

***MODEL PENINGKATAN EMPLOYEE PERFORMANCE
MELALUI BEBAN KERJA DAN WORK-LIFE BALANCE
KARYAWAN PT PLN (PERSERO) UP3 BALIKPAPAN***

Tesis

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Mencapai Derajat Magister
Program Magister Manajemen**



Disusun Oleh:

Mochamad Alfian Nanda Pratama

NIM. 20402400247

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
PROGRAM MAGISTER MANJEMEN
SEMARANG
2025**

HALAMAN PENGESAHAN

TESIS

MODEL PENINGKATAN *EMPLOYEE PERFORMANCE* MELALUI

BEBAN KERJA DAN *WORK-LIFE BALANCE*

KARYAWAN PT PLN (PERSERO) UP3 BALIKPAPAN

Disusun Oleh:

Mochamad Alfian Nanda Pratama

NIM. 20402400247

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya
dapat diajukan ke hadapan sidang panitia ujian Tesis

Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 09 April 2025

Dosen Pembimbing,



Dr. Sri Wahyuni Ratnasari, S.E., MBus (HRM)

NIK. 210498040

LEMBAR PERSETUJUAN TESIS

MODEL PENINGKATAN *EMPLOYEE PERFORMANCE* MELALUI BEBAN KERJA DAN *WORK-LIFE BALANCE* KARYAWAN PT PLN (PERSERO) UP3 BALIKPAPAN

Disusun Oleh:

Mochamad Alfian Nanda Pratama

NIM. 20402400247

Telah dipertahankan di depan penguji
Pada tanggal 08 Juli 2025

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing



Dr. Sri Wahyuni Ratnasari, S.E., MBus (HRM)

NIK 210498040

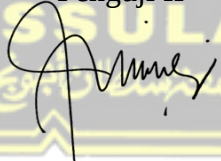
Penguji I



Dr. E. Drs. H. Marno Nugroho, MM

NIK 210491025

Penguji II

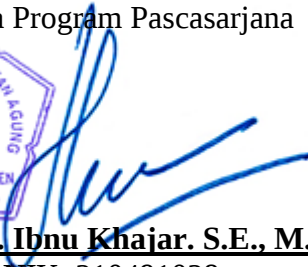


Dr. Hj. Siti Sumiati, S.E., M.Si

NIK 210492029

Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh Gelar Magister
Tanggal 08 Juli 2025

Ketua Program Pascasarjana



Prof. Dr. Ibnu Khajar, S.E., M.Si

NIK. 210491028

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Mochamad Alfian Nanda Pratama

NIM : 20402400247

Program Studi : Magister Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang berjudul “Model Peningkatan *Employee Performance* Melalui Beban Kerja Dan *Work-life Balance* Karyawan PT PLN (Persero) UP3 Balikpapan” merupakan karya peneliti sendiri dan tidak ada unsur plagiarism dengan cara yang tidak sesuai etika atau tradisi keilmuan. Peneliti siap menerima sanksi apabila di kemudian hari ditemukan pelanggaran etika akademik dalam laporan penelitian ini.

Pembimbing



Dr. Sri Wahyuni Ratnasari, S.E., MBus (HRM)

NIK 210498040

Semarang, 09 April 2025

Yang menyatakan,



Mochamad Alfian Nanda Pratama

NIM. 20402400247

LEMBAR PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Mochamad Alfian Nanda Pratama

NIM : 20402400247

Program Studi : Magister Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa tesis dengan judul:

**MODEL PENINGKATAN *EMPLOYEE PERFORMANCE*
MELALUI BEBAN KERJA DAN *WORK-LIFE BALANCE*
KARYAWAN PT PLN (PERSERO) UP3 BALIKPAPAN**

Dan menyetujui menjadi hak milik Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemelik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Semarang, 08 Juli 2025

Saya yang menyatakan



Mochamad Alfian Nanda Pratama

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Kesuksesan tidak diukur dari seberapa sering anda jatuh, tetapi seberapa sering anda bangkit kembali”
(Vince Lombardi).

“Sukses bukanlah milik orang yang tidak pernah gagal, tetapi orang yang tidak pernah menyerah setelah gagal”
(Abraham Lincoln)

“Beursalah untuk tidak menjadi manusia yang berhasil, tapi bersusahalah menjadi manusia yang berguna”
(Albert Einstein)

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah rasa syukur kepada Allah SWT, atas limpahan rahmat-Nya sehingga dapat menyelesaikan penelitian tesis ini, saya persembahkan penelitian tesis ini kepada :

“Bapak dan ibu yang telah memberikan dukungan dan do’anya, keluarga ku yang selalu memotivasi selama dalam penyusunan tesis ini, kepada saudara dan teman-teman”

ABSTRAK

Model Peningkatan *Employee Performance* Melalui Beban Kerja dan *Work-Life Balance* Karyawan PT PLN (Persero) UP3 Balikpapan. Program Magister (S2) Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Mochamad Alfian Nanda Pratama. NIM: 20402400247.

Employee performance pada sebuah perusahaan memiliki faktor penting, manajemen harus memantau *performance* dari seluruh karyawan akan melakukan kinerja terbaik. Peningkatan atau penurunan *employee performance* dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, dari faktor eksternal diantaranya beban kerja dan *work-life balance*. Pemberian beban kerja yang sesuai standar dapat mendukung pencapaian *employee performance* yang optimal dan keseimbangan karyawan dalam bekerja perlu ditingkatkan agar karyawan memiliki kinerja optimal.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research*. Penelitian ini bertempat di PT PLN (Persero) UP3 Balikpapan dengan sampel penelitian 130 pegawai. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Dalam penelitian ini, analisis data menggunakan metode SEM-PLS dengan software SmartPLS (Partial Least Square).

Hasil penelitian 1) Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *employee performance*. Berdasarkan nilai $p\text{-value } 0,004 < 0,05$ ditambah dengan nilai $T\text{-Statistics } (2,857) > 1,96$, nilai original sampel 0,258 (negatif). 2) beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *work-life balance*. Berdasarkan nilai $P\text{-Values } 0,002 < 0,05$ dan nilai $t\text{-statistics } (3,226) > 1,96$, nilai original sampel 0,327 (negatif). 3) *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*. Berdasarkan nilai $P\text{-Values}$ sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $T\text{-Statistics } (4,695) > 1,96$, nilai original sampel 0,353 (positif). 4) *work-life balance* mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap *employee performance* berdasarkan nilai $P\text{-Values specific indirect effect } 0,023 < 0,05$ dan nilai $t\text{-statistics } (2,177) > 1,96$.

Kata Kunci: Model Peningkatan *Employee Performance*, Beban Kerja dan *Work-Life Balance*, Karyawan PT PLN (Persero) UP3 Balikpapan.

ABSTRACT

Model for Increasing Employee Performance Through Workload and Work-Life Balance for PT PLN (Persero) UP3 Balikpapan Employees. Master Program (S2) Management, Sultan Agung Islamic University, Semarang.

Mochamad Alfian Nanda Pratama. NIM: 20402400247.

Employee performance in a company has an important factor, management must monitor the performance of all employees to ensure the best performance. An increase or decrease in employee performance can be influenced by various factors, including external factors including workload and work-life balance. Providing a workload that meets standards can support the achievement of optimal employee performance and employee balance at work needs to be improved so that employees have optimal performance.

The type of research used in this research is explanatory research. This research took place at PT PLN (Persero) UP3 Balikpapan with a research sample of 130 employees. The data collection technique uses a questionnaire. In this research, data analysis uses the SEM-PLS method with SmartPLS (Partial Least Square) software.

Research results 1) Workload has a negative and significant effect on employee performance. Based on the p value of $0.004 < 0.05$ plus the T-Statistics value $(2.857) > 1.96$, the original sample value is 0.258 (negative). 2) workload has a negative and significant effect on work-life balance. Based on the P-Values value of $0.002 < 0.05$ and the t-statistics value $(3.226) > 1.96$, the original sample value is 0.327 (negative). 3) Work-life balance has a positive and significant effect on employee performance. Based on the P-Values value of $0.000 < 0.05$ and the T-Statistics value $(4.695) > 1.96$, the original sample value is 0.353 (positive). 4) work-life balance is able to mediate the influence of workload on employee performance based on the P-Values specific indirect effect value of $0.023 < 0.05$ and t-statistics value $(2.177) > 1.96$.

Keywords: *Model for Improving Employee Performance, Workload and Work-Life Balance, Employees of PT PLN (Persero) UP3 Balikpapan.*

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Puji syukur ke hadirat Allah SWT, atas limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan lancar. Tesis yang berjudul "Model Peningkatan *Employee Performance* Melalui Beban Kerja Dan *Work-Life Balance* Karyawan PT PLN (Persero) UP3 Balikpapan". Tesis ini disusun untuk melaksanakan penelitian guna memenuhi syarat meraih gelar S2 pada Program Studi Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Dalam penyelesaian tesis ini penulis tidak bekerja sendiri dan tidak lepas dari bimbingan, bantuan dan pengarahan dari berbagai pihak yang mendukung. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya atas bantuan yang diberikan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Heru Sulistyono, S.E., M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah membimbing dan memberikan arahan serta saran dengan penuh kesabaran kepada penulis.
2. Bapak Dr. Ibnu Khajar, S.E., M.Si., Ketua Program Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah membimbing dan memberikan arahan serta saran dengan penuh kesabaran kepada penulis.
3. Ibu Dr. Hj. Siti Sumiati, S.E., M.Si., Sekretaris Program Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah membimbing dan memberikan arahan serta saran dengan penuh kesabaran kepada penulis.
4. Ibu Dr. Sri Wahyuni Ratnasari, S.E., M.Bus(HRM), selaku dosen pembimbing

tesis yang telah membimbing dan mengarahkan dengan penuh kesabaran sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.

5. Bapak dan Ibu Dosen Program Magister Manajemen yang telah memberi bekal ilmu kepada penulis selama belajar di Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
6. Kedua orangtua dan keluarga sekaligus motivatorku yang selalu memberikan dukungan serta doa dalam penyusunan tesis ini.
7. Rekan-rekan kerja PT PLN (Persero) UP3 Balikpapan, yang telah memberikan waktu untuk membantu dan mendukung penulis menyelesaikan tesis ini.
8. Teman-teman senasib dan seperjuangan MM 80F, yang telah memberikan inspirasi selama penulis menyelesaikan tesis ini.
9. Berbagai pihak yang tak mungkin penulis sebutkan satu persatu pada kesempatan ini.

Semoga Allah SWT senantiasa membalas amal baik dari semua pihak yang telah penulis terima. Penulis berharap tesis ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan dapat menambah referensi dalam bidang manajemen. Penulis menerima segala kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan tesis ini.

Wassalamu ‘alaikum Wr. Wb.

Semarang, 09 April 2025

Mochamad Alfian Nanda Pratama

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN PENGESAHAN TESIS	ii
LEMBAR PERSETUJUAN TESIS	iii
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	iv
LEMBAR PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Rumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian	8
 BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1. <i>Employee Performance</i>	9
2.2. Beban Kerja	11
2.3. <i>Work-life Balance</i>	14
2.4. Pengembangan Hipotesis	17
2.5. Kerangka Konseptual	20
 BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Jenis Penelitian	22

3.2. Tempat dan Waktu Penelitian	22
3.3. Populasi dan Sampel Penelitian	22
3.4. Definisi Operasional	23
3.5. Teknik Pengumpulan Data	24
3.6. Teknik Analisis Data	25
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Deskripsi Pengumpulan Data	32
4.2. Deskripsi Karakteristik Responden	32
4.3. Deskripsi Variabel Penelitian	33
4.4. Analisis Partial <i>Least Squares Structural Equation Modeling</i> (PLS-SEM).....	37
4.5. Pembahasan	48
 BAB V PENUTUP	
5.1. Kesimpulan	56
5.2. Keterbatasan Penelitian.....	57
5.3. Saran	57
5.4. Rekomendasi untuk Penelitian Mendatang.....	58
DAFTAR PUSTAKA	60
LAMPIRAN.....	65

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data <i>Penambahan Jumlah Pelanggan di PLN UP3 Balikpapan</i>	4
Tabel 1.2	Gangguan dan Keluhan Pelanggan Tahun 2024.....	5
Tabel 1.3	Data Jam Lembur Karyawan Tahun 2024	6
Tabel 3.1	Definisi Operasional	23
Tabel 3.2	<i>Rule of Thumb</i> Evaluasi <i>Goodness of Fit Model</i>	29
Tabel 4.1	Karakteristik Responden.....	32
Tabel 4.2	Deskripsi Beban Kerja Pegawai	33
Tabel 4.3	Deskripsi <i>Work-life Balance</i> Pegawai	35
Tabel 4.4	Deskripsi <i>Employee Performance</i>	36
Tabel 4.5	Nilai <i>Outer Loading</i>	39
Tabel 4.6	Nilai <i>Cross Loading</i>	40
Tabel 4.7	<i>Fornell Larckel Criterion</i>	40
Tabel 4.8	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	41
Tabel 4.9	<i>Composite Reliability dan Cronbach Alpha</i>	42
Tabel 4.10	Hasil Uji <i>Goodness of Fit Model</i>	43
Tabel 4.11	Nilai <i>R-Square</i>	44
Tabel 4.12	Nilai <i>F-Square</i>	44
Tabel 4.13	Path Coeffisien.....	46
Tabel 4.14	<i>Spesific Indirect Effect</i>	47

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	21
Gambar 4.1 Model Pengukuran.....	38
Gambar 4.2 Full Model Struktural <i>Partial Least Square (Inner Model)</i>	43



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 Tabulasi Penelitian
- Lampiran 3 Analisis Data



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama perusahaan yang keberadaannya menempati posisi yang sangat vital. SDM yang berkualitas akan menunjang *employee performance* dan menjadi salah satu penentu utama kemajuan perusahaan (Prastiwi, Ningsih & Putrini, 2022). *Employee performance* merupakan ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan antara hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu, dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi (Baihaqi & Paulus, 2020). Karena itu, manajemen harus memantau *performance* dari seluruh karyawannya (Dahkoul, 2018), untuk memastikan mereka melakukan kinerja terbaik sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Peningkatan atau penurunan *employee performance* dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor-faktor yang berkaitan dengan sifat-sifat seseorang, meliputi sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, latar belakang budaya, motivasi dan lain-lain. Faktor eksternal merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi *employee performance* yang berasal dari lingkungan seperti beban kerja (Ohorela, 2021). Beban kerja adalah seluruh bentuk pekerjaan yang dibebankan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam jangka waktu tertentu (Husain, 2022). Pemberian beban kerja yang tepat sangat penting untuk mendukung tercapainya

target dan tujuan-tujuan yang ditetapkan perusahaan atau instansi. Beban kerja pegawai dapat terjadi dalam tiga kondisi, yaitu beban kerja sesuai standar (ideal), beban kerja yang berlebihan (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*). Hal yang perlu dihindari adalah beban kerja karyawan yang berlebihan dan beban kerja yang terlalu rendah (Syahiq, Nuromavita & Hakim, 2024).

Beban kerja yang terlalu berat atau terlalu ringan akan berdampak pada terjadinya ketidakefisienan kerja. Beban kerja yang terlalu ringan yang ditetapkan kepada karyawan berarti perusahaan tidak dapat mengoptimalkan sumber daya yang ada dan menyebabkan inefisiensi biaya. Selain itu, karyawan bisa mengalami kejenuhan karena pekerjaannya kurang menantang. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu berat dapat menyebabkan kelelahan fisik dan psikologis pada karyawan. Akibatnya, kinerjanya bisa menurun karena mengalami tingkat kelelahan yang tinggi (Rahmadyah, 2021). Pemberian beban kerja yang sesuai standar (ideal) dapat mendukung pencapaian *employee performance* yang optimal untuk mendukung serta meningkatkan pencapaian tujuan dari organisasi itu sendiri (Luthan, 2023).

Kajian studi terdahulu tentang pengaruh beban kerja terhadap *employee performance* memperlihatkan hasil yang tidak konsisten. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap *employee performance* (Ohorela, 2021; Sutarini, Yudhartha & Wirantari, 2024), dimana semakin tinggi beban kerja, diikuti dengan meningkatnya *employee performance*. Disisi lain, beberapa penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap *employee performance*, dimana semakin tinggi

beban kerja belum tentu dapat meningkatkan *employee performance*, hal ini karena bisa saja seorang karyawan sanggup diberikan tugas yang banyak namun belum tentu karyawan mampu menyelesaikan dalam waktu yang tepat (Pratama & Wahyuningtyas, 2021; Sugesti, Triputranto & Akbar, 2022). Sementara itu penelitian lain menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin tinggi beban kerja semakin menurun kinerjanya (Nabila & Syarvina, 2022).

Dengan adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu terkait pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan, maka penelitian ini bermaksud menawarkan variabel lain yang mungkin dapat menjembatani hubungan kedua variabel, yaitu *Work-Life Balance*. *Work-life balance* merupakan keseimbangan yang dirasakan seseorang ketika mengatur waktunya antara tuntutan kerja dengan tuntutan kehidupan pribadi (Rondonuwu, Rumawas & Asaloei, 2018). *Work-life balance* menjadi topik yang menarik dalam organisasi modern saat ini. *Work-life balance* adalah kemampuan seseorang untuk dapat berkomitmen dan menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Keseimbangan karyawan dalam bekerja dan menjalani kehidupan pribadinya yang berkualitas perlu mendapat perhatian perusahaan agar karyawan dapat berkinerja optimal. Ketika karyawan tidak menjaga keseimbangan hidup dan bekerja dapat menyebabkan psikologis karyawan terganggu yang dapat berpengaruh pada kinerjanya (Kartika & Riana, 2024).

Selain *research gap*, *fenomena gap*, juga menjadi salah satu faktor yang melatar belakangi penelitian ini. PT. PLN (Persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berorientasi pada pelayanan masyarakat dan

dipercaya untuk mengelola kebutuhan energi khususnya pada bidang kelistrikan. Segala sesuatu yang terkait dengan Ketenagalistrikan diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2009 Tentang Ketenagalistrikan (Selanjutnya disebut UU Ketenagalistrikan), yang dimana Undang-Undang Ketenagalistrikan tersebut dilengkapi dengan beberapa Peraturan Pemerintah dan Peraturan Menteri terkait, sebagai peraturan-peraturan yang menjadi referensi dalam pengaturan hal-hal yang berhubungan dengan ketenagalistrikan di Indonesia. Dalam undang-undang tersebut disebutkan bahwa tenaga listrik memiliki peran yang sangat vital dan strategis dalam mewujudkan tujuan pembangunan nasional. Oleh karena itu, usaha penyediaan tenaga listrik perlu terus ditingkatkan seiring dengan perkembangan pembangunan agar tersedia tenaga listrik dalam jumlah yang memadai, merata distribusinya, dan bermutu. Usaha yang ditempuh untuk mewujudkan tujuan tersebut, salah satunya dengan mempunyai karyawan yang memiliki *employee performance* yang baik. Fenomena yang ditemukan peneliti di PT PLN (Persero) UP3 Balikpapan terjadinya penurunan jumlah penambahan pelanggan pada tahun 2024.

Tabel 1. 1 - Data Penambahan Jumlah Pelanggan di PLN UP3 Balikpapan

Tahun	Jumlah Pelanggan	Penambahan Jumlah Pelanggan	Prosentase Penambahan Jumlah Pelanggan
2022	334.448 pelanggan	53.997	19,3%
2023	403.229 pelanggan	68.781	20,6%
2024	462.746 pelanggan	59.517	14,8%

Sumber: (Data Induk Langgan (DIL), 2025).

Dari data di atas dapat dilihat bahwa pada tahun 2022 terdapat 53.997 penambahan pelanggan di PT. PLN (Persero) UP3 Balikpapan yang melakukan pemasangan baru meteran listrik, atau setara dengan 19,3%. Pada tahun 2023

terdapat 68.781 pelanggan yang melakukan pemasangan baru meteran listrik, hasil ini meningkat dari tahun 2022 dengan kenaikan sebesar 20,6% jika dibandingkan tahun 2022. Tahun 2024 terdapat 59.517 pelanggan yang memasang meteran listrik baru, hal ini menurun dari pada tahun 2023 sebesar 14%. Data tersebut menunjukan penambahan pelanggan PT. PLN (Persero) UP3 Balikpapan mengalami penurunan dari tahun 2023 ke tahun 2024. Terjadinya penurunan pelanggan dapat menjadi indikasi penurunan *employee performance*.

PT PLN (Persero) UP3 Balikpapan harus dapat memprediksi dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang cenderung fluktuatif karena dapat mempengaruhi eksistensinya. Tuntutan akan pelayanan publik yang memuaskan menjadikan kinerja PT PLN (Persero) UP3 Balikpapan menjadi sorotan masyarakat. Oleh karena itu, PT PLN (Persero) UP3 Balikpapan harus memberikan pelayanan publik yang cepat, tepat, efektif, dan efisien kepada masyarakat sebagai penerima layanan. Namun, disisi lain, fenomena yang ditemukan peneliti di PT PLN (Persero) UP3 Balikpapan, gangguan dan keluhan pelanggan masih sering terjadi.

Tabel 1. 2 - Gangguan dan Keluhan Pelanggan Tahun 2024

Bulan	Jumlah Gangguan	Jumlah Keluhan
Januari	5098	803
Februari	5063	578
Maret	5370	678
April	4159	634
Mei	5226	725
Juni	5835	578
Juli	3879	642
Agustus	4467	622
September	5180	723
Oktober	6924	842
November	6024	750
Desember	6672	780

Sumber: (Data Aplikasi EIS APKT, 2025).

Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa pada bulan Oktober terjadi gangguan dan keluhan pelanggan tertinggi di tahun 2024 yang mencapai 6924 gangguan dan 842 keluhan pelanggan. Semakin banyaknya gangguan dan keluhan pelanggan maka beban kerja pegawai semakin bertambah. Tidak jarang banyaknya gangguan dan keluhan yang terjadi mengharuskan karyawan menyelesaikan pekerjaannya di luar jam kerja (lembur). Kondisi ini menyebabkan karyawan merasakan beban kerja yang lebih berat, dan dapat mengganggu *work-life balance*. Tabel 1.3 menyajikan data jam lembur karyawan di PT PLN (Persero) UP3 Balikpapan.

Tabel 1. 3 - Data Jam Lembur Karyawan Tahun 2024

Bagian	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Ags	Sep	Okt	Nov	Des	Rerata
K3L & Keamanan	15	13	16	14	18	15	15	12	16	15	17	15	15
Keuangan dan Umum	15	13	16	14	18	15	15	12	16	15	17	15	15
Konstruksi dan Jaringan	62	60	66	58	65	67	50	59	61	75	70	72	64
Asistant Manager	20	18	17	22	23	19	20	20	16	24	24	23	21
Manajer Unit	62	60	66	58	65	67	50	59	61	75	70	72	64
Niaga dan Pemasaran	55	45	48	50	53	45	51	50	53	57	54	53	51
Pengadaan	15	13	16	14	18	15	15	12	16	15	17	15	15
Perencanaan	15	13	16	14	18	15	15	12	16	15	17	15	15
Transaksi Energi	20	18	17	22	23	19	20	20	16	24	24	23	21
Rata-rata	31	28	31	30	33	31	28	28	30	35	34	34	

Sumber: (PLN UP3 Balikpapan, 2025)

Berdasarkan data di atas, pada bulan Oktober terjadi intensitas lembur tertinggi pada tahun 2024 dengan rata-rata lembur 35 jam. Kemudian bagian konstruksi dan jaringan serta bagian manajer unit merupakan bagian PT PLN UP3 Balikpapan yang memiliki intensitas lembur tertinggi dengan rata-rata mencapai 64 jam. Hal ini menunjukan karyawan mengorbankan waktu pribadinya untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat mengganggu *work-life balance* yang dikhawatirkan dapat berdampak pada kinerja mereka.

Berdasarkan *research gap* dan *fenomena gap* yang telah diuraikan di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Model Peningkatan *Employee Performance* melalui Beban Kerja dan *Work-Life Balance* Karyawan PT PLN (Persero) UP3 Balikpapan”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penelitian ini dirumuskan sebagai berikut: bagaimana meningkatkan *employee performance* karyawan PT PLN (Persero) UP3 Balikpapan melalui beban kerja dan *work-life balance*? Selanjutnya dirumuskan beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap *employee performance* PT PLN (Persero) UP3 Balikpapan?
2. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap *work-life balance* karyawan PT PLN (Persero) UP3 Balikpapan?
3. Bagaimana pengaruh *work-life balance* terhadap *employee performance* PT PLN (Persero) UP3 Balikpapan?
4. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap *employee performance* PT PLN (Persero) UP3 Balikpapan melalui *work-life balance*?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis dan menjelaskan pengaruh beban kerja terhadap *employee performance* PT PLN (Persero) UP3 Balikpapan.

2. Menganalisis dan menjelaskan pengaruh beban kerja terhadap *work-life balance* karyawan PT PLN (Persero) UP3 Balikpapan.
3. Menganalisis dan menjelaskan pengaruh *work-life balance* terhadap *employee performance* PT PLN (Persero) UP3 Balikpapan.
4. Menganalisis dan menjelaskan pengaruh beban kerja terhadap *employee performance* PT PLN (Persero) UP3 Balikpapan melalui *work-life balance*.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Untuk pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam manajemen SDM dalam menjelaskan pengaruh beban kerja terhadap *employee performance* melalui *work-life balance*.

1.4.2. Manfaat Praktis

Memberikan masukan dan informasi tambahan mengenai model peningkatan *employee performance* melalui beban kerja dan *work-life balance*, yang selanjutnya bisa dijadikan bahan pertimbangan ataupun pedoman dalam melakukan evaluasi dan kajian menyeluruh berkaitan dengan perbaikan-perbaikan apa yang hendak dicapai PT PLN (Persero) UP3 Balikpapan pada masa yang akan datang demi terciptanya *performance* yang maksimal.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. *Employee Performance*

Employee Performance didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Syafarina, 2017). *Employee performance* juga bisa dikatakan sebagai bentuk produktivitas individu didalam organisasi, serta representasi dari kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuannya. Pemenuhan hal tersebut akan mengiring karyawan untuk memiliki rasa tanggung jawab penuh, serta berpartisipasi seutuhnya terhadap pekerjaan yang mereka jalankan (Sharma & Taneja, 2018). *Employee performance* menurut Fattah & Wardita (2018) sebagai hasil kerja baik secara *quantity* maupun *quality* yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas yang diamanahkan kepadanya dengan prosedur dan kriteria yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasi terkait.

Menurut Felicia (2018) indikator yang digunakan untuk mengukur *employee performance* ada empat, yaitu:

1. Kualitas kerja

Sejauh mana proses atau hasil dari melaksanakan suatu kegiatan yang sempurna dengan kata lain melaksanakan kegiatan dengan cara yang ideal.

2. Kuantitas hasil kerja

Jumlah yang dihasilkan dalam istilah seperti nilai dolar, jumlah unit atau jumlah kegiatan yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan dengan waktu yang lebih cepat dari waktu yang telah ditetapkan dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.

4. Hubungan interpersonal

Sejauh mana seorang karyawan menunjukkan perasaan saling menghargai, niat baik, dan kerjasama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

Selanjutnya indikator *employee performance* menurut Sopiah (2018) sebagai berikut:

1. Kualitas; diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas; merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu; merupakan tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.
4. Efektivitas; merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian; merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya, komitmen kerja.

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli di atas, dapat disintesis untuk penelitian ini bahwa *employee performance* adalah hasil kerja karyawan dalam

menyelesaikan kerja yang telah diembankan kepadanya selama periode waktu tertentu yang dapat berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Indikator *employee performance* terdiri dari:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian

2.2. Beban Kerja

Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu berupa beban kerja fisik dan beban kerja psikologis (Widyawati, Saroh & Krisdianto, 2023). Beban kerja juga dapat dikaitkan dengan kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan. Menurut Azizah, Martini dan Hersona (2022) beban kerja dapat berupa tuntutan tugas atau pekerjaan, organisasi dan lingkungan kerja. Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan suasana kerja yang kurang nyaman bagi pekerja dapat memicu timbulnya stres kerja. Sebaliknya, kurangnya beban kerja dapat menimbulkan kerugian bagi organisasi/instansi dan juga dapat berdampak pada karyawan. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia yang tidak dioptimalkan untuk berbagi tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan (Klobor et al, 2022). Selain itu, karyawan yang beban kerjanya terlalu ringan bisa merasa pekerjaannya kurang menantang dan menjadi kurang termotivasi (Anwar & Fadli, 2024).

Menurut Rolos, Sambul dan Rumawas (2018) terdapat 4 indikator dalam beban kerja yaitu:

1. Target yang harus dicapai.

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya dalam jangka waktu tertentu, misalnya untuk menggiling, mengepak dan mengangkut.

2. Kondisi pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang dan kerusakan pada mesin produksi, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

3. Penggunaan waktu

Waktu yang tersedia merupakan skala prioritas dan jadwal yang telah ditentukan, sehingga individu dapat menggunakan waktu dengan efektif dan efisien dan waktu penyelesaian satu satuan pekerjaan sejak dimulai nya proses pekerjaan di tempat kerja yang bersangkutan.

4. Standar pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Sedangkan indikator beban kerja menurut Octaviaji dan Hidayati (2024) terdiri atas lima indikator sebagai berikut:

1. Permintaan fisik (*physical demand*) yaitu besarnya aktivitas fisik yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas.
2. Upaya (*effort*) yaitu usaha yang dikeluarkan secara fisik dan mental yang dibutuhkan untuk mencapai level performa karyawan.
3. Tuntutan mental (*mental demand*) yaitu besarnya aktivitas mental dan perseptual yang dibutuhkan untuk melihat, mengingat dan mencari.
4. Tuntutan waktu (*temporal demand*) yaitu jumlah tekanan yang berkaitan dengan waktu yang dirasakan selama pekerjaan berlangsung.
5. Tingkat frustasi (*frustration level*) yaitu seberapa tidak aman, putus asa, tersinggung, terganggu, dibandingkan dengan perasaan aman, puas, nyaman dan kepuasan diri yang dirasakan.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah tuntutan aktivitas atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan dan harus diselesaikan sesuai jangka waktu dan target yang telah ditetapkan. Indikator-indikator yang digunakan meliputi:

1. Target yang harus dicapai
2. Kondisi pekerjaan
3. Penggunaan waktu
4. Upaya (*effort*)
5. Tingkat frustasi (*frustration level*)

2.3. *Work-Life Balance*

Work-life balance didefinisikan sebagai upaya yang dilakukan oleh individu untuk menyeimbangkan dua peran atau lebih yang dijalani (Fisher, Bulger & Smith, 2009). Sedangkan menurut Greenhaus, Collin & Shaw (2003) *work-life balance* adalah sejauh mana suatu individu terikat secara bersama di dalam pekerjaan dan keluarga, dan sama sama puas dengan peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarganya. *Work-life balance* adalah suatu keadaan seimbang pada dua tuntutan dimana pekerjaan dan kehidupan seorang individu adalah sama. *Work-life balance* pada pandangan pekerja merupakan pilihan mengelola kewajiban kerja serta pribadi ataupun tanggung jawab akan keluarga. Sementara itu, dalam pandangan perusahaan, *work-life balance* berkaitan dengan tantangan dalam membentuk budaya yang mendukung di perusahaan, dimana pekerja bisa fokus dalam pekerjaannya di tempat kerja (Lockwood, 2003). Schermerhorn (2013) menyatakan bahwa *work-life balance* adalah bagaimana seseorang mampu untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya.

Indikator untuk mengukur *work-life balance* menurut Pangemanan, Pio dan Tumbel (2017) sebagai berikut:

1. *Time Balance* (Keseimbangan Waktu)

Time balance merujuk pada jumlah waktu yang diberikan oleh individu baik bagi pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaan misalnya seperti waktu bagi keluarganya. Keseimbangan waktu yang dimiliki oleh karyawan menentukan jumlah waktu yang dialokasikan oleh karyawan pada pekerjaan

maupun kehidupan pribadi mereka dengan keluarga, beragam aktivitas kantor, keluarga atau tempat bersosialisasi lainnya hanya dapat dimiliki karyawan. Keseimbangan waktu yang dicapai karyawan menunjukkan bahwa tuntutan dari keluarga terhadap karyawan tidak mengurangi waktu profesional dalam menyelesaikan pekerjaan, begitupun sebaliknya.

2. *Involvement Balance* (Keseimbangan Keterlibatan)

Involvement balance merujuk pada jumlah atau tingkat keterlibatan secara psikologis dan komitmen suatu individu dalam pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya. Waktu yang dialokasikan dengan baik belum tentu cukup sebagai dasar pengukuran tingkat *work-life balance* karyawan, melainkan harus didukung dengan jumlah atau kapasitas keterlibatan yang berkualitas disetiap kegiatan yang karyawan tersebut jalani. Sehingga karyawan harus terlibat secara fisik dan emosional baik dalam kegiatan pekerjaan, keluarga maupun kegiatan sosial lainnya, barulah keseimbangan keterlibatan akan tercapai.

3. *Satisfaction Balance* (Keseimbangan Kepuasan)

Satisfaction balance merujuk pada jumlah tingkat kepuasan suatu individu terhadap kegiatan pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya. Kepuasan akan timbul dengan sendirinya apabila karyawan menganggap apa yang dilakukannya selama ini cukup baik dalam mengakomodasi kebutuhan pekerjaan maupun keluarga. Hal ini dilihat dari kondisi yang ada pada keluarga, hubungan dengan teman-teman maupun rekan kerja, serta kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan.

Sedangkan menurut Fisher, Bulger dan Smith (2009) mengatakan jika *work-life balance* memiliki 4 indikator, yaitu :

1. *Work Interference With Personal Life (WIPL)*

Indikator ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu. Misalnya, bekerja dapat membuat seseorang sulit mengatur waktu untuk kehidupan pribadinya.

2. *Personal Life Interference With Work (PLIW)*

Indikator ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya. Misalnya, apabila individu memiliki masalah didalam kehidupan pribadinya, hal ini dapat mengganggu kinerja individu pada saat bekerja.

3. *Personal Life Enhancement of Work (PLEW)*

Indikator ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa individu dalam dunia kerja. Misalnya, apabila individu merasa senang dikarenakan kehidupan pribadinya menyenangkan maka hal ini dapat membuat suasana hati individu pada saat bekerja menjadi menyenangkan.

4. *Work Enhancement Of Personal Life (WEPL)*

Indikator ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu. Misalnya keterampilan yang diperoleh individu pada saat bekerja, memungkinkan individu untuk memanfaatkan keterampilan tersebut dalam kehidupan sehari-hari.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas, untuk konteks penelitian ini *work-life balance* kondisi seimbang antara peran dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dirasakan karyawan tanpa mengorbankan salah satu peran yang dimilikinya serta minimalnya konflik yang terjadi antara kedua peran tersebut. Indikator-indikator yang digunakan meliputi:

1. *Work Interference With Personal Life* (WIPL)
2. *Personal Life Interference With Work* (PLIW)
3. *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW)
4. *Work Enhancement Of Personal Life* (WEPL)
5. *Satisfaction Balance*

2.4. Pengembangan Hipotesis

2.4.1. Pengaruh Beban Kerja terhadap *Work-life Balance*

Beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu (Rahmadyah, 2021). Upaya ini berdampak besar pada kemampuan karyawan menangani banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan. Beban kerja merupakan salah pemicu stress dan penyebab keluhan karyawan yang paling sering terjadi di perusahaan (Cahyathi & Riana, 2023). Beban kerja yang tinggi dapat mengakibatkan tingkat stress yang tinggi terhadap karyawan, stress yang tidak diatasi dengan baik menyebabkan keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan, bahkan mempengaruhi kesehatan fisik dan psikologis pegawai yang pada akhirnya dapat menurunkan *employee performance* (Fani & Permana, 2024). Penelitian yang dilakukan oleh Wanda et al, (2024) membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh

negatif terhadap kinerja. Artinya, jika beban kerja naik atau meningkat maka kinerja akan menurun. Begitupun ketika beban kerja menurun maka kinerja akan meningkat. Penelitian Fitria dan Limgiani (2024) menyatakan bahwa semakin tinggi beban kerja, maka semakin menurun kinerja karyawan. Berdasarkan literature yang telah dijelaskan, maka diajukan hipotesis 2 sebagai berikut:

H₁ : Beban kerja berpengaruh negatif terhadap *employee performance*

2.4.2. Pengaruh Beban Kerja terhadap *Employee Performance*

Beban kerja merupakan jumlah pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh karyawan yang apabila berlebihan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab yang besar atas pekerjaan yang diampunya akan menjadi beban pikiran dan akan terbawa pada kehidupan di luar pekerjaan (Hartono & Kusuma, 2020). Kondisi ini dapat mempersulit karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, bisa mengganggu istirahat dan membuat sulit untuk menyeimbangkan waktu antara kerja dan keluarga (Cahyathi & Riana, 2023). Penelitian yang dilakukan oleh Wood et al (2020) membuktikan bahwa adanya beban kerja yang berat/tinggi maka karyawan semakin sulit mencapai keseimbangan dalam kehidupan. Penelitian Sari dan Sahrah (2023) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap *work-life balance*, dimana semakin tinggi beban kerja yang dirasakan maka *work-life balance* semakin rendah, begitupula sebaliknya semakin rendah beban kerja yang dirasakan maka *work-life balance* semakin tinggi. Berdasarkan literature yang telah dijelaskan, maka diajukan hipotesis 2 sebagai berikut:

H₂ : Beban kerja berpengaruh negatif terhadap *work-life balance*

2.4.3. Pengaruh Work-Life Balance terhadap Employee Performance

Work-life balance merupakan keseimbangan kehidupan antara dua ketentuan yaitu antara kehidupan pekerjaan dengan kehidupan pribadi adalah setara (Lockwood, 2003). Weerakkody et al (2017) mengungkapkan untuk dapat mendorong *employee performance* yang maksimal, karyawan perlu merasa bahagia, dan salah satu sumber kebahagiaan karyawan adalah dari keluarga dan kehidupan pribadi. Jika *work-life balance* tidak tercapai akan dapat menimbulkan kondisi *imbalance* yang memicu ketegangan pada saat menjalankan tanggung jawab yang akan dijalankan (Herlambang & Murniningsih, 2019). Ketidakseimbangan adalah ketidakmampuan individu dalam mencapai *work-life balance* yang dapat menimbulkan tingginya tingkat stres, dan pada akhirnya mengurangi *employee performance* (Greenhaus, Collins & Shaw, 2003). Penelitian Rahmawati et al (2021) menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh negatif terhadap kinerja dikarenakan para pekerja tidak mampu membagi waktu atau menyeimbangkan antara pekerjaan dengan kehidupan di luar sehingga menurunkan kinerja karyawan. Berdasarkan literature yang telah dijelaskan, maka diajukan hipotesis 3 sebagai berikut:

H₃ : *Work-life balance* berpengaruh positif terhadap *employee performance*

2.4.4. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Employee Performance melalui Work-Life Balance

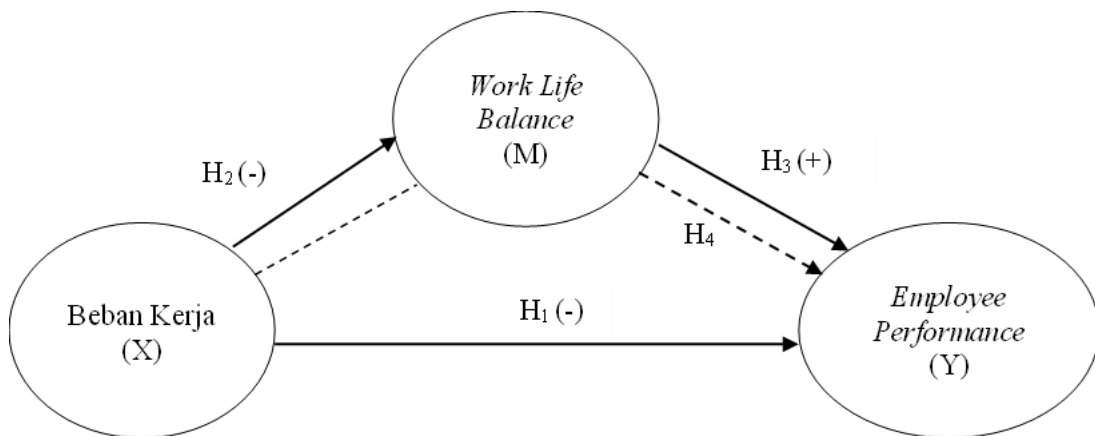
Beban kerja yang tinggi seringkali mendorong karyawan menyelesaikan pekerjaannya diluar jam kerja, sehingga mengorbankan waktu pribadinya. Hal ini dapat mengganggu keseimbangan pekerjaan dengan kehidupan sehari-hari. *Work-*

life balance adalah keseimbangan antara tuntutan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi seseorang (Fikri & Wahyudi, 2024). Beban kerja yang tinggi menjadikan karyawan yang tidak mampu menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan sehingga memunculkan stress kerja dan cenderung menunjukkan *employee performance* yang menurun (Utari & Perdhana, 2024). Penelitian yang dilakukan oleh Kartika dan Riana (2024) menunjukkan bahwa *work-life balance* mampu memediasi pengaruh negatif beban kerja terhadap *employee performance*, ini berarti beban kerja yang tinggi dapat membuat *work-life balance* pegawai tidak seimbang sehingga *employee performance* akan menurun. Penelitian Putri dan Primadineska (2023) menunjukkan bahwa *work-life balance* mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap *employee performance*. Berdasarkan literature yang telah dijelaskan, maka diajukan hipotesis 4 sebagai berikut:

H₄ : *Work-life balance* memediasi pengaruh beban kerja terhadap *employee performance*

2.5. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 – Kerangka Konseptual

Keterangan

—→ : Pengaruh langsung

-----→ : Pengaruh tidak langsung



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori (*explanatory research*) yaitu penelitian yang membuktikan adanya sebab akibat dan hubungan yang mempengaruhi atau dipengaruhi dari dua atau lebih variabel yang diteliti (Umar, 2019). Tujuan dari *explanatory research* untuk menguji hipotesis-hipotesis dan menguji pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen yaitu model peningkatan *employee performance* melalui beban kerja dan *work-life balance*.

3.2. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Mei 2025. Adapun lokasi penelitian yaitu di PT PLN (Persero) UP3 Balikpapan.

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi adalah totalitas dari semua objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap. Dengan kata lain populasi adalah kumpulan dari keseluruhan pengukuran, objek atau individu yang sedang dikaji (Sugiyono, 2016). Populasi di dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT PLN (Persero) UP3 Balikpapan tahun 2025 yang berjumlah 130 orang.

3.3.2. Sampel

Sampel adalah subjek dari unsur populasi, yang paling mendasari unit tentang data mana yang dikumpulkan. Pengambilan sampel adalah pemilihan kasus untuk mewakili seluruh populasi (Sugiyono, 2016). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *total sampling*, disebut metode sensus. Dengan kata lain, jumlah populasi sama dengan sampel yaitu sebanyak 130 pegawai PT PLN (Persero) UP3 Balikpapan tahun 2025.

3.4. Definisi Operasional

Tabel 3. 1 - Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1	<i>Employee performance</i>	<i>Employee performance</i> adalah hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diembankan kepadanya selama periode waktu tertentu yang dapat berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas hasil kerja 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian (Sopiah, 2018)	Likert 1 - 5
2	Beban Kerja	Beban kerja adalah tuntutan aktivitas/pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan dan harus diselesaikan sesuai jangka waktu dan target yang telah ditetapkan	1. Target yang harus dicapai 2. Kondisi pekerjaan 3. Penggunaan waktu 4. Upaya (<i>effort</i>) 5. Tingkat frustasi (<i>frustration level</i>) (Rolos, Sambul & Rumawas, 2018); (Octaviaji & Hidayati, 2024)	Likert 1 - 5
3	<i>Work-life balance</i>	<i>Work-life balance</i> didefinisikan sebagai kondisi seimbang antara peran dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dirasakan karyawan tanpa mengorbankan salah satu peran yang dimilikinya serta minimalnya konflik yang terjadi antara kedua peran tersebut	1. <i>Work Interference With Personal Life</i> (WIPL) 2. <i>Personal Life Interference With Work</i> (PLIW) 3. <i>Personal Life Enhancement of Work</i> (PLEW) 4. <i>Work Enhancement Of Personal Life</i> (WEPL) 5. <i>Satisfaction Balance</i> (Pengemanan, Pio & Tumbel, 2017), (Fisher, Bulger & Smith, 2009)	Likert 1 - 5

3.5. Teknik Pengumpulan Data

3.5.1. Jenis Data

Berdasarkan sumbernya, data dibedakan menjadi dua jenis yaitu sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer adalah merujuk pada informasi yang didapatkan langsung (dari tangan pertama) oleh peneliti untuk tujuan tertentu dalam studi yang berkaitan dengan variabel yang diteliti (Sekaran & Bougie, 2017). Dalam penelitian ini data primer yang digunakan bersumber dari responden yang merupakan karyawan dari PT PLN (Persero) UP3 Balikpapan yang berupa identitas responden, serta persepsi responden terhadap beban kerja, *work-life balance*, dan *employee performance*.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah merujuk pada informasi yang terkumpul dari sumber-sumber yang sudah ada (Sekaran & Bougie, 2016). Dalam penelitian ini data sekunder diperoleh dari data internal perusahaan berupa laporan jumlah karyawan, data gangguan kelistrikan dan keluhan pelanggan serta data jam lembur karyawan yang didapat dari Data Induk Langganan (DIL), aplikasi EIS APKT PT PLN (Persero) UP3 Balikpapan yang digunakan sebagai data pendukung penelitian sesuai dengan variabel yang diteliti.

3.5.2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data primer pada penelitian ini dengan menggunakan

kuesioner (angket) yakni, daftar pertanyaan yang tertulis yang dirumuskan sebelumnya untuk dijawab oleh responden yang berkaitan dengan variabel-variabel yang diteliti. Kuisisioner merupakan metode pengumpulan data yang bisa dikatakan efisien ketika penelitian bersifat deskriptif atau eksplanatori (Sekaran & Bougie, 2016). Dalam penelitian ini kuisisioner didistribusikan secara online menggunakan *link Google form* melalui *WA group* pegawai maupun secara pribadi. Target waktu selama 1 pekan, dan untuk memastikan tingkat *response rate* yang tinggi maka dilakukan *reminder* 3 hari setelah penyebaran kuisisioner.

Jawaban yang disediakan pada setiap pertanyaan penelitian ini menggunakan skala *Likert*. Menurut Sekaran dan Bougie (2016) skala *Likert* adalah skala yang dirancang untuk menguji seberapa kuat responden setuju dengan pernyataan. Pada skala lima poin dengan jangkak sebagai berikut: 1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = cukup setuju, 4 = Setuju, 5 = Sangat Setuju.

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Analisis Indeks Jawaban

Analisis indeks jawaban per variabel ini bertujuan mengetahui gambaran deskriptif mengenai responden dalam penelitian ini. Terutama mengenai variabel-variabel penelitian yang digunakan. Penelitian ini menggunakan teknik analisis indeks yang menggambarkan responden atas item-item pertanyaan yang diajukan. Teknik *skoring* yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan skor maksimal 5 dan minimal 1, maka perhitungan indeks jawaban responden dengan rumus berikut:

$$\text{Nilai Indeks} = \{(\%F1 \times 1) + (\%F2 \times 2) + (\%F3 \times 3) + (\%F4 \times 4) + (\%F5 \times 5)\} / 5$$

Keterangan:

- F1 : Frekuensi responden yang menjawab 1 dari skor yang digunakan dalam daftar pertanyaan kuesioner.
- F2 : Frekuensi responden yang menjawab 2 dari skor yang digunakan dalam daftar pertanyaan kuesioner.
- F3 : Frekuensi responden yang menjawab 3 dari skor yang digunakan dalam daftar pertanyaan kuesioner
- F4 : Frekuensi responden yang menjawab 4 dari skor yang digunakan dalam daftar pertanyaan kuesioner
- F5 : Frekuensi responden yang menjawab 5 dari skor yang digunakan dalam daftar pertanyaan kuesioner.

Kemudian nilai indeks menggunakan metode *Three-box Method*.

Penggunaan 3 kotak (*Three-box Method*) terbagi sebagai berikut (Ferdinand, 2016)

10,00 - 40,00 = Rendah

40,01 - 70,00 = Sedang

70,01 - 100 = Tinggi

3.6.2. *Partial Least Square (PLS)*

Penelitian ini dianalisa menggunakan *Structural Equation Model (SEM)*, dengan menggunakan software *PLS (Partial Least Square)*. SEM merupakan gabungan dari model persamaan berganda yang dikembangkan dari prinsip ekonometrika dan digabungkan dengan prinsip pengaturan dari psikologi dan sosiologi yang dapat tergambar melalui variable laten (tak terukur langsung) dan diukur tidak langsung yang berdasar pada indikator-indikator (variabel manifest) (Ghozali & Latan, 2015). Analisis *partial least square* atau PLS adalah teknik statistika multivariate yang melakukan perbandingan antara variabel dependen berganda dan variabel independen berganda. PLS merupakan salah satu metode statistika SEM yang didesain untuk menyelesaikan regresi berganda ketika terjadi permasalahan yang spesifik pada suatu data, seperti ukuran sampel penelitian yang

kecil dan hilangnya data dan multikolinearitas. Tujuan dari PLS adalah memprediksi pengaruh variabel X terhadap Y dan menjelaskan hubungan teoritis diantara kedua variabel (Abdillah & Hartono, 2015).

Pada analisis PLS biasanya terdapat dua sub model, yaitu model pengukuran atau bisa disebut outer model dan model struktural atau bisa disebut inner model. Berikut ini merupakan penjelasannya:

1. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Outer model atau model pengukuran menggambarkan hubungan antara blok indikator dengan variabel latennya (eksogen atau endogen) (Ghozali & Latan, 2015). Uji validitas sebagai pengujian seberapa baik instrumen yang dikembangkan mengukur konsep tertentu yang dimaksudkan untuk mengukur (Sekaran & Bougie, 2016). Uji reliabilitas merupakan pengujian seberapa konsisten langkah-langkah alat ukur yang digunakan apapun konsep pengukurannya (Sekaran & Bougie, 2016). Selain itu, uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketetapan instrumen dalam mengukur konstruk (Ghozali & Latan, 2015).

Menurut Ghozali dan Latan (2015) berikut merupakan penjelasan lebih lanjut mengenai outer model:

a. *Convergent validity*

Convergent validity merupakan model pengukuran yang berhubungan dengan prinsip yakni pengukuran (manifest variabel) dari konstruk yang seharusnya berkorelasi tinggi. *Rule of thumb* yang digunakan untuk menilai *validitas convergent* yakni nilai loading factor melebihi 0,7 untuk penelitian dengan sifat confirmatory dan nilai *loading factor* antara 0,6 – 0,7 untuk

penelitian yang memiliki sifat exploratory masih dapat diterima serta nilai *average variance extracted* (AVE) harus lebih besar dari 0,5.

b. *Discriminant Validity*

Model pengukuran ini berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (manifest variabel) konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi dengan tinggi. Cara menguji validitas ini dengan indikator refleksi yakni melihat pada nilai cross loading untuk setiap variabel harus > 0.60. Cara lain yang dapat digunakan adalah membandingkan akar kuadrat dari AVE untuk setiap konstruk dengan nilai korelasi antar konstruk dalam model.

c. *Composite Reliability*

Dalam PLS-SEM, mengukur reliabilitas suatu konstruk dengan item reflektif dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Namun, menggunakan *Cronbach's Alpha* dalam menguji reliabilitas konstruk akan memberi nilai yang lebih rendah sehingga lebih disarankan untuk menggunakan *composite reliability*. *Rule thumb* yang biasa digunakan untuk menilai reliabilitas konstruk yaitu nilai *composite reliability* harus lebih besar dari 0,7.

2. Evaluasi Model Pengukuran (*Inner Model*)

Model pengukuran inner model ini guna menunjukkan adanya hubungan atau energi estimasi antar variabel laten atau konstruk berdasarkan pada substantive theory. Dalam model structural PLS, dimulai dengan melihat pada *R-Squares* pada setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model structural (Ghozali & Latan, 2015). Berikut penjelasan lebih lanjut mengenai inner model

menurut Ghazali dan Latan (2015):

a. *R-square* (R^2)

Untuk menilai model struktural dapat dimulai dengan melihat dari *R-squares* yang ada dalam setiap variabel endogen sebagai prediksi dari model struktural. Perubahan pada nilai *R-square* nantinya dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh pada variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel endogen yang memiliki pengaruh substansif. Nilai *R-Squares* 0.75, 0.50 dan 0.25 dan disimpulkan bahwa model kuat, moderat dan lemah.

b. *Goodness of Fit* (GoF)

Goodness of Fit (GoF) diperlukan untuk menguji kelayakan dan ketepatan suatu model secara keseluruhan. Dalam analisis PLS-SEM ada lima statistik uji kesesuaian model yaitu *Standardize Root Mean Square Residual* (SRMR), *Unweighted Least Square Discrepancy* (d_ULS), *Geodesic Discrepancy* (d_G), *Chi-Square* dan *Normed Fit Index* (NFI). Berikut merupakan ketentuan dalam pengujian *goodness of fit model*.

Tabel 3.2
Rule of Thumb Evaluasi *Goodness of Fit Model*

Kriteria	<i>Rule of Thumb</i>	Keterangan
SRMR	< 0,10	Model Fit
d_ULS	< 95%	Model Fit
d_G	< 95%	Model Fit
Chi-Square	> 0,05	Model Fit
NFI	> 0,90	Model Fit

Sumber: (Ghozali & Latan, 2015)

c. Ukuran Pengaruh f^2 (*Effect Size*)

Ukuran efek f^2 (*effect size*) digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel dependen terhadap variabel independen, di mana setiap

variabel memiliki ukuran efek yang berbeda. Nilai f^2 yang kurang dari 0 menunjukkan bahwa variabel tersebut memiliki efek yang tidak signifikan. Nilai f^2 dianggap cukup jika lebih besar dari 0. Nilai f^2 sebesar 0,02, 0,15, dan 0,35 menunjukkan bahwa prediktor variabel laten memiliki efek kecil, sedang, dan besar pada tingkat struktural (Ghozali & Latan, 2015).

d. *Q-Square Predictive Relevance (Q²)*

Pengukuran berikutnya yang digunakan untuk memvalidasi kemampuan prediksi model adalah *Q-Square Predictive Relevance (Q²)*. Pada SmartPLS Versi 4.0, nilai Q^2 dihitung dengan metode *blindfolding*. Jika nilai Q^2 lebih besar dari 0 dan mendekati 1, maka model prediksi dianggap memiliki relevansi yang baik (Ghozali & Latan, 2015).

3. Bootstrapping (Uji hipotesis)

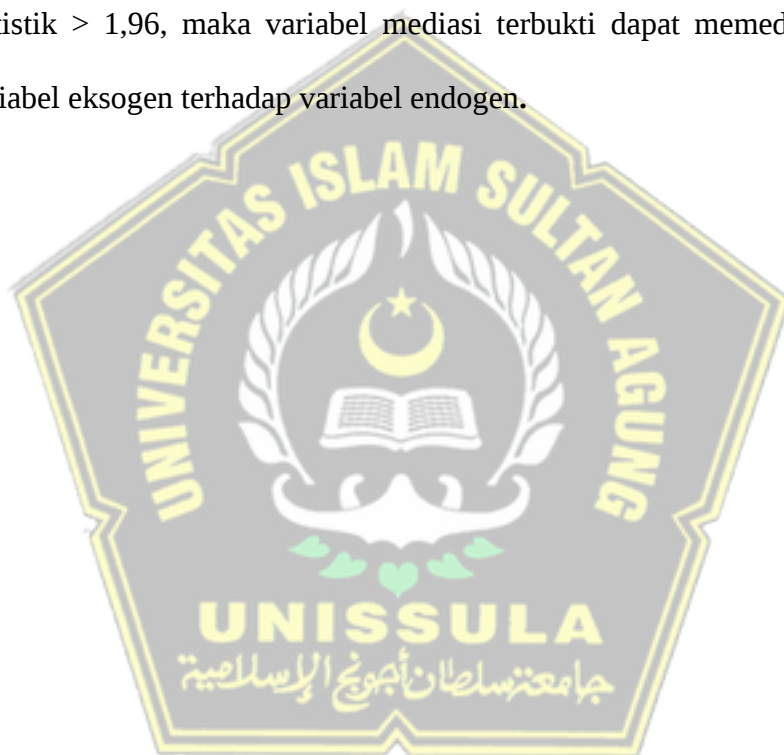
Prosedur *bootstrapping* menggunakan keseluruhan sampel yang asli untuk melakukan resampling kembali. Pada metode resampling bootstrap, nilai signifikansi yang digunakan (*two tailed*) yaitu t-value 1,65 dengan significance level = 10%, 1,96 dengan level signifikan = 5% dan 2,58 dengan significance level = 1%).

4. Analisis SEM dengan Efek Mediasi

Pengujian efek mediasi dalam penelitian analisis menggunakan PLS dengan prosedur yang telah dikembangkan oleh Baron dan Kenny 1998 (Ghozali & Latan, 2015) sebagai berikut:

- a. Model pertama, yaitu menguji pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen dan harus signifikan pada t-statistik >1,96

- b. Model kedua, yaitu menguji pengaruh variabel eksogen terhadap variabel mediasi dan harus signifikan pada t-statistik $> 1,96$
- c. Model ketiga, yaitu menguji secara simultan pengaruh variabel eksogen dan mediasi terhadap variabel endogen. Pada pengujian tahap terakhir, jika hasil dari pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen tidak signifikan namun pengaruh variabel mediasi terhadap variabel endogen signifikan pada t-statistik $> 1,96$, maka variabel mediasi terbukti dapat memediasi pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Pengumpulan Data

Subjek dari penelitian ini adalah pegawai PT PLN (Persero) UP3 Balikpapan tahun 2025 berjumlah 130 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner melalui *Link Google Form* yang didistribusikan secara online melalui *Whatsapp* yang dilakukan mulai tanggal 02 Mei – 12 Mei 2025. Data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari jawaban 130 responden yang menunjukkan tingkat *response rate* sebesar 100%..

4.2. Deskripsi Karakteristik Responden

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

Karakteristik	Jumlah	Persentase
Jenis kelamin:		
Laki-laki	101	77,7%
Perempuan	29	22,3%
Total	130	100%
Usia:		
< 25 tahun	4	3,1%
25 – 30 tahun	59	45,4%
31 – 35 tahun	46	35,4%
36 – 40 tahun	13	10,0%
> 40 tahun	8	6,1%
Total	130	100%
Pendidikan Terakhir:		
SMA/ sederajat	48	36,9%
D3	21	16,2%
S1	56	43,1%
S2	5	3,8%
Total	130	100%
Lama Kerja:		
< 5 tahun	7	5,4%

Karakteristik	Jumlah	Persentase
5 – 10 tahun	57	43,8%
11 – 15 tahun	46	35,4%
16 – 20 tahun	10	7,7%
> 20 tahun	10	7,7%
Total	130	100%

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa sebanyak 77,7% pegawai PT PLN (Persero) UP3 Balikpapan adalah laki-laki, ini menjelaskan bahwa laki-laki memiliki tanggung jawabnya sebagai kepala keluarga sehingga kebutuhan akan pekerjaan sangat tinggi. Karakteristik usia menunjukkan sebanyak 45,4% responden berusia 25 - 30 tahun, usia ini merupakan usia dewasa muda dan produktif. Karakteristik pendidikan menunjukkan bahwa paling banyak responden dengan pendidikan sarjana (S1) dengan persentase 43,1%, ini menjelaskan bahwa mayoritas pegawai PT PLN (Persero) UP3 Balikpapan memiliki pendidikan tinggi. Data mengenai masa kerja memperlihatkan bahwa 43,8% telah bekerja selama 5 - 10 tahun, hal ini mengidentifikasikan bahwa responden merupakan pegawai yang sudah lama bekerja di PT PLN (Persero) UP3 Balikpapan.

4.3. Deskripsi Variabel Penelitian

4.3.1. Beban Kerja

Tabel 4.2
Deskripsi Beban Kerja Pegawai

Pernyataan	STS (1)		TS (2)		R (3)		S (4)		SS (5)		Nilai Indeks (Kategori)
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Target kerja yang harus saya selesaikan relatif tinggi/berat			2	1,5	14	10,8	49	37,7	65	50	87,24 (Tinggi)
Pekerjaan yang harus saya selesaikan	1	0,8	2	1,5	7	5,4	55	42,3	65	50	87,84 (Tinggi)

Pernyataan	STS (1)		TS (2)		R (3)		S (4)		SS (5)		Nilai Indeks (Kategori)
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
mempunyai tingkat kesulitan dan resiko yang tinggi.											
Waktu untuk menyelesaikan pekerjaan sering kali tidak mencukupi sehingga saya harus bekerja lembur (<i>overtime</i>)			2	1,5	12	9,2	59	45,4	57	43,8	86,24 (Tinggi)
Pekerjaan saya menuntut usaha ekstra untuk dapat menyelesaikannya	1	0,8	1	0,8	10	7,7	50	38,5	68	52,3	88,2 (Tinggi)
Pekerjaan yang dibebankan kepada saya seringkali membuat saya frustrasi			7	5,4	13	10	63	48,5	47	36,2	83,16 (Tinggi)
Rata-rata											86,54 Tinggi

Berdasarkan tabel 4.2, menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai beban kerja memiliki nilai indeks rata-rata 86,54 yang menandakan bahwa pegawai PT PLN (Persero) UP3 Balikpapan memiliki beban kerja yang tinggi. Tanggapan responden terkait upaya (*effort*) menjadi indikator tertinggi dengan nilai indeks 88,2 (tinggi). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai PT PLN (Persero) UP3 Balikpapan membutuhkan usaha ekstra untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya. Kemudian tanggapan mengenai tingkat frustrasi memperoleh nilai indeks 83,16 menjadi indikator terendah dalam variabel ini, tetapi masih masuk kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai PT PLN (Persero) UP3 Balikpapan seringkali membuat mereka frustrasi.

Selain itu, jawaban responden terkait pertanyaan lain yaitu permintaan untuk memberikan contoh beban kerja yang selama ini harus diselesaikan, menunjukkan bahwa banyak pegawai mengeluhkan menangani gangguan jaringan, melakukan proses penagihan, serta banyaknya pekerjaan di luar *job desk* yang harus segera diselesaikan. Oleh karena itu, pegawai memerlukan dukungan sumber daya tambahan, seperti tenaga kerja pendukung, serta sistem manajemen yang lebih efektif untuk mengurangi beban administratif dan memastikan kelancaran operasional. Selain itu, pengembangan sistem teknologi yang lebih stabil dan pelatihan terkait manajemen waktu dapat membantu pegawai dalam menyelesaikan tugas dengan lebih efisien.

4.3.2. *Work-life Balance*

Tabel 4.3
Deskripsi *Work-life Balance* Pegawai

Pernyataan	STS (1)		TS (2)		R (3)		S (4)		SS (5)		Nilai Indeks
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Saya tetap bisa melakukan hobi saya di tengah kesibukan kerja	1	0,8	17	13,1	41	31,5	63	48,5	8	6,2	69,3 (Sedang)
Saya tetap bersemangat kerja meskipun ada masalah internal keluarga	2	1,5	34	26,2	27	20,8	59	45,4	8	6,2	65,78 (Sedang)
Kehidupan pribadi yang saya jalani memberikan kekuatan atau semangat dalam bekerja	1	0,8	17	13,1	31	23,8	62	47,7	19	14,6	72,44 (Tinggi)
Kebiasaan disiplin di lingkungan kerja berdampak	2	1,5	21	16,2	24	18,5	68	52,3	15	11,5	71,22 (Tinggi)

Pernyataan	STS (1)		TS (2)		R (3)		S (4)		SS (5)		Nilai Indeks
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
positif terhadap kehidupan saya dirumah											
Saya puas karena pekerjaan dan kehidupan pribadi sama-sama dapat saya dijalani dengan baik	4	3,1	22	16,9	26	20	54	41,5	24	18,5	71,08 (Tinggi)
Rata-rata											69,96 Sedang

Berdasarkan tabel 4.3, menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai *work-life balance* memiliki nilai indeks rata-rata 69,96 yang menandakan bahwa pegawai PT PLN (Persero) UP3 Balikpapan merasakan tingkat *work-life balance* yang sedang. Tanggapan responden terkait *personal life enhancement of work (PLEW)* menjadi indikator tertinggi dengan nilai indeks 72,44 dan masuk kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kehidupan pribadi yang pegawai PT PLN (Persero) UP3 Balikpapan jalani memberikan kekuatan atau semangat dalam bekerja. Kemudian tanggapan mengenai *personal life interference with work (PLIW)* memperoleh nilai indeks 65,78 merupakan indikator terendah dalam variabel ini, yang masuk dalam kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai PT PLN (Persero) UP3 Balikpapan tidak terlalu bersemangat bekerja ketika mereka menghadapi masalah internal keluarga.

Selain itu, jawaban responden terkait pertanyaan mengenai cara menyeimbangkan pekerjaan dengan aktivitas pribadi menunjukkan bahwa banyak pegawai melakukannya dengan cara mengatur waktu pekerjaan dan aktivitas pribadi secara profesional, mengelola waktu dengan baik, memastikan istirahat

yang cukup, serta melibatkan diri dalam hobi dan olahraga. Oleh karena itu, pegawai memerlukan dukungan dari perusahaan dalam bentuk kebijakan yang mendukung fleksibilitas waktu kerja, seperti pengaturan jam kerja yang lebih adaptif dan sesuai dengan kebutuhan individu. Selain itu, penyediaan fasilitas kesehatan yang memadai, seperti akses ke program kebugaran, layanan klinik kesehatan, serta konseling psikologis, akan sangat mendukung kesejahteraan fisik dan mental pegawai. Program kesejahteraan yang lebih terpadu, termasuk pemberian cuti yang cukup, dukungan terhadap kegiatan sosial, serta penghargaan terhadap waktu pribadi, akan berkontribusi pada terciptanya keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik, yang pada gilirannya dapat meningkatkan *employee performance*.

4.3.3. *Employee Performance*

Tabel 4.4
Deskripsi *Employee Performance*

Pernyataan	STS (1)		TS (2)		R (3)		S (4)		SS (5)		Nilai Indeks
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Saya selalu dapat memenuhi standar kualitas kerja yang telah ditetapkan perusahaan			98	75,4	10	7,7	20	15,4	2	1,5	48,6 (Sedang)
Saya selalu dapat memenuhi target jumlah pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan			97	74,6	12	9,2	19	14,6	2	1,5	48,54 (Sedang)
Saya selalu dapat menyelesaikan pekerjaan kantor sesuai dengan <i>jadwal</i> yang direncanakan.			86	63,1	27	20,8	19	14,6	2	1,5	50,9 (Sedang)

Pernyataan	STS (1)		TS (2)		R (3)		S (4)		SS (5)		Nilai Indeks
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Saya selalu bekerja dengan mematuhi SOP dan mekanisme yang ada	2	1,5	17	13,1	68	52,3	36	27,7	7	5,4	64,48 (Sedang)
Saya dapat menyelesaikan sendiri tugas-tugas yang menjadi tanggungjawab saya dan tidak mengandalkan bantuan dari rekan kerja	4	3,1	52	40	9	6,9	60	46,2	5	3,8	61,52 (Sedang)
Rata-rata											54,81 Sedang

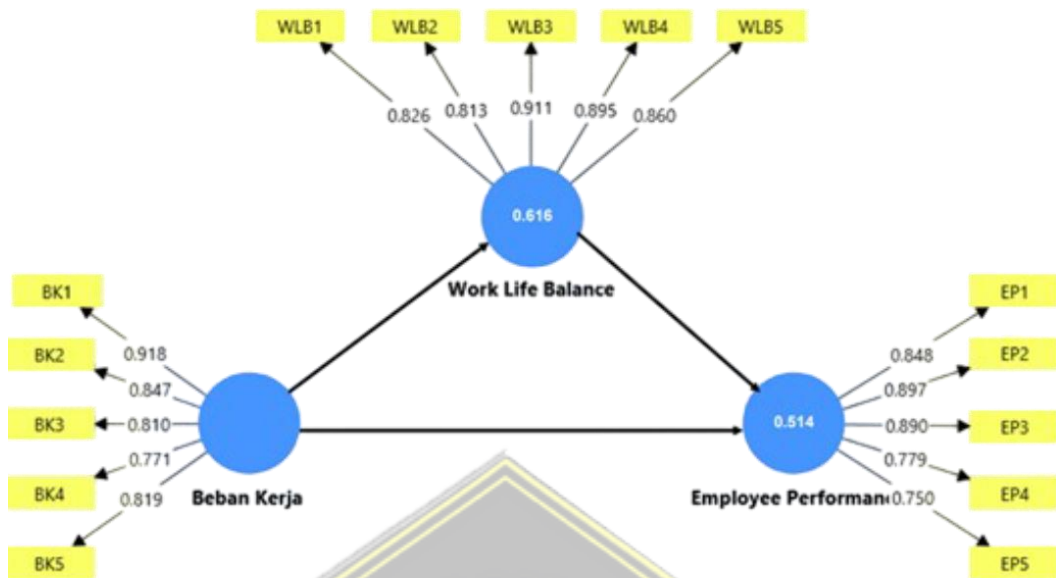
Berdasarkan tabel 4.3, menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai *employee performance* memiliki nilai indeks rata-rata 54,81 yang menunjukkan bahwa pegawai PT PLN (Persero) UP3 Balikpapan memiliki tingkat *employee performance* sedang. Tanggapan responden terkait efektivitas menjadi indikator tertinggi dengan nilai indeks 64,48, yang masuk dalam kategori sedang. Temuan ini mengindikasikan sebagian besar pegawai PT PLN (Persero) UP3 Balikpapan cukup patuh terhadap Standar Operasional Prosedur (SOP) dan mekanisme kerja. Kemudian tanggapan mengenai kuantitas hasil kerja memperoleh nilai indeks 48,54 menjadi indikator terendah dalam variabel ini, masuk dalam kategori sedang. Hal ini menunjukkan tingkat pencapaian target jumlah pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan untuk pegawai PT PLN (Persero) UP3 Balikpapan ada pada tingkatan *moderate* atau belum terpenuhi secara maksimal dan masih memerlukan upaya peningkatan.

Selain itu, jawaban responden terkait pertanyaan mengenai tantangan yang dihadapi dalam menyelesaikan tugas pekerjaan di kantor menunjukkan bahwa tantangan yang sering dihadapi oleh pegawai antara lain adalah target atau *deadline* yang tidak realistis, manajemen waktu yang kurang optimal, beban kerja yang berlebihan, serta kekurangan tenaga kerja dan peralatan yang memadai. Oleh karena itu, pegawai memerlukan dukungan dari perusahaan dalam bentuk penetapan target yang lebih realistis dan terukur, serta penerapan kebijakan manajemen waktu yang lebih efisien melalui pelatihan atau penyediaan alat bantu yang relevan. Pengurangan beban kerja dapat dilakukan dengan pembagian tugas yang lebih merata, sehingga dapat mencegah ketidakseimbangan dalam penyelesaian pekerjaan. Selain itu, untuk meningkatkan efektivitas kinerja, perusahaan perlu menyediakan tenaga kerja tambahan atau melakukan pengoptimalan penggunaan teknologi serta peralatan yang memadai. Langkah-langkah tersebut akan berkontribusi pada kelancaran proses kerja, peningkatan efisiensi, dan pengurangan tingkat stres di tempat kerja.

4.4. Analisis *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM)

4.4.1. Pengujian *Outer Model*

Pengujian *outer model* digunakan menggambarkan hubungan antara variabel laten dengan indikator-indikatornya. Untuk memastikan keakuratan model ini, kita perlu melakukan dua jenis pengujian yaitu uji validitas dan reliabilitas.



Gambar 4.1 Model Pengukuran (*Outer Model*)

1. Uji Validitas

a. Validitas Konvergen

Untuk menentukan validitas konvergen digunakan nilai outer loading sebagai ukuran. Indikator dianggap valid jika nilai *outer loading*-nya 0,7 atau lebih, menjelaskan bahwa indikator tersebut memiliki korelasi yang kuat dengan konstruk yang diukurnya dan berkontribusi signifikan dalam menjelaskan konstruk. Sebaliknya jika nilai *outer loading* kurang dari 0,7 indikator tersebut dinyatakan tidak valid, mengindikasikan bahwa indikator tersebut memiliki korelasi lemah dengan konstruknya dan mungkin perlu dipertimbangkan untuk dihapus. Berikut adalah hasil yang diperoleh :

Tabel 4.5
Nilai *Outer Loading*

Variabel	Indikator	<i>Outer Loading</i>	Keterangan
Beban Kerja	BK1	0.918	Valid
	BK2	0.847	Valid
	BK3	0.810	Valid
	BK4	0.771	Valid

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
	BK5	0.819	Valid
<i>Work-life Balance</i>	WLB1	0.826	Valid
	WLB2	0.813	Valid
	WLB3	0.911	Valid
	WLB4	0.895	Valid
	WLB5	0.860	Valid
<i>Employee Performance</i>	EP1	0.848	Valid
	EP2	0.897	Valid
	EP3	0.890	Valid
	EP4	0.779	Valid
	EP5	0.750	Valid

Hasil analisis pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa semua indikator variabel beban kerja, *work-life balance* dan *employee performance* memiliki nilai *outer loading* lebih dari 0,7. Temuan ini mengindikasikan bahwa seluruh indikator tersebut memiliki validitas konvergen yang baik dalam mengukur variabel laten.

b. Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan adalah konsep yang digunakan untuk menilai sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruk lainnya. Beberapa cara yang digunakan untuk mengevaluasi variabel diskriminan adalah dengan memeriksa nilai *cross loading*, AVE (*Average Variance Extracted*) dan *Fornell Larckel Criterion*.

Tabel 4.6
Nilai Cross Loading

Indikator	Variabel			Keputusan
	BK	EP	WLB	
BK1	0.918	-0.381	-0.135	BK1 (BK > EP, WLB = valid)
BK2	0.847	-0.182	-0.120	BK2 (BK > EP, WLB = valid)
BK3	0.810	-0.224	-0.043	BK3 (BK > EP, WLB = valid)
BK4	0.771	-0.128	-0.020	BK4 (BK > EP, WLB = valid)
BK5	0.819	-0.219	-0.153	BK5 (BK > EP, WLB = valid)
EP1	-0.257	0.848	0.367	EP1 (EP > BK, WLB = valid)

EP2	-0.240	0.897	0.424	EP2 (EP > BK, WLB = valid)
EP3	-0.345	0.890	0.259	EP3 (EP > BK, WLB = valid)
EP4	-0.161	0.779	0.303	EP4 (EP > BK, WLB = valid)
EP5	-0.256	0.750	0.224	EP5 (EP > BK, WLB = valid)
WLB1	-0.018	0.203	0.826	WLB1 (WLB > BK, EP = valid)
WLB2	-0.102	0.267	0.813	WLB2 (WLB > BK, EP = valid)
WLB3	-0.176	0.459	0.911	WLB3 (WLB > BK, EP = valid)
WLB4	-0.093	0.354	0.895	WLB4 (WLB > BK, EP = valid)
WLB5	-0.090	0.262	0.860	WLB5 (WLB > BK, EP = valid)

Berdasarkan table 4.6 dapat dilihat bahwa indikator kontruk mempunyai korelasi lebih tinggi dibandingkan dengan indikator lainnya, dengan kata lain semua pengujian validitas diskriminan indikator sudah valid. Selain mengamati nilai *cross loading*, validitas diskriminan juga dapat diketahui melalui metode lainnya yaitu dengan melihat nilai *fornell larckel criterion*.

Tabel 4.7
Fornell Larckel Criterion

Variabel	Beban Kerja	<i>Employee Performance</i>	<i>Work-life Balance</i>
Beban Kerja	0.835		
<i>Employee Performance</i>	-0.303	0.835	
<i>Work-life Balance</i>	-0.127	0.386	0.862

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan bahwa nilai loading dari masing-masing item indikator terhadap konstruknya lebih besar daripada nilai *cross loading*. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel laten sudah memiliki validitas diskriminan yang baik, dimana pada blok indikator konstruk tersebut lebih baik daripada indikator blok lainnya.

Tabel 4.8
Average Variance Extracted (AVE)

No	Variabel	AVE	Keterangan
1	Beban Kerja	0.696	Valid
2	<i>Employee Performance</i>	0.697	Valid
3	<i>Work-life Balance</i>	0.743	Valid

Dari tabel 4.8 yang disajikan, semua konstruk (beban kerja, *employee performance* dan *work-life balance*) memiliki nilai AVE di atas ambang batas 0,5. Hal ini merupakan indikasi positif bahwa model pengukuran memiliki validitas konvergen yang baik.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam PLS menggunakan *Composite Reliability* (CR) dan *Cronbach Alpha* (CA). *Composite reliability* bertujuan untuk mengukur konsistensi internal dari indikator-indikator suatu konstruk. Nilai $CR > 0,7$ menunjukkan bahwa indikator-indikator konstruk memiliki konsistensi internal yang tinggi, ini berarti indikator-indikator tersebut secara konsisten mengukur konstruk yang sama. *Cronbach Alpha* juga bertujuan untuk mengukur reliabilitas konsistensi internal. Nilai $CA > 0,9$ reliabilitas sangat tinggi menunjukkan konsistensi internal sangat baik. Nilai CA antara 0,8-0,9 reliabilitas tinggi. Nilai CA antara 0,7-0,8 reliabilitas dapat diterima umumnya dianggap sebagai batas minimum yang dapat diterima dalam penelitian. Berikut disajikan hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini:

Tabel 4.9
Composite Reliability dan Cronbach Alpha

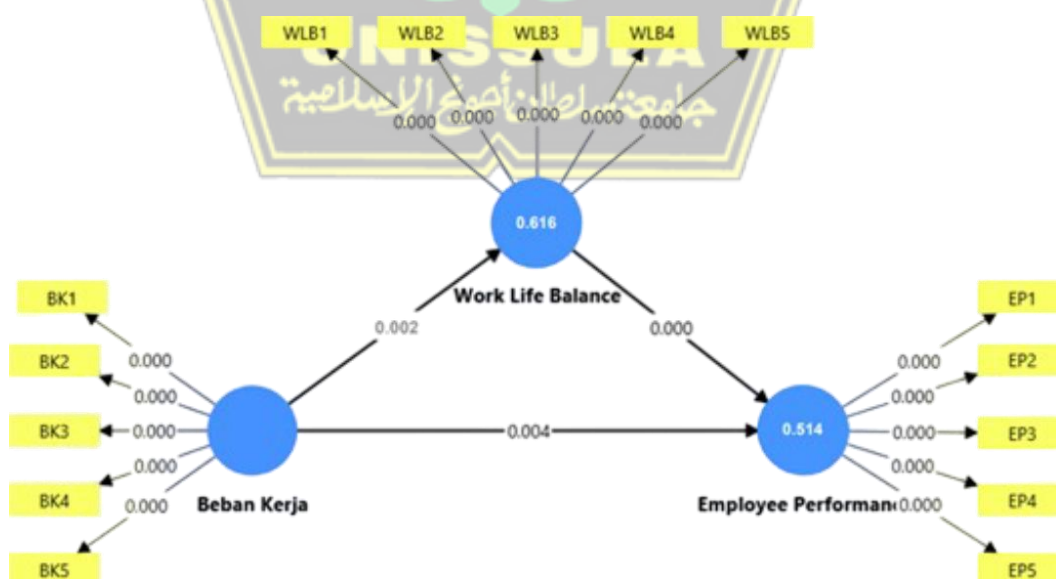
Variabel	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Beban Kerja	0.988	0.894	Reliabel
<i>Employee Performance</i>	0.908	0.891	Reliabel
<i>Work-life Balance</i>	0.981	0.916	Reliabel

Hasil analisis reliabilitas menunjukkan bahwa model penelitian ini memiliki konsistensi internal yang sangat baik. Ini dapat dilihat dari nilai

Composite Reliability (CR) dan *Cronbach Alpha (CA)*. Semua variabel laten dalam model memiliki nilai $CR > 0,7$ ini mengindikasikan bahwa setiap konstruk memiliki reliabilitas yang tinggi. Dengan kata lain indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur setiap variabel secara konsisten mewakili konstruk yang dimaksud. Nilai CA beban kerja (0,894), CA *employee performance* (0,891), dan CA *work-life balance* (0,916) menunjukkan reliabilitas yang tinggi dengan nilai CA 0,8 – 0,9 ini berarti indikator-indikator untuk variabel ini konsisten dalam mengukur konstruk.

4.4.2. Pengujian *Inner Model*

Setelah melakukan evaluasi model dan diperoleh bahwa setiap konstruk telah memenuhi syarat validitas (validitas konvergen dan diskriminan) dan reliabilitas (*Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha*), maka yang berikutnya adalah evaluasi model struktural yang meliputi pengujian kecocokan model (model fit), R^2 , F^2 dan Q^2 .



Gambar 4.2. Full Model Struktural *Partial Least Square (Inner Model)*

1. Uji Kebaikan Model (Model Fit)

Dalam penelitian ini evaluasi kecocokan model (*model fit*) menggunakan SRMR, d_ULS, d_G, Chi square dan NFI, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.10.
Hasil Uji *Goodness of Fit Model*

No	Struktural Model	Cut-Off Value	Estimated	Keterangan
1	SRMR	< 0,10	0.077	Fit
2	d_ULS	> 0,05	0.715	Fit
3	d_G	> 0,05	0.292	Fit
4	Chi-Square	$> X^2_{\text{tabel}}$ (df = 127; $X^2_{\text{tabel}} = 101,971$)	169.951	Fit
5	NFI	Mendekati 1	0.837	Fit

Hasil analisis menunjukan bahwa model yang diuji menunjukkan model *acceptable fit*. Hasil ini mengindikasikan bahwa model memiliki tingkat kesesuaian (*fit*) yang baik dengan data, artinya model yang diusulkan akurat dalam merepresentasikan hubungan antar variabel dalam data.

2. R-square

Model structural di evaluasi dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen. Nilai R² dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel endogen tertentu dan variabel eksogen apakah mempunyai pengaruh substantive.

Tabel 4.11
Nilai *R-Square*

No	Variabel	R-Squares	Adjusted R-Square
1	<i>Employee Performance</i>	0.514	0,498
2	<i>Work-life Balance</i>	0.616	0.606

Berdasarkan tabel 4.11 diperoleh nilai Adjusted R-square *employee performance* sebesar 0.498, hal ini berarti 49,8% variasi atau perubahan *employee*

performance dipengaruhi oleh beban kerja dan *work-life balance*, sedangkan sisanya sebesar 50,2 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Nilai Adjusted R-square *work-life balance* sebesar 0.606, hal ini berarti 60,6% variasi atau perubahan *work-life balance* dipengaruhi oleh beban kerja, dan sisanya sebesar 39,4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

3. *F-square*

Kriteria nilai F^2 ini terdiri dari tiga klasifikasi, yaitu 0,02 (kecil/buruk); 0,15 (sedang/cukup); dan 0,35 (Besar/baik) (Setiawan, 2023). Berikut hasil uji *Fsquare* pada penelitian ini:

Tabel 4.12
Nilai *F-Square*

Hubungan Variabel	<i>f-Squares</i>	Pengaruh substantif
Beban Kerja -> <i>Employee Performance</i>	0.183	Cukup
Beban Kerja -> <i>Work-life Balance</i>	0.416	Besar
<i>Work-life Balance</i> -> <i>Employee Performance</i>	0.356	Besar

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat hubungan variabel yang memiliki pengaruh substantif besar terjadi pada variabel beban kerja terhadap *work-life balance* (0,416) dan *work-life balance* terhadap *employee performance* (0,356). Sedangkan hubungan variabel yang memiliki pengaruh substantif cukup besar terjadi pada variabel beban kerja terhadap *employee performance* (0,183).

4. *Q-square*

Q-square (Q^2) mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai uji *Q-Square* menyatakan $Q^2 > 0$ artinya variabel dan data bisa memprediksi model dengan baik. Sedangkan $Q^2 < 0$

artinya variabel dan data belum bisa memprediksi model dengan baik. Nilai Q^2 dapat dihitung dengan rumus:

$$\begin{aligned} Q^2 &= 1 - (1-R_1^2)(1-R_2^2)\dots\dots(1-R_p^2) \\ &= 1 - (1 - 0,514)(1 - 0,616) \\ &= 1 - 0,187 \\ &= 0,813 \end{aligned}$$

Perhitungan di atas, diketahui nilai Q^2 sebesar $0,813 > 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa model dipandang baik, hasil analisis dalam model telah mampu menjelaskan variabel-variabel yang dikaji.

4.4.3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam konteks ini bertujuan untuk memvalidasi atau membantah dugaan awal peneliti mengenai hubungan antar variabel. Ini merupakan langkah krusial dalam penelitian kuantitatif untuk memastikan bahwa hasil yang diperoleh bukan sekedar kebetulan, melainkan mencerminkan hubungan yang nyata dalam populasi yang diteliti.

1. Uji Hipotesis Pengaruh Langsung

Untuk mengetahui hubungan structural antar variabel laten, harus dilakukan pengujian hipotesis terhadap koefisien jalur (*path coefficient*) antar variabel dengan membandingkan angka *p-value* dengan *alpha* (0.005) atau t-statistik sebesar (>1.96). Besarnya *P-value* dan juga t-statistik diperoleh dari output pada SmartPLS dengan menggunakan metode *bootstrapping*.

Tabel 4.13.
Path Coeffisien

Hipotesis		Original Sample (O)	T Statistik	P values	Keputusan
H ₁	Beban kerja -> <i>Work-life Balance</i>	-0.327	3.226	0.002	H ₁ diterima
H ₂	Beban kerja -> <i>Employee Performance</i>	-0.258	2.857	0.004	H ₂ diterima
H ₃	<i>Work-life Balance</i> -> <i>Employee Performance</i>	0.353	4.695	0.000	H ₃ diterima

Berdasarkan sajian data pada tabel 4.13 di atas, dapat diketahui bahwa dari tiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, dijelaskan sebagai berikut:

a. Pengaruh Beban Kerja terhadap *Employee Performance*

Hasil uji hipotesis, diketahui bahwa nilai P-Values yang membentuk pengaruh beban kerja terhadap *employee performance* adalah sebesar $0,004 < 0,05$ dan nilai T-Statistics ($2,857 > 1,96$). Sedangkan original sampel mempunyai nilai 0,258 (negatif). Hasil ini mendukung hipotesis pertama, yaitu beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *employee performance*, yang berarti H₁ diterima.

b. Pengaruh Beban Kerja terhadap *Work-life Balance*

Hasil uji hipotesis, diketahui bahwa nilai P-Values yang membentuk pengaruh beban kerja terhadap *work-life balance* adalah sebesar $0,002 < 0,05$ dan nilai T-Statistics ($3,226 > 1,96$). Sedangkan original sampel mempunyai nilai 0,327 (negatif). Hasil ini mendukung hipotesis kedua, yaitu beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *work-life balance*. Hal ini menunjukkan H₂ diterima.

c. Pengaruh *Work-life Balance* terhadap *Employee Performance*

Hasil uji hipotesis, diketahui bahwa nilai P-Values yang membentuk pengaruh *work-life balance* terhadap *employee performance* adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai T-Statistics (4,695) $> 1,96$. Sedangkan original sampel mempunyai nilai 0,353 (positif). Hasil ini mendukung hipotesis ketiga, yaitu *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*. Hasil penelitian ini membuktikan H₃ diterima.

2. Uji Pengaruh Tidak Langsung (Efek Variabel Mediasi)

Untuk melihat efek variabel mediasi yaitu melalui hasil *specific Indirect Effect*. Berikut adalah tabel untuk melihat efek intervening.

Tabel 4.14.
Spesific Indirect Effect

	Hipotesis	Original Sample (O)	T Statistik	P values	Keputusan
H ₄	Beban Kerja -> <i>Work-life Balance</i> -> <i>Employee Performance</i>	0.245	2.177	0.023	H ₄ diterima

Berdasarkan sajian data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai P-Values *specific indirect effect* adalah sebesar $0,023 < 0,05$ ditambah dengan nilai T-Statistics (2,177) $> 1,96$ hasil ini mendukung hipotesis keempat yaitu *work-life balance* mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap *employee performance*. Hal ini berarti H₄ diterima.

4.5. Pembahasan

4.5.1. Pengaruh beban kerja terhadap *employee performance*

Hasil uji hipotesis 1 ditemukan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *employee performance*. Hal ini menunjukkan bahwa beban

kerja yang semakin berat, akan menurunkan tingkat *employee performance*. Sebaliknya, beban kerja yang semakin ringan, akan meningkatkan *employee performance*. Hasil penelitian ini memberikan makna bahwa beban kerja yang berlebihan yang dirasakan oleh pegawai, berupa: target yang relatif berat, tingkat kesulitan dan resiko yang tinggi, tuntutan untuk bekerja lembur, pekerjaan ekstra, dan beban pekerjaannya yang membuat frustrasi, akan berpengaruh pada menurunnya tingkat *employee performance*. Hal ini ditandai dengan pegawai tidak selalu dapat memenuhi standar kualitas kerja, target jumlah pekerjaan, jadwal yang direncanakan, dan kepatuhan terhadap SOP dan mekanisme yang ada, menyelesaikan sendiri tugas-tugas yang menjadi tanggungjawab dan tidak mengandalkan bantuan dari rekan kerja.

Analisis deskriptif jawaban responden untuk indikator variabel beban kerja dengan skor tertinggi adalah pekerjaan yang menuntut usaha ekstra untuk dapat menyelesaikannya. Disisi lain, indikator variabel *employee performance* dengan skor tertinggi adalah bekerja dengan mematuhi SOP dan mekanisme yang ada. Temuan ini mengindikasikan bahwa tingginya tuntutan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan perlu diimbangi dengan kepatuhan terhadap SOP dan mekanisme kerja agar kinerja pegawai tetap optimal.

Sementara itu, indikator dengan skor terendah pada variabel beban kerja adalah "pekerjaan yang dibebankan membuat pegawai merasa frustrasi", dan pada variabel kinerja pegawai adalah "pegawai mampu memenuhi target jumlah pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan". Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat frustrasi pegawai dapat berhubungan dengan beban target pekerjaan yang

ditetapkan, sehingga diperlukan pengelolaan target kerja yang realistis untuk mencegah penurunan kinerja akibat beban kerja yang berlebihan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Janib et al., (2021); Johari et al., (2018); dan Mukmin et al., (2019) menyatakan bahwa beban kerja terbukti berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *employee performance*. Hasil penelitian ini dapat dianalisa beban kerja yang semakin tinggi yang diterima karyawan akan mempengaruhi *employee performance* yang semakin menurun. Beban kerja yang berlebihan dapat mempengaruhi psikis karyawan, seperti meningkatkan stres dan kelelahan, yang pada akhirnya menurunkan kinerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu menemukan cara untuk mencapai tujuan dengan meningkatkan kinerja tanpa menyebabkan stres pada pegawai.

4.5.2. Pengaruh beban kerja terhadap *work-life balance*

Hasil uji hipotesis 2 ditemukan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *work-life balance*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin berat beban kerja, maka menunjukkan penurunan tingkat *work-life balance*. Sebaliknya, semakin penurunan beban kerja, maka menunjukkan positif dengan peningkatan *work-life balance*.

Hasil penelitian menunjukkan beban kerja yang berlebihan yang dirasakan oleh pegawai, berupa target yang relatif berat, tingkat kesulitan dan resiko yang tinggi, tuntutan untuk bekerja lembur, pekerjaan ekstra, dan beban pekerjaanya yang membuat frustrasi, akan mengurangi kemampuan karyawan dalam menjalankan hobi di tengah kesibukan kerja, semakin bersemangat meskipun

menghadapi permasalahan internal keluarga, serta merasakan bahwa kehidupan pribadi yang dijalani memberikan kekuatan dan semangat dalam bekerja. Selain itu, kebiasaan disiplin di lingkungan kerja dinilai berdampak positif terhadap kehidupan di rumah, dan terdapat kepuasan karena pekerjaan serta kehidupan pribadi dapat dijalani secara seimbang.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, indikator dengan skor tertinggi pada variabel beban kerja adalah “pekerjaan yang menuntut usaha ekstra untuk dapat menyelesaikannya”, sementara indikator dengan skor tertinggi pada variabel *work-life balance* adalah “kehidupan pribadi yang dijalani pegawai memberikan kekuatan atau semangat dalam bekerja”. Hal ini mengindikasikan bahwa tuntutan kerja yang tinggi dapat berpengaruh terhadap tingkat semangat dan kekuatan yang bersumber dari keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan pegawai.

Di sisi lain, indikator dengan skor terendah pada variabel beban kerja adalah “pekerjaan yang dibebankan membuat pegawai merasa frustrasi”, sedangkan pada variabel *work-life balance*, indikator terendah adalah “semangat bekerja meskipun ada masalah internal keluarga”. Temuan ini mengarah pada kesimpulan bahwa meskipun pegawai memiliki semangat kerja yang berasal dari kemampuan mengelola masalah pribadi, beban kerja yang bersifat menekan dan menyebabkan frustrasi berpotensi menjadi hambatan signifikan terhadap *work-life balance*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sari & Sahrah (2023); Halim & Heryjanto (2021); Fuadiputra & Novianti (2020); Kartika & Riana (2024) menyatakan bahwa beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *work-life balance*. Hasil penelitian ini dapat

dianalisa bahwa semakin tinggi beban kerja yang diberikan kepada pegawai maka semakin rendah *work-life balance* karyawan, begitupula sebaliknya semakin rendah beban kerja yang dirasakan maka *work-life balance* semakin tinggi.

4.5.3. Pengaruh *Work-life Balance* terhadap *employee performance*

Work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *work-life balance*, maka semakin meningkat *employee performance*. Sebaliknya, semakin rendah *work-life balance*, maka semakin menurun *employee performance*.

Pegawai yang mampu menyeimbangkan *work-life balance* yaitu dapat melakukan hobi di tengah kesibukan kerja, tetap bersemangat kerja meskipun ada masalah internal keluarga, kehidupan pribadi yang dijalani memberikan kekuatan atau semangat dalam bekerja, kebiasaan disiplin di lingkungan kerja berdampak positif terhadap kehidupan di rumah, serta puas karena pekerjaan dan kehidupan pribadi sama-sama dapat dijalani dengan baik, cenderung akan dapat memenuhi standar kualitas kerja yang telah ditetapkan perusahaan, mencapai target jumlah pekerjaan, menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal, bekerja dengan mematuhi standar operasional prosedur (SOP) serta mekanisme yang berlaku, dan menyelesaikan tugas secara mandiri tanpa bergantung pada bantuan rekan kerja.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, indikator dengan skor tertinggi pada variabel *work-life balance* adalah “kehidupan pribadi yang dijalani pegawai memberikan kekuatan atau semangat dalam bekerja”, sedangkan pada variabel *employee performance*, skor tertinggi terdapat pada indikator “bekerja dengan mematuhi SOP dan mekanisme yang ada”. Temuan ini mengindikasikan bahwa

work-life balance yang optimal, khususnya terkait kekuatan dan semangat yang bersumber dari kehidupan pribadi, berkontribusi terhadap peningkatan kedisiplinan dan kepatuhan pegawai terhadap aturan dan prosedur kerja yang telah ditetapkan.

Sementara itu, indikator dengan skor terendah pada variabel *work-life balance* adalah “semangat bekerja meskipun menghadapi masalah internal keluarga”, dan indikator terendah pada variabel *employee performance* adalah “memenuhi standar kualitas kerja yang telah ditetapkan perusahaan”. Temuan ini mengisyaratkan bahwa meskipun pegawai menghadapi tantangan dalam mempertahankan semangat kerja akibat masalah internal keluarga, kondisi tersebut belum sepenuhnya menghambat kinerja secara menyeluruh. Pegawai masih menunjukkan kapasitas adaptif dan tingkat resiliensi yang memadai dalam menghadapi tekanan kehidupan pribadi, meskipun aspek pemenuhan standar kualitas kerja mengalami penurunan relatif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Badrianto et al (2021); Arifin et al (2022); Asari (2022); Putri & Frianti (2023); Syaqq, Nuromavita & Hakim (2024); menyatakan bahwa *work-life balance* menunjukkan hasil signifikan positif dan signifikan memengaruhi kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini dapat dianalisa bahwa keseimbangan kehidupan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini tidak hanya meningkatkan kesejahteraan pegawai tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kinerja dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Dengan demikian, *work-life balance* merupakan faktor penting dalam mencapai kinerja optimal pegawai dan kesuksesan jangka panjang perusahaan.

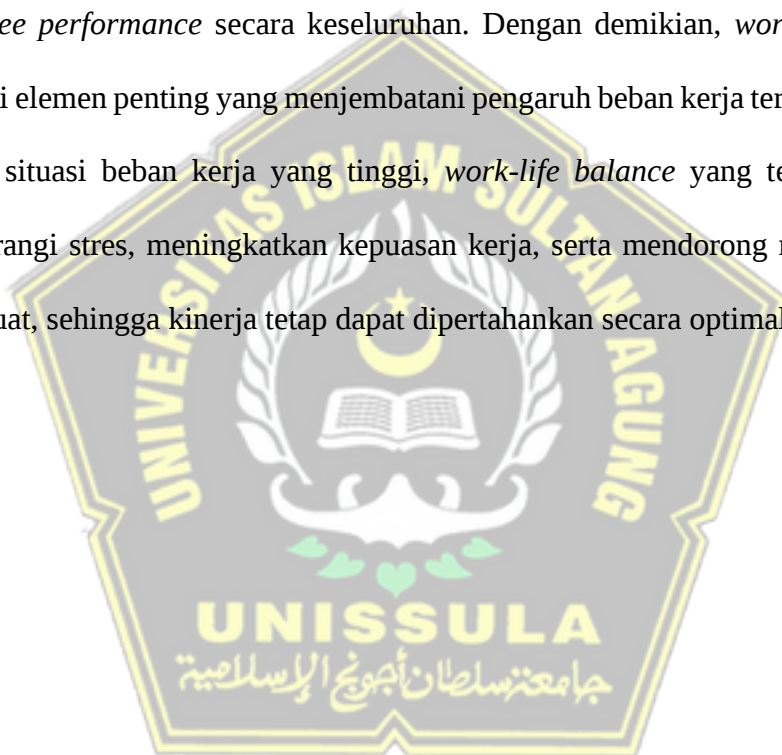
4.5.4. Pengaruh beban kerja terhadap *employee performance* melalui *work-life balance*

Work-life balance mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap *employee performance*. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa *work-life balance* berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara beban kerja dan *employee performance*. Temuan ini menegaskan bahwa *work-life balance* merupakan komponen strategis yang signifikan dalam meningkatkan *employee performance* di lingkungan organisasi. Ketika *work-life balance* mampu memediasi pengaruh negatif beban kerja terhadap *employee performance*, maka hal ini menunjukkan pentingnya perusahaan untuk secara aktif menciptakan kondisi kerja yang memungkinkan pegawai menjaga keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi. Penerapan pola keseimbangan ini secara bertahap diyakini akan berkontribusi pada peningkatan *employee performance* yang lebih optimal, unggul, dan produktif,

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Utari & Perdhana (2024); Syihabudhin et al (2022); Putri & Primadineska (2023); Nurwahyuni (2019) menyatakan bahwa *Work-life balance* memediasi hubungan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini dapat dianalisa bahwa pengaruh beban kerja terhadap kinerja dapat diminimalisir dengan adanya *work-life balance*. Ketika beban kerja tinggi, namun *work-life balance* seimbang, maka kinerja akan tetap terjaga.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work-life balance* berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara beban kerja dan *employee performance*.

Temuan ini menegaskan bahwa *work-life balance* memiliki peran krusial dalam mendukung *employee performance* di perusahaan. Ketika pegawai mampu menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, mereka cenderung memiliki tingkat konsentrasi yang lebih tinggi dalam menyelesaikan tugas, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan *employee performance*. Sebaliknya, terganggunya *work-life balance* berpotensi menurunkan kualitas *employee performance* secara keseluruhan. Dengan demikian, *work-life balance* menjadi elemen penting yang menjembatani pengaruh beban kerja terhadap kinerja. Dalam situasi beban kerja yang tinggi, *work-life balance* yang terjaga mampu mengurangi stres, meningkatkan kepuasan kerja, serta mendorong motivasi kerja yang kuat, sehingga kinerja tetap dapat dipertahankan secara optimal.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan beberapa kajian analisa dan pembahasan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *employee performance*, semakin berat beban kerja, maka semakin rendah *employee performance*.
2. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *work-life balance*. semakin berat beban kerja, maka semakin rendah *work-life balance* pegawai.
3. *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*. Semakin bagus *work-life balance* pegawai, maka semakin tinggi *employee performance*.
4. *Work-life balance* mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap *employee performance*. *Work-life balance* mampu memediasi faktor beban kerja dan *employee performance*, maka *work-life balance* harus ditingkatkan secara bertahap bagaimana sebuah perusahaan mampu menciptakan ruang lingkup yang seimbang terhadap pegawai dalam kehidupan bekerja dan kehidupan pribadinya pola keseimbangan ini akan menuju pada kinerja yang lebih unggul dan produktif.
5. *Work-life Balance* merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi *employee performance*.

6. Pengaruh langsung beban kerja terhadap *employee performance* lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung yaitu melalui *work-life balance*.

5.2 Keterbatasan Penelitian

1. Cakupan penelitian ini hanya meneliti di PT PLN (Persero) UP3 Balikpapan, sehingga dimungkinkan kurang representatif untuk digeneralisasikan pada PLN di seluruh Indonesia.
2. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif melalui penyebaran kuesioner tertutup. Pendekatan ini membatasi eksplorasi lebih dalam terhadap pengalaman subjektif karyawan mengenai beban kerja dan *work-life balance*. Aspek emosional dan konteks personal yang mungkin memengaruhi kinerja tidak terjangkau secara menyeluruh.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai adjusted R^2 yang relatif sedang (0,498), yang berarti kontribusi variabel beban kerja dan *work-life balance* belum optimal dalam menjelaskan peningkatan *employee performance*.

5.3 Saran

Berdasarkan temuan penelitian ada beberapa saran untuk kemajuan perusahaan diantaranya adalah:

1. Perusahaan harus lebih memperhatikan beban kerja yang diberikan kepada pegawai seperti target pekerjaan, jumlah pekerjaan dan waktu penyelesaian agar pegawai tidak mengalami frustrasi, mengeluhkan menangani gangguan jaringan, melakukan proses penagihan, serta banyaknya pekerjaan di luar *job desk* yang

harus segera diselesaikan. Hal ini dapat dilakukan dengan menerapkan manajemen beban kerja yang efektif, antara lain melalui evaluasi berkala terhadap distribusi tugas, penyesuaian target kerja dengan kapasitas dan kompetensi pegawai, serta penerapan sistem fleksibilitas waktu kerja yang adaptif. Selain itu, perusahaan juga dapat mengadopsi pendekatan job design yang berorientasi pada keseimbangan beban kerja, seperti *job rotation*, *job enrichment*, dan *job sharing* untuk mengurangi kejenuhan dan tekanan yang berlebihan. Dukungan sumber daya tambahan, seperti tenaga kerja pendukung, serta sistem manajemen yang lebih efektif untuk mengurangi beban administratif dan memastikan kelancaran operasional. Pengembangan sistem teknologi yang lebih stabil dan pelatihan terkait manajemen waktu dapat membantu pegawai dalam menyelesaikan tugas dengan lebih efisien.

2. Perusahaan agar dapat lebih memperhatikan *work-life balance* pegawai terutama ketika mereka sedang dihadapkan pada permasalahan internal keluarga supaya mereka tetap bersemangat bekerja . Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan fleksibilitas waktu kerja, dukungan psikologis dan konseling, kebijakan cuti yang fleksibel, dan fasilitas pendukung di tempat kerja.
3. Perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan kompetensi diri pegawai dalam menghadapi beban kerja, baik melalui pelatihan teknis maupun pengembangan soft skills, sehingga mampu menyelesaikan tugas secara mandiri tanpa mengandalkan bantuan berlebihan dari rekan kerja. Penetapan target yang lebih realistis dan terukur, peningkatan manajemen waktu melalui

pelatihan atau tools yang lebih efektif, serta pengurangan beban kerja dengan pembagian tugas yang lebih merata. Selain itu, penyediaan tenaga kerja tambahan atau pengoptimalan penggunaan teknologi serta peralatan yang memadai akan sangat membantu dalam memperlancar proses kerja, meningkatkan efisiensi, dan mengurangi stres di tempat kerja.

5.4 Rekomendasi untuk Penelitian Mendatang

1. Penelitian mendatang bisa memperluas cakupan penelitian dengan melibatkan PLN di beberapa provinsi lain di Indonesia atau bahkan pada perusahaan di sektor berbeda agar diperoleh generalisasi hasil yang lebih luas dan dapat dibandingkan antar industri.
2. Rekomendasi bagi peneliti selanjutnya untuk menggunakan pendekatan *mixed-method* (kuantitatif dan kualitatif) agar dapat menangkap dimensi subjektif, emosional, dan perilaku pegawai yang mungkin tidak terdeteksi melalui kuesioner kuantitatif semata.
3. Penelitian ini hanya berfokus pada beban kerja dan *work-life balance* sebagai prediktor kinerja. Variabel lain yang juga dapat berkontribusi terhadap peningkatan *employee performance*, seperti kepemimpinan, motivasi intrinsik, kepuasan kerja, atau dukungan organisasi, belum dijadikan bagian dari model penelitian ini.
4. Berdasarkan temuan penelitian ini, disarankan untuk penelitian mendatang agar lebih mendalami pengaruh positif beban kerja terhadap *employee performance* dan pengaruh positif beban kerja terhadap *work-*

life balance. Penelitian lebih lanjut dapat mengeksplorasi mekanisme yang mendasari hubungan positif tersebut, termasuk faktor-faktor yang dapat memperkuat pengaruh tersebut, seperti tingkat dukungan sosial, motivasi intrinsik, dan kualitas manajemen waktu. Selain itu, perlu diteliti pula bagaimana beban kerja yang seimbang dapat meningkatkan efisiensi karyawan sekaligus memperbaiki *work-life balance* mereka. Penelitian mendatang juga disarankan untuk mengkaji variabel-variabel moderasi dan mediasi yang dapat mempengaruhi hubungan tersebut, serta menggunakan desain penelitian yang lebih komprehensif dan sampel yang lebih besar untuk memperkuat generalisasi hasil.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., & Hartono, J. (2015). Partial least square (PLS). Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Anwar, I.N., & Fadli, U.M.D. (2024). Analisis Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana. *MASIP: Jurnal Manajemen Administrasi Bisnis dan Publik Terapan*, 2(2), 106-121. <https://doi.org/10.59061/masip.v2i2.745>
- Azizah, N., Martini, N., & Hersona, S. (2022). Pengaruh kompetensi, motivasi dan beban kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Karawang. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(2), 514-528.. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i2.2402>
- Baihaqi, M. I., & Paulus, A. C. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi. *JURISMA: Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 10(2), 127–141. <https://doi.org/10.34010/jurisma.v10i2.2828>.
- Cahyathi, I.G.A.W.A., & Riana, I.G. (2023). Peran Work-life Balance Memediasi Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pegawai Bank Bri Gatsu Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 12(9), 1866-1874. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/index>
- Dahkoul, Z. M. (2018). *The Determinants Of Employee Performance in Jordanian Organizations*. *Pressacademia*, 5(1), 11–17. <https://doi.org/10.17261/Pressacademia.2018.780>
- Fani, T.R., & Permana, Y.F. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Cigugur Tengah. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(4), 2179-2185. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i4.2557>
- Fattah, H. A. H., & Wardarita, R. (2018). *Perilaku Pemimpin & Kinerja Pegawai : Budaya Organisasi, Efikasi Diri, dan Kepuasan Kerja*. Yogyakarta: Elmatera.
- Felicia, M. (2018). Pengaruh Kualitas Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bagian Produksi PT Bumi Menara Internusa. *Agora*, 6(2).
- Fikri, M.A., & Wahyudi, W. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Work-life Balance dan Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja (Studi Pada Pegawai di PT Jamkrindo Cabang Kabupaten Tangerang). *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 2(4), 242-250. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i4.1232>
- Fitria, A.S., & Limgiani. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru (Literature Review). *Journal of Student Research (JSR)*, 2(4), 141-155. <https://doi.org/10.55606/jsr.v2i4.3163>

- 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), 441-456. DOI: 10.1037/a0016737
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial least squares: Konsep, teknik, dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 3.0*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of vocational behavior*, 63(3), 510-531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Hartono, W., & Kusuma, M. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Pada PT.Sembilan Pilar Utama). *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 8(2), 205-214. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v8i2.1094>
- Herlambang, H.C., & Murniningsih, R. (2019). Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Pegawaidengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif Untuk Demokrasi (SINDIKASI)). *Prosiding 2nd Business and Economics Conference In Utilizing of ModernTechnology*
- Husain, A. (2022). Pengaruh Mutasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Oikos Nomos: Jurnal Kajian Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1), 1–10.
- Kartika, P.D., & Riana, I.G. (2024). Peran Work-Life Balance dalam Memediasi Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja Pegawai (Studi pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Sewakadarma Denpasar). *Journal of Business Finance and Economic (JBFE)*, 5(1), <https://journal.univetbantara.ac.id/index.php/jbfe>
- Klobor, N.O., Manafe, H.A., Man, S., & Adrianus, J.S. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(2), <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i2>
- Lockwood, N. R. (2003). Work/life balance: Challenges and solutions. *Benefits Quarterly*, 19(4), 94.
- Luthan, L. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Bank 9 Jambi Cabang Kerinci. *Al Fiddhoh: Journal of Banking, Insurance, and Finance*, 4(2), 119-128.
- Mendis, M. D. V. S., & Weerakkody, W. A. S. (2017). The impact of work-life balance on employee performance with reference to telecommunication industry in Sri Lanka: a mediation model. *Kelaniya Journal of Human Resource Management*, 12(1).

- Nabila, V. S., & Syarvina, W. (2022). Analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2), 2788-2797.
- Ohorela, M. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Jayapura. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 12(1), 127–133. <https://doi.org/10.55049/jeb.v12i1.91>
- Octaviaji, M.R., & Hidayati, R.A. (2024). Analisis Beban Kerja Mental Pegawai di Laboratorium PT. ABC Menggunakan Metode Nasa-TLX. *KOMITMEN: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(1), 44-53. <https://doi.org/10.15575/jim.v5i1.33590t>.
- Pangemanan, F.L., Pio, R.J., & Tumbel, T.M. (2017). Pengaruh Work-Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 5(3). <https://doi.org/10.35797/jab.v5.i003.%25p>
- Pratama, I., & Wahyuningtyas, Y.F. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Akademi Farmasi Indonesia Yogyakarta Di Masa Pandemi. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia STIE Widya Wiwaha*, 1(1), 264-277. <https://doi.org/10.32477/jrabi.v1i1.356>
- Prastiwi, N. L. P. E. Y., Ningsih, L. K., & Putrini, K. P. (2022). Peran kualitas sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai: Self esteem sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), 78-88. <https://doi.org/10.38043/jimb.v7i1.3521>
- Putri, E.A.A., Primadineska, R.W. (2023). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja dengan Work-life Balance Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Pegawai Dprd Kab. Ngawi). *Cakrawangsa Bisnis*, 4(1),
- Rahmawati, G., Oktaviani, D., Miftahuddin, M., Rohmawan, S., & Pratiwi, R. (2021, July). Peran Worklife Balance dan Motivasi Ekstrinstik Terhadap Kinerja Pegawai Perempuan. In *E-Prosiding Seminar Nasional Manajemen dan Akuntansi STIE Semarang (SENMAS)* (Vol. 2, No. 1, pp. 64-72).
- Rahmadyah, A. (2021). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui burnout syndrome pada PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Tjoekir. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 355-366. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n1.p355-366>
- Rolos, J. K., Sambul, S. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi BisniS (JAB)*, 6(004), 19-27 <https://doi.org/10.35797/jab.v6.i004.19-27>
- Rondonuwu, F.A., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2018). Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado, *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 30-39 <https://doi.org/10.35797/jab.v7.i2.30-39>

- Sari, R., & Sahrah, S. (2023). Keterikatan Kerja Dan Beban Kerja Dengan Work-life Balance. *Jurnal Psikologi*, 19(1), 32-39.
<https://ejournal.up45.ac.id/index.php/psikologi/article/view/1483>
- Schermerhorn Jr, J. R., Osborn, R. N., Uhl-Bien, M., & Hunt, J. G. (2011). *Organizational behavior*. John Wiley & sons.
- Sekaran, U. and Bougie, R. (2016) *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*. 7th Edition, Wiley & Sons, West Sussex.
- Sharma, S., & Taneja, M. (2018). The Effect of Training on Employee Performance. *International Journal of Recent Technology and Engineering* 7(4): 6–13. <https://www.ijrte.org/wp-content/uploads/papers/v7i4/D1775097418.pdf>
- Sopiah, S., & Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen sumber daya manusia strategik*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Sugesti, H., Triputranto, B., & Akbar, H. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pos Internasional Bagian Ekspor Di Kantor Pos Indonesia Mpc Bandung. *Jurnal Bisnis dan Pemasaran*, 12(2).
<https://ejurnal.ulbi.ac.id/index.php/promark/article/view/2709>
- Sugiyono, S. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* Cetakan ke-23. Bandung: CV Alfabeta. .
- Sutarini, N. K. D., Yudartha, I. P. D., & Wirantari, I. D. A. P. (2024). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT PLN (Persero) UP3 Bali Timur. *Socio-political Communication and Policy Review*, 1(2), 66-77.,
<https://ijespjournal.org/index.php/shkr>
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Reviewe)*, 8(4), 1–12. <https://doi.org/10.36975/jeb.v8i4.5>
- Syaqiq, A., Nuromavita, N., & Hakim, M. (2024). Beban Kerja dan Work-life Balance pada Kinerja Pegawai Generasi Millennial. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*, 12(2), 750-760.
<https://doi.org/10.47668/pkwu.v12i2.1422>
- Umar, H. (2019). *Metode riset manajemen perusahaan*. Gramedia Pustaka Utama.
- Utari, A. P. V., & Perdhana, M. S. (2024). Analisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Work-Life Balance sebagai Variabel Intervening (Studi pada Tenaga Keperawatan RSUD dr. Tjitrowardojo Kabupaten Purworejo). *Diponegoro Journal of Management*, 13(4).
<https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/index>
- Wanda, W., Musa, C.I., Haeruddin, I.M., Kurniawan, A.W., & Hamka, R.A. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Mamuju. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 2(2), 215-223.
<https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i2.768>

- Weerakkody, W.M. (2017). The Impact of Work-life Balance on Employee Performance with Reference to Telecommunication Industry in Sri Lanka: A Mediation Model. *Kelaniya Journal of Human Resource Management*, 12(1).
<https://pdfs.semanticscholar.org/6aff/12087e20f432abedcd24784883d150906256.pdf>
- Widyawati, C. E., Saroh, S., & Krisdianto, D. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerjaterhadap Turnover Intention (Studi pada Pegawai PT. Hyarta Danadipa Raya). *JIAGABI (Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis)*, 12(1), 170-178.
- Wood, J., Oh, J., Park, J., & Kim, W. (2020). The relationship between work engagement and work– life balance in organizations: A review of the empirical research. *Human Resource Development Review*, 19(3), 240–262. <https://doi.org/10.1177/1534484320917560>

