

## MENINGKATKAN KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI KPP MADYA DUA SEMARANG DENGAN MENINGKATKAN KEMAMPUAN MENGELOLA BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA

Agus Pratomo<sup>1</sup>, Hendar<sup>2</sup>

[agoeastom@gmail.com](mailto:agoeastom@gmail.com)<sup>1</sup>

Universitas Islam Sultan Agung Semarang

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari kemampuan mengelola beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui keseimbangan kehidupan kerja sebagai mediasi. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Madya Dua Semarang yang berjumlah 109 pegawai. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sensus atau sampel jenuh, sehingga keseluruhan jumlah populasi tersebut akan menjadi sampel penelitian. Data yang digunakan adalah data primer, yang diperoleh melalui kuesioner. Analisis data untuk kepentingan pembahasan, akan diolah dan disajikan dengan memanfaatkan statistik deskriptif, sedangkan untuk pengujian hipotesis, analisis data yang digunakan adalah Partial Least Square (PLS). Hasil analisis menunjukkan bahwa kemampuan mengelola beban kerja dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap keseimbangan kehidupan kerja. Kemampuan mengelola beban kerja, disiplin kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji mediasi menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dapat memediasi pengaruh kemampuan mengelola beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

**Kata Kunci:** Kemampuan Mengelola Beban Kerja, Disiplin Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja, Dan Kinerja Pegawai.

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the effect of the ability to manage workload and work discipline on employee performance, both directly and indirectly through work-life balance as a mediator. The population used in this study were all employees working at the Madya Dua Semarang Tax Service Office (KPP) totaling 109 employees. The sampling technique used was the census method or saturated sample, so that the entire population would be the research sample. The data used were primary data, obtained through questionnaires. Data analysis for discussion purposes will be processed and presented using descriptive statistics, while for hypothesis testing, the data analysis used was Partial Least Square (PLS). The results of the analysis showed that the ability to manage workload and work discipline partially had a positive and significant effect on work-life balance. The ability to manage workload, work discipline, and work-life balance partially had a positive and significant effect on employee performance. The results of the mediation test showed that work-life balance can mediate the effect of the ability to manage workload and work discipline on employee performance.*

**Keywords:** Ability To Manage Workload, Work Discipline, Work-Life Balance, And Employee Performance.

### PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah elemen penting dalam sebuah organisasi. Pengembangan potensi dan peningkatan kinerja SDM sangat mendukung pencapaian target organisasi, terutama di era globalisasi yang penuh persaingan. Pengelolaan SDM menjadi faktor kunci dalam menjaga keberlanjutan dan eksistensi perusahaan. Manajemen SDM tidak hanya terbatas pada pengaturan tugas dan peraturan, tetapi juga mencakup penciptaan hubungan yang harmonis antara perusahaan dan karyawan

untuk mencapai tujuan bersama. SDM berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan membangun hubungan positif antara karyawan dan manajemen. Departemen SDM memiliki peran yang sangat penting, sehingga memahami pentingnya SDM berarti juga mengakui peran signifikan dari departemen tersebut. Pemahaman yang baik mengenai pentingnya SDM dalam organisasi menjadikan peran Departemen SDM semakin vital (Aniversari, 2022).

Setiap organisasi harus mampu mempertahankan keseimbangan antara kemajuan teknologi, struktur kelembagaan yang semakin modern, dan penyediaan SDM yang berkualitas. Integrasi antara ketiga aspek ini dalam sebuah organisasi akan membantu menjaga kelangsungan organisasi tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kualitas SDM yang dimilikinya. Oleh karena itu, perhatian terhadap kinerja pegawai menjadi sangat penting bagi organisasi. Hal ini dikarenakan keberhasilan SDM dalam sebuah organisasi dapat dilihat dari kinerja pegawai yang optimal. Ketika pegawai mampu mencapai kinerja yang optimal, maka keunggulan organisasi akan semakin meningkat (Nurkhayati & Khasbulloh, 2023).

Kinerja pegawai adalah keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas serta hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang dimilikinya (Sutrisno, 2023). Kinerja pegawai memainkan peran krusial dalam pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, pimpinan organisasi perlu memberikan perhatian khusus terhadap kinerja pegawainya. Kinerja yang unggul memungkinkan pegawai memberikan kontribusi maksimal, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Meningkatkan kinerja pegawai menjadi penting bagi organisasi, karena kinerja tersebut akan menjadi faktor utama dalam kesuksesan mencapai tujuan organisasi.

Kinerja pegawai yang optimal menjadi prioritas dalam organisasi, dan upaya harus dilakukan untuk mencapai hal tersebut agar tujuan perusahaan dapat terpenuhi. Kinerja pegawai menjadi indikator bagi perusahaan untuk menilai sejauh mana pegawai menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Kajian kinerja pegawai pada penelitian ini dilakukan pada pegawai Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Madya Dua Semarang.

Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Madya Dua Semarang didirikan berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 132/PMK.01/2006 tentang Organisasi dan Tata Kerja Instansi Vertikal Direktorat Jenderal Pajak, yang kemudian diubah dengan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 62/PMK.01/2009. Sebagai bagian dari Direktorat Jenderal Pajak (DJP), Kantor Pelayanan Pajak Madya Semarang memiliki visi untuk menjadi lembaga pemerintah yang menjalankan sistem administrasi perpajakan modern yang efektif, efisien, serta dapat dipercaya oleh masyarakat dengan menjunjung tinggi integritas dan profesionalisme. KPP Madya Dua Semarang terus berupaya meningkatkan kinerja pegawainya untuk mencapai hasil kerja yang memenuhi harapan pimpinan. Dengan kinerja pegawai yang optimal, KPP Madya Dua Semarang berharap dapat mencapai target dalam setiap periode kerja dengan lebih mudah.

Upaya peningkatan kinerja pegawai dalam Kantor Pelayanan Pajak Madya Dua Semarang masih menemui berbagai macam permasalahan. Permasalahan kinerja pegawai dalam KPP Madya Dua Semarang sebagai isu yang kompleks dan berdampak langsung pada efektivitas dan efisiensi layanan. Beberapa masalah yang mungkin timbul dapat mengakibatkan kinerja yang dihasilkan belum mampu mencapai target kerja yang diharapkan, yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1 Capaian Kinerja KPP Madya Dua Semarang Tahun 2022 – 2023

| No | Tahun | Nilai Kinerja Organisasi | Target |
|----|-------|--------------------------|--------|
| 1  | 2022  | 110,02%                  | 120%   |
| 2  | 2023  | 109,65%                  |        |

Sumber: KPP Madya Dua Kota Semarang, 2024.

Tabel 1 menunjukkan bahwa capaian kinerja Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Madya Dua Semarang yang mencerminkan kontribusi secara kolektif dari semua pegawai KPP Madya Dua Semarang mengingat kolaborasi pegawai KPP Madya Dua Semarang memberikan kontribusi penting terhadap pencapaian target dan tujuan organisasi, menciptakan keseimbangan harmonis dalam pencapaian kinerja organisasi optimal. Hal ini terkait target dan realisasi dari berbagai sasaran strategis masih dianggap belum mencapai target yang diharapkan pimpinan. Data capaian kinerja KPP Madya Dua Semarang pada tahun 2022 hingga 2023, terlihat bahwa terdapat sedikit penurunan dalam nilai kinerja organisasi dari 110,02% pada tahun 2022 menjadi 109,65% pada tahun 2023. Meskipun kedua nilai tersebut menunjukkan bahwa KPP Madya Dua Semarang berhasil melampaui target yang ditetapkan, yang tercatat 120% untuk tahun 2022, namun pencapaian ini tetap perlu dievaluasi.

Penurunan dalam nilai kinerja ini mungkin menunjukkan adanya tantangan atau hambatan tertentu yang dihadapi oleh organisasi dalam mencapai target yang lebih tinggi pada tahun berikutnya. Penting bagi manajemen untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi penurunan ini, seperti beban kerja, untuk dapat menyusun strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja di masa mendatang. Selain itu, meskipun capaian kinerja mendekati target, masih ada ruang untuk perbaikan agar target yang telah ditetapkan dapat tercapai sepenuhnya. Hal ini juga menunjukkan pentingnya peningkatan disiplin kerja, pengelolaan beban kerja, dan keseimbangan antara produktivitas dan kualitas kerja untuk mencapai hasil yang lebih optimal.

KPP Madya Dua Semarang akan menghadapi tantangan dalam menciptakan kinerja pegawai yang optimal guna meningkatkan dan mengembangkan organisasi ke arah yang lebih baik. Tujuannya adalah agar setiap organisasi dapat melaksanakan aktivitas kerjanya secara lebih efektif dan efisien, sehingga mampu mencapai target yang telah ditetapkan. Organisasi diharuskan merespons perubahan yang terjadi dengan cepat dan tepat untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai. Terdapat berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, antara lain beban kerja (Wulantika et al., 2023), serta faktor disiplin kerja (Martin & Feinberg, 2023).

Beban kerja sebagai suatu kondisi kerja dengan uraian tugas yang harus diselesaikan dengan batas waktu tertentu, mencakup aspek kuantitatif (jumlah tugas) dan kualitatif (tingkat kesulitan tugas) yang dapat mempengaruhi kinerja (Juru & Wellem, 2022). Beban kerja yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan kinerja pegawai karena mendorong mereka untuk bekerja lebih efisien dan produktif. Namun, beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres dan kelelahan, yang pada akhirnya menurunkan kinerja. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menyeimbangkan beban kerja agar pegawai dapat mencapai hasil optimal. Penelitian Ahmad et al., (2022); Munandar et al., (2022); Riwukore et al., (2022); dan Wulantika et al., (2023) mengemukakan jika beban kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai, namun berbeda dengan penelitian Ibrahim et al., (2022) dan Solania et al., (2023) yang mengemukakan jika beban kerja tidak berpengaruh pada kinerja pegawai.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2019). Disiplin kerja yang tinggi berkontribusi langsung pada peningkatan kinerja pegawai, karena memastikan bahwa tugas dan tanggung jawab dilaksanakan sesuai dengan

standar yang ditetapkan. Pegawai yang disiplin cenderung lebih konsisten, tepat waktu, dan fokus dalam menyelesaikan pekerjaannya, yang berdampak positif pada produktivitas. Selain itu, disiplin kerja menciptakan lingkungan yang tertib dan terstruktur, yang mendukung efisiensi dan efektivitas kerja. Dengan demikian, disiplin kerja menjadi salah satu faktor penting dalam mencapai kinerja pegawai yang optimal. Penelitian Anomsari et al., (2021), Ekasari et al., (2022), McCarter et al., (2022), Riwukore et al., (2022), dan Martin & Feinberg (2023) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, namun berbeda dengan penelitian Alfarizi et al., (2022) dan Sutaguna et al., (2023) yang menjelaskan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Beberapa penelitian mengenai pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya menunjukkan adanya inkonsistensi hasil. Hal ini dapat dilihat dari perbedaan hasil penelitian, yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 2 Perbedaan Hasil Penelitian

| No | Pengaruh Variabel                                | Peneliti                                                                                                                        | Hasil Temuan                                                |
|----|--------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|
| 1. | Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai    | Ahmad et al., (2022), Munandar et al., (2022), Riwukore et al., (2022), dan Wulantika et al., (2023)                            | Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai |
|    |                                                  | Ibrahim et al., (2022) dan Solania et al., (2023)                                                                               | Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai      |
| 2  | Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai | Anomsari et al., (2021), Ekasari et al., (2022), McCarter et al., (2022), Riwukore et al., (2022), dan Martin & Feinberg (2023) | Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai         |
|    |                                                  | Alfarizi et al., (2022) dan Sutaguna et al., (2023)                                                                             | Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai   |

Tabel 2 menunjukkan adanya perbedaan hasil penelitian mengenai pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Beberapa penelitian menemukan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara penelitian lain menunjukkan pengaruh yang negatif dan tidak signifikan. Demikian pula, sebagian besar penelitian menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, namun ada juga penelitian yang menunjukkan pengaruh positif namun tidak signifikan. Perbedaan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antara beban kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai mungkin dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang belum sepenuhnya dieksplorasi. Oleh karena itu, keseimbangan kehidupan kerja dipilih sebagai variabel mediasi dalam penelitian ini, untuk mengeksplorasi apakah keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi dapat memperjelas atau memperkuat hubungan antara beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Keseimbangan kehidupan kerja adalah kemampuan individu untuk mengelola secara efektif berbagai peran dan tanggung jawab di tempat kerja dan dalam kehidupan pribadi, sambil mempertahankan kesejahteraan psikologis dan kepuasan hidup (Taşdelen-Karçkay & Bakalim, 2017). Keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi memungkinkan pegawai untuk lebih fokus dan produktif dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Pegawai yang merasa puas dengan keseimbangan kehidupan kerja cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah, yang pada gilirannya meningkatkan efektivitas kerja dan kualitas hasil yang dicapai. Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat mengakibatkan

kelelahan, menurunkan motivasi, dan mengurangi kinerja. Oleh karena itu, menjaga keseimbangan kehidupan kerja diharapkan dapat memastikan kinerja pegawai yang optimal dalam jangka panjang.

Keseimbangan kehidupan kerja digunakan sebagai variabel mediasi didukung dengan hasil penelitian Ahmad et al., (2022) yang mengemukakan bahwa dengan adanya keseimbangan kehidupan kerja dapat memediasi atau memperkuat pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian Anomsari et al., (2021) dan Ekasari et al., (2022) juga mengemukakan jika adanya keseimbangan kehidupan kerja dapat memediasi atau memperkuat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Keseimbangan kehidupan kerja dipilih sebagai variabel mediasi antara beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai karena perannya yang krusial dalam mempengaruhi bagaimana kedua faktor tersebut berdampak pada kinerja pegawai. Beban kerja yang tinggi dan tuntutan disiplin kerja yang ketat dapat mempengaruhi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang pada akhirnya berpengaruh kesejahteraan dan produktivitas pegawai. Dengan memasukkan keseimbangan kehidupan kerja sebagai variabel mediasi, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi sejauh mana keseimbangan ini dapat menjembatani atau memodifikasi hubungan antara kemampuan mengelola beban kerja serta disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Hal ini penting guna memahami bagaimana menyeimbangkan tuntutan kerja dengan kehidupan pribadi dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan, untuk merumuskan strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja melalui manajemen beban kerja dan disiplin yang seimbang.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan dalam tesis ini adalah explanatory research, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antara variabel yang diteliti. Penelitian ini menggunakan pendekatan kausalitas untuk memahami interaksi antara kemampuan mengelola beban kerja dan disiplin kerja sebagai variabel independen, keseimbangan kehidupan kerja sebagai variabel intervening, serta kinerja pegawai sebagai variabel dependen.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Madya Dua Semarang, yang berjumlah 109 orang. Karena jumlah populasi yang terbatas, penelitian ini menggunakan metode sensus atau sampel jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Data yang digunakan terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer dikumpulkan langsung dari responden melalui kuesioner tertutup yang menggunakan skala Likert, sementara data sekunder diperoleh dari berbagai sumber yang sudah ada, seperti laporan, dokumen, atau publikasi yang relevan dengan penelitian.

Dalam proses analisis data, penelitian ini menerapkan analisis deskriptif dan inferensial. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden serta memberikan gambaran mengenai variabel penelitian dengan menggunakan tabel distribusi frekuensi. Sementara itu, analisis inferensial menggunakan metode Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS), yang dianalisis melalui perangkat lunak SmartPLS versi 3.2.9. Pengujian model dilakukan melalui uji validitas konvergen dan diskriminan, uji reliabilitas konstruk, serta uji Goodness of Fit yang mencakup analisis R-Square ( $R^2$ ), f-Square, dan Q-Square. Path Coefficient digunakan untuk membandingkan jalur pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel. Uji hipotesis dilakukan dengan metode bootstrapping,

menggunakan nilai t-hitung lebih besar dari 1,96 sebagai indikator signifikansi pada tingkat kepercayaan 95 persen. Selain itu, dilakukan uji mediasi untuk mengetahui pengaruh tidak langsung dari variabel beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui keseimbangan kehidupan kerja.

Penelitian ini berupaya mengungkap bagaimana faktor-faktor tersebut saling mempengaruhi dalam konteks organisasi, terutama dalam meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja dan kinerja pegawai KPP Madya Dua Semarang.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Interpretasi pengaruh kemampuan mengelola beban kerja dan disiplin kerja terhadap keseimbangan kehidupan kerja, serta pengaruh kemampuan mengelola beban kerja, disiplin kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai, adalah sebagai berikut:

### **1. Pengaruh Kemampuan Mengelola Beban Kerja terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja Pegawai KPP Madya Dua Semarang**

Hasil analisis diperoleh hasil jika hipotesis satu diterima, yang menjelaskan bahwa kemampuan mengelola beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keseimbangan kehidupan kerja. Hal ini terlihat dari original sample yang bernilai positif, nilai t-statistik yang lebih besar dari t tabel, dan nilai signifikansi yang kurang dari nilai alfabanya. Artinya, dengan menetapkan prioritas tugas, mengatur waktu secara efektif, delegasi pekerjaan yang tepat, serta menjaga batasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, akan dapat meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja pegawai di KPP Madya Dua Semarang.

Hasil analisis menunjukkan bahwa kemampuan mengelola beban kerja berperan penting terhadap keseimbangan kehidupan kerja, yang berarti semakin baik pegawai dalam mengatur beban kerja, semakin seimbang pula kehidupan kerja mereka. Kemampuan menetapkan prioritas tugas, mengelola waktu secara efektif, mendelegasikan pekerjaan dengan tepat memungkinkan pegawai menyelesaikan pekerjaan tanpa harus mengorbankan waktu pribadi mereka. Selain itu, menjaga batasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, seperti membatasi komunikasi kerja di luar jam kerja, juga membantu mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan. KPP Madya Dua Semarang harus dapat mendukung keseimbangan kehidupan kerja pegawai melalui kebijakan kerja yang fleksibel, pelatihan manajemen waktu, serta budaya kerja yang mendorong kesejahteraan pegawai.

Hasil analisis deskriptif terhadap variabel kemampuan mengelola beban kerja menunjukkan bahwa pegawai di KPP Madya Dua Semarang memiliki kemampuan yang baik dalam mengelola beban kerja mereka, dengan nilai indeks rata-rata yang tinggi. Hal ini mencerminkan bahwa pegawai mampu mengatur dan menyeimbangkan berbagai tugas dan tanggung jawab mereka dengan cukup efektif. Kemampuan dalam mengelola target pekerjaan, kondisi pekerjaan, serta standar pekerjaan juga tercermin dalam nilai indeks yang tinggi, yang menunjukkan bahwa pegawai dapat menjaga kualitas dan konsistensi pekerjaan mereka. Kemampuan mengelola beban kerja yang baik ini berpengaruh pada keseimbangan kehidupan kerja, di mana pegawai yang mampu mengelola tugas dengan baik dapat menghindari kelebihan beban dan menciptakan waktu yang cukup untuk kehidupan pribadinya. Hasil ini telah mendukung hasil penelitian Ahmad et al., (2022) yang menyatakan bahwa kemampuan mengelola beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap keseimbangan kehidupan kerja.

### **2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja Pegawai KPP**

### Madya Dua Semarang

Hasil analisis diperoleh hasil jika hipotesis dua diterima, yang menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keseimbangan kehidupan kerja. Hal ini terlihat dari original sample yang bernilai positif, nilai t-statistik yang lebih besar dari t tabel, dan nilai signifikansi yang kurang dari nilai alpanya. Artinya, dengan konsistensi dalam manajemen waktu, kepatuhan terhadap jadwal kerja, penyelesaian tugas secara efisien, serta menjaga batas antara tanggung jawab profesional dan kehidupan pribadi, akan dapat meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja pegawai di KPP Madya Dua Semarang.

Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin disiplin pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka, semakin baik keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dapat tercapai. Konsistensi dalam manajemen waktu, kepatuhan terhadap jadwal kerja, dan penyelesaian tugas secara efisien membantu pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu tanpa menambah beban yang mengganggu kehidupan pribadi mereka. Hasil tersebut juga menunjukkan dengan menjaga batas yang jelas antara tanggung jawab profesional dan kehidupan pribadi juga berperan penting dalam mengurangi stres dan memungkinkan pegawai untuk memiliki waktu berkualitas di luar jam kerja. disiplin kerja yang tinggi di KPP Madya Dua Semarang dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai, menciptakan suasana kerja yang produktif dan mendukung keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik.

Hasil analisis deskriptif terhadap variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa nilai indeks rata-rata untuk disiplin kerja termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini mencerminkan bahwa sebagian besar pegawai di KPP Madya Dua Semarang sudah menunjukkan tingkat disiplin yang baik, baik dalam hal kehadiran, kewaspadaan, ketaatan pada standar dan peraturan kerja, serta etika kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai telah mampu mengelola waktu dan pekerjaan mereka dengan efisien, serta mematuhi aturan yang ada di lingkungan kerja. Disiplin kerja yang tinggi ini berkontribusi pada terciptanya keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik, karena pegawai yang disiplin cenderung lebih terorganisir dan dapat membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan lebih efektif. Hasil ini mendukung hasil penelitian Anomsari et al., (2021); dan Ekasari et al., (2022) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap keseimbangan kehidupan kerja.

### 3. Pengaruh Kemampuan Mengelola Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai KPP Madya Dua Semarang

Hasil analisis diperoleh hasil jika hipotesis tiga diterima, yang menjelaskan bahwa kemampuan mengelola beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari original sample yang bernilai positif, nilai t-statistik yang lebih besar dari t tabel, dan nilai signifikansi yang kurang dari nilai alpanya. Artinya, dengan menetapkan prioritas tugas, mengoptimalkan waktu kerja, delegasi yang efektif, serta menjaga keseimbangan antara kualitas dan kuantitas pekerjaan, akan dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkan pegawai di KPP Madya Dua Semarang.

Hasil ini mengindikasikan bahwa pegawai yang mampu mengelola beban kerja mereka dengan baik, termasuk menetapkan prioritas tugas, mengoptimalkan waktu kerja, dan delegasi yang efektif, akan menghasilkan kinerja yang lebih tinggi. Kemampuan untuk menjaga keseimbangan antara kualitas dan kuantitas pekerjaan juga penting dalam meningkatkan produktivitas kerja tanpa mengorbankan standar kualitas yang diharapkan. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang mampu mengelola beban kerja dengan baik dapat menyelesaikan tugas dengan efisien,

menjaga konsistensi hasil kerja, dan menghindari kelelahan yang dapat menurunkan kinerja mereka. Oleh karena itu, peningkatan kemampuan dalam mengelola beban kerja dapat berkontribusi pada kinerja yang lebih baik di KPP Madya Dua Semarang.

Hasil analisis deskriptif terhadap variabel kemampuan mengelola beban kerja, dengan nilai indeks rata-rata yang tinggi, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai di KPP Madya Dua Semarang memiliki kemampuan yang baik dalam mengelola beban kerja mereka. Nilai indeks yang tinggi menunjukkan bahwa pegawai mampu mengatur berbagai tugas dan tanggung jawab dengan efisien, serta menjaga kualitas pekerjaan. Kemampuan ini juga berkaitan erat dengan hasil analisis hipotesis, yang menunjukkan bahwa pengelolaan beban kerja yang efektif berperan besar dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki kemampuan mengelola beban kerja yang baik cenderung lebih terorganisir dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik tanpa merasa terbebani, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja pegawai. Hasil ini telah mendukung hasil penelitian Ahmad et al., (2022); Munandar et al., (2022); Riwukore et al., (2022); Wulantika et al., (2023) yang menyatakan kemampuan mengelola beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### 4. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai KPP Madya Dua Semarang

Hasil analisis diperoleh hasil jika hipotesis empat diterima, yang menjelaskan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari original sample yang bernilai positif, nilai t-statistik yang lebih besar dari t tabel, dan nilai signifikansi yang kurang dari nilai alfabanya. Artinya, dengan adanya konsistensi dalam mengikuti aturan, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, tanggung jawab terhadap pekerjaan, serta fokus dan efisiensi dalam bekerja, akan dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkan oleh pegawai di KPP Madya Dua Semarang.

Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja pegawai, semakin baik pula kinerja yang mereka hasilkan. Disiplin kerja yang mencakup kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, tanggung jawab terhadap pekerjaan, serta kemampuan untuk tetap fokus dan efisien dalam bekerja, menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Pegawai yang disiplin cenderung lebih terorganisir, mengelola waktu dengan baik, dan menyelesaikan tugas tepat waktu, yang pada akhirnya meningkatkan hasil kerja mereka. Disiplin kerja yang tinggi di KPP Madya Dua Semarang dapat berkontribusi langsung pada peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Hasil analisis deskriptif terhadap variabel disiplin kerja dengan nilai rata-rata indeks tinggi, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai di KPP Madya Dua Semarang menunjukkan tingkat disiplin kerja yang tinggi. Pegawai yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi cenderung konsisten dalam mengikuti aturan, menjaga ketepatan waktu, dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka. Hal ini sejalan dengan hasil hipotesis yang menunjukkan bahwa disiplin kerja yang kuat dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai, karena mereka dapat bekerja lebih terstruktur, efisien, dan memenuhi standar yang diharapkan. Hasil ini telah mendukung hasil penelitian Anomsari et al., (2021); Ekasari et al., (2022); McCarter et al., (2022) Riwukore et al., (2022); dan Martin & Feinberg (2023) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### 5. Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai KPP Madya Dua Semarang

Hasil analisis diperoleh hasil jika hipotesis lima diterima, yang menjelaskan

bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari original sample yang bernilai positif, nilai t-statistik yang lebih besar dari t tabel, dan nilai signifikansi yang kurang dari nilai alphanya. Artinya, ketika pegawai memiliki fleksibilitas untuk mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga mengurangi stres, meningkatkan kepuasan, dan memperkuat motivasi dalam bekerja, akan dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkan oleh pegawai di KPP Madya Dua Semarang.

Hasil ini mengindikasikan bahwa kesejahteraan pegawai, yang tercipta dari fleksibilitas dalam mengelola waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, memiliki dampak langsung pada kinerja mereka. Ketika pegawai mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, mereka dapat mengurangi stres, meningkatkan kepuasan kerja, dan memperkuat motivasi untuk bekerja lebih baik. Hal ini pada gilirannya memungkinkan pegawai untuk lebih fokus dan produktif, serta menghasilkan kinerja yang lebih baik. Keseimbangan kehidupan kerja yang terjaga tidak hanya meningkatkan kualitas hidup pegawai, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kinerja yang lebih optimal di KPP Madya Dua Semarang.

Hasil analisis deskriptif terhadap variabel keseimbangan kehidupan kerja dengan nilai rata-rata indeks tinggi, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai di KPP Madya Dua Semarang menunjukkan tingkat keseimbangan kehidupan kerja yang baik. Hal ini mencerminkan bahwa pegawai memiliki kemampuan untuk mengelola waktu dengan baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka, yang mendukung terciptanya kesejahteraan dan kepuasan kerja. Keseimbangan ini, seperti yang ditunjukkan dalam hasil analisis, turut berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai, karena pegawai yang merasa seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih termotivasi, fokus, dan dapat memberikan hasil kerja yang lebih baik. Hasil ini telah mendukung hasil penelitian Anomsari et al., (2021); Ahmad et al., (2022); dan Ekasari et al., (2022) yang menjelaskan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

## **KESIMPULAN**

Hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya mengungkapkan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai di KPP Madya Dua Semarang, tidak hanya perlu fokus pada kemampuan dalam mengelola beban kerja dan peningkatan disiplin kerja, tetapi juga sangat penting untuk memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja para pegawai tersebut. Hal ini menegaskan bahwa kolaborasi yang baik antara kemampuan mengelola beban kerja, kedisiplinan dalam bekerja, dan keseimbangan kehidupan kerja sangat berpengaruh dalam memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di KPP Madya Dua Semarang. Berdasarkan temuan-temuan tersebut, beberapa kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian ini antara lain:

1. Kemampuan mengelola beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keseimbangan kehidupan kerja. Hasil ini menunjukkan jika dengan menetapkan prioritas tugas, mengatur waktu secara efektif, delegasi pekerjaan yang tepat, serta menjaga batasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, akan dapat meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja pegawai di KPP Madya Dua Semarang.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keseimbangan kehidupan kerja. Hasil ini menunjukkan jika dengan konsistensi dalam manajemen waktu, kepatuhan terhadap jadwal kerja, penyelesaian tugas secara efisien, serta menjaga batas antara tanggung jawab profesional dan kehidupan pribadi, akan dapat meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja pegawai di KPP Madya Dua

Semarang.

3. Kemampuan mengelola beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan menetapkan prioritas tugas, mengoptimalkan waktu kerja, delegasi yang efektif, serta menjaga keseimbangan antara kualitas dan kuantitas pekerjaan, akan dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkan pegawai di KPP Madya Dua Semarang.
4. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan adanya konsistensi dalam mengikuti aturan, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, tanggung jawab terhadap pekerjaan, serta fokus dan efisiensi dalam bekerja, akan dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkan oleh pegawai di KPP Madya Dua Semarang.
5. Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa ketika pegawai memiliki fleksibilitas untuk mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga mengurangi stres, meningkatkan kepuasan, dan memperkuat motivasi dalam bekerja, akan dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkan oleh pegawai di KPP Madya Dua Semarang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, A. M., Handaru, A. W., & Usman, O. (2022). The Effect of Workload, Work Stress and Work Life Balance on Employee Performance (Case Study on Startup Employees In Jakarta). *Devotion: Journal of Research and Community Service*, 3(14), 2749–2757. <https://www.devotion.greenvest.co.id/index.php/dev/article/view/336>
- Alfarizi, A. W., Haryadi, D., & Syaechurodji. (2022). Mediating of Job Satisfaction in Improving Employee Performance with the Role of Empowerment and Work Discipline. *Jurnal Mantik*, 6(2), 1892–1902. <https://doi.org/10.35335/mantik.v6i2.2612>
- Aniversari, P. (2022). Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Aneka Gas Industri Lampung). *REVENUE: Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, 3(1), 1–24. <https://doi.org/10.24042/revenue.v3i1.10450>
- Anomsari, S., Handaru, A. W., & Ahmad, G. N. (2021). The Influence of Work From Home and Work Discipline on the Performance of Employees with Work-Life Balance as Mediating Variable in the COVID-19 Outbreak Period. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 4(94), 91–98. <https://ideas.repec.org/a/iaf/journal/y2021i4p91-98.html>
- Asbari, M., Purwanto, A., Fayzhall, M., Winanti, Purnamasari, D., & Firdaus, R. A. (2020). Hard Skills or Soft Skills: Which are More Important for Indonesian Teachers Innovation. *Test Engineering and Management*, 83(1), 2836–2854. <http://www.testmagazine.biz/index.php/testmagazine/article/view/4087>
- Bakker, A. B., & Wingerden, J. van. (2021). Do Personal Resources and Strengths Use Increase Work Engagement? The Effects of a Training Intervention. *Journal of Occupational Health Psychology*, 26(1), 20–30. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/ocp0000266>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., & Gevers, J. M. P. (2015). Job Crafting and Extra-Role Behavior: The Role of Work Engagement and Flourishing. *Journal of Vocational Behavior*, 91(1), 87–96. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.09.001>
- Ekasari, N., Harsasi, M., Priyati, R. Y., & Qomariah, N. (2022). The Effect of Work from Home (WFH) and Work Discipline on Employee Performance through Work-Life Balance (WLB) in the Covid 19 Pandemic: Explanatory Study at BPKAD Office, Bondowoso Regency. *Journal of International Conference Proceedings (JICP)*, 5(12), 112–127. <https://doi.org/10.32535/jicp.v5i1.1461>
- Galantika, G., Prastyadewi, M. I., & Adhika, I. N. R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Soka Minimarket Badung. *VALUES*, 4(1), 217–227. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/value/article/view/6207>

- Ghozali, I. (2021). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.2.9 Untuk Penelitian Empiris*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goh, J., Pfeffer, J., & Zenios, S. A. (2015). Workplace Stressors & Health Outcomes: Health Policy for the Workplace. *Behavioral Science & Policy*, 1(1), 43–52. <https://doi.org/10.1177/237946151500100107>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2014). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Sage Publications, Inc.
- Haryono, S. (2017). *Metode SEM untuk Penelitian Manajemen AMOS Lisrel PLS*. PT. Intermedia Personalia Utama.
- Hasibuan, M. S. . (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Helmle, J. R., Botero, I. C., & Seibold, D. R. (2014). Factors That Influence Perceptions of Work Life Balance in Owners of Copreneurial Firms. *Journal of Family Business Management*, 4(2), 110–132.
- Ibrahim, M., Saputra, J., Adam, M., & Yunus, M. (2022). Organizational Culture, Employee Motivation, Workload and Employee Performance: A Mediating Role of Communication. *WSEAS Transactions on Business and Economics*, 19(6), 54–61. <https://doi.org/10.37394/23207.2022.19.6>
- Indriantoro, N., & Supomo, B. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Andi.
- Irawan, D., Kusjono, G., & Suprianto. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 1(3), 176–185. <http://www.openjournal.unpam.ac.id/index.php/JMW/article/view/15117>
- Jaharuddin, N. S., & Zainol, L. N. (2019). The Impact of Work-Life Balance on Job Engagement and Turnover Intention. *The South East Asian Journal of Management*, 13(1), 106–118. <http://dx.doi.org/10.21002/seam.v13i1.10912>
- Juru, P., & Wellem, I. (2022). The Effect of Workload on Employee Performance With Job Stress As Intervening Variable in the Land Agency Office of Sikka. *2nd International Conference on Business and Social Sciences*, 623–633.
- Lee, D.-J., & Sirgy, M. J. (2019). Work-Life Balance in the Digital Workplace: The Impact of Schedule Flexibility and Telecommuting on Work Life Balance and Overall Life Satisfaction. In *Thriving in Digital Workspaces* (pp. 355–384). [http://dx.doi.org/10.1007/978-3-030-24463-7\\_18](http://dx.doi.org/10.1007/978-3-030-24463-7_18)
- Lubis, N. A., Absah, Y., & Harahap, R. H. (2023). Analysis of the Influence of Transformational Leadership, Work-Life Balance, and Work Environment on the Employee Performance of the Land Office in Medan City with Work Discipline as a Mediating Variable. *International Journal of Research and Review*, 10(6), 93–111. <https://doi.org/10.52403/ijrr.20230613>
- Mangkunegara, A. A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Marques, V. C., & Berry, G. R. (2021). Enhancing Work-Life Balance Using a Resilience Framework. *Business and Society Review*, 126(3), 263–281. <http://dx.doi.org/10.1111/basr.12237>
- Martin, S., & Feinberg, B. (2023). The Effect of Work Discipline on Medical Medical Employee Performance With Work Communication as an Intervening Variable (Case Study of Serdang Bedagai Hospital Centre Sultan Sulaiman Hospital). *Medalion: Medical Research, Nursing, Health and Midwife Participation*, 4(1), 22–30. <https://medalionjournal.com/index.php/go/article/view/69/72>
- McCarter, M. W., Haeruddin, M. I. M., Mustafa, M. Y., Abadi, R. R., & Syahrul, K. (2022). How Work Discipline and Leadership Influence Employees' Performance? *International Journal of Educational Administration, Management, and Leadership*, 3(1), 17–26. <https://doi.org/10.51629/ijeamal.v3i1.73>
- Munandar, A. . (2018). *Stress dan Keselamatan Kerja, Psikologi Industri dan Organisasi*. Universitas Indonesia (UI-Press).

- Munandar, A., Hermawan, A., & Syihabudhin. (2022). Effect of Workload and Organizational Justice on Employee Performance through Job Satisfaction (Case Study on Employees of Perumda Air Minum Tugu Tirta, Malang). *International Journal of Economy, Education and Entrepreneurship*, 2(2), 356–366. <https://doi.org/10.53067/ije3.v2i2.68>
- Nurkhayati, & Khasbulloh, M. W. (2023). Pengaruh Work Family Conflict, Rotasi Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tegal). *Sentri: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(4), 1120–1134. <https://doi.org/10.55681/sentri.v2i4.717>
- Qalati, S. A., Zafar, Z., Fan, M., Limon, M. L. S., & Khaskheli, M. B. (2022). Employee Performance Under Transformational Leadership and Organizational Citizenship Behavior: A Mediated Model. *Heliyon*, 8(11), 1–10. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e11374>
- Rahmadani, V. G., Schaufeli, W. B., Ivanova, T. Y., & Osin, E. N. (2019). Basic Psychological Need Satisfaction Mediates the Relationship Between Engaging Leadership and Work Engagement: A Cross-National Study. *Human Resource Development Quarterly*, 30(1), 1–19. <http://dx.doi.org/10.1002/hrdq.21366>
- Riwukore, J. R., Yustini, T., & Likur, A. (2022). Employee Performance Based on Discipline, Workload, and Emotional Intelligence at the Dinas Sosial Kota Kupang. *Enrichment: Journal of Management*, 12(2), 1857–1870. <https://doi.org/10.35335/enrichment.v12i2.497>
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19–27.
- Schultz, D. P., & Schultz, S. E. (2020). *Psychology and Work Today* (11th ed.). Routledge.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach* (8th.ed). John Wiley & Sons, Ltd.
- Sigalingging, H., & Pakpahan, M. E. (2021). The Effect of Training and Work Environment on Employee Performance with Motivation as an Intervening Variable at PT. Intraco Agroindustry. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, 24(6), 130–139.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sirgy, M. J., & Lee, D.-J. (2017). Work-Life Balance: an Integrative Review. *Applied Research in Quality of Life*, 13(2), 229–254. <http://dx.doi.org/10.1007/s11482-017-9509-8>
- Solania, N. L., Coñado, E. A., Paguta, M. J. D., Ventura, R. P., & Arnado, A. A. (2023). The Influence of Workload and Work Motivation on the Performance of Teachers. *International Journal of Multidisciplinary: Applied Business and Education Research*, 4(4), 1270–1277. <https://doi.org/10.11594/ijmaber.04.04.22>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sutaguna, I. N. T., Yusuf, M., Ardianto, R., & Wartono, P. (2023). The Effect of Competence, Work Experience, Work Environment, and Work Discipline on Employee Performance. *Asian Journal of Management Entrepreneurship and Social Science*, 03(01), 367–381. <https://ajmesc.com/index.php/ajmesc/article/view/263>
- Sutrisno, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Taşdelen-Karçkay, A., & Bakalım, O. (2017). The Mediating Effect of Work-Life Balance on the Relationship Between Work-Family Conflict and Life Satisfaction. *Australian Journal of Career Development*, 26(1), 3–13. <http://dx.doi.org/10.1177/1038416216682954>
- Udin. (2023). The Impact of Work-Life Balance on Employee Performance: Mediating Role of Affective Commitment and Job Satisfaction. *International Journal of Sustainable Development and Planning*, 18(11), 3649–3655. <https://doi.org/10.18280/ijstdp.181131>
- Wulantika, L., Ayusari, R. M., & Wittine, Z. (2023). Workload, Social Support, and Burnout on Employee Performance. *Journal of Eastern European and Central Asian Research*, 10(1), 1–8. <https://doi.org/10.15549/jeecar.v10i1.1069>