

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN BEBAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL *INTERVENING*
DI KANTOR CABANG UTAMA PALEMBANG
PT POS INDONESIA (PERSERO)**



Tesis Oleh :

Mohamad Iman Taufiq

NIM 01032682327007

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar

Magister Sains (M.Si)

Pada

Program Studi Magister Ilmu Manajemen Konsentrasi Manajemen SDM

Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya

KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS, DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2025

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh *Work-Life Balance* dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Kantor Cabang Utama Palembang PT Pos Indonesia (Persero)

Nama Mahasiswa : Mohamad Iman Taufiq

NIM : 01032682327007

Program Studi : Magister Ilmu Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui,

Pembimbing I


Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E
NIP. 196706241994021002

Pembimbing II


Dr. Muhammad Ichsan Hadiri, S.T., M.M.
NIP. 198907112018031001

Koordinator Program Studi
Magister Ilmu Manajemen


Dr. Shelfi Malinda, S.E., M.M
NIP. 198303112014042001

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Sriwijaya


Prof. Dr. Azwardi, S.E., M.Si.
NIP. 196805181993031003

Tanggal lulus : 14 Juli 2025



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS, DAN
TEKNOLOGI**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA
MAGISTER ILMU MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI**

Jalan Raya Palembang-Prabumulih Km. 32 Inderalaya (Ogan Ilir) Kode Pos 30662

Tel: (0711) 580964, 580646 Fax:(0711) 580964

Jl. Srijaya Negara Bukit Besar Palembang 30139

Laman:<http://fe.unsri@unsri.ac.id> – email : dekan@fe.unsri.ac.id

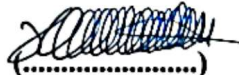
PERSETUJUAN TIM PENGUJI TESIS

Pembimbing 1 : Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E, M.E


(.....)

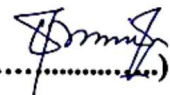
NIP. 196706241994021002

Pembimbing 2 : Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M.


(.....)

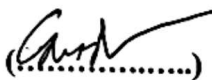
NIP. 198907112018031001

Penguji 1 : Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si


(.....)

NIP. 196610221992032002

Penguji 2 : Afriyadi Cahyadi, S.E, M.M, Ph.D


(.....)

NIP. 198104022008011013



BUKTI TELAH MEMPERBAIKI TESIS
MAHASISWA PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

No	Nama	Tanda Tangan
1	<u>Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E, M.E</u>	
2	<u>Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M.</u>	
3	Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si	
4	Afriyadi Cahyadi, S.E, M.M, Ph.D	

Menerangkan bahwa:

Nama : Mohamad Iman Taufiq
NIM : 01032682327007
Program Studi : Magister Ilmu Manajemen
Judul : **Pengaruh *Work-Life Balance* dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Kantor Cabang Utama Palembang PT Pos Indonesia (Persero)**

Telah memperbaiki tesis hasil ujian

Palembang, 21 Juli 2025

Mengetahui

Koordinator Program Studi



Dr. Shelfi Malinda., SE.,MM

NIP. 198303112014042001

HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mohamad Iman Taufiq
Tempat, Tanggal Lahir : Cianjur, 9 Juli 1995
Program Studi : Magister Ilmu Manajemen
NIM : 01032682327007

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

1. Seluruh data, informasi, interpretasi, serta pernyataan dalam pembahasan dan kesimpulan yang disajikan dalam karya ilmiah ini, kecuali yang disebutkan sumbernya adalah merupakan hasil pengamatan, penelitian, pengelolaan, serta pemikiran saya dengan pengarahan dari para pembimbing yang ditetapkan.
2. Karya ilmiah yang ditulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik, baik di Universitas Sriwijaya maupun di Perguruan Tinggi lainnya.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan apabila di kemudian hari ditemukan adanya bukti ketidakbenaran dalam pernyataan tersebut di atas, maka saya bersedia menerima sanksi akademis berupa pembatalan gelar yang saya peroleh melalui pengajuan karya ilmiah.

Palembang, 26 Mei 2025

Pembuat Pernyataan,



Mohamad Iman Taufiq

NIM. 01032682327007

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“ Fainnama al usri yusro, innama al usri yusro ”

***“Kesulitan tidak akan berlangsung selamanya, dan pasti akan ada saatnya
kemudahan datang setelahnya”***

(Q.S Al-Insyirah ayat 5 dan 6)

I dedicated this Thesis to:

My self

My Family

My Parents

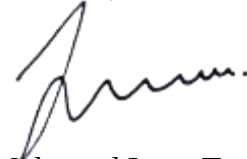
My Friends & My Almamater

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “Pengaruh Work-Life Balance dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Kantor Cabang Utama Palembang PT Pos Indonesia (Persero)”. Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Sains pada Program Studi Magister Ilmu Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sriwijaya. Penulis menyadari bahwa tesis ini masih memiliki banyak kekurangan dan belum sempurna. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik, saran, serta masukan yang bersifat membangun sebagai bahan evaluasi dan perbaikan di masa mendatang. Penulis juga berharap karya ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak serta menjadi tambahan wawasan dan pengetahuan bagi para pembaca.

Palembang, 26 Mei 2025

Penulis,



Mohamad Iman Taufiq
NIM 01032682327007

UCAPAN TERIMA KASIH

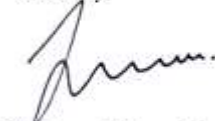
Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan dalam proses penyelesaian tesis ini. Penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada :

1. Allah S.W.T yang telah memberikan karunia dan nikmat-Nya serta anugrah yang luar biasa sehingga penulis dapat melanjutkan studi dan menyelesaikan penelitian tepat waktu.
2. Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E., M.Si. selaku Rektor Universitas Sriwijaya atas kebijaksanaan dan kepemimpinan yang telah Bapak tunjukkan.
3. Bapak Prof. Dr. Azwardi, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya atas dedikasi, arahan, dan dukungan yang telah diberikan selama ini.
4. Bapak Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E, M.E selaku Dosen Pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing serta memberikan arahan dan masukan dalam menyelesaikan tesis ini.
5. Bapak Dr. Muhammad Ichsan Hadjri S.T., M.M selaku Dosen Pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing serta memberikan pengarahan dan masukan dalam menyelesaikan tesis ini.
6. Ibu Dr. Hj. Zunaidah, M.Si. selaku Dosen Penguji I yang telah memberikan pengarahan, saran serta masukan
7. Bapak Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M., Ph.D. selaku Dosen Penguji II yang telah memberikan arahan, saran serta masukan.

8. Ibu Dr. Shelfi Malinda, S.E., M.M selaku Koordinator Program Studi Magister Ilmu Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah memberikan, dukungan, saran serta masukan.
9. Bapak Prof. Dr. Azwardi, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
10. Seluruh Dosen dan staf Program Studi Magister Ilmu Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
11. Keluarga saya, terutama anakku Hasbi, istriku Nurul, Nyai Maya, dan Orang Tua dan adikku di Bandung yang telah menyertai memberikan perhatian, doa, dan dukungan.
12. Rekan - rekan kerja di lingkungan KCU Palembang PT Pos Indonesia Persero, khususnya tim Warehouse Palembang, Pak Sapta A Sadewa, Pak Aliyudin selaku Manajer Operasional, Pak Andi Johan M selaku *Deputi Executive General Manager* KCU Palembang, Pak Agus Pinandoyo selaku *Executive General Manager* KCU Palembang yang telah memberikan perhatian dan dukungan.
13. Teman-teman seperjuangan S2 Ilmu Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya angkatan 2023.
14. Segala pihak yang tanpa penulis sadari telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penyelesaian tesis ini.

Palembang, 26 Mei 2025

Penulis,



Mohamad Iman Taufiq
NIM 01032682327007

ABSTRAK

**Pengaruh *Work-Life Balance* dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening*
di Kantor Cabang Utama Palembang
PT Pos Indonesia (Persero)**

Oleh:

Mohamad Iman Taufiq¹, Mohamad Adam², Muhammad Ichsan Hadjri³

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada Kantor Cabang Utama Palembang PT Pos Indonesia (Persero). Penelitian ini dilatarbelakangi oleh fenomena penurunan kinerja karyawan yang signifikan pada tahun 2023, disertai dengan peningkatan beban kerja terutama dalam kegiatan penyaluran bantuan sosial (bansos) yang menuntut waktu dan energi ekstra di luar jam kerja reguler. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis *Partial Least Square Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). Sampel penelitian sebanyak 150 responden yang merupakan karyawan aktif di KCU Palembang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, namun berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja terbukti menjadi variabel *intervening* yang memediasi parsial dalam hubungan antara *work-life balance* serta beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *work-life balance*, beban kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan

Pembimbing I



Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E, M.E
NIP.196706241994021002

Pembimbing II



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T, SM, M.M
NIP. 19890711201803100

Mengetahui,
Koordinator Program Studi



Dr. Shelfi Malinda., SE., MM
NIP 198303112014042001

ABSTRACT

The Influence of Work-Life Balance and Workload on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable at the Main Branch Office of PT Pos Indonesia (Persero) Palembang

By:

Mohamad Iman Taufiq¹, Mohamad Adam², Muhammad Ichsan Hadjri³

This research aims to analyze the influence of work-life balance and workload on employee performance, with job satisfaction as an intervening variable at the Main Branch Office of PT Pos Indonesia (Persero) in Palembang. The research was motivated by a significant decline in employee performance in 2023, accompanied by an increase in workload, especially in the distribution of social assistance (bansos), which required extra time and energy beyond regular working hours. This research uses a quantitative approach with Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) as the analysis technique. The sample consisted of 150 respondents who were active employees at the Palembang Main Branch. The results show that work-life balance has a positive and significant effect on both job satisfaction and employee performance. Meanwhile, workload has a negative and significant effect on performance but a positive and significant effect on job satisfaction. Job satisfaction is proven to be a partially mediating intervening variable in the relationship between work-life balance and workload on employee performance.

Keywords: *work-life balance, workload, job satisfaction, employee performance*

Advisor I



Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E, M.E
NIP.196706241994021002

Advisor II



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T, SM, M.M
NIP. 19890711201803100

*Coordinator of Study Program
Master of Management Science*



Dr. Shelfi Malinda., SE., MM
NIP 198303112014042001

RIWAYAT HIDUP

Nama : Mohamad Iman Taufiq

Jenis Kelamin : Laki - laki

Tempat/Tanggal Lahir : Cianjur, 9 Juli 1995

Agama : Islam

Status : Menikah

Nama Ayah : Atun Jaelani

Nama Ibu : Evi Handayani

Alamat Rumah : Jl Tanjung Barangan, Lr Barangan III, RT 02/03
Kecamatan Ilir Barat I, Kelurahan Bukit Baru, Kota
Palembang 30111

Alamat Email : pais.topik@gmail.com

No HP : 0831 1010 1000

Pendidikan Formal

Sekolah Dasar : SD Negeri Griya Bumi Antapani 32 Kota Bandung
Jawa Barat

SLTP : SMP Negeri 49 Kota Bandung Jawa Barat

SLTA : SMA Negeri 23 Kota Bandung Jawa Barat

S1 : Manajemen Transportasi, Sekolah Tinggi
Manajemen Logistik Indonesia di Kota Bandung
Jawa Barat

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	i
PERSETUJUAN TIM PENGUJI.....	ii
BUKTI TELAH MEMPERBAIKI TESIS.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vii
UCAPAN TERIMA KASIH.....	viii
ABSTRAK	ixx
ABSTRACT.....	x
RIWAYAT HIDUP.....	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian	11
1.3 Tujuan Penelitian	12
1.4 Manfaat Penelitian	12
1.4.1 Manfaat Teoritis	13
1.4.2 Manfaat Praktis	13
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN	15
2.1 Landasan Teori.....	15
2.2 <i>Work-Life Balance</i>	18
2.2.1 Faktor Yang Mempengaruhi <i>Work-Life Balance</i>	19
2.2.2 Dimensi <i>Work-Life Balance</i>	19
2.2.3 Indikator <i>Work-Life Balance</i>	21
2.3 Beban Kerja.....	23
2.3.1 Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja	23
2.3.2 Dimensi Beban Kerja	24
2.3.3 Indikator Beban Kerja.....	25
2.4 Kepuasan Kerja	28

2.4.1	Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	29
2.4.2	Dimensi Kepuasan Kerja.....	30
2.4.3	Indikator Kepuasan Kerja	31
2.5	Kinerja Karyawan	34
2.5.1	Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	35
2.5.2	Dimensi Kinerja Karyawan.....	38
2.5.3	Indikator Kinerja Karyawan.....	39
2.6	Hubungan Antar Variabel	42
2.6.1	Pengaruh antara <i>Work-Life Balance</i> dan Kepuasan Kerja	42
2.6.2	Pengaruh antara Beban Kerja dan Kepuasan Kerja	43
2.6.3	Pengaruh antara <i>Work-Life Balance</i> dan Kinerja Karyawan	44
2.6.4	Pengaruh antara Beban Kerja dan Kinerja Karyawan.....	45
2.6.5	Pengaruh Antara Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.....	46
2.7	Penelitian Terdahulu	48
2.8	Kerangka Konseptual	56
2.9	Hipotesis.....	57
BAB III METODE PENELITIAN.....		62
3.1	Ruang Lingkup Penelitian.....	62
3.2	Rancangan Penelitian	62
3.3	Populasi dan Sampel	62
3.3.1	Populasi	62
3.3.2	Sampel.....	63
3.4	Jenis dan Sumber Data	65
3.4.1	Jenis Data	65
3.4.2	Sumber Data.....	66
3.5	Teknik Pengumpulan Data	66
3.6	Definisi Operasional.....	67
3.7	Metode Analisis Data	71
3.7.1	Metode Suksesif Interval (MSI).....	71
3.7.2	SEM-PLS	72
3.7.3	<i>Outer Model</i> (Model Pengukuran).....	74
3.7.4	<i>Inner Model</i> (Model Pengukuran).....	74
3.7.5	Diagram Alur Model	76
3.7.6	Pengujian Hipotesis.....	77

3.7.7	Uji Variabel Mediasi / <i>Intervening</i>	78
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		80
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	80
4.1.1.	Sejarah.....	80
4.1.2	Visi Misi.....	81
4.2	Struktur Organisasi	82
4.3	Gambaran Umum Responden	83
4.4	Distribusi Frekuensi	87
4.4.1	Variabel Work-Life Balance	87
4.4.2	Variabel Beban Kerja.....	92
4.4.3	Variabel Kepuasan Kerja	95
4.4.4	Variabel Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Palembang.....	99
4.5	Analisis Data dengan PLS-SEM	103
4.5.1	Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	103
4.5.2	Pengukuran Model Struktural	120
4.5.3	Pengujian Hipotesis.....	124
4.6	Pembahasan.....	126
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		136
5.1	Kesimpulan	136
5.2	Saran.....	136
5.3	Implikasi Teoritis	139
5.4	Implikasi Praktis	140
5.5	Keterbatasan Penelitian.....	141
DAFTAR PUSTAKA		143
L A M P I R A N.....		150

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	57
Gambar 3. 1 Diagram Alur Model.....	77
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi.....	82
Gambar 4. 2 Hasil Uji Algorithm SmartPLS 4.0 Second Order	112
Gambar 4. 3 Model Struktural (<i>Bootstrapping</i>).....	122

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Rekapitulasi Data Nilai Kinerja Individu.....	2
Tabel 1. 2 Rekapitulasi Jam Kerja	5
Tabel 1. 3 Rata-rata Beban Kerja Karyawan dalam Penyaluran Bansos	7
Tabel 1. 4 Data Karyawan <i>Resign</i> dan Pensiun Dini	9
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	48
Tabel 3. 1 Sampel Berdasarkan Divisi	64
Tabel 3. 2 Perhitungan Skala Likert.....	67
Tabel 3. 3 Operasional Variabel Penelitian.....	68
Tabel 4. 1 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	83pp
Tabel 4. 2 Distribusi Responden Menurut Usia.	84
Tabel 4. 3 Jumlah Responden Berdasarkan Status Pernikahan.....	85
Tabel 4. 4 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	85
Tabel 4. 5 Distribusi Responden Berdasarkan Lama bekerja.	86
Tabel 4. 6 Kategori Nilai Deskripsi Variabel Penelitian.....	87
Tabel 4. 7 Distribusi Frekuensi Responden terhadap Variabel <i>Work-Life Balance</i>	88
Tabel 4. 8 Distribusi Frekuensi Responden terhadap Variabel Beban Kerja.....	92
Tabel 4. 9 Distribusi Frekuensi Responden terhadap Variabel Kepuasan Kerja ..	96
Tabel 4. 10 Distribusi Frekuensi Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Palembang	100
Tabel 4. 11 Hasil Uji CFA Eksogen	104
Tabel 4. 12 Hasil Uji CFA-2 Eksogen	106
Tabel 4. 13 Hasil Uji CFA Endogen	109

Tabel 4. 14 <i>Construct Reability and Validity</i>	113
Tabel 4. 15 <i>R-Square</i>	115
Tabel 4. 16 <i>F-Square</i>	116
Tabel 4. 17 <i>Q-Square</i>	118
Tabel 4. 18 Model Fit.....	119
Tabel 4. 19 <i>Boostraping Path Coefficient</i>	120
Tabel 4. 20 <i>Boostraping Indirect Effect</i>	121

DAFTAR LAMPIRAN

Kuesioner <i>Work-Life Balance</i>	152
Kuesioner Beban Kerja	153
Kuesioner Kepuasan Kerja.....	155
Kuesioner Kinerja Karyawan.....	156
Tanggapan Kuesioner Penelitian Variabel <i>Work Life Balance</i> (X1)	158
Tanggapan Kuesioner Penelitian Variabel Kepuasan kerja (Z).....	172
Tanggapan Kuesioner Penelitian Variabel Kinerja karyawan (Y).....	179
Hasil Perhitungan MSI Variabel <i>Work life balance</i> (X1)	185
Hasil Perhitungan MSI Variabel Beban kerja (X2)	192
Hasil Perhitungan MSI Variabel Kinerja karyawan (Y)	205
Daftar Nilai T Tabel	212
Hasil Pengujian Outer Loading 1	217
Hasil Pengujian Outer Loading 2	221
Hasil Pengujian Outer Loading Dimensi	225
Hasil Uji Konstruksi Reliability dan Validity.....	226
Hasil Uji R Square	226
Hasil Uji <i>F Square</i>	226
Hasil Uji <i>Q Square</i>	227
Hasil Uji Bootstrapping Pengaruh Langsung.....	227
Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung	227

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Di tengah era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin intens, perusahaan dihadapkan pada kebutuhan untuk terus meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai keunggulan kompetitif. Kinerja karyawan menjadi aspek utama yang menentukan efektivitas dan efisiensi operasional perusahaan, serta kemampuan perusahaan dalam mencapai target bisnisnya. Meningkatkan kinerja karyawan bukanlah hal yang sederhana, karena banyak faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut, salah satu di antaranya adalah *work-life balance*. *Work-life balance* mengacu pada keseimbangan antara waktu, energi, dan perhatian yang dicurahkan untuk pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang. Konsep *Work-life balance* mencakup berbagai aspek kehidupan, mulai dari komitmen profesional hingga aktivitas sosial, keluarga, hobi, dan kesejahteraan pribadi (Malik, 2023).

PT Pos Indonesia merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang layanan jasa keuangan dan logistik, sedang menghadapi tantangan untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan, dalam upaya memenuhi tuntutan pasar yang semakin dinamis. Dalam meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal tentu perlu peran dari manajemen agar dapat memperhatikan *work-life balance* serta beban kerja karyawan dalam keadaan yang wajar. Ketika karyawan mampu mengelola *work-*

life balance dengan efektif, mereka biasanya mengalami peningkatan kepuasan kerja, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja mereka (Malik, 2023). Berikut adalah rekapitulasi data Nilai Kinerja Individu (NKI) KCU Palembang:

Tabel 1. 1 Rekapitulasi Data Nilai Kinerja Individu

Kategori Nilai Kinerja	Jumlah Karyawan (2022)	Jumlah Karyawan (2023)	Perubahan (Jumlah)	Tren Kinerja
Kinerja Rendah (<75)	27	36	9	Meningkat
Kinerja Sedang (75-85)	39	60	21	Meningkat
Total Kinerja Rendah & Sedang (<85)	66	96	30	Meningkat
Kinerja Baik (86-90)	37	9	-28	Menurun
Kinerja Sangat Baik (91-95)	40	25	-15	Menurun
Total Kinerja Baik & Sangat Baik (86-95)	77	34	-43	Menurun
Kinerja Istimewa (>95)	7	20	13	Meningkat
Total Karyawan	150	150	-	-

Sumber : PT Pos Indonesia KCU Palembang Tahun 2024

NKI yang dimaksud dalam penilaian kinerja karyawan di PT Pos Indonesia mempunyai makna yang sama dengan istilah *key performance indicator* (KPI) pada perusahaan lain. Yaitu suatu alat ukur yang digunakan untuk mengevaluasi keberhasilan kerja seorang karyawan dalam mencapai tujuan atau target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Skala pengukuran NKI di PT Pos Indonesia, terdapat 5 (lima) kategori kinerja yaitu kategori kinerja rendah dengan nilai <75, kategori kinerja sedang dengan nilai 75 - 85, kategori kinerja baik dengan nilai

86- 90, kategori kinerja sangat baik dengan nilai 91 - 95, dan kategori kinerja istimewa dengan nilai >95.

Berdasarkan data kinerja karyawan, terlihat bahwa jumlah karyawan dengan kinerja rendah hingga sedang (nilai <85) mengalami peningkatan signifikan, dari 66 orang pada tahun 2022 menjadi 96 orang pada tahun 2023. Ini berarti lebih dari 60% karyawan kini berada dalam kategori kinerja kurang baik, yang menunjukkan adanya permasalahan dalam mempertahankan performa kerja.

Sementara itu, jumlah karyawan dengan kinerja tinggi (nilai 86-95) justru mengalami penurunan drastis, dari 77 orang pada tahun 2022 menjadi hanya 34 orang pada tahun 2023, atau turun sebanyak 43 orang. Ini menunjukkan bahwa banyak karyawan yang sebelumnya memiliki performa baik mengalami penurunan ke kategori yang lebih rendah.

Di sisi lain, memang terdapat peningkatan jumlah karyawan dalam kategori kinerja istimewa (>95), dari 7 orang menjadi 20 orang. Namun, jumlah ini masih sangat kecil dibandingkan dengan total karyawan yang mengalami penurunan performa. Peningkatan dalam kategori >95 sebanyak 13 orang tidak cukup untuk menutupi fakta bahwa 43 orang dari kategori tinggi (86-95) telah mengalami penurunan.

Dari data ini, dapat disimpulkan bahwa tren keseluruhan menunjukkan lebih banyak karyawan mengalami penurunan kinerja dibandingkan yang mengalami peningkatan. Dengan demikian, penelitian ini menjadi sangat relevan untuk meneliti faktor-faktor yang menyebabkan penurunan kinerja mayoritas karyawan,

seperti beban kerja, *work-life balance*, dan kepuasan kerja. Jika kinerja karyawan benar-benar membaik, seharusnya jumlah karyawan yang berada di kategori tinggi meningkat, bukan justru semakin sedikit. Oleh karena itu, penelitian ini tetap penting untuk dilakukan guna memahami dan mengatasi tantangan dalam mempertahankan serta meningkatkan kinerja karyawan.

Work-life balance merupakan keseimbangan antar energi, perhatian dan waktu yang dialokasikan seseorang untuk komitmen profesional dan kehidupan pribadinya, termasuk aktivitas sosial, keluarga, hobi dan kesejahteraan pribadi (Malik, 2023). Keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi berpengaruh besar terhadap performa karyawan (Dhaniswari, 2023). Ketika tingkat keseimbangan kehidupan kerja meningkat, performa karyawan juga akan mengalami peningkatan. (Rizqiyah, 2024).

Untuk mengetahui tingkat capaian *work life balance*, lembur dapat menjadi indikator ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Lembur berlebihan sering kali menunjukkan gangguan dalam batasan antara kehidupan kerja dan pribadi, yang bisa mengurangi kesejahteraan karyawan (Clark, 2000). Berikut merupakan rekap data jam kerja periode semester satu pada tahun 2024 di KCU Palembang:

Tabel 1. 2 Rekapitulasi Jam Kerja

Bulan (Tahun 2024)	Jam Kerja Karyawan (Jam)	Penyaluran Bansos di Luar Jam Kerja (Jam)	Total Jam Kerja Karyawan
Januari	160	48	208
Februari	160	40	200
Maret	160	40	200
April	160	48	208
Mei	160	48	208
Juni	160	40	200
Juli	160	48	208
Jumlah	1120	312	1432

Sumber : PT Pos Indonesia KCU Palembang Tahun 2024

Berdasarkan Tabel 1.2, dapat dilihat bahwa jam kerja normal karyawan di KCU Palembang adalah 160 jam per bulan, dengan ketentuan 6 (enam) hari kerja dan 40 (empat puluh) jam kerja per minggu. Karyawan juga terlibat dalam kegiatan penyaluran bansos di luar jam kerja normal, dengan variasi jumlah jam antara bulan-bulan tertentu. Bulan Januari, April, Mei, dan Juli memiliki tambahan 48 jam untuk penyaluran bansos, sedangkan bulan Februari, Maret, dan Juni 40 jam.

Adanya perbedaan jam penyaluran bansos ini terkait dengan faktor musim dan perencanaan penyaluran bantuan. Akibat tambahan jam untuk penyaluran bansos, total jam kerja karyawan per bulan bervariasi. Pada bulan Januari, April, Mei, dan Juli, total jam kerja mencapai 208 jam, sedangkan pada bulan Februari, Maret, dan Juni, total jam kerja adalah 200 jam. Total keseluruhan jam kerja

karyawan selama 7 bulan ini adalah 1432 jam, yang terdiri dari 1120 jam kerja reguler dan 312 jam tambahan untuk penyaluran bansos.

Di sisi lain, beban kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja yang berlebihan akan menimbulkan stress, bekerja menjadi tidak nyaman dan kualitas kerja jadi menurun yang akhirnya akan berdampak pada produktivitas karyawan (Utama et al., 2023). PT Pos Indonesia secara rutin terlibat dalam proyek Bantuan Sosial (Bansos) yang dilaksanakan setiap beberapa bulan. Proyek ini melibatkan penyaluran Bantuan Sosial Tunai (BST) dan Program Keluarga Harapan (PKH) ke seluruh wilayah Indonesia (Public Relations PT Pos Indonesia (Persero), 2020).

Fokus utama dalam penelitian ini adalah beban kerja yang berasal dari penyaluran bansos, bukan pekerjaan rutin lainnya di PT Pos Indonesia. Hal ini dikarenakan penyaluran bansos memiliki karakteristik beban kerja yang unik, seperti target waktu yang ketat, jumlah penerima yang besar, serta tekanan operasional di lapangan. Beban kerja bansos semakin meningkat karena SDM yang tersedia tetap, sementara volume distribusi terus bertambah, mengakibatkan peningkatan jam kerja dan tuntutan fisik serta mental yang lebih tinggi bagi karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini secara spesifik akan membahas bagaimana beban kerja dalam penyaluran bansos mempengaruhi kinerja dan kesejahteraan karyawan PT Pos Indonesia.

Beban kerja ini dapat diukur berdasarkan volume tugas yang harus diselesaikan oleh setiap karyawan selama periode bansos, seperti yang ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 1. 3 Rata-rata Beban Kerja Karyawan dalam Penyaluran Bansos

Tugas	Volume Kerja per Karyawan
Verifikasi Data Penerima	200-300 penerima/hari
Distribusi Bantuan	10-30 paket bansos/hari
Pelaporan Administrasi	50-100 berkas/hari
Perjalanan ke Lokasi	1-3 lokasi/hari

Sumber : PT Pos Indonesia KCU Palembang Tahun 2024

Tabel 1.3 menggambarkan empat jenis tugas utama yang harus dijalankan oleh setiap karyawan dalam satu hari kerja, yakni verifikasi data penerima, distribusi bantuan, pelaporan administrasi, dan perjalanan ke lokasi. Setiap karyawan rata-rata melakukan verifikasi terhadap 200–300 penerima per hari, mendistribusikan 10-30 paket bantuan, menyusun 50–100 berkas laporan administrasi, serta melakukan kunjungan ke 1–3 lokasi setiap harinya. Angka-angka ini menunjukkan intensitas dan volume kerja yang tinggi selama proses penyaluran bansos. Beban kerja ini tidak hanya menuntut tenaga fisik, tetapi juga ketelitian administratif dan kesiapan mobilitas yang tinggi. Oleh karena itu, tingginya beban kerja ini menjadi salah satu faktor penting yang perlu dianalisis dalam kaitannya dengan kepuasan dan kinerja karyawan, terutama dalam konteks keberlanjutan tugas-tugas tambahan seperti bansos yang berlangsung secara berkala.

Kepuasan kerja digunakan sebagai variabel *intervening* dalam penelitian ini karena perannya yang signifikan dalam menjembatani hubungan antara *work-life balance* dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Work-life balance* yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak

positif pada kinerja mereka. Studi yang dilakukan oleh Sutrisno et al. (2022) menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan kerja tersebut berkontribusi signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Sebaliknya, beban kerja yang tinggi sering kali meningkatkan tekanan kerja dan menurunkan kepuasan kerja, yang akhirnya berdampak negatif pada kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian Fahira et al. (2022), yang menemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja dan secara tidak langsung menyebabkan penurunan kinerja.

Dari perspektif praktis, penelitian oleh Nuraningsih & Ismail (2024) menunjukkan bahwa organisasi yang memperhatikan kepuasan kerja sebagai faktor perantara dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan dengan menjaga keseimbangan kehidupan kerja dan pengelolaan beban kerja yang tepat. Oleh karena itu, kepuasan kerja menjadi variabel *intervening* yang esensial dalam penelitian ini mampu memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai pengaruh *work-life balance* dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, serta memberikan implikasi yang bermanfaat dalam perancangan kebijakan sumber daya manusia yang efektif. Berikut adalah data karyawan yang memilih *resign* dan pensiun dini di KCU Palembang:

Tabel 1. 4 Data Karyawan *Resign* dan Pensiun Dini

Tahun	Jumlah Karyawan Resign	Jumlah Karyawan Pensiun Dini
2022	1	-
2024 (hingga September)	3	-
2024 (Oktober)	-	18
Total	4	18

Sumber : PT Pos Indonesia KCU Palembang Tahun 2024

Berdasarkan data yang tercantum dalam Tabel 1.4 menunjukkan bahwa keputusan beberapa karyawan di KCU Palembang untuk mengajukan *resign* dan pensiun dini dapat diidentifikasi sebagai indikasi ketidakpuasan kerja. Berdasarkan laporan internal PT Pos Indonesia KCU Palembang, sebanyak empat karyawan mengajukan *resign* hingga September 2024, dengan tambahan 18 karyawan yang memilih pensiun dini pada Oktober 2024.

Fenomena ini selaras dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa ketidakseimbangan *work-life balance* dan beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan tingkat kepuasan kerja yang rendah, yang berujung pada keputusan untuk meninggalkan perusahaan (Fahira et al., 2022; Sutrisno et al., 2022). Ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi serta beban kerja yang tidak proporsional telah terbukti berkontribusi terhadap penurunan motivasi dan kesejahteraan karyawan, yang selanjutnya mendorong keputusan *resign* atau pensiun dini. Data ini memperkuat temuan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel intervening yang signifikan dalam hubungan antara *work-life balance*, beban kerja, dan keputusan karyawan untuk bertahan atau keluar dari perusahaan.

Oleh karena itu, evaluasi lebih lanjut melalui survei kepuasan kerja dan analisis beban kerja diperlukan untuk memahami lebih dalam faktor-faktor penyebab keputusan tersebut dan merancang strategi perbaikan yang lebih efektif. Dengan demikian, memahami bagaimana kepuasan kerja dapat memengaruhi hubungan antara *work-life balance*, beban kerja, dan kinerja karyawan menjadi krusial bagi perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung.

Penelitian terdahulu menyebutkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Purwaningsih & Rahmawati, 2024). Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Suryo Putro & Wajdi, 2024) menyatakan bahwa *Work life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh (Siburian et al., 2021) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Soeltan et al., 2021) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian yang menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dilakukan oleh (Widianto & Rojuaniah, 2022) dan (Jasmin et al., 2023).

Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Sutrisno et al., 2022) hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan penelitian yang dilakukan oleh (Hasyim, 2020) hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Serta penelitian yang dilakukan

oleh (Yuliana & Fadhli, 2023) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Prasetyo & Marlina, 2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan terdapat beberapa hasil penelitian yang tidak konsisten. Sehingga membuat penulis ingin mendalami penelitian ini dan bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT Pos Indonesia KCU Palembang dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi manajemen PT Pos Indonesia dalam merumuskan strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui pengelolaan *work-life balance* dan beban kerja, serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian yang sudah dijelaskan sebelumnya maka rumusan masalah yang dapat diidentifikasi adalah:

1. Apakah *work-life balance* dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Pos Indonesia?
2. Apakah *work-life balance* dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pos Indonesia?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pos Indonesia?

4. Apakah *work-life balance* dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* di PT Pos Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari uraian di atas, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menganalisis pengaruh *work-life balance* dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Pos Indonesia.
2. Menganalisis pengaruh *work-life balance* dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT Pos Indonesia.
3. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Pos Indonesia
4. Menganalisis pengaruh *work-life balance* dan beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* di PT Pos Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan, baik dalam ranah teoritis maupun praktis, terkait dengan pengaruh *work-life balance* dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dalam literatur manajemen sumber daya manusia, terutama mengenai pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.
2. Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi teoritis dengan mengembangkan pemahaman tentang bagaimana *work-life balance* dan beban kerja memengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, serta memperkuat teori-teori yang ada dalam kajian kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi praktis kepada manajemen PT Pos Indonesia dalam merumuskan kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan mengelola *work-life balance* dan beban kerja secara efektif.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu PT Pos Indonesia dalam memahami pentingnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta bagaimana beban kerja yang tepat dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan.
3. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai landasan untuk merancang kebijakan sumber daya manusia yang lebih baik, termasuk program-program yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mengoptimalkan kinerja karyawan.

4. Dengan memahami peran kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*, perusahaan dapat lebih efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pendekatan yang lebih terfokus pada *work-life balance* dan manajemen beban kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya Saputra, A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*.
- Ahakwa, I., Yang, J., Agba Tackie, E., & Atingabili, S. (2021). The Influence of Employee Engagement, Work Environment and Job Satisfaction on Organizational Commitment and Performance of Employees: A Sampling Weights in PLS path Modelling. *SEISENSE Journal of Management*, 4(3), 34–62. <https://doi.org/10.33215/sjom.v4i3.641>
- Aisyah Fisabililla Shahadat, W. R., & Raka Ardiana, I. D. K. (2024). Pengaruh Work Life Balance Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Pada PCP Express *Musytari: Neraca ...*, 4(7).
- Ajayaghosh, D., & Thampi, S. P. (2020). The Role of Work Life Balance as a Tool to Predict Employee Performance. *Pacific Business Review International*, 13(1), 107-115 WE-Emerging Sources Citation Index (ESC).
- Amanda Kurniawan, D., Kurniawan, M., & Wulandari, T. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Worklife Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kota Palembang. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(2), 1241–1251. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i2.2308>
- Anh, N. T. H., Trí, C. M., & Tú, L. T. N. (2022). The impact of work-life balance on job satisfaction, organizational pride and commitment: A study in the service industry. *Ho Chi Minh City Open University Journal of Science - Economics and Business Administration*, 12(2), 139–152. <https://doi.org/10.46223/hcmcoujs.econ.en.12.2.2139.2022>
- Antonius, Nazarudin Latif, I., & Ruliana, T. (2024). The Influence of Competence Job Stress and Workload Through Job Satisfaction nn Employee Performance (Case Study at PT. Serasi Shipping Indonesia, East Kalimantan Province). *IJEBD (International Journal of Entrepreneurship and Business Development)*, 7(2), 304–315. <https://doi.org/10.29138/ijebd.v7i2.2705>
- Arianti, N. L. S., Prastyadewi, M. I., & Adhika, I. N. R. A. (2023). Pengaruh Konflik, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti di Besakih, Karangasem. *Journal of Economics and Business UBS*, 12(1), 684–699.
- Arisanti, D., & Kusumayadi, F. (2023). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Pln Tarakan Mitra Pt. Pln (Persero) Ulp Woha. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 3(2), 01–10. <https://doi.org/10.55606/jurima.v3i2.2141>
- Aruldoss, A., Berube Kowalski, K., Travis, M. L., & Parayitam, S. (2022). The

relationship between work–life balance and job satisfaction: moderating role of training and development and work environment. In *Journal of Advances in Management Research* (Vol. 19, Issue 2). <https://doi.org/10.1108/JAMR-01-2021-0002>

- Bello. (2023). *Work Life Balance And Employee Performance Of Selected Polytechnics In Kwara State, Nigeria By Yunusa Raheem Bello 19/27mba/00009 Being A Thesis Submitted And Presented To The Department Of Business And Entrepreneurship, Faculty Of Humanities, Management .*
- Bocean, C. G., Popescu, L., Varzaru, A. A., Avram, C. D., & Iancu, A. (2023). Work-Life Balance and Employee Satisfaction during COVID-19 Pandemic. *Sustainability (Switzerland)*, 15(15), 1–16. <https://doi.org/10.3390/su151511631>
- Clark, S. C. (2000). Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. *Human Relations*, 53(6).
- Devina Santoso, Y. M., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Daiyaplas Semarang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 926 – 935.
- Dhaniswari, I. G. A. (2023). Pengaruh Work-Life Balance dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan Gen Z di Kota Denpasar. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*.
- Dilano, J., & Sihombing, R. (2022). Pengaruh Work-life Balance, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Generasi Milenial di Gading Serpong). *Journal of Business Finance and Economic (JBFE)*, 3(2), 1–18.
- Dina Juniari, R. A., Ervina Indiworo, R. H., & Dharmaputra, M. F. (2024). Pengaruh Konflik Peran , Work Life Balance , dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. 4(3), 2500–2508.
- Fahira, J. N., Abrian, Y., & Wulansari, N. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Hotel Rangkayo Basa Kota Padang. *Jurnal Kajian Pariwisata Dan Bisnis Perhotelan*, 3(1), 55–61. <https://doi.org/10.24036/jkpbp.v3i1.40072>
- Fialy Harahap, S., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu Sandhi. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(4), 566. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i4.3811>
- Firdaus, R. Y., Wiharno, H., & Fitriani, L. K. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Syntax Admiration*, 5(4), 1334–1352. <https://doi.org/10.46799/jsa.v5i4.1117>
- Fitriani, L. K., & Yusiana, N. (2020). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Beban

- Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention pada Karyawan Inti Pangan, Kuningan. *Indonesian Journal of Strategic Management*, 3(2). <https://doi.org/10.25134/ijsm.v3i2.3632>
- García-Salirrosas, E. E., & Rondon-Eusebio, R. F. (2023). Impact of Labor Autonomy and Work-Life Balance on Job Satisfaction in Teleworking. *ACM International Conference Proceeding Series*, 79–86. <https://doi.org/10.1145/3599609.3599621>
- Ghozali, I., & Latan, H. (2012). *Partial Least Square: Konsep, Teknik dan Aplikasi Smart PLS 2.0 M3*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenhaus, J. H. (2003). The Relationship Between Work-Family Balance and Quality of Life. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 63, N, 214–230.
- Hair, J. F., Hult, M. G. T., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R: A workbook*. Springer.
- Hart, S. G., & Staveland, L. E. (1988). Development of NASA-TLX (Task Load Index). *Human Mental Workload. Advances in Psychology*, 52, 139–183.
- Hasyim, W. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yaskawa Electric Indonesia. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*.
- Hatmawan, A. A., & Riyanto, S. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif: penelitian di bidang manajemen, teknik, pendidikan dan eksperimen*. CV. Budi Utama.
- Hermawan, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 1410–9794.
- Hermingsih, A., & Purwanti, D. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. *Dimensi Universitas Riau Kepulauan*, 9(3), 574–597.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. John Wiley & Sons, Inc.
- Jasmin, M., Ridwan, & Wahdani Asbara, N. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Malatunrung Rezkindo. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 1, 338–348.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Khaeruman, Marnisasah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, mutinda teguh, & Ismawati. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In *Bookchapter*. CV. AA. RIZKY.
- Kim, L., Pongsakornrunsilp, S., Horam, N., & Suong, S. (2023). How to make employees happy: Evidence from Thai university lecturers. *Problems and*

Perspectives in Management, 21(1), 482–492.
[https://doi.org/10.21511/ppm.21\(1\).2023.41](https://doi.org/10.21511/ppm.21(1).2023.41)

- Koesomowidjojo, S. R. M. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses Jakarta.
- Kosec, Z., Sekulic, S., Wilson-Gahan, S., Rostohar, K., Tusak, M., & Bon, M. (2022). Correlation between Employee Performance, Well-Being, Job Satisfaction, and Life Satisfaction in Sedentary Jobs in Slovenian Enterprises. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(16). <https://doi.org/10.3390/ijerph191610427>
- Kurniawan, R. A., Qomariah, N., & Winahyu, P. (2019). Dampak Organizational Citizenship Behavior, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(2), 148–160.
- Locke, E. (1968). Toward a Theory of Task Motivation and Incentives. *Organizational Behavior and Human Performance*, 3, 157–189.
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior & Human Performance*, 4, 309–336.
- Luthans, F. (2002). The Need For And Meaning Of Positive Organizational Behavior. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23, 695–706.
- Maghsoud, F., Rezaei, M., Asgarian, F. S., & Rassouli, M. (2022). Workload and Quality of Nursing Care: The Mediating Role of Implicit Rationing of Nursing Care, Job Satisfaction and Emotional Exhaustion by Using Structural Equations Modeling Approach. *BMC Nursing*, 21(1), 1–10. <https://doi.org/10.1186/s12912-022-01055-1>
- Malik, N. (2023). Organizations Should Maintain Employee's Work-Life Balance. *Journal of Economics, Finance and Management Studies*, 06(08), 3793–3800. <https://doi.org/10.47191/jefms/v6-i8-29>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (14th ed.). PT. Remaja Rosdakarya.
- Meilani, Y. F. C. P., Bernarto, I., & Nahar, F. H. (2022). the Relationship Between Autonomy, Workload, and Work-Life Balance To Job Performance of Female Lecturers At Private Universities During Pandemic Covid -19. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 20(3), 477–487. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2022.020.03.02>
- Mrak, M. K., & Kvasić, S. G. (2021). The Mediating Role of Hotel Employees' Job Satisfaction and Performance in The Relationship Between Authentic Leadership and Organizational Performance. *Management (Croatia)*, 26(1), 97–110. <https://doi.org/10.30924/MJCMI.26.1.6>
- Msuya, M. S., & Kumar, A. B. (2022). The Role of Supervisor Work-Life Support nn The Correlation Between Work Autonomy, Workload and

- Performance: Perspective From Tanzania Banking Employees. *Future Business Journal*, 8(1), 1–16. <https://doi.org/10.1186/s43093-022-00139-3>
- Ngwenya, B., & Pelser, T. (2020). Impact of psychological capital on employee engagement, job satisfaction and employee performance in the manufacturing sector in Zimbabwe. *SA Journal of Industrial Psychology*, 46, 1–12. <https://doi.org/10.4102/sajip.v46i0.1781>
- Ningsih, S., & Dukalang, H. (2019). Penerapan Metode Suksesif Interval pada Analisis Regresi. *Journal of Mathematics*, 1, 43–53.
- Nuraningsih, C. I., & Ismail, H. A. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi (DAOP) IV Semarang. 2(3), 293–306.
- Okraheni, A., Sumarsono, T. G., & Sina Setyadi, M. C. (2024). The Effect of Competence and Job Characteristics on Employee Performance through Job Satisfaction: A Study at PG. Kebon Agung Malang. *Journal of Economics, Finance and Management Studies*, 07(02), 1263–1272. <https://doi.org/10.47191/jefms/v7-i2-44>
- Parija, B. (2022). Impact of work life balance on job satisfaction and organizational commitment. *International Journal of Multidisciplinary Sciences and Engineering*, 5(9), 24–29. <https://doi.org/10.48047/NQ.2022.20.20.NQ109038>
- Pertiwi, P., & Ferdian, A. (2020). Pengaruh Work Life Balance Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Dinas Koperasi, UMKM, Serta Perdagangan DKI Jakarta. *Jurnal Daya Saing*, 6(2), 180–188.
- Phulpoto, N. H. (2023). Teamwork and Its Impact on Employee Performance: Mediated By Job Satisfaction- a Comprehensive Study of Services Sector of Pakistan. *Risus-Journal on Innovation and Sustainability*, 14(3), 21–31.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan repository.ubharajaya.ac.id*.
- Pratama, H. P., & Setiadi, I. K. (2021). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Perusahaan Startup Di Jakarta. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 4(2), 25–39. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v4i2.6602>
- Public Relations PT Pos Indonesia (Persero). (2020). *Pos Indonesia Distribusikan Bantuan Sosial Tunai Serentak di Seluruh Indonesia*. 0–1. <https://www.posindonesia.co.id>
- Purwaningsih, A., & Rahmawati, R. (2024). Work-Life Balance and Its Impact on the Performance Effectiveness of Police and ASN Polri Biddokkes Polda Kalsel: The Role of Employee Engagement. *Asian Journal of Management Entrepreneurship and Social Science*, 04(03), 860–875.

- Puspitasari, D. (2015). Pengaruh Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Nasabah (Studi pada Bank Riau Kepri Cabang Pasir Pengaraian). *Jom Fisip*, 2(2), 1–11.
- Rizqiyah, J. (2024). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) Sebagai Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *AGILITY: Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(01), 15–20. <https://doi.org/10.59422/lmsdm.v2i01.277>
- Robbins, & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.).
- Rosa Damayanti, M., & Ria Atmaja, D. (2022). Pengaruh Work From Home, Work-Life Balance, Stres Kerja, dan Employee Relations Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pekerja Yang Sedang Berkuliah. *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(4), 783–808. <https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i4.424>
- Sari, N., Surajiyo, Fitria, & Nasruddin. (2022). Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pos Indonesia Lubuklinggau. *Jurnal IKRAITH-EKONOMIKA*, 5(2).
- Setiani, Y., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Indomarco Prismatama Jakarta. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 279–292.
- Siburian, M. S., Pio, R. J., & Sambul, S. A. P. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige Sumatera Utara. *Productivity*, 2(5), 370–377.
- 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.
- Soni Kurniawan, I., & Al Rizki, F. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Mitra Ogan. *Jurnal Sosial Sains*, 2(1), 104–110. <https://doi.org/10.59188/jurnalsosains.v2i1.316>
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. (2nd ed.). Alfabeta.
- Suryo Putro, M. B., & Wajdi, F. (2024). Pengaruh Work-Life Balance Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(1), 2651–2659.
- Sutrisno, Alatas, A. R., Saputra, E. K., Cakranegara, P. A., & Nugroho, B. S. (2022). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Biro Organisasi Dan Ketatalaksanaan Sekretariat Jenderal Kementerian Keuangan. *Jurnal MSEJ: Management*

Studies and Entrepreneurship, 3(6), 4081–4088.

- Syahputra Darmawan, D., & Dwirianto, S. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru. *Jurnal Embistek (Ekonomi, Manajemen Bisnis, Syariah Dan Teknologi)*, 2(2), 160–174.
- Syahrums, M. G., Amin, A. M., Idris, A. A., Musa, C. I., & Haeruddin, M. I. M. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Akademis Jaury Jusuf Putera Makassar. *Jurnal Riset Ilmu Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 138–149.
- Talukder, A. K. M. M. H., & Galang, M. C. (2021). Supervisor Support for Employee Performance in Australia: Mediating Role of Work-Life Balance, Job, and Life Attitude. *Journal of Employment Counseling*, 58(1), 2–22. <https://doi.org/10.1002/joec.12154>
- Tri Sofya Ningsih, & Hermiati, N. F. (2023). Pengaruh Work Life Balance Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Distributor Marwah Skincare Cilacap). *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(3), 611–621. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i3.1094>
- Utama, D. A., Nugraha, A. T., & Wahyudi, R. (2023). Penentuan Waktu Baku Optimal dan Analisis Beban Kerja Pada Bagian Produksi Udang PCDTO-IQF di PT. Indo American Seafoods. *Jurnal PASTI (Penelitian Dan Aplikasi Sistem Dan Teknik Industri)*, 17(2), 150. <https://doi.org/10.22441/pasti.2023.v17i2.002>
- Valery, M. B., Santati, P., & Hadjri, M. I. (2023). The Influence of Work-Life Balance on Employee Performance. *JPIM (Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen)*, 8(2), 208–217. <https://doi.org/10.30736/jpim.v8i2.1601>
- Widianto, S., & Rojuaniah, R. (2022). Pengaruh Bekerja Dari Rumah, Keseimbangan Kehidupan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Di Perusahaan Spare Part Manufaktur Otomotif Kabupaten Bekasi di Saat Pandemi Covid-19. *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(3), 599–612. <https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i3.320>
- Yuliana, E., & Fadhli, K. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Industri Tenun Dua Thermos. *Jurnal Ekonomi Dan Perkembangan Bisnis*, 7(1), 58–66.
- Yuridha, R. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Job Crafting Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(9), 1781–1792. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i9.235>