

PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT XYZ

Teguh Herbiansyah

herbiansyahteguh@gmail.com

Universitas Bina Sarana Informatika

ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan, dan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya work life balance dan beban kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh work life balance dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi penelitian berjumlah 47 karyawan, dengan teknik pengambilan sampel jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan responden. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner berskala Likert dan dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi dengan bantuan program SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung sebesar 2,856 dan signifikansi 0,007. Sementara itu, beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung sebesar 0,544 dan signifikansi 0,589. Secara simultan, work life balance dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai F hitung sebesar 7,205 dan signifikansi 0,002. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,247 menunjukkan bahwa kedua variabel bebas mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 24,7%, sedangkan sisanya sebesar 75,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Kata Kunci : Work Life Balance, Beban Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Employee performance is an important factor supporting the achievement of organizational goals and can be influenced by various factors, including work-life balance and workload. This study aims to analyze the effect of work-life balance and workload on employee performance at PT Vennote Kokoh Lestari, both partially and simultaneously. The research employed a quantitative method with an associative approach. The population consisted of 47 employees, and a saturated sampling technique was used, meaning that the entire population was used as respondents. Data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-tests, F-tests, and coefficient of determination analysis with the assistance of SPSS version 25. The results show that work-life balance has a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 2.856 and a significance value of 0.007. Meanwhile, workload does not have a significant effect on employee performance, with a t-value of 0.544 and a significance value of 0.589. Simultaneously, work-life balance and workload have a significant effect on employee performance, with an F-value of 7.205 and a significance value of 0.002. The coefficient of determination (R^2) of 0.247 indicates that the two independent variables explain 24.7% of the variation in employee performance, while the remaining 75.3% is explained by other factors outside this research model.

Keywords: Work-Life Balance, Workload, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset paling penting dalam suatu organisasi, karena menjadi unsur yang mengarahkan, mempertahankan, dan mengembangkan organisasi dalam berbagai konteks. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dapat meningkatkan produktivitas kerja, sementara kegagalan dalam mengelolanya dapat menghambat

tercapainya tujuan perusahaan. Salah satu indikator keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia adalah kinerja karyawan, yaitu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai standar yang ditetapkan perusahaan.

Dua faktor yang diduga turut memengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah work life balance dan beban kerja. Work life balance merupakan kondisi ketika karyawan mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi dan keluarga. Karyawan yang memiliki work life balance yang baik cenderung lebih produktif, lebih puas terhadap pekerjaannya, dan lebih mampu mengelola stres yang timbul dari lingkungan kerja maupun kehidupan pribadinya. Sebaliknya, beban kerja yang tidak proporsional—baik secara fisik maupun mental—berpotensi memicu kelelahan, stres kerja, dan pada akhirnya menurunkan kualitas kinerja karyawan. Kondisi ini terjadi ketika tekanan kerja, seperti tenggat waktu yang ketat, volume tugas yang tinggi, dan kompleksitas pekerjaan, tidak sebanding dengan sumber daya yang tersedia.

PT XYZ, sebagai objek penelitian ini, tidak terlepas dari dinamika tersebut. Pengelolaan work life balance dan beban kerja yang tepat diharapkan dapat mendorong karyawan bekerja secara lebih efektif dan efisien sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh work life balance dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ, baik secara parsial maupun simultan. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) apakah work life balance berpengaruh terhadap kinerja karyawan; (2) apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan; dan (3) apakah work life balance dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ.

KAJIAN PUSTAKA

Work Life Balance

Work life balance adalah kondisi emosional individu yang merasa puas dalam menjaga keseimbangan yang harmonis antara perannya dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi atau keluarga, dengan meminimalkan konflik serta mampu mengelola dan memprioritaskan berbagai tanggung jawab (Fakhri et al. 2025). Kebutuhan akan work life balance dapat dipahami melalui tiga aspek yang saling terkait, yaitu tersedianya waktu dan ruang pribadi, waktu untuk memperhatikan orang lain, serta waktu bagi individu untuk mengembangkan kemampuan ekonominya, dengan dukungan keluarga sebagai salah satu faktor pendorongnya (Dukungan et al. 2025). Work life balance dalam penelitian ini diukur melalui tiga indikator, yaitu keseimbangan waktu (time balance), keseimbangan keterlibatan (involvement), dan keseimbangan kepuasan (satisfaction balance).

Beban Kerja

Beban kerja merupakan banyaknya rangkaian aktivitas yang harus diselesaikan oleh pekerja dalam waktu yang tersedia; apabila tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan pekerja untuk beradaptasi, maka tuntutan tersebut akan menjadi beban berlebih (Lilis Afifaturochmah 2024). Beban kerja juga dipahami sebagai tugas-tugas pekerjaan yang menjadi sumber stres, seperti tuntutan untuk bekerja cepat dan berkonsentrasi tinggi (Aprelyani 2025), atau sebagai sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Maming, Batulicin, and Taher 2024). Beban kerja dipengaruhi oleh faktor eksternal, seperti tugas, organisasi, dan lingkungan kerja, maupun faktor internal, seperti kondisi fisik dan psikologis pekerja (Fiona Vebiola Lumbon Gaol, Regina Deti 2023). Dalam penelitian ini, beban kerja diukur melalui indikator kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai (Pramujadi, Lestari, and Augustinah 2024).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi selama periode tertentu, dalam merampungkan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai tujuan organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, serta bermoral dan beretika (Hidayat and Wahyuni 2024). Kinerja juga dipahami sebagai pencapaian pada tingkat tertentu dalam suatu pekerjaan, program, atau kebijakan yang selaras dengan perwujudan sasaran, visi, dan misi perusahaan (Lestira et al. 2021).

Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu menjadi rujukan dalam penelitian ini. Penelitian Ritonga et al. (2025) menemukan bahwa work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Dan, Pada, and Kompetisi (2025) menunjukkan bahwa beban kerja dan work life balance, baik secara parsial maupun simultan, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, penelitian Claudia Timbuleng, Victor P K Lengkong (2023) menemukan hasil yang berbeda, yaitu beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai—sejalan dengan salah satu temuan dalam penelitian ini. Perbedaan hasil antarpelitian tersebut menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan bersifat kontekstual dan dapat bervariasi tergantung karakteristik organisasi serta cara karyawan beradaptasi dengan tuntutan pekerjaannya.

Kerangka Berpikir dan Hipotesis

Kinerja karyawan (Y) diduga dipengaruhi oleh work life balance (X1) dan beban kerja (X2), baik secara parsial maupun simultan. Berdasarkan kerangka berpikir tersebut, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Work life balance berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ.

H2: Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ.

H3: Work life balance dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif untuk menguji pengaruh work life balance (X1) dan beban kerja (X2) sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT XYZ yang berjumlah 47 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian.

Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup berskala Likert (1-5) yang disebarakan secara daring melalui Google Form, dilengkapi dengan observasi dan dokumentasi. Setiap variabel dijabarkan ke dalam sepuluh butir pernyataan yang mengacu pada indikator masing-masing variabel. Data yang terkumpul kemudian diolah menggunakan Microsoft Excel dan program SPSS versi 25 melalui tahapan berikut: (1) uji validitas dan reliabilitas instrumen; (2) uji asumsi klasik, meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas; (3) analisis regresi linier berganda; (4) uji hipotesis, meliputi uji t (parsial) dan uji F (simultan); serta (5) uji koefisien determinasi (R^2).

Model regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$, dengan Y sebagai kinerja karyawan, a sebagai konstanta, X1 sebagai work life balance, X2 sebagai beban kerja, dan b_1 , b_2 sebagai koefisien regresi masing-masing variabel independen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden penelitian berjumlah 47 karyawan PT XYZ. Berdasarkan jenis kelamin, responden didominasi laki-laki sebanyak 31 orang (66%) dan perempuan 16 orang (34%), yang mengindikasikan bahwa tenaga kerja perusahaan—khususnya bagian operasional—didominasi karyawan laki-laki. Berdasarkan usia, mayoritas responden berada pada rentang 20-25 tahun (19 orang atau 40,4%), diikuti rentang 26-30 tahun dan 31-35 tahun yang masing-masing berjumlah 9 orang (19,1%).

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas terhadap 47 responden dengan nilai r tabel sebesar 0,288 menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada ketiga variabel dinyatakan valid, dengan nilai r hitung work life balance berkisar 0,500-0,603, beban kerja 0,514-0,583, dan kinerja karyawan 0,522-0,696 (seluruhnya lebih besar dari r tabel). Hasil uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha juga menunjukkan bahwa seluruh instrumen dinyatakan reliabel, dengan nilai Cronbach's Alpha work life balance sebesar 0,729, beban kerja 0,717, dan kinerja karyawan 0,822 (seluruhnya di atas ambang batas 0,60).

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas dengan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test menghasilkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 ($> 0,05$), sehingga data residual dinyatakan berdistribusi normal. Uji heteroskedastisitas dengan metode Glejser menunjukkan nilai signifikansi work life balance sebesar 0,834 dan beban kerja sebesar 0,285 (keduanya $> 0,05$), sehingga model dinyatakan tidak mengalami heteroskedastisitas. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai VIF sebesar 1,420 dan nilai Tolerance sebesar 0,704 untuk kedua variabel independen, yang berada dalam batas aman ($VIF < 10$ dan $Tolerance > 0,10$), sehingga model regresi dinyatakan bebas dari gejala multikolinearitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda menghasilkan persamaan berikut:

$$Y = 19,453 + 0,470X_1 + 0,088X_2$$

Nilai konstanta sebesar 19,453 menunjukkan bahwa apabila work life balance dan beban kerja bernilai nol atau konstan, kinerja karyawan diperkirakan berada pada nilai 19,453. Koefisien regresi work life balance sebesar 0,470 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan work life balance akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,470 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien regresi beban kerja sebesar 0,088 menunjukkan pengaruh yang jauh lebih kecil terhadap kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis

Ringkasan hasil uji t (parsial), uji F (simultan), dan koefisien determinasi disajikan pada tabel berikut.

Pengujian	Nilai Hitung	Nilai Tabel/Kriteria	Signifikansi	Hasil
Uji t - Work Life Balance (X_1)	2,856	t tabel = 2,015	0,007	Signifikan (H_{a1} diterima)
Uji t - Beban Kerja (X_2)	0,544	t tabel = 2,015	0,589	Tidak signifikan (H_{a2} ditolak)
Uji F - Simultan (X_1, X_2)	7,205	F tabel = 3,21	0,002	Signifikan (H_{a3} diterima)
Koefisien Determinasi (R^2)	0,247	-	-	Kontribusi X_1 & $X_2 = 24,7\%$

Hasil uji t menunjukkan bahwa work life balance (X_1) memperoleh nilai t hitung sebesar 2,856, lebih besar dari t tabel sebesar 2,015, dengan nilai signifikansi 0,007 ($< 0,05$). Dengan demikian, H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, yang berarti work life balance

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi parsial work life balance sebesar 0,242 menunjukkan kontribusinya terhadap kinerja karyawan sebesar 24,2%.

Sebaliknya, beban kerja (X2) memperoleh nilai t hitung sebesar 0,544, lebih kecil dari t tabel sebesar 2,015, dengan nilai signifikansi 0,589 ($> 0,05$). Dengan demikian, H_{02} diterima dan H_{a2} ditolak, yang berarti beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Vennote Kokoh Lestari. Koefisien determinasi parsial beban kerja tercatat sebesar 0,107, atau kontribusi 10,7% terhadap kinerja karyawan, jauh lebih kecil dibanding kontribusi work life balance.

Secara simultan, uji F menghasilkan nilai F hitung sebesar 7,205, lebih besar dari F tabel sebesar 3,21, dengan nilai signifikansi 0,002 ($< 0,05$). Dengan demikian, H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, yang berarti work life balance dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,247 menunjukkan bahwa kedua variabel independen mampu menjelaskan 24,7% variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 75,3% dijelaskan oleh faktor lain di luar model, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kompetensi, dan gaya kepemimpinan.

Pembahasan

Temuan bahwa work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan mengindikasikan bahwa semakin baik karyawan PT XYZ mengatur waktu kerja, menjaga hubungan keluarga, dan mengelola stres kerja, semakin tinggi pula kinerja yang mereka hasilkan. Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian Ritonga et al. (2025) yang juga menemukan pengaruh positif dan signifikan work life balance terhadap kinerja karyawan.

Sebaliknya, beban kerja tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini. Hasil ini mengindikasikan bahwa karyawan PT XYZ secara umum telah mampu beradaptasi dengan target dan tuntutan tugas yang diberikan, sehingga variasi beban kerja yang dirasakan tidak serta-merta menurunkan atau meningkatkan kinerja mereka. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Claudia Timbuleng, Victor P K Lengkong (2023), namun berbeda dengan temuan sejumlah penelitian lain—misalnya Dan, Pada, and Kompetisi (2025)—yang menemukan pengaruh signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan ini menegaskan bahwa pengaruh beban kerja terhadap kinerja bersifat kontekstual dan dapat dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan, budaya organisasi, serta kapasitas adaptasi karyawan di masing-masing perusahaan; oleh karena itu generalisasi temuan ini ke perusahaan atau sektor lain perlu dilakukan dengan hati-hati.

Secara simultan, work life balance dan beban kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, meskipun kontribusi gabungan keduanya relatif terbatas, yaitu sebesar 24,7%. Nilai R^2 yang tergolong rendah ini menunjukkan bahwa sebagian besar variasi kinerja karyawan (75,3%) dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar kedua variabel yang diteliti. Temuan ini menjadi catatan penting bahwa work life balance dan beban kerja bukan satu-satunya determinan kinerja karyawan, sehingga interpretasi maupun rekomendasi kebijakan yang didasarkan pada model ini perlu mempertimbangkan keterbatasan tersebut.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa: (1) work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ (t hitung 2,856 $> t$ tabel 2,015; sig. 0,007 $< 0,05$); (2) beban kerja tidak berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan (t hitung $0,544 < t$ tabel $2,015$; sig. $0,589 > 0,05$); (3) work life balance dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (F hitung $7,205 > F$ tabel $3,21$; sig. $0,002 < 0,05$); dan (4) kedua variabel independen tersebut secara bersama-sama menjelaskan $24,7\%$ variasi kinerja karyawan ($R^2 = 0,247$), sedangkan $75,3\%$ sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Berdasarkan simpulan tersebut, penelitian ini menyarankan: (1) PT XYZ diharapkan terus meningkatkan penerapan work life balance melalui pengaturan waktu kerja yang fleksibel dan lingkungan kerja yang nyaman; (2) mengingat kontribusi work life balance dan beban kerja terhadap kinerja karyawan yang relatif terbatas, peneliti selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, kompensasi, atau gaya kepemimpinan, untuk memperoleh model yang lebih komprehensif; dan (3) karyawan disarankan untuk terus menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi serta mengelola beban kerja secara efektif agar produktivitas dapat ditingkatkan tanpa mengorbankan kesehatan fisik maupun mental.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprelyani, Siska. 2025. "Peranan Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)." 6(3): 207-213.
- Claudia Timbuleng, Victor P. K. Lengkong, dan Rudie Y. Lumantow. 2023. "The Influence of Work Life Balance, Workload and Work Discipline on Employee Performance at Cooperative Service." 11(4): 758-770.
- Dan, Workload, Work-life Balance Pada, dan E. R. A. Kompetisi. 2025. "Optimizing Employee Performance through Workload Management and Work-Life Balance in the Era of Digital." 8: 879-891.
- Dukungan, Pengaruh, Keluarga Terhadap, Profesionalisme Melalui, Mediasi Work, Life Balance, Pada Personil, Brimob Polda, dan Sumatra Utara. 2025. "Jurnal Diversita." 11(1): 53-62.
- Fakhri, Nurfitriany, Andi Sabrina, Fasha R. Sokku, Andi Zakiyah, Rahmah Ikhsan, dan Aura Syifa Zulfa. 2025. "Work-Life Balance: Menjaga Harmoni antara Pekerjaan dan Kehidupan Pribadi." Gudang Jurnal Pengabdian Masyarakat 3: 134-138.
- Fiona Vebiola Lumbon Gaol, Regina Deti, dan Ramayani Yusus. 2023. "Analisis Work Life Balance Pada..." 7: 30-37.
- Hidayat, Syahrijal, dan Neni Sri Wahyuni. 2024. "Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Beban Kerja sebagai Variabel Intervening." 5(1): 11-20.
- Khotimah, Khusnul, Teknik Industri, Fakultas Teknik, dan Universitas Muhammadiyah Gresik. 2025. 8: 1534-1540.
- Lestira, Tri, Putri Warganegara, Fajar Wahyuningsih, dan Vonny Tiara Narundana. 2021. "Analisis Kinerja Karyawan Berdasarkan Key Performance Indicator dengan Menggunakan Metode Human Resources Scorecard (HRSC) pada PT PLN (Persero) UP3 Tanjung Karang." 4: 73-81.
- Lilis Afifaturrohmah, dan Ika Korika Swasti. 2024. "Pengaruh Beban Kerja dan Work-Life Balance terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT Kediri Intermedia Pers." 17(3): 1429-1437.
- Maming, Haji, Alma Batulicin, dan Muhammad Taher. 2024. "Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT..." 13: 63-75.
- Muhammad, Firman, Abdurrohman Akbar, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta. 2024. "Ar Rasyiid." 2(2): 95-112.
- Pramujadi, Fani, Damajanti Sri Lestari, dan Fedianty Augustinah. 2024. "Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Support Logistics Indonesia." 2(1): 177-192.

- Putra, Ridho Dwi, Muhammad Ali Murtadho, Muhammad Isnaini, dan Muhammad Win Afgani. 2025. "Design Penelitian Kuantitatif: Pengertian dan Macam-Macam Jenisnya." 5(3): 191-199.
- Ritonga, Taufik, Siti Syahsudarmi, dan Richa Afriana Munthe. 2025. "Pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja terhadap..." 2(2): 354-365.
- Susanto, Primadi Candra, Dewi Ulfah Arini, Lily Yuntina, dan Josua Panatap. 2024. "Konsep Penelitian Kuantitatif: Populasi, Sampel, dan Analisis Data (Sebuah Tinjauan Pustaka)." 3(1): 1-12.
- Turang, Frangky Yongky, Indra Rustiawan, Sari Utami, dan Rena Augia Putrie. 2025. "The Effect of Workload on Employee Performance with Work Life Balance as a Moderating Variable." 5: 99-108.