

## Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Work Life Balance* Pada Karyawan Produksi di PT XYZ

### *The Effect Work Load on Work Life Balance Among Production Employees at PT XYZ*

Aqsa Nugroho<sup>(1\*)</sup>, Arif Rahman Hakim<sup>(2)</sup> & Holy Greata Singadimedja<sup>(3)</sup>

Fakultas Psikologi, Universitas Buana Perjuangan Karawang, Indonesia

Disubmit: 21 Agustus 2025; Direview: 18 September 2025; Diaaccept: 15 Desember 2025; Dipublish: 19 Desember 2025

\*Corresponding author: ps21.aqsanugroho@mhs.ubpkarawang.ac.id

#### Abstrak

Riset ini bertujuan guna menganalisis pengaruh beban kerja terhadap *work life balance* pada karyawan produksi PT XYZ. Latar belakang riset ini didasari oleh adanya fenomena penurunan *work life balance* di perusahaan serta temuan riset sebelumnya yang inkonsisten. Riset ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *cross-sectional*, data dikumpulkan dari 124 karyawan produksi menggunakan teknik sampel jenuh. Alat ukur yang digunakan dalam riset ini ialah kuesioner hasil adopsi dari skala beban kerja dan *Work Life Balance Scale (WLBS)*. Analisis data dilakukan dengan teknik regresi linear sederhana. Hasil riset menunjukkan bahwasanya beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *work life balance* ( $p < 0,001$ ), di mana peningkatan beban kerja akan menurunkan tingkat *work life balance*. Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan bahwasanya beban kerja mampu menjelaskan 56,1% variasi dalam *work life balance*. Secara deskriptif, mayoritas karyawan berada pada kategori beban kerja sedang hingga tinggi, dengan tingkat *work life balance* yang juga tergolong sedang. Temuan ini mengimplikasikan bahwasanya manajemen beban kerja ialah strategi krusial bagi perusahaan guna menjaga dan meningkatkan kesejahteraan karyawan.

**Kata Kunci:** Beban Kerja; Karyawan Produksi; *Work Life Balance*.

#### Abstract

*This study aims to analyze the influence of workload on the work life balance of production employees at PT XYZ. The background for this research is based on the phenomenon of declining work life balance within the company, as well as inconsistent findings from previous research. This study uses a quantitative approach with a cross-sectional design, data were collected from 124 production employees using a saturated sampling technique. The measurement instrument used in this study was a questionnaire adopted from the workload scale and the work life balance Scale (WLBS). Data analysis was performed using simple linear regression. The results show that workload has a negative and significant effect on work life balance ( $p < 0.001$ ), wherein an increase in workload decreases the level of work life balance. The coefficient of determination ( $R^2$ ) test indicates that workload accounts for 56.1% of the variation in work life balance. Descriptively, the majority of employees fall into the moderate to high workload category, with a correspondingly moderate level of work life balance. These findings imply that workload management is a crucial strategy for the company to maintain and enhance employee well-being.*

**Keywords:** Production Employees; *Work Life Balance*; Workload.

DOI: <https://doi.org/10.51849/j-p3k.v6i4.835>

#### Rekomendasi mensitasikan :

Nugroho, A., Hakim, A. R. & Singadimedja, H. G. (2025), Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Work Life Balance* Pada Karyawan Produksi di PT XYZ. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi dan Kesehatan (J-P3K)*, 6 (4): 1289-1297.

## PENDAHULUAN

Karyawan di sebuah perusahaan menjadi sebuah faktor yang krusial dalam kegiatan perusahaan sehari-hari, kesejahteraan, khususnya dalam konteks *work life balance* menjadi indikator vital bagi produktivitas jangka panjang dan stabilitas organisasi. Karyawan terus-menerus menghadapi beban kerja yang berat dan tuntutan komitmen tinggi yang memengaruhi *work life balance*. Kondisi ini diperparah oleh jam kerja yang panjang, sistem shift, dan lingkungan kerja yang tidak baik, sehingga menimbulkan tekanan yang memaksa individu guna membuat keputusan tentang keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga. Akibatnya, perusahaan menghadapi tingkat perputaran karyawan yang tinggi yang berdampak pada pertumbuhan jangka panjang (Chan, 2015).

Mengingat krusialnya peran karyawan dan tantangan yang dihadapi dalam menjaga keseimbangan, pemahaman mendalam *work life balance* menjadi esensial. *Work life balance* dapat didefinisikan sebagai keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan pribadi yang menciptakan kepuasan individu terhadap kedua aspek tersebut, di luar tuntutan profesional (Rosyada, 2023). Lebih lanjut, *work life balance* dapat diukur dari sejauh mana pekerjaan memengaruhi kehidupan pribadi individu (Fisher et al., 2009).

Guna mengkaji *work life balance* secara komprehensif, Fisher et al. (2009) mengidentifikasi empat dimensi utama, yaitu: (a) *Work Interference with Personal Life* (WIPL), yang mengacu pada gangguan pekerjaan terhadap kehidupan pribadi; (b) *Personal Life Interference with Work*

(PLIW), yaitu gangguan kehidupan pribadi terhadap pekerjaan; (c) *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW), di mana kehidupan pribadi meningkatkan performa kerja; dan (d) *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL), yakni peningkatan kualitas pribadi dari pekerjaan. Pemahaman terhadap keempat dimensi ini penting guna menganalisis dinamika *work life balance* secara spesifik.

Fenomena penurunan *work life balance* yang menjadi isu global turut terjadi di PT XYZ. Hasil pra-riset, yang mencakup kuesioner terhadap karyawan, menunjukkan adanya ketidakseimbangan yang signifikan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Secara spesifik, 56% responden merasa pekerjaan mereka sering mengganggu waktu guna kehidupan pribadi (WIPL), menandakan mayoritas karyawan menghadapi tantangan dalam menjaga keseimbangan. Sebaliknya, 48% responden mengakui permasalahan pribadi kadang mengganggu kinerja di tempat kerja (PLIW), menunjukkan adanya kehidupan pribadi dan pekerjaan saling memengaruhi.

Dinamika *work life balance* di PT XYZ juga menunjukkan aspek peningkatan. Sebanyak 68% responden menyatakan kebahagiaan dalam kehidupan pribadi berkontribusi positif terhadap performa kerja (PLEW), ini menegaskan pentingnya menjaga kualitas kehidupan pribadi guna mendukung produktivitas. Di sisi lain, hanya 48% responden merasa keterampilan yang diperoleh dari pekerjaan membantu meningkatkan kualitas kehidupan pribadi mereka (WEPL). Temuan ini mengindikasikan kontribusi pekerjaan terhadap kehidupan

pribadi masih dirasakan kurang optimal oleh sebagian besar karyawan.

Selain hasil kuesioner, observasi di PT XYZ juga menunjukkan dengan penurunan *work life balance* karyawan. Ini terlihat dari pekerjaan yang sering mengganggu kehidupan pribadi, seperti tingginya tuntutan pekerjaan, budaya *always on* dan kesulitan mengambil hak cuti. Akibatnya, waktu yang lebih banyak dihabiskan di tempat kerja membuat karyawan merasa terisolasi dari kehidupan pribadi, yang berdampak negatif pada kesehatan mental dan fisik. Stres akibat tuntutan kerja tanpa waktu istirahat yang cukup turut memperburuk kondisi, berpotensi menurunkan kualitas hubungan sosial dan keluarga, yang krusial bagi kesejahteraan individu.

Beban kerja ialah salah satu faktor dominan yang memengaruhi *work life balance* (Holland et al., 2019). Riset Thimmapuram et al. (2019) mengidentifikasi beban kerja, alur kerja, dan penjadwalan sebagai pemicu utama *work life balance*. Savitri dan Gunawan (2023) menegaskan bahwasanya beban kerja berlebihan, jadwal tidak teratur, atau tuntutan kerja yang tidak realistik secara signifikan dapat mengganggu keseimbangan hidup kerja karyawan.

Sejumlah riset secara konsisten menunjukkan bahwasanya beban kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap *work life balance*. Temuan ini didukung oleh riset Afrianty dan Rizky (2018) yang menyatakan bahwasanya beban kerja berdampak negatif pada *work life balance*. Temuan serupa juga diungkapkan oleh (Online et al., 2024) yang menemukan bahwasanya beban kerja dan tingkat stres secara signifikan

berpengaruh negatif terhadap *work life balance*.

Beban kerja ialah segala sesuatu bentuk pekerjaan yang diberikan kepada karyawan guna diselesaikan dalam kurun waktu tertentu (Koesomowidjojo & Marâ, 2017). Jika seseorang memiliki beban kerja yang berat maka akan sulit menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya (Yuslinda et al., 2023). Menurut Sari & Sahrah (2023) ditemukan bahwasanya ada pengaruh antara beban kerja dan *work life balance*.

Beban kerja ialah salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja dan kesejahteraan karyawan di tempat kerja. Guna mengukur sejauh mana beban kerja yang dialami oleh karyawan, (Koesomowidjojo & Marâ, 2017) menyatakan beberapa indikator yang dapat digunakan guna melakukan pengukuran tersebut. Indikator-indikator tersebut terbagi dalam tiga kategori utama, yaitu kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai.

Sebagian besar riset seperti Afrianty dan Rizky (2018), Hassan et al. (2024) secara konsisten menunjukkan pengaruh negatif beban kerja terhadap *work life balance*. Namun, temuan berbeda dari Umartiwi (2017) yang justru menyatakan adanya dampak positif menciptakan celah riset/research gap yang relevan guna dikaji lebih dalam. Adanya inkonsistensi hasil ini, ditambah dengan bukti empiris di PT XYZ di mana hasil pra-riset menunjukkan 56% karyawan merasa pekerjaannya mengganggu kehidupan pribadi (WIPL) dan observasi mengonfirmasi adanya stres serta kesulitan mengambil cuti mendorong urgensi guna memverifikasi hubungan kedua variabel ini secara spesifik pada

konteks karyawan produksi. Dengan demikian, riset ini bertujuan guna menguji hipotesis dan memberikan bukti empiris mengenai ada atau tidaknya pengaruh beban kerja, yang diukur melalui indikator kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai, terhadap *work life balance* pada karyawan produksi PT XYZ. Berdasarkan urgensi tersebut, penulis merumuskan judul riset: "Pengaruh Beban Kerja terhadap *Work Life Balance* pada Karyawan Produksi di PT XYZ".

## METODE PENELITIAN

Riset ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *cross-sectional*, ialah jenis riset yang mengumpulkan data dari subjek pada satu titik waktu tertentu, memungkinkan peneliti guna memperoleh gambaran mengenai suatu fenomena pada waktu tertentu (Creswell, 2018), sesuai dengan prinsip riset guna menguji hipotesis menggunakan data numerik dan analisis statistik (Sugiyono, 2020). Variabel yang diteliti ialah beban kerja (variabel *independen*) dan *work life balance* (variabel *dependen*).

Pengukuran *work life balance* menggunakan *work life balance scale (WLBS)* dari Fisher et al. (2009) yang diterjemahkan ke Bahasa Indonesia oleh Gunawan (2019). Skala ini terdiri dari 17 aitem, dengan contoh aitem seperti "Saya pulang ke rumah dari tempat kerja dalam keadaan terlalu lelah guna melakukan berbagai hal yang ingin saya lakukan" dan "Saya sering mengabaikan kebutuhan pribadi saya karena tuntutan pekerjaan saya". Sementara itu, pengukuran beban kerja menggunakan Kuesioner oleh Veriyanto (2024) yang terdiri dari 7 aitem.

Contoh aitem skala ini ialah "Saya merasa jumlah tugas yang harus diselesaikan terlalu banyak" dan "Saya menggunakan waktu istirahat guna menyelesaikan pekerjaan saya".

Populasi dalam riset ini ialah seluruh karyawan produksi PT XYZ yang berjumlah 124 orang. Oleh karena itu, teknik pengambilan sampel yang digunakan ialah sampling jenuh, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel riset (Sugiyono., 2021).

Data primer dikumpulkan dari 124 karyawan produksi PT XYZ melalui penyebaran kuesioner langsung via WhatsApp di luar jam kerja karyawan. Kedua variabel, beban kerja dan *work life balance*, Respons partisipan pada setiap variabel diukur menggunakan skala Likert lima poin. Guna variabel beban kerja, rentang jawaban yang disediakan berkisar dari skor 1 yang berarti "Sangat Tidak Setuju" hingga skor 5 yang merepresentasikan "Sangat Setuju". Sementara itu, guna variabel *work life balance*, digunakan skala frekuensi dengan rentang skor 1 ("Tidak Pernah") sampai 5 ("Sangat Sering").

Guna memastikan kualitas instrumen riset, dilakukan serangkaian uji psikometris. Pertama, uji validitas aitem dilakukan melalui *tryout* dengan teknik *corrected item-total correlation* aitem dianggap valid jika koefisien korelasinya ( $\rho$ )  $\geq 0,30$  (Azwar, 2012). Selanjutnya, reliabilitas instrumen diukur dengan Alpha Cronbach ( $\alpha$ ), dengan kriteria instrumen dianggap memuaskan apabila nilainya mencapai  $\geq 0,90$  (Azwar, 2017). Seluruh proses analisis data ini dibantu dengan program SPSS 27.0

Guna analisis data, uji normalitas (*kolmogorov-smirnov*) dan *uji linearitas (deviation from linearity)* dilakukan sebelum pengujian hipotesis, dengan kriteria signifikansi (*p*) > 0,05 agar data dianggap normal atau linear (Sugiyono., 2021), diolah menggunakan SPSS 27.0.

Analisis regresi linier sederhana diterapkan guna menguji hipotesis hubungan antara beban Kerja (X) dan *work life balance* (Y) (Sugiyono, 2022). Hipotesis diterima jika nilai probabilitas signifikansi (*p*) < 0,05 pada tingkat kepercayaan 95% (Ghozali dalam Leunupun et al., 2021), diolah dengan SPSS 27.0. Analisis tambahan mencakup kategorisasi variabel (tinggi dan rendah) menggunakan skor Z dan T (Azwar, 2012), serta uji koefisien determinasi (KD) guna mengukur variasi variabel *dependen* yang dapat dijelaskan model (Ghozali, 2018).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Riset ini dilakukan di PT XYZ bagian Produksi. PT XYZ Ialah perusahaan manufaktur elektronik. Jumlah Karyawan bagian produksi di PT XYZ sebanyak 124 Karyawan yang terdiri dari karyawan laki-laki berjumlah 77 dan karyawan perempuan berjumlah 47 orang.

Tabel 1. Rincian Responden

	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	77	62%
Perempuan	47	38%
Total	124	124%
Usia		
Remaja (18-20)	13	10%
Dewasa (21-56)	111	90%
Total	124	100%
Lama Bekerja		
<1 tahun (kontrak 1)	42	34%
1-2 tahun (kontrak 2)	65	52%
>2 tahun (permanent)	17	14%
Total	124	100%

Populasi dalam riset ini ialah seluruh karyawan produksi di PT XYZ yang berjumlah 124 orang. Oleh karena itu, teknik pengambilan sampel yang digunakan ialah sampel jenuh.

Dalam melakukan uji hipotesis, serangkaian uji asumsi klasik dilakukan guna memastikan bahwasanya model regresi yang digunakan valid dan dapat diandalkan. Uji yang dilakukan meliputi uji normalitas dan uji linearitas.

Berdasarkan hasil uji normalitas *kolmogorov-smirnov* dengan bantuan *software SPSS versi 27.0 for windows 64-bit*, diperoleh nilai signifikansi (Sig.) sejumlah 0,068. Karena nilai tersebut lebih besar dari 0,05 (0,068 > 0,05), dapat disimpulkan bahwasanya data variabel *work life balance* terdistribusi secara normal.

Uji linearitas bertujuan guna mengetahui apakah terdapat hubungan yang linear (garis lurus) antara variabel *independen* (beban kerja) dan variabel *dependen* (*work life balance*).

Berdasarkan hasil uji Linearitas "*Deviation from Linearity*". Diperoleh nilai signifikansi (Sig.) sejumlah 0,154. Karena nilai signifikansi ini lebih besar dari 0,05 (0,154 > 0,05), maka dapat disimpulkan bahwasanya terdapat hubungan yang linear secara signifikan antara variabel beban kerja dan *work life balance*. Dengan demikian, asumsi linearitas telah terpenuhi.

Selanjutnya, guna menguji pengaruh beban kerja terhadap *work life balance*, dilakukan analisis regresi linear sederhana.

Tabel 2. Uji Regresi Linear Sederhana

Model	R	Sig.
(Constant)	90.961	<,001
Beban Kerja	-1.785	<,001

Dari hasil diperoleh nilai signifikansi (Sig.) guna variabel beban kerja ialah <0,001, yang lebih kecil dari 0,05. Maka H<sub>a</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak, Hal ini menunjukkan bahwasanya beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *work life balance*. Nilai Konstanta (B) ialah *work life balance* sejumlah 90.961 dan Nilai beban kerja sejumlah -1.785. Selanjutnya dapat diketahui persamaan regresi yakni Y=90.961-1.785, hal ini memiliki makna bahwasanya ketika beban kerja meningkat maka *work life balance* mengurang sejumlah 89.176. Sehingga koefisien bernilai negatif yang dapat disimpulkan bahwasanya terdapat pengaruh yang negatif antara beban kerja terhadap *work life balance* pada karyawan produksi PT XYZ. Berdasarkan hasil analisis data, riset ini menemukan bahwasanya beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *work life balance* pada karyawan produksi di PT XYZ.

Lalu dilakukan uji tambahan yaitu uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dan kategorisasi. Dengan melakukan uji koefisien determinasi, maka kita dapat melihat besaran pengaruh antara variabel *independen* terhadap variabel *dependen*.

Tabel 3. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model	R	R.Square
	.749 <sup>a</sup>	.561

Hasil pada tabel menunjukkan nilai R Square sejumlah 0,561. Angka ini mengindikasikan bahwasanya variabel beban kerja memberikan pengaruh sejumlah 56,1% terhadap variabel *work life balance* (WLB), sedangkan sisanya (43,9%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam riset ini.

Temuan ini menjawab hipotesis riset dan mengonfirmasi bahwasanya semakin tinggi beban kerja yang dirasakan

karyawan, maka akan semakin rendah tingkat *work life balance* mereka. Nilai pengaruh sejumlah 56.1% menegaskan bahwasanya beban kerja ialah faktor prediktor yang sangat kuat dalam menentukan keseimbangan kehidupan kerja karyawan di perusahaan tersebut.

Hasil dari penyebaran data kepada 124 karyawan yang terdiri dari dua skala alat ukur yaitu skala beban kerja dan *work life balance scale (WLBS)*. Respon pada skala dikategorikan sesuai pada setiap skalanya, dimana pada skala beban kerja dan skala *work life balance* dibagi menjadi tiga kategorisasi yaitu rendah, sedang, dan tinggi.

Tabel 4. Uji Kategorisasi *Work Life Balance*

Work life balance	Frequency	Percent
Rendah	34	27.4
Sedang	66	53.2
Tinggi	24	19.4
Total	124	100

Hasil pada table menunjukkan subjek kategorisasi *work life balance* Rendah sebanyak 34 orang dengan persentase 27,4%, kategori Sedang sebanyak 66 orang dengan prestase 53.2 % dan kategori tinggi sebanyak 24 orang dengan persentase 19.4%. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwasanya sebagian besar karyawan di PT XYZ memiliki *work life balance* terdapat pada kategori sedang.

Tabel 4. Uji Kategorisasi Beban Kerja

Beban kerja	Frequency	Percent
Rendah	12	9.7
Sedang	61	49.2
Tinggi	51	41.1
Total	124	100

Subjek dengan kategorisasi beban kerja rendah sebanyak 12 orang dengan persentase 9.7%, kategori sedang sebanyak 61 orang dengan persentase 49.2%, dan kategori tinggi sebanyak 51 orang dengan persentase 41.1%. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwasanya

sebagian besar karyawan di PT XYZ memiliki beban kerja terdapat pada kategori sedang.

Hasil riset ini menunjukkan bahwasanya beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *work life balance* pada karyawan produksi PT XYZ. Secara teoritis, temuan ini sejalan dengan pandangan Koesomowidjojo dan Marâ (2017) yang menyatakan bahwasanya beban kerja yang mencakup kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai dapat memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja. Semakin tinggi beban kerja yang dialami, semakin besar pula potensi gangguan terhadap waktu dan energi yang seharusnya dialokasikan guna kehidupan pribadi. Hal ini juga relevan dengan teori Fisher et al. (2009) yang menguraikan empat dimensi *work life balance*, di mana beban kerja cenderung meningkatkan *Work Interference with Personal Life* (WIPL), yaitu kondisi ketika pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi.

Hasil ini konsisten dengan sejumlah riset sebelumnya. Afrianty dan Rizky (2018) menemukan bahwasanya beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap *work life balance*. Demikian pula, Hassan et al. (2024) menunjukkan bahwasanya beban kerja yang tinggi, bersama dengan tingkat stres yang meningkat, secara signifikan menurunkan *work life balance*. Riset Thimmapuram et al. (2019) juga menegaskan bahwasanya beban kerja, alur kerja, dan penjadwalan ialah faktor-faktor utama yang memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja. Dengan demikian, temuan riset ini memperkuat bukti empiris yang telah ada.

Secara statistik, hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan koefisien regresi sejumlah -1,785 dengan nilai signifikansi  $< 0,001$  ( $p < 0,05$ ), yang berarti setiap kenaikan satu poin beban kerja akan menurunkan *work life balance* sejumlah 1,785 poin. Persamaan regresinya ialah  $Y = 90,961 - 1,785X$ , yang menegaskan adanya hubungan negatif. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sejumlah 0,561 mengindikasikan bahwasanya 56,1% *work life balance* karyawan dapat dijelaskan oleh beban kerja, sementara 43,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam riset ini, seperti dukungan sosial, budaya organisasi (Kossek et al., 2011), atau kebijakan fleksibilitas kerja (Wang et al., 2020).

Hasil kategorisasi sebagian besar responden memiliki *work life balance* pada kategori sedang (53,2%), sementara 27,4% berada pada kategori rendah, dan 19,4% pada kategori tinggi. Di sisi lain, beban kerja karyawan berada pada kategori sedang (49,2%), tinggi (41,1%), dan rendah (9,7%). Temuan ini menunjukkan bahwasanya meskipun mayoritas karyawan berada pada tingkat sedang guna kedua variabel, terdapat proporsi signifikan karyawan dengan beban kerja tinggi dan *work life balance* rendah. Kondisi ini menjadi indikator penting bagi manajemen bahwasanya pengaturan beban kerja dan kebijakan *work life balance* perlu mendapat perhatian serius guna mencegah penurunan produktivitas karyawan.

Secara keseluruhan, hasil riset ini memberikan dukungan empiris terhadap teori dan riset terdahulu bahwasanya beban kerja yang tinggi akan berdampak negatif terhadap keseimbangan kehidupan

kerja. Temuan ini juga mempertegas bahwasanya beban kerja ialah prediktor kuat bagi *work life balance*, sehingga pengelolaan beban kerja yang efektif menjadi strategi penting dalam menjaga kesejahteraan karyawan dan keberlangsungan kinerja organisasi.

## SIMPULAN

Riset ini membuktikan bahwasanya beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *work life balance*. Nilai R<sup>2</sup> sejumlah 56,1% menunjukkan bahwasanya beban kerja hanya menjelaskan sebagian dari *work life balance*, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain seperti dukungan sosial, budaya organisasi, dan kebijakan fleksibilitas kerja. Dukungan sosial yang kuat dari rekan kerja maupun atasan dapat mengurangi konflik kerja keluarga, sementara kebijakan fleksibilitas kerja terbukti membantu karyawan menjaga keseimbangan hidup dan meningkatkan kesejahteraan.

Peneliti selanjutnya disarankan guna menambahkan variabel dukungan sosial, budaya organisasi, dan fleksibilitas kerja dalam riset.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afrianty, W. T., & Rizky, D. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dengan *work-life balance* sebagai variabel intervening. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 61(4), 1–10.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan skala psikologi* (Edisi ke-2). Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2017). *Metode riset psikologi* (Edisi ke-2). Pustaka Pelajar.
- Chan, G. S. H. (2015). Part-time event management employee expected quality of work life. *International Journal of Business and Management*, 10(5), 233–243.
- Creswell, J. W. (2018). *Riset kualitatif & desain riset: Memilih di antara lima pendekatan* (A. L. Lazuardi, Penerj.). Pustaka Pelajar.
- Fisher, G., Bulger, C., & Smith, C. (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 multivariante dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, G. (2019). Reliabilitas dan validitas konstruk *work-life balance* di Indonesia. *JPPP - Jurnal Riset Dan Pengukuran Psikologi*, 8(2), 88–94. <https://doi.org/10.21009/jppp.082.05>
- Hassan, Z., Ali, A., & Imran, M. (2024). Influence of workload and level of stress on work-life balance, organizational commitment, and performance among the employees in higher education context of Maldives. *Sarcouncil Journal of Economics and Business Management*, 15–30. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14502302>
- Holland, P., Tham, T. L., Sheehan, C., & Cooper, B. (2019). The impact of perceived workload on nurse satisfaction with work-life balance and intention to leave the occupation. *Applied Nursing Research*, 49, 70–76.
- Koesomowidjojo, S., & Marâ, R. I. H. (2017). *Panduan praktis menyusun analisis beban kerja* (Edisi pertama). Penebar Suadaya.
- Kossek, E. E., Pichler, S., Bodner, T., & Hammer, L. B. (2011). Workplace social support and work-family conflict: A meta-analysis clarifying the influence of general and work-specific supervisor and organizational support. *Personnel Psychology*, 64(2), 289–313. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2011.01211.x>
- Online, I., Hassan, Z., Ali, A., & Imran, M. (2024). *Sarcouncil Journal of Economics and Business Management Influence of Workload and Level of Stress on Work Life Balance , Organizational Commitment and Performance among the Employees in Higher Education Context of Maldives*. o(December), 15–30. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14502302>
- Rosyada, M. A. A. (2023). *Pengaruh Work Life Balance Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Negeri Sipil Kementrian Kesehatan*

*Direktorat Surveilans Dan Kekarantinaan Kesehatan).*

- Savitri, M., & Gunawan, A. (2023). Dampak keseimbangan kehidupan kerja dan kesehatan mental pada kinerja dan kepuasan kerja saat pandemi COVID-19. *ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(1), 21–27.
- Sugiyono. (2021). *Metode riset kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Thimmapuram, J. R., Grim, R., Bell, T., Benenson, R., Lavallee, M., Modi, M., Noll, D., & Salter, R. (2019). Factors influencing work-life balance in physicians and advance practice clinicians and the effect of Heartfulness meditation conference on burnout. *Global Advances in Health and Medicine*, 8, 1–7. <https://doi.org/10.1177/2164956118821052>
- Umartiwi, R. (2017). *Hubungan antara persepsi Beban Kerja dengan Work Life Balance pada karyawan bagian produksi PT X*.
- Veriyanto, A. (2024). Pengaruh beban kerja terhadap work-life balance dan dampaknya terhadap keterikatan kerja (Studi pada karyawan produksi bagian garment di PT. Apac Inti Corpora). *Jurnal*, 2, 91–102.
- Wang, B., Liu, Y., Qian, J., & Parker, S. (2020). Achieving effective remote working during the COVID-19 pandemic: A work design perspective. *Applied Psychology*, 70(1), 16–59. <https://doi.org/10.1111/apps.12290>
- Yuslinda, Y., Astaginy, N., & Hendrik, H. (2023). Pengaruh beban kerja dan work-life balance terhadap stres kerja pada unsur pimpinan di lingkup Fakultas USN Kolaka. *Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Bisnis*, 1(2).