



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: 1343-1354

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

Pengaruh Beban Kerja dan *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai Di Era Digital: Studi Kasus ATR/BPN KAB. Luwu Timur

Seshi Ikrima Alfariza¹, Nurinaya², Sri Wahyuni³

^{1,2,3}Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar

¹shiseshi65@gmail.com, ²nurinva@unismuh.ac.id, ³sriwahyuni@unismuh.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan *work-life balance* terhadap kinerja pegawai di era digital pada ATR/BPN Kabupaten Luwu Timur. Perkembangan digitalisasi dalam pelayanan publik menyebabkan meningkatnya tuntutan pekerjaan serta perubahan pola kerja pegawai, sehingga diperlukan pengelolaan beban kerja dan keseimbangan kehidupan kerja yang baik guna meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada 50 responden yang merupakan pegawai ATR/BPN Kabupaten Luwu Timur. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$. Variabel *work-life balance* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Secara simultan, beban kerja dan *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di era digital. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan kinerja pegawai sebesar 39,2%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian, pengelolaan beban kerja dan penerapan *work-life balance* yang baik menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai pada instansi pemerintah di era digital.

Kata Kunci: Beban Kerja, *Work-Life Balance*, Kinerja Pegawai, Era Digital

1. Latar Belakang

Perkembangan digitalisasi telah membawa perubahan signifikan dalam dunia kerja, termasuk pada sektor pemerintahan. Transformasi sistem kerja berbasis teknologi menuntut organisasi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar mampu beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks. Dalam konteks ini, kinerja pegawai menjadi faktor kunci dalam menentukan keberhasilan organisasi, khususnya dalam memberikan pelayanan publik yang efektif, efisien, dan akuntabel.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja pegawai adalah beban kerja. Peningkatan volume pekerjaan, kompleksitas tugas, serta tuntutan penyelesaian pekerjaan berbasis digital menyebabkan beban kerja pegawai semakin tinggi. Beban kerja yang tidak dikelola secara optimal berpotensi menimbulkan stres, kelelahan, dan penurunan produktivitas. Sebaliknya, pengelolaan beban kerja yang tepat dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai.

Selain itu, *work-life balance* juga menjadi aspek penting dalam mendukung kinerja pegawai. Di era digital, batas antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi semakin kabur akibat penggunaan teknologi yang memungkinkan pekerjaan dilakukan di luar jam kerja formal. Ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi dapat berdampak pada menurunnya motivasi, kepuasan kerja, serta kinerja pegawai. Sebaliknya, keseimbangan yang baik dapat meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas pegawai.

Fenomena tersebut juga terjadi pada ATR/BPN Kabupaten Luwu Timur yang sedang menghadapi tuntutan digitalisasi pelayanan publik. Peningkatan beban kerja serta tantangan dalam menjaga *work-life balance* menjadi isu penting yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai. Namun demikian, penelitian yang

Pengaruh Beban Kerja dan *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai Di Era Digital: Studi Kasus ATR/BPN KAB. Luwu Timur

secara khusus mengkaji pengaruh kedua variabel tersebut dalam konteks instansi pemerintah yang sedang bertransformasi digital masih terbatas.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan work-life balance terhadap kinerja pegawai di era digital, sehingga dapat memberikan kontribusi teoritis maupun praktis dalam pengelolaan sumber daya manusia di sektor pemerintahan.

2. Kajian Teoritis

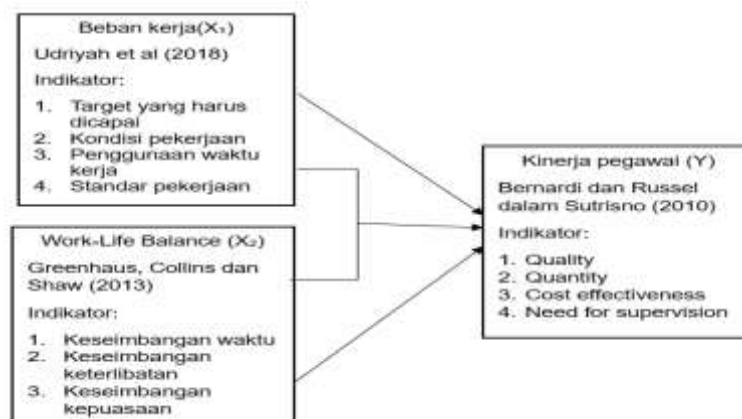
Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan serangkaian proses dalam mengelola tenaga kerja secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. MSDM mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap sumber daya manusia agar mampu memberikan kontribusi optimal. Dalam konteks organisasi modern, MSDM memiliki peran strategis dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai melalui pengelolaan beban kerja, pengembangan kompetensi, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif.

Beban kerja adalah sejumlah tugas atau tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh pegawai dalam jangka waktu tertentu, baik secara fisik maupun mental. Beban kerja yang tinggi dapat menimbulkan tekanan kerja, stres, dan kelelahan yang berdampak pada penurunan kinerja. Sebaliknya, beban kerja yang dikelola secara proporsional dapat meningkatkan produktivitas pegawai. Indikator beban kerja meliputi target pekerjaan, kondisi kerja, penggunaan waktu kerja, dan standar pekerjaan.

Work-life balance merupakan kondisi keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi individu. Keseimbangan ini mencerminkan kemampuan pegawai dalam mengatur waktu, keterlibatan, dan kepuasan antara peran pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan. Dalam era digital, batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi semakin kabur sehingga berpotensi menimbulkan konflik peran. Pegawai yang mampu menjaga *work-life balance* cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah, kepuasan kerja yang lebih tinggi, serta kinerja yang lebih optimal.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam periode tertentu. Kinerja dapat diukur melalui kualitas pekerjaan, kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan tanggung jawab. Kinerja yang tinggi mencerminkan kemampuan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Beban kerja dan *work-life balance* merupakan dua faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai. Beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan kinerja apabila tidak diimbangi dengan kapasitas dan dukungan yang memadai. Sebaliknya, *work-life balance* yang baik dapat meningkatkan kinerja karena mampu menjaga kondisi fisik dan psikologis pegawai. Oleh karena itu, keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai, khususnya di era digital.



Gambar 1 Kerangka Pikir

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan work-life balance terhadap kinerja pegawai di era digital pada ATR/BPN Kabupaten Luwu Timur. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini menggunakan data berupa angka yang dianalisis secara statistik untuk menguji hubungan antar variabel.

Penelitian dilaksanakan pada Kantor ATR/BPN Kabupaten Luwu Timur. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai ATR/BPN Kabupaten Luwu Timur sebanyak 50 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

Sumber data yang digunakan terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen, literatur, jurnal, dan sumber lain yang relevan dengan penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner, dan dokumentasi.

Variabel independen dalam penelitian ini adalah beban kerja (X1) dan work-life balance (X2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai (Y). Pengukuran variabel menggunakan skala Likert. Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), serta koefisien determinasi (R²). Pengolahan data dilakukan menggunakan aplikasi Statistical Product and Service Solution (SPSS).

a. Tempat Dan Waktu Penelitian

1. Tempat

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional (ATR/BPN) Kabupaten Luwu Timur. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada adanya fenomena peningkatan beban kerja dan tuntutan digitalisasi pelayanan publik yang berpotensi memengaruhi *work-life balance* serta kinerja pegawai.

2. Waktu

Waktu penelitian dilaksanakan selama kurang lebih dua bulan, yaitu mulai bulan Januari sampai Februari 2026, yang meliputi tahap persiapan penelitian, pengumpulan data, pengolahan data, hingga penyusunan laporan penelitian.

b. Jenis Dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka dan dianalisis menggunakan metode statistik untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan *work-life balance* terhadap kinerja pegawai.

2. Sumber Data

Sumber data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai ATR/BPN Kabupaten Luwu Timur sebagai responden penelitian. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari dokumen instansi, buku, jurnal ilmiah, artikel, serta berbagai literatur yang relevan dengan penelitian dan digunakan sebagai pendukung dalam pembahasan serta landasan teori penelitian.

c. Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai ATR/BPN Kabupaten Luwu Timur yang berjumlah 50 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling jenuh*, yaitu teknik penentuan sampel dengan menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 responden.

d. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Observasi dilakukan untuk memperoleh gambaran mengenai kondisi dan aktivitas kerja pegawai di ATR/BPN Kabupaten Luwu Timur. Kuesioner digunakan sebagai instrumen utama penelitian yang disebarakan kepada responden untuk memperoleh data terkait beban kerja, *work-life balance*, dan kinerja pegawai. Adapun dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan data pendukung berupa dokumen, arsip, serta informasi lain yang relevan dengan penelitian.

Tabel 1 Skala Likert

Kode	Keterangan	Nilai
STS	Sangat Tidak Setuju	1
TS	Tidak Setuju	2
KS	Kurang Setuju	3
S	Setuju	4
SS	Sangat Setuju	5

e. Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional Variabel

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat). Variabel independen meliputi beban kerja (X1) dan *work-life balance* (X2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai (Y).

Tabel 2 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1	Beban kerja (X1)	Beban kerja adalah kondisi yang menggambarkan jumlah tugas, tanggung jawab, serta tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pegawai ATR/BPN Kabupaten Luwu Timur dalam batas waktu tertentu, termasuk tuntutan tambahan akibat penggunaan sistem digital seperti aplikasi KKP, layanan elektronik, serta proses administrasi pertanahan yang semakin kompleks. Beban kerja yang dirasakan dapat berupa beban fisik, mental, atau beban psikologis akibat tekanan pelayanan publik.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Target yang harus dicapai 2. Kondisi pekerjaan 3. Penggunaan waktu kerja 4. Standar pekerjaan

2	<i>Work-Life Balance (X2)</i>	Work-life balance adalah kemampuan pegawai ATR/BPN Kabupaten Luwu Timur untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan - termasuk pekerjaan berbasis sistem digital - dengan kehidupan pribadi, keluarga, serta kebutuhan sosialnya. Keseimbangan ini menggambarkan sejauh mana pegawai dapat membagi waktu, keterlibatan, dan kepuasan antara pekerjaan dan kehidupan di luar kantor tanpa menimbulkan konflik peran.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keseimbangan waktu 2. Keseimbangan keterlibatan 3. Keseimbangan kepuasan
3	<i>Kinerja Pegawai (Y)</i>	Kinerja pegawai adalah bagaimana hasil kerja yang dicapai oleh pegawai ATR/BPN Kabupaten Luwu Timur dalam melaksanakan tugas pelayanan pertanahan, baik manual maupun digital, sesuai standar yang ditetapkan instansi. Kinerja meliputi efektivitas dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, kemampuan menyelesaikan target digitalisasi, serta kualitas kerja yang memenuhi prosedur dan ketentuan ATR/BPN.	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Quality</i> 2. <i>Quantity</i> 3. <i>Cost effectiveness</i> 4. <i>Need for supervision</i>

4. Hasil Dan Pembahasan

a. Karakteristik Responden

1) Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 3 Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentasi (%)
1	Laki-Laki	26	52,0%
2	Perempuan	24	48,0%
Jumlah		50	100%

Sumber : Hasil Olah Data Primer 2026

Berdasarkan tabel diatas, responden yang berjenis kelamin Laki-Laki berjumlah 26 responden atau 52,0% yang urutan pertama yang paling tinggi, dan urutan yang kedua adalah responden yang berjenis kelamin Perempuan yang terdiri dari 24 responden atau 48,0%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai ATR/BPN Kab Luwu Timur sebagai besar didominasi oleh responden yang berjenis kelamin Laki-Laki.

2) Karakteristik Berdasarkan Usia

Tabel 4 Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentasi (%)
1	24-28 Tahun	5	10,0%
2	29-33 Tahun	18	36,0%
3	34-38 Tahun	8	16,0%
4	39-43 Tahun	12	24,0%
5	44-48 Tahun	4	8,0%

6	49-53 Tahun	2	4,0%
7	54-58 Tahun	1	2,0%
Jumlah		50	100%

Sumber : Hasil Olah Data Primer 2026

Berdasarkan tabel di atas, responden yang berumur 29-33 tahun merupakan yang paling banyak yang terdiri 18 responden atau 36,0%, urutan yang kedua adalah 39-43 tahun sebanyak 12 responden atau 24,0%, urutan ketiga adalah 34-38 tahun sebanyak 8 responden atau 16,0%, urutan keempat adalah 24-28 tahun sebanyak 5 responden atau 10,0%, urutan kelima adalah 44-48 tahun sebanyak 4 responden atau 8,0%, urutan keenam adalah 49-53 tahun sebanyak 2 responden atau 4,0%, dan yang terakhir 54-58 tahun sebanyak 1 responden atau 2,0%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai ATR/BPN Kab Luwu Timur sebagian besar di dominasi oleh kelompok usia 29-33 tahun sebanyak 18 orang.

b. Uji Validitas Dan Reabilitas

1) Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X1)

Tabel 5 Beban Kerja

Beban Kerja (X1)	Pernyataan	R hitung	R-tabel	Keterangan
	X1.1	0,654	0,2787	Valid
	X1.2	0,577	0,2787	Valid
	X1.3	0,677	0,2787	Valid
	X1.4	0,702	0,2787	Valid
	X1.5	0,740	0,2787	Valid
	X1.6	0,801	0,2787	Valid
	X1.7	0,753	0,2787	Valid
	X1.8	0,624	0,2787	Valid
	X1.9	0,795	0,2787	Valid
	X1.10	0,653	0,2787	Valid
	X1.11	0,732	0,2787	Valid
	X1.12	0,402	0,2787	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2026

Hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat 12 item pernyataan pada variabel X1 (Beban Kerja). Seluruh item memiliki nilai r hitung yang lebih besar dibandingkan dengan r tabel (0,284). Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan mampu mengukur variabel yang diteliti dengan baik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan pada variabel X1 dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen dalam penelitian.

2) Uji Validitas Variabel Work-Life Balance (X2)

Tabel 6 Work-Life Balance

Work-Life Balance (X2)	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
------------------------	------------	----------	---------	------------

X2.1	0,563	0,2787	Valid
X2.2	0,575	0,2787	Valid
X2.3	0,574	0,2787	Valid
X2.4	0,788	0,2787	Valid
X2.5	0,661	0,2787	Valid
X2.6	0,700	0,2787	Valid
X2.7	0,704	0,2787	Valid
X2.8	0,801	0,2787	Valid
X2.9	0,783	0,2787	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2026

Hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat 9 item pernyataan pada variabel X2 (*Work-Life Balance*). Seluruh item memiliki nilai *r* hitung yang lebih besar dibandingkan dengan *r* tabel (0,284). Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan mampu mengukur variabel yang diteliti dengan baik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan pada variabel X2 dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen dalam penelitian.

3) Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 7 Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai (Y)	Pernyataan	R hitung	R table	Keterangan
	Y1	0,729	0,2787	Valid
	Y2	0,740	0,2787	Valid
	Y3	0,733	0,2787	Valid
	Y4	0,407	0,2787	Valid
	Y5	0,698	0,2787	Valid
	Y6	0,654	0,2787	Valid
	Y7	0,668	0,2787	Valid
	Y8	0,577	0,2787	Valid
	Y9	0,577	0,2787	Valid
	Y10	0,523	0,2787	Valid
	Y11	0,430	0,2787	Valid
	Y12	0,471	0,2787	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2026

Hasil pengujian bahwa seluruh item pernyataan pada variabel kinerja pegawai (Y) yang terdiri dari Y1 sampai dengan Y12 memiliki nilai *r* hitung yang lebih besar dibandingkan dengan nilai *r* tabel

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.8612>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

sebesar 0,284. Nilai *r hitung* pada masing-masing item berkisar antara 0,407 hingga 0,740. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memenuhi kriteria validitas, yaitu *r hitung* > *r tabel*. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan pada variabel kinerja pegawai dinyatakan valid. Hasil ini mengindikasikan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian mampu mengukur variabel kinerja pegawai secara akurat dan dapat dipercaya. Oleh karena itu, seluruh item pernyataan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut dalam penelitian ini.

4) *Uji Reabilitas*

Tabel 8 Uji Reabilitas

Variabel	Item	Cronbach's Alpha
Beban Kerja	12	0,892
Work-Life Balance	9	0,851
Kinerja Pegawai	12	0,822

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2026

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel beban kerja yang terdiri dari 12 item memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,892, variabel work-life balance dengan 9 item memperoleh nilai sebesar 0,851, dan variabel kinerja pegawai dengan 12 item memiliki nilai sebesar 0,822. Nilai Cronbach's Alpha pada seluruh variabel berada di atas batas minimum yang dapat diterima, yaitu 0,60.

Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan memiliki tingkat konsistensi internal yang baik. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data.

c. *Uji Asumusi Klasik*

1) *Uji Normalitas*

Tabel 9 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.80823635
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.085
	Negative	-.090
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2026

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test, diperoleh nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) sebesar 0,200 atau lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas dan tidak terdapat pelanggaran pada penyebaran data residual, sehingga model penelitian mengenai pengaruh beban kerja dan work-life balance terhadap kinerja pegawai di era digital pada ATR/BPN Kabupaten Luwu Timur layak digunakan untuk analisis regresi lanjutan.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 8 Uji Multikolinearitas

Variabel	B	Beta	T	Sig	Tolerance	VIF	Keterangan
kostanta	13,071	-	1,949	0,057	-	-	
Beban Kerja (X1)	0,200	0,355	3,123	0,003	1,000	1,000	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Work-Life Balance (X2)	0,754	0,516	4,540	0,001	1,000	1,000	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2026

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas, diketahui bahwa nilai Tolerance pada variabel X1 dan X2 masing-masing sebesar 1,000, yang berarti lebih besar dari 0,10, serta nilai VIF sebesar 1,000, yang berada di bawah batas 10. Kondisi ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas di antara variabel independen dalam model regresi.

d. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 9 Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficient	T	Sig	Tolerance	VIF
	B	Std,Error	Beta				
Costant	13,071	6,707		1,949	0,057	1,000	1,000
Beban Kerja	0,200	0,064	0,355	3,123	0,003	1,000	1,000
Work-Life Balance	0,754	0,166	0,516	4,540	<0,001	1,000	1,000

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2026

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan analisis regresi linear berganda pada tabel 4.11, diperoleh nilai konstanta (a) serta koefisien regresi untuk masing-masing variabel bebas (b1 dan b2). Bentuk model persamaan regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + e$$

Dari hasil perhitungan, diperoleh persamaan regresi:

$$Y = 13,071 + 0,200 X1 + 0,754 X2$$

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta (a=13,071)

Nilai konstanta sebesar 13,071 menunjukkan bahwa apabila variabel Beban Kerja (X₁) dan Work-Life Balance (X₂) dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai variabel dependen Kinerja Pegawai (Y) sebesar 13,071.

- 2) Koefisien Beban Kerja (X₁ = 0,200)

Koefisien regresi variabel Beban Kerja (X₁) sebesar 0,200 dengan nilai signifikansi 0,003, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya, apabila beban kerja yang diberikan masih berada pada tingkat yang wajar atau optimal, maka kinerja pegawai akan meningkat.

Hubungan positif ini juga dapat mengindikasikan bahwa beban kerja yang sesuai kapasitas pegawai mampu mendorong mereka untuk bekerja lebih produktif serta meningkatkan hasil kerja. Dalam konteks ini, beban kerja dapat menjadi stimulus atau motivasi bagi pegawai untuk lebih fokus, disiplin, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

- 3) Koefisien Work-Life Balance (X₂= -0,754)

Koefisien regresi variabel Work-Life Balance (X₂) sebesar 0,754 dengan nilai signifikansi < 0,001 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Work-Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen atau Kinerja Pegawai. Artinya, semakin baik Work-Life Balance, maka akan semakin meningkatkan Kinerja Pegawai.

e. Uji Hipotesis

1) Uji Parsial (Uji T)

Tabel 10 Uji T
Coefficients

Model	Ustandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Constant	13,071	6,707		1,949	.057
Beban Kerja	.200	.064	.355	3.123	.000
Work-life Balance	.754	.166	.516	4.540	.000

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2026

- Beban Kerja (X1)

Variabel Beban Kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 3,123 dengan nilai signifikansi sebesar 0,003. Karena nilai signifikansi $0,003 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai diterima.

- Work-Life Balance (X2)

Variabel Work-Life Balance memperoleh nilai t hitung sebesar 4,540 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Work-Life Balance berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Work-Life Balance berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai diterima.

2) Uji Simultan (F)

Tabel 11 Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
Regression	249.357	2	124.678	15.164	.001 ^b
Residual	386.423	47	8.222		
Total	635.780	49			

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2026

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F hitung sebesar 15,164 dengan nilai signifikansi $< 0,001$. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yaitu Beban Kerja dan Work-Life Balance secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai.

3) Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 12 Uji R²

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	.626 ^a	.392	.366	2.867

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2026

Berdasarkan hasil koefisien determinasi, diperoleh nilai R sebesar 0,626 yang menunjukkan hubungan cukup kuat antara variabel Beban Kerja dan Work-Life Balance terhadap Kinerja Pegawai. Nilai R Square (R²) sebesar 0,392 mengindikasikan bahwa sebesar 39,2% variasi Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen, sedangkan sisanya 60,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Adapun nilai Adjusted R Square sebesar 0,366 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel dan sampel, kemampuan model dalam menjelaskan Kinerja Pegawai sebesar 36,6%. Sementara itu, nilai Std. Error of the Estimate sebesar 2,867 menunjukkan tingkat kesalahan prediksi model regresi yang masih dapat diterima.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh beban kerja dan work-life balance terhadap kinerja pegawai di era digital pada ATR/BPN Kabupaten Luwu Timur, maka dapat disimpulkan bahwa: Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan beban kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan. Beban Kerja dan *Work-Life Balance* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di era digital pada ATR/BPN Kabupaten Luwu Timur. Dengan demikian, kedua variabel tersebut memiliki peran penting dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai serta efektivitas pelayanan publik di era digitalisasi.

Referensi

1. Awaliyah, W. S. (2023). *Pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Pertanahan Nasional Kota Pasuruan* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
2. Adhitarna, A. A. B., & Adnyani, I. G. A. D. (2023). Pengaruh work life balance, kepuasan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja pegawai. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 12(8), 840.
3. Akbar, B. M. B. (2025). Pengaruh Work-Life Balance, Beban Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Diperusahaan Perbankan. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi*, 21(2), 158-169.
4. Burhanuddin, T. I. G. (2025). PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA MELALUI STRESS KERJA PADA KARYAWAN BNI PANAKKUKANG. *INDONESIAN JOURNAL ECONOMY AND MANAGEMENT*, 2(3), 377-391.
5. Choiri, N. A. (2024). PENGARUH BEBAN KERJA, DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI INTERVENING PADA CV JAYA SETIA PLASTIK (Doctoral dissertation, Universitas Islam Sultan Agung Semarang).
6. Daya, S. (1996). Manajemen sumber daya manusia. *Universitas Gunadarma*.
7. Erwilfan, R., Irfani, A., & Wirayudha, A. (2024, February). Pengaruh Beban Kerja dan Work-life Balance terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Megacipta Nusantara Enginnering. In *Bandung Conference Series: Business and Management* (Vol. 4, No. 1, pp. 479-484).
8. Fadilah, M. I., Supriatna, D., & Suharyat, Y. (2024). Work Life Balance: Studi Fenomenologi Pada Lembaga Pendidikan. *NUSRA: Jurnal Penelitian Dan Ilmu Pendidikan*, 5(1), 114-123.
9. Fiono, N. W. (2018). *Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa* (Doctoral dissertation, Universitas Putra Bangsa).
10. Garini, R. A. (2023). *Pengaruh Kompetensi Digital, Work Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Layanan dengan Pemoderasi Kecerdasan Emosional pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pare dan Kediri* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Indonesia).
11. Gunawan, G., Nugraha, Y., Sulastiana, M., & Harding, D. (2019). Reliabilitas dan validitas konstruk work life balance di Indonesia. *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi: JPPP*, 8(2), 88-94.
12. Hartati, W., & Sukartini, M. (2025). Pengaruh Work-Life Balance dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Seyang Activewear Cirebon. *Indonesia Economic Journal*, 1(2), 1112-1126.
13. Irwanto, D., Kurniawan, B. W., & Syahputra, E. (2025). PENGARUH BEBAN KERJA, WORK LIFE BALANCE DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN KOTA KEDIRI. *Jurnal Riset Multidisiplin Edukasi*, 2(10), 420-431.
14. Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. F., Fani, T., Sari, A. P., .. & Bahri, S. (2021). Analisis Beban Kerja dan produktivitas kerja.
15. Muliawati, T., & Frianto, A. (2020). Peran work-life balance dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan milenial: studi literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 8(3), 606-619.
16. Maulani, D. S., Marlioni, S., & Yuliawati, J. (2025). Pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Karawang. *Jurnal Arastirma*, 5(1), 15-25.
17. Muliawati, T., & Frianto, A. (2020). Peran work-life balance dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan milenial: studi literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 8(2).
18. Maulani, D. S., Marlioni, S., & Yuliawati, J. (2025). Pengaruh work life balance dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Karawang. *Jurnal ARASTIRMA Universitas Pamulang*, 5(1), 15-25.
19. Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
20. Nurwahyuni, S. (2019). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui work life balance (Studi Kasus PT. Telkom Indonesia Regional V). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 7(1).

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.8612>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

21. Noverina, N., Susbiani, A. R. I. K., & Sanosra, A. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 10(2), 177-186.
22. Priandari, N., & Adnyani, I. G. A. D. (2023). Peran Work Life Balance Memediasi Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 12(3), 218-237.
23. Putri, E. A. A., & Primadineska, R. W. (2023). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja dengan Work Life Balance sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Pegawai DPRD Kab. Ngawi). *Cakrawangsa Bisnis: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 4(1), 41.
24. Panjaitan, K. N., & Izzati, U. A. (2025). Studi Literatur Review Work Life Balance pada Karyawan Produksi. *Jurnal Bisnis Dan Kajian Strategi Manajemen*, 9(1), 60-70.
25. Permana, I. M. H. A. D., Parwita, G. B. S., & Puspitawati, N. M. D. (2024). PENGARUH BEBAN KERJA, STRESS KERJA, DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN GEN Z DI KOTA DENPASAR. *EMAS*, 5(7), 68-88.
26. Ritonga, T., Syahsudarmi, S., & Munthe, R. A. (2025). Pengaruh Work life balance Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *BASELINE: Jurnal Mahasiswa Magister Manajemen*, 2(2), 354-365.
27. Suriani, N., & Jailani, M. S. (2023). Konsep populasi dan sampling serta pemilihan partisipan ditinjau dari penelitian ilmiah pendidikan. *IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 24-36.
28. Syaqqi, M., Nuromavita, I., & Hakim, M. (2024). Beban Kerja dan Work Life Balance pada Kinerja Karyawan Generasi Millennial. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*, 12(2), 750-760.
29. Sholekhah, A., & Sabardini, S. E. (2025). PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP STRES KERJA DENGAN WORK LIFEBALANCE SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (PADA PEGAWAI BKPP KABUPATEN SLEMAN). *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 4(4), 983-988.
30. Supriadi Siagian (2023) Manajemen Sumber Daya Mansia. *Yayasan Drestanta pelita Indonesia* 7(1).
31. Sarikit, M. (2017). Pengaruh work life balance dan keterikatan pegawai terhadap kinerja pegawai fakultas ilmu sosial dan ilmu politik Universitas Indonesia. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(1), 82-91.
32. Sitorus, T. M. (2025). Pengaruh Work Life Balance, Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara. *Journal Business and Management*, 3(2), 528-543.