

**THE EFFECT OF WORKLOAD AND WORK FLEXIBILITY ON
EMPLOYEE PERFORMANCE WITH WORK-LIFE BALANCE
AS A MEDIATING VARIABLE**

(Study on the Digital Creative Industry in Malang City)

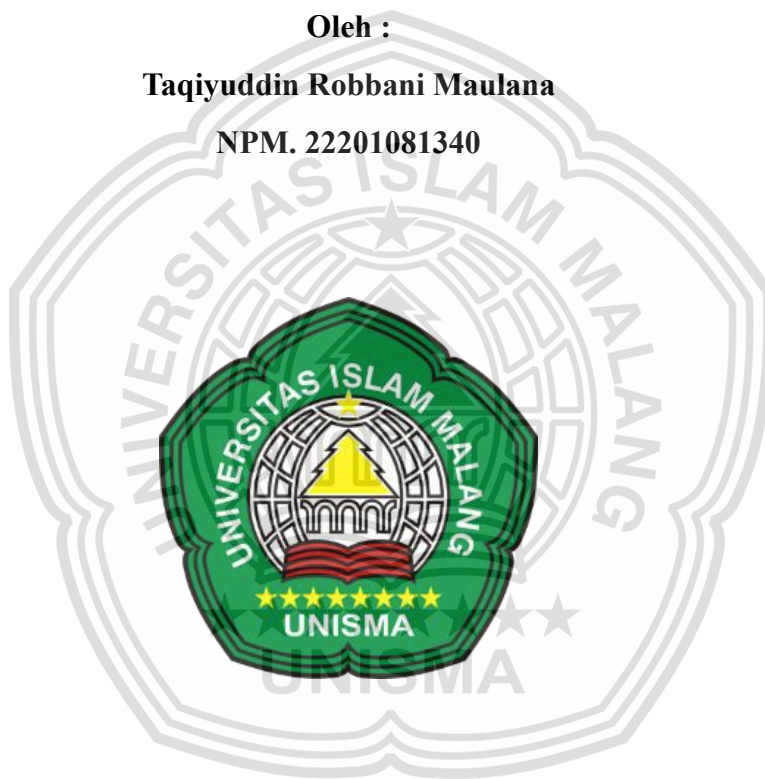
SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Oleh :

Taqiyuddin Robbani Maulana

NPM. 22201081340



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM MALANG**

2026

**THE EFFECT OF WORKLOAD AND WORK FLEXIBILITY ON
EMPLOYEE PERFORMANCE WITH WORK-LIFE BALANCE AS A
MEDIATING VARIABLE
(STUDY ON THE DIGITAL CREATIVE INDUSTRY IN MALANG CITY)**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
Untuk memperoleh gelar sarjana Manajemen

Oleh :

TAQIYUDDIN ROBBANI MAULANA

22201081340



Tanggal di setujui :

Rabu, 10 Juni 2026

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping


Dr. M. Ridwan Basalamah, SE., MM.


Dr. M. Sirojuddin Amin, SE., MBA.



SKRIPSI

THE EFFECT OF WORKLOAD AND WORK FLEXIBILITY ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH WORK-LIFE BALANCE AS A MEDIATING VARIABLE (STUDY ON THE DIGITAL CREATIVE INDUSTRY IN MALANG CITY)

TAQIYUDDIN ROBBANI MAULANA
NPM. 22201081340

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada Hari/tanggal : Rabu, 10 Juni 2026

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping

Dr. M. Ridwan Basalamah, SE., MM.

Dr. M. Sirojuddin Amin, SE., MBA.

Anggota Dewan Penguji Lain

Prof. Dr. Rossazana Bt Ab Rahim

Skripsi ini diterima sebagai salah satu persyaratan guna memperoleh gelar:

SARJANA MANAJEMEN

Pada Hari/tanggal : Rabu, 10 Juni 2026



Dekan

Afifudin, SE., M.SA., Ak.

Ketua Jurusan

Dr. M. Ridwan Basalamah, SE., MM

UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS

Jurusan : Manajemen, Akuntansi, dan Perbankan Syariah

STATUS : UNGGUL



Alamat : Jl. Mayjen Haryono No.193 Malang 65144 telp 0341 - 551932, 551822, Fax : 0341 - 552249

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

Nama : Taqiyuddin Robbani Maulana
NPM : 22201081340
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa Tugas Akhir dengan judul :

The Effect of Workload and Work Flexibility on Employee Performance with Work-Life Balance as a Mediating Variable (Study on the Digital Creative Industry in Malang City)Yang diuji pada tanggal : **10 Juni 2026** adalah benar-benar merupakan hasil karya saya.

Dan saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam Tugas Akhir ini tidak terdapat atau keseluruhan hasil tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan, pendapat maupun pikiran penulis lain yang diakui sebagai hasil tulisan saya sendiri, dan dalam Tugas Akhir ini tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru atau ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan pada penulisan aslinya.

Apabila saya secara sengaja maupun tidak sengaja melakukan hal tersebut diatas, maka saya menarik Tugas Akhir yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri dan jika terbukti saya melakukan hal tersebut diatas seolah-olah hasil karya saya sendiri, maka gelar dan Ijazah yang diberikan Universitas Islam Malang berhak untuk dibatalkan.

Malang, 09 Juni 2026

saya menyatakan,



Taqiyuddin Robbani Maulana

Ketua Penguji

Anggota

Anggota


Dr. Muhammad Ridwan
Basalamah, SE., MM.
MUHAMMAD SIROJUDDIN
AMIN, SE., MBA
Prof. Dr. Rossazana Bt Ab
Rahim



PEMERINTAH KOTA MALANG
DINAS TENAGA KERJA, PENANAMAN MODAL
DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Lt. 3 Mal Alun - alun Jl. Merdeka Timur No. 4 Kiduldalem, Kec. Klojen - Telp./Faks (0341) 340001
https://disnakerpmptsp.malangkota.go.id email : disnakerpmptsp@malangkota.go.id
M A L A N G Kode Pos 65119

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor : 100.3.12/260.0341/35.73.406/2026

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu dengan ini menerangkan bahwa:

Berdasarkan surat dari : DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS ISLAM MALANG;
Nomor : 2731/B41/U.08/D/G.46/XII/2025;
Tanggal : 17 DESEMBER 2025;
Perihal : PERMOHONAN IJIN PENELITIAN.

Dapat diberikan Surat Keterangan Penelitian (SKP) kepada:

NO	NAMA	NIK	NIM	PRODI
1	Taqiyuddin Robbani Maulana	3573010505030002	22201081340	Manajemen

Judul Penelitian : PENGARUH BEBAN KERJA DAN FLEKSIBILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI WORK-LIFE BALANCE SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (STUDI PADA INDUSTRI KREATIF DIGITAL DI KOTA MALANG);
Lokasi Penelitian : KECAMATAN KEDUNGKANDANG
JL. MAYJEN SUNKONO NO. 59, KEL. KEDUNGKANDANG, KEC. KEDUNGKANDANG.

Dengan ketentuan – ketentuan sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilaksanakan harus sesuai dengan judul yang tertera dalam SKP ini;
2. Menaati tata tertib yang berlaku pada lokasi penelitian;
3. Mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku;
4. Menyampaikan hasil penelitian kepada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Malang;
5. Berlaku mulai tanggal **1 Februari 2026 s.d. 31 Maret 2026**.

Ditetapkan di : Malang
Pada tanggal : 3 Maret 2026

KEPALA DINAS TENAGA KERJA, PENANAMAN MODAL
DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU,



ARIF TRI SASTYAWAN, S.STP, M.Si
Pembina Tingkat I
NIP. 19790709 199810 1 001



Demikian SKP ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Tembusan disampaikan Yth :

1. Sdr. Bakesbangpol Kota Malang;
2. Sdr. Camat Kedungkandang

Catatan :

- ✓ UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1
- ✓ "Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- ✓ Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan Sertifikat Elektronik yang diterbitkan oleh Balai Besar Sertifikasi Elektronik, BSSN
- ✓ Surat ini dapat dibuktikan keasliannya terdapat di <https://izol.malangkota.go.id>



PEMERINTAH KOTA MALANG
DINAS TENAGA KERJA, PENANAMAN MODAL
DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Lt. 3 Mal Alun - alun Jl. Merdeka Timur No. 4 Kiduldalem, Kec. Klojen - Telp./Faks (0341) 340001
https://disnakerpmtsp.malangkota.go.id email : disnakerpmtsp@malangkota.go.id
M A L A N G Kode Pos 65119

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor : 100.3.12/260.0340/35.73.406/2026

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu dengan ini menerangkan bahwa:

Berdasarkan surat dari : DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS ISLAM MALANG;
Nomor : 2731/B41/U.08/D/G.46/XII/2025;
Tanggal : 17 DESEMBER 2025;
Perihal : PERMOHONAN IJIN PENELITIAN.

Dapat diberikan Surat Keterangan Penelitian (SKP) kepada:

NO	NAMA	NIK	NIM	PRODI
1	Taqiyuddin Robbani Maulana	35730105050300 02	22201081340	Manajemen

Judul Penelitian : PENGARUH BEBAN KERJA DAN FLEKSIBILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI WORK-LIFE BALANCE SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (STUDI PADA INDUSTRI KREATIF DIGITAL DI KOTA MALANG);
Lokasi Penelitian : KECAMATAN BLIMBING
JL. RADEN INTAN KAV 14, KEL. BLIMBING, KEC. BLIMBING.

Dengan ketentuan - ketentuan sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilaksanakan harus sesuai dengan judul yang tertera dalam SKP ini;
2. Menaati tata tertib yang berlaku pada lokasi penelitian;
3. Mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku;
4. Menyampaikan hasil penelitian kepada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Malang;
5. Berlaku mulai tanggal **1 Februari 2026 s.d. 31 Maret 2026**.

Ditetapkan di : Malang
Pada tanggal : 3 Maret 2026

KEPALA DINAS TENAGA KERJA, PENANAMAN MODAL
DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU,



ARIF TRI SASTYAWAN, S.STP, M.Si
Pembina Tingkat I
NIP. 19790709 199810 1 001

Demikian SKP ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Tembusan disampaikan Yth :

1. Sdr. Bakesbangpol Kota Malang;
2. Sdr. Camat Blimbing

Catatan :

- ✓ UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1
- ✓ "Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- ✓ Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan Sertifikat Elektronik yang diterbitkan oleh Balai Besar Sertifikasi Elektronik, BSSN
- ✓ Surat ini dapat dibuktikan keasliannya terdapat di <https://izol.malangkota.go.id>



PEMERINTAH KOTA MALANG
DINAS TENAGA KERJA, PENANAMAN MODAL
DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Lt. 3 Mal Alun - alun Jl. Merdeka Timur No. 4 Kiduldalem, Kec. Klojen - Telp./Faks (0341) 340001
https://disnakerpmtsp.malangkota.go.id email : disnakerpmtsp@malangkota.go.id
M A L A N G Kode Pos 65119

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor : 100.3.12/260.0343/35.73.406/2026

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu dengan ini menerangkan bahwa:

Berdasarkan surat dari : DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS ISLAM MALANG;
Nomor : 2731/B41/U.08/D/G.46/XII/2025;
Tanggal : 17 DESEMBER 2025;
Perihal : PERMOHONAN IJIN PENELITIAN.

Dapat diberikan Surat Keterangan Penelitian (SKP) kepada:

NO	NAMA	NIK	NIM	PRODI
1	Taqiyuddin Robbani Maulana	3573010505030002	22201081340	Manajemen

Judul Penelitian : PENGARUH BEBAN KERJA DAN FLEKSIBILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI WORK-LIFE BALANCE SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (STUDI PADA INDUSTRI KREATIF DIGITAL DI KOTA MALANG);

Lokasi Penelitian : KECAMATAN SUKUN
JL. KEBEN NO. 1, KEL. SUKUN, KEC. SUKUN.

Dengan ketentuan - ketentuan sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilaksanakan harus sesuai dengan judul yang tertera dalam SKP ini;
2. Menaati tata tertib yang berlaku pada lokasi penelitian;
3. Mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku;
4. Menyampaikan hasil penelitian kepada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Malang;
5. Berlaku mulai tanggal **1 Februari 2026 s.d. 31 Maret 2026**.

Ditetapkan di : Malang
Pada tanggal : 3 Maret 2026

KEPALA DINAS TENAGA KERJA, PENANAMAN MODAL
DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU,



ARIF TRI SASTYAWAN, S.STP, M.Si
Pembina Tingkat I
NIP. 19790709 199810 1 001

Demikian SKP ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Tembusan disampaikan Yth :

1. Sdr. Bakesbangpol Kota Malang;
2. Sdr. Camat Sukun

Catatan :

- ✓ UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1
- ✓ "Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- ✓ Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan Sertifikat Elektronik yang diterbitkan oleh Balai Besar Sertifikasi Elektronik, BSSN
- ✓ Surat ini dapat dibuktikan keasliannya terdapat di <https://izol.malangkota.go.id>



PEMERINTAH KOTA MALANG
DINAS TENAGA KERJA, PENANAMAN MODAL
DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Lt. 3 Mal Alun - alun Jl. Merdeka Timur No. 4 Kiduldalem, Kec. Klojen - Telp./Faks (0341) 340001
https://disnakerpmpmsp.malangkota.go.id email : disnakerpmpmsp@malangkota.go.id
MALANG Kode Pos 65119

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor : 100.3.12/260.0342/35.73.406/2026

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu dengan ini menerangkan bahwa:

Berdasarkan surat dari : DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS ISLAM MALANG;
Nomor : 2731/B41/U.08/D/G.46/XII/2025;
Tanggal : 17 DESEMBER 2025;
Perihal : PERMOHONAN IJIN PENELITIAN.

Dapat diberikan Surat Keterangan Penelitian (SKP) kepada:

NO	NAMA	NIK	NIM	PRODI
1	Taqiyuddin Robbani Maulana	3573010505030002	22201081340	Manajemen

Judul Penelitian : PENGARUH BEBAN KERJA DAN FLEKSIBILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI WORK-LIFE BALANCE SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (STUDI PADA INDUSTRI KREATIF DIGITAL DI KOTA MALANG);
Lokasi Penelitian : KECAMATAN LOWOKWARU
JL. CENGGER AYAM I NO. 12, KEL. TULUSREJO, KEC. LOWOKWARU.

Dengan ketentuan - ketentuan sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilaksanakan harus sesuai dengan judul yang tertera dalam SKP ini;
2. Menaati tata tertib yang berlaku pada lokasi penelitian;
3. Mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku;
4. Menyampaikan hasil penelitian kepada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Malang;
5. Berlaku mulai tanggal **1 Februari 2026 s.d. 31 Maret 2026**.

Ditetapkan di : Malang
Pada tanggal : 3 Maret 2026

KEPALA DINAS TENAGA KERJA, PENANAMAN MODAL
DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU,



ARIF TRI SASTYAWAN, S.STP, M.Si
Pembina Tingkat I
NIP. 19790709 199810 1 001

Demikian SKP ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Tembusan disampaikan Yth :

1. Sdr. Bakesbangpol Kota Malang;
2. Sdr. Camat Lowokwaru

Catatan :

- ✓ UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1
- ✓ "Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- ✓ Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan Sertifikat Elektronik yang diterbitkan oleh Balai Besar Sertifikasi Elektronik, BSSN
- ✓ Surat ini dapat dibuktikan keasliannya terdapat di <https://izol.malangkota.go.id>



PEMERINTAH KOTA MALANG
DINAS TENAGA KERJA, PENANAMAN MODAL
DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Lt. 3 Mal Alun - alun Jl. Merdeka Timur No. 4 Kiduldalem, Kec. Klojen - Telp./Faks (0341) 340001
https://disnakerpmptsp.malangkota.go.id email : disnakerpmptsp@malangkota.go.id
M A L A N G Kode Pos 65119

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor : 100.3.12/260.0344/35.73.406/2026

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu dengan ini menerangkan bahwa:

Berdasarkan surat dari : DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS ISLAM MALANG;
Nomor : 2731/B41/U.08/D/G.46/XII/2025;
Tanggal : 17 DESEMBER 2025;
Perihal : PERMOHONAN IJIN PENELITIAN.

Dapat diberikan Surat Keterangan Penelitian (SKP) kepada:

NO	NAMA	NIK	NIM	PRODI
1	Taqiyuddin Robbani Maulana	35730105050300 02	22201081340	Manajemen

Judul Penelitian : PENGARUH BEBAN KERJA DAN FLEKSIBILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI WORK-LIFE BALANCE SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (STUDI PADA INDUSTRI KREATIF DIGITAL DI KOTA MALANG);
Lokasi Penelitian : KECAMATAN KLOJEN
JL. SURABAYA NO. 3, KEL. GADING KASRI, KEC. KLOJEN.

Dengan ketentuan – ketentuan sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilaksanakan harus sesuai dengan judul yang tertera dalam SKP ini;
2. Menaati tata tertib yang berlaku pada lokasi penelitian;
3. Mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku;
4. Menyampaikan hasil penelitian kepada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Malang;
5. Berlaku mulai tanggal **1 Februari 2026 s.d. 31 Maret 2026**.

Ditetapkan di : Malang
Pada tanggal : 3 Maret 2026

KEPALA DINAS TENAGA KERJA, PENANAMAN MODAL
DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU,

★★★★★
UNISMA



ARIF TRI SASTYAWAN, S.STP, M.Si
Pembina Tingkat I
NIP. 19790709 199810 1 001

Demikian SKP ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Tembusan disampaikan Yth :

1. Sdr. Bakesbangpol Kota Malang;
2. Sdr. Camat Klojen

Catatan :

- ✓ UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1
- ✓ "Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- ✓ Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan Sertifikat Elektronik yang diterbitkan oleh Balai Besar Sertifikasi Elektronik, BSSN
- ✓ Surat ini dapat dibuktikan keasliannya terdapat di <https://izol.malangkota.go.id>

DAFTAR RIWAYAT HIDUP**1. DATA PRIBADI**

Nama : Taqiyuddin Robbani Maulana
Tempat, Tanggal Lahir : Malang, 05 Mei 2003
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Agama : Islam
Nomor Pokok Mahasiswa : 22201081340
Nama Ayah : Imam Buchori
Nama Ibu : Viva Aidia Rohima
E-mail : maulanataqi72@gmail.com
No. Hp : 082231997754

2. RIWAYAT PENDIDIKAN

MINU POLOWIJEN (2012-2018)
SMP IT ASY-SYADZILI (2018-2020)
SMKN 5 MALANG (2020-2022)
UNIVERSITAS ISLAM MALANG (2022-2026)

3. PENGALAMAN ORGANISASI

- Anggota Divisi Komunikasi dan Media Himaprodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang
- Ketua Divisi Creative Himaprodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang
- Ketua Divisi Human Resources Himaprodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang
- Wakil Ketua Ikatan Mahasiswa Beasiswa Universitas Islam Malang

MOTTO

" Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan, sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan."

(QS. Al-Insyirah: 5–6)

"Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya."

(QS. Al-Baqarah: 286)

"Ketahuilah, kemenangan datang bersama kesabaran, kelapangan datang bersama kesulitan, dan bersama kesulitan ada kemudahan."

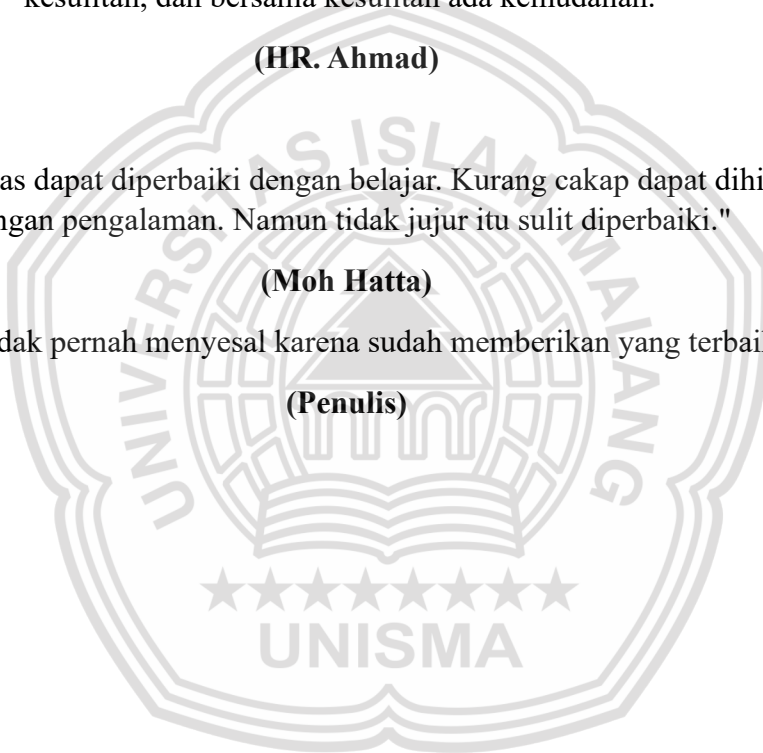
(HR. Ahmad)

"Kurang cerdas dapat diperbaiki dengan belajar. Kurang cakap dapat dihilangkan dengan pengalaman. Namun tidak jujur itu sulit diperbaiki."

(Moh Hatta)

“Aku tidak pernah menyesal karena sudah memberikan yang terbaik”

(Penulis)



HALAMAN PERSEMBAHAN

Tiada lembar yang paling indah dalam laporan skripsi ini kecuali lembar persembahan, berikut penulis persembahkan skripsi ini untuk orang-orang terkasih, yaitu :

1. Teruntuk Ayah dan Ibu, dua sosok luar biasa yang Allah hadirkan sebagai anugerah terbesar dalam hidup penulis. Terima kasih atas cinta yang tidak pernah mengenal batas, doa yang tidak pernah terputus, pengorbanan yang tidak pernah dihitung, serta dukungan yang selalu menguatkan dalam setiap langkah kehidupan penulis. Terima kasih telah menjadi rumah yang selalu menerima dalam setiap keadaan, tempat pulang ketika lelah, tempat bersandar ketika rapuh, dan sumber kekuatan ketika semangat mulai melemah. Terima kasih atas setiap peluh yang dicurahkan, setiap nasihat yang diberikan, serta setiap doa yang dipanjatkan di setiap sujud demi masa depan penulis. Tidak ada kata yang mampu menggambarkan besarnya kasih sayang dan pengorbanan Ayah dan Ibu. Semoga pencapaian sederhana ini menjadi salah satu bentuk bakti dan kebanggaan untuk kalian. Semoga Allah Swt. senantiasa melimpahkan kesehatan, kebahagiaan, umur yang penuh keberkahan, serta membalas seluruh pengorbanan dan kebaikan Ayah dan Ibu dengan balasan yang jauh lebih indah di dunia maupun di akhirat.
2. Terima kasih kepada saudara kandung tercinta yang selalu hadir memberikan doa, perhatian, semangat, dan dukungan selama perjalanan

penulis menyelesaikan pendidikan ini. Terima kasih atas setiap motivasi, canda tawa, dan kebersamaan yang mampu mengurangi rasa lelah di tengah proses yang panjang. Semoga ikatan persaudaraan yang telah Allah anugerahkan kepada kita senantiasa dipenuhi kasih sayang, saling menguatkan, dan menjadi jalan untuk terus bertumbuh menjadi pribadi yang lebih baik. Semoga Allah Swt. senantiasa memberikan keberkahan, kesehatan, serta kemudahan dalam setiap langkah kehidupan kita.

3. Terakhir, karya ini penulis persembahkan untuk diri sendiri. Terima kasih telah memilih untuk tetap bertahan ketika keadaan terasa berat, tetap berjalan meskipun langkah terasa lambat, dan tetap percaya bahwa setiap proses memiliki waktunya sendiri. Terima kasih karena tidak memilih menyerah ketika rasa lelah, kecewa, dan ragu datang silih berganti. Terima kasih telah berani keluar dari zona nyaman, belajar dari setiap kegagalan, menerima setiap kritik, dan terus berusaha menjadi pribadi yang lebih baik dari hari ke hari. Skripsi ini bukan sekadar tentang selesainya sebuah karya ilmiah atau diraihnya gelar sarjana. Lebih dari itu, skripsi ini menjadi saksi perjalanan panjang tentang perjuangan, kesabaran, keikhlasan, doa, dan harapan yang terus dijaga hingga akhirnya sampai pada titik ini. Semoga pencapaian ini tidak menjadi akhir dari proses belajar, melainkan menjadi awal dari perjalanan yang lebih panjang untuk terus menuntut ilmu, mengembangkan diri, memberikan manfaat bagi sesama,

membanggakan keluarga, serta menggapai ridha Allah Swt. Semoga setiap langkah yang akan ditempuh ke depan selalu diberikan kemudahan, keberkahan, dan petunjuk oleh-Nya.

"Karena pada akhirnya, setiap doa yang dipanjatkan dengan tulus, setiap air mata yang jatuh dalam perjuangan, dan setiap usaha yang dilakukan dengan ikhlas akan menemukan jawaban terbaik menurut kehendak Allah Swt."



KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'aalaaminn, segala puji bagi Allah subhanaahu wa ta'ala yang telah memberikan rahmat dan karunia yang tiada henti hingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **"PENGARUH BEBAN KERJA DAN FLEKSIBILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN WORK LIFE-BALANCE SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (STUDI PADA INDUSTRI KREATIF DIGITAL DI KOTA MALANG)"**. Skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana (S1) Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang.

Dalam penulisan skripsi ini ditemui banyak kesulitan, namun berkat bantuan, dukungan, dan bimbingan serta doa dari berbagai pihak maka skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik serta dengan waktu yang telah ditentukan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang berkaitan maupun bagi pembaca sehingga dapat memahami isi dari skripsi ini.

Dalam hal ini penulis ingin menyampaikan banyak terimakasih kepada:

1. Bersyukur kepada ALLAH SWT atas nikmat karunianya, ridho dan inayahnya dalam pengerjaan skripsi dipermudah seta diperlancar, sholawat tetap tercurahkan kepada baginda tercinta Nabi besar MUHAMMAD SAW.
2. Bapak Prof. Drs. H. Junaidi, M.Pd., Ph.D selaku Rektor Universitas Islam Malang.
3. Bapak Afifudin, SE., M.SA., Ak., CAP., CBV Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang.
4. Bapak Dr. M. Ridwan Basalamah, SE, MM selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang sekaligus Dosen Pembimbing I yang telah dengan sabar meluangkan waktu untuk

memberikan bimbingan, arahan serta ilmu yang sangat berharga selama proses penyusunan skripsi ini

5. Bapak Dr. M Sirojuddin Amin, SE., MBA. selaku Dosen Pembimbing II, yang telah dengan sabar memberikan masukan, kritik, dan saran yang membangun sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik
6. Seluruh dosen serta civitas akademika Universitas Islam Malang yang telah memberikan ilmu dan pengalaman selama saya menempuh pendidikan di Universitas Islam Malang
7. Kepada kedua orang tua, dan saudara kandung yang selalu mendukung dan mendoakan dengan tiada henti, sehingga penulis mendapatkan banyak motivasi untuk tetap tidak menyerah dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Kepada seluruh keluarga besar saya atas dukungannya di setiap perjalanan ini
9. Kepada Dimas Hanif P., Ach. Syaifullah, Dhea Wahyu Nur Sejati, Nafa Azzahra, Shita Debby F., Febian Aqila A., Hani Fatus Zahro, Fatimatuz Zahro, Helmia, serta teman-teman seperjuangan yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu. Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas rasa persaudaraan dan senantiasa selalu siap sedia dalam memberikan bantuan, dukungan dan semangatnya serta berbagi keluh kesah. Semoga segala kebaikan, bantuan, dan ketulusan yang telah diberikan mendapatkan balasan terbaik dari Allah Swt. serta menjadi kenangan indah yang akan selalu penulis syukuri.
10. Himaprodi manajemen selaku tempat berproses penulis di kampus yang memberikan banyak ilmu, pengalaman, dan teman-teman yang sangat berharga bagi penulis

Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih dan berharap semoga Tuhan Yang Maha Esa senantiasa melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada kita semua serta

berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Malang, Mei 2026

Taqiyuddin Robbani Maulana



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan fleksibilitas kerja terhadap kinerja karyawan dengan *work-life balance* sebagai variabel mediasi pada industri kreatif digital di Kota Malang. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pesatnya perkembangan industri kreatif digital yang diikuti dengan meningkatnya tuntutan pekerjaan, fleksibilitas kerja, serta pentingnya menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi untuk mendukung kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *explanatory research*. Populasi penelitian adalah karyawan yang bekerja pada industri kreatif digital di Kota Malang. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan jumlah sampel sebanyak 65 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert. Analisis data dilakukan menggunakan *Structural Equation Modeling–Partial Least Square* (SEM-PLS) dengan bantuan software SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance*, fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance*, beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, *work-life balance* mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan, namun tidak mampu memediasi pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini memberikan implikasi bahwa perusahaan perlu mengelola beban kerja secara proporsional serta menerapkan fleksibilitas kerja yang tepat untuk meningkatkan *work-life balance* dan kinerja karyawan pada industri kreatif digital.

Kata Kunci: Beban Kerja, Fleksibilitas Kerja, *Work-life balance*, Kinerja Karyawan, Industri Kreatif Digital.

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of workload and work flexibility on employee performance with work-life balance as a mediating variable in the digital creative industry in Malang City. This research is motivated by the rapid growth of the digital creative industry, which is accompanied by increasing job demands, flexible work arrangements, and the importance of maintaining a balance between work and personal life to support employee performance. This study employed a quantitative approach using explanatory research methods. The population consisted of employees working in the digital creative industry in Malang City. The sampling technique used was purposive sampling, resulting in 65 respondents. Data were collected through questionnaires using a Likert scale. Data analysis was conducted using Structural Equation Modeling–Partial Least Square (SEM-PLS) with SmartPLS 4 software. The results indicate that workload has a positive and significant effect on work-life balance, work flexibility has a positive and significant effect on work-life balance, workload does not have a significant effect on employee performance, work flexibility has a positive and significant effect on employee performance, and work-life balance has a positive and significant effect on employee performance. Furthermore, work-life balance successfully mediates the relationship between workload and employee performance but does not mediate the relationship between work flexibility and employee performance. The findings imply that companies should manage workload proportionally and implement appropriate work flexibility policies to enhance employees' work-life balance and performance in the digital creative industry.

Keywords: *Workload, Work Flexibility, Work-life balance, Employee Performance, Digital Creative Industry.*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pertumbuhan dunia kerja di masa digital membawa pergantian besar terhadap pola kerja serta ekspektasi kinerja karyawan di bermacam zona industri. Pergantian ini tidak cuma berkaitan dengan pemakaian teknologi, namun pula memegang aspek budaya kerja, sistem manajemen, sampai ikatan antara karyawan serta organisasi. Dunia kerja modern ditandai oleh meningkatnya ketergantungan terhadap teknologi informasi, konektivitas global, serta munculnya model kerja baru yang menuntut kecepatan, kreativitas, dan fleksibilitas. Teknologi berperan penting dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja dengan membantu mereka bekerja secara lebih efisien dan efektif (Ningsih, 2024).

Di Indonesia, perkembangan ekonomi digital menciptakan peluang besar bagi industri baru, salah satunya adalah industri digital marketing yang tumbuh pesat sebagai respons terhadap pergeseran perilaku konsumen yang semakin *digital oriented*. Kota Malang sebagai salah satu pusat pertumbuhan ekonomi kreatif di Indonesia, mengalami peningkatan signifikan dalam jumlah perusahaan berbasis digital. Pada tahun 2023, proyeksi pertumbuhan ekonomi kreatif di Kota Malang menunjukkan kinerja yang positif dengan tingkat pertumbuhan hingga mencapai 8,93%, yang mencerminkan peningkatan aktivitas dan kontribusi sektor ini terhadap perekonomian daerah (Rukayah, 2020). Salah satu subsektor yang berkembang pesat adalah jasa digital kreatif,

termasuk desain komunikasi visual, desain produk, periklanan, aplikasi & game video, dan film, animasi, dan video, yang memiliki peran strategis dalam mendukung aktivitas promosi, branding, dan pengelolaan media digital lintas industri.

Tabel 1.1 Proyeksi Pertumbuhan Ekonomi Kreatif di Kota Malang

Subsektor	2019	2020	2021	2022	2023	Rata-rata Pertumbuhan (%)
Desain Komunikasi Visual	5,34	5,72	6,15	6,63	7,17	7,6
Desain Produk	42,61	44,27	46,13	48,22	50,57	4,4
Film, Animasi, dan Video	19,01	20,44	22,02	23,77	25,70	8,0
Fotografi	21,27	22,74	24,38	26,21	28,26	7,5
Aplikasi & Game Developer	70,23	75,39	81,05	87,25	94,04	7,9
Periklanan	20,26	21,85	23,56	25,45	27,50	7,8

Sumber: (Rukayah, 2020)

Tabel 1.1 menunjukkan pertumbuhan rata-rata berbagai subsektor industri kreatif di Kota Malang dari tahun 2019 hingga 2023. Data tersebut menggambarkan bahwa subsektor seperti Aplikasi & Game Developer, Film, Animasi, dan Video, serta Desain Komunikasi Visual mengalami pertumbuhan paling tinggi (di atas 7–8% per tahun). Kecenderungan ini menunjukkan bahwa aktivitas di bidang industri kreatif digital semakin meningkat, sehingga permintaan terhadap tenaga kerja kreatif, inovatif, dan fleksibel juga semakin

tinggi. Dengan meningkatnya intensitas proyek, tenggat waktu yang ketat, dan kebutuhan akan ide-ide baru, maka beban kerja karyawan cenderung meningkat. Di sisi lain, pola kerja di sektor ini juga menuntut tingkat fleksibilitas tinggi karena sebagian besar pekerjaan berbasis proyek dan sering dilakukan secara daring. Oleh karena itu, tabel ini menjadi bukti awal (data empiris kontekstual) bahwa pertumbuhan industri kreatif digital di Kota Malang berpotensi menimbulkan tantangan sumber daya manusia, seperti pengelolaan beban kerja, fleksibilitas kerja, serta upaya menjaga *work-life balance* agar kinerja karyawan tetap optimal.

Sumber daya manusia menjadi faktor utama dalam sebuah organisasi. Sumber daya manusia yang bagus akan memudahkan sebuah organisasi untuk bisa mencapai tujuannya. Hal ini bisa dicapai apabila sebuah organisasi melakukan manajemen sumber daya manusia yang baik. Menurut Hasibuan, (2016:10) manajemen sumber daya manusia adalah tentang bagaimana perencanaan, pengorganisasian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian dilakukan, serta bagaimana mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar mereka dapat membantu mencapai tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat.

Kinerja pada dasarnya tidak muncul secara otomatis, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor baik internal maupun eksternal. Menurut Mangkunegara, (2017) menyebutkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, yang dipengaruhi oleh

kemampuan, motivasi, serta kondisi lingkungan kerja. Kinerja karyawan tidak hanya mencerminkan hasil kerja individu, tetapi juga menggambarkan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuannya (Asriyanti et al., 2024).

Dalam konteks industri kreatif digital, kinerja tidak hanya diukur dari kemampuan menyelesaikan tugas teknis seperti merancang desain, mengedit video, atau mengelola konten digital, tetapi juga dari kemampuan untuk berinovasi, menciptakan ide-ide kreatif, serta berkolaborasi secara efektif dalam tim lintas fungsi. Kinerja yang baik menuntut keseimbangan antara produktivitas dan kesejahteraan psikologis karyawan (Azizah & Athoillah, 2025). Namun, kondisi kerja di industri digital sering kali menciptakan tekanan yang intens karena proyek bersifat dinamis, tenggat waktu yang ketat, dan tuntutan untuk selalu beradaptasi dengan teknologi serta tren pasar yang berubah cepat.

Namun, banyak pelaku industri kreatif digital menghadapi tantangan seperti tingkat *turnover* yang tinggi, stres kerja, dan penurunan motivasi akibat beban kerja yang tidak seimbang dan tuntutan proyek yang terus berubah. Akibatnya, *work-life balance* terganggu, yang berdampak langsung pada penurunan kinerja dan komitmen terhadap organisasi. Masalah utama yang harus diselesaikan dalam penelitian ini adalah bagaimana menjaga kinerja karyawan tetap optimal di tengah beban kerja yang tinggi dan sistem kerja yang fleksibel, dengan tetap memperhatikan keseimbangan kehidupan pribadi.

Pentingnya isu keseimbangan kehidupan kerja atau *work-life balance* (WLB) semakin mendapat perhatian dalam literatur manajemen modern. Menurut Greenhaus dan Allen (2011), keseimbangan antara peran kerja dan

kehidupan pribadi merupakan faktor penentu dalam mencapai performa yang berkelanjutan. Ketika karyawan mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, mereka cenderung memiliki tingkat kepuasan dan produktivitas yang lebih tinggi (Setianto et al., 2024). Sebaliknya, ketidakseimbangan dapat menyebabkan kelelahan, stres kerja, dan menurunnya kinerja.

Fenomena tersebut menunjukkan adanya keterkaitan erat antara beban kerja, fleksibilitas kerja, dan *work-life balance*, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan dengan beban kerja tinggi berpotensi mengalami tekanan yang mengganggu keseimbangan hidupnya. Namun, jika organisasi memberikan tingkat fleksibilitas yang memadai, dampak negatif tersebut dapat diminimalkan. Oleh karena itu, pemahaman mendalam mengenai interaksi antara beban kerja, fleksibilitas kerja, dan *work-life balance* menjadi penting, khususnya bagi para pekerja di industri kreatif digital yang berupaya menjaga kinerja optimal dan meningkatkan daya saing di tengah dinamika lingkungan kerja yang cepat berubah.

Menurut Mar'ih, (2017:22) beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus dikerjakan, meliputi intensitas jam kerja, tekanan kerja yang signifikan, dan banyaknya tanggung jawab yang harus dipenuhi. Dalam industri kreatif digital, beban kerja mencakup tugas seperti pembuatan konten, desain visual, editing, hingga komunikasi dengan klien, yang harus diselesaikan tepat waktu sesuai standar kualitas. Kompleksitas pekerjaan yang tinggi menuntut

kemampuan multitasking, kreativitas, dan manajemen waktu agar kinerja tetap optimal.

Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan stress, kelelahan dan penurunan motivasi seseorang sehingga dapat mempengaruhi produktivitas dan kualitas kerja (Fani & Permana, 2024). Kondisi *work overload* atau beban kerja berlebihan yang berlangsung terus-menerus juga dapat memicu *burnout*, yaitu keadaan kelelahan fisik maupun emosional yang berpotensi mengganggu kesehatan mental individu. Seseorang yang mengalami *burnout* cenderung mengalami penurunan kinerja. Dalam industri kreatif digital, beban kerja cenderung kompleks karena karyawan sering merangkap peran, mulai dari perencanaan, produksi konten, hingga berinteraksi langsung dengan klien untuk memenuhi target kinerja.

Sebaliknya, beban kerja yang terlalu sedikit dapat menyebabkan rasa bosan dan kurangnya keterlibatan yang juga berdampak pada rendahnya kinerja (Anwar & Fadli, 2024). Beban kerja yang terlalu ringan pada karyawan industri kreatif digital dapat menurunkan motivasi dan tanggung jawab, sehingga mengurangi inisiatif berinovasi dan berpotensi menurunkan produktivitas serta kinerja. Oleh karena itu, menjaga beban kerja yang seimbang menjadi penting untuk mendukung kinerja karyawan dan keberlanjutan operasional perusahaan.

Selain itu, fleksibilitas kerja juga menjadi salah satu variabel penting yang memengaruhi kinerja. Menurut Muhtazib et al (2023) fleksibilitas kerja adalah kebijakan yang diberikan oleh perusahaan yang mengatur jadwal, tempat, dan waktu kerja karyawannya baik formal maupun informal. Bentuk

fleksibilitas kerja dapat berupa *flextime* (jam kerja fleksibel), *flexplace* (lokasi kerja fleksibel), dan *job sharing* (pembagian kerja yang adaptif). Kebijakan kerja fleksibel semakin banyak diterapkan di era modern untuk meningkatkan kepuasan dan produktivitas karyawan serta menciptakan lingkungan kerja yang seimbang (Virgiawan & Kusmayadi, 2024).

Penelitian sebelumnya oleh Pohan & Yosepha (2025) menunjukkan bahwa fleksibilitas ini mampu mendorong peningkatan produktivitas karena karyawan dapat bekerja pada saat mereka merasa paling fokus dan energik. Dalam industri kreatif digital, sistem kerja fleksibel umum diterapkan karena banyak pekerjaan dapat dilakukan secara daring. Karyawan sering diberi kebebasan bekerja dari rumah, mengatur jam kerja sesuai proyek, dan berkolaborasi melalui platform digital. Jika tidak diatur dengan baik, fleksibilitas justru dapat membuat karyawan merasa selalu bekerja tanpa batas waktu yang jelas. Oleh karena itu, fleksibilitas kerja perlu dikelola dengan kebijakan organisasi yang terukur agar tidak menimbulkan ketidakseimbangan antara tuntutan profesional dan kehidupan pribadi.

Menurut Lumunon et al., (2019) *work-life balance* adalah kondisi di mana seseorang mampu menyelaraskan waktu dan energinya secara seimbang antara pekerjaan di tempat kerja, kehidupan keluarga, dan kepentingan pribadi, serta mengatur waktu dengan baik untuk ketiga aspek tersebut. Penerapan *work-life balance* penting bagi karyawan industri kreatif digital yang menghadapi tenggat waktu ketat, tuntutan kreativitas tinggi, dan beban kerja yang dinamis. Manajemen waktu yang baik membantu menjaga keseimbangan hidup,

mempertahankan motivasi, serta mendukung kinerja yang berkelanjutan. Sebaliknya, ketidakseimbangan dapat memicu stres, kelelahan, dan menurunnya produktivitas (Ramadhan et al., 2024).

Fenomena empiris di industri kreatif digital menunjukkan adanya dinamika antara beban kerja, fleksibilitas kerja, *work-life balance*, dan kinerja karyawan. Tim kreatif yang terdiri dari desainer, editor, content creator, hingga analis digital sering menghadapi tenggat waktu ketat dan pembagian tugas yang beragam. Kondisi ini menuntut pengelolaan beban kerja serta fleksibilitas kerja yang baik agar keseimbangan hidup tetap terjaga dan kinerja karyawan tetap optimal. Meski industri kreatif digital terus berkembang, tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia tetap signifikan. Hasil pra-observasi dan wawancara menunjukkan bahwa banyak karyawan menghadapi beban kerja tinggi, terutama saat menangani beberapa proyek sekaligus atau menjelang tenggat. Kondisi ini sering memicu lembur, stres, dan berkurangnya waktu pribadi, yang berdampak pada kepuasan dan kinerja kerja.

Fenomena empiris tersebut menunjukkan bahwa pengelolaan beban kerja dan fleksibilitas kerja yang tidak optimal dapat berdampak pada menurunnya keseimbangan kehidupan kerja, yang pada akhirnya memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian oleh Syabani & Huda, (2019) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja seseorang. Hal ini menunjukkan perlu adanya beban kerja yang seimbang agar kinerja seseorang maksimal. Di sisi lain, fleksibilitas kerja memberikan dampak positif terhadap *work-life balance* dan motivasi kerja (Wilyningsih et al., 2025).

Penelitian oleh Sari & Yuniasanti, (2025) menyatakan adanya korelasi positif antara pengaturan kerja fleksibel dan *work-life balance* pada karyawan milenial. Penelitian oleh Badrianto & Ekhsan, (2021) menunjukkan bahwa *work life balance* sendiri terbukti berkontribusi terhadap kinerja karyawan.

Meskipun berbagai penelitian sebelumnya telah mengkaji hubungan antara beban kerja, fleksibilitas kerja, *work-life balance*, dan kinerja karyawan, sebagian besar fokus pada konteks perusahaan besar atau sektor formal, seperti perbankan, manufaktur, dan instansi pemerintah (Nurwahyuni, 2019; Hamdani & Saleh, 2024; Abdi et al., 2025). Sementara itu, Penelitian mengenai industri kreatif digital di Indonesia masih terbatas, padahal sektor ini memiliki karakteristik unik seperti jam kerja tidak tetap, target berbasis proyek, serta tuntutan teknologi dan kreativitas tinggi. Kondisi ini membuat temuan dari sektor korporasi formal belum tentu relevan diterapkan pada lingkungan kerja kreatif yang lebih fleksibel dan dinamis.

Selain keterbatasan konteks penelitian, hasil-hasil studi sebelumnya juga menunjukkan ketidakkonsistenan (*inkonsistensi*) dalam temuan empiris. Misalnya, penelitian Siahaan & Wahyudi (2025) menyimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Taufik et al. (2023) menemukan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Ketidaksesuaian ini menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja terhadap kinerja dapat bersifat kontekstual dan tergantung pada kondisi lingkungan kerja.

Hal serupa juga ditemukan pada variabel fleksibilitas kerja. Hamdani & Saleh (2024) dan Abdi et al. (2025) menyatakan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, namun Siskayanti & Sanica (2022) melaporkan bahwa fleksibilitas kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan selama periode *work from home*. Ketidakkonsistenan ini menunjukkan bahwa efektivitas fleksibilitas kerja sangat bergantung pada jenis pekerjaan dan budaya organisasi.

Sementara itu, dalam konteks *work-life balance* sebagai variabel mediasi, penelitian Nurwahyuni (2019) menemukan bahwa *work-life balance* mampu memediasi hubungan antara beban kerja dan kinerja, namun Rais & Mardalis (2025) menunjukkan bahwa *work-life balance* tidak berfungsi sebagai mediator yang signifikan pada generasi Z. Hal ini menegaskan adanya perbedaan hasil empiris terkait peran *work-life balance* dalam menjembatani pengaruh beban kerja dan fleksibilitas terhadap kinerja.

Kesenjangan teoritis dan empiris tersebut memperlihatkan bahwa masih diperlukan penelitian lebih lanjut dalam konteks yang berbeda khususnya pada industri Industri Kreatif Digital di Kota Malang untuk memahami bagaimana dinamika beban kerja, fleksibilitas kerja, dan *work-life balance* saling berinteraksi dalam memengaruhi kinerja karyawan. Dengan karakteristik pekerjaan yang kreatif, adaptif, dan berbasis proyek, sektor ini menjadi konteks yang ideal untuk menguji kembali hubungan antarvariabel tersebut sekaligus memberikan kontribusi baru bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dalam era digital.

Secara teoritis, penelitian ini dapat dijelaskan melalui *Job Demands–Resources (JD-R) Model* yang dikembangkan oleh Bakker dan Demerouti (2001). Model ini menekankan bahwa setiap pekerjaan memiliki dua sisi utama, yaitu *job demands* (tuntutan pekerjaan) dan *job resources* (sumber daya pekerjaan). *Job demands* berupa beban kerja, target, dan tekanan yang dapat menimbulkan stres atau kelelahan apabila terlalu tinggi, sementara *job resources* seperti fleksibilitas kerja, dukungan organisasi, dan kesempatan pengembangan dapat membantu individu mengatasi tuntutan tersebut serta menjaga motivasi dan keseimbangan hidup.

Dalam konteks karyawan industri kreatif digital, model *JD–R* relevan untuk menjelaskan bagaimana keseimbangan antara tuntutan kerja (*job demands*) dan sumber daya kerja (*job resources*) memengaruhi kesejahteraan dan kinerja. Tuntutan seperti banyaknya proyek, tenggat ketat, revisi mendadak, serta perubahan tren digital yang cepat dapat meningkatkan risiko stres dan kelelahan jika tidak diimbangi dengan dukungan manajemen, komunikasi tim yang baik, dan fleksibilitas kerja. Sebaliknya, ketersediaan sumber daya seperti otonomi kerja dan kebijakan fleksibel dapat meningkatkan motivasi, menjaga *work-life balance*, serta mendorong produktivitas dan keberlanjutan kinerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh beban kerja dan fleksibilitas kerja terhadap kinerja karyawan dengan *work-life balance* sebagai variabel mediasi. Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijabarkan oleh peneliti, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja dan Fleksibilitas Kerja terhadap Kinerja**

Karyawan dengan *Work Life-Balance* sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Industri Kreatif Digital di Kota Malang)”. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai bagaimana keseimbangan antara beban kerja dan fleksibilitas yang diberikan perusahaan dapat memengaruhi kinerja karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pelaku usaha di industri kreatif digital dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif, adaptif, dan berkelanjutan guna meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap *work-life balance* karyawan?
2. Apakah fleksibilitas kerja berpengaruh terhadap *work-life balance* karyawan?
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah fleksibilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
6. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh *work-life balance*?
7. Apakah fleksibilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh *work-life balance*?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah diatas, diperoleh tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap *work-life balance* karyawan
2. Untuk menganalisis pengaruh fleksibilitas kerja terhadap *work-life balance* karyawan
3. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan
4. Untuk menganalisis pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kinerja karyawan
5. Untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan
6. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh *work-life balance*
7. Untuk menganalisis fleksibilitas kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh *work-life balance*

1.3.2 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan memberikan manfaat bagi:

- a. Bagi Instansi:

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi pemilik dan manajemen Industri Kreatif Digital di Kota Malang dalam mengelola beban kerja dan menerapkan fleksibilitas kerja secara lebih efektif,

sehingga tercipta keseimbangan kehidupan kerja yang mampu meningkatkan kinerja, produktivitas, serta mendukung keberlanjutan dan daya saing perusahaan di industri kreatif digital.

b. Bagi Akademis

Penelitian ini memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait peran mediasi *work-life balance* dalam hubungan antara beban kerja, fleksibilitas kerja, dan kinerja karyawan di sektor industri kreatif digital di Indonesia.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai rujukan bagi peneliti selanjutnya yang mempunyai keinginan untuk melakukan penelitian secara mendalam, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi empiris bagi penelitian berikutnya yang ingin memperluas kajian dengan menambahkan variabel lain, seperti kepuasan kerja, motivasi, atau stres kerja, serta memperluas objek penelitian ke sektor usaha berbeda atau wilayah lain.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan tujuan penelitian yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan fleksibilitas kerja terhadap kinerja karyawan dengan *work-life balance* sebagai variabel mediasi, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban Kerja (X1) berpengaruh terhadap *Work-life balance* (Z). Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang dimiliki karyawan dapat mempengaruhi keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Semakin baik pengelolaan beban kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin baik pula *work-life balance* yang dimiliki oleh karyawan.
2. Fleksibilitas Kerja (X2) berpengaruh terhadap *Work-life balance* (Z). Hal ini menunjukkan bahwa fleksibilitas dalam pengaturan waktu dan cara kerja mampu membantu karyawan dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka.
3. Beban Kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa tingkat beban kerja yang dimiliki karyawan pada industri kreatif digital tidak secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan.
4. Fleksibilitas Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi fleksibilitas kerja yang diberikan

oleh perusahaan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

5. *Work-life balance* (Z) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang mampu menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi cenderung memiliki tingkat kinerja yang lebih baik.
6. *Work-life balance* (Z) mampu memediasi secara signifikan pengaruh Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan terjadi melalui *work-life balance* yang dimiliki oleh karyawan.
7. *Work-life balance* (Z) tidak mampu memediasi pengaruh Fleksibilitas Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan tanpa harus melalui variabel *work-life balance*.

5.2 Keterbatasan

Penelitian ini telah dilakukan secara sistematis sesuai dengan prosedur penelitian ilmiah, namun masih terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan, yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan yang bekerja di industri kreatif digital di Kota Malang, sehingga hasil penelitian ini belum tentu dapat digeneralisasikan pada sektor industri lain atau wilayah yang berbeda yang memiliki karakteristik pekerjaan dan budaya organisasi yang berbeda.

2. Penelitian ini hanya menggunakan variabel beban kerja, fleksibilitas kerja, *work-life balance*, dan kinerja karyawan. Padahal, terdapat berbagai faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.
3. Data penelitian diperoleh melalui kuesioner yang diisi oleh responden, sehingga jawaban yang diberikan sangat bergantung pada persepsi dan pemahaman responden terhadap setiap pernyataan yang diajukan. Hal ini memungkinkan adanya bias persepsi atau subjektivitas responden dalam memberikan jawaban.
4. Jumlah responden dalam penelitian ini masih relatif terbatas, sehingga hasil penelitian mungkin belum sepenuhnya menggambarkan kondisi seluruh karyawan pada industri kreatif digital secara lebih luas.

5.3 Saran

a. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, maupun budaya organisasi, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, peneliti selanjutnya juga dapat memperluas objek penelitian pada sektor industri yang berbeda atau

wilayah yang lebih luas agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan secara lebih luas.

b. Bagi Perusahaan

Perusahaan khususnya yang bergerak dalam industri kreatif digital diharapkan dapat memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, terutama melalui penerapan fleksibilitas kerja yang efektif serta pengelolaan *work-life balance* karyawan. Perusahaan dapat memberikan kebijakan kerja yang fleksibel seperti pengaturan jam kerja yang lebih adaptif atau sistem kerja yang lebih fleksibel agar karyawan dapat bekerja secara lebih produktif. Selain itu, perusahaan juga perlu memperhatikan pengelolaan beban kerja karyawan agar tetap seimbang sehingga tidak mengganggu keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan.

c. Bagi Akademisi

Bagi kalangan akademisi, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tambahan dalam pengembangan kajian ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan beban kerja, fleksibilitas kerja, *work-life balance*, dan kinerja karyawan. Akademisi juga diharapkan dapat mengembangkan penelitian serupa dengan menggunakan pendekatan metodologi yang berbeda, seperti metode longitudinal atau pendekatan kualitatif, sehingga dapat memperkaya literatur akademik mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdi, T., Wardi, J., & Ariyanto, A. (2025). *Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Manajemen Rsud Bengkalis Yang Dimediasi Kepuasan Kerja* (Vol. 2, Number 3). <https://journal.unilak.ac.id/index.php/BASELINE>
- Amiruddien, M., Widodo, A. P., & Isnanto, R. R. (2021). Evaluasi Tingkat Penerimaan Sistem Manajemen Aset Menggunakan Metode HOT-FIT. *J. Sistem Info. Bisnis*, 11(2), 87–96. <https://doi.org/10.21456/vol11iss2pp87-96>
- Anwar, I. N., & Fadli, U. M. D. (2024). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana. *Masip: Jurnal Manajemen Administrasi Bisnis Dan Publik Terapan*, 2(2), 106–121. <https://doi.org/10.59061/masip.v2i2.745>
- Asriyanti, Si., Febrianti, A. A., Wulansari, F. N., Mubarak, S., & Anshori, M. I. (2024). Peran Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktifitas Kerja Karyawan. *PPIMAN Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(3), 08–21. <https://doi.org/10.59603/ppiman.v2i3.388>
- Aulia, M. R., Hermina, T., & Kurniawan, D. A. (2025). *Pengaruhworklife Balance Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pd. Forzak Garut*.
- Azizah, M. Z., & Athoillah. (2025). *Keseimbangan Kehidupan Kerja: dalam Perspektif Produktivitas Kerja Modern*. <https://doi.org/10.15294/msdm.v1i1.321>
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh *Work-life balance* terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 951–962. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.460>
- Bougie, R., & Sekaran, U. (2016). *Research methods for business: A skill-building approach* (7th ed.). John Wiley & Sons.
- Erinda, N., Fanggidae, A. H. J., Amtiran, P. Y., Nusa, U., & Kupang, C. (2025). The Effect Of Workload And Job Stress On Employee Performance Through *Work-life balance* At BPJS Kesehatan Kupang Branch *Work-life balance* Pada BPJS Kesehatan Cabang Kupang. In *Management Studies and Entrepreneurship Journal* (Vol. 6, Number 4). <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Fani, T. R., & Permana, Y. F. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kelurahan Cigugur Tengah. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(4), 2179–2185. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i4.2557>

- Fazri, N., Maulidiyah, A., Singasatia, D., & Sunandar, M. A. (2022). *Analysis of User Experience Effect on Users of VLive Mobile Application Using the SCSi Model Analisis Pengaruh User Experience Terhadap Kepuasan Pengguna Mobile Application VLive Menggunakan Model SCSi*. 2(October), 28–34.
- Ghozali, H. I., & Kusumadewi, K. A. (2023). *Konsep, Teknik, dan Aplikasi menggunakan SmartPLS 4.0*. Yoga Pratama.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015a). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris* (Edisi-2). Badan Penerbit Universitas Diponegoro (UNDIP).
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015b). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris* (Edisi-2). Badan Penerbit Universitas Diponegoro (UNDIP).
- Ghozali, I., & Latan, H. (2016). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program Smartpls 3.0 Untuk Penelitian Empiris*.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2014). *A Primer On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (Pls-Sem)*. Sage Publications, Inc.
- Hamdani, & Saleh, M. (2024). *Pengaruh Fleksibilitas Jam Kerja, Integritas Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Merdeka Kota Lhokseumawe*. 26(1).
- Handayani, O. P., & Nurdin, D. (2024). *Pengaruh Voucher Diskon Dan Gratis Ongkos Kirim Terhadap Perilaku Konsumtif Ditinjau Dari Perspektif Islam*. 24(3), 207–220.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Bumi Aksara.
- Henseler, J., Dijkstra, T. K., Sarstedt, M., Ringle, C. M., Diamantopoulos, A., Straub, D. W., Ketchen, D. J., Hair, J. F., Hult, G. T. M., & Calantone, R. J. (2014). Common Beliefs and Reality About PLS: Comments on Rönkkö and Evermann (2013). *Organizational Research Methods*, 17(2), 182–209. <https://doi.org/10.1177/1094428114526928>
- Kolondam, A. E., Tiwa, T. M., & Naharia, M. (2025). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Work-life balance Karyawan Lapangan Di Perusahaan Keuangan Di Sulawesi Utara*.
- Lumunon, R. R., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2019). *Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi The Influence Of Work Life Balance, Occupational Health And Workload On Employee Job Satisfaction*

Pt. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi. *Uhing...* 4671 *Jurnal EMBA*, 7(4), 4671–4680.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Mar'ih, S. R. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*.

Mezaluna, Jurana, Pattawe, A., & Latifa. (2024). *The Effect Of Work-life balance And Workload On Employee Performance*.

Muhtazib, M., Mattarima, M., & Uweng, M. A. H. (2023). Pengaruh Fleksibilitas Kerja Dan Komitmen Karyawan Terhadap Turnover Karyawan PT. Tri Jaya Tunggal Makassar. *Lokawati : Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 1(3), 43–59. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v1i3.1110>

Nasri, I., & Muhidin. (2024). Pengaruh Evaluasi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Langgeng Daya Agrindo Kabupaten Lahat Sumatera Selatan. In *Equivalent: Journal Of Economic, Accounting and Management* (Vol. 2, Number 1). <http://jurnal.dokicti.org/index.php/equivalent/index>

Ningsih, S. R. (2024). Pengaruh Teknologi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di Indonesia. *Benefit: Journal of Bussiness, Economics, and Finance*, 2(1), 1–9. <https://doi.org/10.37985/benefit.v2i1.341>

Novikasari, I. (2017). Uji Validitas Instrumen. *Seminar Nasional Riset Inovatif 2017*, 1(1), 530–535.

Nurhudayati, D., & Suningrat, N. (2022). Mediasi *self efficacy* pada pengaruh pemanfaatan e-commerce terhadap minat berwirausaha siswa smk. *GEMILANG: Jurnal Manajemen Dan Strategi Bisnis*, 3, 92–101.

Nurwahyuni, S. (2019). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Work Life Balance (Studi Kasus Pt. Telkom Indonesia Regional V)*.

Nusrang, M., Fahmuddin, M., & Hafid, H. (2023). *Penerapan Metode Structural Equation Modelling-Partial Least Squares (Sem-Pls) Dalam Mengevaluasi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pdrb Di Indonesia*. <https://journal.unm.ac.id/index.php/Semnasdies62/index>

Pohan, A. A., & Yosepha, S. Y. (2025). Dampak Jam Kerja Fleksibel Terhadap Motivasi, Kepuasan, dan Kinerja Pegawai Setjen MPR-RI. *Reviu Akuntansi, Manajemen, Dan Bisnis*, 5(1), 59–76. <https://doi.org/10.35912/rambis.v5i1.4650>

Pramiyati, T., Jayanta, J., & Yulnelly, Y. (2017). Peran Data Primer Pada Pembentukan Skema Konseptual Yang Faktual (Studi Kasus: Skema

Konseptual Basisdata Simbumil). *Simetris : Jurnal Teknik Mesin, Elektro Dan Ilmu Komputer*, 8(2), 679. <https://doi.org/10.24176/simet.v8i2.1574>

Pranatawijaya, V. H., Widiatry, W., Priskila, R., & Putra, P. B. A. A. (2019). Penerapan Skala Likert dan Skala Dikotomi Pada Kuesioner Online. *Jurnal Sains Dan Informatika*, 5(2), 128–137. <https://doi.org/10.34128/jsi.v5i2.185>

Prof. Dr. Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. ALFABETA, cv.

Rais, J. M., & Mardalis, A. (2025). Peran *Work-life balance* Sebagai Variabel Mediasi dalam Pangaruh Media Sosial, Beban Kerja dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 7(4). <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v7i4.7465>

Ramadhan, R., Jamaludin, A., & Nandang. (2024). *The Impact Of Work-life balance And Work Conflict On The Performance Of Cikampek Health Center Employees Dampak Work Life Balance Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Cikampek*.

Rukayah. (2020). *Analisis Pengukuran Angka Ekonomi Kreatif Kota Malang*. <https://www.bekraf.go.id/berita/page/>

Sanaky, M. M., Saleh, L. M., & Titaley, H. D. (2021). *Analisis Faktor-Faktor Penyebab Keterlambatan Pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama Man 1 Tulehu Maluku Tengah*.

Sari, W. T., & Yuniasanti, R. (2025). Hubungan Antara Flexible Working Arrangements dengan *Work-life balance* Pada Karyawan Milenial. *Jurnal Psikologi*, 21(1), 8–15.

Setianto, D. P., Budiman, A., Febrian, W. D., Demmanggasa, Y., Dewi, Rd. D. L. P., & Widyastuti, I. (2024). *Pengaruh Keseimbangan Kerja-Hidup Terhadap Kesejahteraan Dan Produktivitas Karyawan*.

Siahaan, B. A. S., & Wahyudi, S. (2025). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Adhi Karya*.

Simangunsong, R., Nauli, M., Depari, O. A., Nauli, H., Irani, M., & Tarigan, B. (2025). Keseimbangan Kerja Dan Kehidupan Dalam Msdm: Analisis Literatur Terhadap Pengaruhnya Pada Kesejahteraan Karyawan *Work-life balance* In Human Resource Management: A Literature Analysis On Its Impact On Employee Well-Being. *Sibatik Journal | Volume*, 4(6). <https://doi.org/10.54443/sibatik.v4i6.2838>

Siskayanti, N. K., & Sanica, I. G. (2022). *Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan*

- Bali Denpasar Selama Work from Home (Vol. 7, Number 1).
<http://ejournal.upi.edu/index.php/jpmanper>
- Sunarso, & Kusdi. (2010). *Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar*.
- Supriaddin, N., Yuana, I., & Nur, M. (2025). Analisis Work Life Balance dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sahabat Sampoerna Cabang Palopo. *Blantika: Multidisciplinary Jurnal*, 3. <https://blantika.publikasiku.id/>
- Suriani, N., Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Konsep Populasi dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan. *Jurnal IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 24–36.
<https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.55>
- Syabani, R., & Huda, N. (2019). Analisa Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan sebagai Eefek Mediasi Burnout Article Information. In *Journal of Economics and Business Aseanomics* (Vol. 4, Number 2).
<http://academicjournal.yarsi.ac.id/jeba>
- Taufik, Y., Yap, F. J., & Simanjuntak, F. A. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Perputaran Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 1(3), 230–244.
<https://doi.org/10.61132/manuhara.v1i3.182>
- Triyanto, A., Abduh, H., Warto, & Firdaus, V. (2024). *Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Keseimbangan Hidup Dan Komitmen Generasi Milenial Serta Gen Z*. 8(3).
- Virgiawan, Z. N., & Kusmayadi, D. (2024). *Analisis Implementasi Kebijakan Fleksibilitas Kerja dalam Meningkatkan Keseimbangan Antara Kualitas Kehidupan Kerja dan Kualitas Kehidupan Pribadi Karyawan di Era Digital* Kata kunci. <http://Jiip.stkipyapisdompu.ac.id>
- Wilyningsih, N. K. A., Yuliana, I., Makiah, M., & Febriana, W. (2025a). Meningkatkan Kepuasan Kerja: Peran Work Life Balance dalam Memediasi Fleksibilitas dan Budaya Kerja. In *Akademik: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis* (Vol. 5, Number 2).
- Wirawan, R. P. E. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Melalui Work Life Balance. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(10), 2169–2180.
<https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i10.319>
- Yuliastri, R. M., & Qurochman, A. N. (2024). Tekanan Waktu, Beban Kerja, Dan Stres Kerja Pada Work Life Balance Wanita Karir. *Jurnal E-Bis*, 8(2), 619–628. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v8i2.1892>