



PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN: STUDI LITERATUR

Meyli Yunita Aurelia¹, Elsa Putri Wahyuningtias², Enti Ayu Meiriana³, Rafika Meilia Sari⁴

^{1,2,3,4}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung, Jl. Mayor Sujadi No.46, Kabupaten Tulungagung, Jawa Timur, Indonesia, 66221

*Penulis Korespondensi: ¹meyliaurelia@gmail.com, ²elsaputri150220@gmail.com,
³ayumevryana@gmail.com, ⁴rafikameilia@uinsatu.ac.id

Abstract. *This study aims to examine how work-life balance and workload affect employee performance by reading and analyzing existing literature. This study used a qualitative descriptive method, analyzing 28 national scientific articles obtained from Google Scholar, ScienceDirect, ResearchGate, and various related journals. The study showed that work-life balance positively influences employee performance by improving work enthusiasm, efficiency, and job satisfaction. Furthermore, the number of tasks assigned also influences work performance. If the number of tasks is balanced, work will be more effective. However, if the workload is too heavy, this can cause stress and reduce the quality of work. Collectively, work-life balance and workload influence employee performance in various types of organizations.*

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

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan serta beban kerja mempengaruhi hasil kerja karyawan dengan cara membaca dan menganalisis karya tulis yang sudah ada. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan menganalisis 28 artikel ilmiah nasional yang diperoleh dari Google Scholar, ScienceDirect, ResearchGate, serta berbagai jurnal terkait. Dalam penelitian ditunjukkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan memengaruhi positif prestasi karyawan karena bisa memperbaiki semangat bekerja, efisiensi kerja, serta rasa puas saat bekerja. Selain itu, jumlah tugas yang diberikan juga memengaruhi hasil kerja. Jika jumlah tugas seimbang, maka pekerjaan akan lebih efektif. Namun, jika beban kerja terlalu berat, hal ini bisa menyebabkan stres dan mengurangi kualitas hasil kerja. Secara bersama-sama, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan serta beban kerja mempengaruhi hasil kerja karyawan di berbagai jenis organisasi.

Kata kunci: beban kerja; kinerja karyawan; work-life balance

1. LATAR BELAKANG

Dalam dunia kerja saat ini, perubahan cara kerja, kemajuan teknologi, dan peningkatan persyaratan pekerjaan membuat para karyawan merasa semakin tertekan. Situasi ini bisa mengganggu keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, atau dikenal sebagai work life balance. Dalam Teori keseimbangan hidup dan kerja dijelaskan bahwa keseimbangan tersebut dipengaruhi oleh kemampuan seseorang dalam mengatur serta mengendalikan waktu yang dimilikinya. Jika jam kerja bisa disesuaikan sesuai dengan kebutuhan pribadi, maka tingkat stres cenderung menurun, kepuasan hidup meningkat, dan karyawan bisa menghasilkan kinerja yang lebih baik (Sari, et al., 2025,

hlm. 17). Oleh karena itu, menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sangat penting bagi perusahaan agar karyawan bisa bekerja dengan baik tanpa melupakan kebutuhan pribadinya.

Selain keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan, beban kerja juga menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja diartikan sebagai jumlah tugas atau pekerjaan yang harus dikerjakan seseorang dalam waktu tertentu yang mencakup tuntutan fisik, mental, serta emosional. Beban kerja yang terlalu berat bisa membuat tubuh dan pikiran karyawan lelah, sehingga sulit bagi mereka untuk menyelesaikan tugas dengan baik dan efektif. Namun, jika beban kerja diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan, kondisi tersebut dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan produktivitas dalam bekerja (Irawati dan Arfy, 2025, hlm. 84). Ketidakseimbangan tugas yang diberikan dapat mengurangi hasil kerja, menyebabkan rasa tidak nyaman, serta merugikan kesehatan pegawai. Oleh karena itu, perusahaan harus mengatur dan membagi tugas dengan tepat agar karyawan bisa bekerja dengan baik tanpa merasa terbebani secara berlebihan.

Kinerja karyawan adalah hasil dari usaha seseorang dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Selain itu, kinerja karyawan juga menunjukkan seberapa besar kontribusi mereka bagi perusahaan. Kontribusi tersebut bisa dilihat dari jumlah hasil kerja yang diberikan, kualitas pekerjaan yang dikerjakan, tingkat kehadiran di tempat kerja, serta sikap kerja sama dalam lingkungan kerja (Annisa, 2025.). Peningkatan kemampuan kerja karyawan secara terus-menerus akan memberikan manfaat baik bagi perusahaan, karena dapat meningkatkan hasil kerja serta membantu perusahaan mencapai tujuan secara lebih baik dan hemat waktu.

Banyak perusahaan masih menghadapi masalah penurunan kinerja karyawan karena kurangnya keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi serta beban kerja yang terlalu tinggi yang dirasakan oleh karyawan. Kondisi ini menunjukkan bahwa perusahaan harus lebih memperhatikan kesejahteraan karyawan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mempengaruhi kemampuan kerja karyawan, karena hal tersebut dapat meningkatkan semangat bekerja dan rasa puas terhadap pekerjaan. Di sisi lain, jika beban kerja melebihi kemampuan karyawan, maka kualitas pekerjaan dan produktivitas

kerja bisa menurun. Meskipun begitu, hasil penelitian sebelumnya menunjukkan perbedaan temuan, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut untuk menganalisis pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan di atas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh work life balance serta beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat mendukung perusahaan dalam menyusun kebijakan pengelolaan karyawan yang lebih efektif, terutama dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi serta mengelola beban kerja secara tepat guna meningkatkan kinerja karyawan.

2. KAJIAN TEORITIS

- **Work Life Balance**

Secara ringkas, work life balance merupakan kondisi di mana individu mampu menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya dengan optimal, tanpa mengorbankan salah satu aspek. Konsep ini menekankan bahwa pekerjaan serta kehidupan pribadi sama-sama bernilai, sehingga memerlukan pembagian waktu, perhatian, dan energi secara proporsional.

Fokus utamanya adalah menciptakan keharmonisan yang dirasakan oleh seseorang, bukan hanya membagi waktu secara seimbang. Jadi, yang lebih penting adalah tingkat kepuasan yang dirasakan dalam kedua aspek kehidupan itu, meskipun tidak tergantung pada berapa lama waktu yang digunakan untuk masing-masing bidang (Saputra & Masdupi, 2025).

- **Beban Kerja**

Beban kerja adalah sekumpulan tugas atau pekerjaan yang harus dikerjakan oleh seseorang dalam waktu tertentu, umumnya diukur dari banyaknya tugas dan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikannya. Jika beban kerja terasa terlalu berat, situasi ini bisa membuat performa seseorang menurun, serta memicu stres, rasa lelah, ketidakpuasan dalam bekerja, hingga masalah kesehatan (Saptaputra et al. 2023).

Pengukuran beban kerja adalah cara untuk mendapatkan informasi tentang seberapa efisien dan efektif seseorang atau suatu organisasi bekerja, secara teratur. Caranya dengan menganalisis tugas pekerjaan, menganalisis beban kerja, serta menggunakan berbagai teknik manajemen lainnya. Beban kerja yang diberikan

kepada seseorang sebaiknya disesuaikan dengan kemampuan fisik dan mental pekerja tersebut. Dengan demikian, pengukuran beban kerja sangat penting dilakukan sebagai dasar dalam menentukan kapasitas kerja yang seimbang antara jumlah pekerja dan beban pekerjaan yang harus diselesaikan (Vanchapo, 2020).

- **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merujuk pada hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan tugas serta tanggung jawab yang diemban, guna mewujudkan tujuan perusahaan secara efektif, tanpa melanggar hukum, serta tetap mempertahankan nilai-nilai moral dan etika (Rahman et al. 2022). Kinerja ini dapat dievaluasi melalui hasil kerja, tingkat produktivitas, kualitas pekerjaan, inisiatif, kemampuan kolaborasi, serta pencapaian karyawan dalam memenuhi tujuan dan ekspektasi perusahaan (Ariasih et al. 2023).

Kinerja karyawan menggambarkan seberapa baik sebuah organisasi bisa mencapai hasil yang lebih baik dibandingkan pencapaian sebelumnya atau dibandingkan dengan organisasi lain yang menjadi acuan. Selain itu, kinerja karyawan mencerminkan sejauh mana organisasi berhasil mencapai tujuan dan target yang telah ditentukan (Budiyanto & Mochklas, 2020).

3. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode studi literatur dengan mengumpulkan dan menganalisis berbagai sumber ilmiah yang membahas topik Work-Life Balance, beban kerja, serta kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, penulis menganalisis 28 artikel nasional yang didapatkan dari berbagai database ilmiah, seperti Google Scholar, ScienceDirect, ResearchGate, serta beberapa jurnal nasional yang terkait dengan topik penelitian. Artikel yang digunakan dipilih berdasarkan kesesuaian tema dan keterkaitan variabel penelitian.

Proses pengumpulan data dilakukan dengan mengidentifikasi, membaca, membandingkan, dan merangkum hasil penelitian sebelumnya yang membahas pengaruh Work-Life Balance, beban kerja, dan kinerja karyawan. Analisis dilakukan dengan cara yang terstruktur untuk memahami lebih jauh bagaimana keseimbangan antara pekerjaan dan beban kerja memengaruhi produktivitas, efektivitas, serta kualitas kerja yang diberikan oleh karyawan dalam sebuah organisasi. Penulis memilih metode ini karena

kemampuan dalam memberikan pemahaman teoritis dan empiris yang terkait hasil penelitian sebelumnya yang dapat memberikan wawasan yang lebih luas, sehingga menjadi dasar yang kuat dalam menarik kesimpulan yang menyeluruh dalam penelitian ini.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

- **HASIL**

Tabel 1. Pengelompokan Penelitian Tedahulu

Kelompok Penelitian	Penulis & Tahun	Temuan Utama
Pengaruh <i>work-life balance</i> terhadap kinerja karyawan	Jamilatul (2024), Muhammad Arifin dan Agus Muharto (2022), Inna dan Alvin (2021), Eddy dkk. (2024)	Menunjukkan bahwa <i>work-life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan	Yuliana dan Yulaspan (2020), Rizal Nabawi (2019), Muhamad Ohorela (2021), Bgua Akhbar dan Asih (2024), Sara Romatua dan Sarimonang (2021), Jodia dkk. (2023)	Menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
Pengaruh <i>work-life balance</i> dan beban kerja terhadap kinerja karyawan	Yana dan Rizka (2026), Fitri (2025), Arvian dan Moch. Wispandono (2024), I Made dkk. (2024)	Menunjukkan bahwa <i>work-life balance</i> dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
Pengaruh <i>work-life balance</i> dan beban kerja terhadap kepuasan kerja	Dimas dkk. (2025), Fatchad dkk. (2025), Ni Made Fitria (2024)	Menunjukkan bahwa <i>work-life balance</i> dan beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
Penelitian dengan hasil berbeda	Nida dkk. (2025), Indira dkk. (2025), Reigiond dkk. (2019), Siti Nurwahyuni (2019)	Menunjukkan bahwa terdapat variabel yang tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan.

- **PEMBAHASAN**

A. Pengaruh Work Life Balace terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil studi terdahulu, keseimbangan kerja dan kehidupan memiliki pengaruh positif serta krusial terhadap prestasi kerja karyawan. Riset Jamilatul tahun 2024 mengungkap bahwa keseimbangan kerja dan kehidupan mampu meningkatkan performa kerja karyawan di perusahaan percetakan di Kota Bandung. Temuan ini diperkuat oleh Muhammad Arifin dan Agus Muharto tahun 2022, yang menyatakan bahwa keseimbangan kerja dan kehidupan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT Livia Mandiri Sejati Pasuruan.

Penelitian Inna dan Alvin tahun 2021 juga mengindikasikan bahwa keseimbangan kerja dan kehidupan memberikan dampak positif terhadap peningkatan performa karyawan di PT Gunanusa Eramandiri. Di samping itu, Irine dan Eva (2021) menyatakan bahwa keseimbangan kerja dan kehidupan—yang diukur melalui empat dimensi, yakni Interferensi Pekerjaan dengan Kehidupan Pribadi (WIPL), Interferensi Kehidupan Pribadi dengan Pekerjaan (PLIW), Peningkatan Kehidupan Pribadi melalui Pekerjaan (WEPL), serta Peningkatan Pekerjaan melalui Kehidupan Pribadi (PLEW)—berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan generasi X dan Y di Jakarta.

Sistem kerja dari rumah selama pandemi COVID-19 berhasil meningkatkan hasil serta efisiensi kerja karyawan. Penelitian lain oleh Yana dan Rizka tahun 2026, Fitri tahun 2025, Bintang tahun 2025, serta Arvian dan Moch. Wispandono (2024) juga mengonfirmasi bahwa keseimbangan kerja dan kehidupan memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan di berbagai sektor. Studi-studi tersebut menegaskan bahwa karyawan yang mampu menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan cenderung menunjukkan tingkat produktivitas, motivasi kerja, serta loyalitas perusahaan yang lebih tinggi. Dengan keseimbangan kerja dan kehidupan yang optimal, karyawan dapat bekerja lebih efektif sehingga menghasilkan prestasi yang lebih unggul.

B. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian Yuliana dan Yulaspan tahun 2020 mengungkap bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhanbatu Utara. Selain itu, studi Annisa tahun 2022 dan Rizal Nabawi tahun 2019 juga menunjukkan bahwa beban kerja memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dalam riset Rakhmad dkk. (2023), Muhamad Ohorela (2021), Yogi Bakoro dan Tufik, serta Bgua Akhbar dan Asih (2024), terlihat bahwa beban kerja dapat meningkatkan efektivitas serta produktivitas pekerjaan, selama disesuaikan dengan kemampuan karyawan. Penelitian Sara Romatua dan Sarimonang tahun 2021 juga mengindikasikan bahwa beban kerja, disiplin kerja, dan kondisi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Kereta Api Divre 1 Sumatera Utara.

Studi Jodia dkk. (2023) turut menegaskan bahwa beban kerja memengaruhi secara langsung, positif, dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menandakan bahwa beban kerja yang proporsional mampu mendorong karyawan untuk lebih bertanggung jawab dan disiplin dalam bekerja.

Meskipun demikian, terdapat beberapa penelitian dengan temuan berbeda. Riset Siti Nurwahyuni tahun 2019 menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh langsung terhadap hasil kerja karyawan di PT Telkom Indonesia Regional V, tetapi justru berdampak negatif pada keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi. Penelitian Reigiond dkk. (2019) menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas kerja.

Temuan yang beragam ini menggambarkan bahwa pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dapat bervariasi, bergantung pada kondisi organisasi, sistem kerja yang diterapkan, kemampuan individu, serta tingkat tekanan pekerjaan yang dialami. Beban kerja yang berlebihan berpotensi menimbulkan stres dan menurunkan prestasi kerja karyawan, sementara beban kerja yang sesuai justru dapat meningkatkan efisiensi dan kualitas pekerjaan.

C. Pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis penelitian terdahulu, keseimbangan kerja dan kehidupan serta beban kerja secara simultan memengaruhi prestasi kerja karyawan. Riset Fitri tahun 2025 mengungkap bahwa keseimbangan kerja dan kehidupan beserta beban kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan di sektor restoran cepat saji. Studi Arvian dan Moch. Wispandono (2024) juga menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memengaruhi kinerja karyawan di sektor manufaktur dan perkapalan.

Penelitian I Made dkk. tahun 2024 mengindikasikan bahwa keseimbangan kerja dan kehidupan, beban kerja, serta tingkat stres yang dialami karyawan generasi Z berdampak pada kinerja mereka di Kota Denpasar. Di samping itu, riset Dimas dkk. (2025) menyatakan bahwa keseimbangan kerja dan beban kerja memengaruhi kepuasan kerja karyawan, yang selanjutnya memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja kerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan serta beban kerja mempengaruhi hasil kerja karyawan. Work-life balance terbukti memberikan dampak positif terhadap produktivitas, motivasi, dan kualitas kerja karyawan. Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan dapat meningkatkan efektivitas kerja, meskipun beban kerja yang berlebihan berpotensi mengurangi kinerja akibat stres kerja.

Secara bersamaan, kedua variabel tersebut memengaruhi kinerja karyawan di berbagai sektor pekerjaan. Oleh karena itu, perusahaan harus menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi serta mengelola beban kerja dengan baik agar kinerja karyawan tetap maksimal.

Penelitian ini memiliki batasan karena hanya menggunakan metode studi literatur saja, tanpa mengumpulkan data dari lapangan. Penelitian berikutnya sebaiknya menggunakan pendekatan kuantitatif atau kualitatif dengan cakupan penelitian yang lebih luas agar mendapatkan hasil yang lebih dalam dan akurat.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, bantuan, dan kontribusi dalam proses penulisan artikel jurnal ini, termasuk arahan, motivasi, serta referensi yang sangat membantu dalam melakukan penelitian. Penulis juga ingin mengucapkan terima kasih kepada dosen pembimbing, keluarga, serta teman-teman yang selama ini memberikan dukungan dalam penyusunan

artikel berjudul “Pengaruh Work-Life Balance dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan”, sehingga artikel ini bisa selesai dengan baik.

DAFTAR REFERENSI

- Aisy, Fatcha Rihadatul, dkk. (2025). “*Pengaruh Beban Kerja dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi kasus pada angkatan kerja Gen Z di Kabupaten Batang)*”. (Online), dalam <https://journal.pustakacendikia.com/index.php/jbeam/article/view/3>, diakses 5 Mei 2026.
- Akhbar, Bintang Mukhammad Burhanudin. (2025). “*Pengaruh Work-Life Balance, Beban Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Diperusahaan Perbankan*”. (Online), dalam <http://journal.uwks.ac.id/equilibrium/article/view/4890>, diakses 6 Mei 2026.
- Angin, Irene Isabella Perangin dan Eva Hotnaidah Saragih. (2021). “*Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan Generasi X dan Y di Jakarta*”. (Online), dalam <https://jebmes.ppm-school.ac.id/index.php/jebmes/article/view/14>, diakses 6 Mei 2026.
- Annisa, Nenden Nur. (2025). *Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan*. Agam: Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.
- Anugrah, Panji Galih dan Aji B. P. (2021). “*Peran Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang Menerapkan Work From Home (WFH) di Masa Pandemi COVID-19: Studi Literatur*”. (Online), dalam <https://conference.um.ac.id/index.php/psi/article/view/1156/0>, diakses 6 Mei 2026.
- Ariasih, I. M. P., dkk. (2023). *Buku Ajar Pengantar Manajemen*. Jambi: PT. Son Pedia Publishing Indonesia.
- Arifin, Muhammad dan Agus Muharjo. (2022). “*Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan)*”. (Online), dalam <https://journals.usm.ac.id/index.php/jreb/article/view/3507>, diakses 6 Mei 2026.
- Azizah, Nida Luthfi, dkk. (2025). “*Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pitjarus Teknologi*”. (Online), dalam <http://manggalajournal.org/index.php/SINERGI/article/view/1622>, diakses 5 Mei 2026.
- Baskoro, Yogi dan Taufik Rahman. (2021). “*PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN LAPANGAN PT. TANJUNG BARU 63 DI KABUPATEN TABALONG*”. (Online), dalam

- <https://jurnal.stiatabalong.ac.id/index.php/JAPB/article/view/507>, diakses 6 Mei 2026.
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). *Kinerja Karyawan (Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja)*. Serang: CV. AA. RIZKY.
- Devi, Indira Chandra, dkk. (2025). “*PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. MEGAH OFFSET MANDIRI JEMBER*”. (Online), dalam <http://jurnal.usi.ac.id/index.php/JEUSI/article/view/1583>, diakses 6 Mei 2026.
- Febriyanto, Rakhmad Ragil. (2023). “*PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA PADA DINAS PERUMAHAN RAKYAT, KAWASAN PERMUKIMAN DAN CIPTA KARYA KABUPATEN JEMBER*”. (Online), dalam <https://pdfs.semanticscholar.org/2102/715dfa0a2b77a51568b32a655f41cfa634b1.pdf>, diakses 6 Mei 2026.
- Firjatullah, Jodie, dkk. (2023). “*Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*”. (Online), dalam https://www.academia.edu/download/124458149/01_10_Pengaruh_Lingkungan_Kerja_Budaya_Kerja_dan_Beban_Kerja_Terhadap_Kinerja_Karyawan.pdf, diakses 6 Mei 2026.
- Fransiska, Yuliana dan Zulaspan T. (2020). “*Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*”. (Online), dalam <https://jurnal.umsu.ac.id:444/index.php/MANEGGIO/article/view/5041>, diakses 6 Mei 2026.
- Irawati, Anugrahini dan Widya Rizka Arfy. (2025). *Manajemen Kinerja Kasus dan Praktek*. Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Jumantoro, Reigion, dkk. (2019). “*PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA, BEBAN KERJA, DAN PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA SUMBER DAYA MANUSIA KOPERASI SERBA USAHA ANAK MANDIRI PONOROGO*”. (Online), dalam <https://eprints.umpo.ac.id/4941/>, diakses 6 Mei 2026.
- Mardiani, Inna Nisawati. (2021). “*PENGARUH WORK-LIFE BALANCE, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT GUNANUSA ERAMANDIRI*”. (Online), dalam <https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/view/456>, diakses 5 Mei 2026.
- Nabawi, Rizal. (2019). “*Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*”. (Online), dalam <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/Maneggio/article/view/3667>, diakses 5 Mei 2026.
- Nurhandayani, Annisa. (2022). “*Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja*”. (Online), dalam

- <https://jurnal.smartindo.org/index.php/ekobil/article/download/65/23>, diakses 6 Mei 2026.
- Nurwahyuni, Siti. (2019). *“PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI WORK LIFE BALANCE (STUDI KASUS PT. TELKOM INDONESIA REGIONAL V)”*. (Online), dalam <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/25234>, diakses 6 Mei 2026.
- Ohorela, Muhamad. (2021). *“PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK RAKYAT INDONESIA CABANG JAYAPURA”*. (Online), dalam <https://ejurnal.stie-portnumbay.ac.id/index.php/jeb/article/view/203>, diakses 6 Mei 2026.
- Permana, I Made Herdi Arya Dwi, dkk. (2024). *“Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja, Dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Gen Z Di Kota Denpasar”*. (Online), dalam <https://ejournal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/10008>, diakses 5 Mei 2026.
- Priharti, Rr. Dimas Veronica, dkk. (2025). *“Pengaruh Beban Kerja dan Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT FIF Group Cabang Baturaja”*. (Online), dalam <http://sosains.greenvest.co.id/index.php/sosains/article/view/32184>, diakses 6 Mei 2026.
- Rahayu, Ni Made Fitria, dkk. (2024). *“Pengaruh Work Life Balance, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Ciomas Adisatwa di Kabupaten Badung)”*. (Online), dalam <https://jarma.untrimbali.ac.id/index.php/JARMA/article/view/28/61>, diakses 5 Mei 2026.
- Rahmadani, Arvian Azhril dan Moch. Wispandono. (2024). *“Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. DOK dan Perkapalan Surabaya”*. (Online), dalam <https://journal.trunojoyo.ac.id/jkim/article/view/26799>, diakses 6 Mei 2026.
- Rahman, A., dkk. (2022). Buku Ajar Manajemen. Bandung: Feniks Muda Sejahtera.
- Ramadan, Bagus Akbar dan Asih H. (2024). *“PENGARUH BEBAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BPR BANK DAERAH KARANGANYAR”*. (Online), dalam <https://journal.utnd.ac.id/index.php/jmdb/article/view/1315>, diakses 6 Mei 2026.
- Rizqiyah, JAMILATUL. (2024). *“Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) Sebagai Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan”*. (Online), dalam <https://jurnal.lenteranusa.id/index.php/agility/article/view/277>, diakses 6 Mei 2026.
- Saptaputra, S. K., dkk. (2023). Ergonomi dan Lingkungan Kerja. Bandung: CV. MEDIA SANS INDONESIA.
- Saputra, A. F., & Masdupi, E. (2025). Work Life Balance di Dunia Kerja. Sumatra Barat: PACE (Partnership for Action on Community Education).

- Saputra, Farhan, dkk. (2024). “*Analisis Work Life Balance dan Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Karyawan melalui Motivasi Kerja pada PT Inovon Digital Nusantara*”. (Online), dalam <https://siberpublisher.org/JKMT/article/view/308>, diakses 5 Mei 2026.
- Sari, Dian Ratna, dkk. (2025). *Flexible Time dan Perilaku Konsumen E-Commerce*. Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Sinaga, Sara Romatua dan Sarimonang Sihombing. (2021). “*PENGARUH BEBAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KONDISI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KERETA API DIVRE 1 SUMATERA UTARA*”. (Online), dalam <https://www.neliti.com/publications/472776/pengaruh-beban-kerja-disiplin-kerja-dan-kondisi-kerja-terhadap-kinerja-karyawan>, diakses 6 Mei 2026.
- Sundari, Fitri dan Dede Andi. (2025). “*Pengaruh Work-Life Balance Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yoshinoya Di Jakarta Pusat Cabang Plaza Kenari, Plaza Atrium, Bni 46 Dan Grand Indonesia*”. (Online), dalam <http://jurnal.portalpublikasi.id/index.php/JPTIM/article/view/1867>, diakses 5 Mei 2026.
- Sutanto, Eddy Madiono, dkk. (2024). “*Work-Life Balance, Employee Engagement, Job Satisfaction, And Indonesian Employees’ Performance*”. (Online), dalam <https://publisher.unimas.my/ojs/index.php/IJBS/article/view/8355>, diakses 5 Mei 2026.
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja dan Stress Kerja*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- Widianti, Yana dan Rizka W. A. (2026). “*Pengaruh Work-Life Balance Dan Beban Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Pt Kaifa Indonesia*”. (Online), dalam <http://jurnal.portalpublikasi.id/index.php/JPTIM/article/view/2077>, diakses 6 Mei 2026.