

PENGARUH EMPLOYEE WELL-BEING DAN WORKLOAD TERHADAP WORK-LIFE BALANCE KARYAWAN PT. INDOMARCO PRISMATAMA CABANG JAKARTA 1**Asih Nurfallah¹, Fathan Arif²**¹⁻² Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan**Article Info****Keywords:***Work-life balance,
Employee well-being,
Workload, Job
satisfaction,
Organizational
performance***Abstract**

This study is motivated by the importance of maintaining work-life balance among employees in facing increasingly complex job demands. The research aims to examine the influence of employee well-being and workload, both partially and jointly, on the work-life balance of employees at PT. Indomarco Prismatama, Jakarta Branch 1. The study employs a quantitative survey approach with 77 respondents. Data were analyzed using simple and multiple linear regression, along with t-tests and F-tests at significance levels of 0.05 and 0.01. The results indicate that employee well-being has a positive and significant effect on work-life balance, contributing 46.5%. Meanwhile, workload also shows a positive and significant effect, contributing 62.0%. Simultaneously, both variables explain 65.0% of the variation in work-life balance, while the remaining portion is influenced by other factors outside the research model. These findings are consistent with previous literature emphasizing that physical, psychological, and social well-being, along with realistic workload management, are key determinants in maintaining work-life balance. Organizational support for employee well-being has been proven to enhance job satisfaction, reduce stress, and strengthen employee commitment. The study concludes that integrating employee well-being policies with proportional workload management represents a sustainable managerial strategy. Thus, companies can not only maintain the quality of work-life balance but also improve overall organizational performance.

Corresponding Author:
asihnurfallah@gmail.com
 dosen02154@unpam.ac.id
The Asia Pacific Journal of Management Studies

Volume 13 dan Nomor 1

Mei - Agustus 2026

Hal. 161-110



©2026 APJMS. This is an Open Access Article distributed the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya menjaga *work-life balance* karyawan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *employee well-being* dan *workload* baik secara parsial maupun bersama-sama terhadap *work-life balance* karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Jakarta 1. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif berbasis survei terhadap 77 responden, analisis dilakukan melalui regresi linear sederhana dan berganda, serta uji t dan uji F pada taraf signifikansi 0,05 dan 0,01. Hasil menunjukkan bahwa *employee well-being* berpengaruh positif signifikan terhadap *work-life balance* dengan kontribusi 46,5%. Sementara itu, *workload* juga berpengaruh positif signifikan dengan kontribusi 62,0%. Secara simultan, kedua variabel menjelaskan 65,0% variasi *work-life balance*, sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini konsisten dengan literatur sebelumnya yang menekankan bahwa kesejahteraan fisik, psikologis, dan sosial, serta beban kerja yang realistis, merupakan determinan utama dalam menjaga keseimbangan kerja-hidup. Dukungan organisasi terhadap kesejahteraan karyawan terbukti meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi stres, dan memperkuat komitmen terhadap perusahaan. Dengan demikian, perusahaan tidak hanya menjaga kualitas kehidupan kerja, tetapi juga mendorong peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

PENDAHULUAN

Perkembangan industri ritel dan distribusi di Indonesia dalam beberapa tahun terakhir menunjukkan peningkatan signifikan, ditandai dengan ekspansi jaringan toko dan meningkatnya kebutuhan logistik. Kondisi ini menuntut perusahaan untuk menjaga efisiensi operasional sekaligus memastikan tenaga kerja tetap produktif di bawah tekanan kerja yang tinggi. Kompleksitas tersebut menjadikan aspek manajemen sumber daya manusia semakin krusial, terutama dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kualitas kehidupan karyawan.

Isu *work-life balance* menjadi semakin penting dalam konteks industri ritel dan distribusi yang identik dengan jam kerja panjang, sistem *shift*, serta target operasional ketat. Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menimbulkan kelelahan fisik, stres berkepanjangan, hingga menurunkan motivasi kerja. Dampak lebih jauh terlihat pada penurunan produktivitas, meningkatnya *turnover intention*, serta biaya tinggi akibat rekrutmen dan pelatihan ulang tenaga kerja baru. Oleh karena itu, menjaga *work-life balance* merupakan strategi penting bagi keberlangsungan bisnis.

Dua faktor utama yang memengaruhi *work-life balance* adalah *employee well-being* dan *workload*. *Employee well-being* mencakup kesehatan fisik, kondisi psikologis, serta kesejahteraan sosial karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung terbukti meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi stres, dan memperkuat komitmen terhadap perusahaan. Sebaliknya, *workload* yang berlebihan dapat menimbulkan kelelahan kronis dan konflik peran antara pekerjaan serta kehidupan pribadi.

Fenomena ini juga nyata terjadi di PT. Indomarco Prismaatama Cabang Jakarta 1, di mana sistem kerja berbasis *shift*, volume pelanggan tinggi, serta beban operasional padat menjadi tantangan sehari-hari. Data menunjukkan adanya kecenderungan penurunan tingkat kesejahteraan karyawan dari tahun ke tahun, disertai meningkatnya keluhan kesehatan dan tekanan kerja. Kondisi tersebut

memperkuat urgensi penelitian mengenai pengaruh *employee well-being* dan *workload* terhadap *work-life balance*.

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut: (1) Apakah terdapat pengaruh *employee well-being* terhadap *work-life balance* pada karyawan secara parsial pada PT Indomarco Prismaatama Cabang Jakarta 1? (2) Apakah terdapat pengaruh *workload* terhadap *work-life balance* pada karyawan secara parsial pada PT Indomarco Prismaatama Cabang Jakarta 1? (3) Apakah terdapat pengaruh *employee well-being* dan *workload* secara simultan terhadap *work-life balance* pada karyawan PT Indomarco Prismaatama Cabang Jakarta 1?

Dari uraian penjelasan di atas, maka kajian literatur penelitian ini mencakup: *Employee well-being* merupakan tingkat kepuasan atas tujuan, keinginan, dan kebutuhan seorang karyawan melalui implementasi keterampilan dan cara karyawan tersebut dalam menjalani kehidupannya (Gusjana & Ardianti, 2023). *Workplace well-being* merujuk pada tingkat kesejahteraan menyeluruh yang dialami karyawan dalam lingkungan kerja, mencakup aspek fisik, emosional, sosial, dan psikologis (Zakaria et al., 2025). Kesejahteraan ini dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti rasa aman di tempat kerja, hubungan interpersonal yang positif antar rekan kerja dan atasan, sistem kerja yang adil, pengelolaan stres yang efektif, serta lingkungan kerja yang mendukung kesehatan dan kenyamanan.

Selanjutnya, beban kerja diartikan sebagai serangkaian kegiatan yang dimiliki oleh suatu organisasi ataupun posisi tertentu yang wajib diselesaikan dalam kurun waktu yang sudah ditentukan (Meilanti, Marsha, & Ariani, 2025). Beban kerja ialah segala sesuatu bentuk pekerjaan yang diberikan kepada karyawan guna diselesaikan dalam kurun waktu tertentu (Nugroho, Hakim, & Singadimedja, 2025). Apabila seseorang menghadapi suatu tugas, maka individu diharapkan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada suatu level tertentu. Apabila kemampuan yang dimiliki

seseorang tersebut menghambat/ menghalangi pencapaian hasil kerja yang diharapkan pada level tertentu, berarti telah terjadi ketidaksesuaian antara tingkat kemampuan yang diharapkan dan tingkat kapasitas yang dimiliki. Kesenjangan ini dapat menyebabkan pencapaian kinerja tidak sesuai harapan.

Work-life balance sendiri didefinisikan sebagai kondisi di mana individu dapat mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya secara seimbang (Akbar & Zona, 2025). *Work-life balance* adalah kemampuan menyesuaikan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, melaksanakan kewajiban dan tanggung jawab serta beragam aktivitas di luar pekerjaan (Meilanti et al., 2025). *Work-life balance* adalah suatu keadaan dimana seseorang mengalami keterikatan dan kepuasan yang seimbang dalam perannya sebagai pekerja dan didalam keluarganya (Saifullah, 2020).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitiannya asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, yang artinya penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh sebab akibat antara dua variabel atau lebih, di mana variabel independen diduga memengaruhi variabel dependen (Sugiyono, 2022). Sedangkan, pendekatan kuantitatif yakni data penelitian diolah dengan menggunakan angka-angka. Lokasi penelitian mencakup 14 toko yang berada dalam wilayah operasional PT Indomarco Prismaatama Cabang Jakarta 1. Pemilihan 14 toko tersebut dilakukan dengan mempertimbangkan kemudahan akses data, kesediaan responden, serta kesesuaian karakteristik toko dengan objek penelitian. Populasi karyawan sebanyak 77 orang. Teknik pengambilan sampelnya yakni sampling jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian, dengan begitu maka semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian menjadi sebanyak 77 karyawan. Teknik pengumpulan data terbagi dua yakni data primer menggunakan kuesioner. Skala pengukuran yang digunakan untuk kuesioner yakni skala likert yang terdiri dari lima poin. Sedangkan, data sekunder mencakup jurnal

penelitian dan buku. Teknik analisis data penelitian kuantitatif untuk pengujian hipotesis menggunakan teknik regresi linear sederhana melalui uji t (parsial) dan pengujian simultan menggunakan uji F (ANOVA). Pengolahan data penelitian menggunakan SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1 Hasil Uji Validitas *Employee well-being*

Item	R hitung	R Tabel	Hasil
X1.1	0,535	0,224	Valid
X1.2	0,666	0,224	Valid
X1.3	0,764	0,224	Valid
X1.4	0,663	0,224	Valid
X1.5	0,675	0,224	Valid
X1.6	0,718	0,224	Valid
X1.7	0,810	0,224	Valid
X1.8	0,603	0,224	Valid

Sumber: data diolah menggunakan SPSS 27

Hasil uji validitas terhadap variabel *employee well-being* dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus Pearson Product Moment pada 77 responden. Berdasarkan hasil perhitungan, seluruh item pernyataan (X1.1 sampai dengan X1.8) menunjukkan nilai *r hitung* yang lebih besar dibandingkan dengan *r tabel* (0,224) untuk tingkat Sig. 0,05. Misalnya, item X1.1 memiliki nilai *r hitung* sebesar 0,535, item X1.3 sebesar 0,764, dan item X1.7 bahkan mencapai 0,810. Karena semua nilai *r hitung* melebihi batas *r tabel*, maka seluruh indikator yang digunakan untuk mengukur *employee well-being* dinyatakan valid.

Temuan ini mengindikasikan bahwa instrumen penelitian yang digunakan mampu mengukur konstruk *employee well-being* secara konsisten dan tepat. Validitas yang tercapai pada setiap item memperkuat keandalan data, sehingga analisis lebih lanjut mengenai pengaruh *employee well-being* terhadap *work-life balance* dapat dilakukan dengan keyakinan bahwa indikator yang digunakan benar-benar merepresentasikan variabel yang diteliti.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Workload

Item	R hitung	R Tabel	Hasil
X2.1	0,674	0,224	Valid
X2.2	0,696	0,224	Valid
X2.3	0,624	0,224	Valid
X2.4	0,713	0,224	Valid
X2.5	0,675	0,224	Valid
X2.6	0,765	0,224	Valid
X2.7	0,807	0,224	Valid
X2.8	0,711	0,224	Valid

Sumber: data diolah menggunakan SPSS 27

Hasil uji validitas terhadap variabel *workload* dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus *pearson product moment* pada 77 responden. Berdasarkan hasil perhitungan, seluruh item pernyataan (X2.1 sampai dengan X2.8) menunjukkan nilai *r hitung* yang lebih besar dibandingkan dengan *r tabel* sebesar 0,224. Misalnya, item X2.1 memiliki nilai *r hitung* sebesar 0,674, item X2.4 sebesar 0,713, dan item X2.7 mencapai 0,807. Karena semua nilai *r hitung* melebihi batas *r tabel*, maka seluruh indikator yang digunakan untuk mengukur *workload* dinyatakan valid.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Work-life balance

Item	R hitung	R Tabel	Hasil
Y1	0,668	0,224	Valid
Y2	0,714	0,224	Valid
Y3	0,707	0,224	Valid
Y4	0,708	0,224	Valid
Y5	0,758	0,224	Valid
Y6	0,764	0,224	Valid

Sumber: data diolah menggunakan SPSS 27

Hasil uji validitas terhadap variabel *work-life balance* dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus *pearson product moment* pada 77 responden. Berdasarkan hasil perhitungan, seluruh item pernyataan (Y1 sampai dengan Y6) menunjukkan nilai *r hitung* yang lebih besar dibandingkan dengan *r tabel* sebesar 0,224. Misalnya, item Y1 memiliki nilai *r hitung* sebesar 0,668, item Y3 sebesar 0,707, dan item Y6 mencapai 0,764. Karena semua nilai *r hitung* melebihi batas *r tabel*, maka seluruh

indikator yang digunakan untuk mengukur *work-life balance* dinyatakan valid.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Employee well-being	Workload	Work-life balance
N		77	77	77
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	33.30	32.27	24.68
	Std. Deviation	4.053	4.147	2.935
Most Extreme Differences	Absolute	.088	.082	.090
	Positive	.060	.067	.053
	Negative	-.088	-.082	-.090
Test Statistic		.088	.082	.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.				
b. Calculated from data.				
c. Lilliefors Significance Correction.				
d. This is a lower bound of the true significance.				

Sumber: data diolah menggunakan SPSS 27

Hasil uji normalitas data dengan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian, yaitu *employee well-being*, *workload*, dan *work-life balance*, memiliki nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) sebesar 0,200. Karena nilai signifikansi tersebut lebih besar daripada batas $\alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinearitas

Collinearity Statistics		
Variabel	Tolerance	VIF
Employee well-being	.492	2.034
Workload	.492	2.034

Sumber: data diolah menggunakan SPSS 27

Hasil uji multikolinearitas pada variabel *employee well-being* dan *workload* menunjukkan nilai *Tolerance* sebesar 0,492 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) sebesar 2,034 untuk masing-masing variabel. Nilai *Tolerance* yang berada di atas 0,10 dan nilai VIF yang berada jauh di bawah batas kritis 10 menandakan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas di antara variabel independen dalam model penelitian.

Dengan kata lain, kedua variabel independen tidak saling berkorelasi secara

berlebihan sehingga dapat digunakan secara bersamaan dalam analisis regresi. Hal ini penting karena memastikan bahwa estimasi koefisien regresi tidak bias akibat adanya hubungan yang terlalu kuat antar variabel bebas.

Tabel 6 Hasil Uji Heteroskedastisitas / Uji Glejser

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	1.676	1.081		1.550
	Employee well-being	-.001	.044	-.003	.985
	Workload	-.009	.043	-.035	.835

a. Dependent Variable: ABS_Res

Sumber: data diolah menggunakan SPSS 27

Hasil uji heteroskedastisitas dengan metode Glejser Test menunjukkan bahwa variabel *employee well-being* dan *workload* tidak mengalami masalah heteroskedastisitas. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi (Sig.) masing-masing variabel yang jauh lebih besar daripada batas $\alpha = 0,05$, yaitu 0,985 untuk *employee well-being* dan 0,835 untuk *workload*. Karena nilai signifikansi keduanya $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Artinya, varians residual bersifat homogen dan tidak dipengaruhi oleh variabel independen.

Tabel 7 Hubungan *employee well-being* dengan *Work-life balance*

Correlations			
		Employee well-being	Work-life balance
Employee well-being	Pearson Correlation	1	.682**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	77	77
Work-life balance	Pearson Correlation	.682**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	77	77

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: data diolah menggunakan SPSS 27

Hasil uji korelasi antara variabel *employee well-being* dan *work-life balance* menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan signifikan. Nilai *Pearson Correlation* sebesar 0,682 dengan signifikansi 0,000 ($< 0,01$) menandakan bahwa semakin tinggi tingkat *employee well-being* yang dirasakan karyawan, maka semakin baik pula *work-life balance* yang mereka alami. Korelasi positif ini mengindikasikan bahwa kesejahteraan karyawan berperan penting dalam mendukung tercapainya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

Dengan jumlah responden sebanyak 77 orang, hasil ini memperkuat hipotesis bahwa *employee well-being* memiliki kontribusi nyata terhadap *work-life balance*. Secara praktis, perusahaan dapat memanfaatkan temuan ini untuk merancang kebijakan yang lebih berorientasi pada peningkatan kesejahteraan karyawan, seperti program kesehatan kerja, dukungan psikologis, atau fleksibilitas waktu kerja.

Tabel 8 Hubungan *workload* dengan *worklife balance*

Correlations			
		Workload	Work-life balance
Workload	Pearson Correlation	1	.788**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	77	77
Work-life balance	Pearson Correlation	.788**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	77	77

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: data diolah menggunakan SPSS 27

Hasil uji korelasi menunjukkan bahwa *workload* memiliki hubungan yang sangat kuat dan signifikan dengan *work-life balance*. Nilai *Pearson Correlation* sebesar 0,788 dengan signifikansi 0,000 ($< 0,01$) menegaskan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan, semakin besar pengaruhnya terhadap keseimbangan kehidupan kerja. Korelasi positif ini memperlihatkan bahwa

workload menjadi faktor penting dalam menentukan kualitas *work-life balance*. Dengan jumlah responden sebanyak 77 orang, temuan ini memperkuat hipotesis bahwa beban kerja tinggi berdampak langsung pada keseimbangan kehidupan kerja. Kondisi ini menekankan perlunya perhatian serius dari perusahaan dalam mengelola *workload* agar tidak menimbulkan ketidakseimbangan yang berpotensi mengganggu kesejahteraan karyawan.

Uji hipotesis

Tabel 9 Pengaruh *Employee well-being* Terhadap *Work-life balance*

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	8.229	2.052		.000
	<i>Employee well-being</i>	.494	.061	.682	.000

a. Dependent Variable: *Work-life balance*

Sumber: data diolah menggunakan SPSS 27

Hasil uji hipotesis mengenai pengaruh *employee well-being* terhadap *work-life balance* menunjukkan bahwa variabel independen tersebut berpengaruh signifikan. Hal ini dibuktikan dengan nilai *t* hitung sebesar 8,073 yang lebih besar daripada *t* tabel sebesar 1,992, sehingga hipotesis diterima. Selain itu, nilai Sig. sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 semakin memperkuat bukti bahwa pengaruh tersebut signifikan. Dengan demikian hipotesis (Ha1) diterima dan H_01 ditolak.

Koefisien regresi sebesar 0,494 menandakan bahwa setiap peningkatan satu satuan *employee well-being* akan meningkatkan *work-life balance* sebesar 0,494 satuan. Nilai **Beta standar sebesar 0,682** juga menunjukkan bahwa pengaruhnya cukup kuat dalam skala standar.

Dengan demikian, hasil uji *t* dan nilai signifikansi membuktikan bahwa *employee well-being* memiliki kontribusi nyata terhadap peningkatan *work-life balance*. Temuan ini menjadi dasar penting untuk melanjutkan analisis ke tahap regresi berganda guna melihat

pengaruh simultan *employee well-being* dan *workload* terhadap *work-life balance*.

Tabel 10 Pengaruh *Workload* Terhadap *Work-life balance*

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	6.683	1.638		.000
	<i>Workload</i>	.558	.050	.788	.000

a. Dependent Variable: *Work-life balance*

Sumber: data diolah menggunakan SPSS 27

Hasil uji hipotesis mengenai pengaruh *workload* terhadap *work-life balance* menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan. Hal ini dibuktikan dengan nilai ***t* hitung sebesar 11,073** yang lebih besar daripada ***t* tabel sebesar 1,992** (pada taraf signifikansi 0,05 dengan *df* = 75), sehingga hipotesis diterima. Selain itu, nilai **Sig. sebesar 0,000** yang lebih kecil dari 0,05 semakin memperkuat bukti bahwa pengaruh tersebut signifikan. Dengan demikian **hipotesis (Ha2) diterima** dan H_02 ditolak.

Koefisien regresi sebesar 0,558 menandakan bahwa setiap peningkatan satu satuan *workload* akan meningkatkan *work-life balance* sebesar 0,558 satuan. Nilai Beta standar sebesar 0,788 menunjukkan bahwa pengaruh *workload* terhadap *work-life balance* sangat kuat dalam skala standar. Dengan demikian, hasil uji *t* dan nilai signifikansi membuktikan bahwa *workload* memiliki kontribusi dominan terhadap peningkatan *work-life balance*.

Tabel 11 Pengaruh *Employee well-being* dan *Workload* secara bersama-sama Terhadap *Work-life balance*

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	425.588	2	212.794	68.675	.000 ^b
	Residual	229.295	74	3.099		
	Total	654.883	76			
a. Dependent Variable: <i>Work-life balance</i>						
b. Predictors: (Constant), Workload, <i>Employee well-being</i>						

a. Dependent Variable: *Work-life balance*

b. Predictors: (Constant), *Workload*, *Employee well-being*

Sumber: data diolah menggunakan SPSS 27

Hasil uji hipotesis mengenai pengaruh *employee well-being* dan *workload* secara bersama-sama terhadap *work-life balance* menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan. Hal ini terlihat dari nilai *F* hitung

sebesar 68,675 yang jauh lebih besar dibandingkan dengan F tabel sebesar 3,12 (pada taraf signifikansi 0,05 dengan $df = 2;74$). Selain itu, nilai Sig. sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 semakin memperkuat bukti bahwa model regresi berganda ini signifikan. Dengan demikian hipotesis (H_{a3}) diterima dan H_{03} ditolak.

Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa *employee well-being* dan *workload* secara simultan berpengaruh terhadap *work-life balance* diterima. Artinya, kedua variabel independen tersebut bersama-sama mampu menjelaskan variasi pada *work-life balance* secara meyakinkan.

Pembahasan

Pengaruh *employee well-being* Terhadap *work-life balance*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee well-being* berpengaruh signifikan terhadap *work-life balance*. Nilai t hitung sebesar 8,073 jauh melampaui t tabel pada taraf signifikansi 0,05 maupun 0,01, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menegaskan bahwa hipotesis diterima dan kesejahteraan karyawan terbukti memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja. Besarnya pengaruh tercermin dari nilai Beta = 0,682, yang termasuk kategori kuat, serta kontribusi sebesar 46,5% terhadap variasi *work-life balance*.

Temuan ini konsisten dengan penelitian terdahulu. Hariri dkk. (2024) menekankan bahwa keseimbangan kerja–hidup berimplikasi langsung pada kesejahteraan karyawan. Amira & Maimun (2026) menunjukkan bahwa *work-life balance* dan dukungan sosial yang dimediasi oleh *work engagement* meningkatkan *well-being*. Faizah (2026) menambahkan bahwa kesejahteraan dan keseimbangan kerja berpengaruh pada kinerja melalui motivasi kerja, sementara Akbar & Zona (2025) menyoroti peran *work-life balance* dalam menekan stres kerja sehingga meningkatkan kesejahteraan.

Implikasi manajerial dari temuan ini sangat penting. Dukungan perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan melalui fasilitas

kesehatan, lingkungan kerja nyaman, dan kebijakan fleksibilitas terbukti membantu menjaga keseimbangan kerja–hidup. Program kesejahteraan yang terintegrasi memperkuat komitmen dan loyalitas, serta meningkatkan kualitas interaksi sosial di tempat kerja. Dengan demikian, peningkatan *employee well-being* menjadi strategi berkelanjutan yang tidak hanya menjaga keseimbangan kehidupan kerja, tetapi juga mendorong produktivitas dan kinerja organisasi.

Pengaruh *workload* terhadap *work-life balance*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *workload* berpengaruh signifikan terhadap *work-life balance*, dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 11,073 yang jauh melampaui t tabel pada taraf signifikansi 0,05 maupun 0,01, serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Besarnya pengaruh tercermin dari nilai Beta = 0,788 yang termasuk kategori sangat kuat, dengan kontribusi sebesar 62,0% terhadap variasi *work-life balance*. Artinya, beban kerja yang diterima karyawan memiliki peran besar dalam menentukan kualitas keseimbangan kehidupan kerja, sehingga pengelolaan *workload* menjadi faktor strategis yang tidak dapat diabaikan.

Temuan ini konsisten dengan penelitian terdahulu. Meilanti dkk. (2025) menegaskan bahwa semakin tinggi beban kerja, semakin sulit karyawan menjaga keseimbangan kerja–hidup. Natanael dkk. (2023) dan Nathania dkk. (2023) menyoroti bahwa beban kerja berlebih dan jam kerja panjang memicu stres yang berdampak negatif pada *work-life balance*. Sementara itu, Nugroho dkk. (2025) serta Tresna (2024) menunjukkan bahwa *workload* yang realistis dan sesuai kapasitas justru dapat mendukung terciptanya keseimbangan kehidupan kerja. Dengan demikian, beban kerja tidak selalu bersifat negatif, tetapi dapat menjadi instrumen pengendali jika dikelola secara proporsional.

Implikasi manajerial dari temuan ini sangat penting. Mayoritas responden menilai bahwa target kerja yang realistis dan standar pekerjaan yang sesuai kapasitas membantu

mereka bekerja lebih fokus, efisien, dan disiplin. Beban kerja yang terstruktur juga memperkuat komitmen, meningkatkan kualitas pelayanan, serta melatih karyawan lebih adaptif menghadapi situasi mendadak. Meskipun terdapat tantangan berupa pekerjaan tambahan atau keterbatasan waktu, beban kerja yang terukur tetap dipersepsikan mampu menjaga keseimbangan kerja-hidup. Oleh karena itu, perusahaan perlu menjadikan pengelolaan *workload* sebagai strategi berkelanjutan untuk menjaga kesejahteraan karyawan sekaligus meningkatkan kinerja organisasi.

Pengaruh *employee well-being* dan *workload* secara bersama-sama terhadap *work-life balance*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee well-being* dan *workload* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *work-life balance*. Nilai F hitung sebesar 68,675 jauh melampaui F tabel pada taraf signifikansi 0,05, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Besarnya pengaruh tercermin dari nilai R Square sebesar 0,650, yang berarti kedua variabel mampu menjelaskan 65% variasi *work-life balance*, sementara sisanya dipengaruhi faktor lain seperti dukungan organisasi, kepemimpinan, dan kompensasi. Persamaan regresi berganda yang diperoleh adalah $Y = 4,767 + 0,177X_1 + 0,434X_2$, menunjukkan bahwa setiap peningkatan *employee well-being* dan *workload* berkontribusi nyata terhadap peningkatan *work-life balance*.

Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu. Prahesti dkk. (2026) menegaskan bahwa *work-life balance* dan *workload* bersama-sama memengaruhi *employee performance* melalui *physical well-being*. Natanael dkk. (2023) serta Nathania dkk. (2026) menyoroti bahwa beban kerja dan jam kerja panjang dapat meningkatkan stres yang mengganggu keseimbangan kehidupan kerja, sementara pengelolaan *workload* yang proporsional mampu menekan stres. Nugroho dkk. (2025) dan Tresna (2024) juga memperkuat bukti bahwa beban kerja realistis,

bila dipadukan dengan dukungan kesejahteraan, dapat menciptakan keseimbangan kerja-hidup yang lebih baik.

Implikasi manajerial dari temuan ini sangat penting. Dukungan perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan melalui fasilitas kesehatan, lingkungan kerja kondusif, dan kebijakan fleksibilitas, bila dikombinasikan dengan *workload* yang realistis, menciptakan kondisi kerja yang sehat dan produktif. Integrasi keduanya memperkuat komitmen, loyalitas, serta meningkatkan kualitas interaksi sosial di tempat kerja. Dengan demikian, perusahaan perlu menjadikan kesejahteraan karyawan dan pengelolaan beban kerja sebagai strategi berkelanjutan untuk menjaga *work-life balance* sekaligus meningkatkan kinerja organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pengujian hipotesis secara statistik dan pembahasan penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Employee well-being* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *work-life balance*, terbukti dari uji hipotesis menunjukkan nilai t hitung (8,073) > t tabel (1,992 pada taraf signifikansi 0,05 dan 2,660 pada taraf signifikansi 0,01), sehingga hipotesis H1 diterima.. Besarnya pengaruh tercermin dari nilai standardized coefficient (Beta = 0,682) yang termasuk kategori kuat, dengan kontribusi pengaruh sebesar 46,5% (R Square = 0,465).
2. *Workload* terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance* karyawan, hal ini dibuktikan dari uji hipotesis menunjukkan nilai t hitung (11,073) > t tabel (1,992 pada taraf signifikansi 0,05 dan 2,660 pada taraf signifikansi 0,01), sehingga hipotesis H2 diterima. Besarnya pengaruh tercermin dari nilai standardized coefficient (Beta = 0,788) yang termasuk kategori sangat kuat, dengan kontribusi pengaruh sebesar 62,0% (R Square = 0,620).
3. *Employee well-being* dan *workload* secara simultan terbukti memiliki pengaruh positif

dan signifikan terhadap *work-life balance* karyawan. Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai F hitung ($68,675$) $>$ F tabel ($3,12$ pada taraf signifikansi $0,05$), sehingga hipotesis $H3$ diterima. Besarnya pengaruh tercermin dari nilai R Square = $0,650$, yang berarti kedua variabel mampu menjelaskan variasi *work-life balance* sebesar $65,0\%$, sedangkan sisanya $35,0\%$ dipengaruhi oleh faktor lain seperti dukungan organisasi, kepemimpinan, kompensasi, maupun faktor personal karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, F. M., & Zona, M. A. (2025). The Influence Of Work-Life Balance On Employee Well-Being Mediated By Job Stress. *Jurnal Sejarah, Pendidikan Dan Humaniora*, 9(1), 84–93. <https://doi.org/10.36526/js.v3i2.4982>
- Amira, N., & Maimun, M. H. (2026). Upaya Peningkatan Well-Being Karyawan Melalui Work Life Balance dan Social Support Yang Dimediasi Oleh Work Engagement Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta. *Jurnal Economic Resource*, 9(1), 1278–1292. <https://doi.org/10.38035/jmb.v5i2.5405>
- Faizah, S. A. (2026). Pengaruh Employee Well Being dan Work Life Balance Terhadap Employee Performance dengan Work Motivation Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan KSPPS Binama di Indonesia. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Keuangan*, 7(2), 1–16. <https://ejournal.unibabwi.ac.id/index.php/santhe>
- Gusjana, M. A., & Ardianti, R. (2023). Employee Well-Being, Work-Life Balance, Dan Perceived Supervisor Support Studi Kualitatif Pada Sales Person. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(3), 230–241. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v2i2.5976>
- Hari, N. I. M., Othman, W. N. W., Anuar, S. B. A., Lin, T. Y., & Zainudin, Z. N. (2024). Effect of Work-Life Balance on Employees' Well-Being. *Open Journal of Social Sciences*, 12, 705–718. <https://doi.org/10.4236/jss.2024.1212044>
- Meilanti, S., Marsha, G. C., & Ariani, L. (2025). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Work Life Balance pada Pegawai Kontrak. *Jurnal Cendekia Ilmiah*, 4(5), 531–542. <https://doi.org/10.56799/jceki.v4i5.10966>
- Natanael, K., Christiana, M., Kalis, I., Daud, I., Rosnani, T., & Fahrana, Y. (2023). Workload and working hours effect on employees work-life balance mediated by work stress. *Enrichment: Journal of Management*, 13(5), 3110–3122. <https://doi.org/10.35335/enrichment.v13i5.1756>
- Nathania, M., Saputra, P., & Karsim, K. (2026). Effects of Working Hours and Workload on Work-Life Balance Via Stress. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 6(4), 137–156. <https://doi.org/10.35912/simo.v6i4.4963>
- Nugroho, A., Hakim, A. R., & Singadimedja, H. G. (2025). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Work Life Balance Pada Karyawan Produksi di PT XYZ. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi Dan Kesehatan*, 6(4), 1289–1297. <https://doi.org/10.51849/j-p3k.v6i4.835>
- Prahesti, E. A. D., Indiworo, R. H. E., & Indriasari, I. (2026). The Influence of Work-life Balance and Workload on Employee Performance through Physical Well-being. *Jurnal Manajemen Dan Profesional*, 7(1), 154–165. <https://doi.org/10.32815/jpro.v7i1.2955>
- Saifullah, F. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Flexible Work Arrangement Terhadap Kinerja Karyawan Muslimah Konveksi. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam*, 8(1), 29–36.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta.
- Tresna, P. W. (2024). Effect of Workload on Work-life Balance in Bank Company. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 13(3), 217–227. https://buscompress.com/uploads/3/4/9/8/34980536/riber_13-3_15_k23-133_217-

227.pdf

Zakaria, M., Ismail, A., Hendratni, T. W., Putrianti, F. G., Soeprapto, A., & Lubis, F. M. (2025). Analisis Pengaruh Self-Leadership, Workplace Well Being Dan Pengembangan Karir Terhadap Employee Engagement Pada Industri Jasa. *Jurnal Lentera Bisnis*, 14(2), 1953–1962. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i2.1550>