

Pengaruh Beban Kerja dan *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. ARCO Birem Bayeun Aceh Timur

Anggi Handini¹, Syardiansah², Najihatul Faridy³

^{1,2,3}Universitas Samudra, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Indonesia

E-mail: handinianggi919@gmail.com¹, syardiansah@unsam.ac.id², najihatul.faridy@unsam.ac.id³

Article History:

Received: 27 April 2026

Revised: 23 Mei 2026

Accepted: 06 Juni 2026

Keywords: *Beban Kerja, Work-Life Balance, Kinerja.*

Abstract : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, dan work-life balance terhadap kinerja karyawan pada PT. Atjeh Raya Corpindo Birem Bayeun Aceh Timur. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 108 responden yang dipilih menggunakan metode proportionate stratified random sampling. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Persamaan regresi yang diperoleh yaitu $Y = 1.845 - 0.240 X_1 + 0.309 X_2$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, Work-life balance berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan, beban kerja, dan work-life balance berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai R Square sebesar 0,621 menunjukkan bahwa kedua variabel independen mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 62,1%, sedangkan sisanya 37,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut memiliki sumber daya manusia yang berkualitas agar mampu mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia merupakan aset penting karena berperan langsung dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan mendorong peningkatan produktivitas, sedangkan pengelolaan yang kurang optimal dapat menurunkan kinerja karyawan serta menghambat pencapaian target perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai individu baik dari segi kualitas maupun kuantitas sesuai standar yang telah ditetapkan perusahaan. Kinerja yang baik akan mendukung tercapainya tujuan organisasi serta meningkatkan produktivitas perusahaan. Sebaliknya, kinerja yang rendah dapat menghambat operasional perusahaan. Menurut Syam (2020:134), kinerja karyawan adalah pencapaian hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang diperoleh individu dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien. Karyawan yang memiliki kinerja baik akan memberikan pengaruh positif terhadap lingkungan kerja serta mendorong kemajuan perusahaan. Terdapat banyak faktor yang dapat

memengaruhi kinerja karyawan, di antaranya beban kerja, dan *work-life balance*.

Beban kerja merupakan sejumlah tugas yang harus diselesaikan oleh individu atau kelompok dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menimbulkan kelelahan fisik maupun mental, menurunkan konsentrasi, serta meningkatkan risiko kesalahan kerja. Rezeki dkk., (2022:331) menyatakan bahwa beban kerja merupakan total tugas yang harus diselesaikan individu atau kelompok dalam periode tertentu. Beban kerja yang sesuai dengan kapasitas karyawan akan membantu meningkatkan kinerja karyawan dan efektivitas kerja.

Selain itu *work-life balance* juga turut dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Mubarak, (2023:69) menyatakan bahwa *work-life balance* merupakan kemampuan individu dalam mengelola waktu, energi, emosi, dan tanggung jawab secara seimbang antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Keseimbangan ini penting karena karyawan yang mampu mengatur waktu antara pekerjaan, keluarga, dan kebutuhan pribadi cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah, semangat kerja yang lebih tinggi, serta mampu bekerja secara lebih fokus dan produktif. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menimbulkan kelelahan, tekanan psikologis, dan menurunkan kualitas kinerja karyawan.

PT. (ARCO) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit dan karet yang berlokasi di Perkebunan Alur Buluh Kecamatan Birem Bayeun, Kabupaten Aceh Timur. Perusahaan ini memiliki tenaga kerja dari berbagai kategori ketenagakerjaan dengan jumlah karyawan sebanyak 192 orang pada tahun 2025. Rincian jumlah karyawan pada masing-masing kategori dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1. Jumlah Karyawan PT. Atjeh Raya Corpindo

No	Uraian	Keterangan
1	Pegawai Staff	4
2	Karyawan Kontrak	13
3	Karyawan SKU	6
4	Karyawan Harian Tetap	104
5	Karyawan Harian Lepas Perawatan	28
6	Karyawan HL UMP	16
7	Karyawan Honorer	21
	Total	192

Sumber: PT. Atjeh Raya Corpindo (2025).

Berdasarkan hasil pengamatan awal dan wawancara dengan beberapa karyawan, ditemukan permasalahan terkait beban kerja yang tergolong tinggi. Karyawan lapangan harus menyelesaikan target kerja harian dalam waktu terbatas dengan pekerjaan fisik yang berat serta kondisi cuaca yang tidak menentu. Selain itu, karyawan pengawas dan bagian pencatatan harus menunggu seluruh hasil panen selesai sehingga pekerjaan sering berlangsung melebihi jam kerja normal. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan kelelahan dan menurunkan kinerja karyawan.

Selain itu, *work-life balance* karyawan belum optimal karena jam kerja yang relatif panjang menyebabkan keterbatasan waktu untuk beristirahat dan menjalani kehidupan pribadi yang dapat berdampak pada penurunan fokus dan daya tahan kerja sehingga dapat menurunkan kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena tersebut menjadi dasar bagi peneliti untuk melakukan penelitian berjudul “**Pengaruh Beban Kerja dan *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. (ARCO) Birem Bayeun Aceh Timur**”.

LANDASAN TEORI

Beban Kerja

Menurut Rezeki dkk., (2022:331) beban kerja merupakan total tugas yang harus diselesaikan oleh individu atau kelompok dalam waktu tertentu. Pemberian beban kerja perlu disesuaikan dengan kemampuan karyawan agar pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif. Apabila beban kerja sesuai dengan kapasitas karyawan, maka hal tersebut dapat meningkatkan efektivitas kerja. Sebaliknya, beban kerja yang berlebihan berpotensi menimbulkan kelelahan serta menurunkan kinerja karyawan. Menurut Alam, (2022:93) ada tiga indikator beban kerja yaitu:

- 1) Target yang harus dicapai
- 2) Kondisi Pekerjaan
- 3) Standar Pekerjaan

Work-Life Balance

Menurut Wöhrmann dkk., (2021:76) *work-life balance* adalah keadaan di mana seseorang dapat menjaga keseimbangan antara peran dalam pekerjaan dan kehidupan pribadinya dengan menetapkan prioritas serta tanggung jawab secara proporsional. Kondisi ini mencerminkan tingkat kepuasan individu terhadap keselarasan antara aktivitas kerja dan aktivitas pribadi yang dijalannya. *Work-life balance* yang baik menunjukkan kemampuan individu dalam mengelola waktu dan energi secara efektif sehingga tuntutan pekerjaan dan kebutuhan kehidupan pribadi dapat terpenuhi secara seimbang. Menurut Qodrizana dan Musadieg dalam Sabilla dan Wartini (2023:572) *work-life balance* dapat diukur melalui beberapa indikator utama, yaitu:

- 1) Keseimbangan waktu
- 2) Keseimbangan Keterlibatan
- 3) Keseimbangan Kepuasan

Kinerja

Kinerja pegawai merupakan pencapaian hasil kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang diperoleh individu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya (Syam, 2020:134). Kinerja pegawai menjadi indikator penting dalam menilai keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Semakin baik kinerja pegawai, maka semakin besar kontribusi yang diberikan terhadap peningkatan produktivitas dan efektivitas perusahaan. menurut Damayanti dan Subagja, (2023:712), indikator kinerja yaitu:

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas Kerja
- 3) Tanggung jawab
- 4) Kerja sama

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini Adalah 148 karyawan lapangan dengan penentuan sampel menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 108 responden. Instrumen penelitian disusun menggunakan skala likert (1-5), sebelum digunakan, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan kelayakan alat ukur.

Analisis data dilakukan dengan bantuan software SPSS versi 26. Tahapan analisis dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri atas uji

multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan normalitas, analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), serta uji koefisien determinasi (R Square). Seluruh tahapan analisis dilakukan secara sistematis untuk memperoleh hasil penelitian yang akurat dan dapat digunakan sebagai dasar penarikan kesimpulan. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2026 di PT. Atjeh Raya Corpindo (ARCO) yang berlokasi di Perkebunan Alur Buluh, Kecamatan Birem Bayeun, Kabupaten Aceh Timur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Penelitian

Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

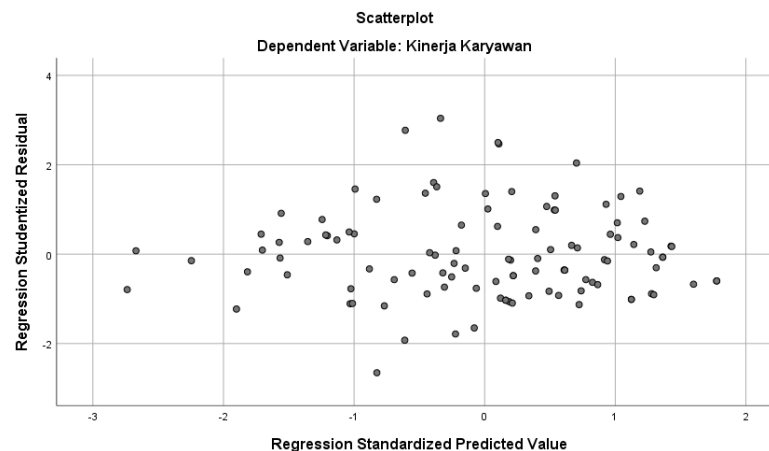
Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.845	.334		5.515	.000		
	Beban Kerja	-.240	.067	-.231	-3.601	.000	.886	1.129
	Work-Life Balance	.309	.045	.421	6.840	.000	.961	1.041

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS (2026)

Uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai tolerance beban kerja (X_1) = 0,886, *work-life balance* (X_2) = 0,961 memiliki angka *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF beban kerja (X_1) = 1,129, *work-life balance* (X_2) = 1,041 memiliki angka VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa antar variabel independen dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

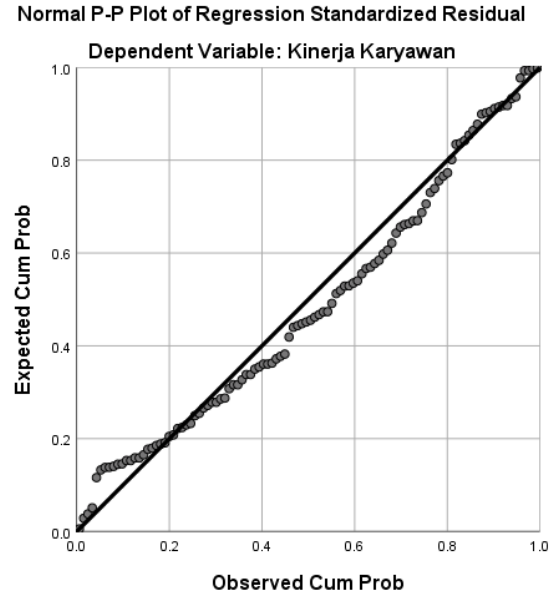


Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS (2026)

Uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik pada grafik scatterplot tersebar secara acak baik diatas maupun dibawah angka 0 sumbu Y. Selain itu, penyebaran titik data tidak membentuk pola tertentu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Normalitas



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas P-Plot
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2026)

Hasil uji normalitas terlihat bahwa titik-titik data tersebar disekitaran garis diagonal serta mengikuti arah garis tersebut. Hal ini menunjukkan data berdistribusi normal, sehingga dapat dinyatakan model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.845	.334		5.515	.000
	Beban Kerja	-.240	.067	-.231	-3.601	.000
	Work-Life Balance	.309	.045	.421	6.840	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2026)

Berdasarkan table tersebut, maka persamaan regresi yaitu:

$$Y = 1.845 - 0.240 X_1 + 0.309 X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 1.845, yang berarti apabila variabel beban kerja (X_1), dan *work-life balance* (X_2) dianggap konstan atau bernilai nol, maka kinerja karyawan tetap sebesar 1.845 dengan asumsi variabel lain tidak berubah. Selanjutnya, koefisien regresi beban kerja (X_1) sebesar -0.240 menunjukkan bahwa setiap peningkatan beban kerja sebesar 1 satuan akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0.240, dengan asumsi variabel *work-life balance* (X_2) tetap. Selanjutnya, koefisien regresi *work-life balance* (X_2) sebesar 0.309 menunjukkan bahwa setiap peningkatan *work-life balance* sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.309 dengan asumsi variabel beban kerja (X_1) tetap.

Uji t

Tabel 4. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.845	.334		5.515	.000
	Beban Kerja	-.240	.067	-.231	-3.601	.000
	Work-Life Balance	.309	.045	.421	6.840	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2026)

Berdasarkan hasil uji yang dilakukan, diperoleh bahwa variabel beban kerja memiliki nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. ARCO Birem Bayeun Aceh Timur. Kemudian, variabel *work-life balance* memiliki nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, yang menunjukkan bahwa *work-life balance* juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. ARCO Birem Bayeun Aceh Timur.

Uji F

Tabel 5. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	27.804	3	9.268	56.728	.000 ^b
	Residual	16.991	104	.163		
	Total	44.795	107			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), *Work-Life Balance*, Beban Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2026)

Berdasarkan hasil uji f diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja (X_1), dan *work-life balance* (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. ARCO Birem Bayeun Aceh Timur.

Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.788 ^a	.621	.610	.40420	1.589

a. Predictors: (Constant), *Work-Life Balance*, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2026)

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,621. Hal ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan *work-life balance* berpengaruh sebesar 62,1 % terhadap kinerja karyawan PT. ARCO Birem Bayeun Aceh Timur. Sementara itu sisanya 37,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. ARCO Birem Bayeun Aceh Timur

Hasil penelitian menunjukkan Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Atjeh Raya Corpindo (ARCO) Birem Bayeun Aceh Timur. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$), yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Atjeh Raya Corpindo (ARCO) Birem Bayeun Aceh Timur. Karyawan dengan beban kerja yang tinggi cenderung mengalami perubahan dalam kinerja, karena tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan cukup besar. Kondisi ini membuat karyawan harus bekerja lebih keras dalam waktu yang terbatas, sehingga dapat memengaruhi tingkat konsentrasi dan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, karyawan dihadapkan pada target kerja harian yang tinggi dengan waktu yang terbatas, sehingga memerlukan upaya kerja yang lebih optimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Santoso dkk. (2025) berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PTPN 1 Regional 1 Tanjung Morawa” yang menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin berat beban kerja yang diterima karyawan, maka semakin besar terjadinya penurunan kinerja.

Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. ARCO Birem Bayeun Aceh Timur

Hasil penelitian menunjukkan *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Atjeh Raya Corpindo (ARCO) Birem Bayeun Aceh Timur. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$), yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara *work-life balance* terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi cenderung mampu bekerja dengan lebih baik, karena dapat mengelola waktu dan energi secara optimal. Keseimbangan tersebut juga membantu karyawan menjaga kondisi fisik dan mental, sehingga lebih fokus dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, karyawan yang memiliki waktu istirahat yang cukup serta kesempatan untuk menjalani aktivitas di luar pekerjaan cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rauf dkk. (2024) berjudul “Pengaruh *Work-Life Balance* dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Pohuwato” yang menyimpulkan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja dan *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. ARCO Birem Bayeun Aceh Timur

Hasil penelitian menunjukkan beban kerja, kompensasi finansial, dan *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Atjeh Raya Corpindo (ARCO) Birem Bayeun Aceh Timur. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$), yang berarti ketiga variabel tersebut secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai R Square sebesar 0,621 menunjukkan bahwa beban kerja dan *work-life balance* mampu menjelaskan sebesar 62,1% kinerja karyawan. Kinerja karyawan terbentuk melalui keterkaitan antara beban kerja, dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Karyawan yang menghadapi tuntutan kerja yang sesuai dan memiliki keseimbangan hidup yang baik cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal. Oleh karena itu, perusahaan perlu

memperhatikan kedua faktor tersebut secara bersamaan melalui pengelolaan beban kerja yang proporsional, serta dukungan terhadap *work-life balance* karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Santoso dkk., (2025), dan Rauf dkk., (2024) yang menyatakan bahwa beban kerja dan *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh persamaan regresi linear berganda $Y = 1.845 - 0.240 X_1 + 0.309 X_2$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, sedangkan *work-life balance* berpengaruh positif. Uji parsial menunjukkan beban kerja dan *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan, kedua variabel juga berpengaruh signifikan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai Adjusted R^2 sebesar 0,621 menunjukkan bahwa variabel independen mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 62,1%, sedangkan 37,9% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian.

Berdasarkan hasil tersebut, perusahaan disarankan untuk melakukan pengelolaan beban kerja secara proporsional melalui penyesuaian target kerja dan pembagian tugas yang merata. Selain itu, perusahaan juga diharapkan memperhatikan *work-life balance* melalui pengaturan jam kerja yang wajar, pemberian waktu istirahat yang cukup, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar kinerja karyawan dapat terus meningkat.

DAFTAR REFERENSI

- Alam, R. (2022). Kelelahan Kerja (Burnout). *Penerbit Kampus*, 01, 1–322. [https://repository.umi.ac.id/1256/1/Kelelahan Kerja %28Burnout%29 - Dr. Roslina Alam%2C S.E.%2C M.Si.pdf](https://repository.umi.ac.id/1256/1/Kelelahan_Kerja_%28Burnout%29_-_Dr._Roslina_Alam%2C_S.E.%2C_M.Si.pdf)
- Damayanti, A., & Subagja, I. K. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dharma Jaya. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 11(1), 710–718. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.35137/jmbk.v11i1.918>
- Mubarak, A. (2023). Apakah *Work-Life Balance* masih layak diteliti? Systematic Review mengenai Work Life Balance terkini. *Journal of Psychological Research Aspek*, 68–81. <https://doi.org/https://doi.org/10.29313/schema.v0i0.12781>
- Rauf, N. Z. B., Yantu, I., & Tantawi, R. (2024). Pengaruh *Work-Life Balance* Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kementrian Agama Kabupaten Pohuwato. 7(1), 257–263.
- Rezeki, D. S., Pasaribu, S. E., & Bahri, S. (2022). Peran Mediasi Stres Kerja pada Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Perawatan Pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi Medan. *Jesya*, 6(1), 328–345. <https://doi.org/https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.920> Sulitnya
- Sabilla, R. A. N., & Wartini, S. (2023). *Work-Life Balance* dalam Era Digitalisasi Kerja : Analisis Dampak terhadap Kinerja Karyawan. *Book Chapter Manajemen SDM Jilid 1*, 1, 556–581. <https://doi.org/https://doi.org/10.15294/msdm.v1i1.377>
- Santoso, N. A. F., Pane, D. S. G., & Tahir, M. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PTPN 1 Regional 1 Tanjung Morawa. 19(2), 1074–1083.
- Suryani, & Ningsih, S. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi pada Perbankan di Tembilahan. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan* –, 8(2), 73–84.
- Syam, S. (2020). Pengaruh Efektifitas dan Efisiensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Banggae Timur. *Profitability: Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(2), 128–152.

Wöhrmann, A. M., Dilchert, N., & Michel, A. (2021). Working time flexibility and work-life balance. *Zeitschrift Für Arbeitswissenschaft*, 75(1), 74–85.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s41449-020-00230-x>