

RINGKASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan *Work-life balance* (WLB) sebagai variabel mediasi. Permasalahan yang diangkat adalah bagaimana beban kerja yang tinggi dapat menurunkan produktivitas dan sejauh mana WLB dapat memediasi hubungan tersebut. Penelitian dilakukan pada dua perusahaan, yaitu PT. Refo Digital Creative dan PT. Uba Uhud International, yang menghadapi tantangan beban kerja tinggi dan gangguan keseimbangan hidup karyawan. Jumlah responden yang dilibatkan sebanyak 82 orang, yang dipilih melalui teknik purposive sampling dengan kriteria tertentu. Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup menggunakan skala Likert dan diolah dengan metode analisis regresi linear sederhana, serta uji Sobel untuk menguji pengaruh mediasi dari WLB.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap produktivitas kerja. Beban kerja yang tinggi menyebabkan tekanan mental dan fisik yang mengurangi kinerja serta motivasi karyawan. Selain itu, beban kerja juga berpengaruh negatif terhadap WLB, ditunjukkan dengan menurunnya waktu istirahat dan kualitas kehidupan pribadi. Sebaliknya, WLB terbukti memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas, karena karyawan yang mampu menjaga keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi menunjukkan efisiensi, semangat, dan ketepatan dalam menyelesaikan tugas. Peran mediasi WLB juga terbukti signifikan dalam memediasi secara penuh, menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi dapat mengganggu WLB, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan produktivitas kerja.

Implikasi dari penelitian ini menekankan pentingnya kebijakan perusahaan dalam mengelola beban kerja secara proporsional dan mendukung keseimbangan hidup karyawan. Perusahaan disarankan untuk menerapkan kebijakan seperti jam kerja fleksibel, program kesehatan mental, dan dukungan organisasi yang memperhatikan kesejahteraan individu. Secara teoritis, temuan ini diperkuat dengan pendekatan Job Demands-Resources (JD-R), bahwa keseimbangan antara tuntutan kerja dan sumber daya yang tersedia, termasuk WLB, akan sangat menentukan tingkat produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu, *Work-life balance* perlu dijadikan prioritas dalam strategi pengelolaan sumber daya manusia di era kerja modern yang dinamis dan menuntut.

Kata Kunci: beban kerja, *work-life balance*, produktivitas kerja karyawan, teori JD-R, kesejahteraan karyawan

SUMMARY

This study aims to examine the influence of workload on employee work productivity with *Work-life balance* (WLB) as a mediating variable. The research addresses the issue of how a high workload can reduce productivity and to what extent WLB can mediate this relationship. The study was conducted at two companies, namely PT. Refo Digital Creative and PT. Uba Uhud International, both of which face challenges related to high workloads and disruptions in employees' life balance. A total of 82 respondents were involved, selected through purposive sampling based on specific criteria. Data were collected using a closed-ended questionnaire with a Likert scale and analyzed using simple linear regression analysis, along with the Sobel test to examine the mediating effect of WLB.

The results show that workload has a significant negative effect on work productivity. A high workload leads to mental and physical pressure that reduces employee performance and motivation. Additionally, workload also negatively affects WLB, as evidenced by reduced rest time and lower quality of personal life. Conversely, WLB has a proven positive effect on productivity, as employees who can maintain a balance between work and personal life demonstrate greater efficiency, enthusiasm, and accuracy in completing tasks. The mediating role of WLB is also proven to be significant in mitigating the negative impact of workload on productivity, indicating that life balance is a key factor in maintaining work performance even under high work pressure.

The implications of this study emphasize the importance of company policies in managing workload proportionally and supporting employees' life balance. It is recommended that companies implement policies such as flexible working hours, mental health programs, and organizational support that considers individual well-being. Theoretically, these findings strengthen the Job Demands-Resources (JD-R) approach, which asserts that the balance between job demands and available resources, including WLB, is crucial in determining employee productivity and well-being. Therefore, *Work-life balance* should be prioritized as a strategic component of human resource management in the modern, dynamic, and demanding work environment.

Keywords: workload, *work-life balance*, employee work productivity, JD-R theory, employee well-being