

Analisis Beban Kerja Karyawan dalam Menciptakan Keseimbangan Kehidupan Kerja (Studi Kasus CV. Harapan Kita Sukses Cirendeu, Tangerang Selatan)

¹Sefianawati, ²M. Anton Nurhidayat, S.E., M.M

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Pamulang, Tangerang Selatan.

E-mail: sefianawati02@gmail.com, dosen02200@unpam.ac.id,

ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis beban kerja karyawan dalam menciptakan keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) pada CV Harapan Kita Sukses Cirendeu, Tangerang Selatan. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh meningkatnya volume penyelesaian pesanan pada periode tertentu, seperti tanggal kembar, *payday sale*, dan bulan Ramadan, sehingga beban kerja karyawan menjadi lebih tinggi dan kondisi keseimbangan kehidupan kerja perlu dikaji lebih mendalam. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana kondisi beban kerja karyawan dalam menciptakan keseimbangan kehidupan kerja di perusahaan tersebut. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Informan penelitian terdiri atas 1 *key informan* dan 4 informan dari berbagai divisi. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data menggunakan model Miles dan Huberman yang meliputi pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Keabsahan data diuji melalui *uji credibility*, *transferability*, *dependability*, dan *confirmability*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja karyawan mengalami peningkatan pada periode tertentu, seperti tanggal kembar, *payday sale* dan bulan Ramadan. Kondisi tersebut berkaitan dengan bertambahnya jam kerja serta berkurangnya waktu pribadi karyawan. Meskipun demikian, beban kerja tidak selalu dipandang sebagai kondisi yang negatif karena juga mendorong kemampuan adaptasi, kerja sama tim, dan penyelesaian tugas sesuai tuntutan pekerjaan. Keseimbangan kehidupan kerja karyawan tetap dapat terjaga melalui komunikasi yang baik, dukungan rekan kerja, serta pembagian tugas yang efektif.

Kata kunci : Beban Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja, *Work-Life Balance*

ABSTRACT

This study analyzes employees' workload in creating work-life balance at CV. Harapan Kita Sukses, Cirendeu, South Tangerang. The study was motivated by the increasing volume of order fulfillment during certain periods, such as Payday Sale, double-date campaigns, and the month of Ramadan, resulting in a higher workload for employees and making the condition of work-life balance important to be examined in greater depth. Therefore, this study aims to analyze the condition of employees' workload in creating work-life balance within the company. This research employed a qualitative method with a case study approach. The research participants consisted of one key informant and four informants from different divisions. Data were collected through observation, interviews, and documentation. Data analysis was conducted using the Miles and Huberman model, which

includes data reduction, data display, and conclusion drawing. The trustworthiness of the data was ensured through credibility, transferability, dependability, and confirmability. The findings indicate that employees' workload increased during certain periods, such as Payday Sale, double-date campaigns, and the month of Ramadan. These conditions were associated with longer working hours and reduced personal time. Nevertheless, the workload was not always perceived as negative, as it also encouraged employees' adaptability, teamwork, and task completion in accordance with work demands. Employees' work-life balance was maintained through effective communication, support from colleagues, and an effective distribution of tasks.

Keyword : Workload, Work-Life Balance, Employees.

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting dalam keberlangsungan organisasi. Beban kerja yang diterima karyawan perlu diperhatikan karena dapat berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. CV Harapan Kita Sukses merupakan perusahaan fesyen berbasis marketplace dengan beberapa divisi, seperti *accounting*, admin, gudang, packing, dan digital marketing. Berdasarkan observasi dan wawancara awal, beban kerja karyawan meningkat pada periode tertentu, seperti tanggal kembar, Payday Sale, dan Ramadan, akibat meningkatnya volume pesanan dan tuntutan penyelesaian pekerjaan. Kondisi tersebut menyebabkan bertambahnya aktivitas dan waktu kerja karyawan.

Di sisi lain, karyawan tetap berupaya menjaga keseimbangan kehidupan kerja melalui pengaturan waktu, keterlibatan dalam pekerjaan, serta hubungan dan dukungan antar rekan kerja. Namun, peningkatan beban kerja pada periode tertentu dapat mengurangi waktu pribadi karyawan. Penelitian mengenai beban kerja dan keseimbangan kehidupan kerja telah banyak dilakukan, tetapi penelitian pada perusahaan fesyen berbasis marketplace masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis beban kerja karyawan dalam menciptakan keseimbangan kehidupan

kerja pada CV Harapan Kita Sukses, Cirendeu, Tangerang Selatan. Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan pada CV Harapan Kita Sukses, ditemukan beberapa kondisi yang berkaitan dengan beban kerja karyawan. Hasil observasi tersebut disajikan pada Tabel 1 berikut :

Tabel 1.1
Fenomena Beban Kerja Karyawan
pada CV Harapan Kita Sukses.

Indikator Penelitian	Uraian	Fenomena
Kondisi Pekerjaan	Kondisi pekerjaan berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam memahami, dan melaksanakan tugas secara tanggung jawab sesuai bidang pekerjaannya.	Setiap divisi di CV Harapan Kita Sukses memiliki tugas dan tanggung jawab berbeda sehingga tingkat beban kerja yang diterima karyawan tidak sama pada setiap divisi.
Penggunaan waktu kerja	Penggunaan waktu kerja berkaitan dengan pemanfaatan waktu kerja	Pada data absensi lembur Mei 2025 – Mei 2026, terdapat penggunaan

	secara efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaan.	waktu kerja tambahan Melalui aktivitas lembur untuk menyelesaikan pekerjaan yang meningkat pada periode promosi tertentu.
Target yang harus dicapai	Target yang harus dicapai berkaitan dengan tuntutan perusahaan terhadap penyelesaian pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan.	Dari hasil penjualan Shopee dan Tiktok periode Mei 2025 – Mei 2026, Perusahaan menerima total 148.272 pesanan. Jumlah pesanan meningkat pada periode tertentu seperti Ramadan, Gajian sale dan tanggal kembar, sehingga menambah volume pekerjaan karyawan.

Sumber : Koesmowidjojo (dalam Kurnia dkk., 2023:4), diolah peneliti (2026).

Berdasarkan Tabel 1, dapat diketahui bahwa peningkatan volume pekerjaan pada periode tertentu menyebabkan beban kerja karyawan menjadi lebih tinggi dan berdampak pada penggunaan waktu kerja. Meskipun demikian, karyawan masih berupaya mempertahankan keseimbangan kehidupan kerja melalui pengaturan waktu dan dukungan antar rekan kerja.

Tabel 1.2
Fenomena Keseimbangan Kehidupan Kerja pada CV Harapan Kita Sukses.

Indikator Penelitian	Uraian	Fenomena
Keseimbangan waktu (<i>Time Balance</i>)	Kemampuan karyawan dalam membagi waktu secara seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga kedua peran dapat berjalan dengan baik.	Data Absensi lembur karyawan pada periode Mei 2025 – Mei 2026, karyawan masih melakukan lembur untuk menyelesaikan pekerjaan di luar jam kerja normal sehingga berpotensi mengganggu keseimbangan kehidupan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.
Keseimbangan Keterlibatan (<i>Involvement Balance</i>)	Kondisi ketika karyawan dapat terlibat dalam kegiatan kerja dan lingkungan kerja secara seimbang, termasuk dalam komunikasi serta pemberian	Berdasarkan hasil wawancara, Karyawan diberikan kesempatan untuk mengetahui Perkembangan perusahaan dan menyampaikan saran masukan dalam

	masukan terkait pekerjaan	kegiatan kerja. Namun, keputusan akhir terkait kebijakan perusahaan tetap berada pada pimpinan.
Keseimbangan kepuasan (<i>Satisfaction Balance</i>)	Kondisi ketika karyawan merasa nyaman dan puas terhadap pekerjaan yang dijalani serta mampu menjalankan kehidupan pribadi dengan baik.	Berdasarkan data masa kerja karyawan, Sebagian karyawan telah bekerja dalam jangka waktu yang lama di perusahaan. Kondisi ini menunjukkan adanya kecenderungan kepuasan karyawan mempertahankan pekerjaannya.

Sumber : Widyawati dkk. (2021:203), diolah peneliti (2026).

Berdasarkan Tabel 1.2, dapat diketahui bahwa keseimbangan kehidupan kerja karyawan masih menghadapi beberapa kondisi, terutama pada keseimbangan waktu akibat adanya lembur di luar jam kerja normal. Namun, dari aspek keterlibatan, karyawan masih diberikan kesempatan untuk mengetahui perkembangan perusahaan dan menyampaikan saran. Sementara itu, masa kerja Sebagian besar karyawan yang cukup lama menunjukkan adanya kecenderungan kepuasan dalam mempertahankan pekerjaan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa

keseimbangan kehidupan kerja karyawan memiliki kondisi yang beragam dan perlu dikaji lebih lanjut.

1.2 Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, penelitian ini difokuskan pada beberapa aspek berikut :

1. Bagaimana kondisi beban kerja karyawan pada CV Harapan Kita Sukses ditinjau dari kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai?
2. Bagaimana keseimbangan kehidupan kerja karyawan pada CV Harapan Kita Sukses ditinjau dari keseimbangan waktu (*time balance*), Keseimbangan waktu (*involvement balance*), dan keseimbangan kepuasan (*satisfaction balance*)?
3. Analisis beban kerja karyawan dalam menciptakan keseimbangan kehidupan kerja pada CV Harapan Kita Sukses.

1.3 Tujuan Penelitian

Didalam penulisan skripsi ini penulis mempunyai tujuan yang akan dicapai didalam pembahasan skripsi ini. Adapun tujuan dari penelitian skripsi ini adalah :

1. Menggambarkan kondisi beban kerja karyawan pada CV Harapan Kita Sukses
2. Menggambarkan kondisi keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) karyawan pada CV Harapan Kita Sukses
3. Menganalisis bagaimana beban kerja dalam menciptakan keseimbangan kehidupan kerja karyawan pada CV Harapan Kita Sukses, Cirende, Tangerang Selatan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen

Manajemen merupakan proses untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan.

Menurut Afdhal (2023:3), manajemen merupakan disiplin ilmu yang mempelajari pengelolaan sumber daya, proses, manusia, dan informasi untuk mencapai tujuan organisasi. Sementara itu, Ansory dan Indrasari (2018:3) menjelaskan bahwa manajemen meliputi kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengordinasian, dan pengendalian untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut Mustamim dkk. (2020:275), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sementara itu, Eko Santoso (2024:2) menyatakan bahwa manajemen sumber daya merujuk pada aktivitas yang berkaitan dengan pengelolaan karyawan dalam suatu organisasi kerja yang kondusif.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan proses pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi agar karyawan dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif serta mendukung pencapaian tujuan organisasi. MSDM mencakup kegiatan pengelolaan, pengembangan, dan pemanfaatan tenaga kerja sesuai kebutuhan organisasi. Dalam penelitian ini, MSDM menjadi landasan dalam memahami bagaimana perusahaan mengelola karyawan, khususnya terkait beban kerja dan keseimbangan kehidupan kerja.

2.1.3. Beban Kerja

Menurut Koesmowidjojo (dalam Kurnia dkk, 2023:3), beban kerja adalah segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan kemampuan dan kapasitas pekerja. Sementara itu, menurut Robbins et al (dalam Wicaksono dan Liana

2024:95), menyebutkan beban kerja merupakan sesuatu yang kuat hubungannya dengan suatu tugas dengan aktivitas yang harus segera diselesaikan dalam satu waktu tertentu, bisa itu sudah dilakukan atau belum dilakukan. Beban kerja merupakan sejumlah tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Beban kerja dapat dilihat berdasarkan tuntutan pekerjaan yang diterima karyawan serta waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Dalam penelitian ini, Indikator beban kerja meliputi :

1. Kondisi pekerjaan, yaitu tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan karyawan sesuai dengan pekerjaannya.
2. Penggunaan waktu kerja, yaitu pemanfaatan waktu yang digunakan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Target yang harus dicapai, yaitu tuntutan hasil pekerjaan yang harus diselesaikan sesuai target yang ditetapkan perusahaan.

Selain indikator, terdapat dua faktor yang mempengaruhi beban kerja, yaitu Faktor internal (berasal dari dalam tubuh yang mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya, seperti motivasi, emosi, konsentrasi dan tingkat stress), dan Faktor eksternal (faktor yang berasal dari luar individu, berkaitan dengan karakteristik pekerjaan, mencakup tiga aspek yaitu tugas-tugas yang bersifat fisik dan tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas, tingkat kesulitan, tanggung jawab pekerjaan, serta organisasi dan lingkungan kerja.

2.1.4. Keseimbangan Kehidupan Kerja

Keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) merupakan kondisi ketika individu mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi maupun keluarga sehingga tercipta kehidupan yang harmonis. Menurut Widyawati dkk, (2021:203), keseimbangan kehidupan kerja dapat

dilihat melalui keseimbangan waktu (*time balance*), keseimbangan keterlibatan (*involvement balance*), dan keseimbangan kepuasan (*satisfaction balance*) antara pekerjaan dan kehidupan pribadi individu. Sementara itu, menurut Suharno dan Muttaqiyathun (dalam Azizah dan Athoillah 2021:299), keseimbangan kehidupan kerja merupakan kemampuan individu dalam mengimbangi tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi dan keluarganya sehingga dapat meminimalkan konflik dalam kehidupan individu dan menciptakan kehidupan yang harmonis. Indikator Keseimbangan Kehidupan Kerja meliputi :

1. Keseimbangan Waktu (*Time Balance*) Keseimbangan waktu merujuk pada kemampuan individu dalam mengalokasikan waktu secara proporsional antara pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan, seperti keluarga, aktivitas sosial, dan kepentingan pribadi.
2. Keseimbangan Keterlibatan (*Involvement Balance*), Keseimbangan keterlibatan mengacu pada tingkat keterlibatan psikologis dan emosional individu dalam menjalankan peran baik di pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Hal ini tidak hanya dilihat dari kehadiran fisik, tetapi juga dari kualitas keterlibatan individu dalam setiap aktivitas.
3. Keseimbangan Kepuasan (*Satisfaction Balance*), Keseimbangan kepuasan menggambarkan tingkat kepuasan individu terhadap peran yang dijalani, baik dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadi. Individu yang mencapai keseimbangan ini merasa puas dan tidak terbebani oleh salah satu peran.

Selain indikator, Menurut Sudarsan (2020:307), terdapat empat faktor yang mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja yaitu Faktor Individu (Faktor Individu mencakup seluruh karakteristik dan kecenderungan yang melekat pada diri seseorang, termasuk pola pikir,

kepribadian, nilai hidup, tingkat kepercayaan diri dan kecerdasan emosional), Faktor Organisasi (Organisasi sebagai lingkungan kerja memiliki peran signifikan dalam memfasilitasi atau menghambat pencapaian keseimbangan kehidupan kerja. Faktor organisasi ini terdiri dari kebijakan kerja, budaya organisasi, struktur kerja), Faktor Sosial (Lingkungan sosial yang suportif seperti keluarga, pasangan, teman dekat dan komunitas mampu menjadi sumber energi positif bagi individu), dan Faktor Demografis (Faktor-faktor demografis juga turut menentukan sejauh mana seseorang dapat mencapai keseimbangan hidup. Aspek seperti jenis kelamin, usia, status pernikahan, status sebagai orang tua dan jumlah anak).

3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian jenis kualitatif dengan pendekatan studi kasus, yang bertujuan untuk memahami dan menggambarkan fenomena terkait keterikatan antara beban kerja dengan keseimbangan kehidupan kerja karyawan secara mendalam. Menurut Sugiyono (2022:9) Penelitian Kualitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat postpositivisme, yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, dimana peneliti sebagai instrumen kunci dan teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi. Sementara Menurut Malahati dkk, (2023:343), Penelitian Kualitatif dipandang sebagai metode yang bersifat deskriptif, mengungkapkan makna dan proses berdasarkan perspektif subjek penelitian melalui Teknik seperti wawancara mendalam (*In-depth Interview*), Observasi Partisipatif (*Participant Observation*), dan Studi Dokumen (*Document Study*), sehingga menghasilkan gambaran fenomena yang kompleks dan kontekstual.

3.2 Tempat Dan Waktu Penelitian

3.2.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di CV Harapan Kita Sukses beralamat di Jl. Pisangan Raya No, 104, Cirende, Ciputat Timur, Tangerang Selatan, Banten. Penulis memilih tempat penelitian pada CV Harapan Kita Sukses tersebut karena pertimbangan faktor kemudahan dalam memperoleh data penelitian, jarak yang terjangkau, kemudahan dalam mengidentifikasi fenomena yang ada, serta penghematan waktu dan tenaga yang dikeluarkan oleh penulis.

3.2.2 Waktu Penelitian

Waktu Penelitian Waktu Penelitian ini dilaksanakan selama 10 (sepuluh) bulan yang dimulai dari bulan Oktober 2025 s/d Juli 2026. Adapun penelitian dilakukan disesuaikan penulis, dengan diawali secara bertahap dengan kebutuhan persiapan pendahuluan berupa penulisan proposal judul penelitian, seminar proposal, penyempurnaan materi proposal, pembuatan instrumen penelitian, pengumpulan data primer dan sekunder, pengolahan data yang telah didapat oleh penulis dan penyusunan laporan hasil skripsi.

3.3 Instrumen Penelitian

Menurut Suharsimi (dalam Afifah dkk, 2025:781) instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, lebih cermat, lengkap, dan sistematis sehingga lebih mudah diolah. Instrumen penelitian didefinisikan sebagai perangkat atau alat yang digunakan untuk mengukur objek penelitian dan mengumpulkan data yang terkait dengan variabel penelitian, baik bersifat primer maupun pendukung yang disesuaikan dengan teknik pengumpulan data yang digunakan seperti panduan wawancara, lembar observasi partisipatif, yang dapat diandalkan dalam tahap analisis. Instrumen utama dalam penelitian ini adalah peneliti itu sendiri (human instrument), yang mendengarkan,

mengamati dan mengambil fenomena langsung dilapangan, Selain peneliti, instrumen lain yang digunakan dalam penelitian ini adalah pedoman wawancara semi-terstruktur yang berisikan beberapa pertanyaan-pertanyaan yang telah disusun sebelumnya.

3.4 Unit Analisis

Menurut Sugiyono (dalam Safruddin., 2022:1), Unit analisis merupakan sekumpulan komponen penting dalam penelitian kualitatif yang digunakan untuk menentukan objek atau kasus yang akan diteliti, unit analisis dapat berupa individu, kelompok, organisasi, atau peristiwa yang menjadi fokus penelitian. Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa unit analisis dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Harapan Kita Sukses yang dipilih sebagai informan penelitian, yang terdiri dari beberapa bagian seperti *Accounting* dan kepala toko, Admin, Gudang, *Packing* dan *Digital Marketing*, dimana peneliti ingin menganalisis beban kerja karyawan dalam keseimbangan kehidupan kerja karyawan yang dilakukan pada CV Harapan Kita Sukses.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Abrar (2024:13), Teknik pengumpulan data diartikan sebagai proses dalam penelitian dimana peneliti menggunakan cara-cara ilmiah dalam mengumpulkan data secara sistematis yang terkait dengan permasalahan penelitiannya. Dalam penelitian ini menggunakan dua metode pengumpulan data yaitu Data primer (wawancara, observasi, studi dokumentasi) dan data sekunder (jurnal dan buku ilmiah).

3.6 Teknik Analisis Data

Aktivitas Analisis digambarkan proses mencari dan menyusun secara sistematis hasil data wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara menguraikan data ke dalam bagian-bagian yang lebih kecil, kemudian menggabungkannya kembali menjadi suatu kesatuan yang utuh, menyusunnya

dalam pola tertentu, serta memilih informasi yang relevan untuk dipelajari lebih lanjut. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan model analisis interaktif Miles and Huberman yang masih relevan dan banyak digunakan dalam penelitian kualitatif. Menurut Wijayanti (2025:206), analisis data kualitatif model Miles and Huberman dilakukan melalui empat tahapan utama, yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan (verifikasi).

3.7 Pemeriksaan Keabsahan Data

Menurut Sugiyono (2022:270), uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif mencakup uji *Credibility* (validitas internal), *Transferability* (validitas eksternal), *dependability* (reliabilitas), dan *confirmability* (obyektivitas). Uji keabsahan data digunakan untuk memastikan bahwa data yang diperoleh dalam penelitian benar-benar dapat dipercaya. Dalam penelitian, keabsahan data dilakukan melalui *credibility*, *transferability*, *dependability*, dan *confirmability*. *Credibility* dilakukan melalui triangulasi sumber dan teknik dengan membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. *Transferability* dilakukan dengan memberikan uraian konteks penelitian secara jelas. *Dependability* dilakukan melalui dokumentasi proses penelitian, sedangkan *Confirmability* dilakukan dengan memastikan bahwa temuan penelitian didasarkan pada data yang diperoleh dari informan dan dokumentasi penelitian.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

CV Harapan Kita Sukses merupakan kelompok bisnis yang menaungi beberapa brand yang bergerak di bidang produk fashion seperti DGM Fashion Official, Pakaji Official, dan Maydee Official. Terbukti bahwa CV Harapan Kita Sukses telah menghasilkan berbagai produk unggulan dengan

produksi mandiri secara massal yang didukung kualitas terbaik, produk yang dipasarkan berupa pakaian tradisional batik modern, pakaian muslim, kemeja, celana, batik anak, atasan wanita, dan berbagai produk fesyen lainnya.

CV Harapan Kita Sukses didirikan kurang lebih 10 tahun yang lalu, dengan tujuan untuk mengembangkan usaha di bidang fesyen, khususnya dalam produksi batik modern dan pakaian muslim pria. Seiring berkembangnya industri fesyen, perusahaan ini mengalami perkembangan yang bisa dibilang cukup pesat, baik dari segi variasi produk yang diproduksi dan jangkauan pemasaran. Hal ini ditandai dengan bertambahnya brand yang dinaungi sejak tahun 2025, serta meningkatnya volume permintaan pasar terhadap produk yang dihasilkan. Selain itu, perusahaan juga terus berusaha meningkatkan kualitas produksi melalui sistem produksi mandiri untuk menjaga mutu produk yang dipasarkan.

4.2. Hasil Penelitian

4.2.1 Karakteristik Informan

Penelitian ini melibatkan lima informan yang terjadi dari karyawan pada divisi *accounting*, Gudang, admin *packing*, dan *digital marketing*. Informan dipilih karena memiliki keterlibatan langsung dalam aktivitas operasional perusahaan dan dapat memberikan informasi yang relevan dengan fokus penelitian.

Tabel 4.1
Karakteristik Informan CV Harapan Kita Sukses

No.	Informan	Divisi
1	Doni Aprianto	<i>Accounting</i>
2	Hendri Wahyudi	Gudang
3	Aprillia syakinah	Admin
4	Fajar Hidayat	<i>Packing</i>
5	Syaffal	<i>Digital Marketing</i>

Sumber : data perusahaan (2026)

4.2.2 Beban Kerja

Berdasarkan hasil wawancara dengan lima informan, beban kerja karyawan pada CV Harapan Kita Sukses dianalisis berdasarkan tiga indikator, yaitu kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai. Pada indikator kondisi pekerjaan, ditemukan bahwa setiap divisi memiliki tugas dan tanggung jawab yang berbeda sesuai dengan bidang pekerjaannya. Karyawan pada divisi gudang dan packing lebih banyak menghadapi pekerjaan fisik, seperti mengelola stok, mengangkat barang, dan menyiapkan pesanan.

Sementara itu, divisi administrasi, *accounting*, dan *digital marketing* lebih banyak melakukan pekerjaan administratif, koordinasi, serta pekerjaan yang membutuhkan ketelitian. Selain tugas utama, beberapa karyawan juga memperoleh pekerjaan tambahan di luar tanggung jawab utamanya. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa beban kerja yang dirasakan karyawan berbeda sesuai dengan karakteristik pekerjaan masing-masing divisi. Temuan ini didukung oleh hasil wawancara yang menunjukkan adanya pekerjaan tambahan pada divisi gudang dan digital marketing serta peningkatan kepadatan pekerjaan ketika jumlah pesanan marketplace meningkat.

Pada indikator penggunaan waktu kerja, hasil wawancara menunjukkan adanya penambahan waktu kerja pada periode tertentu. Beberapa informan menyampaikan bahwa lembur dilakukan untuk menyelesaikan pekerjaan yang meningkat, seperti pekerjaan penggajian dan laporan pada bagian *accounting*, penanganan barang yang datang di luar jam kerja pada bagian gudang, serta peningkatan pesanan pada bagian administrasi dan packing. Pada periode tanggal kembar, salah satu informan bahkan menyampaikan bahwa lembur dapat berlangsung sekitar empat jam dari waktu kerja normal. Penambahan waktu kerja juga terjadi pada kegiatan pemotretan produk dan aktivitas studio

pada divisi digital marketing. Temuan tersebut menunjukkan bahwa penggunaan waktu kerja karyawan dapat bertambah sesuai dengan kebutuhan operasional perusahaan.

Pada indikator target yang harus dicapai, peningkatan target pekerjaan terjadi terutama pada periode campaign tanggal kembar, Gajian Sale, dan Ramadan. Hasil wawancara menunjukkan bahwa peningkatan jumlah pesanan menyebabkan bertambahnya pekerjaan pada divisi administrasi, gudang, packing, dan digital marketing. Karyawan perlu menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang lebih terbatas agar pesanan dapat diproses dan dikirim sesuai kebutuhan operasional perusahaan. Dengan demikian, peningkatan target pada periode tertentu menjadi salah satu kondisi yang menyebabkan beban kerja karyawan meningkat.

4.2.3 Keseimbangan Kehidupan Kerja

Keseimbangan kehidupan kerja karyawan dianalisis berdasarkan tiga indikator, yaitu keseimbangan waktu (*time balance*), keseimbangan keterlibatan (*involvement balance*), dan keseimbangan kepuasan (*satisfaction balance*).

Pada indikator keseimbangan waktu (*time balance*), hasil wawancara menunjukkan bahwa sebagian besar informan pernah mengalami berkurangnya waktu pribadi atau waktu istirahat akibat tuntutan pekerjaan. Kondisi tersebut antara lain disebabkan oleh lembur, kedatangan barang pada waktu istirahat atau malam hari, komunikasi pekerjaan di luar jam kerja, serta pekerjaan yang harus diselesaikan hingga malam hari. Meskipun demikian, sebagian informan menyatakan masih mampu mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dengan demikian, tuntutan pekerjaan pada periode tertentu dapat memengaruhi waktu pribadi karyawan, tetapi sebagian karyawan masih mampu melakukan penyesuaian terhadap kondisi tersebut.

Pada indikator keseimbangan keterlibatan (*involvement balance*), karyawan diberikan kesempatan untuk terlibat dalam kegiatan kerja melalui rapat, diskusi, serta pemberian saran dan masukan. Beberapa informan juga menyampaikan keterlibatan dalam pembahasan produk baru, materi promosi, dan program promosi perusahaan. Namun, kewenangan pengambilan keputusan akhir tetap berada pada pemilik atau pimpinan perusahaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan telah berjalan melalui partisipasi dan pemberian masukan dalam kegiatan operasional perusahaan, meskipun keputusan akhir masih berada pada pihak pimpinan.

Pada indikator keseimbangan kepuasan (*satisfaction balance*), sebagian besar informan menyatakan cukup nyaman bekerja di CV Harapan Kita Sukses. Kenyamanan tersebut didukung oleh hubungan kerja yang baik, lingkungan kerja yang mendukung, serta kerja sama antar divisi. Namun, beberapa informan masih menyampaikan ketidakpuasan terhadap jumlah hari libur yang terbatas dan pekerjaan yang terkadang mengganggu waktu istirahat. Meskipun terdapat beberapa kondisi yang belum sepenuhnya memenuhi harapan karyawan, sebagian besar informan tetap merasa mampu menjalankan pekerjaannya dengan baik dan masih bertahan bekerja di perusahaan.

Berdasarkan keseluruhan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa beban kerja karyawan cenderung meningkat pada periode dengan volume pekerjaan yang tinggi, terutama melalui bertambahnya tugas, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai. Kondisi tersebut juga dapat memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja, khususnya pada aspek waktu pribadi dan waktu istirahat. Namun, karyawan masih menunjukkan kemampuan untuk menyesuaikan diri melalui pengaturan

waktu, keterlibatan dalam pekerjaan, serta dukungan hubungan kerja yang baik.

4.3 Pembahasan Penelitian

4.3.1 Kondisi Pekerjaan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja karyawan pada CV Harapan Kita Sukses berbeda pada setiap divisi sesuai dengan karakteristik tugas dan tanggung jawabnya. Divisi gudang dan *packing* lebih banyak menghadapi pekerjaan fisik, sedangkan divisi administrasi, accounting, dan digital marketing menghadapi pekerjaan administratif, koordinasi, dan pekerjaan yang membutuhkan ketelitian. Selain itu, adanya pekerjaan tambahan di luar tugas utama menunjukkan bahwa karyawan perlu menyesuaikan diri dengan kebutuhan operasional perusahaan. Temuan ini sejalan dengan teori Koesmowidjojo yang menempatkan kondisi pekerjaan sebagai salah satu indikator beban kerja. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Luluk Hidayatus Sholihah dan Maulidiah Amalina Rizqi (2024) yang menunjukkan bahwa banyaknya tugas dan tanggung jawab dalam waktu tertentu dapat meningkatkan beban kerja karyawan.

4.3.2 Penggunaan Waktu Kerja

Penggunaan waktu kerja juga menunjukkan adanya peningkatan beban kerja pada periode tertentu. Berdasarkan hasil wawancara dan data absensi lembur, karyawan beberapa kali bekerja melebihi jam kerja normal untuk menyelesaikan pekerjaan, terutama ketika jumlah pesanan meningkat. Kondisi tersebut juga ditandai dengan adanya pekerjaan dan komunikasi yang berlangsung di luar jam kerja. Temuan ini sesuai dengan teori Koesmowidjojo bahwa penggunaan waktu kerja menjadi salah satu indikator dalam melihat beban kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Amandus Naibesi dkk. (2024) yang menunjukkan bahwa tingginya tuntutan pekerjaan dapat meningkatkan jam kerja dan lembur karyawan. Dengan demikian, peningkatan aktivitas operasional pada

periode tertentu menyebabkan karyawan membutuhkan waktu kerja yang lebih besar untuk menyelesaikan tanggung jawabnya.

4.3.3 Target yang Harus Dicapai

Peningkatan beban kerja juga terlihat dari target pekerjaan yang meningkat pada periode tanggal kembar, Gajian Sale, dan Ramadan. Data perusahaan menunjukkan bahwa selama Mei 2025 sampai Mei 2026, terdapat 148.272 pesanan dari marketplace Shopee dan Tiktokshop. Peningkatan volume pesanan tersebut berdampak pada bertambahnya pekerjaan yang harus diselesaikan oleh divisi admin, gudang, packing, dan digital marketing. Temuan ini sesuai dengan teori Koesmowidjojo yang menjelaskan bahwa target yang harus dicapai merupakan salah satu indikator yang dapat meningkatkan beban kerja. Hasil penelitian juga sejalan dengan penelitian Farhan Aziz Hakim Haikal Kadri (2025) yang menunjukkan bahwa tingginya volume pekerjaan dapat meningkatkan beban kerja yang dirasakan karyawan.

4.3.4 Keseimbangan Waktu (*time balance*)

Pada aspek keseimbangan waktu, hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja pada periode tertentu dapat mengurangi waktu pribadi dan waktu istirahat karyawan. Kondisi tersebut terlihat dari adanya lembur, pekerjaan di luar jam kerja, kedatangan barang pada waktu istirahat, serta komunikasi pekerjaan pada malam hari. Meskipun demikian, sebagian informan masih mampu mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Temuan ini sesuai dengan teori Widyawati dkk. (2021) mengenai keseimbangan waktu sebagai kemampuan individu dalam membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hasil penelitian juga sejalan dengan penelitian Ghina Ambarwulan dkk. (2025) yang menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi dapat memengaruhi keseimbangan

waktu karena sebagian besar waktu dan energi karyawan digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan.

4.3.5 Keseimbangan Keterlibatan (*involvement balance*)

Pada aspek keseimbangan keterlibatan, karyawan memperoleh kesempatan untuk terlibat dalam diskusi, rapat, serta memberikan saran dan masukan terkait kegiatan perusahaan. Namun, keputusan akhir masih berada pada owner atau pimpinan perusahaan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan dalam penelitian ini lebih banyak diwujudkan melalui partisipasi dan pemberian masukan dalam pelaksanaan pekerjaan. Temuan ini sesuai dengan teori Widyawati dkk. (2021) mengenai keseimbangan keterlibatan dan sejalan dengan penelitian Rismayanti Bintang dkk. (2024) yang menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan dalam kegiatan organisasi dapat meningkatkan pemahaman terhadap tujuan dan kondisi perusahaan.

4.3.6 Keseimbangan Kepuasan (*satisfaction balance*)

Pada aspek keseimbangan kepuasan, sebagian besar informan merasa cukup nyaman bekerja di CV Harapan Kita Sukses. Kenyamanan tersebut didukung oleh hubungan kerja yang baik, lingkungan kerja yang mendukung, serta kerja sama antar divisi. Namun, masih terdapat ketidakpuasan terhadap jumlah hari libur yang terbatas dan kondisi pekerjaan yang terkadang mengganggu waktu istirahat. Temuan ini sesuai dengan teori Widyawati dkk. (2021) yang menjelaskan bahwa keseimbangan kepuasan berkaitan dengan kepuasan individu terhadap peran pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Hasil penelitian juga sejalan dengan penelitian Saldi Maulana dan Nanda Rodiyana (2026) yang menunjukkan bahwa hubungan kerja yang baik dan lingkungan kerja yang mendukung dapat menciptakan kepuasan dalam menjaga keseimbangan kehidupan kerja.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja pada periode tertentu terutama disebabkan oleh bertambahnya tugas, penggunaan waktu kerja, dan target pekerjaan. Kondisi tersebut dapat memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja, khususnya pada waktu pribadi dan waktu istirahat. Namun, karyawan masih mampu mempertahankan keseimbangan kehidupan kerja melalui kemampuan menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan, keterlibatan dalam kegiatan perusahaan, serta hubungan kerja dan kerja sama antar karyawan yang baik.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa :

1. Beban kerja karyawan tergolong cukup tinggi pada periode tertentu, terutama tanggal kembar, Gajian Sale, dan Ramadan, yang ditandai dengan meningkatnya target pekerjaan dan lembur.
2. Keseimbangan kehidupan kerja tergolong cukup baik. Meskipun terdapat pengurangan waktu pribadi akibat tuntutan pekerjaan, sebagian besar karyawan masih mampu menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi.
3. Beban kerja berkaitan dengan keseimbangan kehidupan kerja, karena peningkatan beban kerja dapat menambah waktu kerja dan mengurangi waktu pribadi, namun karyawan masih mampu beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, saran yang dapat diberikan adalah :

1. Bagi perusahaan diharapkan penelitian ini dapat meningkatkan pembagian tugas dan pengaturan pekerjaan, terutama pada periode dengan peningkatan pesanan, agar beban kerja lebih seimbang.

2. Bagi karyawan diharapkan penelitian ini mampu meningkatkan kemampuan mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.
3. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan peneliti selanjutnya diharapkan memperluas objek penelitian dan menambah jumlah informan agar memperoleh hasil yang lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber buku :

- Afdhal, M.Si., Martius, S. Kom., M.Si. , & Pengantar Ilmu Manajemen Organisasi dan Perkembangannya. Padang: Penerbit CV. Gita Lentera.
- Ansory, H., & Indrasari, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo: Penerbit Indonesia Pustaka.
- Azizah, M. Z., & Athoillah. (2025). Keseimbangan Kehidupan Kerja: dalam Perspektif Produktivitas Kerja Modern. In M. Z. Azizah, & Athoillah, Book Chapter Manajemen SDM Jilid 1 (p. 302). Penerbit: Universitas Negeri Semarang (UNNES).
- Dr. Cepi Safruddin Abd. Jabar, M. (2019). Human Instrument dalam Penelitian Kualitatif: Sebuah Konsep. Penerbit: Universitas Negeri Yogyakarta (UNY).
- Dr. Hj. Ifa Khoiria Ningrum, S. M. (2026). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Strategi dan Praktik di Era Dinamis. Kota Medan: Penerbit : PT. Media Penerbit Indonesia.
- Eko Santoso, S. M. (2025). Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Strategi, dan Tantangan di Era Globalisasi. Kota Medan: Penerbit : PT. Media Penerbit Indonesia.

- Ismail Suardi Wekke, d. (2019). METODE PENELITIAN SOSIAL. Yogyakarta: Penerbit : CV. Adi Karya Mandiri.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., & Ferinia, R. (2021). Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja. Kota Semarang: Penerbit : Yayasan Kita Menulis.
- Roni Angger Aditama, S. M. (2020). Pengantar Manajemen Teori dan Aplikasi. Malang: Penerbit : AE Publishing.
- Sinaga, D. (2023). BUKU AJAR METODOLOGI PENELITIAN (Penelitian Kualitatif). Jakarta Timur: Penerbit : UKI Press.
- Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Penerbit: Alfabeta Bandung.
- Triharjono, B. A., Banjarnahor, A. R., & H. C. (2021). Teori Desain Organisasi. Kota Jakarta: Penerbit : Yayasan Kita Menulis.
- Sumber jurnal :**
- Ahmad, Y., Tewal2, B., & Taroreh, R. (2019, Juli). PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. FIF GROUP MANADO. Jurnal EMBA, 7, 2811 – 2820.
- Ambarwulan, G., Wolor, C. W., & Utari, E. D. (2025). ANALISIS WORK-LIFE BALANCE KARYAWAN GENERASI Z DI PERUSAHAAN XYZ. Jurnal Ilmiah Penelitian Mahasiswa , 188-196.
- Anam, K., & Listiana, H. (2025). Strategi Penyusunan Kerangka Berpikir : Meningkatkan Kualitas Penelitian. Jurnal Lentera Kajian Keagamaan, Keilmuan dan Teknologi, 146-157.
- Astuti, A., & Soraya, H. (2025). ANALISA BEBAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA. KARYAWAN PADA PT BEEMA BOGA ARTA DI KOTA TANGERANG SELATAN, 333-343. (Penelitian UNPAM)
- Baiyinah, D. A. (2025). Analisis Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal PROSIDING Seminar Nasional Ilmu & Sosial Teknologi (SNISTEK) 7 Tahun 2025, 7(1), 34-43.
- Bintang, R., Imsar, & B. Syarbaini, A. M. (2024). Analisis Efektivitas Kebijakan Work Life Balance Pada PT. Pelabuhan Indonesia Regional I Medan. JAMBURA ECONOMIC EDUCATION JOURNAL, 123-141.
- Jeka, F., Samsu, Indriyani, T., & Asrulla. (2024). PENERAPAN FUNGSI FUNGSI MANAJEMEN DALAM PENGEMBANGAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM. Journal Genta Mulia, 187-197.
- Kadri, F. A. (2025). ANALISIS BEBAN KERJA SUMBER DAYA APARATUR DI BIRO ADMINISTRASI PIMPINAN PROVINSI RIAU. Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik, 1-10.
- Kurnia, O., Lapotulo, N., Simatupang, D. T., & Hermawati, N. N. (2023). Analisis beban kerja room attendant di asialink hotel kota Batam. JOURNAL OF TOURISM AND ECONOMIC, 1-10.
- Listiana, H., & Anam, K. (2025). Strategi Penyusunan Kerangka Berpikir. Jurnal Lentera Kajian Keagamaan, Keilmuan dan Teknologi, 146-157.
- Luluk, Sholihah, L. H., & Rizqi, M. A. (2024). ANALISIS BEBAN KERJA PADA BAGIAN KEUANGAN DAN SUMBER DAYA MANUSIA DI RUMAH SAKIT XYZ. Jurnal Ilmiah Bisnis dan Keuangan, 286-299.
- Mar'ah, S., & Farida, S. I. (2026). Analisis Beban Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor

- Kelurahan Pondok Karya, Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Madani (Ilmu Pengetahuan, Teknologi dan Humaniora)*, 1-10. (Penelitian UNPAM)
- Maulana, S., & Rodiyana, N. (2026). Analisis Work-Life Balance Di Klinik Pratama Kedaung Tangerang Selatan (Studi Kualitatif Pada Tenaga Kesehatan). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen (JIEM)*, 673-682. (Penelitian UNPAM)
- Mustamim, Sirojudin, D., & Waqfin, M. I. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SMA 1 Darul Ulum. *Jurnal Education and development Institut Pendidikan Tapanuli Selatan*, 275-280.
- Naibesi, A., Fanggidae, R. P., Aman, D. K., & Nursiani, N. P. (2024). Analisis Kebijakan Jam Kerja Lembur (Overtime) dan Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) Madiun, Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Ekonomi & Ilmu Sosial*, 1167-1174.
- Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Jurnal Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, 810-817.
- Putra, A. R., Al Bahktiar, T., Qhornain, I. Z., & Asyifa, E. R. (2026). Analisis Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Tanamas Industry Cirebon. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 1297-1307.
- Rorimpandey, R., Nelwan, O., & Taroreh, R. N. (2022). Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 518-527.
- Rusilowati, U., Marbun, T., Baltasar, S., & Hendayana, A. T. (2025). Manajemen Sumber Daya Manusia (Planning, Organizing, Actuating, Controlling, Evaluation).
- Safarudin, R., Zulfamana, Kustati, M., & Sepriyana, N. (2023). Penelitian Kualitatif. *Journal Of Social Science Research*, 9680-9694.
- Agung Anggoro Seto, S. M. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. Padang, Sumatera Barat: Penerbit: PT Global Eksekutif Teknologi.
- Setyoningrum, A. P., & Abdullah, M. A. (2024). Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 397-405.
- Sholeha, R. J., & Alifia, N. (2025). Analisis Work Life Balance Dan Upaya Mengatasi Peran Konflik Pada Mahasiswa Yang Bekerja Paruh Waktu. *Jurnal Penelitian Nusantara (Azizah & Athoillah, 2025)a*, 705-713.
- Sulung, U., & Muspawi, M. (2024). Memahami Sumber Data Penelitian: Primer, Sekunder, dan Tersier. *Jurnal Edu Research Indonesian Institute For Corporate Learning And Studies (IICLS)*, 110-116.
- Supriyanto, N. D. (2024). Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT Bridgestone Tire Indonesia di Bekasi. *Indonesian Journal Of Economics and Strategic Management (IJESM)*, 2(1), 890-898.
- Tri Suharno, C. N., & Muttaqiyathun, A. (2021). Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Masa Pandemi Covid 19.
- Ultafia B, A., Jannati, P., Malahati, F., Qathrunnada, & Shaleh. (2023). Kualitatif: Memahami

- Karakteristik Penelitian Sebagai Metodologi. Jurnal Pendidikan Dasar, 341-348.
- Wijayanti, L. Y., Amalia, Q. D., & Susilawati, Y. D. (2025). Strategi Peningkatan Kualitas Pelayanan Akademik Berdasarkan Perspektif Mahasiswa. Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan, 204-210.
- Zayrin, A. A., Nupus, H., & Maizia, K. K. (2025). Analisis Instrumen Penelitian Pendidikan (Uji Validitas Dan Relibilitas Instrumen Penelitian). Jurnal Pendidikan, Sosial & Humaniora, 780-789.

