



PENGARUH KESEIMBANGAN KERJA-HIDUP (*WORK-LIFE BALANCE*) DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN: STUDI KASUS PADA SENTRA KONVEKSI DI PAMIJAHAN KABUPATEN BOGOR

Amelia Pitriyani¹, Umban Adi Jaya²

Program Studi Manajemen, Institut Manajemen Wiyata Indonesia
Jl. Masjid No. 41-43, Kota Sukabumi, 43112, Indonesia

Article history:

Received: 2024-05-22

Revised: 2024-05-30

Accepted: 2024-05-31

✉ Corresponding Author:

Amelia Pitriyani: Tel. 085777678723

E-mail: ameliapitriyani98@gmail.com

Abstract

This research aims to determine the effect of work-life balance and workload on employee performance. This research is descriptive quantitative with a saturated sampling technique (total sample). The data collection method in this research uses raw data obtained through a questionnaire survey. The sample in this study consisted of 30 respondents, employees of Pak Karuk convection in Pamijahan, Bogor Regency. Data analysis techniques used in this research include: Variable Validity Test, Cronbach Alpha Reliability Test, and Classic Assumption Test (Normality Test and Multicollinearity Test) as well as Multiple Linear Regression Analysis. To test the hypothesis, this research uses the Coefficient of Determination (R^2), Simultaneous Test (F) and Partial Test (T) using SPSS. The results of this research show that work life balance is not proven to have an effect on employee performance, while workload has an effect on employee performance.

Keywords: Work Life Balance, Workload, Employee Performance

1. Pendahuluan

Persaingan bisnis saat ini disebabkan oleh pesatnya pertumbuhan jumlah perusahaan. Tantangan perusahaan saat ini adalah mempertahankan eksistensinya yang dipengaruhi oleh persaingan yang ada. Dengan demikian, kini perusahaan-perusahaan yang berdaya saing tinggi ditantang untuk meraih keuntungan dan melanjutkan operasional bisnis, hal ini menjadi salah satu tujuan perusahaan. Tidak hanya teknologi berkualitas tinggi yang digunakan dalam operasional perusahaan, tetapi salah satu cara penting bagi perusahaan manufaktur untuk mengatasi situasi ini adalah manajemen personalia. Pengelolaan sumber daya manusia khususnya tenaga kerja merupakan salah satu sumber daya yang sangat penting untuk dikelola, karena produk yang baik tidak dihasilkan dengan teknologi yang berkualitas tinggi, tetapi juga dengan sumber daya manusia yang berkualitas pula. Untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan harus menerapkan manajemen sumber daya yang baik. Hal ini

terlihat ketika suatu perusahaan menciptakan hubungan yang saling menuntut atau timbal balik antara karyawan dan perusahaan. (Lestari et al., 2023)

Oleh karena itu penting untuk mempelajari manajemen sumber daya manusia, terutama kaitannya dengan kinerja pegawai. Selain meningkatkan kualitas hasil kerja karyawan, perusahaan juga harus memperhatikan kondisi kerja karyawannya untuk mencapai tujuan perusahaan, baik itu kebutuhan yang berharga, pembentukan kepentingan sosial, atau rasa kompetensi dalam kehidupan kerja, seperti ketidakseimbangan antara kehidupan pribadinya dan beban kerja yang dia lakukan untuk perusahaan. Ketika karyawan menghabiskan lebih banyak waktu di tempat kerja, terjadi ketidakseimbangan antara waktu kerja dan kehidupan pribadi. (Nasional et al., 2021)

Work-life balance (WLB) merupakan keadaan dimana karyawan dapat menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi. *Work-life balance* (WLB) secara sederhana adalah keadaan di mana seorang karyawan dapat mengatur waktu dengan baik atau menyesuaikan kebutuhan pekerjaan dan pribadi serta kehidupan berkeluarga (Badrianto, 2021). Seseorang yang menerapkan *work-life balance* (WLB) yang baik adalah karyawan yang produktif dan berkinerja tinggi. Selain itu karyawan dapat merasa lebih puas dan bahagia serta lebih kreatif, karena lingkungan di luar perusahaan seperti di rumah, pertemanan dan juga lingkungan kantor yaitu manajemen perusahaan, mendukung kegiatan mereka. Keseimbangan mengacu pada tujuan menyeimbangkan partisipasi individu dalam pekerjaan dan partisipasi non-kerja lainnya. Konsep *work-life balance* didasarkan pada kenyataan bahwa sebagai orang yang adil, seseorang harus mengabdikan dirinya pada pekerjaan dan kehidupan pribadi, karena keduanya sama pentingnya.

Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan merupakan topik penting dalam konteks manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Keseimbangan kehidupan kerja atau *work-life balance* telah menjadi fokus penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Di sisi lain, beban kerja yang berlebihan dapat menjadi penghambat tercapainya keseimbangan kehidupan kerja yang optimal. Beban kerja yang berat dapat menimbulkan stres, kelelahan, dan penurunan motivasi yang dapat berdampak buruk pada kinerja karyawan. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana keseimbangan kehidupan kerja dan beban kerja berinteraksi untuk mempengaruhi kinerja karyawan. (Staff et al., 2020)

Menurut (Suprihatiningsih, 2021) konveksi merupakan usaha industri pakaian jadi yang diproduksi dalam jumlah besar atau massal. Konveksi juga bisa disebut sebagai industri rumah tangga yang produknya berupa pakaian jadi. Konveksi Pakaian Pak Karuk didirikan pada tahun 2016 oleh Bapak Eden (Karuk) yang berlokasi di Pamijahan Kabupaten Bogor. Visinya adalah “menjadi perusahaan pakaian terkemuka yang fokus pada inovasi, kualitas dan kepuasan pelanggan” dan misinya adalah “menyediakan produk-produk berkualitas dengan desain yang kreatif dan inovatif. Tujuannya adalah untuk memenuhi kebutuhan pasar akan pakaian berkualitas dan pakaian unik”. Sejak didirikan, perusahaan ini telah berkembang pesat dan telah menjadi mitra terpercaya berbagai merek dan perusahaan dalam pembuatan pakaian berkualitas tinggi. Mulai dari kaos, kemeja, jaket, blouse hingga seragam, konveksi pakaian ini menawarkan beragam pakaian untuk kebutuhan pribadi maupun perusahaan. Tim desain *brand* siap membantu menciptakan desain yang sesuai dengan keinginan Anda. Dengan fasilitas manufaktur yang canggih dan tenaga kerja yang berpengalaman, konveksi Pak Karuk mampu memproduksi

pakaian dengan kualitas terjamin dalam jumlah banyak dan mengutamakan pengiriman tepat waktu untuk menjamin kepuasan pelanggan.

Kualitas pakaian harus dijaga hingga pakaian sampai ke tangan konsumen. Sebab jika pakaian yang diterima tidak sesuai dengan keinginan konsumen, hal ini tentu merugikan dan melemahkan citra dan merek perusahaan, serta mempengaruhi kepercayaan konsumen terhadap perusahaan yang pada akhirnya menurunkan keuntungan perusahaan. Hal ini membuat perusahaan berusaha menjaga kualitas produk yang dihasilkannya untuk memenuhi permintaan konsumen dan mendorong konveksi untuk benar-benar mempertimbangkan kualitas sumber daya manusianya. Salah satu hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah kinerja karyawannya harus baik. Karena banyaknya evaluasi terhadap karyawan dalam perusahaan memegang peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan. (Sukmawati, 2020)

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh *work-life balance* dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di Sentra Konveksi Pamijahan Kabupaten Bogor. Dalam beberapa tahun terakhir, kinerja karyawan telah menjadi fokus utama bagi perusahaan, dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut perlu dipahami lebih lanjut. Dalam konteks ini, keseimbangan kehidupan kerja dan beban kerja menjadi dua variabel yang sangat penting dalam menentukan kinerja karyawan. *Work-life balance* adalah keseimbangan antara waktu bekerja dengan waktu pribadi, yang memungkinkan karyawan untuk mengatur dan membagi tanggung jawab pekerjaan, kehidupan pribadi, dan tanggung jawab lainnya secara seimbang. Beban kerja, di sisi lain, juga memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja yang terlalu besar tanpa waktu yang cukup untuk beristirahat dan memulihkan diri dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental yang berkepanjangan, serta menurunkan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, 30 orang karyawan Sentra Konveksi Pamijahan Kabupaten Bogor akan didata untuk mendapatkan data tentang *work-life balance* dan beban kerja mereka. Data tersebut kemudian akan dianalisis untuk mengetahui hubungan antara *work-life balance* dan beban kerja dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pemahaman lebih lanjut tentang bagaimana keseimbangan kehidupan kerja dan beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan dapat mengembangkan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui pengelolaan keseimbangan kehidupan kerja dan beban kerja yang lebih baik.

Ada beberapa penelitian terdahulu yang membahas hubungan kompleks antara keseimbangan kehidupan kerja, beban kerja, dan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja yang baik dapat mengurangi beban kerja karyawan sehingga meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja secara keseluruhan (Mulia et al., 2024). Di sisi lain, beban kerja yang berlebihan tanpa keseimbangan kehidupan kerja yang baik dapat menyebabkan penurunan kinerja dan peningkatan pergantian staf. Dengan memperhatikan poin-poin tersebut, perusahaan dapat menerapkan kebijakan dan program yang mendukung tercapainya keseimbangan kehidupan kerja yang optimal sehingga mendorong peningkatan kinerja dan kepuasan karyawan secara keseluruhan.

2. Pengembangan Hipotesis

Hipotesis menurut (Sugiyono, 2019) adalah jawab sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Dari penelitian berikut, diperoleh hipotesis sebagai berikut:

H0 1 : Tidak terdapat pengaruh secara simultan antara keseimbangan kerja-hidup (*work life balance*) dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Ha 1: Terdapat pengaruh secara simultan antara keseimbangan kerja-hidup (*work life balance*) dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

H0 2 : Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara keseimbangan kerja hidup (*work life balance*) terhadap kinerja karyawan pada sentra konveksi di Pamijahan Kabupaten Bogor.

Ha 2 : Terdapat pengaruh secara parsial antara keseimbangan kerja hidup (*work life balance*) terhadap kinerja karyawan pada sentra konveksi di Pamijahan Kabupaten Bogor.

H0 3: Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara beban kerja terhadap kinerja karyawan pada sentra konveksi di Pamijahan Kabupaten Bogor.

Ha 3: Terdapat pengaruh secara parsial antara beban terhadap kinerja karyawan pada sentra konveksi di Pamijahan Kabupaten Bogor.

3. Metode Penelitian, Data, dan Analisis

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2021) penelitian kuantitatif yaitu mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul yang berwujud angka-angka atau menggunakan alat statistik. Sedangkan untuk sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh langsung dari karyawan konveksi Pak Karuk di Pamijahan Kabupaten Bogor.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *sampling* jenuh, di mana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Populasi dan sampel jenuh yang diambil adalah seluruh karyawan konveksi Pak Karuk di Pamijahan Kabupaten Bogor dengan jumlah populasi sebanyak 30 orang yang akan dijadikan sampel jenuh dalam penelitian ini, diantaranya 10 karyawan laki-laki bagian *sewing*, 10 karyawan laki-laki bagian *finishing* dan 10 karyawan perempuan bagian *packing*.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner melalui pertanyaan yang dibagikan kepada karyawan konveksi Pak Karuk di Pamijahan Kabupaten Bogor. Kuesioner adalah data terkait variabel-variabel yang dibahas pada penelitian ini dan dikumpulkan langsung dari responden. Dalam hal ini, peneliti akan menggunakan fasilitas Google Forms.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan program statistika dengan nama *Statistical Product and Services Solutions* (SPSS ver.29). pengujian yang dilakukan dalam penelitian, terdiri dari : 1) Uji Validitas, untuk menunjukkan seberapa baik suatu instrumen yang digunakan untuk mengukur konsep tertentu yang ingin diukur, 2) Uji Reabilitas, yang digunakan dalam penelitian ini akan menggunakan metode *Cronbach Alpha*, di mana semakin besar *Alpha Cronbach* maka akan semakin besar keandalan alat ukurnya, 3) Uji Normalitas, dilakukan untuk melihat apakah data terdistribusi secara normal atau tidak, 4) Uji Regresi Berganda, dengan bantuan dari Uji Pengaruh Simultan (F) dan Uji Parsial (Uji T).

4. Hasil

Regresi Linear Berganda

a. Uji Koefisien Determinasi (R^2) Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.818 ^a	.669	.645	2.603

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X2), Work Life Balance (X1)

Berdasarkan hasil Uji Koefisien Determinasi R^2 maka diperoleh nilai *Adjusted R-Square* sebesar 0,645 (64,5%). Artinya, bahwa kemampuan variabel independen dalam penelitian ini mempengaruhi variabel dependen sebesar 64,5%, sedangkan sisanya sebesar 35,5% (1-0,645) dijelaskan oleh variabel lain selain variabel independent dalam penelitian. Dapat disimpulkan bahwa variabel independent yang digunakan telah mengandung informasi yang dibutuhkan untuk mengukur variabel X1 dan X2.

b. Uji Simultan (F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	370.359	2	185.179	27.320	<.001 ^b
	Residual	183.008	27	6.778		
	Total	553.367	29			

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X2), Work Life Balance (X1)

Dari hasil Uji F di atas, didapatkan hasil Fhitung sebesar 27,320. Berdasarkan Ftabel sebesar 3,35 dapat dinyatakan bahwa Fhitung > Ftabel maka variabel X1 dan X2 berpengaruh kepada Y. Hal ini juga dibuktikan melalui nilai sig sebesar <,001 < 0,05.

c. Uji Parsial (Uji T)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.382	2.595		.147	.884
	Total_X1	.091	.046	.250	2.004	.055

Total_X2	.452	.084	.673	5.402	<.001
----------	------	------	------	-------	-------

1) Dependent Variable: Total_Y

Melalui data di atas dapat disimpulkan bahwa Thitung X1 sebesar 2,004 dan X2 sebesar 5,402. Dengan Ttabel sebesar 2,05183 dapat diinterpretasikan bahwa X1 menunjukkan tidak ada pengaruh secara parsial terhadap Y. Sedangkan X2 berpengaruh secara parsial terhadap Y.

5. Pembahasan Penelitian

Keseimbangan Kerja-Hidup (*Work Life Balance*) Terhadap Kinerja Karyawan

Pada sebelumnya telah dikemukakan hipotesis alternatif pertama bahwa “terdapat pengaruh antara keseimbangan kerja hidup (*work life balance*) terhadap kinerja karyawan pada sentra konveksi di Pamijahan Kabupaten Bogor”. Berdasarkan hasil pengujian dengan Uji T diketahui bobot koefisien keseimbangan kerja-hidup (*work life balance*) terhadap kinerja karyawan sebesar 2,004 dengan Ttabel sebesar 2,05183 ($2,004 < 2,05183$). Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel tidak berpengaruh signifikan antara keseimbangan kerja-hidup (*work life balance*) terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis pertama tidak didukung. Meskipun *work life balance* sering dianggap penting untuk kesejahteraan kinerja karyawan, tapi tidak selalu menjadi penentu utama dalam kinerja mereka terutama bagi karyawan konveksi Pak Karuk. Variabel lain yang lebih mendasar, seperti kemampuan, motivasi, dan budaya organisasi, bisa memainkan peran yang lebih dominan dalam menentukan kinerja karyawan.

Hasil pengujian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang juga mendukung tidak adanya hubungan yang signifikan antara keseimbangan kerja-hidup (*work life balance*) terhadap kinerja karyawan yakni penelitian yang dilakukan oleh (Saifullah, 2020) yang juga meneliti variabel *work life balance* terhadap kinerja karyawan yang memberikan hasil bahwa beberapa karyawan yang memiliki kebutuhan spesifik, seperti memiliki anak yang memerlukan perhatian khusus, sehingga mereka harus beradaptasi dengan jadwal kerja yang tidak seimbang dengan kehidupan pribadi. Dalam kasus seperti ini, karyawan akan memiliki kinerja yang baik meskipun *work-life balance* mereka buruk karena mereka memiliki motivasi yang kuat untuk bekerja. Dengan demikian, perusahaan yang memiliki karyawan dengan kualitas tinggi, seperti memiliki kemampuan, motivasi, dan komitmen yang kuat, dapat memiliki kinerja yang baik meskipun keseimbangan kehidupan kerja mereka buruk. Karyawan dengan kualitas tinggi dapat lebih mudah menangani tekanan dan stres yang timbul dari pekerjaan yang tidak seimbang dengan kehidupan pribadi. Hal tersebut tidak lepas dari peran seorang manajer yang memiliki kemampuan dalam mengelola karyawan, seperti memberikan umpan balik yang konstruktif dan mendukung karyawan, sehingga dapat menghasilkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik meskipun keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan mereka buruk. Manajemen yang memiliki kemampuan seperti ini dapat memiliki karyawan yang lebih termotivasi dan memiliki kinerja yang lebih baik.

Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada sebelumnya telah dikemukakan hipotesis alternatif kedua bahwa “terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan pada sentra konveksi di Pamijahan Kabupaten Bogor”. Berdasarkan hasil pengujian dengan Uji T diketahui bobot koefisien beban kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 5,042 dengan Ttabel sebesar 2,05183 ($5,042 > 2,05183$). Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis kedua dapat didukung.

Hasil pengujian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang juga mendukung adanya pengaruh signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan yakni penelitian yang dilakukan oleh (Neksen et al., 2021) yang juga meneliti variabel beban kerja terhadap kinerja

karyawan yang memberikan hasil bahwa Beban kerja yang berlebihan dapat mengganggu kinerja karyawan karena beberapa alasan. Pertama, beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan karyawan menjadi *overworked* dan *under-staffed*, yang berarti mereka tidak memiliki cukup waktu dan sumber daya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Kondisi ini dapat mengurangi kualitas kerja dan meningkatkan kemungkinan kesalahan. Kedua, beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan karyawan menjadi stres dan depresi. Stres dan depresi dapat mengganggu kinerja karyawan karena mereka tidak dapat fokus pada pekerjaan dan memiliki energi yang kurang untuk menyelesaikan tugas. Kondisi ini dapat berdampak pada kinerja karyawan secara keseluruhan, termasuk kualitas kerja, produktivitas, dan kehadiran. Ketiga, beban kerja yang berlebihan dapat mengganggu kinerja karyawan karena mereka tidak memiliki waktu untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan tersebut. Karyawan yang tidak memiliki waktu untuk mengembangkan diri mereka sendiri tidak dapat meningkatkan kinerja mereka secara efektif, yang berarti mereka tidak dapat memberikan kontribusi yang optimal pada organisasi. Dalam beberapa kasus, beban kerja yang berlebihan dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan, seperti kualitas kerja, produktivitas kerja, kehadiran kerja, dan disiplin kerja. Oleh karena itu, perusahaan harus memastikan bahwa karyawan mereka memiliki beban kerja yang seimbang dan waktu yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Perusahaan juga harus memastikan bahwa karyawan mereka memiliki sumber daya yang cukup untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan

6. Kesimpulan, Batasan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan analisa dan pembahasan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Penelitian ini menyebarkan kuesioner kepada 30 responden karyawan konveksi Pak Karuk di Pamijahan Kabupaten Bogor, dengan kategori 10 karyawan laki-laki bagian *sewing*, 10 karyawan laki-laki bagian *finishing* dan 10 karyawan perempuan bagian *packing*. Range usia didominasi oleh usia 18-25 tahun. Dan wilayah tempat bekerja di area Bogor Barat.
- 2) Ha 1 : *work life balance* tidak terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan, beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. meskipun variabel *work life balance* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, variabel beban kerja tetap memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi, ketika menilai hubungan antara *work life balance* dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh beban kerja menjadi faktor yang signifikan.
- 3) Ha 2 : tidak terbukti bahwa variabel keseimbangan kerja-hidup (*work life balance*) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- 4) Ha 3 : terbukti bahwa variabel beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Batasan dan Saran

Menurut sudut pandang penulis, hasil penelitian ini dapat membantu perusahaan dalam mengoptimalkan strategi pengembangan kinerja karyawan dengan fokus pada pengurangan beban kerja dan meningkatkan kehidupan pribadi dan pekerjaan. Hal ini dibuktikan secara kuantitatif bahwa variabel independent beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Dengan memperhatikan batasan berikut ini, diharapkan penelitian selanjutnya dapat memberikan hasil yang lebih komprehensif dan bermanfaat bagi pengembangan strategi manajemen di berbagai sektor.

- 1) Penelitian ini hanya melibatkan 30 responden yang merupakan sampel kecil dan mungkin tidak cukup untuk menghasilkan kesimpulan yang kuat atau dapat digeneralisasikan ke populasi yang lebih luas.

- 2) Penelitian ini dibatasi pada sentra konveksi di Kecamatan Pamijahan, Kabupaten Bogor. Hasil penelitian mungkin tidak berlaku untuk industri konveksi di lokasi lain atau industri yang berbeda.
- 3) Data dikumpulkan melalui kuesioner, yang mungkin dipengaruhi oleh bias responden dan tidak menggambarkan perilaku atau kinerja nyata secara akurat.
- 4) Penelitian ini hanya mempertimbangkan dua variabel independent (keseimbangan kerja hidup dan beban kerja) tanpa memperhitungkan variabel lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti lingkungan kerja, motivasi, atau kepuasan kerja.

References

- Badrianto, Y. (2021). *Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi*. 4(2), 952–962.
- Lestari, S., Syahriza, R., & Harahap, M. I. (2023). *Volume . 19 Issue 3 (2023) Pages 720-729 INOVASI : Jurnal Ekonomi , Keuangan dan Manajemen ISSN : 0216-7786 (Print) 2528-1097 (Online) Strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan Human resource management stra. 3(3), 720–729.*
- Mulia, J., Sudiby, P., & Dewi, A. R. (2024). *PENGARUH WORK – LIFE BALANCE DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT . ABC KOTA MALANG*. 39–44.
- Nasional, S., Riset, H., Apriyanti, D., & Dirbawanto, N. D. (2021). *Analisis Rekrutmen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT . Catur Pilar Makmur Serjahtera , Focal Point Medan 1 st E-proceeding SENRIABDI 2021*. 1(1), 511–525.
- Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). *Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera*. 2(2), 105–112.
- Saifullah, F. (2020). *Pengaruh Work-Life Balance dan Flexible Work Arrangement Terhadap Kinerja Karyawati Muslimah Konveksi*. 8(1), 29–36.
- Staff, K., Pt, P., Tunggal, M., & Sukabumi, C. (2020). 1 , 2 , 3. 3(3), 46–50.
- Sugiyono. (2019). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF dan R&D* (4th ed.).
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (4th ed.). ALFABETA.
- Sukmawati, I. (2020). *HIGEIA JOURNAL OF PUBLIC HEALTH Potensi Bahaya pada Home industry Konveksi*. 4(3), 384–396.
- Suprihatiningsih. (2021). *Prakarya dan Kewirausahaan Tata Busana di Madrasah Aliyah* (2nd ed.).