



## **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)**

**Mohamad Iman Taufiq<sup>1</sup>, Mohamad Adam<sup>2</sup>, Muhammad Ichsan Hadjri<sup>3</sup>, Yuliani Yuliani<sup>4</sup>, Zunaidah Zunaidah<sup>5</sup>**

<sup>1</sup>Universitas Sriwijaya, Palembang, Indonesia, [pais.topik@gmail.com](mailto:pais.topik@gmail.com)

<sup>2</sup>Universitas Sriwijaya, Palembang, Indonesia, [mr\\_adam88@unsri.ac.id](mailto:mr_adam88@unsri.ac.id)

<sup>3</sup>Universitas Sriwijaya, Palembang, Indonesia, [ichsanhadjri@fe.unsri.ac.id](mailto:ichsanhadjri@fe.unsri.ac.id)

<sup>4</sup>Universitas Sriwijaya, Palembang, Indonesia, [yulianisyapril@unsri.ac.id](mailto:yulianisyapril@unsri.ac.id)

<sup>5</sup>Universitas Sriwijaya, Palembang, Indonesia, [zunaidah@fe.unsri.ac.id](mailto:zunaidah@fe.unsri.ac.id)

Corresponding Author: [pais.topik@gmail.com](mailto:pais.topik@gmail.com)<sup>1</sup>

**Abstract:** 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.

**Keyword:** *Work Life Balance, Workload, Job Satisfaction, Employee Performance*

**Abstrak:** 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

## PENDAHULUAN

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. 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
<b>Total Kinerja Rendah &amp; Sedang (&lt;85)</b>	<b>66</b>	<b>96</b>	<b>30</b>	<b>Meningkat</b>
Kinerja Baik (86-90)	37	9	-28	Menurun
Kinerja Sangat Baik (91-95)	40	25	-15	Menurun
<b>Total Kinerja Baik &amp; Sangat Baik (86-95)</b>	<b>77</b>	<b>34</b>	<b>-43</b>	<b>Menurun</b>
Kinerja Istimewa (>95)	7	20	13	Meningkat
<b>Total Karyawan</b>	<b>150</b>	<b>150</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

Sumber : PT Pos Indonesia KCU Palembang Tahun 2024

Berdasarkan tabel di atas, 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. Rekapitulasi Jam Kerja**

Bulan (Tahun 2024)	Jam Kerja Karyawan (Jam)	Penyaluran Bansos di Luar Jam Kerja (Jam)	Total 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 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 ini dapat diukur berdasarkan volume tugas yang harus diselesaikan oleh setiap karyawan selama periode bansos, seperti yang ditunjukkan dalam tabel berikut:

**Tabel 2. 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 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 & Harries Arizona 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 3. Data Karyawan *Resign* dan Pensiun Dini**

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

Sumber : PT Pos Indonesia KCU Palembang Tahun 2024

Berdasarkan data yang tercantum dalam Tabel 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.

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 (Soelton 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 uraian yang telah 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.

## METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Pos Indonesia KCU Palembang dengan jumlah populasi adalah sebanyak 150 orang. Sampel pada penelitian ini adalah sampel homogen dan menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh. Istilah lain untuk sampel jenuh adalah sensus, di mana semua anggota populasi dilibatkan sebagai sampel. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini terdiri dari 150 orang. Data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari karyawan PT Pos Indonesia KCU Palembang melalui kuesioner yang disebarluaskan. Kuesioner atau *data collecting* dilakukan dengan menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan metode survei dengan cara kuesioner. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equation Model (SEM)* dalam model dan pengujian hipotesis.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Data dengan PLS-SEM

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Structural Equation Model-Partial Least Square (PLS-SEM), dengan menggunakan aplikasi *Smart PLS-3* dalam model dan pengujian hipotesis. Tahapan dalam analisis data dengan PLS-SEM digunakan dua model yaitu model pengukuran (Outer Model) dan pengujian model structural (Inner Model).

#### Model Pengukuran (*Outer Model*)

Evaluasi model pengukuran/ *Outer Model* di dalam PLS-SEM dilakukan dengan meliputi uji validitas dan uji reliabilitas.

#### Confirmatory Factor Analysis (CFA) Konstruk Eksogen

Validitas dan reliabilitas indikator-indikator yang membentuk konstruk atau variabel laten diuji menggunakan analisis faktor konfirmatori (CFA) pada konstruk eksogen, yaitu *Work life Balance* dan Beban Kerja.

**Tabel 5. Hasil Uji CFA Eksogen**

Variabel	Dimensi/Indikator	Outer Loadings ( $\geq 0,70$ )
<i>Work-Life Balance</i>	<b>Keseimbangan Waktu</b>	<b>0,957</b>
	WLB01	0,800
	WLB02	0,793
	WLB03	0,908
	WLB04	0,882
	<b>Keseimbangan Perhatian</b>	<b>0,804</b>
	WLB05	0,868
	WLB06	0,773
	<b>Keseimbangan Kepuasan</b>	<b>0,855</b>
	WLB07	0,903
	WLB08	0,320
	WLB09	0,839
<b>Beban Kerja</b>	<b>Lingkungan Kerja</b>	<b>0,940</b>
	BK01	0,928

Variabel	Dimensi/Indikator	Outer Loadings ( $\geq 0,70$ )
	BK02	0,965
	BK03	0,979
	<b>Kuantitas Pekerjaan</b>	<b>0,967</b>
	BK04	0,870
	BK05	0,872
	BK06	0,780
	BK07	0,868
	<b>Kualitas Pekerjaan</b>	<b>0,954</b>
	BK08	0,854
	BK09	0,824
	BK10	0,757
	BK11	0,827

Sumber: Olah Data Penelitian, 2025

Pengujian model pengukuran (*measurement model*) terhadap konstruk eksogen dilakukan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas dari indikator-indikator yang membentuk masing-masing variabel laten. Berdasarkan hasil analisis *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) terhadap konstruk *Work-Life Balance* dan Beban Kerja, diperoleh hasil sebagai berikut. Konstruk *Work-Life Balance* terdiri atas tiga dimensi, yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan perhatian, dan keseimbangan kepuasan, yang masing-masing dibentuk oleh sembilan indikator. Sebagian besar indikator menunjukkan nilai *Outer Loading* di atas 0,70, yang berarti telah memenuhi syarat convergent validity. Namun demikian, terdapat satu indikator, yaitu WLB08, yang memiliki nilai *Outer Loading* sebesar 0,320. Nilai ini berada jauh di bawah batas minimal 0,70, sehingga indikator tersebut dinyatakan tidak valid dan disarankan untuk dieliminasi dari model pengukuran.

Sementara itu, pada konstruk Beban Kerja yang terdiri atas tiga dimensi, yakni lingkungan kerja, kuantitas pekerjaan, dan kualitas pekerjaan, seluruh indikator menunjukkan nilai *Outer Loading* yang tinggi dan melebihi batas minimal 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh indikator pada konstruk Beban Kerja valid secara konvergen dan layak untuk dipertahankan dalam model. Dengan demikian, model pengukuran untuk konstruk eksogen dapat dikatakan memiliki validitas konstruk yang baik setelah dilakukan penghapusan terhadap indikator yang tidak memenuhi syarat, yaitu WLB08.

**Tabel 6. Hasil Uji CFA-2 Eksogen**

Variabel	Dimensi/Indikator	Outer Loadings ( $\geq 0,70$ )
<i>Work-Life Balance</i>	Keseimbangan Waktu	<b>0,958</b>
	WLB01	0,800
	WLB02	0,793
	WLB03	0,908
	WLB04	0,882
	<b>Keseimbangan Perhatian</b>	<b>0,804</b>
	WLB05	0,867
	WLB06	0,773
	<b>Keseimbangan Kepuasan</b>	<b>0,861</b>
	WLB07	0,914
	WLB09	0,842

Variabel	Dimensi/Indikator	Outer Loadings ( $\geq 0,70$ )
<b>Beban Kerja</b>	<b>Lingkungan Kerja</b>	<b>0,940</b>
	BK01	0,928
	BK02	0,965
	BK03	0,979
	<b>Kuantitas Pekerjaan</b>	<b>0,967</b>
	BK04	0,870
	BK05	0,872
	BK06	0,780
	BK07	0,868
	<b>Kualitas Pekerjaan</b>	<b>0,954</b>
	BK08	0,854
	BK09	0,824
	BK10	0,757
	BK11	0,827

Sumber: Olah Data Penelitian, 2025

Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa model pengukuran konstruk eksogen pada CFA-2 tidak terdapat nilai  $< 0,7$  pada *outer loadings*, yakni telah memenuhi syarat validitas konvergen secara keseluruhan dan dapat digunakan untuk pengujian model struktural pada tahap selanjutnya.

### Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan memperhatikan tiga indikator utama, yaitu nilai *Composite Reliability* (CR), *Cronbach's alpha*, dan *Average Variance Extracted* (AVE). Suatu konstruk dinyatakan memenuhi kriteria reliabilitas jika nilai *Composite Reliability* melebihi 0,70, nilai *Cronbach's alpha* berada di atas 0,60, dan nilai *AVE* lebih besar dari 0,50.

**Tabel 7. Construct Reliability and Validity**

Variabel	Cronbach's alpha	Composite Reliability (rho_a)	Composite Reliability (rho_c)	Average Variance Extracted (AVE)
Work Life Balance	0,845	0,851	0,906	0,764
Beban kerja	0,941	0,954	0,962	0,893
Kepuasan Kerja	0,924	0,926	0,946	0,815
Kinerja Karyawan	0,944	0,946	0,964	0,899

Sumber: Olah data SmartPLS, 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dan validitas konstruk yang disajikan dalam Tabel 7, seluruh variabel dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria yang disarankan.

### Pengujian Determinasi

Uji determinasi terhadap model struktural dilakukan dengan melihat nilai R-square. R-Square dan R-Square adjusted untuk mengetahui berapa persen variabel eksogen mampu mempengaruhi variabel endogen. Nilai R-Square ditunjukkan pada Tabel 8 di bawah ini:

### Nilai Kebaikan dan Kecocokan Model (*Goodness of Fit*)

Menghitung nilai index gof dapat diperoleh dari akar kuadrat *nilai average varian extracted* dikalikan dengan R Square model.

Rumus :  $GoF = \sqrt{AVE} \times R^2$

Nilai GoF berkisar antara 0 hingga 1, dengan nilai *communality* minimal yang disarankan adalah 0,50. Interpretasi GoF menurut Ghazali dan Kusumadewi (2023) adalah sebagai berikut: nilai 0,10 menunjukkan model dengan kelayakan rendah (GoF kecil), nilai 0,25 menunjukkan kelayakan sedang (GoF sedang), dan nilai 0,36 atau lebih menunjukkan model yang sangat layak (GoF besar).

**Tabel 7. Model Fit**

Variabel	AVE	R-Square
Work life balance	0,764	
Beban kerja	0,893	
Kepuasan kerja	0,815	0,777
Kinerja karyawan	0,899	0,836
Rata-rata	0,8428	0,8065
GOF	0,8247	

Sumber : Olah data, 2025

Berdasarkan Tabel di atas, nilai GoF pada model penelitian ini sebesar 0,8247 yang berarti termasuk dalam kategori GoF besar. Sehingga, dapat disimpulkan model pengukuran dan struktural dalam penelitian ini layak.

### Uji R- Square

**Tabel 8. R-Square**

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
Kepuasan Kerja	0,777	0,774
Kinerja Karyawan	0,836	0,833

Sumber : Olah data SmartPLS, 2025

Berdasarkan hasil pengolahan data yang ditampilkan dalam Tabel 8, diketahui bahwa nilai *R-Square* untuk variabel Kepuasan Kerja adalah sebesar 0,777, sedangkan nilai *R-Square Adjusted* sebesar 0,774. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 77,7% variabilitas dari Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh variabel *Work-Life Balance* dan Beban Kerja, sementara sisanya sebesar 22,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Sementara itu, nilai *R-Square* untuk variabel Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,836 dengan *R-Square Adjusted* sebesar 0,833. Artinya, 83,6% variabilitas dari Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel *Work-Life Balance*, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja sebagai variabel *intervening*.

### Nilai Persentase dan Tingkat pengaruh Antar Variabel

Tingkat pengaruh antar variabel tersebut dapat dilihat dari nilai F Square. Apabila nilai F Square lebih dari 0,35 maka tingkat pengaruh besar, apabila nilai F Square 0,15-0,35 maka

tingkat pengaruh sedang, apabila nilai F Square 0,02-015 maka tingkat pengaruh kecil, apabila nilai F Square lebih kecil dari 0,02 maka dapat diabaikan karena dinggap tidak ada pengaruh.

**Tabel 9. F-square**

Variabel	f-square	Keterangan
Work Life Balance -> Kepuasan Kerja	0,381	Tingkat pengaruh sedang
Work Life Balance -> Kinerja Karyawan	0,041	Tingkat pengaruh kecil
Beban Kerja -> Kepuasan Kerja	1,371	Tingkat pengaruh besar
Beban Kerja -> Kinerja Karyawan	0,123	Tingkat pengaruh kecil
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	1,460	Tingkat pengaruh besar

Sumber : Olah data SmartPLS, 2025

### Nilai Relevansi Prediksi

Nilai relevansi prediksi suatu model dapat dilihat dari nilai Q Square, apabila nilai Q Square lebih dari 0 maka dinyatakan model tersebut memiliki tingkat prediksi yang relevan, sebaliknya apabila nilai Q Square kurang dari 0 maka dinyatakan tidak adanya relavansi prediktif.

**Tabel 10. Q-Square**

	SSO	SSE	Q <sup>2</sup> (=1-SSE/SSO)	Keterangan
Beban Kerja	1.650.000	636.269	0,614	Tingkat Prediksi relevan
Kepuasan Kerja	2.100.000	895.329	0,574	Tingkat Prediksi relevan
Kinerja Karyawan	1.950.000	865.394	0,556	Tingkat Prediksi relevan
Work Life Balance	1.200.000	674.994	0,438	Tingkat Prediksi relevan

Sumber: Hasil Olah Data Penelitian (2025)

### Pengukuran Model Struktural

Kecocokan model dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan metode *Structural Equation Modeling-Partial Least Square* (SEM-PLS) yang dioperasikan melalui perangkat lunak SmartPLS 3.0. Pemilihan metode SEM-PLS didasarkan pada pertimbangan bahwa pendekatan ini mampu menangani kompleksitas hubungan antar variabel laten secara efektif, bahkan dalam kondisi jumlah sampel yang relatif kecil. Selain itu, SEM-PLS memiliki keunggulan karena bersifat non-parametrik, sehingga tidak mensyaratkan data mengikuti distribusi normal tertentu. Hal ini menjadikan SEM-PLS sebagai alat analisis yang fleksibel dan sesuai dengan karakteristik data yang digunakan dalam penelitian ini, sehingga diharapkan mampu memberikan estimasi yang valid dan reliabel terhadap pengaruh variabel *Work-Life Balance* dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel *intervening*.

**Tabel 11. Bootstrapping Path Coefficient**

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P-values
Work Life Balance -> Kepuasan Kerja	0,343	0,344	0,049	7,000	0,000
Work Life Balance -> Kinerja Karyawan	0,113	0,111	0,056	2,025	0,043
Beban Kerja -> Kepuasan Kerja	0,651	0,651	0,051	12,756	0,000
Beban Kerja -> Kinerja Karyawan	-0,257	-0,255	0,047	5,449	0,000
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	1,035	1,034	0,058	17,897	0,000

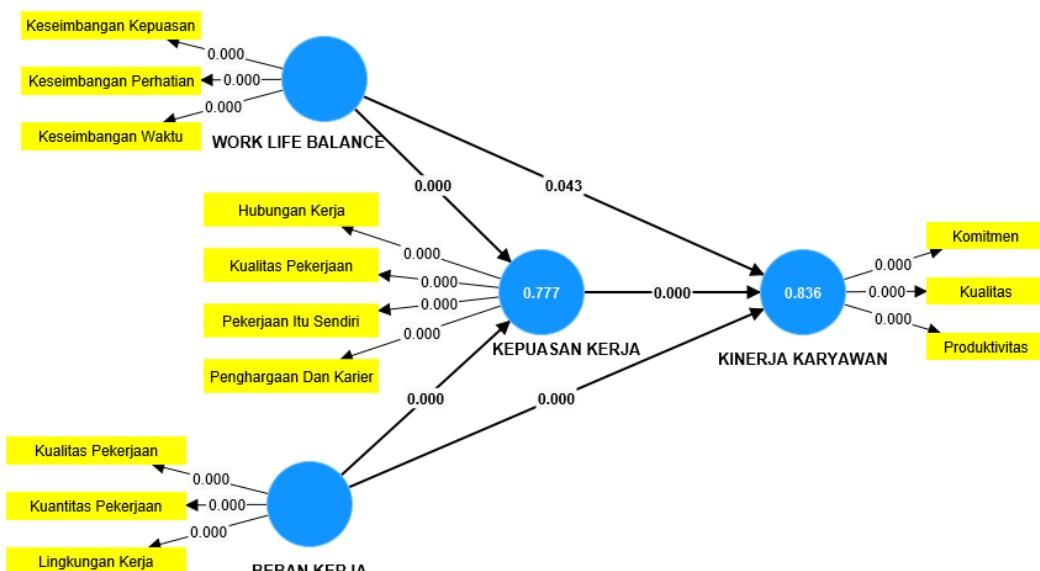
Hasil analisis *Bootstrapping* pada Tabel 11 model struktural menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, dengan nilai *Original sample* sebesar 0,343, nilai *T-statistic* sebesar 7,000 ( $>1,96$ ) dan nilai *p-value* sebesar 0,000 ( $<0,05$ ). Selain itu, *Work-Life Balance* juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai *Original sample* sebesar 0,113, nilai *T-statistic* sebesar 2,025 dan *p-value* sebesar 0,043. Selanjutnya, Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, dengan nilai *Original sample* sebesar 0,651, *T-statistic* sebesar 12,756, dan *p-value* sebesar 0,000. Namun, Beban Kerja menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai *Original sample* sebesar -0,257, *T-statistic* sebesar 5,449, dan *p-value* sebesar 0,000. Adapun pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan juga terbukti positif dan signifikan, dengan nilai *Original sample* sebesar 1,035, *T-statistic* sebesar 17,897, dan *p-value* sebesar 0,000.

**Tabel 12. Bootstrapping Indirect Effect**

	<i>Original sample (O)</i>	<i>Sample mean (M)</i>	<i>Standard deviation (STDEV)</i>	<i>T statistics ( O/STDE )</i>	<i>P-values</i>
<i>Work Life Balance</i> -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,355	0,356	0,052	6,781	0,000
Beban Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,673	0,673	0,068	9,951	0,000

Sumber : Olah data SmartPLS, 2025

Hasil analisis pengaruh tidak langsung pada Tabel 12 menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja, dengan nilai *Original sample* sebesar 0,355, *T-statistic* sebesar 6,781 ( $>1,96$ ), dan *p-value* sebesar 0,000 ( $<0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja memediasi hubungan antara *Work-Life Balance* dan Kinerja Karyawan secara signifikan. Demikian pula, Beban Kerja juga menunjukkan pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja, dengan nilai *Original sample* sebesar 0,673, *T-statistic* sebesar 9,951, dan *p-value* sebesar 0,000. Dengan demikian, Kepuasan Kerja terbukti sebagai mediator yang signifikan dalam menjembatani pengaruh *Work-Life Balance* dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.



**Gambar 1. Model Struktural (*Bootstrapping*)**

Berdasarkan hasil analisis model struktural, diperoleh temuan bahwa variabel *Work-Life Balance* (WLB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (KK), dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,343, nilai *T-statistic* sebesar 7,000 dan *p-value* sebesar 0,000. Demikian pula, *Work-Life Balance* juga menunjukkan pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (K), dengan koefisien sebesar 0,113, nilai *T-statistic* sebesar 2,025, dan *p-value* sebesar 0,043. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan kehidupan kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka akan semakin meningkat pula Kepuasan Kerja dan kinerja yang ditampilkan.

Sementara itu, variabel Beban Kerja (BK) menunjukkan pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (KK), dengan nilai koefisien sebesar 0,651, nilai *T-statistic* sebesar 12,756, dan *p-value* sebesar 0,000. Namun, pengaruh langsung Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan bersifat negatif dan signifikan, dengan nilai koefisien sebesar -0,257, *T-statistic* sebesar 5,449, dan *p-value* sebesar 0,000. Temuan ini memberikan indikasi bahwa meskipun beban kerja yang terstruktur dan lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan Kepuasan Kerja, namun jika beban kerja yang diterima terlalu tinggi, maka dapat menurunkan Kinerja Karyawan secara langsung.

Selanjutnya, variabel Kepuasan Kerja (KK) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (K), dengan nilai koefisien jalur sebesar 1,035, *T-statistic* sebesar 17,897, dan *p-value* sebesar 0,000. Artinya, Kepuasan Kerja menjadi faktor penting yang secara signifikan mendorong peningkatan Kinerja Karyawan di lingkungan organisasi.

Pada jalur pengaruh tidak langsung, ditemukan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja, dengan nilai koefisien sebesar 0,355, *T-statistic* sebesar 6,781, dan *p-value* sebesar 0,000. Demikian pula, Beban Kerja memberikan pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja, dengan nilai koefisien sebesar 0,673, *T-statistic* sebesar 9,951, dan *p-value* sebesar 0,000. Temuan ini sejalan dengan teori-teori sebelumnya yang menekankan pentingnya peran Kepuasan Kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai.

**Tabel 13. Ringkasan Hipotesis Penelitian**

No	Kode Hipotesis	Pernyataan Hipotesis	Arah Pengaruh	Hasil Pengujian	Keputusan
1	H1	Work-life balance berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja	Positif	Signifikan	Diterima
2	H2	Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja	Positif	Signifikan	Ditolak
3	H3	Work-life balance berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Positif	Signifikan	Diterima
4	H4	Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Negatif	Signifikan	Diterima
5	H5	Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Positif	Signifikan	Diterima
6	H6	Work-life balance berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi	(Positif (Mediasi Parsial)	Signifikan	Diterima
7	H7	Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi	(Positif (Mediasi Parsial)	Signifikan	Ditolak

Sumber : Olah data, 2025

### **Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian, *Work-Life Balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,343, *T-statistic* 7,000, dan *p-value* 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan yang dirasakan oleh karyawan, maka tingkat Kepuasan Kerja akan semakin meningkat. Penelitian sebelumnya juga yang dilakukan oleh (Dina Juniari et al., 2024), (Rosa Damayanti & Ria Atmaja, 2022), (Pertiwi & Ferdian, 2020), (Amanda Kurniawan et al., 2024), (Sutrisno et al., 2022), (Aruldoss et al., 2022), (García-Salirrosas & Rondon-Eusebio, 2023), (Anh et al., 2022), (Parija, 2022) menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara *Work-Life Balance* dan Kepuasan Kerja.

### **Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Secara tidak terduga, hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, dengan nilai koefisien sebesar 0,651, *T-statistic* 12,756, dan *p-value* 0,000. Temuan ini tidak sesuai dengan hipotesis awal yang menduga pengaruh negatif.

Hasil ini dapat diinterpretasikan bahwa karyawan KCU Palembang mungkin memandang beban kerja sebagai bentuk kepercayaan dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan, sehingga mereka merasa lebih dihargai dan termotivasi. Selain itu, jika beban kerja yang tinggi didukung dengan sistem kerja yang jelas dan lingkungan kerja yang mendukung, maka hal tersebut tidak selalu menjadi beban psikologis, melainkan bisa menjadi tantangan positif yang mendorong pencapaian kinerja yang lebih baik.

Studi sebelumnya yang dilakukan oleh (Sari et al., 2022), (Jasmin et al., 2023), (Hermingsih & Purwanti, 2020), (Saputra, 2022), (Arisanti & Kusumayadi, 2023) telah membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan Kerja.

### **Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien 0,113, *T-statistic* 2,025, dan *p-value* 0,043. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan yang dirasakan oleh karyawan, maka kinerja mereka cenderung meningkat. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Nuraningsih & Harries Arizona Ismail, 2024), (Rizqiyah, 2024), (Dilano & Sihombing, 2022), (Valery et al., 2023), (Suryo Putro & Wajdi, 2024), (Talukder & Galang, 2021), (Ajayaghosh & Thampi, 2020), (Bocean et al., 2023), (Bello, 2023) menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### **Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien sebesar -0,257, *T-statistic* 5,449, dan *p-value* 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menjadi faktor penghambat bagi karyawan dalam mencapai kinerja optimal. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Soelton et al., 2021), (Syahrum et al., 2023), (Arianti et al., 2023), (Hermawan, 2022), (Antonius et al., 2024), (Msuya & Kumar, 2022), (Meilani et al., 2022) menemukan bahwa beban kerja yang tinggi memiliki dampak negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sangat kuat, positif, dan signifikan dengan nilai koefisien 1,035, *T-statistic* 17,897, dan *p-value* 0,000. Koefisien yang

positif dan signifikan menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan. Studi terdahulu yang dilakukan oleh (Setiani & Febrian, 2023), (Fialy Harahap & Tirtayasa, 2020), (Ahakwa et al., 2021), (Phulpoto, 2023), (Ngwenya & Pelser, 2020), (Mrak & Kvasić, 2021), (Kosec et al., 2022) mengemukakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### **Pengaruh Tidak Langsung (Mediasi oleh Kepuasan Kerja)**

#### **a. *Work-Life Balance* → Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan**

*Work-Life Balance* juga terbukti memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui Kepuasan Kerja sebagai mediator, dengan nilai koefisien 0,355, *T-statistic* 6,781, dan *p-value* 0,000. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar pengaruh positif *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan terjadi melalui peningkatan Kepuasan Kerja. Dengan kata lain, karyawan yang merasakan keseimbangan yang baik antara kehidupan pribadi dan pekerjaan cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka, dan pada akhirnya kepuasan tersebut meningkatkan kinerja mereka. Studi terdahulu yang dilakukan oleh (Firdaus et al., 2024), (Dina Juniari et al., 2024), (Rosa Damayanti & Ria Atmaja, 2022), (Pertiwi & Ferdian, 2020), (Amanda Kurniawan et al., 2024), (Sutrisno et al., 2022), (Aruldoss et al., 2022), (García-Salirrosas & Rondon-Eusebio, 2023), (Anh et al., 2022), (Parija, 2022) mengemukakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja. Dan Studi terdahulu yang dilakukan oleh (Setiani & Febrian, 2023), (Fialy Harahap & Tirtayasa, 2020), mengemukakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

#### **b. Beban Kerja → Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan**

Secara menarik, beban kerja juga memiliki pengaruh tidak langsung yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja, dengan nilai koefisien 0,673, *T-statistic* 9,951, dan *p-value* 0,000. Temuan ini menunjukkan bahwa walaupun secara langsung beban kerja berdampak negatif terhadap kinerja, namun jika beban kerja tersebut dapat meningkatkan Kepuasan Kerja misalnya karena tantangan atau bentuk kepercayaan, maka akan berdampak positif terhadap kinerja. Hal ini mungkin terjadi jika beban kerja yang diberikan dirasakan sebagai tantangan yang positif, atau jika karyawan merasa didukung dan diberi penghargaan yang sesuai atas usaha mereka. Seperti studi sebelumnya yang dilakukan oleh (Soelton et al., 2021), (Syahrum et al., 2023), (Arianti et al., 2023), (Hermawan, 2022), (Antonius et al., 2024), (Msuya & Kumar, 2022), (Meilani et al., 2022) mengemukakan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara beban kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dan studi sebelumnya yang dilakukan oleh (Sari et al., 2022), (Jasmin et al., 2023), (Hermingsih & Purwanti, 2020), (Saputra, 2022), (Arisanti & Kusumayadi, 2023) mengemukakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap Kepuasan Kerja.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Palembang. *Work-life balance* terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja serta kinerja karyawan, menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan dan kinerja karyawan. Sementara itu, beban kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja, namun secara mengejutkan memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, yang menunjukkan adanya persepsi tantangan atau makna kerja yang dirasakan sebagian karyawan. Selain itu, kepuasan kerja terbukti menjadi variabel intervening

yang memediasi secara parsial hubungan antara *work-life balance* dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa manajemen perusahaan perlu secara serius memperhatikan *work-life balance* dan manajemen beban kerja untuk meningkatkan kinerja melalui peningkatan kepuasan kerja.

## REFERENSI

- 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>
- 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).
- 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 ter-hadap Kinerja Karyawan (Studi pada Generasi Milenial di Gading Serpong). *Journal of Business Finance and Economic (JBFE)*, 3(2), 1–18. <https://journal.univetbantara.ac.id/index.php/jbfe>
- 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>
- 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>
- Hasyim, W. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yaskawa Electric Indonesia. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*. <https://www.jurnal.lppmpelitabangsa.id/index.php/ekomabis/article/view/41>
- 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. <http://ejurnal.ubharajaya.ac.id/index.php/JKI>
- 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.
- Jasmin, M., Ridwan, & Wahdanial Asbara, N. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Malatunrung Rezkindo. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 1, 338–348.
- 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>
- 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>
- 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>
- Nuraningsih, C. I., & Harries Arizona Ismail. (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). *Future Academia : The Journal of Multidisciplinary Research on Scientific and Advanced*, 2(3), 293–306. <https://doi.org/10.61579/future.v2i3.180>
- 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. <http://repository.ubharajaya.ac.id/5111/1/Jurnal Unswagati.pdf>
- Public Relations PT Pos Indonesia (Persero). (2020). *Pos Indonesia Distribusikan Bantuan Sosial Tunai Serentak di Seluruh Indonesia*. 0–1.
- 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.
- 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>
- 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>
- Saputra, A. A. (2022). Pengaruh Kompensasi , Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia*, 7(1), 68–77.
- Sari, N., Surajiyo, Fitria, & Nasruddin. (2022). Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan DampaknyaTerhadap 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.
- Soelton, 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.
- 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. <http://journal.yrpipku.com/index.php/msej>
- 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. <https://yrapipku.com/journal/index.php/msej/article/view/1278>
- Syahrum, 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/jec.12154>
- 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 Jurnal: 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.