

## Peran Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Bank X di Kota Surabaya

Widya Surya Andini

e-mail: [andiniwidya454@gmail.com](mailto:andiniwidya454@gmail.com)

Hesty Prima Rini

e-mail: [hestyprimarini.mnj@upnjatim.ac.id](mailto:hestyprimarini.mnj@upnjatim.ac.id)

Ayundha Evanthy

e-mail: [ayundha.evanthy.mnj@upnjatim.ac.id](mailto:ayundha.evanthy.mnj@upnjatim.ac.id)

(Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur)

**ABSTRAK :** Karyawan adalah aspek yang memiliki peran dalam keberlanjutan organisasi yang disebabkan oleh banyak faktor. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengkaji pengaruh *work overload*, *work life balance* pada kinerja karyawan dengan variabel mediasi kepuasan kerja karyawan Bank X di Kota Surabaya. Metode kuantitatif digunakan untuk 40 responden yang diperoleh dari teknik *sampling* jenuh serta analisis data dan uji hipotesis menerapkan metode SEM-PLS. Hasil analisis mengindikasikan bahwa *work overload* tidak berkontribusi pada kinerja karyawan namun dapat menjadi sebab kepuasan kerja meningkat, *work life balance* dapat berkontribusi pada meningkatnya kinerja dan kepuasan kerja karyawan, serta kepuasan kerja dapat berperan sebagai mediasi *work overload* dan *work life balance* pada kinerja karyawan

**Kata kunci** – Work Overload, Work Life Balance, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja

**ABSTRACT :** Employees are an aspect that has a role in the sustainability of an organization caused by many factors. This study aims to examine the effect of work overload, work life balance on employee performance with the mediation variable of Bank X employee satisfaction in the city of Surabaya. Quantitative methods were used for 40 respondents obtained from saturated sampling techniques as well as data analysis and hypothesis tests using the SEM-PLS method. The results of the analysis indicate that work overload does not contribute to employee performance but can be the cause of increased job satisfaction, work life balance can contribute to increased employee performance and job satisfaction, and job satisfaction can play a role as a mediator of work overload and work life balance in employee performance

**Keywords** – Work Overload, Work Life Balance, Employee Performance, Satisfaction Balance

### PENDAHULUAN

Karyawan merupakan komponen penting dalam organisasi yang berkaitan dengan SDM yang berperan dalam mencapai tujuan organisasi melalui perencanaan dan pelaksanaan strategi organisasi. Menurut data Kemnaker Republik Indonesia tahun 2024 jumlah penduduk yang bekerja pada sektor perbankan lebih dari satu juta orang. Sektor perbankan adalah salah satu sektor jasa yang

memiliki tekanan dan dinamika kerja tinggi dengan regulasi yang ketat. Sektor perbankan memiliki peran penting dalam mendukung aktivitas ekonomi dan pembangunan nasional. BEI melaporkan sektor ini sebagai sektor terbesar di pasar modal Indonesia dengan posisi lima besar dalam kinerja pasar modal merupakan produk perbankan.

Peran yang besar menimbulkan tekanan kerja tinggi bagi karyawan untuk mempertahankan dan meningkatkan produktivitas serta kualitas pelayanan. Kepuasan pelanggan menjadi tolak ukur utama dalam menilai kinerja perbankan. Hal ini berkaitan dengan peran *frontliner* untuk menjaga hubungan dan kepercayaan nasabah melalui pelayanan transaksi dan penanganan keluhan yang mumpuni. Pada Bank X terdapat beberapa keluhan nasabah berkaitan dengan pelayanan yang menunjukkan kinerja staf masih belum optimal. Selain itu, target kinerja belum tercapai meskipun ada peningkatan realisasi kinerja secara bertahap. Karyawan yang terampil dan berpengalaman adalah aset penting dalam operasional bank, namun tekanan kerja tinggi, tuntutan target, panjangnya jam kerja, dan tanggung jawab menjaga kepercayaan nasabah yang menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan kinerja.

Indikasi adanya *work overload*, yaitu beban kerja yang melebihi kapasitas karyawan, ditunjukkan dengan peningkatan jumlah lembur setiap tahunnya. Mayoritas karyawan pada Bank X merasa setuju bahwa mereka mengalami tugas berlebihan dan tambahan pekerjaan di luar jam kerja. Kondisi ini menunjukkan adanya tuntutan kerja yang tinggi dan ketidaksesuaian dengan batas tanggung jawab jam kerja, yang berpotensi menurunkan kinerja. Penelitian menemukan *work overload* dapat menurunkan kinerja karyawan karena stres dan kelelahan (Pamungkas & Sridadi, 2020). Namun, penelitian lain menunjukkan *work overload* meningkatkan kinerja karyawan, terutama pada karyawan muda dengan stamina yang tinggi (Yogata et al. 2023).

Selain *work overload*, keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work life balance*) juga memengaruhi kinerja karyawan. Studi SEEK dan Boston Consulting Group (BCG) menyatakan 43% karyawan Indonesia menjadikan keseimbangan tersebut sebagai prioritas dalam menentukan tempat bekerja. Mayoritas karyawan pada Bank X merasa terlibat penuh dalam pekerjaan dan merasa terpenuhi dengan keseimbangan yang diterapkan. Penelitian menemukan bahwa keseimbangan yang terpenuhi mampu meningkatkan fokus serta produktivitas (Ekpechi et al. 2023). Namun, penelitian lain menemukan bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh keseimbangan pekerjaan dikarenakan faktor lain yang lebih dominan (Zerlina & Budiono, 2024).

Berkaitan dengan hal tersebut, pemenuhan kepuasan kerja merupakan faktor penting. Bank X berkomitmen meningkatkan kenyamanan kerja melalui kebijakan jenjang karir, reward, dan pelatihan. Namun, data survei menunjukkan adanya penurunan kepuasan kerja yang dapat menurunkan performa dan komitmen karyawan. Penelitian menunjukkan kinerja karyawan dapat meningkat disebabkan kepuasan yang menciptakan motivasi intrinsik (Samprastyo et al. 2021). Namun, penelitian lain menemukan kepuasan kerja tidak menjadi hal penting karena karyawan lebih fokus pada pencapaian target (Rahmawan & Adiwati, 2021)

Berdasarkan data dan pernyataan yang telah diuraikan sebelumnya penelitian ini digunakan untuk mengukur sejauh mana *work overload*, *work life balance*, dan kinerja karyawan saling berkaitan seiring dengan kepuasan kerja yang ditujukan pada karyawan Bank X di Kota Surabaya

## TINJAUAN PUSTAKA

### **Work overload**

*Work overload* merupakan kondisi dimana terdapat tuntutan pekerjaan lebih yang mengharuskan karyawan melakukannya dengan batasan tertentu (Supriyatin et al., 2021). *Work overload* mengharuskan karyawan mengerjakan pekerjaan dalam waktu bersamaan dan tidak sesuai kemampuan yang dimiliki (Dorianti et al. 2024). Indikator pada variabel ini dikemukakan oleh Tahir meliputi *task excess*, *physical/mental load*, dan *work at odd times* (Supriyatin et al., 2021)

### **Work life balance**

*Work life balance* mengartikan keahlian karyawan dalam mengelola waktu, tenaga, emosi, sikap, dan tanggung jawabnya pada pekerjaan (Mubarak, 2023). *Work life balance* berkaitan dengan persepsi individu terkait kehidupan di luar pekerjaan apakah bertentangan dengan pekerjaan maupun sebaliknya (Galis & Puspitadewi 2022). Indikator pada variabel ini dikemukakan oleh Greenhaus meliputi *time balance*, *involvement balance*, dan *satisfaction balance* (Talip et al., 2021)

### **Kinerja Karyawan**

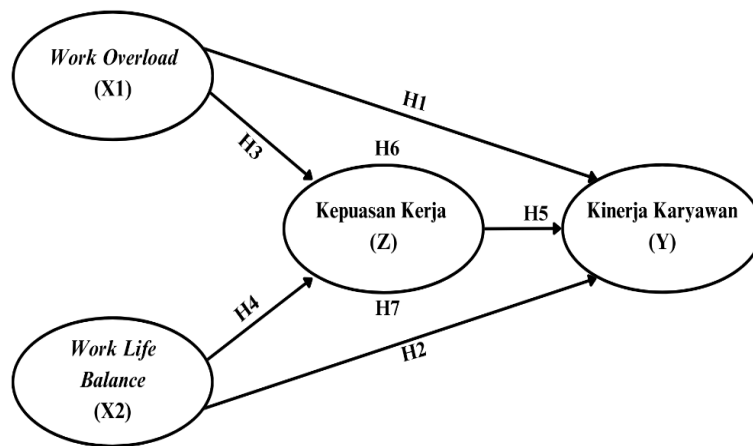
Kinerja karyawan merujuk pada mutu dan hasil pekerjaan yang dituntaskan oleh karyawan (Pangestu et al., 2022). Kinerja karyawan juga merupakan tingkat keberhasilan secara nyata dan dapat dilihat serta mampu dicapai oleh karyawan (Cholishoh, 2021). Indikator pada variabel ini dikemukakan oleh Pradhan dan Jena meliputi *task performance*, *adaptive performance*, dan *contextual performance* (Halim et al., 2023)

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan respon individu pada bermacam aspek dalam pekerjaan meliputi lingkungan kerja, interaksi dengan rekan kerja, dan keselarasan antara tujuan pribadi dan tugas pada pekerjaan (Novianti et al. 2023). Kepuasan kerja pada setiap individu dirasakan secara berbeda-beda karena sifatnya pribadi (Manda, 2020). Indikator pada variabel ini dikemukakan oleh Jalagat meliputi *the work it self*, *the quality of supervision*, *the relationship with coworkers*, *promotion oportunities*, dan *pay* (Thirusanku & Yin, 2022)

## METODE

Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif dan penggunaan *sampling* jenuh dalam proses penentuan jumlah responden yang menggunakan sampel dari seluruh populasi dengan jumlah 40 orang karyawan Bank X di Kota Surabaya. Data dikumpulkan melalui survei berdasarkan instrumen pernyataan terstruktur dengan mendistribusikan kuesioner melalui *google form* kepada karyawan dan wawancara pada pihak terkait serta data sekunder berupa dokumentasi internal perusahaan, penelitian terdahulu, data survei lembaga terkait, serta data pendukung yang dipublikasikan. Analisis data dengan penggunaan *Structural Equation Model* (SEM) berbasis komponen dengan penggunaan *Partial Least Square* (PLS) untuk pengujian validitas, reliabilitas, dan hipotesis penelitian.



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Dari kerangka konseptual di atas, berikut hipotesis dalam penelitian ini:

H1: Diduga *Work overload* berpengaruh negatif pada Kinerja Karyawan

H2: Diduga *Work life balance* berpengaruh positif pada Kinerja Karyawan

H3 : Diduga *Work overload* berpengaruh negatif pada Kepuasan Kerja karyawan

H4: Diduga *Work life balance* berpengaruh positif pada Kepuasan Kerja karyawan

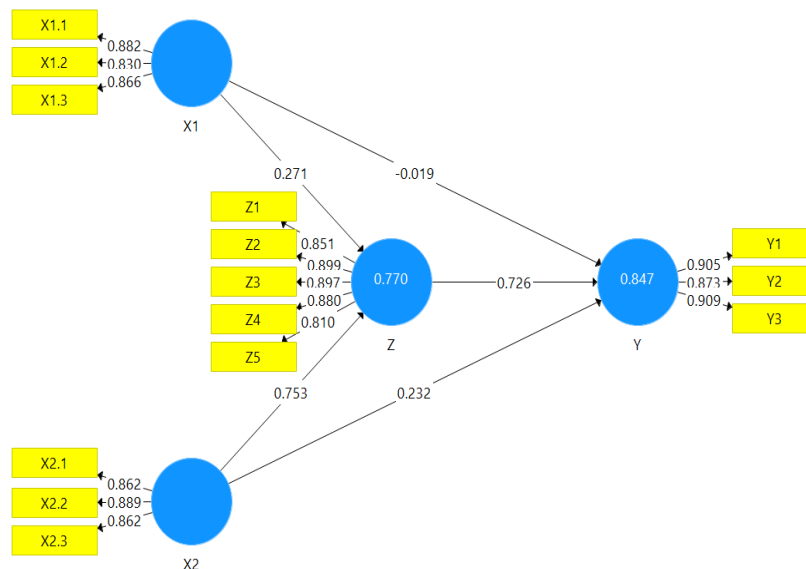
H5: Diduga Kepuasan Kerja berpengaruh positif pada Kinerja Karyawan

H6: Diduga Kepuasan Kerja dapat memediasi pengaruh *Work overload* pada Kinerja Karyawan

H7: Diduga Kepuasan Kerja dapat memediasi pengaruh *Work life balance* pada Kinerja Karyawan

## HASIL ANALISIS

### Pengujian Outer Model



Gambar 2 Output PLS

Gambar 2 menunjukkan bahwa setiap indikator yang digunakan untuk pengukuran pada penelitian memiliki validitas yang baik dilihat dari besaran angka pada setiap panah kecil menunjukkan nilai besaran lebih dari 0,7. Berdasarkan analisis ditemukan bahwa kontribusi terbesar

pada *work overload* adalah *task excess* berupa tugas tambahan di luar tanggung jawab karyawan dengan besaran nilai 0,882. Pada *work life balance* kontribusi terbesar adalah *involvement balance* berupa keseimbangan keterlibatan karyawan pada dua peran dengan besaran nilai 0,889. Sementara itu pada kepuasan kerja kontribusi yang paling besar adalah *the quality of supervision* berupa peran supervisi atau pimpinan bagi karyawan dengan besaran nilai 0,899. Serta memiliki kemampuan dalam menjelaskan fenomena dilihat dari besaran angka di dalam lingkaran dengan nilai yang termasuk kategori kuat

#### Pengujian Inner Model

Tabel 1 Hasil R-Square

|                      | R-Square |
|----------------------|----------|
| Kinerja Karyawan (Y) | 0.847    |
| Kepuasan Kerja (Z)   | 0.770    |

Sumber: Data diolah, 2025

Nilai R Square pada variabel dependen atau kinerja karyawan memiliki besaran 0.847 serta pada variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai memiliki besaran 0.770. Mengartikan, sebesar 84,7% dan 77% model memiliki kemampuan dalam menjelaskan setiap fenomena dengan kategori kuat

## PEMBAHASAN

### Pengaruh *Work overload* Terhadap Kinerja Karyawan

*Work overload* tidak memengaruhi kinerja karyawan. Tingginya *work overload* terutama pada tambahan tugas di luar tanggung jawab tidak berpengaruh terhadap penurunan maupun peningkatan kinerja karyawan. Pada karyawan Bank X terdapat integritas dan kejujuran serta usaha untuk memaksimalkan waktu dan tenaga yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya secara optimal. Karyawan tidak mempermasalahkan adanya tugas berlebih dan terus berfokus pada penyelesaian tugas tersebut, sehingga kinerja yang dihasilkan dapat tercapai. Pencapaian kinerja bergantung pada karyawan itu sendiri. *Work overload* tidak berkontribusi pada kinerja karyawan dengan adanya pengoptimalan waktu dan tenaga untuk menyelesaikan pekerjaan (Nurshoimah, et al. 2023)

### Pengaruh *Work life balance* Terhadap Kinerja Karyawan

Penerapan *work life balance* yang tepat berkontribusi pada meningkatnya kinerja karyawan. Penerapan *work life balance* di Bank X menciptakan karyawan yang dapat berkontribusi dan terlibat dalam pekerjaan tanpa mengorbankan waktu pribadinya. Karyawan dapat menyeimbangkan perannya pada dua aspek tersebut sesuai dengan prioritasnya. Selain itu, sikap profesional dan patuh terhadap standar operasional prosedur selalu diterapkan oleh karyawan Bank X dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif. *Work life balance* berkontribusi pada kinerja karyawan dimana karyawan tetap melakukan tugasnya dan memiliki waktu untuk aktif pada kegiatan di luar pekerjaan (Olanda & Swasti, 2023)

### Pengaruh *Work overload* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

*Work overload* yang tinggi memberikan kontribusi pada meningkatnya kepuasan kerja karyawan. Tambahan pekerjaan di luar tanggung jawab pada *work overload* tidak menjadi permasalahan bagi karyawan. Peran pemimpin pada Bank X yang merupakan aspek kepuasan kerja dapat meredam efek negatif *work overload* seperti tambahan pekerjaan di luar tanggung jawab

karyawan. Pemimpin selalu memberikan dukungan dan bantuan kepada karyawan apabila terjadi permasalahan. Perusahaan juga selalu memberikan penghargaan berupa upah lembur apabila karyawan harus bekerja melebihi jam kerja dikarenakan beban pekerjaan bertambah. *Work overload* berkontribusi pada kepuasan kerja didasarkan berbagai faktor untuk menciptakan pemenuhan kepuasan kerja (Nugraha, 2024)

#### **Pengaruh *Work life balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Penerapan *work life balance* yang tepat berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja karyawan. Implementasi *work life balance* pada perusahaan memberikan dampak keberhasilan dalam pengelolaan waktu bekerja. Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan secara optimal dan tetap memiliki waktu untuk melakukan aktivitas lain. Pada Bank X pemenuhan keseimbangan kehidupan karyawan tersebut sangat diperhatikan karena dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan memperkuat hubungan sosial karyawan dengan keluarga dan lingkungan sekitar melalui berbagai kegiatan. *Work life balance* berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja dengan menjaga agar karyawan tidak kehilangan kehidupan pribadi maupun sebaliknya (Pratama & Setiadi, 2021)

#### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Kepuasan kerja terpenuhi dapat berkontribusi pada meningkatnya kinerja karyawan. Pemenuhan aspek kepuasan kerja dalam hal fungsi pemimpin menjadi pengaruh terbesar peningkatan kinerja karyawan. Pada Bank X peran pemimpin yang terbuka dan mau bekerjasama menciptakan rasa nyaman dan aman pada karyawan ketika menghadapi permasalahan, sehingga karyawan tidak mengalami kesulitan dalam memenuhi tanggung jawab pekerjaannya dan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan tersebut. Kepuasan kerja berkontribusi pada kinerja karyawan dengan pemenuhan kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri (Amavisca & Sukarno, 2023)

#### **Pengaruh *Work overload* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja mampu menjalankan perannya sebagai mediasi *work overload* pada kinerja karyawan. *Work overload* berpotensi menimbulkan stres dan kelelahan pada karyawan yang dapat mempengaruhi kinerjanya. Dampak negatif pada karyawan Bank X diminimalkan dengan faktor peredam berupa pemenuhan berbagai aspek kepuasan kerja. Karyawan yang merasakan kepuasan atas pekerjaannya menunjukkan kemampuan dalam mengelola tekanan dan stres yang ditunjukkan melalui profesionalitas bekerja. Dukungan sosial dari lingkungan seperti rekan kerja maupun atasan juga diperlukan agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya meskipun menghadapi beban kerja yang tinggi. Kepuasan kerja yang terpenuhi dapat menjadi mediasi *work overload* pada kinerja karyawan (Nugraha, 2024)

#### **Pengaruh *Work life balance* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja mampu menjalankan perannya sebagai mediasi *work life balance* pada kinerja karyawan. Penerapan keseimbangan yang tepat pada Bank X membuat karyawan mampu mengelola waktu dan tenaga secara efektif. Kondisi tersebut didukung oleh pemenuhan kepuasan kerja berkaitan dengan penerimaan manfaat bagi karyawan yang menciptakan dorongan internal karyawan untuk bekerja lebih optimal. Sehingga pemenuhan kepuasan kerja memperkuat dampak positif dari keseimbangan tersebut pada kinerja karyawan. Kepuasan kerja yang terpenuhi dapat menjadi mediasi *work life balance* pada kinerja karyawan (Suwandi & Suhakim, 2023)

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis, *work overload* tidak dapat memengaruhi kinerja karyawan yang mengartikan bahwa tinggi rendahnya *work overload* tidak memengaruhi peningkatan maupun penurunan kinerja karyawan. *Work overload* yang tinggi memberikan kontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan. *Work life balance* yang penerapannya dilakukan dengan tepat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Selain itu, kepuasan kerja dapat memediasi beban kerja berlebih dan keseimbangan kehidupan pada kinerja karyawan. Hal tersebut mengartikan bahwa kepuasan kerja yang terpenuhi berperan penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Bagi peneliti selanjutnya dapat memperluas penggunaan variabel lain yang berpotensi menciptakan peningkatan kinerja karyawan terutama dalam lingkungan perbankan yang dinamis.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amavisca, A., & Sukarno, G. (2023). Analisis Pengembangan Karir, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Dreams Tour & Travel. *Jurnal Manajemen Dan Sains*, 8(1), 9–14. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i1.877>
- Cholishoh, A. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Indoexim International). *Pharmacognosy Magazine*, 75(17), 399–405.
- Dorianti, D., Veronica, M., & Wulandari, T. (2024). Pengaruh Work Overload Dan Stres Pada Pt Semadak Serunting Sakti Palembang. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7, 4491–4500.
- Ekpechi, Chinemerem, S., & IGWE, A. (2023). *Influence Work-Life Balance on Employee Performance in Commercial Banks in Enugu State*. 4, 14–33.
- Galis, E. E., & Puspitadewi, N. W. S. (2022). The Relationship between Work Life Balance and Burnout in PT. X. *Character : Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(03), 888–898.
- Halim, N. N. A., Rashid, A. H. A., Zulkifli, N. N., & Ibrahim, A. (2023). The Impact Between on-The-Job Training and Employee Performance. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 13(15), 40–53. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v13-i15/18677>
- Manda, B. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Manegggo: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170.
- Mubarak, A. (2023). Apakah Work-Life Balance Masih Layak Diteliti? Systematic Review Mengenai Work-Life Balance Terkini. *Schema: Journal of Psychological Research*, 8(2), 68–81. <https://doi.org/10.29313/schema.v8i2.12781>
- Novianti, N., Widia, E., & Heryadi, H. (2023). Determinasi Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Insentif Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Di Kota Tanjungpinang. *Jurnal Dimensi*, 12(3), 771–785. <https://doi.org/10.33373/dms.v12i3.5730>
- Nugraha, B. W. (2024). Pengaruh Work Engagement, Work Life Balance, Dan Work Overload Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan: Peran Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Perbankan. *Kabilah: Journal of Social Community*, 9(1).
- Nurshoimah, T., Nurweni, H., & Hartati, R. (2023). Pengaruh Work Life Balance, Work Overload, dan Burnout terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kulon Progo. *Jurnal Cakrawangsa Bisnis*, 4(1), 27–40.
- Olanda, A., & Swasti, I. K. (2023). The Influence of Work Life Balance, Work Motivation and Dual Role

- Conflict on Employee Performance CV. Huda Jaya Sidoarjo. *Indonesian Journal of Business Analytics*, 3(5), 1619–1630. <https://doi.org/10.55927/ijba.v3i5.5460>
- Pamungkas, A. P., & Sridadi, A. R. (2020). Pengaruh Work Overload terhadap Nurse Performance dengan Burnout sebagai Variabel Intervening di Rumah Sakit X Surabaya. *Business and Finance Journal*, 5(2), 85–94. <https://doi.org/10.33086/bfj.v5i2.1788>
- Pangestu, R. N., Rani, D. S., Tyas, T. S. N., & Farhah, Z. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Perencanaan , Kualitas dan Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 215–228.
- Pratama, H. P., & Setiadi, I. K. (2021). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Perusahaan Startup Di Jakarta. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 4(2), 25–39. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v4i2.6602>
- Rahmawan, R. R., & Adiwati, M. R. (2021). Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Dan Kepuasan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di UD. Rahman (Sidotopo Wetan, Surabaya). *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 5(2), 791. <https://doi.org/10.29040/jie.v5i2.2584>
- Samprastyo, B., Irbayuni, S., & Rini, H. P. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bpr Bank Jombang Perseroda. *REVITALISASI: Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2), 272. <https://doi.org/10.32503/revitalisasi.v10i2.1925>
- Supriyatin, T., Sahroni, D., Irawan, F. I., & ... (2021). Work-overload and Happiness in Generation Y Employees. *Proceding of Inter-Islamic University Conference on Psychology*, 1(1), 1–15.
- Suwandi, & Suhakim, A. I. (2023). Effect of Work-Life Balance on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS*, 6(2), 380–388.
- Talip, D. S. N. A., Hassan, Z., Kasa, M., Sabil, S., & Ibrahim, D. K. A. (2021). The Relationship of Work Life Balance and the Quality of Life among Employees Studying Part Time. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 11(14). <https://doi.org/10.6007/ijarbss.v11-i14/8573>
- Thirusanku, D. J., & Yin, Y. Y. (2022). The Goodness of Rewards and Incentives Dr Janemary Thirusanku Programme Leader for Language cum Senior Lecturer Academic Department. *International Journal of Business and Social Science*, 13(6). <https://doi.org/10.30845/ijbss.v13n6p7>
- Yogata, F. S. H. S., Purba, Y. K., & Jonatan, R. R. (2023). Pengaruh Shift Work, Work Overload, Dan Work Life Balance Terhadap Job Performance Dengan Time Management. *SOSAINS JURNAL SOSIAL DAN SAINS*, 3.
- Zerlina, A. V., & Budiono. (2024). Pengaruh work overload dan work-life balance terhadap job performance melalui job stress pada karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12.