2023). The Effect of Workload and Work Stress on Employee Performance with Burnout as A Mediation Variable (Case Study at a Health Laboratory in Denpasar City). *International Journal of Social Science, Education, Communication and Economics (SINOMICS JOURNAL)*, 2(2), 397–410. <https://doi.org/10.54443/sj.v2i2.145>

Ningsih, S., & Dukalang, H. H. (2019). Penerapan Metode Suksesif Interval pada Analsis Regresi Linier Berganda. *Jambura Journal of Mathematics*, 1(1), 43–53. <https://doi.org/10.34312/jjom.v1i1.1742>

Nyoman Sawitri, N. (2024). *The Effect of Work-Life Balance, Employee Engagement and Training on Job Satisfaction and Employee Performance*. 2(1), 53–68. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Oktavia, A. (2021). Pengaruh Gaji, Tunjangan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk. *Otonomi*, 21(1), 48. <https://doi.org/10.32503/otonomi.v21i1.1604>

Pookaiyaudom, G. (2015). Assessing Different Perceptions towards the Importance of a *Work-Life Balance*: A Comparable Study between Thai and International Programme Students. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 174, 267–274. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.657>

- Poulouse, S., & N, S. (2020). *Work-Life Balance: a Conceptual Review. Strategic Journal of Business & Change Management*, 7(2), 1–17. <https://doi.org/10.61426/sjbcm.v7i2.1624>
- Pramudia, A., Samdin, Yusuf, Budi, N., Mokodompit, E. A., & I, F. R. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Kendari. *Manajemen Dan Kewirausahaan*, 11(2), 1–11. <http://ojs.uho.ac.id/>
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Index Cabang Bekasi. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 6(2), 665–669. <https://doi.org/10.35137/jmbk.v6i2.186>
- Putri, L. D., & Endratno, H. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Jawa Tengah Cabang Purwokerto. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 5(4), 375–386. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v5i4.173>
- Putri, S. H. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*, 14.
- Rahmawati, G., Oktaviani, D., Miftahuddin, M., Rohmawan, S., & Pratiwi, R. (2021). Peran Worklife Balance dan Motivasi Ekstrinstik Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan. *E-Prosiding Seminar Nasional Manajemen Dan Akuntansi STIE Semarang (SENMAS)*, 2(1), 1–9. <https://eprosiding.stiesemarang.ac.id/index.php/SNMAS/article/view/15>
- Ramadhan, A., & Halim, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Desa Tabulahan Kecamatan Tabulahan Kabupaten Mamasa. *Journal of Management & Business*, 6(2), 321–329. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/view/5735/3810>
- Rindorindo, R. P., Murni, S., & Trang, I. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri. 5953 *Jurnal EMBA*, 7(4), 5953–5962. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/26576/26198>
- Rusda, I., & Dini Arimbi, C. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 51.
- Sherly, Susanti, D., & Simatupang, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Strategis Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(3), 6250–6626. <http://journal.upy.ac.id/index.php/pkn/article/view/4129>

- Siagian, M. (2017). Analisis Disiplin Kerja, Kompetensi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Kantor Pelabuhan Kota Batam Provinsi Kepri. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 2(3), 1–16.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Sinaga, N. E., Pane, R. P. S., Salwa, J. M., Pahlevi, M. R., & Salianto. (2023). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Kesehatan Modern*, 6(3), 48–57. <https://doi.org/10.32534/jv.v17i1.2536>
- Sirgy, M. J., & Lee, D. J. (2018). *Work-Life Balance: an Integrative Review. Applied Research in Quality of Life*, 13(1), 229–254. <https://doi.org/10.1007/s11482-017-9509-8>
- Soeltan, M., Astuti, P., Naswardi, Susilowati, E., & Nugrahati, T. (2021). Bagaimanakah Beban Kerja dan Stres Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan dengan Burnout Sebagai Variabel Mediasi. *Conference on Economic and Business Innovation*, 1(1), 1–14.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta Bandung.
- Sulaiman, S. R. P., & Rizqi, M. A. (2023). Pengaruh Target Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Unit Wooden Houseware Di Pt. Inspira Furnexindo. *Journal of Business, Finance, and Economics (JBFE)*, 4(1), 94–104. <https://doi.org/10.32585/jbfe.v4i1.3782>
- Tambengi, K. F. ., Kojo, C., & Rumokoy, F. S. (2016). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Sulut. *Jurnal EMBA*, 4(4), 1088–1097.
- Wahyudi, E., Masydzulhak Djamil, Ahmad Badawi saluy, Novawiguna Kemalasari, & Abdul Bari. (2022). Effect of Talent Management, Work Life Balance and Organizational Commitment on Employee Performance and Job Satisfaction As Intervening Variables in Pt. Tuv Nord Indonesia. *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(6), 1032–1046. <https://doi.org/10.31933/dijms.v3i6.1304>
- Winoto, S. C. N. C. R., & Perkasa, D. H. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan UP PKB Pulogadung. *Revenue: Lentera Bisnis Manajemen*, 2(01), 1–11. <https://doi.org/10.59422/lbm.v2i01.86>