



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 20854-20862

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Work Life Balance dan Employee Well Being terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Parepare

Nur Asnita, Firman Syah, Irwan

Universitas Muhammadiyah Parepare, Indonesia

basariasnitatur@gmail.com, ramlan.firmansyah@gmail.com, idrusiwan@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh Work Life Balance dan Employee Well-Being terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Parepare. Penelitian ini dilaksanakan dengan mempertimbangkan tingginya tuntutan pekerjaan yang dihadapi pegawai, seperti penyelesaian pekerjaan administratif, pemenuhan target kerja sesuai batas waktu, serta pelaksanaan tugas di luar jam kerja yang berpotensi memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja, tingkat kesejahteraan, dan kinerja pegawai. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis explanatory research. Populasi penelitian terdiri atas 61 pegawai, dengan teknik sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, sedangkan analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan program IBM SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Work Life Balance tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya, Employee Well-Being terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kesejahteraan yang dirasakan pegawai, semakin optimal pula kinerja yang dihasilkan. Selain itu, hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa Work Life Balance dan Employee Well-Being bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,517 menunjukkan bahwa kedua variabel independen mampu menjelaskan 51,7% variasi kinerja pegawai, sedangkan 48,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini. Temuan tersebut menegaskan bahwa peningkatan kesejahteraan pegawai, yang didukung oleh kebijakan organisasi dalam menciptakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, merupakan strategi yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Kata kunci: Work Life Balance; Employee Well-Being; Kinerja Pegawai; Sekretariat DPRD Kota Parepare.

1. Latar Belakang

Perkembangan birokrasi pada era modern mengharuskan setiap organisasi sektor publik menyelenggarakan pelayanan yang profesional, efektif, transparan, serta akuntabel. Terwujudnya pelayanan publik yang berkualitas sangat bergantung pada optimalnya kinerja pegawai sebagai pelaksana utama yang menjalankan fungsi dan tanggung jawab pemerintahan. Kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi, pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki, tetapi juga ditentukan oleh kondisi psikologis, tingkat kesejahteraan, serta kemampuan individu dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) serta kesejahteraan kerja (*employee well-being*) (Robbins & Judge, 2022; Dessler, 2023). Dalam era transformasi birokrasi dan digitalisasi pelayanan publik, organisasi dituntut untuk mengelola sumber daya manusia secara lebih adaptif agar mampu menghasilkan kinerja yang berkelanjutan (OECD, 2023).

Meningkatnya kompleksitas lingkungan kerja menyebabkan pegawai dihadapkan pada berbagai tuntutan yang dapat memengaruhi kondisi fisik maupun mental. Beban kerja yang tinggi, perubahan kebijakan yang cepat, perkembangan teknologi, serta meningkatnya ekspektasi masyarakat terhadap kualitas pelayanan publik menjadi tantangan yang harus dihadapi oleh aparatur pemerintah. Apabila kondisi tersebut tidak diimbangi dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik, maka produktivitas pegawai dapat mengalami penurunan, meningkatnya tingkat stres kerja, kelelahan (*burnout*), absensi, hingga menurunnya kualitas pelayanan kepada masyarakat (WHO, 2022; ILO, 2024). Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang mampu meningkatkan kesejahteraan pegawai sehingga kinerja organisasi dapat tercapai secara optimal.

Sebagai aparatur pemerintahan, pegawai dituntut untuk melaksanakan pekerjaan secara cepat, tepat, responsif, dan adaptif terhadap dinamika organisasi maupun perubahan regulasi yang terus berkembang. Di sisi lain,

meningkatnya tuntutan pekerjaan sering kali membatasi kesempatan pegawai dalam memenuhi kebutuhan kehidupan pribadi dan keluarganya. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan konflik peran (*work-family conflict*), kelelahan kerja (*burnout*), stres, serta menurunkan kesejahteraan pegawai. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat berdampak pada menurunnya motivasi kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, serta kinerja pegawai (Allen et al., 2023; Haar et al., 2023).

Salah satu faktor yang semakin mendapat perhatian dalam manajemen sumber daya manusia adalah *work-life balance*. Konsep ini menggambarkan kemampuan individu dalam mengelola tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi sehingga keduanya dapat berjalan secara harmonis tanpa saling mengganggu. Pegawai yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah, loyalitas yang lebih tinggi, produktivitas yang lebih baik, serta mampu memberikan pelayanan yang lebih optimal kepada masyarakat (CIPD, 2024; Deery & Jago, 2023). Sebaliknya, rendahnya *work-life balance* dapat meningkatkan risiko kelelahan emosional, konflik pekerjaan-keluarga, hingga menurunkan kualitas kinerja individu.

Selain *work-life balance*, aspek lain yang tidak kalah penting adalah *employee well-being*. *Employee well-being* merupakan kondisi ketika pegawai merasakan kesejahteraan secara fisik, psikologis, sosial, maupun emosional selama menjalankan pekerjaannya. Organisasi yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang sehat, aman, nyaman, dan mendukung kesejahteraan pegawai terbukti memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi dibandingkan organisasi yang mengabaikan aspek tersebut (Gallup, 2024; Deloitte, 2024). Kesejahteraan pegawai juga menjadi salah satu indikator penting dalam mendukung keberhasilan reformasi birokrasi karena pegawai yang sejahtera akan memiliki motivasi kerja, komitmen organisasi, kreativitas, serta kualitas pelayanan publik yang lebih baik (Kementerian PANRB, 2023).

Laporan Gallup (2024) menunjukkan bahwa tingkat kesejahteraan pegawai memiliki hubungan yang kuat dengan peningkatan produktivitas, keterlibatan kerja (*employee engagement*), serta penurunan tingkat ketidakhadiran dan *turnover*. Demikian pula Deloitte (2024) melaporkan bahwa organisasi yang mengintegrasikan program kesejahteraan pegawai dalam strategi manajemen sumber daya manusia mampu meningkatkan kinerja organisasi secara signifikan. Sementara itu, OECD (2023) menegaskan bahwa keberhasilan reformasi sektor publik pada berbagai negara tidak hanya ditentukan oleh sistem administrasi yang baik, tetapi juga oleh kualitas kehidupan kerja aparatur pemerintah.

Dalam konteks organisasi pemerintahan di Indonesia, penguatan manajemen sumber daya manusia menjadi salah satu fokus utama pelaksanaan reformasi birokrasi. Pemerintah melalui Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi terus mendorong terciptanya budaya kerja yang adaptif, kolaboratif, serta berorientasi pada kesejahteraan aparatur sipil negara agar mampu menghasilkan pelayanan publik yang berkualitas (Kementerian PANRB, 2023). Oleh karena itu, organisasi pemerintah perlu memperhatikan faktor-faktor yang mampu meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja dan kesejahteraan pegawai sebagai bagian dari strategi peningkatan kinerja aparatur.

Dalam lingkungan Sekretariat DPRD Kota Parepare, pegawai memiliki peran penting dalam mendukung pelaksanaan fungsi legislasi, penganggaran, dan pengawasan DPRD. Tanggung jawab tersebut menuntut setiap pegawai bekerja secara profesional, cermat, akurat, serta mampu menyelesaikan berbagai tugas administrasi maupun pelayanan kelembagaan sesuai target waktu yang telah ditentukan. Karakteristik pekerjaan yang dinamis, tingginya intensitas koordinasi dengan berbagai pihak, serta padatnya agenda persidangan dan kegiatan kedewanan menyebabkan pegawai menghadapi tuntutan pekerjaan yang relatif tinggi. Kondisi tersebut menjadikan *work-life balance* dan *employee well-being* sebagai faktor yang sangat penting dalam menjaga produktivitas sekaligus meningkatkan kualitas kinerja pegawai.

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai karena mampu mengurangi stres kerja, meningkatkan kepuasan kerja, dan memperkuat komitmen organisasi (Ariyanti & Setiawan, 2023; Pratiwi et al., 2024). Penelitian lain juga menemukan bahwa *employee well-being* memiliki kontribusi signifikan terhadap peningkatan motivasi, semangat kerja, inovasi, serta kualitas pelayanan publik (Sari & Nugroho, 2023; Hidayat et al., 2024). Meskipun demikian, hasil penelitian pada sektor pemerintahan di Indonesia masih menunjukkan temuan yang beragam sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut, khususnya pada instansi pemerintahan daerah yang memiliki karakteristik pekerjaan berbeda dengan sektor swasta.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa *work-life balance* dan *employee well-being* merupakan dua faktor strategis yang berpotensi meningkatkan kinerja pegawai. Namun demikian, kajian empiris mengenai kedua variabel tersebut pada lingkungan Sekretariat DPRD Kota Parepare masih relatif terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* dan *employee well-being* terhadap kinerja

pegawai Sekretariat DPRD Kota Parepare sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia sekaligus menjadi masukan bagi organisasi dalam merumuskan kebijakan yang mendukung peningkatan kesejahteraan dan kinerja pegawai.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif dengan kategori penelitian eksplanatori yang bertujuan untuk menguji serta menerangkan dampak dari variabel independen, yaitu work life balance dan employee well being, terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Metode kuantitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada pengukuran hubungan antar variabel menggunakan data angka, yang kemudian dianalisis melalui teknik statistik, sehingga hasilnya dapat diinterpretasikan dengan cara yang objektif, sistematis, dan terukur (Creswell & Creswell, 2023). Penelitian ini dilaksanakan di Sekretariat DPRD Kota Parepare dengan periode pelaksanaan yang berlangsung mulai April hingga Juli 2026.

Populasi dalam penelitian ini terdiri atas seluruh pegawai yang bekerja di Sekretariat DPRD Kota Parepare dengan jumlah keseluruhan sebanyak 61 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif terbatas, penelitian ini menerapkan teknik sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel yang melibatkan seluruh anggota populasi sebagai responden penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan sama dengan jumlah populasi, yakni sebanyak 61 responden. Penerapan teknik sampling tersebut didasarkan pada pertimbangan bahwa penggunaan seluruh anggota populasi mampu menghasilkan gambaran yang representative mengenai kondisi populasi, sehingga tingkat akurasi hasil penelitian menjadi lebih tinggi (Sugiyono, 2021).

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner yang dikembangkan berdasarkan indikator-indikator dari setiap variabel yang diteliti disusun berdasarkan skala likert lima tingkat, dengan rentang jawaban mulai dari Sangat Setuju (1) sampai dengan Sangat Tidak Setuju (5). Kuesioner tersebut dimanfaatkan untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel work life balance, employee well being, dan kinerja pegawai. Sebelum digunakan sebagai alat pengumpulan data, instrumen terlebih dahulu melalui pengujian validitas dan reliabilitas guna memastikan bahwa setiap butir pertanyaan memiliki kemampuan untuk mengukur variabel penelitian secara akurat serta memberikan hasil yang konsisten. Pengolahan dan analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan memanfaatkan perangkat lunak IBM SPSS. Proses analisis mencakup tahap pengujian kualitas instrumen penelitian sebagai langkah awal untuk memastikan validitas dan reliabilitas instrumen yang digunakan. dilanjutkan dengan uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Selanjutnya dilakukan analisis regresi linear berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji t) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, uji simultan (uji f) untuk menganalisis pengaruh kedua variabel independen secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai, serta uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur besarnya kontribusi work life balance dan employee well being dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai.

Pemilihan analisis regresi linear berganda didasarkan pada karakteristik penelitian yang melibatkan lebih dari satu variabel independen yang diperkirakan memengaruhi satu variabel dependen. Metode ini dinilai sesuai untuk menguji pengaruh work life balance dan employee well being terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan, sehingga mampu memberikan bukti empiris mengenai hubungan antarvariabel dalam lingkungan Sekretariat DPRD Kota Parepare (Ghozali, 2021).

3. Hasil dan Diskusi

3.1. Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item	R Table	R Hitung	Hasil
Work Life Balance (X1)	X1.1	0,252	0,766	Valid
	X1.2	0,252	0,882	Valid
	X1.3	0,252	0,842	Valid
	X1.4	0,252	0,879	Valid
Employee Well Being (X2)	X2.1	0,252	0,781	Valid
	X2.2	0,252	0,770	Valid
	X2.3	0,252	0,865	Valid
	X2.4	0,252	0,780	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,252	0,642	Valid

	Y.2	0,252	0,665	Valid
	Y.3	0,252	0,713	Valid
	Y.4	0,252	0,734	Valid

Uji validitas dilakukan terhadap seluruh butir pertanyaan yang terdapat pada variable Work Life Balance (X1), Employee Well Being (X2), dan Kinerja Pegawai (Y). Pengujian ini dilaksanakan untuk mengetahui sejauh mana setiap butir pertanyaan mampu mengukur variable penelitian secara tepat dan sesuai dengan konsep yang diteliti. Berdasarkan hasil analisis menggunakan kolerasi Pearson Product Moment, seluruh item pertanyaan memperoleh nilai r hitung yang melebihi nilai r table sebesar 0,252 pada taraf signifikansi 5%, sehingga seluruh item dinyatakan memenuhi kriteria validitas. Pada variable Work Life Balance, nilai r hitung berada pada rentang 0,766 hingga 0,882. Sementara pada variable Employee well being menunjukkan nilai r hitung antara 0,770 hingga 0,865, sedangkan variable kinerja pegawai memiliki nilai r hitung berkisar antara 0,642 hingga 0,734. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, seluruh butir pertanyaan dinyatakan valid sehingga memenuhi kriteria untuk digunakan sebagai instrument penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item telah memenuhi persyaratan validitas sebagaimana dijelaskan oleh Ghozali (2021).

Tabel 2. Uji Reabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai Batas	Keterangan
Work Life Balance (X1)	0,861	0,60	Reliabel
Employee Well Being (X2)	0,809	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,634	0,60	Reliabel

Uji reabilitas dilaksanakan untuk mengukur tingkat konsistensi instrument penelitian dalam memberikan data yang konsisten sehingga dapat dipercaya sebagai dasar analisis penelitian. Berdasarkan hasil uji, seluruh variable menunjukkan nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60, sehingga instrument penelitian dinyatakan memenuhi kriteria reabilitas. Nilai Cronbach's Alpha pada variabel Work Life Balance tercatat sebesar 0,861, variable employee well being sebesar 0,809, sedangkan variable Kinerja Pegawai sebesar 0,634. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa seluruh item pertanyaan pada masing-masing variable memiliki konsistensi internal yang baik, sehingga dapat digunakan sebagai instrument pengumpulan data yang ada dalam penelitian (sugiyono,2021). Dengan demikian, hasil pengujian validitas dan reabilitas membuktikan bahwa instrument penelitian telah memenuhi persyaratan sebagai alat ukur yang akurat dan konsisten, sehingga layak digunakan pada tahap analisis data berikutnya,

3.2. Hasil Uji Asumsi Klasik

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.27102621
Most Extreme Differences	Absolute	.064
	Positive	.064
	Negative	-.056
Test Statistic		.064
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan metode One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Test diperoleh nilai Asymp.Sig.(2-tailed) sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih tinggi daripada tingkat signifikansi yang ditetapkan, yaitu 0,05 (0,200 > 0,05). Dengan demikian,dapat disimpulkan bahwa data Oleh karna itu, dapat dinyatakan bahwa data residual dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas atau berdistribusi dengan normal.

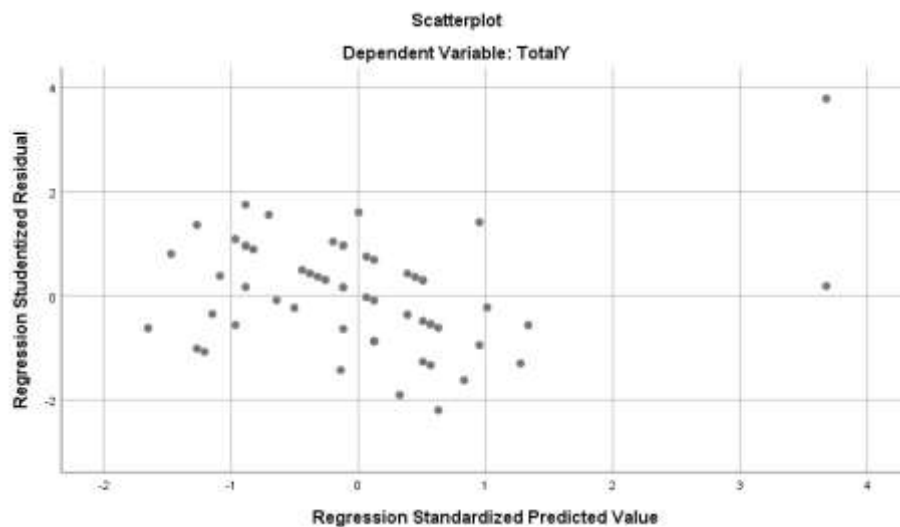
Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.437	.597		4.080	.000		
	TotalX1	.080	.089	.112	.899	.373	.534	1.871
	TotalX2	.505	.099	.638	5.114	.000	.534	1.871

a. Dependent Variable: totally

Berdasarkan hasil pengujian, dapat dinyatakan bahwa tidak ditemukan gejala multikolinearitas antara variable work life balance (X1) dan employee well being (X2). Oleh karna itu, kedua variable indeviden dinyatakan telah memenuhi asumsi bebas multikolinearitas sehingga layak digunakan dalam analisis regresi linear berganda. temuan tersebut menunjukkan bahwa masing-masing variable independen memiliki kontribusi yang berbeda dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai (Y), dengan demikian, model regresi yang diterapkan telah memenuhi salah satu persyaratan asumsi klasik dalam penelitian.

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas



Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa model regresi tidak memiliki gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, asumsi heteroskedastisitas dalam analisis regresi telah terpenuhi sehingga model regresi yang digunakan dapat dilanjutkan pada tahap analisis selanjutnya. kondisi ini menunjukkan bahwa estimasi model regresi telah memenuhi persyaratan untuk digunakan sebagai dasar dalam pengujian hipotesis serta penarikan kesimpulan penelitian.

3.3. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a			
Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	2.437	.597
	X1	.080	.089
	X2	.505	.099

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil analisis yang disajikan pada tabel diatas, diperoleh persamaan regresi linerar berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,437 + 0,080X1 + 0,0505X2 + e$$

Persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 2,437 mengindikasikan dengan asumsi bahwa variable work life balance dan employee well being bernilai konstan, maka nilai kinerja pegawai diperkirakan sebesar 2,437.
- b. Nilai koefisien regresi $\beta_1 = 0,080$ menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada variable work life balance, diasumsikan variable employee well being tetap, akan menyebabkan kinerja pegawai menurun oleh penurunan kinerja pegawai sebesar 0,080 satuan.
- c. Nilai koefisien regresi $\beta_2 = 0,505$ menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variable employee well being, dengan asumsi variable work life balance berada dalam kondisi konstan, diperkirakan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,505 satuan.

3.4. Uji Hipotesis

Tabel 7. Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.437	.597		4.080	.000
	TotalX1	.080	.089	.112	.899	.373
	TotalX2	.505	.099	.638	5.114	.000

a. Dependent Variable: totally

H1 : Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian pada variable work life balance menunjukkan nilai koefisien regresi 0,080, nilai t hitung sebesar 0,899, serta nilai signifikansi sebesar 0,373. Nilai signifikansi berada di atas taraf signifikansi 0,05 ($0,373 > 0,05$), sementara nilai t hitung lebih kecil dari pada t table ($0,899 < 2,00172$). Berdasarkan hasil pengujian, hipotesis pertama (H1) yang mengatakan bahwa work life balance tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sekretariat DPRD Kota Parepare dinyatakan ditolak.

H2 = Pengaruh Employee Well Being Terhadap Kinerja Pegawai.

Variabel employee well being memiliki nilai koefisien regresi 0,505, nilai t hitung sebesar 5,114, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), serta nilai t hitung lebih besar dibandingkan t table ($5,114 < 2,00172$). Berdasarkan hasil pengujian tersebut hipotesis kedua (H2) yang mengatakan bahwa Employee Well Being berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sekretariat DPRD Kota Parepare dinyatakan diterima.

Tabel 8. Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	103.922	2	51.961	31.092	.000 ^b
Residual	96.930	58	1.671		
Total	200.852	60			

a. Dependent Variable: totally
b. Predictors: (Constant), TotalX2, TotalX1

H3 = Variabel Work life balance dan employee well being berpengaruh secara simultan

Hasil pengujian ANOVA menunjukkan hasil analisis menunjukkan nilai F hitung sebesar 31,092, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut berada di bawah taraf signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$), sedangkan nilai F hitung lebih tinggi dibandingkan nilai F table ($31,092 > 3.16$). Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis ketiga (H3) yang mengatakan bahwa hipotesis yang mengayakan adanya pengaruh signifikan work life balance dan employee well being secara simultan terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

Tabel 9. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.719 ^a	.517	.501	1.29275

a. Predictors: (Constant), TotalX2, TotalX1
b. Dependent Variable: totally

Berdasarkan hasil analisis pada table Model Summary, diperoleh nilai R Square sebesar 0,517 atau setara 51,7%. Temuan ini mengindikasikan bahwa variable work life balance dan employee well being secara simultan memberikan kontribusi sebesar 51,7% dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai. Adapun 48,3% sisanya dijelaskan oleh variable di luar cakupan model penelitian.

Pembahasan

Analisis Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa work life balance belum menjadi determinan dalam memenuhi tingkat kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Parepare. Karakteristik pekerjaan pada instansi tersebut mengharuskan pegawai untuk menyelesaikan berbagai tugas administratif, memberikan dukungan terhadap pelaksanaan fungsi legislatif, serta memenuhi target kerja yang telah ditentukan. Kondisi tersebut memotivasi pegawai agar tetap mempertahankan tingkat kinerja yang optimal walaupun keseimbangan antara aspek pekerjaan dan kehidupan pribadi belum dapat diwujudkan secara optimal.

Ditinjau dari perspektif Job Demands-Resources (JD-R Theory) yang dikemukakan oleh Bakker dan Demerouti (2017), Work life balance merupakan salah satu bentuk job resources yang berfungsi membantu pegawai dalam mengurangi tekanan pekerjaan sekaligus meningkatkan motivasi kerja. Namun demikian, teori tersebut juga menjelaskan bahwa kehidupan kerja terhadap kinerja dipengaruhi oleh karakteristik organisasi, budaya kerja yang diterapkan, serta tingkat tuntutan pekerjaan. Pada organisasi sector public seperti sekretariat DPRD Kota Parepare, tingginya tanggung jawab dalam memberikan pelayanan menyebabkan pegawai tetap mampu mempertahankan kinerja meskipun tingkat keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi masih memerlukan peningkatan agar mencapai kondisi yang optimal.

Berdasarkan temuan penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa work life balance belum memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Parepare. Meskipun demikian, organisasi tetap perlu memberikan perhatian upaya menjaga keseimbangan kehidupan kerja pegawai karena kondisi tersebut berpotensi mendukung kesehatan fisik maupun psikologi pegawai dalam jangka panjang.

Analisis Pengaruh Employee Well Being terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan tingkat employee well being yang dirasakan pegawai diikuti oleh peningkatan kinerja yang dihasilkan. Dalam penelitian ini Kesejahteraan pegawai mencakup aspek psikologis, emosional, sosial, serta lingkungan kerja kondusif bagi pelaksanaan tugas. Pegawai yang merasakan kenyamanan dalam bekerja, memperoleh dukungan dari organisasi, hubungan kerja yang harmonis antara pegawai dengan rekan kerja maupun atasan, disertai kondisi lingkungan kerja yang aman dan kondusif, berkontribusi terhadap meningkatnya motivasi kerja, semangat dalam menyelesaikan tugas, serta komitmen terhadap organisasi. Keadaan tersebut memungkinkan pegawai menjalankan tugas secara efektif, menunjukkan tanggung jawab yang tinggi, dan mencapai sasaran kinerja sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Job Demands-Resources (JD-R Theory) yang dikemukakan oleh Bakker dan Demerouti (2017), Teori tersebut menjelaskan bahwa kesejahteraan pegawai merupakan konsekuensi dari keseimbangan antara job demands dan job resources. Dukungan organisasi, hubungan kerja yang positif, kesempatan untuk meningkatkan kompetensi, serta lingkungan kerja yang nyaman merupakan bentuk sumber daya kerja mampu memperkuat motivasi intrinsik dan meningkatkan keterikatan pegawai terhadap pekerjaannya (work engagement). Ketika tingkat kesejahteraan pegawai berada pada kondisi yang baik, mereka akan lebih mampu menghadapi tuntutan pekerjaan, meminimalkan kelelahan kerja, serta mempertahankan semangat dan produktivitas dalam menjalankan tugas. Oleh sebab itu, peningkatan employee well being akan memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa Employee Well-Being memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga dapat dianggap sebagai salah satu faktor yang berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Parepare. Oleh karena itu, organisasi perlu terus mengupayakan peningkatan kesejahteraan pegawai melalui penyediaan lingkungan kerja yang sehat, aman, dan nyaman, pemberian dukungan organisasi yang memadai, pengembangan kompetensi, serta penerapan kebijakan yang mendukung kesehatan fisik dan psikologi pegawai. Berbagai upaya tersebut diharapkan dapat mendorong peningkatan motivasi kerja, produktivitas, komitmen terhadap organisasi, serta kualitas kinerja pegawai secara berkesinambungan.

Pengaruh Work life balance dan Employee well being secara simultan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun work-life secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, keberadaannya bersama employee well being tetap memberikan kontribusi dalam menjelaskan

variasi kinerja pegawai. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kedua variable memiliki peran yang saling melengkapi dalam mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan kinerja pegawai. Dalam konteks tersebut work life balance dan employee well being menjadi aspek penting yang perlu dikelola secara optimal untuk mendukung peningkatan kinerja pegawai. Keseimbangan antara work life balance dan employee well being berperan dalam membantu pegawai mengurangi konflik peran serta kelelahan kerja, sedangkan kesejahteraan pegawai berkontribusi dalam meningkatkan motivasi, keterikatan terhadap pekerjaan, dan produktivitas. Dengan demikian, apabila kedua aspek tersebut dipertimbangkan secara bersamaan, pengaruhnya terhadap kinerja menjadi lebih terlihat.

Temuan penelitian ini selaras dengan Job Demands-Resource (JD-R Theory) yang dikemukakan oleh Bakker dan Demerouti (2017). Teori tersebut menjelaskan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh interaksi antara job demands dan job resources. Work life balance dan employee well being merupakan bagian dari sumber daya kerja yang membantu pegawai dalam mengelola tuntutan pekerjaan secara lebih efektif. Keberadaan sumber daya tersebut mampu meningkatkan motivasi kerja, mengurangi kelelahan, memperkuat keterikatan pegawai terhadap pekerjaannya (work engagement), serta mendorong tercapainya kinerja yang lebih optimal. Dengan demikian, semakin baik keseimbangan kehidupan kerja dan semakin tinggi tingkat kesejahteraan pegawai, semakin besar pula peluang organisasi sebagai upaya untuk mencapai tingkat kinerja pegawai yang optimal.

Mengacu pada hasil penelitian yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa work life balance dan employee well being secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Parepare. Oleh sebab itu, peningkatan kinerja pegawai perlu dilakukan melalui pendekatan yang menyeluruh dengan mengoptimalkan kesejahteraan pegawai sekaligus menerapkan kebijakan yang mendukung keseimbangan antara work life balance dan employee well being. Melalui upaya tersebut, organisasi diharapkan mampu mewujudkan lingkungan kerja yang produktif, sehat, dan berkelanjutan menjadi factor penting dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai secara berkesinambungan.

4 Kesimpulan

Berdasarkan temuan penelitian mengenai pengaruh work life balance terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Parepare, dapat disimpulkan bahwa variable work life balance tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan tersebut menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi belum menjadi faktor yang secara langsung menentukan tingkat kinerja pegawai di lingkungan Sekretariat DPRD Kota Parepare. Sebaliknya, Employee Well-Being terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kesejahteraan yang dirasakan oleh pegawai, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Selain itu, Employee Well-Being merupakan variabel yang memberikan kontribusi paling besar dalam menjelaskan perubahan kinerja pegawai dibandingkan dengan variabel lain yang dianalisis dalam penelitian ini. Hasil analisis secara simultan, work life balance dan employee well being terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kemampuan menjelaskan variasi kinerja sebesar 51,7%, sedangkan 48,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak termasuk dalam model penelitian. Temuan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai akan lebih efektif apabila organisasi memprioritaskan upaya peningkatan kesejahteraan pegawai, tanpa mengesampingkan pentingnya menjaga keseimbangan antara work life balance dan employee well being sebagai bagian dari strategi pengelolaan sumber daya manusia secara menyeluruh.

Referensi

1. Allen, T. D., et al. (2023). Work-family balance: A review and future directions. *Journal of Management*.
2. Ariyanti, R., & Setiawan, A. (2023). Pengaruh work-life balance terhadap kinerja pegawai sektor publik. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 23(2), 120–132.
3. CIPD. (2024). Health and Wellbeing at Work Survey Report.
4. Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2023). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (6th ed.). SAGE Publications.
5. Deloitte. (2024). Global Human Capital Trends 2024.
6. Deery, M., & Jago, L. (2023). Revisiting work-life balance in organizations. *International Journal of Human Resource Management*.
7. Dessler, G. (2023). *Human Resource Management* (17th ed.). Pearson.
8. Gallup. (2024). State of the Global Workplace 2024 Report.
9. Ghozali, I. (2021). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26 (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
10. Haar, J., et al. (2023). Work-life balance and employee outcomes across cultures. *Journal of Organizational Effectiveness*.
11. Hidayat, A., Nurhayati, S., & Rahman, M. (2024). Employee well-being dan kinerja ASN pada instansi pemerintah. *Jurnal Administrasi Publik*, 15(1), 54–69.
12. ILO. (2024). World Employment and Social Outlook: Trends 2024.
13. Kementerian PANRB. (2023). Road Map Reformasi Birokrasi 2020–2024.
14. OECD. (2023). Government at a Glance 2023. OECD Publishing.

15. Pratiwi, D., Haryono, S., & Lestari, N. (2024). Work-life balance sebagai determinan kinerja pegawai sektor publik. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 15(1), 33–47.
16. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (19th ed.). Pearson.
17. Sari, N., & Nugroho, R. (2023). Employee well-being dan produktivitas kerja pada organisasi publik. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 17(2), 89–102.
18. Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (2nd ed.). Alfabeta.
19. World Health Organization. (2022). *Mental Health at Work: Policy Brief*.
20. World Health Organization. (2024). *Global Health Observatory: Mental Health and Well-being*.
21. World Bank. (2023). *Public Sector Performance: Strengthening Government Effectiveness*.