

Work-Life Balance Sebagai Variabel Mediasi Dalam Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Sendy Patrisya Soukotta¹, Agusthina Risambessy², Samuel Souhoka³

¹⁻³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pattimura

Article Info	ABSTRAK
<i>Article history:</i> Received Aug, 2026 Revised Aug, 2026 Accepted Aug, 2026	
<i>Kata Kunci:</i> Beban Kerja, Work-Life Balance, Kinerja, Karyawan, Perusahaan Umum	
<i>Keywords:</i> Workload, Work-Life Balance, Performance, Employees, Public Enterprises	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan work-life balance sebagai variabel mediasi pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Yapono Kota Ambon. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan lapangan pada Perumda Tirta Yapono Kota Ambon, dengan jumlah sampel sebanyak 73 responden yang ditentukan melalui teknik sampling jenuh. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan aplikasi SmartPLS 4, menggunakan dua model analisis yaitu uji model pengukuran (outer model) dan uji model struktural (inner model). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Beban Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Work-Life Balance. Selain itu, Work-Life Balance terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil pengujian pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa Work-Life Balance mampu memediasi secara signifikan pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa pengelolaan beban kerja yang proporsional serta kemampuan karyawan dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal. Penelitian ini memberikan implikasi bahwa perusahaan perlu memperhatikan distribusi beban kerja yang sesuai dengan kapasitas karyawan serta mendukung terciptanya Work-Life Balance guna meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Dengan demikian, Work-Life Balance menjadi faktor penting yang memperkuat hubungan antara Beban Kerja dan Kinerja Karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Yapono Kota Ambon. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti kepuasan kerja, stres kerja, lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan budaya organisasi, agar diperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif.
	ABSTRACT This study aims to analyze the effect of workload on employee performance, with work-life balance serving as a mediating variable, at the Regional Public Water Utility Company (Perumda) Tirta Yapono in Ambon City. The study population consisted of all field employees at Perumda Tirta Yapono Ambon City, with a sample size of 73 respondents determined through the saturated sampling technique. Data collection was conducted using questionnaires. Data processing was performed using the SmartPLS 4 application, employing two analysis models: the measurement model test (outer model) and the structural model test (inner model). The results indicate that workload has a positive and significant effect on employee performance.

Workload also has a positive and significant effect on work-life balance. Furthermore, work-life balance was found to have a positive and significant effect on employee performance. The analysis of indirect effects demonstrates that work-life balance significantly mediates the impact of workload on employee performance. These findings indicate that managing workload proportionally and enabling employees to maintain a balance between work and personal life can optimize employee performance. The study suggests that the company needs to pay attention to workload distribution aligned with employee capacity and support the creation of work-life balance to enhance productivity and performance. Thus, work-life balance emerges as a crucial factor strengthening the relationship between workload and employee performance at Perumda Tirta Yapono Ambon City. Future research could incorporate other variables that potentially influence employee performance—such as job satisfaction, work stress, work environment, organizational commitment, and organizational culture—to yield more comprehensive results.

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.



Corresponding Author:

Name: Sendy Patrisya Soukotta

Institution: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pattimura

Email: sendysoukotta9@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan, terutama pada organisasi yang bergerak di bidang pelayanan publik. Kinerja yang optimal tidak hanya diukur dari pencapaian target kerja, tetapi juga dari kualitas pelayanan, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, tanggung jawab, serta kemampuan karyawan dalam memberikan solusi terhadap permasalahan yang dihadapi organisasi. Oleh karena itu, setiap organisasi perlu mengelola berbagai faktor yang memengaruhi kinerja agar pelayanan kepada masyarakat dapat berlangsung secara efektif dan berkelanjutan. Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Perumda) Tirta Yapono Kota Ambon merupakan Badan Usaha Milik Daerah yang bertanggung jawab dalam penyediaan air bersih bagi masyarakat Kota Ambon. Dalam menjalankan tugas tersebut, karyawan lapangan memiliki peran yang sangat penting karena berhadapan langsung dengan kegiatan operasional, seperti penanganan gangguan distribusi air, perbaikan jaringan pipa, pemeliharaan instalasi, serta penanganan keluhan pelanggan. Kondisi tersebut menuntut karyawan untuk selalu siap bekerja, termasuk di luar jam kerja normal ketika terjadi gangguan pelayanan. Tingginya tuntutan operasional menyebabkan beban kerja karyawan semakin kompleks, sementara jumlah tenaga kerja yang tersedia relatif terbatas sehingga beberapa karyawan harus menangani lebih dari satu jenis pekerjaan.

Fenomena tersebut tercermin dari kondisi perusahaan selama tahun 2025. Data internal menunjukkan bahwa tingkat kehadiran karyawan masih mengalami fluktuasi, dengan persentase kehadiran berkisar antara 89,09% hingga 96,36%. Selain itu, capaian kinerja karyawan meskipun berada pada kategori baik, belum menunjukkan kondisi yang sepenuhnya stabil karena realisasi kinerja mengalami penurunan pada beberapa periode, terutama pada bulan April dan Desember. Hasil observasi lapangan juga menunjukkan bahwa kualitas penyelesaian pekerjaan, ketepatan waktu penanganan gangguan distribusi air, serta kreativitas dalam menyelesaikan permasalahan operasional belum sepenuhnya optimal. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa masih terdapat

faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, terutama berkaitan dengan tingginya tuntutan pekerjaan dan keseimbangan kehidupan kerja.

Hasil wawancara pendahuluan dengan beberapa karyawan memperkuat fenomena tersebut. Karyawan menyatakan bahwa pembagian pekerjaan dilakukan melalui briefing harian dan Surat Perintah Kerja (SPK) sesuai bidang tugas masing-masing. Namun, ketika terjadi kebocoran pipa, gangguan distribusi air, atau keluhan pelanggan yang bersifat mendesak, karyawan harus bekerja melebihi jam kerja normal bahkan pada hari libur. Meskipun perusahaan memberikan kompensasi lembur dan pengaturan cuti, kondisi tersebut tetap berpotensi menimbulkan kelelahan fisik maupun mental apabila berlangsung secara terus-menerus. Dalam jangka panjang, kondisi ini dapat memengaruhi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi serta berdampak pada kualitas kinerja karyawan. Secara teoritis, beban kerja merupakan salah satu determinan yang memengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja yang sesuai dengan kapasitas individu dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas, sedangkan beban kerja yang berlebihan berpotensi menimbulkan kelelahan, stres, dan penurunan kinerja. Akan tetapi, hasil penelitian terdahulu masih menunjukkan inkonsistensi. Pius Ardi Minata dkk. (2024) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, penelitian I Made Herdi Arya Dwi Permana dkk. (2024) dan Nurul Fadila Mukmin dkk. (2025) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sementara itu, Arda Siti Amaria dkk. (2025) menemukan bahwa pengaruh beban kerja terhadap kinerja bersifat positif tetapi tidak signifikan. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan adanya *research gap*, sehingga hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan masih memerlukan pengujian lebih lanjut pada konteks organisasi yang berbeda.

Salah satu faktor yang diduga mampu menjelaskan inkonsistensi tersebut adalah *work-life balance*. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi memungkinkan karyawan mengelola waktu, energi, dan peran secara lebih efektif sehingga tetap mampu mempertahankan produktivitas. Penelitian Erlina Ambar Anggita Putri dan Rasistia Wisandianing Primadineska (2023), Ardisa Putri Valensiana Utari dan Mirwan Surya Perdhana (2024), serta Dicky Julius Panjaitan dkk. (2025) menunjukkan bahwa *work-life balance* mampu memediasi hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan. Namun, sebagian besar penelitian tersebut dilakukan pada perusahaan swasta, sedangkan penelitian yang menguji mekanisme tersebut pada perusahaan daerah penyedia layanan air minum masih sangat terbatas. Kondisi ini menunjukkan adanya *contextual gap*, sehingga diperlukan pengujian empiris pada organisasi pelayanan publik yang memiliki karakteristik pekerjaan berbeda. Berdasarkan fenomena empiris, *research gap*, dan *contextual gap* tersebut, penelitian ini menawarkan kebaruan dengan menguji peran *work-life balance* sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Yapono Kota Ambon. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan literatur mengenai manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait mekanisme pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada organisasi pelayanan publik, sekaligus menjadi dasar bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan pengelolaan beban kerja dan peningkatan *work-life balance* guna mendukung peningkatan kinerja karyawan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Beban Kerja*

Beban kerja merupakan sejumlah tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan dalam periode tertentu sesuai dengan tanggung jawab dan kapasitas yang dimiliki. Beban kerja tidak hanya berkaitan dengan kuantitas pekerjaan, tetapi juga mencakup kompleksitas tugas, tekanan waktu, serta kebutuhan akan kemampuan fisik dan mental dalam menyelesaikan pekerjaan. Menurut Winoto (2024), beban kerja merupakan tanggung jawab dan tugas yang harus dilaksanakan sesuai kemampuan, kompetensi, serta batas waktu yang telah ditentukan. Nurhasanah dkk. (2022)

menjelaskan bahwa ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas individu berpotensi menimbulkan tekanan psikologis yang berdampak pada penurunan kinerja.

Penelitian ini menggunakan perspektif **Job Demands–Resources (JD-R) Theory** yang dikembangkan oleh Bakker dan Demerouti (2007). Dalam teori tersebut, beban kerja dikategorikan sebagai *job demands*, yaitu tuntutan pekerjaan yang membutuhkan usaha fisik maupun psikologis secara berkelanjutan. Beban kerja yang tinggi akan menguras energi karyawan sehingga dapat memengaruhi kesejahteraan maupun kinerja apabila tidak diimbangi dengan sumber daya kerja (*job resources*) yang memadai. Pengukuran beban kerja dalam penelitian ini mengacu pada indikator yang dikemukakan oleh Koesomowidjojo (2017), yaitu kondisi kerja, pemanfaatan waktu kerja, dan target yang harus dicapai.

2.2 Work-Life Balance

Work-life balance merupakan kemampuan individu dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga kedua peran tersebut dapat dijalankan secara harmonis. Vyas dan Shrivastava (2017) mendefinisikan work-life balance sebagai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang memungkinkan individu memiliki waktu untuk beristirahat, membangun hubungan sosial, dan tetap bekerja secara optimal. McDonald dan Bradley dalam Pangemanan dkk. (2017) menambahkan bahwa work-life balance mencerminkan tingkat kepuasan seseorang dalam menjalankan peran di lingkungan kerja maupun kehidupan pribadi tanpa mengalami konflik yang berarti. Dalam penelitian ini, work-life balance dipandang sebagai mekanisme yang menjelaskan bagaimana beban kerja memengaruhi kinerja karyawan. Semakin baik keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, semakin besar peluang karyawan mempertahankan motivasi, kesehatan psikologis, serta produktivitas kerja. Pengukuran work-life balance mengacu pada indikator McDonald dan Bradley dalam Pangemanan dkk. (2017), yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan.

2.3 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab dan standar yang telah ditetapkan organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2016), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai berdasarkan standar pekerjaan tertentu. Mangkunegara (2015) menjelaskan bahwa kinerja mencakup kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dengan demikian, kinerja menunjukkan tingkat keberhasilan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi melalui pelaksanaan pekerjaan yang efektif dan efisien. Dalam penelitian ini, pengukuran kinerja karyawan mengacu pada Bernardin dan Russel dalam Budiasa (2021), yang meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian dalam bekerja, dan hubungan antarpegawai.

2.4 Pengembangan Hipotesis

Beban kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan **Job Demands–Resources Theory**, beban kerja yang terlalu tinggi dapat menguras energi dan sumber daya psikologis karyawan sehingga berdampak pada penurunan kinerja. Namun, apabila beban kerja masih berada dalam kapasitas yang dapat dikelola, kondisi tersebut dapat menjadi tantangan yang mendorong peningkatan produktivitas. Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang belum konsisten. Pius Ardi Minata dkk. (2024) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja, sedangkan I Made Herdi Arya Dwi Permana dkk. (2024) serta Nurul Fadila Mukmin dkk. (2025) menemukan pengaruh positif. Berdasarkan uraian tersebut dirumuskan hipotesis pertama:

H1: Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Beban kerja yang tinggi menyebabkan karyawan mengalokasikan lebih banyak waktu, energi, dan perhatian untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung terganggu. Penelitian Putu Dian Kartika dan Riana (2024) serta Ardisa Putri Valensiana Utari dan Mirwan Surya Perdhana (2024) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap work-life balance. Oleh karena itu dirumuskan hipotesis kedua:

H2: Beban kerja berpengaruh terhadap work-life balance.

Work-life balance yang baik memungkinkan karyawan mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang sehingga mampu meningkatkan motivasi, mengurangi kelelahan, dan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Penelitian Pius Ardi Minata dkk. (2024), Muhammad Syaqq dkk. (2024), serta Arda Siti Amaria dkk. (2025) menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut dirumuskan hipotesis ketiga:

H3: Work-life balance berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Secara teoritis, work-life balance juga berperan sebagai mekanisme yang menjelaskan hubungan antara beban kerja dan kinerja. Beban kerja yang tinggi berpotensi menurunkan keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi sehingga berdampak pada penurunan kinerja. Sebaliknya, apabila karyawan mampu mempertahankan work-life balance, dampak negatif beban kerja terhadap kinerja dapat diminimalkan. Penelitian Erlina Ambar Anggita Putri dan Rasistia Wisandianing Primadineska (2023), Ardisa Putri Valensiana Utari dan Mirwan Surya Perdhana (2024), serta Dicky Julius Panjaitan dkk. (2025) membuktikan bahwa work-life balance mampu memediasi hubungan antara beban kerja dan kinerja. Oleh karena itu dirumuskan hipotesis keempat:

H4: Work-life balance memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori (*explanatory research*) untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan *work-life balance* sebagai variabel mediasi pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Yapono Kota Ambon. Populasi penelitian berjumlah 73 karyawan lapangan, yang seluruhnya dijadikan sampel menggunakan teknik **sampling jenuh**.

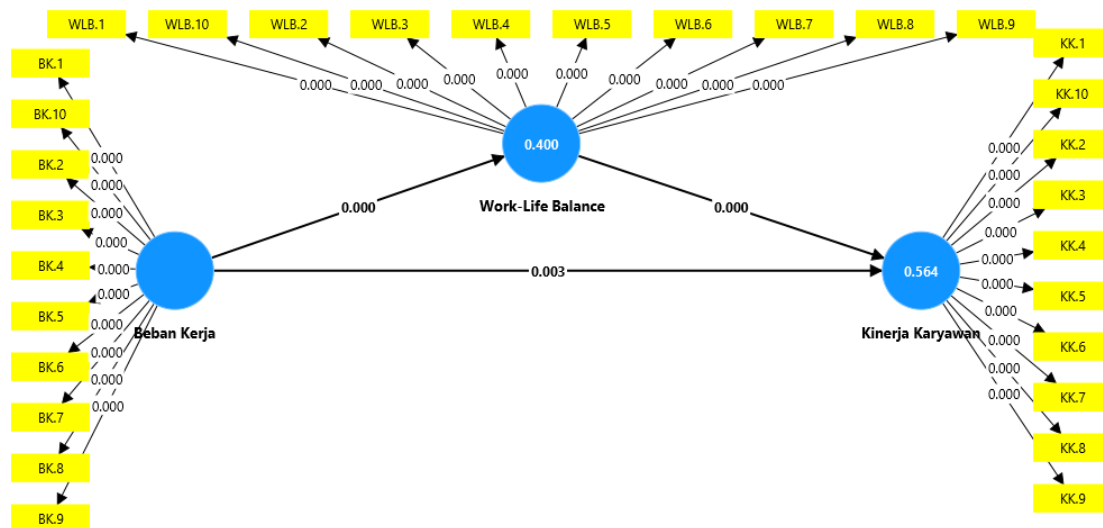
Variabel penelitian terdiri atas beban kerja sebagai variabel independen yang diukur melalui indikator kondisi kerja, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai (Koesomowidjojo, 2017); *work-life balance* sebagai variabel mediasi yang diukur melalui indikator keseimbangan waktu (*time balance*), keseimbangan keterlibatan (*involvement balance*), dan keseimbangan kepuasan (*satisfaction balance*) (McDonald & Bradley dalam Pangemanan et al., 2017); serta kinerja karyawan sebagai variabel dependen yang diukur menggunakan indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian dalam bekerja, dan hubungan antarpegawai (Bernardin & Russel dalam Budiasa, 2021).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan teknik bootstrapping pada SmartPLS 4 dengan tingkat signifikansi 5%. Suatu hipotesis dinyatakan diterima apabila memiliki nilai *t*-statistic > 1,96 dan *p*-value < 0,05.

Hasil *Path Analysis* digambarkan dalam bentuk inner model melalui aplikasi SmartPLS versi 4 pada gambar 1 berikut:



Gambar 1. Model Analisis Jalur

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Tabel 3. Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Hubungan Antar Variabel	Original Sample (O)	T Statistics	P Values	Keputusan
H1	Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan	0,337	2,952	0,003	Diterima
H2	Beban Kerja terhadap Work-Life Balance	0,632	7,743	0,000	Diterima
H3	Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan	0,491	4,798	0,000	Diterima
H4	Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Work-Life Balance	0,310	3,798	0,000	Diterima

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada tabel Path Coefficient dan Indirect Effect, seluruh hubungan antar variabel menunjukkan nilai T Statistics $> 1,96$ dan P Values $< 0,05$, sehingga seluruh hipotesis dinyatakan diterima atau terbukti.

1. H1: Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki koefisien jalur sebesar 0,337, nilai T Statistics 2,952, dan P Values 0,003. Hasil ini menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, semakin baik pengelolaan beban kerja yang diberikan kepada karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
2. H2: Beban Kerja terhadap Work-Life Balance memiliki koefisien jalur sebesar 0,632, nilai T Statistics 7,743, dan P Values 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Work-Life Balance. Nilai koefisien yang paling besar dibandingkan hubungan lainnya menunjukkan bahwa Beban Kerja merupakan faktor yang dominan dalam memengaruhi Work-Life Balance karyawan.
3. H3: Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan memiliki koefisien jalur sebesar 0,491, nilai T Statistics 4,798, dan P Values 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa Work-Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.
4. H4: Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Work-Life Balance memiliki koefisien jalur sebesar 0,310, nilai T Statistics 3,798, dan P Values 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa Work-Life Balance mampu memediasi pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara signifikan. Dengan demikian, pengaruh Beban Kerja

terhadap Kinerja Karyawan tidak hanya terjadi secara langsung, tetapi juga melalui peningkatan Work-Life Balance yang dimiliki karyawan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian membuktikan bahwa Work-Life Balance berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara Beban Kerja dan Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan beban kerja yang tepat dapat meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja karyawan yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis, Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t-statistik 2,952 dan p-value 0,003. Hasil deskriptif menunjukkan bahwa Beban Kerja memiliki nilai mean 3,07 dan Kinerja Karyawan sebesar 3,16, yang keduanya berada pada kategori cukup baik. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan masih mampu menyelesaikan tuntutan pekerjaan dengan baik dan mempertahankan kinerjanya. Beban kerja yang bersifat proporsional, sesuai dengan kapasitas, kompetensi, dan waktu kerja karyawan, mampu mendorong peningkatan produktivitas, tanggung jawab, serta efektivitas kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Mukmin et al. (2025) dan Permana et al. (2024) yang membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, beban kerja yang dikelola secara tepat dapat menjadi faktor pendorong peningkatan kinerja karyawan.

4.2.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Work-Life Balance

Berdasarkan hasil uji hipotesis, Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Work-Life Balance dengan nilai t-statistik 7,743 dan p-value 0,000. Hasil deskriptif menunjukkan bahwa variabel Work-Life Balance memiliki nilai mean 3,13 yang berada pada kategori cukup baik, dengan indikator tertinggi pada kemampuan karyawan menjalankan tanggung jawab keluarga meskipun memiliki pekerjaan (mean 3,23). Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan masih mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi meskipun menghadapi tuntutan pekerjaan. Sesuai pendapat Lukmiati dkk. (2020), work-life balance merupakan kemampuan individu dalam menyeimbangkan kewajiban pekerjaan dan kehidupan pribadi. Oleh karena itu, beban kerja yang dikelola dengan baik memungkinkan karyawan mengatur waktu secara efektif sehingga keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi tetap terjaga. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Putri dan Primadineska (2023) serta Minata et al. (2024) yang menemukan bahwa beban kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan work-life balance.

4.2.3 Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis, Work-Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t-statistik 4,798 dan p-value 0,000. Hasil deskriptif menunjukkan bahwa variabel Work-Life Balance memiliki nilai mean 3,13, sedangkan Kinerja Karyawan sebesar 3,16, yang keduanya berada pada kategori cukup baik. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan mampu menjaga keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi tanpa mengurangi kualitas kerja yang dihasilkan. Mayoritas responden yang berada pada usia produktif dan memiliki masa kerja yang cukup juga mendukung terciptanya keseimbangan tersebut. Secara teoritis, hasil ini didukung oleh Border Theory dari Clark (2000) yang menjelaskan bahwa individu yang mampu menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi akan memiliki tingkat stres yang lebih rendah, motivasi yang lebih tinggi, serta kinerja yang lebih baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Minata et al. (2024), Amaria et al. (2025), dan Permana et al. (2024) yang membuktikan bahwa work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, work-life balance menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

4.2.4 Pengaruh *Work-Life Balance* Dalam Memediasi Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* mampu memediasi pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara positif dan signifikan, dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,310, *t*-statistik 3,798, dan *p*-value 0,000 ($< 0,05$). Temuan ini mengindikasikan bahwa selain berpengaruh langsung terhadap kinerja, beban kerja juga memengaruhi kinerja melalui kemampuan karyawan dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Karena pengaruh langsung dan tidak langsung sama-sama signifikan, maka *Work-Life Balance* berperan sebagai mediator parsial (*partial mediation*).

Nilai mean Beban Kerja (3,07), *Work-Life Balance* (3,13), dan Kinerja Karyawan (3,16) yang berada pada kategori cukup baik menunjukkan bahwa karyawan mampu mengelola tuntutan pekerjaan sekaligus menjaga keseimbangan kehidupan pribadi sehingga mendukung peningkatan kinerja. Hasil ini memperkuat pandangan bahwa *Work-Life Balance* menjadi mekanisme penting dalam membantu karyawan mengurangi tekanan kerja, meningkatkan fokus, dan menghasilkan kinerja yang lebih optimal. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Erlina Ambar Anggita Putri dan Rasistia Wisandianing Primadineska (2023), serta Ardisa Putri Valensiana Utari dan Mirwan Surya Perdhana (2024), yang membuktikan bahwa *Work-Life Balance* berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN

- 1) Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Umum Air Minum Tirta Yapono Kota Ambon.
- 2) Beban Kerja berpengaruh terhadap *Work-Life Balance* pada Perusahaan Umum Air Minum Tirta Yapono Kota Ambon.
- 3) 3. *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Umum Air Minum Tirta Yapono Kota Ambon.
- 4) Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui *Work-Life Balance* sebagai variabel mediasi pada Perusahaan Umum Air Minum Tirta Yapono Kota Ambon.

DAFTAR PUSTAKA

- Andini, P. R. (2023). Pengaruh konten pada official akun TikTok Ruangguru terhadap prestasi belajar followers. *Janaloka: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 1(1), 15. <https://doi.org/10.26623/janaloka.v1i1juni.7022>
- Anugrah, P., & Priyambodo, A. (2021). Peran *work-life balance* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan WFH di masa pandemi COVID-19: Studi literatur. *Buku Abstrak Seminar Nasional*, 19, 340–349.
- Amaria, A. S., Jubaidi, & Karhab, R. S. (2025). Pengaruh *work-life balance* (keseimbangan hidup) dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Samarinda Utara. *JUMBIWIRA: Jurnal Manajemen Bisnis Kewirausahaan*, 4(2), 293–309. <https://doi.org/10.56910/jumbiwira.v4i2.2578>
- Ardiansyah, Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian ilmiah pendidikan pada pendekatan kualitatif. *Jurnal IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 1–9.
- Budiasa. (2020). *Beban kerja dan kinerja SDM*. Bali: Nilacakra.
- Damanik, U. A., Wahyuti, S., & Widya, U. G. M. (2023). Pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan. *Oikonomia Borneo*, 5(1), 104–118.
- Dedy, M., Setiawan, A., Munir, M., & Ayuanti, R. N. (2025). Pengaruh beban kerja, *work-life balance*, dan stres kerja terhadap produktivitas karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Doha Kota Kediri. *Jurnal*, 11(6), 1–13.
- Desie, A. M. R., Warouw, D. M. D., & Tulung, L. E. (2013). Peran komunikasi antarbudaya dalam perkawinan suku Bali dan suku Minahasa di Kota Manado. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 1(1), 4–5.
- Devi, I. C., Dewi, I. P., & Umamy, S. H. (2025). Pengaruh *work-life balance* dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Megah Offset Mandiri Jember. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 7(2), 421–431. <https://doi.org/10.36985/ahnt3y82>
- Dewi, R., & Pardede, M. (2021). Pengaruh kemampuan kerja, motivasi, dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan PT Bina Buana Semesta. *Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, 16(1), 19–25.
- Dinda Adelia, Cahyaningsih, N. P., Afiyah, N. N., & Maulia, I. R. (2024). Pengaruh beban kerja dan lingkungan

- kerja terhadap kinerja pegawai. *PPIMAN: Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(1), 123–139. <https://doi.org/10.59603/ppiman.v2i1.299>
- Hayati, S., & Saputra, L. A. (2023). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada CV Jaya Anugrah. *Business Management*, 2(1), 49–53. <https://doi.org/10.58258/bisnis.v2i1.5430>
- Hulu, A. (2026). Analisis pengaruh fleksibilitas kerja (*hybrid work*) terhadap kinerja karyawan: Peran mediasi keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*). *Jurnal*, 3, 44–49.
- Julia, T. E., Cahyadi, I., & Makiah, M. (2025). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap motivasi kerja dengan *work-life balance* sebagai variabel mediasi pada pegawai BNI KC Sumbawa Barat. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(3), 4986–4992. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.2703>
- Jamhur Mursidan Rais, & Mardalis, A. (2025). Peran *work-life balance* sebagai variabel mediasi dalam pengaruh media sosial, beban kerja, dan *burnout* terhadap kinerja karyawan generasi Z. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 7(4), 2044–2060. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v7i4.7465>
- Lestary, L., & Harmon. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Dirgantara Indonesia. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan*, 1(2), 191–198.
- Lutfi Noor Apriliani, Sutrisna, A., & Asyiah, A. K. (2023). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Pertanahan Ciamis. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 1(4), 258–273. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v1i4.226>
- Muharto, & Ambarita, A. (2022). Pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 15(1), 37–46.
- Nurwahyuni, S. (2019). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui *work-life balance* (Studi kasus PT Telkom Indonesia Regional V). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7, 1–9.
- Permana, I. M. H. A. D., Parwita, G. B. S., & Puspitawati, N. M. D. (2023). Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan Gen Z di Kota Denpasar. *Jurnal EMAS*, 4.
- Perumda Air Minum Tirta Yapono. (2026a). *Rekap dan transport Maret 2026* [Dokumen internal].
- Perumda Air Minum Tirta Yapono. (2026b). *Rekap dan transport April 2026* [Dokumen internal].
- Perumda Air Minum Tirta Yapono. (2026c). *Rekap dan transport Mei 2026* [Dokumen internal].
- Pius, A. M., Hamid, & Wulandari, T. (2024). Pengaruh *work-life balance* dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kage Dwijaya Palembang. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran*, 7(2), 5599–5606.
- Putri, A. V., & Perdhana, M. S. (2024). Analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan *work-life balance* sebagai variabel intervening (Studi pada tenaga keperawatan RSUD dr. Tjitrowardojo Kabupaten Purworejo). *Diponegoro Journal of Management*, 13(3), 1–9.
- Putri, E. A. A., & Primadineska, R. W. (2023). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja dengan *work-life balance* sebagai variabel mediasi (Studi pada pegawai DPRD Kabupaten Ngawi). *Cakrawangsa Bisnis: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 4(1), 41. <https://doi.org/10.35917/cb.v4i1.408>
- Putu, D. K., & Rai, G. (2024). Peran *work-life balance* dalam memediasi pengaruh beban kerja terhadap stres kerja karyawan (Studi pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Sewakadarma Denpasar). *Journal of Business Finance and Economic*, 5(1).
- Qotrunnada, N., & Saputri, D. M. A. (2025). *Balance: Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 4(2), 53–60.
- Ramadhan, Z. Z., Lataruva, E., & Indi, R. (2025). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan *work-life balance* sebagai variabel mediasi (Studi pada karyawan PT Pertamina Refinery Unit IV Cilacap). *Diponegoro Journal of Management*, 14(1), 107.
- Sari, S. P., & Hasyim, W. (2022). Pengaruh *work-life balance*, gaya kepemimpinan, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Manufaktur Cikarang. *Ikraith-Ekonomika*, 5(3), 161–167. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v5i3.2451>
- Satriansyah, H. (2021). Pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 7(2), 1–23.
- Siregar, I. N. P., Gurning, S., & Angga, E. (2019). Metode penelitian kuantitatif. *Jurnal Manajemen*, 5(1), 71–80.
- Suriani, N., Risnita, & Jailani, M. S. (2023). The concepts of population and sampling as well as participant selection in the context of educational scientific research. *Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 24–36.
- Suwarsa, T., & Hasibuan, A. R. (2021). Pengaruh pajak restoran dan pajak hotel terhadap pendapatan asli daerah Kota Padangsidimpuan periode 2018–2020. *Jurnal Akuntansi*, 51(1), 1–15.
- Syaqiq, M., Nuromavita, I., & Hakim, M. (2024). Beban kerja dan *work-life balance* pada kinerja karyawan generasi milenial. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*, 12(2).
- Waworuntu, E. C., Kainde, S. J. R., & Mandagi, D. W. (2022). Work-life balance, job satisfaction and performance among millennial and Gen Z employees: A systematic review. *Society*, 10(2), 384–398. <https://doi.org/10.33019/society.v10i2.464>

- Wonny, & Ridwan. (2025). Pengaruh *work-life balance*, disiplin kerja, dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, 3(2), 567–581.
- Yani, N. N., & Andani, K. W. (2024). Pengaruh motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 6(1), 154–160. <https://doi.org/10.24912/jmk.v6i1.28587>
- Yusnandar, W. (2022). Pengaruh beban kerja dan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan wanita selama masa COVID-19 pada PT Telekomunikasi Indonesia. *Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 3(1), 658–685.