



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol.4 No.4 (2025) pp: 1696-1703

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Analisis Pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada PT Nusantara Building Industries Demak)

Nada Nisrina Firdaus¹, Rauli Sijabat², Rr. Hawik Ervina Indiworo³

^{1,2}Manajemen, Universitas Persatuan Guru Republik Indonesia Semarang, Jawa Tengah, Indonesia

¹nadanisrina23@gmail.com, ²raulisijabat@upgris.ac.id, ³hawikervina@upgris.ac.id

Abstrak

This study investigates the influence of work life balance and workload on employee performance with job satisfaction as a mediating variable at PT Nusantara Building Industries Demak. The research employs a quantitative explanatory approach and uses a total sampling technique involving 171 employees. Data were collected using a structured questionnaire and analyzed through Structural Equation Modeling (SEM) with AMOS version 28 to test direct and indirect relationships between variables. The findings indicate that work life balance has a positive and significant effect on both job satisfaction and employee performance. Employees who are able to balance work demands with personal life tend to feel more satisfied and perform better in their roles. In contrast, workload shows a positive effect on job satisfaction but does not significantly influence employee performance. Furthermore, the study reveals that job satisfaction does not significantly mediate the relationship between workload and employee performance, nor does it mediate the relationship between work life balance and employee performance. These results highlight the importance of maintaining work life balance as a strategic factor for improving satisfaction and performance within the company. Although workload does not directly decrease performance, it must still be managed effectively to prevent declines in job satisfaction. The implications of this study encourage companies to develop work policies and a supportive organizational climate that enable employees to achieve balance between work and personal life, thus optimizing long-term performance outcomes.

Keywords: Work Life Balance, Workload, Job Satisfaction, Employee Performance

1. Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini, intensitas persaingan dalam dunia bisnis semakin meningkat sejalan dengan pertumbuhan ekonomi global yang terlihat dari bertambahnya jumlah pesaing di berbagai sektor, termasuk dalam aspek produksi, pemasaran, pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM). Setiap perusahaan memiliki target yang harus dicapai dalam jangka waktu tertentu oleh karyawan. Perkembangan perusahaan didukung oleh keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas, di mana karyawan berperan sebagai aset utama yang terlibat dalam perencanaan dan pelaksanaan setiap aktivitas organisasi (Poluan, 2018). Dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat, sangat penting bagi PT Nusantara Building Industries untuk memastikan bahwa kinerja karyawan tetap optimal agar dapat bersaing dengan perusahaan lain di sektor yang sama. Penurunan kinerja karyawan akibat terganggunya *work life balance* dan meningkatnya beban kerja dapat menyebabkan penurunan kualitas produk, keterlambatan dalam penyelesaian proyek, serta menurunnya daya saing perusahaan di pasar nasional maupun global. Untuk meningkatkan kinerja karyawan PT.

NBI melakukan penilaian standar kinerja yang disebut KPI (*Key Performance Indicator*) dengan tujuan mengetahui kinerja karyawan sudah mencapai target yang telah ditentukan perusahaan atau tidak. Berdasarkan data *Key Performance Indicators* (KPI) PT Nusantara Building Industries terjadi fluktuasi kinerja dengan penurunan signifikan pada bulan tertentu. Hal ini dapat diketahui pada Januari 76,99%, bulan Februari 2025 mengalami penurunan sebesar 71,77. Pada bulan Maret 2025 kinerja karyawan kembali meningkat menjadi 77,12% yang bisa mencerminkan adanya intervensi manajerial yang positif, namun bulan April 74,49% dan bulan Mei 70,77% tahun 2025 mengalami penurunan yang menunjukkan adanya masalah yang perlu diteliti lebih lanjut. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pada keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ketidakseimbangan dalam aspek ini dapat menyebabkan stress, kelelahan, dan

Analisis Pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja
(Studi Kasus Pada PT Nusantara Building Industries Demak)

ketidakpuasan yang dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan. Selain itu, beban kerja yang berlebihan dapat menjadi faktor penyebab penurunan kinerja (Romdhon & Putro, 2024). Karyawan yang menghadapi beban kerja yang tinggi cenderung mengalami burnout yang dapat mengurangi produktivitas. Kepuasan kerja berfungsi sebagai variabel mediasi yang penting dalam hubungan antara *work life balance*, beban kerja dan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan akan termotivasi dan berkomitmen sehingga dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat memperburuk dampak negatif dari beban kerja yang tinggi dan ketidakseimbangan *work life balance*. Hal ini menandakan perlunya analisis lebih dalam untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung serta dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan dalam mencapai kinerja optimal. Penurunan ini dapat menjadi indikasi adanya masalah pada kinerja karyawan PT Nusantara Building Industries (Ritonga et al., 2025).

Penelitian yang dilakukan oleh (Mujahidin et al., 2023) menemukan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian lain yang dilakukan oleh (Timbuleng et al., 2023) menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan (Sabila et al., 2025) menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian (Saputra, 2024) menemukan beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan. Penelitian yang dilakukan oleh (Azhari & Supriyatin, 2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Namun, penelitian lain yang dilakukan oleh (Yuliana & Fadhli, 2023) menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja yang negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil-hasil ini menunjukkan adanya perbedaan dalam temuan penelitian sehingga penting untuk memperhatikan konteks dan faktor-faktor lain yang mungkin memengaruhi hubungan antara *work life balance*, beban kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang diatas dan adanya kesenjangan pada penelitian terdahulu penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh *Work life balance*, Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus PT Nusantara Building Industries Demak)”.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan explanatory research dengan pendekatan kausalitas, yaitu penelitian yang ingin mencari penjelasan dalam bentuk hubungan sebab akibat (cause – effect) antar beberapa konsep atau beberapa variabel atau beberapa strategi yang dikembangkan dalam manajemen (Ferdinand, 2006). Penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Dalam penelitian penelitian dilakukan secara nonprobability sampling dengan metode pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampling total yang diambil adalah seluruh karyawan PT Nusantara Building Industries yang jumlah populasi sebanyak 171 karyawan. Sampel total adalah teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua (Sugiyono, 2022). Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya; hasil pengujian menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai reliability di atas 0,70 yang mengindikasikan instrumen penelitian tergolong sangat reliabel dan valid untuk digunakan. Analisis data menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan bantuan perangkat lunak statistik yang sesuai, dimana pengujian hipotesis didasarkan pada p-value untuk menentukan signifikansi hubungan antar variabel, serta evaluasi goodness of fit model menggunakan indeks seperti CMIN/DF, GFI, AGFI, TLI, CFI, dan RMSEA sesuai standar referensi statistik SEM. Variabel yang diteliti adalah *Work life balance* (WLB), Beban Kerja (BB), Kepuasan Kerja (KE), dan Kinerja Karyawan (KI). Simbol X1 dan X2 merepresentasikan faktor-faktor yang diasumsikan mempengaruhi kepuasan kerja (Z) dan keputusan pembelian (Y), dimana pengaruh langsung dan tidak langsung melalui kepuasan kerja diuji dalam model tersebut.

3. Hasil dan Diskusi

Pengujian validitas digunakan untuk mengetahui hasil kuesioner valid atau tidak. Nilai loading factor atau standardized regression weight dianggap valid jika indikator memiliki nilai $\geq 0,05$. Instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Tabel 1 Uji Validitas

Variabel	Indikator	Loading Factor	Keterangan
Work Life Balance (X1)	WLB1	0,912	Valid
	WLB2	0,714	Valid
	WLB3	0,870	Valid

Beban Kerja (X2)	BB1	0,728	Valid
	BB2	0,875	Valid
	BB3	0,810	Valid
	BB4	0,735	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	KE1	0,895	Valid
	KE3	0,706	Valid
	KE4	0,845	Valid
	KE5	0,861	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	KE6	0,633	Valid
	KI1	0,868	Valid
	KI2	0,843	Valid
	KI3	0,876	Valid
	KI4	0,930	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

Tabel diatas menunjukkan bahwa indikator yang nilainya $\leq 0,05$ sudah didrop pada variabel kepuasan kerja. Indikator yang didrop yaitu KE2 dengan nilai 0,492. Setelah variabel sudah memiliki indikator yang nilainya $\geq 0,05$ bisa digunakan untuk pengujian berikutnya.

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Variabel	Construct Reliability	Keterangan
Work Life Balance	0,873	Reliabel
Beban Kerja	0,847	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,893	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,931	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2025.

Uji reliabilitas untuk memastikan apakah penelitian yang akan dipergunakan untuk mengumpulkan data variabel penelitian reliabel atau tidak. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Apabila nilai Construct Reliability (CR) $> 0,7$ maka secara keseluruhan dikatakan reliabel (Sugiyono, 2021).

Tabel 3 Goodness of Fit Model Sesudah Modifikasi

Goodness of fit indeks	Cut off value	Hasil	Evaluasi Model
Chi-Square (df=98)	Nilai yang disarankan $< 149,449$	141,899	Fit
Probability	$\geq 0,05$	0,000	Tidak Fit
CMIN/DF	$\leq 2,00$	2,326	Marginal Fit
GFI	$\geq 0,90$	0,912	Fit
AGFI	$\geq 0,90$	0,804	Tidak Fit
TLI	$\geq 0,95$	0,938	Marginal Fit
CFI	$\geq 0,95$	0,968	Fit
RMSEA	$\leq 0,08$	0,088	Marginal Fit

Sumber: Data primer yang diolah, 2025.

Berdasarkan hasil analisis pengujian goodness of fit setelah dilakukan modifikasi, diperoleh nilai chi-square memenuhi kriteria fit. Meskipun nilai probability menunjukkan belum sepenuhnya signifikan, namun sebagian besar indeks lainnya berada pada kategori fit hingga marginal fit. Nilai GFI dan CFI menunjukkan kesesuaian model yang baik, sementara CMIN/DF, TLI, dan RMSEA termasuk kategori marginal fit. Namun AGFI yang berada di bawah batas ideal sehingga dikategorikan tidak fit. Secara keseluruhan dapat dinyatakan memiliki tingkat kesesuaian yang memadai (*acceptable fit*) dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 4 Hasil Pengujian Kelayakan Model Penelitian

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Keterangan
KE <--- WLB	0,712	0,100	7.091	***	Positif Signifikan
KE <--- BB	0,209	0,062	3.401	***	Positif Signifikan
KI <--- KE	0,134	0,146	0,923	0,356	Positif Tidak Signifikan
KI <--- WLB	0,880	0,144	6,128	***	Positif Signifikan
KI <--- BB	-0,026	0,072	-0,361	0,718	Negatif Tidak Signifikan

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada tabel 4, dapat diidentifikasi tingkat signifikan suatu hipotesis melalui nilai p-value. Tingkat signifikansi ($\alpha = \alpha$) sebesar 0,05. Jika p-value < 0,05 maka hipotesis diterima dan jika p-value > 0,05 maka hipotesis ditolak. Berikut hasil output yang diperoleh pada tabel diatas.

Tabel 5 Hasil Pengujian Kelayakan Model Penelitian Hipotesis

Hipotesis	P-Value	Batas	Keterangan
H1 <i>Work life balance</i> berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan	0,000	< 0,05	Diterima
H2 Beban Kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan	0,718	< 0,05	Ditolak
H3 Kepuasan Kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan	0,356	< 0,05	Ditolak
H4 <i>Work life balance</i> berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja	0,000	< 0,05	Diterima
H5 Beban Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja	0,000	< 0,05	Diterima
H6 <i>Work life balance</i> berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi Kepuasan Kerja	0,362	< 0,05	Ditolak
H7 Beban Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi Kepuasan Kerja	0,375	< 0,05	Ditolak

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

Pengaruh *Work life balance* Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis didasarkan pada nilai yang diperoleh dari estimasi Structural Equation Modeling (SEM). Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel *Work life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai p-value sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis (H1) diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dimiliki karyawan, maka kinerja yang dihasilkan juga optimal. Karyawan yang mampu menyeimbangkan waktu kerja dan kehidupan pribadi cenderung memiliki motivasi dan produktivitas yang lebih tinggi. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lukmiati et al. (2020), (Mardiani & Widiyanto, 2021), dan Nurwahyuni (2019) menyatakan bahwa *Work life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis didasarkan pada nilai yang diperoleh dari estimasi Structural Equation Modeling (SEM). Nilai p-value sebesar 0,718 menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, karena p-value lebih besar dari 0,05 maka hipotesis (H2) ditolak. Artinya, besar kecilnya beban kerja yang diterima karyawan tidak secara langsung mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Faktor lain seperti kemampuan individu, dukungan organisasi, dan motivasi kerja kemungkinan lebih berperan dalam menentukan kinerja disbanding beban kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Indrayana et al. (2024), dan Kurniawan & Rizki (2022) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis didasarkan pada nilai yang diperoleh dari estimasi Structural Equation Modeling (SEM). Hasil pengujian menunjukkan nilai p-value sebesar 0,356 yang lebih besar dari 0,05 sehingga hipotesis (H3) ditolak. Hal ini menandakan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun karyawan merasa puas terhadap pekerjaan, hal tersebut belum tentu berdampak langsung pada peningkatan hasil pekerjaan. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hanafie & Bungo (2019), dan Alfain et al., (2024) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif tidak signifikan.

Pengaruh *Work life balance* Terhadap Kepuasan Kerja

Pengujian hipotesis didasarkan pada nilai yang diperoleh dari estimasi Structural Equation Modeling (SEM). Nilai p-value sebesar 0,000 menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antara *work life balance* dan kepuasan kerja. Dengan demikian, hipotesis diterima. Hal ini berarti keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan yang dapat mengelola waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan baik akan merasa lebih puas, bahagia, dan nyaman dalam bekerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Farentino Razak et al., (2022), Rivaldi Erwilfan et al., (2024), dan Chemical et al., (2025), menyatakan bahwa *Work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Pengujian hipotesis didasarkan pada nilai yang diperoleh dari estimasi Structural Equation Modeling (SEM). Hasil pengujian menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai p sebesar 0,000. Dengan demikian, hipotesis diterima. Artinya, beban kerja yang dikelola dengan baik dan sesuai kemampuan karyawan dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja. Sebaliknya, beban kerja yang berlebihan cenderung menurunkan kepuasan kerja karena menyebabkan stres dan kelelahan. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nastiti (2022), Astuti et al., (2022), dan Kojo & Rumokoy, (2016), menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan karyawan.

Pengaruh *Work life balance* Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Kepuasan Kerja

Pengujian hipotesis didasarkan pada nilai yang diperoleh dari estimasi Structural Equation Modeling (SEM). Berdasarkan hasil uji mediasi (Sobel test), nilai p sebesar 0,362 lebih besar dari 0,05, sehingga hipotesis ditolak. Artinya, Kepuasan Kerja tidak mampu memediasi hubungan antara *Work life balance* dan Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh *Work life balance* terhadap Kinerja Karyawan bersifat langsung dan tidak melalui peningkatan kepuasan kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniasari & Bahjahtullah (2022), dan Fabanyo et al., (2025), menyatakan bahwa *Work life balance* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja.

Beban Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Kepuasan Kerja

Pengujian hipotesis didasarkan pada nilai yang diperoleh dari estimasi Structural Equation Modeling (SEM). Nilai p sebesar 0,375 menunjukkan bahwa pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja tidak signifikan, sehingga hipotesis ditolak. Artinya, Kepuasan Kerja bukan merupakan variabel yang mampu menjembatani hubungan antara Beban Kerja dan Kinerja Karyawan. Dengan kata lain, meskipun beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, efek tersebut tidak cukup kuat untuk meningkatkan kinerja secara tidak langsung. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyu et al., (2020), Wulandari et al., (2022), dan (Saputra, 2024) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dalam penelitian “Pengaruh *Work life balance* dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi” maka dapat disimpulkan *Work life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kata lain hipotesis (H1) diterima. Artinya, semakin baik keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Beban kerja berpengaruh positif terhadap

kepuasan kerja, namun tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara langsung. Beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kata lain hipotesis (H2) ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa besar atau kecilnya beban kerja yang diterima karyawan tidak memberikan pengaruh yang berarti terhadap tingkat kinerja mereka. Kepuasan kerja juga tidak berpengaruh signifikan langsung terhadap kinerja karyawan dalam konteks penelitian ini. Kepuasan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kata lain hipotesis (H3) ditolak. Meskipun arah hubungannya positif, hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja belum menjadi faktor utama yang menentukan tinggi rendahnya kinerja. *Work life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dengan kata lain hipotesis (H4) diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan. Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dengan kata lain hipotesis (H5) diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa beban kerja yang diberikan perusahaan masih berada pada batas yang wajar dan dapat diterima karyawan. *Work life balance* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dengan kata lain (H6) ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berperan sebagai variabel mediasi yang kuat dalam hubungan antara *work life balance* dan kinerja. Beban kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dengan kata lain (H7) ditolak. Artinya, kepuasan kerja tidak mampu menjadi perantara yang signifikan antara beban kerja dan kinerja.

Referensi

- Alfain, M. Z., Noekent, V., & Shidiq, R. F. (2024). *THE INFLUENCE OF JOB SATISFACTON AND QUALITY OF WORK LIFE ON EMPLOYEE PERFORMANCE : THE MEDIATING ROLE OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT* © 2024 Universitas Negeri Semarang. 13(4), 418–429.
- Astuti, R. D., Herawati, J., & Sepytarini, E. (2022). *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal Pengaruh Beban Kerja , Stress Kerja , dan Lingkungan Kerja Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*. 4(4), 1119–1136. <https://doi.org/10.47476/reslaj.v4i4.1065>
- Azhari, R., & Supriyatin. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9(6), 1–25.
- Chemical, C. V. F. A., Billa, S., Setiawan, A., & Siddiq, A. M. (2025). *Pengaruh Work life balance , Lingkungan Kerja , dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. 8(1). <https://doi.org/10.32877/eb.v8i1.2775>
- Farentino Razak, R., Suwarsi, S., & Firdaus, S. (2022). Business and Management Pengaruh Beban Kerja dan *Work life balance* terhadap Kepuasan Kerja. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 2(1), 201–205.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister ...*, 3(September), 224–234. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/5041>
- Hanafie, R. H., & Bungo, M. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. 2, 53–65.
- Indrayana, D. S., Ibnu, F., & Sukono, F. (2024). *Pengaruh Beban Kerja , Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 2(1), 9–18.
- Kojo, K. F. S. T. C., & Rumokoy, F. S. (2016). *ISSN 2303-1174 K. F.S. Tambengi., C. Kojo., F.S. Rumokoy. Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja.....* 4(4), 1088–1097.
- Kurniasari, D. M., & Bahjahtullah, Q. M. (2022). *Dewi Melinia Kurniasari*. 23–39.
- Fabanyo, N., Hasyim, A. W., & Alhadar, F. M. (2025). *Kata Kunci: Keseimbangan Kerja dan*. 12(2), 821–853.
- Kurniawan, I. S., & Rizki, F. Al. (2022). *Ignatius Soni Kurniawan dan Fahmi Al Rizki Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa , Indonesia Diterima : Abstrak Direvisi : Disetujui : Kata kunci : Beban kerja , Kinerja Karyawan , Motivasi Kerja , Stres Kerja Abstract Pengaruh*

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i4.3640>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Stres Kerja , Beban Kerja Da. 2, 104–110.

- Lukmiati, R., Samsudin, A., & Jhoansyah, D. (2020). *PENGARUH WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KARYAWAN STAFF PRODUKSI PT. MUARA TUNGGAL CIBADAK - SUKABUMI*. 3(3), 46–50.
- Lumonon, R. R., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh *Work life balance*, Kesehatan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi the Influence of *Work life balance*, Occupational Health and Workload on Employee Job Satisfaction Pt. Tirta Investama. *Jurnal EMBA*, 7(4), 4671–4680.
- Luthan, L. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank 9 Jambi Cabang Kerinci. *Al Fiddhoh: Journal of Banking, Insurance, and Finance*, 4(2), 119–128. <https://doi.org/10.32939/fdh.v4i2.2899>
- Mujahidin, N., Kasran, M., & Sampetan, S. (2023). Pengaruh Work-Life Balance, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Palopo. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(3), 2213–2206. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Nastiti, R. W. (2022). *PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMITMEN AFEKTIF PADA PT FUBORU*. 1(11), 2337–2348.
- Nur Intan Maslichah Kadarisman Hidayat. (2017). *KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi pada Perawat RS Lavalette Malang Tahun 2016)*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 49(1), 60–68.
- Patimah, P., Bakhri, S., & Faozi, M. M. (2024). Work-Life Balance dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di (KPKNL) Cirebon. *Jurnal EMA*, 9(1), 97. <https://doi.org/10.51213/ema.v9i1.418>
- Poluan, A. R. (2018). Pengaruh Work-Life Balance, Beban Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Negara Indonesia (PERSERO) TBK, Kantor Cabang Manado Alfian. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Vol, 6*, 347–356.
- Ritonga, T., Syahsudarmi, S., & Afriana Munthe, R. (2025). Pengaruh *Work life balance* Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *Jurnal Mahasiswa Magister Manajemen*, 2(2), 354–365. <https://journal.unilak.ac.id/index.php/BASELINE>
- Rivaldi Erwilfan, Aminuddin Irfani, & Aditya Wirayudha. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Work-life Balance terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Megacipta Nusantara Engineering. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 4(1), 479–484. <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v4i1.11163>
- Romdhon, S., & Putro, B. E. (2024). Pengaruh Work-Life Balance dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Yamaha Bahana Cianjur). *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Industri Berkelanjutan IV, 5666*(Senastitan Iv), 1–8.
- Sabila, R. N., Saptaria, L., & Dewi, A. S. (2025). Pengaruh Work Family Conflict, Beban Kerja Dan *Work life balance* Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan Pada PT BPR Bank Tulungagung. *EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(4), 6411–6418. <https://doi.org/10.56799/ekoma.v4i4.9152>
- Saputra, P. (2024). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Bank Kalsel). *Manajemen Business Innovation Conference*, 7, 836–847. <https://ejurnal-unespadang.ac.id/index.php/MJ/article/view/583>
- Sijabat, R., & Hermawati, R. (2021). Studi Beban Kerja Dan Stress Kerja Berdampak Burnout Pada Pekerja Pelaut Berkebangsaan Indonesia. *Jurnal Sains Dan Teknologi Maritim*, 22(1), 75. <https://doi.org/10.33556/jstm.v22i1.270>
- Timbuleng, C., Lengkong, V. P. K., & Lumantow, R. Y. (2023). Pengaruh *Work life balance*, Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i4.3640>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

- Pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(4), 758–770. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i4.52201>
- Wahyu, D., Gede, A., Ketut, M. I., & Putu, A. M. (2020). *DENGAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI LIGA WARUNG RESTORAN KUTA , BALI THE IMPACT OF WORKLOAD AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE MEDIATED BY JOB SATISFACTION AT LIGA WARUNG RESTAURANT , KUTA , BALI*. 13(2), 1–12.
- Wulandari, I. S., Sutrisno, & Kurniawan, B. (2022). *Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja melalui Variabel Mediasi Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PNM Mekaar Area Batang 2 Fakultas Ekonomi dan Bisnis , Universitas PGRI Semarang , Semarang , Indonesia Info Artikel PENDAHULUAN Sejarah perkembangan ek. 1(2)*, 10–23.
- Wahyudi, N. K. S., & Sudibya, I. G. A. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Pada Kinerja Karyawan di Natya Hotel Kuta Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud. E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(2), 870–897.
- Widiantoro, R., & Lumban Gaol, P. (2024). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Lingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat. *Jurnal Sumber Daya Aparatur*, 6(1), 63–85. <https://doi.org/10.32834/jsda.v6i1.757>
- Yuliana, E., & Fadhli, K. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Industri Tenun Dua Thermos. *Margin Eco*, 7(1), 58–66. <https://doi.org/10.32764/margin.v7i1.3921>
- Yuwana, F., & Sanjaya, A. (2022). Pengaruh Work-Life Balance dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Pada Bankaltimtara Syariah Cabang Jl. A Yani Samarinda). *Journal of Business Management Education |*, 7(2), 1–7.