

PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN BEBAN KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN PT KAIFA INDONESIA

Yana Widianti¹, Rizka Wahyuni Amelia²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang, Indonesia,
15415

e-mail: ¹yanawidianti6@gmail.com, ²dosen02465@unpam.ac.id

Abstract

This study analyzes the influence of work-life balance and workload on employee performance at PT Kaifa Indonesia using a quantitative associative approach. The sample consisted of 129 employees, selected through the Slovin formula. Data were collected using questionnaires and analyzed through validity and reliability testing, classical assumption tests, multiple linear regression, correlation and determination coefficients, as well as t-tests and F-tests. The regression results produced the equation $Y = 17.704 + 0.468X_1 + 0.166X_2$. Partially, work-life balance has a positive and significant effect on employee performance ($t = 5.233$; sig. 0.000), and workload also shows a positive and significant effect ($t = 2.008$; sig. 0.047). Simultaneously, both variables significantly affect employee performance ($F = 35.315$; sig. 0.000). In conclusion, effective management of work-life balance and appropriate workload allocation can improve performance, suggesting that the company should enhance work-life balance initiatives and maintain manageable workloads to support employee comfort, productivity, and organizational achievement.

Keywords: Employee Performance, Work Life Balance, Workload

Abstrak

Penelitian ini menganalisis pengaruh keseimbangan kerja-hidup dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT Kaifa Indonesia menggunakan pendekatan asosiatif kuantitatif. Sampel terdiri dari 129 karyawan, yang dipilih melalui rumus Slovin. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis melalui pengujian validitas dan reliabilitas, pengujian asumsi klasik, regresi linier berganda, koefisien korelasi dan determinasi, serta uji t dan uji F. Hasil regresi menghasilkan persamaan $Y = 17,704 + 0,468X_1 + 0,166X_2$. Secara parsial, keseimbangan kerja-hidup memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($t = 5,233$; sig. 0,000), dan beban kerja juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan ($t = 2,008$; sig. 0,047). Secara simultan, kedua variabel tersebut secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan ($F = 35,315$; sig. 0,000). Kesimpulannya, pengelolaan keseimbangan kerja-kehidupan yang efektif dan alokasi beban kerja yang tepat dapat meningkatkan kinerja, menunjukkan bahwa perusahaan harus meningkatkan inisiatif keseimbangan kerja-kehidupan dan mempertahankan beban kerja yang dapat dikelola untuk mendukung kenyamanan karyawan, produktivitas, dan pencapaian organisasi.

Kata kunci: Kinerja Karyawan, Keseimbangan Kerja-Kehidupan, Beban Kerja

1. PENDAHULUAN

Manajemen memainkan peran penting dalam memastikan efektivitas dan efisiensi organisasi melalui pemanfaatan optimal sumber daya manusia, keuangan, dan fisik. Dalam konteks ini, manajemen sumber daya manusia menjadi elemen strategis, karena kinerja karyawan menentukan pencapaian tujuan organisasi. Kinerja karyawan mencerminkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan individu dalam menjalankan tanggung jawabnya dan dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal, termasuk

lingkungan kerja, kebijakan organisasi, dan kondisi individu (Griffin, 2021; (Mangkunegara, 2015).

PT Kaifa Indonesia, perusahaan yang bergerak di bidang distribusi produk bahan makanan premium di Indonesia, menghadapi tantangan terkait kinerja karyawan, seperti yang ditunjukkan oleh tingkat absensi yang berfluktuasi dan relatif tinggi pada tahun 2023, dengan rata-rata 15,18%. Tingkat absensi yang tinggi dapat menandakan motivasi kerja yang rendah dan dapat berdampak negatif terhadap produktivitas karyawan dan pencapaian target organisasi.

Kondisi ini menyoroti pentingnya strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan di dalam perusahaan.

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah keseimbangan kerja-hidup, yang mengacu pada kemampuan individu untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan tanggung jawab pribadi dan keluarga. Keseimbangan kerja-hidup yang buruk dapat menyebabkan stres, penurunan kepuasan kerja, dan penurunan tingkat kinerja. Selain itu, beban kerja merupakan faktor penting lain yang memengaruhi kinerja karyawan, terutama ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan karyawan, yang berpotensi mengakibatkan stres kerja, penurunan kesehatan, dan penurunan produktivitas. Observasi awal di PT Kaifa Indonesia menunjukkan bahwa karyawan mengalami keseimbangan kerja-hidup yang tidak memadai dan beban kerja yang berlebihan.

Studi sebelumnya telah melaporkan temuan yang tidak konsisten mengenai pengaruh keseimbangan kerja-hidup dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, menunjukkan adanya kesenjangan penelitian. Oleh karena itu, studi ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keseimbangan kerja-hidup dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT Kaifa Indonesia. Temuan studi ini diharapkan dapat berkontribusi pada literatur manajemen sumber daya manusia dan memberikan wawasan praktis bagi organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui praktik keseimbangan kerja-hidup dan manajemen beban kerja yang tepat.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Beberapa penelitian terdahulu yang telah melakukan penelitian serupa yaitu dilakukan oleh Maswarni et al., (2024) dengan judul Analisis Work Life Balance dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Sepatan Kabupaten Tangerang. Teknik analisis meliputi: pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan pengambilan kesimpulan. Pemeriksaan keabsahan data dengan triangulasi dan member check. Hasil penelitian diperoleh tingkat kualitas pelayanan pegawai di dalam melayani masyarakat cukup baik dan tidak mendapatkan kendala dimana masyarakat dilayani dengan cepat dan baik karena

work-life balance sudah tercapai yaitu kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya yaitu Work-Life Balance dengan kemampuan seorang individu dalam memenuhi pekerjaan dan komitmen berkeluarga pegawai serta tanggung jawab non-pekerjaan lainnya yang berjalan dengan baik.

Hesti Sugesti & Hafiz Akbar, (2023) juga melakukan penelitian serupa dengan judul Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pos Internasional Bagian Ekspor di Kantor Pos Indonesia MPC Bandung. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh antara Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Selanjutnya

penelitian yang dilakukan oleh Pius et al., (2024) dengan judul Pengaruh Work Life Balance Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kage Dwijaya Palembang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Work Life Balance dan Beban Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Kage Dwijaya baik secara parsial maupun secara simultan.

Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad & bachruddin (2022) Pengaruh Work-Life Balance dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank X. Hasil penelitian menyatakan bahwa Work-Life Balance tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara parsial. Sitompul & Simamora (2021) juga melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Beban Kerja, Pengalaman Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru. Hasil penelitian menyatakan bahwa Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif asosiatif untuk menguji pengaruh keseimbangan kerja-hidup dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT Kaifa Indonesia. Populasi terdiri dari 190 karyawan, dengan sampel sebanyak 129 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dan dipilih melalui pengambilan sampel acak probabilitas. Data dikumpulkan terutama melalui kuesioner terstruktur menggunakan skala Likert 4 poin, didukung oleh wawancara, observasi, dan dokumentasi. Variabel yang diteliti meliputi keseimbangan kerja-hidup (X1) dan beban kerja

(X2) sebagai variabel independen, dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Analisis data dilakukan menggunakan SPSS versi 25, termasuk pengujian instrumen (validitas dan reliabilitas), pengujian asumsi klasik (normalitas, multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas), analisis regresi linier berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji F pada tingkat signifikansi 0,05.

Keseimbangan Kerja dan Kehidupan

Keseimbangan kerja dan kehidupan mengacu pada kemampuan karyawan untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan tanggung jawab pribadi dan keluarga tanpa mengorbankan kinerja pekerjaan atau kesejahteraan (Ganapathi & Gilan, 2016); (Schermerhorn dalam Diana, 2023). Kondisi kerja dan kehidupan yang seimbang mengurangi konflik peran, stres, dan ketidakpuasan kerja sekaligus meningkatkan motivasi, komitmen, dan kinerja (Mendes & Weerakkody, 2017); (Nur & Kadarisman, 2019); (Simatupang, 2017); (Marito Sihite & Tarwijo, 2025).

Beban Kerja

Beban kerja didefinisikan sebagai volume dan kompleksitas tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu, yang membutuhkan kapasitas fisik dan psikologis tertentu (Prastiwi dkk., 2022); (Krisdianto dkk. dalam (Alaina & Fadli, 2024). Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres, kelelahan, penurunan kepuasan kerja, dan penurunan kinerja, sedangkan beban kerja yang tepat mendukung produktivitas dan efektivitas organisasi (Puspita Sari & Prasetyani, 2025); (Alaina & Fadli, 2024).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan mewakili kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab mereka sesuai dengan standar yang ditetapkan (Mangkunegara; (Arif dkk., 2019)). Kinerja merupakan indikator kunci keberhasilan organisasi dan mencerminkan efektivitas praktik manajemen sumber daya manusia (Armstrong dalam Elman dkk., 2018); (Rivai, 2013); (Alimuddin dkk., 2020). Meningkatkan kinerja karyawan membutuhkan kondisi kerja yang mendukung dan pemenuhan kebutuhan karyawan (Wahyuni Amelia & Cahya, 2024).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil Uji Analisis Kuantitatif

1. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

a. Hasil uji regresi linier sederhana Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel I. Hasil uji regresi linier sederhana Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.207	2.048		9.380	0.000
Work Life Balance	0.577	0.072	0.582	8.065	0.000

a. Dependent Variable: Employee Performance

1) Konstanta ($\alpha = 19,207$) menunjukkan bahwa jika variabel keseimbangan kerja-hidup tidak memengaruhi kinerja karyawan ($X1 = 0$), maka kinerja karyawan tetap pada 19,207.

2) Koefisien regresi ($\beta = 0,577$) menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam keseimbangan kerja-hidup akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,577 unit. Ini menegaskan adanya hubungan positif antara keseimbangan kerja-hidup dan kinerja karyawan.

b. Hasil uji regresi linier sederhana variabel Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel II. Hasil uji regresi linier sederhana Beban Kerja (X2) terhadap K

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23.640	2.017		11.720	0.000
Workload	0.430	0.072	0.469	5.983	0.000

a. Dependent Variable: Employee Performance

1) Konstanta ($\alpha = 23,640$) menunjukkan bahwa jika variabel beban kerja tidak memengaruhi kinerja karyawan ($X2 = 0$), maka kinerja karyawan tetap pada 23,640.

2) Koefisien regresi ($\beta = 0,430$) menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit beban kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,430 unit. Ini menegaskan adanya hubungan positif antara beban kerja dan kinerja karyawan.

2. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Tabel III. Hasil Uji Regresi Linier Berganda Koefisien

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.207	2.048		9.380	0.000
Work Life Balance	0.577	0.072	0.582	8.065	0.000
Workload	0.430	0.072	0.469	5.983	0.000

Dependent Variable: Employee Performance

1) Konstanta ($\alpha = 19,207$) menunjukkan bahwa jika variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) sama dengan nol, maka kinerja karyawan tetap pada 19,207.

2) Koefisien regresi Keseimbangan Kehidupan Kerja ($X1 = 0,577$) menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam keseimbangan kehidupan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,577 unit, dengan asumsi variabel lain tetap konstan.

3) Koefisien regresi Beban Kerja ($X2 = 0,430$) menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam beban kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,430 unit, dengan asumsi variabel lain tetap konstan.

3. Hasil Uji Koefisien Korelasi (R)

a. Hasil uji koefisien korelasi variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel IV. Hasil uji koefisien korelasi variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations		
		Work-Life Balance	Workload	Employee Performance
Work-Life Balance	Pearson Correlation	1	.611**	.582**
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000
	N	129	129	129
Employee Performance	Pearson Correlation	.582**	.469**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	
	N	129	129	129

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil analisis korelasi Pearson menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1) dan Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,582, dengan tingkat signifikansi 0,000, yang lebih rendah dari 0,05. Hal ini menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kinerja karyawan, dengan tingkat korelasi sedang.

b. Hasil uji koefisien korelasi variabel Niat Berhenti Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel V. Hasil uji koefisien korelasi Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations		
		Work-Life Balance	Workload	Employee Performance
Workload	Pearson Correlation	.611**	1	.469**
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.000
	N	129	129	129
Employee Performance	Pearson Correlation	.582**	.469**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	
	N	129	129	129

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Results of Pearson correlation analysis show that the correlation coefficient between Workload (X2) and Employee Performance (Y) is 0.469, with a significance level of 0.000, which is lower than 0.05. This indicates the existence of a positive and significant relationship between workload and employee performance, with a moderate level of correlation.

c. Coefficient test results correlation variables Work-Life Balance (X1) and Workload (X2) on Employee Performance (Y)

Tabel VI. Hasil uji koefisien korelasi variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.599 ^a	0.359	0.349	2.629	2.143

a. Predictors: (Constant), Workload, Work-Life Balance

b. Dependent Variable: Employee Performance

Berdasarkan tabel di atas, hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa koefisien korelasi (R) adalah 0,599, yang mengindikasikan adanya hubungan yang kuat dan positif antara variabel independen, yaitu Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2), dan variabel dependen, Kinerja Karyawan (Y).

4. Uji Koefisien Determinasi (KD)

a. Hasil uji koefisien determinasi variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel VII. Hasil uji koefisien determinasi variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.584 ^a	0.341	0.336	2.650

a. Predictors: (Constant), Work Life Balance

Berdasarkan tabel di atas, hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai R adalah 0,584, yang mengindikasikan adanya hubungan positif antara Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kinerja Karyawan, dengan tingkat kekuatan hubungan yang sedang. Nilai R Kuadrat sebesar 0,341 menunjukkan bahwa variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja mampu menjelaskan sekitar 34,1% variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya 65,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

b. Hasil uji koefisien determinasi variabel Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel VIII. Hasil uji koefisien determinasi Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.472 ^a	0.222	0.216	2.879

Nilai R Kuadrat sebesar 0,222 menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja mampu menjelaskan sekitar 22,2% variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 77,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

c. Hasil uji koefisien variabel determinasi Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel IX. Hasil uji koefisien determinasi variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.599 ^a	0.359	0.349	2.629

a. Predictors: (Constant), Workload, Work-Life Balance
 b. Dependent Variable: Employee Performance

Berdasarkan tabel di atas, analisis ringkasan model menunjukkan bahwa koefisien korelasi (R) adalah 0,599, yang menunjukkan adanya hubungan positif antara variabel independen, yaitu Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Beban Kerja, dan variabel dependen, Kinerja Karyawan. Kekuatan hubungan simultan ini diklasifikasikan sebagai sedang.

Hasil Uji Hipotesis

1. Hasil Uji Parsial (Uji-T)

a. Hasil uji parsial variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel X. Hasil pengujian parsial variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	17.704	2.158		8.205	0.000
Work-Life Balance	0.468	0.089	0.471	5.233	0.000

a. Dependent Variable: Employee Performance

Berdasarkan hasil uji parsial (uji-t) yang ditunjukkan pada tabel di atas, variabel Keseimbangan Kerja-Kehidupan (X1) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi sebesar 0,468 dengan nilai t

sebesar 5,233 dan tingkat signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa pengaruh ini signifikan secara statistik, karena nilai signifikansi berada di bawah 0,05.

b. Hasil uji parsial variabel Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel XI. Hasil Uji Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	17.704	2.158		8.205	0.000
Workload	0.166	0.083	0.181	2.008	0.047

a. Dependent Variable: Employee Performance

Berdasarkan hasil uji parsial (uji-t) yang ditunjukkan pada tabel di atas, variabel Beban Kerja (X2) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi sebesar 0,166 dengan nilai t sebesar 2,008 dan tingkat signifikansi 0,047 menunjukkan bahwa pengaruh ini signifikan secara statistik, karena nilai signifikansi berada di bawah 0,05.

2. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Tabel XII. Hasil Tes Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	488.018	2	244.009	35.315	.000 ^b
	Residual	870.602	126	6.910		
	Total	1358.620	128			

a. Dependent Variable: Employee Performance
 b. Predictors: (Constant), Workload, Work-Life Balance

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji simultan (uji F) yang ditunjukkan pada tabel ANOVA menunjukkan bahwa nilai F yang dihitung adalah 35,315 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang berada di bawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang melibatkan variabel independen Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) memiliki pengaruh simultan yang signifikan secara statistik terhadap variabel dependen, Kinerja Karyawan (Y).

5. KESIMPULAN

Keseimbangan Kehidupan Kerja (X₁) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Kaifa Indonesia. Hal ini ditunjukkan oleh persamaan regresi $Y = 17,704 + 0,468X_1$, dengan koefisien korelasi 0,582 dan koefisien determinasi 33,6%. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung (5,233) lebih besar dari nilai t tabel (1,978) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis H₁ diterima.

Selanjutnya, Beban Kerja (X₂) juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Persamaan regresi yang dihasilkan

adalah $Y = 17,704 + 0,166X_2$, dengan koefisien korelasi 0,469 dan koefisien determinasi 21,6%. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t yang dihitung (2,008) lebih besar dari nilai t tabel (1,978) dengan tingkat signifikansi $0,047 < 0,05$, sehingga hipotesis H_2 diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Adam, W. N., Suryani, W., & Tarigan, E. S. D. (2021). The effect of human resource development and employee competence on employee performance at Niagara Hotel Parapat, Toba, North Sumatra. *Journal of Management and Business (JIMBI)*, 2(1), 41–50.
- [2] Adiningtyas, & Mardhatillah. (2019). The effect of work-life balance on work quality of sub-district office employees in North Sumatra.
- [3] Adnan Bataineh, K. (2019). Impact of work-life balance and happiness at work on employee performance. *International Business Research*, 12(2), 99–112.
- [4] Afandi, P. (2018). *Human resource management: Theory, concepts, and indicators*. Zanafa Publishing.
- [5] Alaina, S., & Fadli, U. M. D. (2024). Analysis of employee workload at CV Petroasia Jaya Utama. *Journal of Economics, Management, and Business (JEMB)*, 3(2), 124–130. <https://doi.org/10.47233/jemb.v3i2.1821>
- [6] Alimuddin, Usman, Mashur, Rasak, & Alam, S. (2020). The effect of compensation, work environment, and organizational culture on employee performance at the Plantation Office of South Sulawesi Province. *JMMNI: Nobel Indonesia Master of Management Journal*, 1(2), 209–218.
- [7] Anwar, P. M. (2017). *Human resource management in companies*. PT Remaja Rosdakarya.
- [8] Arif, M., Putri, E. S., Yudi, S., & Jufrizen. (2019). Effect of compensation and discipline on employee performance. *Proceedings of the 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics*, 1(1), 263–276.
- [9] Arikunto, S. (2017). *Development of research instruments and program evaluation*. Pustaka Pelajar.
- [10] Arikunto, S. (2019). *Research procedures*. Rineka Cipta.
- [11] Asari, A. F. (2022). The effect of work-life balance on employee performance through job satisfaction at BPJS Employment. *Journal of Management Studies*, 10, 843–852.
- [12] Ayang Nurma Diana. (2023). The effect of work-life balance and workload on employee performance with motivation as a moderating variable (A study at PT Bukit Asam (Persero), Tbk, Tarahan Port Unit). University of Lampung.
- [13] Azad, R., & Fatih, S. (2021). The effects of work-life balance on academic employees' performance, motivation, and job satisfaction among private and public universities in the Kurdistan Region. *Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, 27(2), 674–678.
- [14] Bangun, W. (2017). *Human resource management*. Erlangga.
- [15] Daliminteh, E. R., Afandi, A., & Fadhillah, A. (2022). Analysis of employee performance at Rasyida Kidney Hospital with internal supervision as an intervening variable. *Probisnis Journal*, 15(2), 82–96.
- [16] Devi, S. (2020). The effect of work-life balance on employee performance at the Housing and Settlement Office of Makassar City.
- [17] Doosty, F., Maleki, M. R., & Yarmohammadian, M. H. (2019). An investigation on workload indicators of staffing needs: A scoping review. *Journal of Education and Health Promotion*, 8(22).
- [18] Fisher. (2019). *Organization: Toward optimal performance achievement*. Prasetya Mulya.
- [19] Ganapathi, I. M. D., & Gilang, A. (2016). The effect of work-life balance on employee job satisfaction (A study at PT Bio Farma Persero). *Journal of Management*, 3(1), 506–511.
- [20] Ghozali, I. (2021). *Multivariate analysis application with IBM SPSS 26 (10th ed.)*. Diponegoro University Publishing Agency.
- [21] Griffin, R. W. (2021). *Management (7th ed., Vol. 1)*. Erlangga.
- [22] Hasibuan, M. S. P. (2020). *Human resource management*. PT Bumi Aksara.
- [23] Heisti Sugesti, & Akbar, H. (2023). The effect of workload on employee performance at the international export division of Indonesia Post Office, MPC Bandung. *Journal of Business and Marketing*, 13(1), 112–121.
- [24] Katili, P. B., Wibowo, W., & Akbar, M. (2021). The effects of leadership styles, work-life balance, and employee engagement on employee performance. *Quantitative*

- Economics and Management Studies, 2(3), 199–205.
- [25] Lukmiati, R. (2020). The effect of work-life balance on employee performance. *Ekobis Dewantara Journal*, 3(3), 46–50.
- [26] Mangkunegara, A. P. (2020). Human resource management. PT Remaja Rosdakarya.
- [27] Masram, & Mu'ah. (2017). Human resource management. Zifatama Publisher.
- [28] Maswarni, Nofiar, & Rachmawati. (2024). Work-life balance analysis in improving employee performance at the Sepatan Subdistrict Office, Tangerang Regency. *Disruption Business Journal*, 7(4), 690–695. <https://doi.org/10.32493/drj.v7i4.43443>
- [29] Mendis, M., & Weerakkody, W. A. S. (2017). The impact of work-life balance on employee performance with reference to the telecommunication industry in Sri Lanka. *Kelaniya Journal of Human Resource Management*, 12(1), 72–100.
- [30] Pratiwi, W., & Amelia, R. W. (2023). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada ppprs apartemen serpong greenview di tangerang selatan. *Journal of Research and Publication Innovation*, 1(3), 1007-1015.
- [31] Rivai, V., & Sagala, E. J. (2013). Human resource management for companies: From theory to practice (2nd ed.). PT Rajagrafindo Persada.
- [32] Sedarmayanti. (2017). Human resource planning and development. PT Refika Aditama.
- [33] Sutrisno, E. (2017). Human resource management. Kencana.
- [34] Mufidah, K., & Handayani, A. (2024). Financial distress prediction in the banking sector using Altman Z-Score, Grover, Springate, and Zmijewski models. *Journal of Economics, Management, and Information Systems*, 5(6), 543–556.
- [35] Supitriyani, Astuti, & Azwar, K. (2022). Implementation of Springate, Altman, Grover, and Zmijewski models in measuring financial distress. *International Journal of Trends in Accounting Research*, 3(1).
- [36] Toyibah, Z., & Ruhayat, E. (2023). The effect of business risk, financial distress, and investment policy on firm value with research and development as a moderating variable. *Account: Journal of Accounting, Finance, and Banking*, 10(1), 2000–2013.
- [37] Wulandari, E., & Fauzi, I. (2022). Comparative analysis of bankruptcy potential using Grover, Altman Z-Score, Springate, and Zmijewski methods in real estate and property companies. *EKUITAS: Economics, Finance, Investment, and Sharia*, 4(1), 109–117.
- [38] Yuliana, Sapari, A. A., & Sunardi, N. (2023). Bankruptcy prediction using the modified Altman Z-Score method in mining sector companies (2018–2022). *Indonesian Development of Economics and Administration Journal*, 1(3), 297–306.