

PENGARUH WORK-LIFE BALANCE, WORKLOAD, DAN WORK ENVIRONMENT TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN KOTA MEDAN

Akwila Bethania Br Sembiring¹, Nurul Aisyiah², Cut Fitri Rostina³

Universitas Prima Indonesia¹²³

cutfitri@unprimdn.ac.id³

ABSTRAK

Mengetahui Pengaruh Work-Life Balance, Workload, dan Work Environment Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan merupakan tujuan dari penelitian ini. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Purposive sampling dipilih sebagai teknik dalam mendapatkan data. Penelitian ini menunjukkan jika secara parsial, Work-Life Balance dan Work Environment berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), masing masing dengan nilai signifikansi 3,048 dan 3,373 ($> 0,05$). Sedangkan Workload (X2) tidak berpengaruh signifikan dengan nilai signifikansi 0,171 ($< 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel Work Environment berpengaruh positif secara parsial. Secara simultan, Work-Life Balance, Workload, Work Environment berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai f_{hitung} sebesar 16,944 dan signifikansi 0,000. Nilai Adjusted R² Square sebesar 0,413 menunjukkan bahwa 41,3% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen sedang kan 58,7% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

Kata Kunci : Work-Life Balance, Workload, Work Environment, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan fondasi penting dalam meningkatkan kinerja organisasi. Namun, tantangan MSDM masih menjadi isu global yang perlu diatasi, termasuk di Indonesia, terutama dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan kerja yang dinamis dan kompleks.

Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas hidup masyarakat melalui penyediaan informasi dan pengetahuan. Institusi ini menyediakan layanan perpustakaan, kearsipan, dan informasi untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Tugasnya meliputi pengelolaan koleksi perpustakaan, pengembangan arsip penting, serta penyediaan informasi yang relevan dan akurat. Hal tersebut tidak terlepas dari kinerja pegawai yang profesional dan berdedikasi dalam menjalankan tugas-tugas tersebut guna memberikan layanan yang berkualitas kepada masyarakat.

Work-Life Balance merupakan aspek penting bagi individu dalam mengelola waktu dan energi antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan masih mengalami kesulitan dalam mengatur keseimbangan tersebut, sehingga berdampak pada kinerja dan kualitas hidup mereka. Kondisi ini terlihat dari adanya pegawai yang harus bekerja lembur secara terus-menerus tanpa memiliki waktu yang cukup untuk diri sendiri maupun keluarga, sehingga menimbulkan ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Workload merupakan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pegawai dalam waktu tertentu. Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan mengalami kelebihan beban kerja yang harus diselesaikan dalam waktu singkat dan dengan tuntutan ketepatan waktu yang tinggi. Hal ini menyebabkan pegawai harus bekerja lembur, yang berdampak pada kelelahan dan meningkatnya tingkat stres di kalangan pegawai.

Work Environment mencakup kondisi fisik dan psikologis yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan bekerja dalam lingkungan yang kurang nyaman dan kurang mendukung, seperti ruang kerja yang sempit, kurangnya fasilitas istirahat, keterbatasan sarana kerja, serta minimnya dukungan dari rekan kerja maupun pimpinan. Kondisi ini menyebabkan pegawai menjadi kurang bersemangat dalam bekerja.

Pada dasarnya, kinerja pegawai menggambarkan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas serta mencapai tujuan organisasi. Namun, masih terdapat pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan yang memiliki kinerja rendah, yang berpotensi menghambat pencapaian tujuan organisasi. Rendahnya kinerja ini dapat disebabkan oleh kurangnya motivasi maupun kemampuan yang dimiliki oleh pegawai.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan, peneliti tertarik untuk mengangkat judul penelitian: *Pengaruh Work-Life Balance, Workload, dan Work Environment terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan pada Juni 2025 hingga April 2026 dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yang bersifat explanatory untuk menguji hubungan antar variabel. Populasi penelitian terdiri dari seluruh pegawai sebanyak 103 orang dan menggunakan teknik total sampling. Data yang digunakan meliputi data primer dan sekunder yang dikumpulkan melalui kuesioner, wawancara, dan observasi.

Variabel yang diteliti terdiri dari *Work-Life Balance* (X1), *Workload* (X2), dan *Work Environment* (X3) sebagai variabel independen, serta kinerja pegawai (Y) sebagai variabel dependen, dengan pengukuran menggunakan skala Likert.

Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda yang didukung dengan uji validitas, reliabilitas, serta uji asumsi klasik seperti normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, serta pengujian hipotesis melalui uji t dan uji F untuk mengetahui pengaruh parsial dan simultan antar variabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Statistik Deskriptif

Berikut ini adalah statistik deskriptif dari jawaban minimum, dan standar deviasi pararesponden, yaitu:

Tabel 1 Statistik Deskriptif

Variabel	Min	Max	Mean	Std. Deviation
<i>Work Life Balance</i>	16.00	40.00	26.2609	4.51029
<i>Workload</i>	17.00	38.00	26.4348	4.25122
<i>Work Environment</i>	24.00	40.00	30.1449	3.84736
Kinerja Pegawai	35.00	60.00	42.0000	5.17914

Berdasarkan tabel diatas, berikut adalah hasil analisis variabel dengan menggunakan sampel sebanyak 69 responden. Pada variabel *Work-Life Balance* memiliki nilai minimum yang diperoleh adalah 16, nilai maksimum 40, rata-rata (mean) 26,26, dan deviasi standar 4,510. Selanjutnya, pada Variabel *Workload* memiliki nilai minimum tercatat sebesar 17, nilai maksimum 38, rata-rata 26,43, dan deviasi standar 4,251. Variabel *Work environment* memiliki nilai minimum yang diperoleh adalah 24, nilai maksimum 40, rata-rata 30,14, dan deviasi standar 3,847. Variabel Kinerja Pegawai memiliki nilai minimum yang diperoleh adalah 35, nilai maksimum 60, rata-rata 42.00, dan deviasi standar 5,179.

B. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dilakukan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dan Shapiro-Wilk. Uji normalitas dilakukan dengan program SPSS. Kesimpulan mengenai apakah data mengikuti distribusi normal atau tidak

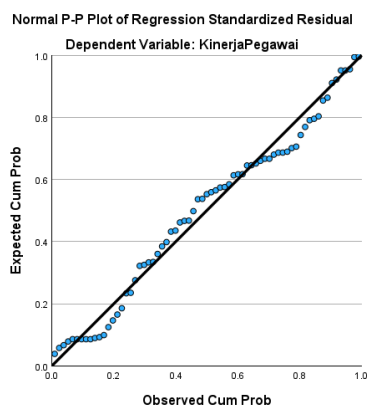
ditentukan oleh nilai signifikansinya. Data dikatakan Berdistribusi normal jika nilai Sig. atau probabilitas yang diperoleh lebih besar dari 0,05.

Tabel 2 Kolomogrov Smirnov

Keterangan	Nilai
N	69
Mean	0.0000000
Std. Deviation	3.87974085
Test Statistic	0.087
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.200
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	0.217

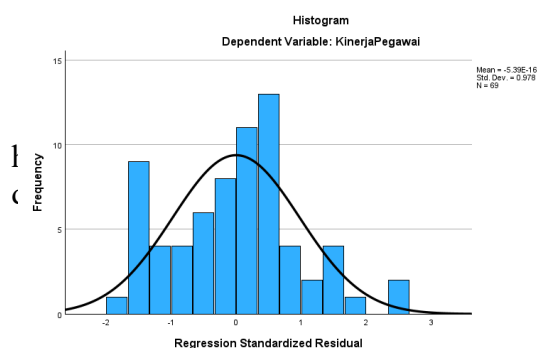
Berdasarkan tabel 2 di atas, hasil pengujian diperoleh nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,200. Karena nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal. Selain dari tabel diatas, uji normalitas juga dapat dilihat dari grafik P-P Plot dan Histogram hasil uji normalitas data, seperti yang disajikan dibawah ini.

Gambar 1 Uji Normalitas Grafik P-Plot



Berdasarkan gambar 3.1, grafik P–P Plot terlihat bahwa titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian berdistribusi normal, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 2 Grafik Histogram



dan penyebaran data berada di sekitar garis normal. Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang kuat antar variabel independen dalam model regresi. Uji ini dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Model regresi dikatakan tidak mengalami multikolinearitas apabila nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10.

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas

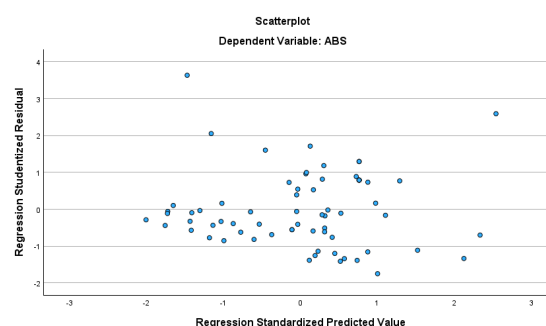
Variabel	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	0.007	-	-
Work Life Balance	0.003	0.610	1.639
Workload	0.171	0.671	1.489
Work Environment	0.001	0.876	1.142

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai Tolerance variabel Work Life Balance sebesar 0,610, nilai tolerance variabel *Workload* sebesar 0,671, dan nilai tolerance variabel *Work environment* sebesar 0,876. Sedangkan nilai VIF untuk variabel Work Life Balance sebesar 1,639, variabel *Workload* sebesar 1,489, dan variabel *Work environment* sebesar 1,142. Karena seluruh nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami masalah multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas yang bertujuan untuk memeriksa apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varian residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Dengan model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya heteroskedastisitas. Untuk menentukan apakah data dalam penelitian ini mengalami heteroskedastisitas, dilakukan Uji Glejser menggunakan perangkat lunak SPSS.

Gambar 3 Grafik Scatterplot



Berdasarkan gambar 3 hasil grafik scatterplot terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Untuk memastikan apakah heteroskedastisitas terjadi atau tidak pada data penelitian, perlu diperiksa nilai signifikansi. Dengan kriteria tidak adanya heteroskedastisitas jika nilai Sig. atau probabilitas lebih besar dari 0,05.

Tabel 4 Uji Glesjer

Variabel	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	0.635	-	-
Work Life Balance	0.476	0.610	1.639
Workload	0.711	0.671	1.489
Work Environment	0.006	0.876	1.142

Work Life Balance sebesar 0,476, variabel *Workload* sebesar 0,711, dan variabel *Work environment* sebesar 0,06. Karena seluruh nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

C. Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antar beberapa variabel bebas dengan variabel terikat. Berikut ini hasil perhitungan regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS.

Tabel 5 Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Std. Error
(Constant)	12.423	4.467
<i>Work Life Balance</i>	0.416	0.137
<i>Workload</i>	0.191	0.138
<i>Work Environment</i>	0.451	0.134

Rumus persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

X1 = *Work-Life Balance*

X2 = *Workload*

X3 = *Work environment*

a = Konstanta

b_{1,2,3} = Koefisien Regresi

e = Standar Error

Sehingga diperoleh persamaan:

$$\text{Kinerja Pegawai} = 12,423 + 0,416\text{Work Life Balance} + 0,191\text{Workload} + 0,451\text{Work environment}$$

Interpretasi dari regresi diatas adalah sebagai berikut:

- Nilai konstanta (a) sebesar 12,423 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa jika semua variabel independen yaitu *Work-Life Balance*, *Workload*, dan *Work environment* bernilai nol, maka kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan Kota Medan akan bernilai 12,423.
- Koefisien *Work Life Balance* sebesar 0,416 menunjukkan hubungan positif. Artinya, jika *Work Life Balance* meningkat satu satuan, maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,416 satuan, dengan asumsi bahwa variabel lain tetap konstan.
- Koefisien *Workload* sebesar 0,191 menunjukkan hubungan positif. Ini berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam *Workload* akan menyebabkan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,191 satuan, dengan variabel independen lainnya tetap konstan.
- Koefisien *Work environment* sebesar 0,451 menunjukkan hubungan positif. Ini berarti bahwa peningkatan satu satuan dalam *Work environment* akan menyebabkan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,451 satuan, dengan variabel independen lainnya tetap konstan.

D. Hasil Uji Hipotesis

1. Uji T

Uji t atau pengujian hipotesis secara parsial digunakan untuk melihat secara parsial apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini nilai thitung akan dibandingkan dengan nilai

ttabel pada tingkat signifikan (α) = 5%. Pengujian hipotesis menggunakan uji t adalah:

Tabel 6 Uji T

Variabel	t	Sig.
(Constant)	2.781	0.007
Work Life Balance	3.048	0.003
Workload	1.384	0.171
Work Environment	3.373	0.001

Berdasarkan tabel 5 di atas, dapat diketahui hasil analisis diperoleh nilai t hitung variabel:

- Work-Life Balance* memiliki nilai t hitung sebesar $3,048 >$ dari t tabel yaitu 1,99714, dengan nilai signifikan 0,003 $<$ dari 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa faktor Keseimbangan Kerja dan Kehidupan memiliki dampak yang positif dan penting secara terpisah.
- Workload* memiliki nilai t hitung sebesar $1,384 <$ dari t tabel yaitu 1,99714, dengan nilai signifikan 0,171 $>$ dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel *Workload* tidak berpengaruh secara positif dan tidak signifikan secara parsial.
- Work environment* memiliki nilai t hitung sebesar $3,373 >$ dari t tabel yaitu 1,99714, dengan nilai signifikan 0,001 $<$ dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel *Work environment* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial.

2. Uji F

Uji statistik F atau pengujian hipotesis secara bersamaan pada dasarnya digunakandalam menentukan apakah semua variabel bebas yang termasuk dalam model secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 7 Uji F

Model	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	3	266.813	16.944	0.000
Residual	65	15.747		
Total	68			

Uji simultan (uji F) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai F hitung sebesar

$16,944 >$ dari f tabel 2,748 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Work Life Balance*, *Workload*, dan *Work environment* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai.

3. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Tabel 7 Uji Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0.662	0.439	0.413	3.968

Berdasarkan tabel III.5.1, hasil analisis diperoleh nilai R sebesar 0,662, nilai R Square sebesar 0,439, dan Adjusted R Square sebesar 0,413. Nilai R Adjusted Square sebesar 0,413 menunjukkan bahwa variabel independen variabel *Work Life Balance*, *Workload*, dan *Work environment* mampu menjelaskan variabel dependen Kinerja Pegawai sebesar 41,3%, sedangkan sisanya 58,7% diperoleh dari faktor lain di luar variabel yang diteliti. Misalnya, etos kerja, konflik kerja, kepuasan kerja, dll.

E. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan pada hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$, sehingga hipotesis diterima. Selain itu, koefisien regresi yang bernilai positif menunjukkan bahwa hubungan antara *Work Life Balance* dan kinerja pegawai bersifat searah. Artinya, semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi pegawai, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Menurut Gary Dessler (2017:56-60), *work life balance* merupakan kondisi Dimana terdapat individu yang mampu

menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya. Keseimbangan ini penting karena dapat mengurangi tingkat stres kerja, meningkatkan kepuasan kerja, serta berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki keseimbangan hidup yang baik cenderung lebih fokus dan produktif dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nawano et al., 2024) dalam jurnal *Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan*, yang menyatakan bahwa work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan produktivitas, efektivitas kerja, serta kualitas kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Selain itu, pegawai menyetujui bahwa waktu kerja harus selalu di prioritaskan meskipun mengurangi waktu bersama keluarga sebagai bentuk tanggung jawabnya sebagai pegawai. Namun tetap menyeimbangkan karir dan kehidupan pribadi agar tidak saling mendominasi.

2. Pengaruh Workload Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Workload tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,171 > 0,05$, sehingga hipotesis ditolak. Selain itu, nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa hubungan antara workload dan kinerja pegawai bersifat searah, namun pengaruh tersebut tidak cukup kuat untuk memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2019:41), workload atau beban kerja merupakan jumlah tugas yang harus diselesaikan pegawai dalam periode waktu tertentu. Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan pegawai dapat meningkatkan

kinerja, namun jika terlalu tinggi dapat menyebabkan kelelahan, stres kerja, dan penurunan produktivitas. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menyesuaikan beban kerja dengan kapasitas pegawai agar kinerja tetap optimal.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Latuconsina et al., 2023) dalam jurnal “Pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Pemerintah Provinsi Maluku” yang menyatakan bahwa workload tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini disebabkan karena pegawai telah mampu beradaptasi dengan beban kerja yang diberikan sehingga tidak mempengaruhi kinerja secara langsung.

Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan merasa tidak adanya beban kerja dikarenakan tugas dan jam kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan masing masing pegawai, sehingga tidak merasa terbebani dengan hal tersebut.

3. Pengaruh Work Environment Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Work Environment berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, sehingga hipotesis diterima. Selain itu, koefisien regresi yang bernilai positif menunjukkan bahwa hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai bersifat searah. Artinya, semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan pegawai, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai.

Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2017:553), lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan non-fisik yang dapat mempengaruhi kenyamanan serta produktivitas pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan

motivasi, semangat kerja, serta efektivitas dalam menyelesaikan pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Afiyani & Suhaeli, 2024) dalam jurnal “Pengaruh Work Life Balance, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan” yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung mampu meningkatkan kinerja pegawai secara optimal.

Sebagian pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan merasakan bahwa lingkungan kerjanya dapat memengaruhi mereka dalam menjalankan tugas. Dikarenakan adanya beberapa ruangan yang kurang memadai untuk mereka menjalankan pekerjaannya.

PENUTUP

Work Life Balance dan *Work Environment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan, sedangkan *Workload* tidak berpengaruh signifikan. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara simultan mampu menjelaskan sebesar 41,3% terhadap kinerja pegawai, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Oleh karena itu, instansi disarankan untuk meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja pegawai serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, serta tetap mengelola beban kerja secara proporsional. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain dan memperluas objek penelitian agar hasil lebih komprehensif, sementara bagi institusi pendidikan, penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, dengan tetap mempertimbangkan keterbatasan penelitian yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, Z. (2020). *Kinerja karyawan: Teori dan praktik*. CV Mandar Maju.
- Afiyani, I., & Suhaeli, D. (2024). Pengaruh *work life balance*, motivasi, lingkungan kerja, dan keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan (studi empiris di Taman Wisata Candi Borobudur). *Jurnal*, 259–271.
- Aura, R. R., & Hutahean, E. S. H. (2023). Pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja pada generasi Z. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 7(2), 88–98.
- Dessler, G. (2023). *Human resource management* (17th ed.). Pearson Education.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26* (Edisi ke-10). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2022). Work–family balance: A review and extension of the literature. In *Handbook of occupational health psychology* (3rd ed.). American Psychological Association.
- Handoko, T. H. (2021). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. BPFE.
- Hartono. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 120–130.
- Hasibuan, M. S. P. (2022). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Bumi Aksara.
- Kasmir. (2022). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Rajawali Pers.
- Latuconsina, Z., Sijabat, A., Risambessy, A., Duwila, U., & Sitania, A. C. R. (2023). Pengaruh *work life balance* dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Pemerintah Provinsi Maluku. *Jurnal Manajemen*.

- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2022). *Organizational behavior: Managing people and organizations* (13th ed.). Cengage Learning.
- Nabila, V. S., & Syarvina, W. (2020). Analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(1), 45–55.
- Nawano, R., Sarpan, S., Wahyuni, N., Mofu, C. J., & Fikri, M. N. (2024). *Work-life balance* terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*.
- Prasetyo, A. (2022). *Manajemen sumber daya manusia modern*. PT RajaGrafindo Persada.
- Putri, A., Rahman, F., & Sari, D. (2024). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada organisasi sektor publik. *Jurnal Administrasi Publik*, 10(1), 33–44.
- Rahmawati, D. (2023). *Metodologi penelitian untuk bisnis dan manajemen*. Salemba Empat.
- Riyanto, S. (2022). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif*. Deepublish.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2022). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Mandar Maju.
- Siagian, S. P., & Bahri, S. (2022). *Manajemen sumber daya manusia dan lingkungan kerja*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2022). *Metodologi penelitian bisnis dan ekonomi*. Pustaka Baru Press.
- Sutoyo, & Uripn, K. I. (2022). Pengaruh *work environment* terhadap kinerja pegawai melalui *job satisfaction* dan *employee engagement*. *Jurnal Manajemen Publik*, 9(1), 55–67.