

Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan : Studi Kasus Yayasan Pendidikan Islam Al-Mursyidiyyah Al-Asyirotusyafi'iyah

Ahmad Abdul Rahman¹, Rooswhan Budhi Utomo²

¹Universitas Gunadarma, Indonesia

²Universitas Gunadarma, Indonesia

E-mail: ahmadabdul052003¹, rooswhan@gmail.com²

Article History:

Received: 24 Oktober 2025

Revised: 19 Desember 2025

Accepted: 05 Januari 2026

Keywords:

Employee Performance; Work Discipline; Work-Life Balance; Workload.

Abstract: *Employee performance is a crucial factor in determining the success of an organization, including educational institutions. These conditions have the potential to cause stress, fatigue, decreased motivation, and a decline in productivity. This research aims to analyze the effect of workload, work discipline, and work-life balance on employee performance at Yayasan Pendidikan Islam Al-Mursyidiyyah Al-Asyirotusyafi'iyah. A quantitative method with an associative approach was employed. The population consisted of 75 employees, all of whom were included as the sample using the total sampling technique. Primary data were collected through a Likert scale questionnaire and further examined using validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, t-test, F-test, and the coefficient of determination (R^2) with the assistance of SPSS. The results demonstrate that workload, work discipline, and work-life balance significantly affect employee performance, both individually and simultaneously. These findings imply that optimal performance can only be achieved through an integrated approach that combines effective workload management, consistent discipline, and balance between professional and personal life. Consequently, this study underscores the importance of holistic managerial practices in enhancing human resource quality and sustaining productivity in the education sector.*

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. SDM yang kompeten tidak hanya berperan secara administratif, tetapi juga strategis dalam mendukung produktivitas, efisiensi dan pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan dan pengembangan SDM menjadi faktor kunci yang harus diperhatikan. Berdasarkan hasil pra-survey pada Yayasan Pendidikan Islam Al-Mursyidiyyah Al-

Asyirotusyafi'iyah, ditemukan bahwa sebagian besar karyawan menghadapi beban kerja berlebih (70%), masih terdapat ketidakkonsistenan dalam disiplin kerja (20%), serta 40% karyawan mengalami kesulitan menjaga *Work Life Balance*, kondisi ini berpotensi menurunkan motivasi, efektivitas dan produktivitas karyawan. Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa beban kerja berlebih dapat menurunkan produktivitas (Rukhviyanti dan Ambarwati, 2023), penerapan disiplin yang tidak proporsional dapat berdampak negatif (Wahyudi dan Savitri, 2024), serta *work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Dhaniswari dan Sudarnice, 2024). Hal ini menentukan kinerja karyawan.

Berkaca pada kondisi yayasan, masih ditemukan permasalahan seperti komunikasi yang kurang efektif, apresiasi dan pengembangan diri yang terbatas, serta kejenuhan akibat rutinitas. Faktor-faktor tersebut memperparah tekanan kerja yang berdampak pada menurunnya disiplin maupun *Work Life Balance*, sehingga berisiko menurunkan mutu pelayanan pendidikan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, disiplin kerja, dan *Work Life Balance* terhadap kinerja karyawan di Yayasan Pendidikan Al-Mursyidiyyah Al-Asyirotusyafi'iyah. Hasilnya diharapkan dapat menjadi dasar bagi perumusan kebijakan manajerial yang lebih efektif guna meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan, sekaligus mendukung peningkatan mutu pendidikan yayasan.

LANDASAN TEORI

Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki peranan penting dalam memastikan organisasi mampu mengelola karyawan secara optimal untuk mencapai tujuan strategis. Praktik MSDM yang efektif tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang positif sehingga karyawan merasa diakui dan termotivasi untuk berkontribusi (Rahmawati *et al.*, 2024). MSDM mencakup berbagai aktivitas, mulai dari perencanaan tenaga kerja, rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, kompensasi, hingga pengaturan hubungan kerja dan penerapan prinsip keadilan (Kusumanto *et al.*, 2018). Implementasi yang tepat dapat menghadirkan keunggulan kompetitif bagi organisasi melalui peningkatan kemampuan, motivasi, serta sikap kerja karyawan. Menurut Asriyanti *et al.*, (2024) MSDM juga berfungsi sebagai pendekatan menyeluruh yang menempatkan karyawan sebagai aset strategis. Pendekatan ini relevan dalam menghadapi tantangan modern, seperti digitalisasi, sistem kerja fleksibel, dan kebutuhan *Work Life Balance*. Dengan demikian, MSDM bukan hanya aspek administratif, tetapi juga strategi penting yang menitikberatkan pada pengembangan potensi karyawan. Investasi dalam MSDM terbukti berkontribusi pada keberhasilan individu sekaligus kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

Beban Kerja

Beban kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi efektivitas kinerja karyawan. Menurut Putri *et al.*, (2024) beban kerja adalah sejumlah tugas atau tanggung jawab yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu dan sering kali dirasakan memberatkan apabila melebihi kapasitas individu. Budiasa (2021) menambahkan bahwa beban kerja dapat diukur dengan membandingkan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan waktu standar yang telah ditentukan. Semakin besar selisih yang terjadi, semakin tinggi pula tingkat beban kerja yang dirasakan oleh karyawan. Beban kerja tidak hanya terkait dengan jumlah pekerjaan (kuantitatif), tetapi juga tingkat kesulitan dan kompleksitas pekerjaan (kualitatif). Beban kerja kuantitatif timbul ketika karyawan diberi tugas terlalu banyak atau waktu yang tersedia terlalu singkat. Sementara itu, beban kerja kualitatif muncul jika tugas terlalu rumit, membutuhkan keterampilan khusus, atau tingkat tanggung jawab yang tinggi sehingga

menimbulkan tekanan mental (Cesilia dan Kosasih, 2024).

Menurut Susiarty *et al.*, (2019) dan Jermstittiparsert *et al.*, (2021), faktor-faktor yang memengaruhi beban kerja dibagi menjadi dua kategori: (1) Faktor internal, meliputi kondisi fisik, kesehatan, usia, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kondisi psikologis, motivasi, serta kepuasan kerja individu. (2) Faktor eksternal, meliputi lingkungan kerja, karakteristik tugas, pengaturan jadwal kerja, sistem kompensasi, dukungan dari atasan, teknologi yang digunakan, serta budaya organisasi. Dampak beban kerja yang tidak seimbang sangat signifikan terhadap kinerja. Adriani *et al.*, (2025) menyebutkan bahwa beban kerja berlebih dapat menurunkan kualitas hasil kerja, meningkatkan tingkat kesalahan, memperlambat penyelesaian tugas, serta menimbulkan keluhan pelanggan. Dalam jangka panjang, kondisi ini dapat menyebabkan stres kronis, kelelahan fisik maupun mental, meningkatnya tingkat absensi, bahkan turnover karyawan. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu ringan juga tidak ideal karena dapat memicu kebosanan, menurunkan motivasi, dan mengurangi keterikatan karyawan terhadap pekerjaan. Oleh karena itu, pengelolaan beban kerja menjadi salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia. Organisasi perlu memastikan adanya keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kapasitas karyawan agar tercipta kondisi kerja yang sehat, produktif, dan berkelanjutan.

Work Life Balance

Work-Life Balance (WLB) merupakan kondisi ideal ketika individu mampu menjaga keselarasan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, keluarga, dan pengembangan diri. Menurut Wijaya (2020) dan Lukmiati *et al.*, (2020), WLB mencerminkan kepuasan serta keterlibatan seimbang dalam peran profesional maupun personal, tanpa menimbulkan konflik. Putri dan Amran (2021) menekankan bahwa WLB penting untuk mencegah pekerjaan mengganggu kehidupan personal maupun sebaliknya. Ketidakseimbangan WLB berdampak pada stres, penurunan produktivitas, hingga kesehatan mental. Sebaliknya, keseimbangan ini meningkatkan kesejahteraan, loyalitas, dan kinerja karyawan (Andarista *et al.*, 2024).

Faktor yang memengaruhi WLB meliputi beban kerja, jam kerja panjang, dukungan manajerial, status perkawinan, jumlah anak, usia, hingga dukungan keluarga (Uresha, 2021). Indikator WLB dapat diukur melalui *work interference with personal life (WIPL)*, *personal life interference with work (PLIW)*, *personal life enhancement of work (PLEW)*, serta *work enhancement of personal life (WEPL)* (Dina, 2018). Selain itu, dimensi WLB mencakup dampak pekerjaan terhadap kehidupan pribadi, kehidupan pribadi terhadap pekerjaan, serta kontribusi positif keduanya (Fisher *et al.*, 2009). Lebih jauh, organisasi memiliki peran strategis dalam mendukung WLB melalui kebijakan fleksibilitas kerja, program kesejahteraan, dan dukungan manajerial (Akbar & Zona, 2025). Dengan demikian, WLB tidak hanya memberikan manfaat bagi individu berupa kesejahteraan dan kepuasan hidup, tetapi juga mendukung keberlanjutan organisasi melalui peningkatan produktivitas, loyalitas, dan daya saing jangka panjang.

Kinerja Karyawan

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil nyata dari pelaksanaan tugas dan tanggung jawab individu dalam organisasi. Abidin dan Sasongko (2022) menyebut kinerja sebagai pencapaian staf berdasarkan kompetensi, pemahaman peran, dan motivasi. Pratama (2023) menegaskan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang dipengaruhi oleh motivasi, keterampilan, persepsi peran, dan kondisi organisasi. Dengan demikian, kinerja menjadi indikator penting efektivitas, produktivitas, serta kontribusi individu terhadap tujuan organisasi (Agus *et al.*, 2025). Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja meliputi aspek individu (kemampuan, keterampilan, motivasi, etos kerja), dukungan pekerjaan (kejelasan tugas, fasilitas, lingkungan kondusif), dan dukungan manajemen (kepemimpinan, pelatihan, sistem kerja, serta motivasi) (Harahap & Tirtayasa, 2020).

Robbins dan Judge (2019) juga menambahkan kemampuan, motivasi, dan kesempatan sebagai penentu utama. Pengukuran kinerja dapat dilakukan melalui indikator *task performance*, *contextual performance*, dan *adaptive performance* (Campbell *et al.*, 1993; Agustini dan Dewi, 2019). Dimensi yang sering digunakan meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kemandirian, serta hubungan interpersonal (Rukhviyanti dan Ambarwati, 2023). Melalui indikator ini, organisasi dapat menilai kontribusi individu sekaligus mengembangkan strategi peningkatan kinerja yang berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Yayasan Pendidikan Islam Al-Mursyidiyyah Al-Asyirotusyafi'iyah, Pamulang, Tangerang Selatan, Banten. Pemilihan lokasi didasarkan pada relevansi dengan fokus penelitian serta kemudahan akses terhadap responden. Waktu penelitian berlangsung selama Juli 2025, mencakup tahap persiapan, pengumpulan data, dan penyusunan dokumentasi lapangan.

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berlandaskan paradigma positivistik, dengan tujuan menganalisis hubungan antarvariabel melalui data numerik yang dapat diolah secara statistik (Sugiyono, 2022). Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan hasil yang objektif, terukur, dan dapat dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan manajerial maupun pengembangan ilmu pengetahuan. Data yang digunakan bersumber dari data primer, yaitu informasi yang dikumpulkan secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan Yayasan Pendidikan Islam Al-Mursyidiyyah Al-Asyirotusyafi'iyah. Penggunaan kuesioner memungkinkan peneliti memperoleh data autentik mengenai pandangan, pengalaman, serta kondisi nyata yang dialami karyawan. Dengan metode ini, penelitian diharapkan menghasilkan temuan yang valid dan reliabel, sehingga mampu memberikan gambaran komprehensif terhadap fenomena yang diteliti sekaligus memberikan kontribusi praktis maupun teoretis.

Subjek dan Objek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan Yayasan Pendidikan Islam Al-Mursyidiyyah Al-Asyirotusyafi'iyah yang berlokasi di Pondok Benda, Kecamatan Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Provinsi Banten. Para karyawan berperan sebagai informan yang memberikan data terkait situasi dan kondisi yang diteliti. Yayasan ini memiliki reputasi sebagai lembaga pendidikan Islam yang berkomitmen tinggi terhadap pembinaan karakter berbasis nilai-nilai keislaman, sekaligus konsisten mengembangkan kualitas pendidikan baik akademik maupun non-akademik melalui pendekatan pembelajaran aktif, kreatif, inovatif, serta berorientasi pada pengembangan potensi peserta didik secara menyeluruh.

Sementara itu, objek penelitian berfokus pada variabel-variabel utama yang dianalisis untuk memperoleh data relevan, yakni Beban Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), *Work Life Balance* (X3), dan Kinerja Karyawan (Y), yang secara keseluruhan diharapkan mampu menggambarkan hubungan antarvariabel serta memberikan kontribusi bagi peningkatan mutu pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan yayasan.

Teknik Perolehan Data

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama. Kuesioner disusun dalam bentuk pernyataan dengan skala Likert, yang bertujuan mengevaluasi sikap, persepsi, dan pandangan responden terhadap variabel penelitian, sehingga data yang diperoleh lebih terstruktur dan sistematis. Sebanyak 75 karyawan Yayasan Pendidikan

Islam Al-Mursyidiyyah Al-Asyrotussyafi'iyah menjadi responden, dengan distribusi kuesioner dilakukan secara daring melalui Google Form yang dibagikan lewat WhatsApp, agar akses lebih mudah dan respons lebih optimal. Metode ini dipilih karena dinilai efisien dalam menjangkau responden dengan waktu dan biaya relatif rendah, meskipun memiliki keterbatasan seperti minimnya eksplorasi jawaban mendalam. Dengan penerapan teknik ini, penelitian diharapkan memperoleh data yang valid, reliabel, serta mampu menggambarkan pandangan responden secara akurat.

Tahapan Analisis Data

Tahapan analisis data dalam penelitian ini dilaksanakan melalui beberapa prosedur statistik. Pertama, dilakukan uji validitas untuk memastikan setiap butir instrumen kuesioner mampu mengukur variabel yang dimaksud secara tepat, dengan kriteria valid apabila nilai r -hitung lebih besar daripada r -tabel. Kedua, dilaksanakan uji reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach's Alpha, di mana instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai $\alpha > 0,60$. Selanjutnya, dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri atas: (1) uji normalitas dengan Normal Probability Plot dan Kolmogorov-Smirnov, di mana data dikatakan normal apabila nilai signifikansi $> 0,05$; (2) uji multikolinearitas dengan indikator Tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 sebagai syarat bebas multikolinearitas; serta (3) uji heteroskedastisitas untuk memastikan varians residual bersifat homogen. Setelah itu, digunakan analisis regresi linear berganda untuk menilai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F (simultan) untuk mengidentifikasi pengaruh kolektif variabel independen, uji t (parsial) untuk mengukur pengaruh masing-masing variabel independen, serta perhitungan koefisien determinasi (R^2) guna menilai besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum

Gambaran umum responden dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan Yayasan Pendidikan Islam Al-Mursyidiyyah Al-Asyrotussyafi'iyah yang memiliki latar belakang beragam, baik dari segi usia, jenis kelamin, unit atau divisi kerja, lama masa pengabdian, maupun durasi perjalanan menuju tempat kerja. Keberagaman karakteristik ini memberikan gambaran menyeluruh mengenai kondisi nyata responden serta memperlihatkan variasi pengalaman dan perspektif yang memengaruhi cara mereka merespons instrumen penelitian. Penyajian informasi ini penting untuk memberikan konteks dalam analisis, sehingga hasil penelitian dapat diinterpretasikan secara lebih akurat, valid, serta mencerminkan kondisi populasi karyawan secara keseluruhan.

Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Yayasan Pendidikan Islam Al-Mursyidiyyah Al-Asyrotussyafi'iyah. Hal ini dibuktikan dengan nilai t -hitung sebesar 2,963 yang lebih besar daripada t -tabel 1,993, serta nilai signifikansi 0,004 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, yang berarti beban kerja memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dari perspektif manajerial dan ekonomi, pengelolaan beban kerja yang proporsional memungkinkan karyawan menyelesaikan tugas sesuai kapasitasnya secara lebih efektif dan efisien.

Dukungan dari pengalaman kerja serta waktu tempuh ke tempat kerja yang relatif singkat turut mendorong produktivitas, mengurangi pemborosan waktu maupun sumber daya, serta menekan biaya peluang akibat keterlambatan atau kelelahan. Dengan beban kerja yang terdistribusi secara seimbang, karyawan dapat bekerja dengan fokus dan optimal sehingga output

kerja meningkat dan tujuan organisasi dapat dicapai dengan pemanfaatan anggaran yang lebih efisien. Temuan ini sejalan dengan penelitian Timbuleng (2024) yang menegaskan bahwa kesesuaian antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas individu berperan penting dalam menjaga kesejahteraan mental, meningkatkan ketelitian, serta memperkuat kualitas hasil kerja. Dengan demikian, pengelolaan beban kerja yang tepat tidak hanya berdampak positif terhadap kinerja individu, tetapi juga terhadap efektivitas operasional dan keberlanjutan pencapaian tujuan organisasi.

Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Yayasan Pendidikan Islam Al-Mursyidiyyah Al-Asyirotusyafi'iyah. Hal ini terbukti dari nilai t -hitung sebesar 2,508 yang lebih tinggi daripada t -tabel 1,993, serta nilai signifikansi 0,014 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, yang berarti disiplin kerja memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan. Secara konseptual, disiplin kerja dapat dipahami sebagai bentuk kepatuhan karyawan terhadap aturan, standar operasional, serta norma organisasi yang berlaku. Penerapan disiplin secara konsisten berdampak pada peningkatan ketepatan waktu, keteraturan dalam pelaksanaan tugas, serta penurunan risiko kesalahan maupun keterlambatan. Kondisi ini mendorong terciptanya efektivitas kerja, pemanfaatan waktu yang lebih optimal, serta penggunaan sumber daya yang efisien. Karyawan yang disiplin cenderung lebih fokus, teliti, dan bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga kualitas dan kuantitas hasil kerja dapat meningkat secara signifikan.

Berdasarkan perspektif manajerial, kedisiplinan juga berperan sebagai instrumen pengendalian yang mampu menjaga keteraturan alur kerja, memperkuat budaya organisasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Hal ini berdampak langsung pada peningkatan produktivitas individu maupun kolektif, sekaligus mendukung pencapaian target yayasan secara berkelanjutan. Selain itu, penerapan disiplin kerja yang baik turut meningkatkan keandalan dan integritas karyawan, sehingga yayasan mampu mempertahankan daya saing melalui tenaga kerja yang profesional dan dapat diandalkan. Temuan ini konsisten dengan penelitian Seninasari (2025), yang menegaskan bahwa disiplin kerja mencerminkan kepatuhan terhadap aturan pekerjaan, tanggung jawab terhadap waktu, dan konsistensi dalam pelaksanaan tugas. Karyawan yang disiplin memiliki integritas yang tinggi, mampu menjaga komitmen terhadap pekerjaan, serta dapat diandalkan dalam menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai prosedur. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat pemahaman bahwa disiplin kerja merupakan faktor kunci dalam meningkatkan efektivitas, produktivitas, dan kinerja karyawan secara keseluruhan di lingkungan Yayasan Pendidikan Islam Al-Mursyidiyyah Al-Asyirotusyafi'iyah.

Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa *Work Life Balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Yayasan Pendidikan Islam Al-Mursyidiyyah Al-Asyirotusyafi'iyah. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t -hitung sebesar 2,365 yang lebih tinggi dibandingkan dengan t -tabel 1,993, serta nilai signifikansi sebesar 0,021 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan berkontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan. *Work Life Balance* yang baik memungkinkan karyawan untuk mengelola waktu, energi, serta tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang. Keseimbangan ini berdampak pada penurunan tingkat stres, peningkatan motivasi, serta terjaganya kesehatan fisik dan mental. Kondisi tersebut menjadikan karyawan

lebih fokus, produktif, dan konsisten dalam melaksanakan tugasnya, sehingga kualitas serta kuantitas hasil kerja dapat ditingkatkan.

Berdasarkan perspektif organisasi, penerapan strategi *Work Life Balance* juga berkontribusi terhadap efisiensi operasional, penurunan biaya akibat absensi maupun turnover, serta peningkatan loyalitas karyawan. Karyawan yang merasa kehidupannya seimbang cenderung memiliki komitmen lebih tinggi terhadap pekerjaannya, sehingga dapat mengurangi biaya rekrutmen dan pelatihan akibat pergantian tenaga kerja. Implikasi praktis dari temuan ini menunjukkan bahwa upaya menjaga *Work Life Balance* tidak hanya memberikan manfaat pada tingkat individu, tetapi juga berdampak strategis bagi keberlanjutan organisasi.

Program-program seperti penyesuaian beban kerja, fleksibilitas waktu, dan dukungan manajemen dalam memenuhi kebutuhan personal karyawan menjadi langkah yang penting untuk diterapkan. Dengan demikian, *Work Life Balance* dapat menjadi salah satu strategi manajerial yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan sekaligus memperkuat daya saing organisasi. Temuan ini sejalan dengan penelitian Andarista *et al.*, (2024) yang menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi merupakan faktor signifikan dalam menjaga kesehatan mental, menurunkan stres, serta meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan yang memperoleh kesempatan untuk mengatur kehidupan pribadinya dengan baik akan merasa lebih segar, fokus, dan termotivasi dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan, sehingga berdampak positif pada kinerja secara keseluruhan.

Hasil Model Penelitian

Berdasarkan hasil pengolahan data dan analisis statistik yang telah dilakukan, diperoleh temuan empiris yang dapat dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan terhadap model penelitian serta pengujian hipotesis. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis H₁ diterima. Hal ini menegaskan bahwa distribusi beban kerja yang proporsional dapat meningkatkan efektivitas, produktivitas, serta kualitas kinerja, sehingga pengelolaan beban kerja menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan manajemen dalam merumuskan strategi kerja yang optimal. Selanjutnya, hipotesis H₂ juga diterima karena disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kedisiplinan yang tinggi mendorong konsistensi dalam pelaksanaan tugas, kepatuhan terhadap aturan, serta pencapaian target kerja, yang berdampak tidak hanya pada peningkatan produktivitas, tetapi juga pada kualitas dan keandalan kinerja secara keseluruhan. Demikian pula, hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis H₃ diterima. Keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mampu meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, serta konsentrasi karyawan, yang pada akhirnya memberikan kontribusi terhadap perbaikan kualitas maupun kuantitas kinerja. Adapun secara simultan, uji statistik membuktikan bahwa beban kerja, disiplin kerja, dan *Work Life Balance* secara kolektif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis H₄ diterima. Temuan ini menegaskan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki peran strategis yang saling melengkapi, sehingga memerlukan perhatian terpadu dari pihak manajemen untuk mengoptimalkan kinerja serta menjamin keberlanjutan produktivitas organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa beban kerja, disiplin kerja, dan *Work Life Balance* memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Beban kerja yang proporsional dan sesuai dengan kapasitas individu mendorong produktivitas serta meminimalisasi pemborosan waktu maupun sumber daya. Disiplin

kerja yang diterapkan secara konsisten berkontribusi dalam menciptakan keteraturan, ketepatan waktu, serta efektivitas pelaksanaan tugas, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas hasil kerja. Sementara itu, *Work Life Balance* berperan dalam menjaga kesehatan mental, mengurangi stres, serta meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan. Secara simultan, ketiga faktor tersebut berperan strategis dalam menciptakan kinerja yang optimal, sehingga kombinasi pengelolaan beban kerja yang baik, penerapan disiplin yang konsisten, dan pencapaian keseimbangan hidup yang sehat dapat meningkatkan efektivitas, produktivitas, serta daya saing organisasi secara keseluruhan di lingkungan Yayasan Pendidikan Islam Al-Mursyidiyyah Al-Asyrotussyafi'iyah.

DAFTAR REFERENSI

- Abidin, A. Z., & Sasongko, R. C. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Linknet Cabang Tangerang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(1), 194-207.
- Adriani, D.A., Suryatama, F., & Ayu, P.D. (2025) Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Adhya Nirwana Sentosa. *Jurnal Cendikia Ilmiah*. 4(2): 1739-1952.
- Agus., Sukotjo, E., & Putri, T.N. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Sulawesi Tenggara. *Jurnal HOMANIS: Halu Oleo Manajemen dan Bisnis*. 2(2): 238-250.
- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. S. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 231-258.
- Akbar, F.M., & Zona, M.A. (2025). Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Employee Well-Being* melalui Stress Kerja pada PT. Bank Nagari. *Jurnal Sejarah, Pendidikan dan Humaniora*. 9(1): 84-93.
- Alfiah, D. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap (Studi Kasus Pada Pt X). [Skripsi]. Jakarta. Universitas Pertamina.
- Andarista, J., Latif, N., & Jumaidah. (2024). Pengaruh Keseimbangan Kerja (*Work Life Balance*) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Ide Kreasi Warna. *Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset*. 2(6): 203-221.
- Asriyanti, S., Febrianti, A.R., Wulansari, F.N., Mubarak, S., & Anshori, M.I. (2024) Peran Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(3):08-21.
- Budiasa, I. K. (2021). Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia. Purwokerto: CV. Pena Persada
- Cesilia, R., & Kosasih. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Kelelahan Kerja terhadap Kinerja Perawat. *Jurnal Sosial dan Teknologi*, 4(10): 909-922.
- Dhaniswari, N. M. P., & Sudarnice, S. (2024). Pengaruh *Work-Life Balance* dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan Gen Z di Kota Denpasar. *ASSET: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(1).
- Dina. (2018). Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Kerja Karyawan Di KUD Minatani Brondong Lamongan, 184-199.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: a measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of occupational health psychology*, 14(4), 441.

-
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). pengaruh Motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. angkasa pura II (persero) kantor cabang kualanamu. *Maneggio: jurnal ilmiah magister manajemen*, 3(1), 120-135.
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tujuh Bela)*. Bumi Aksara. Indras.
- Jermisittiparsert, K., Petchchedchoo, P., Kumsuprom, S., & Panmanee, P. (2021). the Impact of the Workload on the Job Satisfaction: Does the Job Stress Matter. *Academy of Strategic Management Journal*, 20(5), 1–13.
- Kusumanto, I., Permata, E. G., Harpito, H., Anwardi, A., & Iglina, P. (2018). Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Key Performance Indicators (KPI) (Studi Kasus: CV. Bunda Bakery Pekanbaru). *Seminar Nasional Teknologi Informasi Komunikasi dan Industri*, 15(2), 37-45.
- Lukmiati, R. (2020). Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46-50.
- Parenden, A., & Hatidhja, S.T. (2021) Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Galesong Utara. *Journal of Administrative and Sosial Science*. 3(1): 101-122.
- Pratama, M.A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dengan Motivasi sebagai Variabel *Intervening* pada PT. Surya Bangun Persada Indah Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 2(1): 75-83.
- Putri, A., & Amran, A. (2021). Employees work-life balance reviewed from work from home aspect during COVID-19 pandemic. *International Journal of Management Science and Information Technology*, 1(1), 30-34.
- Putri, C. R., Kurniasari, R., Marwansyah, S., & Agustina, T. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penghubung Provinsi Maluku di Jakarta. *Jurnal Perspektif*, 22(1), 69–74.
- Rahmawati, F.D., Habsyi, A.C.A. & Mardiyah. (2024). Pengembangan Sumberdaya Manusia dalam Meningkatkan Produktivitas Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. 2(2), 107-123.
- Rizki, Amalia, dan Suprajang, S.E. (2017). Analisis Kedisiplinan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (Penataran)*, 2 : 49–56.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Essentials of organizational behavior*. pearson.
- Rukhviyanti, N., & Ambarwati, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pt Toyota-Astra Motor Nvdc Karawang. *Techno-Socio Ekonomika*, 16(2), 197-208.
- Seninasari, W., & Ridwan, M. S. (2025). Pengaruh Work-Life Balance, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 3(2), 567-581.
- Susiarty, A., Suparman, L., & Suryatni, M. (2019). The effect of workload and work environment on job stress and its impact on the performance of nurse inpatient rooms at Mataram city general hospital. *Scientific research journal*, 7(6), 33-40.
- Timbuleng, C., Lengkong, V. P., & Lumantow, R. Y. (2023). Pengaruh *Work Life Balance*, Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja 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.

- Uresha, K. I. (2021). Influence of telecommuting on work-life balance and employee happiness: an empirical study of Sri Lankan employees. *International Journal of Management Excellence*, 15(3), 2234-2243.
- Wahyudi, R., & Savitri, S. (2024). Analisis pengaruh disiplin kerja, pendidikan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan produksi pada PT Delta Merlin Sragen. *Smooting*, 22(4), 438–448.
- Wijaya, Y. (2020). Pengaruh *Work Life Balance* dan Beban Kerja terhadap Motivasi Kerja (Studi pada PT Mayora Indah). *Agora*, 8(1), 358402.
- Wolor, C.W., & Marsofiyati. (2023). Realisasi Sikap Disiplin Kerja Karyawan pada PT XYZ. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*. 2(4): 334-346.