

Pengaruh Work-Life Balance dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Telkom Balaikota Makassar

Rahmalia Irwan^{1*}, Muhsin Wahid², Imran Tajuddin³

irwanrahmalia1212@gmail.com^{1*}, muhsin.wahid@umi.ac.id², imran.tajuddin@umi.ac.id³

^{1*}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

^{2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia.

Abstrak

Studi ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* dan beban kerja terhadap kepuasan kerja. Adapun populasi yang dikaji yaitu karyawan PT. Telkom Balaikota Makassar, dan didapat sampel sejumlah 62 responden. Teknik pengambilan sampel dilakukan *purposive sampling* dengan rumus Slovin. Studi ini menerapkan metode kuantitatif, dimana dihimpun melalui beberapa metode yakni kuesioner. Data yang didapat dianalisis dengan cara analisis regresi linear berganda. Secara parsial, studi ini mengindikasikan bahwa (1) *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (2) beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci: Work-Life Balance; Beban Kerja; Kepuasan Kerja

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Kepuasan kerja berkaitan dengan sikap orang terhadap pekerjaan, dan beberapa alasan praktis menjadikan kepuasan kerja sebagai konsep penting bagi para pemimpin. Karyawan atau pegawai tidak hanya bekerja secara formal di kantor, tetapi harus dapat merasakan dan menikmati pekerjaan yang dilakukannya sehingga tidak akan merasa bosan dan lebih tekun dalam beraktivitas bekerja. Karyawan akan lebih bahagia dalam bekerja apabila didukung oleh berbagai situasi yang kondusif sehingga dapat mengembangkan keterampilannya (Candra et al., 2023). Tak hanya itu, menciptakan kepuasan kerja merupakan hal yang sangat penting untuk mendorong kesuksesan fungsi dan pencapaian visi, misi, serta tujuan sebuah organisasi. Menciptakan kepuasan kerja juga mampu meningkatkan produktivitas dan komitmen terhadap organisasi serta menurunkan tingkat pengunduran diri dan penurunan beban kerja karyawan.

PT. Telkom Balaikota Makassar merupakan perusahaan informasi dan komunikasi yang juga bergerak dibidang jasa telekomunikasi yang melayani berbagai keperluan pelanggan terkait jaringan telekomunikasi seperti

pengajuan Jaringan Internet Telkom Indihome, Speedy, Jaringan TV Kabel dan pemasangan jaringan telepon yang berada di Sulawesi Selatan. Selain itu, perusahaan membangun ataupun merancang suatu sistem informasi manajemen untuk menyimpan data dari berbagai divisi lainnya sehingga mempermudah karyawan dalam mencari data pelanggan.

Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. Telkom Balaikota Makassar, maka perusahaan harus tetap menjaga kepuasan kerja karyawannya. Kepuasan kerja mengacu pada sikap karyawan terhadap pekerjaan dalam kaitannya dengan situasi kerja, kerja sama karyawan, penghargaan yang diterima di tempat kerja, dan faktor fisik dan psikologis. Untuk mengetahui bagaimana kondisi awal kepuasan kerja di PT. Telkom Balaikota Makassar, penulis mencoba menyebarkan angket pra-penelitian kepada 5 karyawan. Berdasarkan hasil data yang didapatkan dari pra penelitian maka, memunculkan dugaan bahwa kepuasan kerja pegawai di PT. Telkom Balaikota Makassar masih jauh dari harapan, sebab masih rendahnya kepuasan karyawan dari beberapa aspek seperti tingkat gaji, rekan kerja, pengawasan, promosi jabatan. Adapun beberapa hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja di antaranya *work-life balance* dan beban kerja.

Permasalahan *work-life balance* (WLB) di PT Telkom, seperti pada perusahaan lain, berkaitan dengan bagaimana karyawan dapat menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Menurut salah satu karyawan waktu bersama keluarga itu sangatlah minim, sebab karyawan dominan menghabiskan waktunya di kantor dibandingkan di rumah. *Work-life balance* bukan hanya tentang menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, tetapi juga tentang meningkatkan kualitas hidup karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung WLB agar karyawan dapat bekerja secara optimal dan memiliki kehidupan pribadi yang memuaskan. Tentunya hal ini akan berpengaruh kepuasan kerja karyawan. Semakin baik *work-life balance*, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Fadilla & Assyofa (2022) yang menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Selain itu juga terdapat permasalahan yang terjadi pada karyawan PT. Telkom Balaikota Makassar yaitu beban kerja yang tidak merata, baik antar bagian maupun antar individu, yang bisa menyebabkan stres dan penurunan kinerja. Selain itu, ada juga permasalahan terkait beban kerja yang berlebihan, terutama pada posisi atau bagian tertentu, yang dapat berdampak pada kesehatan fisik dan mental karyawan. Hal ini tentu sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan karyawan. Erlangga et al., (2023) mengemukakan bahwa beban kerja yang berlebih akan menurunkan kepuasan kerja karyawan atau dengan kata lain beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work-life balance* dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pada

karyawan PT. Telkom Balai kota Makassar. *Grand Theory* yang relevan untuk menjelaskan pengaruh *work-life balance* (WLB) dan beban kerja terhadap kepuasan kerja adalah Teori Pertukaran Sosial (*Social Exchange Theory*) dan Teori Limpahan (*Spillover Theory*). Teori Pertukaran Sosial menjelaskan bagaimana karyawan menilai hubungan timbal balik dengan organisasi, sementara Teori Limpahan menjelaskan bagaimana pengalaman di pekerjaan dapat mempengaruhi kehidupan di luar pekerjaan, dan sebaliknya.

Teori ini berfokus pada hubungan timbal balik antara karyawan dan organisasi. Karyawan yang merasa puas dengan hubungan ini, misalnya merasa mendapatkan dukungan dan perlakuan adil, cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi. Sebaliknya, ketidakpuasan dalam pertukaran sosial dapat menyebabkan penurunan kepuasan kerja. Dalam konteks WLB, jika karyawan merasa organisasinya mendukung keseimbangan kehidupan kerja mereka, mereka cenderung lebih puas. Beban kerja yang berlebihan atau tidak adil dapat dianggap sebagai pelanggaran pertukaran sosial, yang berdampak negatif pada kepuasan kerja.

Work-life balance mengacu pada keseimbangan yang sehat antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab kehidupan pribadi dan keluarga (Nurdin dan Rohaeni, 2020). Fisher (2002) mengemukakan bahwa *work-life balance* adalah hal yang dilakukan seseorang dalam membagi waktu di tempat kerja dan aktivitas lain di luar pekerjaan yang di dalamnya terdapat *individual behavior* dimana hal ini dapat menjadi sumber konflik maupun sumber energi bagi diri sendiri. Sedangkan Limanta et al. (2023) mengungkapkan bahwa *work-life balance* merupakan kemampuan seseorang untuk menjalankan tugas pekerjaan dengan komitmen pada keluarga, dan tetap bertanggung jawab pada aktivitas di luar pekerjaan.

Vanchapo (2020) mengemukakan beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Prasetyaningtyas et al (2022) berpendapat bahwa beban kerja merupakan banyaknya suatu rangkaian aktivitas yang perlu dibereskan oleh pekerja dengan waktu yang cukup sedikit, bila mana pekerja yang mampu mengurus pekerjaannya dengan baik dan juga mampu beradaptasi dengan banyaknya suatu tanggungan yang dibebankan oleh atasan maka hal tersebut akan jadi tanggungan untuk pekerja namun sebaliknya, bila mana suatu pekerjaan tidak mampu dilakukan oleh pekerja dan kewajiban serta aktivitas tersebut akan menjadi tanggungan yang berlebih.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para Pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Hakim et al., 2023).

Hasibuan (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sedangkan menurut Jufrizen & Pratiwi (2021) kepuasan kerja adalah keadaan psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja dalam suatu lingkungan pekerjaan karena terpenuhi secara memadai.

Metode Analisis

Bagian Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. Telkom Balaikota Makassar. Teknik pengambilan sampel yaitu teknik *non probability* sampling dengan teknik yang diambil yaitu rumus slovin, sehingga menghasilkan sampel sebanyak 62 responden. Teknik analisis yang digunakan yaitu regresi linear berganda dan uji hipotesis.

Hasil

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui validitas pertanyaan dari setiap variabel, maka r -hitung dibandingkan dengan r -tabel. Berikut hasil uji validitas masing – masing variabel:

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Work-Life Balance (X_1)	$X_{1.1}$	0,568	0,2108	Valid
	$X_{1.2}$	0,635		
	$X_{1.3}$	0,835		
	$X_{1.4}$	0,862		
	$X_{1.5}$	0,850		
	$X_{1.6}$	0,829		
Beban Kerja (X_2)	$X_{2.1}$	0,706	0,2108	Valid
	$X_{2.2}$	0,742		
	$X_{2.3}$	0,532		
	$X_{2.4}$	0,642		
	$X_{2.5}$	0,467		
	$X_{2.6}$	0,474		
	$X_{2.7}$	0,715		
	$X_{2.8}$	0,758		
Kepuasan Kerja (Y)	$Y_{.1}$	0,911	0,2108	Valid
	$Y_{.2}$	0,899		
	$Y_{.3}$	0,772		
	$Y_{.4}$	0,865		
	$Y_{.5}$	0,875		
	$Y_{.6}$	0,904		

Sumber: data diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa seluruh nilai R_{hitung} untuk item pernyataan kuesioner pada variabel penelitian yang digunakan menghasilkan

nilai R_{hitung} yang lebih besar dari nilai R_{tabel} dimana nilai R_{tabel} untuk jumlah sampel 62 ($df-2 = 60$) adalah sebesar 0,195 sehingga seluruh item pernyataan pada masing-masing variabel dapat dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur tingkat konsistensi antara hasil pengamatan dengan instrument atau alat ukur yang digunakan pada waktu yang berbeda-beda. Berikut adalah hasil uji reliabilitas dari masing-masing variable tersebut:

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Work Life Balance	0,857	Reliabel
Beban Kerja	0,782	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,937	Reliabel

Sumber: data diolah (2025)

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai *cronbach Alpha* dari masing-masing variabel sudah lebih besar dari 0.60 sehingga dapat dikatakan bahwa reliabilitas untuk kuesioner sudah dapat diterima

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk melihat sejauh mana pengaruh sikap mental dan motivasi terhadap minat berwirausaha. Adapun perincian dari analisis regresi yang diolah dengan menggunakan program komputerisasi SPSS versi 25 yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 3. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std.Error	Beta		
1	(Constant)	9.845	3.223		3.055	.003
	WLB	1.168	.200	.990	5.852	.000
	BebanKerja	-.430	.181	-.403	-2.380	.021

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data primer, diolah (2025)

Tabel 3 menunjukkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 9,845 + 1,168 X_1 - 0,430 X_2 + e$$

Dalam persamaan regresi linear berganda di atas dapat dijelaskan secara rinci sebagai berikut:

a. Konstan

Konstanta (a) sebesar 9,845 hal ini berarti jika *work life balance* (X_1), dan beban kerja (X_2) secara bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya kepuasan kerja yaitu 9,845.

b. *Work Life Balance* (X_1)

Nilai koefisien regresi (b_1) untuk variabel *work life balance* (X_1) adalah sebesar 1,168. Dalam penelitian ini dapat dinyatakan bahwa *work life*

balance (X_1) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, hal ini menunjukkan bahwa ketika *work life balance* (X_1) meningkat sebesar satu satuan (1%) maka kepuasan kerja (Y) akan meningkat sebesar 1,168.

c. Beban Kerja (X_2)

Nilai koefisien regresi (b_2) untuk variabel beban kerja (X_2) adalah sebesar -0,430. Dalam penelitian ini dapat dinyatakan bahwa beban kerja (X_2) berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

Uji Parsial

Uji t atau uji parsial digunakan untuk mengetahui apakah variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y dengan taraf signifikan sebesar 0,05. Berikut adalah hasil uji parsial

Tabel 4 Uji Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.845	3.223		3.055	.003
	WLB	1.168	.200	.990	5.852	.000
	Beban Kerja	-.430	.181	-.403	-2.380	.021

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data primer, diolah (2025)

Berdasarkan output diatas, maka pengujiannya dapat dijabarkan :

a. Pengaruh *Work life Balance* (X_1) terhadap kepuasan kerja

Hasil olah data di atas diperoleh nilai t_{hitung} variabel *work life balance* sebesar 5,852 dan nilai sig 0,000 berarti variabel *work life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

b. Pengaruh Beban Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja

Hasil olah data di atas diperoleh nilai t_{hitung} variabel beban kerja sebesar -2,380 dan nilai sig 0,021 berarti variabel beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Uji Simultan

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel Y. Pada penelitian ini uji F mengukur kemampuan variabel-variabel independen (X),. Hasil pengujian untuk uji F (simultan) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5 Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	668.767	2	334.383	27.181	.000 ^b
	Residual	725.830	59	12.302		
	Total	1394.597	61			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, WLB

Sumber: Data primer, diolah (2025)

Tabel 5 hasil uji simultan menunjukkan bahwa nilai F sebesar 27,181 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, karena probabilitas atau nilai Sig menunjukkan 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi *work life balance* (X_1), dan beban kerja (X_2) secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Uji Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya proporsi sumbangan variabel independen Berikut adalah tabel hasil uji koefisien determinasi:

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.692 ^a	.480	.462	3.507
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, WLB				
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja				

Sumber: Data primer, diolah (2025)

Koefisien determinasi pada nilai *R Square* yaitu 0,480 atau 48%, yang menunjukkan bahwa variasi dari kepuasan kerja (Y), dapat dijelaskan *work life balance* (X_1), dan beban kerja (X_2), sedangkan sisanya sebesar 52% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi *work life balance* yang dimiliki karyawan PT. Telkom Balaikota Makassar, maka akan meningkatkan kepuasan kerja. Begitupun sebaliknya, semakin rendah *work life balance* yang dimiliki karyawan PT Telkom Balaikota Makassar, maka akan menurunkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian Erlangga et al., (2023) yang menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa ketika individu mampu mengatur waktu antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi, maka akan berdampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga dalam bekerja karyawan akan merasakan emosi positif dan dapat menyelesaikan tanggung jawabnya dengan baik.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dimiliki karyawan PT. Telkom Balaikota Makassar, maka akan menurunkan kepuasan kerja. Begitupun sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja yang dimiliki karyawan PT. Telkom Balaikota Makassar, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Beban kerja yang terlalu tinggi

dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan produktivitas, yang selanjutnya dapat mengurangi kepuasan kerja. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Ramadhan (2024) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa apabila beban kerja meningkat.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil analisis, maka dapat disimpulkan bahwa

1. *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi *work life balance* yang dimiliki karyawan PT. Telkom Balaikota Makassar, maka akan meningkatkan kepuasan kerja. Begitupun sebaliknya, semakin rendah *work life balance* yang dimiliki karyawan PT Telkom Balaikota Makassar, maka akan menurunkan kepuasan kerja karyawan.
2. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dimiliki karyawan PT. Telkom Balaikota Makassar, maka akan menurunkan kepuasan kerja. Begitupun sebaliknya, semakin rendah beban kerja yang dimiliki karyawan PT. Telkom Balaikota Makassar, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil dan analisa yang dilakukan oleh peneliti, penelitian ini masih banyak kekurangan, sehingga perlu diperbaiki dan diperhatikan lagi untuk penelitian selanjutnya. Adapun saran dari penulis adalah:

1. *Work-life balance* dengan indikator keseimbangan waktu merupakan skor terendah sehingga, untuk mencapai keseimbangan waktu yang lebih baik, tolak pekerjaan yang kurang penting, atur prioritas, menghindari distraksi, luangkan waktu untuk diri sendiri dan keluarga, hindari membawa pekerjaan ke rumah, dan berkomunikasi jika butuh bantuan. Beban kerja dengan indikator penggunaan waktu merupakan faktor yang paling mempengaruhi beban kerja, sehingga karyawan di sarankan untuk gunakan teknik manajemen waktu.
2. Untuk peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karena faktor *work life-balance* dan beban kerja berpengaruh sebesar 48% terhadap kepuasan kerja pada penelitian ini, sehingga masih ada 52% faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja selain variabel diteliti.

Daftar Pustaka

Candra, S., Ramly, M., Amang, B., Wahid, & Muhsin. (2023). Effect of Human Resource Development, Organizational Culture, Motivation, and Discipline on Job Satisfaction and Employee Performance PT. Enseval Putera Megatrading Tbk. *IOSR Journal of Business and Management*, 25(1), 40–52.

- Erlangga, D., Subagiana, I. G. M., & Artatanaya, I. G. L. S. (2023). Analisis Pengaruh Work-Life Balance dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Rama Manggala Gas Blitar. *Jurnal Ganec Swara*, 17(1), 1–7.
- Fadilla, S., & Assyofa, A. R. (2022). Pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 2(2), 49–56.
- Fisher, G. G. (2002). Work/Personal life balance. *American Psychological Association*, 23(1).
- Hakim, H., Mas'ud, M., Basalamah, M. S., Sahabuddin, Z. A., & Zakaria, J. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai BPJS Kesehatan Cabang Palopo. *Jurnal Akuntansi & Sistem Informasi (JASIN)*, 1(1), 222–233.
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hudson. (2005). *The Case for Work Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice*. Sydney: Hudson Highland Group, Inc.
- Jufrizen, J., & Pratiwi. (2021). The Effect of Organizational Climate on Employee Job Satisfaction with Work Ethics as A Moderating Variable. *Journal of International Conference Proceedings*, 4(2), 217–231.
- Limanta, A. L., Prihanto, Y. J. N., & Situmorang, R. (2023). Analysis of the Influence of Work-Life Balance, Work Stress, and Job Satisfaction When Working from Home on the Implementation of Permanent Telework Culture in Legal Business. *Journal of Business and Management Review*, 4(1), 1–16.
- Nurdin, S., & Rohaeni, H. (2020). Work-Life Balance and its Impact on Turnover Intention in the Millennium: the Mediation Role of Job Satisfaction. *Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen*, 6(2).
- Prasetyaningtyas, S. W., Darmawan, A., Puhirta, B. P., & Kusmanto, D. A. (2022). Impact Of Workload And Responsibility Load On Work Stres And Job Performance On Construction Projects During The Pandemic. *JAM Journal of Applied Management*, 20(1), 136–145.
- Ramadhan, D. R. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Keseimbangan Kehidupan – Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *JEBI: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(2), 277–289.
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19–27.
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja Dan Stres Kerja*. Pasuruan: Qiara Media.