

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) memegang peran penting dalam pencapaian tujuan organisasi¹. Sumber daya manusia juga memiliki peran untuk melibatkan perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian semua aktivitas organisasi². Selain sebagai tenaga kerja, SDM juga berperan dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi aktivitas organisasi. Oleh karena itu, instansi pemerintah seperti Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin dituntut untuk terus berinovasi agar tetap relevan dan kompetitif.

Keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kualitas SDM yang mampu menjalankan tugas secara efektif, baik untuk tujuan jangka pendek maupun jangka panjang³. Salah satu aspek penting dalam pengelolaan SDM adalah beban kerja, yaitu jumlah tugas yang harus diselesaikan dalam periode tertentu⁴. Menurut Gawron, beban kerja merupakan sekumpulan tuntutan

¹ Dhika Syahputra Darmawan and Sabarno Dwirianto, "Pengaruh Beban Kerja Dan Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru," *Jurnal Embistek* 2, no. 2 (2023): 160–74, <https://embistek.org/jurnal/index.php/embistek>.

² Diva Amanda Kurniawan, Muhammad Kurniawan, and Try Wulandari, "Pengaruh Beban Kerja Dan Worklife Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kota Palembang," *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)* 10, no. 2 (April 1, 2024): 1241–51, <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i2.2308>.

³ C Timbuleng and Lengkong Y Lumantow, "The Influence of Work Life Balance, Workload and Work Discipline on Employee Performance at of Cooperative Service and Small Medium Business Regional Province of North Sulawesi," *Jurnal EMBA* 11, no. 4 (2023): 758–70.

⁴ S.M Koesomowidjojo, *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*, 1st ed. (Jakarta: Raih Asa Sukses (Penebar Swadaya Grup), 2017).

pekerjaan yang melibatkan usaha, aktivitas, dan pencapaian tertentu⁵. Gibson juga menambahkan bahwa beban kerja mencakup kuantitas dan tingkat kesulitan tugas. Beban kerja yang berlebihan dapat berdampak negatif pada kondisi fisik, mental, serta performa kerja individu⁶.

Secara global, International Labour Office (ILO) mencatat bahwa lebih dari 30% tenaga kerja bekerja lebih dari 48 jam per minggu, melebihi batas waktu kerja aman yang dianjurkan. Beban kerja yang tinggi ini meningkatkan risiko kelelahan, menurunnya semangat kerja, hingga gangguan kesehatan, termasuk masalah kesehatan mental⁷.

Di Indonesia, data Badan Pusat Statistik (BPS) pada tahun 2023 menunjukkan bahwa rata-rata jam kerja mencapai 46 jam per minggu, masih lebih tinggi dibandingkan rata-rata global. Sekitar 25% pekerja bahkan tercatat bekerja lebih dari 48 jam per minggu. Tingginya jam kerja ini berkaitan dengan meningkatnya volume tugas, target yang ketat, serta tuntutan fleksibilitas kerja dengan hasil maksimal. Kondisi tersebut berdampak pada produktivitas,

⁵ Valerie J. Gawron, *Human Performance, Workload, and Situational Awareness Measures Handbook*, 2nd ed. (CRC Press, 2008).

⁶ Robert Gibson, L. James; Ivancevich, John M; Donnelly, James H. Jr; Konopaske, *Organizations: Behavior, Structure, Processes, Sustainability (Switzerland)*, 9th ed. (Boston: McGraw-Hill Companies, Inc, 2009), http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI.

⁷ International Labour Office, *Working Time and Work-Life Balance around the World* (Switzerland, 2022).

kesejahteraan, serta mengganggu keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (*work-life balance*)⁸.

Survei *PwC Indonesia Hopes and Fears 2024* mencatat bahwa tingginya beban kerja berkontribusi terhadap meningkatnya stres dan kelelahan, sehingga mendorong banyak pekerja mempertimbangkan untuk berpindah pekerjaan. Ketika tuntutan kerja terus meningkat tanpa diimbangi waktu dan ruang yang cukup untuk kehidupan pribadi, risiko stres, kelelahan, dan penurunan kepuasan hidup menjadi tidak terhindarkan⁹. Hal ini menegaskan pentingnya menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*).

Work-life balance, menurut Fisher, merupakan upaya seseorang dalam menyeimbangkan berbagai peran dalam aspek pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan¹⁰. Sejalan dengan itu, Greenhaus menambahkan bahwa keseimbangan ini tercermin dari keterlibatan yang seimbang dan kepuasan yang serupa dalam menjalankan peran di tempat kerja maupun dalam keluarga¹¹. Dalam beberapa dekade terakhir, isu *work-life balance* semakin mendapat perhatian global karena

⁸ Fitri Nur Hidayah, “Mayoritas Pekerja Indonesia Bekerja 35 Hingga 48 Jam Per Minggu,” GoodStats, 2023, https://data.goodstats.id/statistic/mayoritas-pekerja-indonesia-bekerja-35-hingga-48-jam-per-minggu-IwkqC?utm_source.

⁹ Cika Andy, “Para Pekerja Merangkul AI Dan Memprioritaskan Pertumbuhan Keterampilan Di Tengah Meningkatnya Beban Kerja Dan Percepatan Perubahan: Menurut Laporan PwC Global Workforce Hopes & Fears 2024,” PwC Indonesia, 2024, <https://www.pwc.com/id/en/media-centre/press-release/2024/indonesian/para-pekerja-merangkul-ai-dan-memprioritaskan-pertumbuhan-ketera.html>.

¹⁰ Gwenith G. Fisher, Carrie A. Bulger, and Carlla S. Smith, “Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement,” *Journal of Occupational Health Psychology* 14, no. 4 (October 2009): 441–56, <https://doi.org/10.1037/a0016737>.

¹¹ Jeffrey H. Greenhaus, Karen M. Collins, and Jason D. Shaw, “The Relation between Work-Family Balance and Quality of Life,” *Journal of Vocational Behavior* 63, no. 3 (2003): 510–31, [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8).

pengaruhnya terhadap kesejahteraan individu dan performa kerja secara keseluruhan.

Secara global, *work-life balance* masih menjadi tantangan bagi banyak karyawan. Pada tahun 2023, sebanyak 66% orang Amerika merasa hidup mereka tidak seimbang, dan 48% mengaku sebagai workaholic. Meski demikian, kesadaran akan pentingnya keseimbangan ini tinggi: 94% karyawan menganggapnya penting, 73% menjadikannya pertimbangan utama saat memilih pekerjaan, dan 61% menolak pekerjaan yang mengganggu kehidupan pribadi. Bahkan, 48% bersedia berhenti jika pekerjaannya menghalangi mereka menikmati hidup. Italia dikenal sebagai negara dengan tingkat *work-life balance* terbaik, ditandai dengan hanya 3% tenaga kerja yang bekerja lebih dari 50 jam per minggu. Sebaliknya, Amerika Serikat berada di peringkat ke-29 dari 41 negara, akibat jam kerja yang panjang dan minimnya cuti orang tua. Tren global menunjukkan perbaikan: dari 2014 hingga 2023, jumlah profesional yang menilai keseimbangan hidup mereka “baik” atau “sangat baik” meningkat dari 47% menjadi 60%. Selain itu, 43% responden ingin menyesuaikan jam kerja, dan 22% menyatakan bahwa *work-life balance* sangat memengaruhi keputusan mereka dalam memilih atau mencari pekerjaan baru.¹²

Penelitian Verma dan rekan-rekannya menunjukkan bahwa antara tahun 2011 hingga 2022, jumlah publikasi tentang *work-life balance* meningkat rata-

¹² Demir and Carey Bentley, “Top Work-Life Balance Statistics in the US and Worldwide (2025),” Time Management for Professionals, 2025, https://lifehackmethod.com/blog/work-life-balance-statistics/?utm_source.

rata 14,71% per tahun secara global. Sekitar 18,37% di antaranya merupakan hasil kolaborasi internasional¹³. Hal ini mencerminkan meningkatnya perhatian akademik terhadap isu keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi¹⁴.

Penelitian tersebut juga mengidentifikasi sejumlah hambatan dalam mewujudkan *work-life balance*, seperti tekanan pekerjaan yang tinggi, tingkat stres yang meningkat, konflik antara tuntutan kerja dan keluarga, serta durasi kerja yang berlebihan. Ketidakseimbangan ini dapat menyebabkan beban kerja menumpuk dan memicu stres. Verma dkk. menekankan bahwa isu seperti stres kerja, beban kerja berlebih, dan kerja berlebihan menjadi topik penting dalam pembahasan *work-life balance* di berbagai negara¹⁵. Ini menunjukkan bahwa meskipun kesadaran akan pentingnya keseimbangan hidup terus meningkat, banyak pekerja masih mengalami kesulitan dalam mencapainya.

Di Indonesia, kesadaran akan pentingnya *work-life balance* terus meningkat. Mubarak, melalui analisis terhadap 43 penelitian, menemukan bahwa 88,4% studi menunjukkan hubungan positif antara *work-life balance* dengan kepuasan kerja dan kinerja. Penelitian ini melibatkan 3.939 karyawan dari berbagai sektor, dengan lebih dari 15% di antaranya adalah Perempuan. Meskipun demikian, tingkat *work-life balance* di Indonesia secara umum masih tergolong rendah. Banyak karyawan masih mengalami kesulitan dalam

¹³ Nancy Verma et al., "Exploring the Global Landscape of Work-Life Balance Research: A Bibliometric and Thematic Analysis," *Heliyon* 10, no. 11 (2024): e31662, <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e31662>.

¹⁴ Greenhaus, Collins, and Shaw, "The Relation between Work-Family Balance and Quality of Life."

¹⁵ Verma et al., "Exploring the Global Landscape of Work-Life Balance Research: A Bibliometric and Thematic Analysis."

menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan, yang berdampak pada stres dan kesejahteraan¹⁶.

Kondisi ini menunjukkan bahwa perhatian terhadap *work-life balance* sangat penting, termasuk di instansi pemerintahan seperti Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin. Dalam situasi beban kerja yang tinggi, pemahaman mengenai keseimbangan hidup dan kerja menjadi krusial untuk menjaga produktivitas dan kesejahteraan pegawai. Ketidakharmonisan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat memicu akumulasi tugas serta meningkatkan tekanan psikologis yang dirasakan individu¹⁷.

Dalam lingkungan organisasi, *work-life balance* dipandang sebagai komponen penting dalam menjaga tenaga kerja yang sehat, stabil, dan produktif. Istilah ini menggambarkan kemampuan seseorang dalam mengatur dan menelaraskan tuntutan pekerjaan dengan aspek kehidupan pribadinya. Masalah ini menjadi semakin penting di era saat ini, karena kemajuan teknologi komunikasi membuat kita semakin sulit membedakan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ketika beban kerja melebihi kapasitas individu, tekanan emosional dan stres pun sulit dihindari. Bagi pekerja yang sudah berkeluarga, hal ini jauh lebih sulit karena mereka harus menyeimbangkan waktu dan tenaga

¹⁶ Ali Mubarak, "Apakah Work-Life Balance Masih Layak Diteliti? Systematic Review Mengenai Work-Life Balance Terkini," *Schema: Journal of Psychological Research* 8, no. 2 (2023): 68–81, <https://doi.org/10.29313/schema.v8i2.12781>.

¹⁷ Greenhaus, Collins, and Shaw, "The Relation between Work-Family Balance and Quality of Life."

antara pekerjaan dan kewajiban di rumah, yang sering kali mengakibatkan konflik peran dan kualitas hidup yang lebih rendah¹⁸.

Banyak orang merasa sulit untuk menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan profesional mereka di tengah dinamika kehidupan modern yang dipengaruhi oleh kemajuan teknologi dan meningkatnya tuntutan profesional. Tekanan pekerjaan yang berlebihan tanpa adanya waktu relaksasi dan pemulihan yang tepat dapat secara signifikan memengaruhi produktivitas, mengganggu kualitas hidup, dan berpotensi mengacaukan kondisi psikologis seseorang¹⁹. Maka dari itu, *work-life balance* ini sangat penting untuk dipahami, terutama yang berkaitan dengan beban kerja dan kesejahteraan secara umum.

Work-life balance dalam lingkungan organisasi dapat memengaruhi berbagai aspek penting. Ketidakseimbangan dapat menurunkan kepuasan kerja, meningkatkan ketidakhadiran, dan menurunkan kinerja pegawai. Sebaliknya, keseimbangan yang terjaga mampu meningkatkan produktivitas, memperkuat loyalitas, dan menciptakan kesejahteraan secara menyeluruh.

Kondisi ini tidak hanya mendukung pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga sejalan dengan nilai-nilai Islam yang menekankan pentingnya menjaga keseimbangan dalam kehidupan dunia dan akhirat. Memahami pengaruh *work-life balance* terhadap beban kerja menjadi langkah awal dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, sehat, dan bernilai spiritual.

¹⁸ Eni Mahawati et al., *Analisis Beban Kerja Dan Kerja*, 2021.

¹⁹ T.Elifira Rahmayati, "Keseimbangan Kerja Dan Kehidupan (Work Life Balanced) Pada Wanita Bekerja," *Juripol* 4, no. 2 (2021): 129–41, <https://doi.org/10.33395/juripol.v4i2.11098>.

Berdasarkan pengamatan peneliti di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin serta hasil wawancara singkat dengan salah satu pegawai berinisial R, diketahui bahwa instansi ini mengalami kekurangan sumber daya manusia (SDM) yang cukup signifikan²⁰. Situasi ini menyebabkan tingginya beban kerja yang harus ditanggung oleh pegawai, di mana mereka kerap kali menyelesaikan tugas di luar jam kerja yang seharusnya, bahkan hingga larut malam. Hal ini mencerminkan ketidakseimbangan antara ekspektasi pekerjaan dan kapasitas pegawai dalam memenuhinya, yang kemudian berakibat pada kesejahteraan mereka. Beban kerja yang berlebihan tidak hanya menurunkan produktivitas dan kualitas hidup, tetapi juga berisiko mengganggu keseimbangan kehidupan kerja, atau keseimbangan antara kehidupan pribadi.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa ketidakseimbangan antara tanggung jawab profesional dan kehidupan pribadi dapat menimbulkan masalah serius. Ketegangan dalam kedua aspek ini sering kali mengganggu hubungan sosial, menurunkan efektivitas kerja, dan mengurangi kebahagiaan individu²¹. Oleh karena itu, menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi penting, terutama dalam pengelolaan beban kerja²².

Pekerja yang mampu menjaga *work-life balance* cenderung lebih baik dalam mengelola waktu dan energi, sehingga dapat membedakan dengan jelas

²⁰ R, Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin, wawancara pribadi oleh Syifarani Putri, Banjarmasin, 23 Juli 2024.

²¹ Ioan Lazăr, codruța Osoian, and Patricia Rațiu, "The Role of Work-Life Balance Practices in Order to Improve Organizational Performance," *European Research Studies* XIII, no. 1 (2010): 201–14.

²² Andreani Ratna Sari and Alimatus Sahrah, "Keterikatan Kerja Dengan Work Life Balance," *Jurnal Psikologi* 19, no. 1 (2023): 32–39.

antara tugas pekerjaan dan aktivitas pribadi. Kondisi ini membantu mengurangi tekanan akibat beban kerja. Sebaliknya, ketidakseimbangan dapat memperparah persepsi terhadap beban kerja dan meningkatkan stres²³. Temuan ini didukung oleh penelitian Siti Lucyana Nurhasanah yang menunjukkan bahwa individu dengan *work-life balance* yang sehat cenderung memiliki beban kerja yang lebih rendah²⁴. Artinya, pandangan terhadap beban kerja sangat dipengaruhi oleh keselarasan antara kehidupan kerja dan pribadi

Oleh karena itu, penting untuk memahami sejauh mana *work-life balance* berpengaruh terhadap beban kerja pegawai di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin. Pemahaman ini dapat menjadi dasar bagi instansi dalam merancang kebijakan yang bertujuan meningkatkan keseimbangan hidup, mengurangi tekanan kerja berlebih, serta mendorong terciptanya kesejahteraan di lingkungan kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *work-life balance* terhadap beban kerja pegawai. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan bukti empiris dan menjadi panduan strategis bagi instansi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehat, dan produktif.

²³ Yuslinda Yuslinda, Niar Astaginy, and Hendrik Hendrik, 'Pengaruh Beban Kerja Dan Work Life Balance Terhadap Stres Kerja Pada Unsur Pimpinan Dilingkup Fakultas USN Kolaka', *Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Bisnis*, 1.2 (2023), pp. 202–12
<https://jurnal.ittc.web.id/index.php/jakbs/index>.

²⁴ Siti Lucyana Nurhasanah, "Keseimbangan Kehidupan Kerja Ditinjau Dari Beban Kerja Dan Dukungan Sosial Pada Polisi," *Psikoborneo* 9, no. 3 (2021): 594–607,
<https://doi.org/10.30872/psikoborneo>.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana tingkat *Work-Life Balance* pegawai di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin?
2. Bagaimana tingkat beban kerja pegawai di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin?
3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara *Work-Life Balance* terhadap beban kerja pegawai di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui tingkat *Work-Life Balance* pegawai di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin.
2. Untuk mengetahui tingkat beban kerja pegawai di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin.
3. Untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara *Work-Life Balance* terhadap beban kerja pegawai di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin.

D. Signifikansi Penelitian

1. Manfaat Teoritis:

Penelitian ini secara teoritis diharapkan akan memajukan pengetahuan tentang bagaimana *work-life balance* mempengaruhi beban kerja, khususnya dalam lingkungan organisasi pemerintah. Hasil penelitian ini kemudian dapat membantu dalam perumusan dan evaluasi ide-ide terkait dalam ranah

psikologi organisasi dan industri. Sebagai hasilnya, penelitian ini berpotensi menjadi panduan yang bermanfaat untuk penelitian terkait di masa depan.

2. Manfaat Praktis:

Penelitian ini secara praktis diharapkan dapat memberikan saran yang akan membantu Dinas Perdagangan dan Industri Kota Banjarmasin dalam meningkatkan dalam upaya untuk lebih baik dalam peningkatan *work-life balance* serta juga dalam pengelolaan beban kerja para pegawainya. Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk membantu karyawan mengenali faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *work-life balance* mereka. Disamping itu, hasil penelitian ini bisa menjadi pedoman bagi pengambil kebijakan dalam mengatasi masalah kekurangan sumber daya manusia dan meningkatkan efisiensi kerja. Dengan meningkatkan kesejahteraan pegawai, diharapkan pelayanan publik dari Dinas Perdagangan dan Perindustrian akan menjadi lebih baik.

E. Definisi Operasional

Setiap variabel penelitian memiliki definisi operasional yang tercantum di bawah ini:

1. *Work-Life Balance*

Fisher mendefinisikan *work-life balance* sebagai kemampuan individu dalam mengelola tuntutan kehidupan pribadi dan pekerjaan secara

efektif tanpa menciptakan konflik yang berlebihan²⁵. Keseimbangan ini tidak hanya berarti menghindari konflik, tetapi juga mencakup tercapainya manfaat positif di kedua ranah, di mana pengalaman yang baik di satu sisi dapat memperkuat sisi lainnya. Individu yang memiliki keseimbangan ini umumnya lebih mampu menyesuaikan diri terhadap berbagai tantangan hidup dan pekerjaan²⁶.

Dalam konteks penelitian ini, *work-life balance* diartikan sebagai kondisi di mana pegawai mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka dalam hal waktu, energi, dan perhatian. Penelitian ini mengukur *work-life balance* melalui empat aspek utama, yaitu, *Work Interference with Personal Life* (WIPL) artinya sejauh mana pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi, *Personal Life Interference with Work* (PLIW) artinya sejauh mana urusan pribadi mengganggu pekerjaan, *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL) artinya kontribusi positif pekerjaan terhadap kehidupan pribadi, dan *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW) artinya kontribusi positif kehidupan pribadi terhadap pekerjaan.

Keempat aspek ini digunakan untuk mengetahui bagaimana interaksi antara dua ranah tersebut dirasakan oleh pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin, baik dari sisi konflik maupun dukungan yang muncul.

²⁵ Fisher, Bulger, and Smith, "Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement."

²⁶ Fisher, Bulger, and Smith.

2. Beban Kerja

Gawron mendefinisikan beban kerja sebagai kumpulan tuntutan dari pekerjaan yang mencakup usaha, aktivitas, dan pencapaian yang harus dilakukan. Dalam konteks penelitian ini, beban kerja didefinisikan sebagai persepsi pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin terhadap tuntutan pekerjaan yang meliputi aspek beban mental, beban usaha, dan beban waktu²⁷. Beban kerja dianggap tinggi apabila pegawai merasa terbebani secara mental, harus mengerahkan usaha berlebih, dan terdesak oleh keterbatasan waktu. Sebaliknya, beban kerja yang seimbang mencerminkan kesesuaian antara tuntutan tugas dan kapasitas individu dalam menyelesaikannya.

F. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian oleh Zubair Hassan, Ajeerath Ali, dan Mohamed Imran (2024) yang dimuat dalam *Sarcouncil Journal of Economics and Business Management* meneliti pengaruh beban kerja dan stres terhadap *work-life balance*, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai di institusi pendidikan tinggi di Maladewa. Melalui survei kuantitatif terhadap 200 akademisi dan tenaga administrasi, ditemukan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres dan keseimbangan kehidupan kerja, namun tidak terhadap komitmen dan kinerja. Stres terbukti menjadi mediator penting yang menurunkan komitmen, kinerja, dan *work-life balance*. Penelitian ini relevan

²⁷ J. Gawron, *Human Performance, Workload, and Situational Awareness Measures Handbook*.

karena sama-sama mengkaji hubungan antara beban kerja dan *work-life balance*, meskipun pada penelitian ini stres digunakan sebagai variabel mediasi, sementara dalam penelitian saya keseimbangan kehidupan kerja diposisikan sebagai variabel independen²⁸.

2. Penelitian oleh Sana Rashid, Qazi Abdul Subhan, dan Muhammad Imran (2022) yang diterbitkan dalam *International Journal of Business and Management Sciences* meneliti pengaruh *work-life balance*, beban kerja, dan dukungan atasan terhadap kinerja guru di sekolah swasta di Islamabad, dengan stres sebagai variabel mediasi. Berdasarkan data dari 280 responden, ditemukan bahwa *work-life balance* dan dukungan atasan meningkatkan kinerja guru, sementara secara tak terduga, beban kerja juga berpengaruh positif terhadap kinerja. Stres terbukti menjadi mediator antara beban kerja dan kinerja, serta antara *work-life balance* dan kinerja, namun tidak antara dukungan atasan dan kinerja. Penelitian ini serupa dengan penelitian saya dalam penggunaan metode kuantitatif dan instrumen skala Likert. Namun, fokus dan objek penelitiannya berbeda: penelitian ini menyoal guru dengan variabel yang lebih kompleks, sedangkan penelitian saya berfokus pada pengaruh *work-life balance* terhadap beban kerja pegawai di instansi pemerintah, tanpa melibatkan stres atau kinerja sebagai variabel²⁹.

²⁸ Zubair Hassan, Ajeerath Ali, and Mohamed Imran, "Influence of Workload and Level of Stress on Work Life Balance, Organizational Commitment and Performance among the Employees in Higher Education Context of Maldives," *SARC Publisher* 3, no. 12 (2024): 15–30, <https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.14502302>.

²⁹ Sana Rashid, Qazi Abdul Subhan, and Muhammad Imran, "Impact of Work Life Balance, Workload and Supervisory Support on Teachers' Job Performance with Mediating Role of Stress: A Case of Private Institutions," *International Journal of Business and Management Sciences* 3, no. 1 (2022): 21–34, <https://www.ijbms.org/index.php/ijbms/article/view/116>.

3. Penelitian oleh Jyoti Kamboj dan Eronimus A. (2025) dalam jurnal *TWIST* Vol. 20 No. 1 meneliti hubungan antara beban kerja, *work-life balance*, dukungan organisasi, dan niat keluar karyawan menggunakan metode survei kuantitatif dan analisis SEM melalui AMOS. Penelitian ini melibatkan 562 responden dari berbagai sektor di Haryana, India. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* secara signifikan memengaruhi beban kerja dan menjadi mediator antara beban kerja dan niat untuk keluar. Selain itu, dukungan organisasi terbukti mampu mengurangi dampak negatif beban kerja terhadap keseimbangan kehidupan kerja. Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian saya dalam hal pendekatan kuantitatif dan penggunaan kuesioner. Namun, perbedaannya terletak pada fokus dan kompleksitas variabel: penelitian ini memasukkan dukungan organisasi dan niat keluar sebagai variabel tambahan, sedangkan penelitian saya hanya menyoroti pengaruh langsung *work-life balance* terhadap beban kerja pegawai di instansi pemerintah³⁰.
4. Penelitian oleh Erlina Ambar Anggita Putri dan Rasistia Wisandianing Primadineska (2023) dalam *Jurnal Cakrawangsa Bisnis* Vol. 4 No. 1 meneliti pengaruh beban kerja terhadap kinerja dengan *work-life balance* sebagai variabel mediasi. Studi ini menggunakan metode kuantitatif dengan 80 responden dari Dewan Distrik Ngawi yang dipilih secara jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui survei daring dengan skala Likert lima poin, dan

³⁰ Jyoti Kamboj and A. Eronimus, "Hypothesized the Relationship between Workload , Work-Life Balance , Organisational Support and Employees ' Turnover Intentions : Moderated Mediation Analysis" 20, no. 1 (2025): 326–41, <https://doi.org/10.5281/twist.10049652>.

dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, normalitas, serta uji asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* memediasi hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini relevan karena membahas keterkaitan antara beban kerja dan *work-life balance* seperti dalam penelitian saya. Namun, perbedaannya terletak pada pendekatan analisis: studi ini menempatkan *work-life balance* sebagai variabel mediasi, sedangkan penelitian saya menekankan pengaruh langsung antara *work-life balance* dan beban kerja tanpa variabel perantara³¹.

5. Penelitian oleh Regina Yusticia Firdaus, Herma Wiharno, dan Lili Karmela Fitriani (2024) dalam *Syntax Admiration* Vol. 5 No. 4 meneliti pengaruh beban kerja, stres kerja, dan *work-life balance* terhadap kepuasan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada 354 karyawan PT Global Jet Express. Menggunakan metode kuantitatif dan pendekatan deskriptif-verifikatif, penelitian ini menemukan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan OCB, sedangkan beban kerja dan stres tidak menunjukkan pengaruh signifikan. Kepuasan kerja juga terbukti menjadi mediator antara *work-life balance* dan OCB. Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian saya dalam penggunaan metode kuantitatif dan instrumen skala Likert. Namun, perbedaannya terletak pada fokus variabel dan konteks: penelitian ini menyoroti dampak *work-life balance* terhadap kepuasan kerja dan perilaku organisasi, sedangkan penelitian saya berfokus

³¹ Erlina Ambar et al., "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Dengan Work Life Balance Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Pegawai DPRD Kab. Ngawi)," *Ambar Anggita P. & Rasistia Wisandianing P* 4, no. 1 (2023): 41–54.

pada pengaruh *work-life balance* terhadap beban kerja dalam lingkup instansi pemerintah³².

³² Regina Yusticia Firdaus, Herma Wiharno, and Lili Karmela Fitriani, "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Organizational Citizenship Behavior," *Syntax Admiration* 5, no. 4 (2024): 1334–52.