



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: 8769-8780

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

Pengaruh *Work Life Balance* dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene

Achmad Afif Ashar, Achmad Gani, Serlin Serang

Universitas Muslim Indonesia

achmad.afifashar@gmail.com, achmad.gani@umi.ac.id, serlin.serang@umi.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui untuk menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap kinerja pegawai dan untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan menggunakan data primer dan sekunder yang menggunakan metode pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner dengan metode survei. Pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, yaitu seluruh populasi sebanyak 103 pegawai dijadikan sampel. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner. Metode yang dipilih untuk analisis data harus sesuai dengan pola penelitian dan variabel yang akan diteliti Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan software SPSS 25. Hasil dari penelitian adalah *Work life balance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai BKAD Kabupaten Majene, yang berarti bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi pegawai, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan. Keseimbangan waktu, partisipasi, dan kepuasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mampu menciptakan kondisi psikologis yang lebih stabil, menurunkan tingkat stress, serta meningkatkan fokus dan produktivitas kerja pegawai. Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai BKAD Kabupaten Majene, yang berarti bahwa beban kerja yang diterima pegawai masih berada dalam batas kemampuan dan dikelola secara proporsional, sehingga mampu mendorong peningkatan kinerja. Beban kerja yang jelas, terukur, serta memiliki target yang pasti dapat memberikan tantangan dan motivasi bagi pegawai untuk bekerja lebih optimal dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas

Kata kunci: *Work Life Balance*, Beban Kerja, Kinerja Pegawai

1. Latar Belakang

Perkembangan zaman saat ini semakin maju, sehingga membuat sebagian besar instansi memerlukan sumber daya untuk meningkatkan kinerja demi memberikan pelayanan optimal kepada masyarakat. Sumber daya manusia, khususnya pegawai, memainkan peran penting dalam mencapai kinerja organisasi. Pegawai yang berkualitas dan memiliki motivasi tinggi sangat diinginkan oleh setiap instansi. Oleh karena itu, instansi perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Instansi yang menerapkan manajemen sumber daya yang baik, dapat menciptakan suatu kondisi antara pegawai dan instansi. Dengan peningkatan kinerja yang baik, maka setiap masalah yang terjadi pada organisasi dapat diselesaikan dengan efektif dan efisien sehingga dapat teratasi dengan baik.

Work life balance merupakan faktor penting bagi setiap pegawai, agar pegawai dapat memiliki kualitas hidup yang seimbang dalam hubungannya dengan keluarga dan keseimbangan dalam bekerja. Dimana keseimbangan kehidupan kerja, dari sudut pandang karyawan, adalah pilihan untuk mengelola pekerjaan dan kewajiban pribadi atau tanggung jawab terhadap keluarga. Sedangkan dari sudut pandang Perusahaan, *work life balance* merupakan tantangan untuk menciptakan budaya suportif dalam Perusahaan, dimana karyawan dapat fokus pada pekerjaan sambil bekerja. Kehidupan manusia tidak lepas dari beragamnya kondisi lingkungan sekitarnya, terdapat hubungan yang sangat erat antara manusia dan lingkungan hidup. Dalam hal ini, masyarakat akan selalu berusaha beradaptasi dengan berbagai kondisi lingkungan disekitarnya. Demikian pula dalam melaksanakan pekerjaannya, pekerja sebagai manusia tidak lepas dari berbagai kondisi yang ada disekitarnya yaitu lingkungan kerja. Dalam melaksanakan pekerjaannya, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang ada di lingkungan kerjanya (Kembuan et al., 2021)

Faktor *Work Life Balance (WLB)* dan beban kerja yang menuntut pegawai mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi untuk memiliki tingkat kepuasan dan motivasi yang lebih tinggi. Keseimbangan ini membantu pegawai untuk tetap fokus, mengurangi stres, dan meningkatkan produktivitas. Namun sebaliknya, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menimbulkan kelelahan emosional yang pada akhirnya menurunkan kinerja. Maka dari itu dengan adanya Tambahan Penghasilan ASN yang diberikan untuk memberikan motivasi kepada para pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Majene sebagai salah satu instansi pemerintahan yang memegang peranan penting dalam mendukung Pembangunan daerah melalui perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, dan pertanggung jawaban keuangan daerah. Namun, berdasarkan pengamatan awal dan informasi yang diperoleh dari hasil evaluasi kinerja pegawai, masih ditemukan beberapa indikasi penurunan produktivitas, keterlambatan dalam penyelesaian tugas, dan kurangnya kepuasan kerja di kalangan pegawai. Salah satu penyebabnya yang mencuat adalah adanya ketidakseimbangan antara beban kerja yang tinggi dengan waktu istirahat atau kehidupan pribadi pegawai yang kurang memadai. Tuntutan pekerjaan yang tinggi, terutama menjelang akhir tahun anggaran, seringkali menyebabkan ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi serta peningkatan beban kerja yang signifikan.

Fenomena lainnya adalah peningkatan jumlah pegawai yang mengalami stress kerja, kelelahan mental, dan kejenuhan, terutama pada masa-masa penyusunan laporan keuangan atau audit tahunan. Selain itu, sistem kerja yang belum fleksibel serta tekanan dari pimpinan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam waktu singkat turut memperburuk kondisi *work life balance* pegawai. Akibatnya, tidak sedikit pegawai yang mengalami penurunan motivasi dan kinerja. Tambahan Penghasilan ASN terdiri dari Tambahan Penghasilan berdasarkan Beban Kerja Pegawai dan Tambahan Penghasilan berdasarkan Kinerja Pegawai yang diberikan kepada setiap pegawai.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah di Kabupaten Majene?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah di Kabupaten Majene?

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menekankan pada pengukuran objektif dan analisis statistik terhadap fenomena yang diteliti. Pendekatan berfokus pada pengumpulan data numerik dan penerapan teknik statistik untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan penelitian yang bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel yang diteliti. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menjelaskan metode penelitian yang berdasarkan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data, menggunakan instrument penelitian, analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017)

Menurut (Sugiyono, 2019) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini ialah menggunakan sampel jenuh.

Metode analisis adalah proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang lebih mudah dibaca. Metode yang dipilih untuk analisis data harus sesuai dengan pola penelitian dan variabel yang akan diteliti. Adapun metode analisis yang digunakan adalah:

1. Uji Validitas dan Realibilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas, adalah suatu ketepatan alat ukur tentang isi atau arti yang sebenarnya yang diukur. Dengan kata lain uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Pengujian ini menggunakan tingkat signifikan 5%. Adapun kriteria penilaian uji validitas, adalah:

- 1) Apabila r hitung $> r$ tabel (pada taraf signifikan 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut valid.
- 2) Apabila r hitung $< r$ tabel (pada taraf signifikan 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut tidak valid.

b. Uji Realibilitas

Realibilitas, derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjuk oleh instrument pengukuran. Realibilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dan variabel atau konstruk. Butiran pertanyaan dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten. Uji realibilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pertanyaan yang disajikan dengan menggunakan program Excel Statistic Analisis & SPSS. Apabila (Croanbach Alpa) $\alpha > 0,06$ maka pengujian dikatakan reliabel.

2. Analisis Regresi Berganda

Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Analisis regresi berganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel-variabel terikat. Variabel independent dilambangkan dengan X_1 dan X_2 , sedangkan variabel dependen dilambangkan dengan Y , dengan rumus dikemukakan yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai
 a = Konstanta
 X_1 = Work Life Balance
 X_2 = Beban Kerja
 b_1, b_2 = Koefisien regresi
 e = Standar Error

3. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah model regresi menunjukkan hubungan signifikan dan regresi menunjukkan hubungan signifikan dan representative, maka model tersebut harus memenuhi asumsi klasik regresi. Uji asumsi klasik yang dilakukan adalah normalitas, multikolineritas, dan heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas yang digunakan dalam model regresi ini adalah uji statistik dengan non-parametrik kolmogorof-smirnov (K-S), yaitu untuk mengetahui signifikan data berdistribusi normal. Uji ini dilakukan dengan membuat hipotesis terlebih dahulu sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima atau data berdistribusi normal.
- 2) Jika nilai signifikan atau probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak atau tidak berdistribusi normal.

b. Uji multikolineritas

Uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independent. Dalam penelitian ini nilai tolerance dan VIF digunakan untuk mendeteksi adanya masalah multikolineritas. Kedua ukuran tersebut menunjukkan setiap variabel independent manakah yang dijelaskan variabel independent lainnya. Apabila suatu model regresi memiliki nilai tolerance $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$, maka telah terjadi multikolineritas. Sebaliknya, apabila suatu model regresi memiliki nilai tolerance $\geq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \leq 10$ maka tidak terjadi multikolineritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2016) uji ini bertujuan untuk menguji apakah sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian berbeda, disebut heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam suatu model regresi linier berganda adalah dengan melihat grafik *Scatterplot* atau nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual eror yaitu ZPRED. Jika tidak ada pola tertentu dan tidak menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Model yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui hubungan antara X dan Y apakah Variabel X_1 dan X_2 , benar benar berpengaruh secara simultan terhadap variabel Y. Uji F digunakan untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat Y secara bersamaan. Pengujian ini dilakukan dengan uji f pada tingkat keyakinan 95% dengan ketentuan sebagai berikut. Jika nilai signifikan $F < 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

b. Uji Regresi Statistik (Uji t)

Uji statistic t digunakan untuk mengetahui signifikan dari pengaruh independent secara individu terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel bersifat konstan. Jika nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas secara individual berpengaruh positif terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikan $t < 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas secara individual berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

5. Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol sampai satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent memberikan hamper semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali,2016).

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidak suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan yang ada pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur pada kuesioner tersebut. Pengujian validitas dengan menggunakan pearson correlation. Jika nilai hitung korelasi person (r) lebih besar dari nilai tabel korelasi pearson, mengindikasikan item tersebut valid dan layak untuk diikuti sertakan pada tahap selanjutnya. Sebaliknya jika nilai hitung korelasi pearson (r) lebih kecil dari nilai tabel korelasi pearson, maka item tersebut tidak valid. Nilai tabel korelasi pearson untuk $N = 103$ ($df = N-2$) adalah 0,163. Berdasarkan penjelasan tabel 12 sebagai berikut.

Tabel 1 Hasil Uji Validasi

Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Work Life Balance	X1.1	0,848	0,163	Valid
	X1.2	0,843	0,163	Valid
	X1.3	0,717	0,163	Valid
Beban Kerja	X2.1	0,811	0,163	Valid
	X2.2	0,853	0,163	Valid

	X3.3	0,884	0,163	Valid
Kinerja Pegawai	Y1	0,759	0,163	Valid
	Y2	0,761	0,163	Valid
	Y3	0,729	0,163	Valid

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2025

Merujuk pada sajian data Tabel 9, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrument yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan memenuhi syarat validitas karena skor R Hitung > R Tabel.

2. Hasil Uji Reabilitas

Uji Reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan secara statistik yaitu dengan menghitung besarnya Cronbach's Alpha. Uji Reliabilitas adalah mengukur suatu kuesioner yang digunakan sebagai indikator dari variabel penelitian. Jika Cronbach's Alpha yang disajikan > 0,60, sehingga indikator dapat dikatakan reliable atau dapat dipercaya. Hasil pengujian pada uji reliabilitas data penelitian sebagai berikut pada tabel 13.

Tabel 13. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Work Life Balance	0,727	Reliabel
Beban Kerja	0,864	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,801	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2025

Tabel pada hasil Uji Reliabilitas dalam penelitian ini menunjukkan seluruh variabel yang digunakan memenuhi syarat pada uji reliabilitas dikarenakan nilai pada cronbach's alpha seluruhnya lebih besar dari 0,60 atau (>0,60).

3. Hasil Analisis Regresi Berganda

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.859	.922		8.528	.000
	X1	.189	.067	.259	2.818	.006
	X2	.184	.054	.311	3.393	.001

Hasil analisis regresi linear berganda disusun dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 7,859 + 0,259 X1 + 0,311 X2$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 7,859. Nilai konstanta bernilai positif yang artinya nilai Work Life Balance (X1) dan Beban Kerja (X2) dianggap Konstan atau sama dengan Nol, maka Kinerja Pegawai (Y) meningkat.
2. Nilai koefisien Work Life Balance (X1) sebesar 0,259. Nilai koefisien X1 bernilai positif artinya bersifat positif dan cukup kuat. Jika Work Life Balance tinggi, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.
3. Nilai koefisien Beban Kerja (X2) sebesar 0,311. Nilai koefisien X2 bernilai positif artinya pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai adalah bersifat positif dan cukup kuat. Jika Beban Kerja tinggi maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bermaksud untuk menguji model regresi variabel terkait dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, salah satu cara termudah untuk melihat normalitas adalah melihat histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Untuk menguji normalitas data, bisa juga menggunakan hasil dari uji kolmogorov Smirnov yang diaman probabilitas $> 0,05$ maka data penelitian berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 15 dan Gambar 4 berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		103
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.06149458
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.075
	Negative	-.073
Test Statistic		.075
Asymp. Sig. (2-tailed)		.176 ^c

a. Test distribution is Normal.

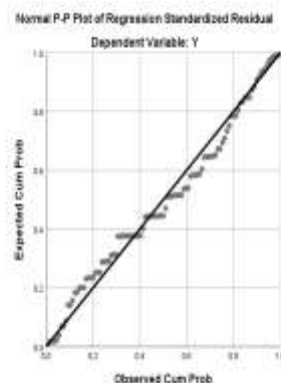
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2025

Dalam penelitian ini, pengujian normalitas secara statistik dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Berdasarkan tabel diatas, hasil uji kolmoogrov-smirnov menunjukkan nilai Sig sebesar 0,17 yang berarti nilai ini jauh diatas 0,05 sehingga dapat diartikan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi dengan normal, yaitu jika hasil pengujian diperoleh nilai $\text{Sig} > 0,05$ ($0,17 > 0,05$), maka asumsi normalitas terpenuhi.

Untuk menguji data berdistrubi normal atau tidak, dapat dilihat dari grafik Normal P-P Ploit of regression standardizer residual. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sedangkan, jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah diagonal, maka model tidak memenuhi asumsi normalitas. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar Hasil Uji Normalias

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.9955>

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

Berdasarkan Gambar diatas, terlihat titik-titik mendekati garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena telah memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikoloniearitas

Uji multikoloniearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independent, Uji asumsi multikoloniearitas dapat dilakukan dengan menghitung dengan nilai toleransi dan nilai VIF (Variance Inflating Factor). Jika nilai toleransi $> 0,10$ dan $VIF < 10$, dapat ditarik Kesimpulan tidak terdapat multikoloniearitas, begitu juga sebaliknya yaitu nilai tiplerance $< 0,10$ dan $VIF > 10$, maka dapat disimpulkan terdapat multikoloniearitas. Hasil penelitian yang baik menunjukkan tidak terjadi multikoloniearitas pada hasil penelitian ini. Dapat dilihat pada tabel 16 berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Multikoloniearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	.950	1.053
	X2	.950	1.053

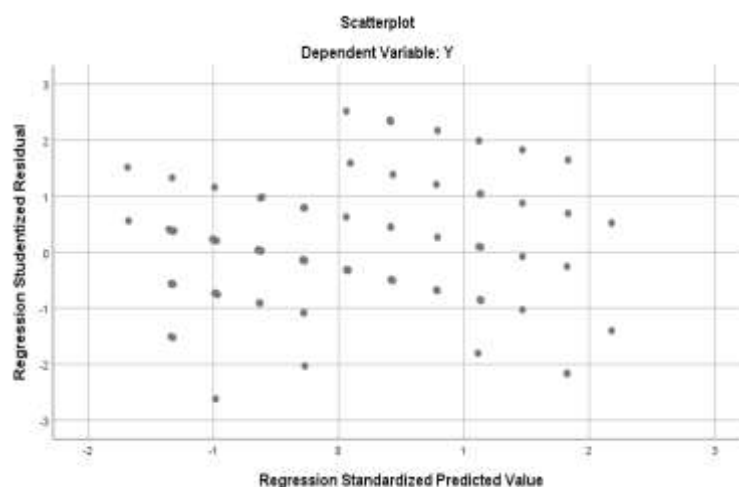
a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel diatas, terlihat bahwa variabel pada penelitian ini memiliki nilai toleransi diatas 0,1 dan VIF lebih kecil dari 10. Hal ini berarti dalam model persamaan regresi tidak terjadi multikoloniearitas (memiliki data yang sama) karena skor toleransinya lebih dari 0,1 ($> 0,1$) dan skor VIF lebih kecil dari 10 maka data ini dapat dikatakan berhasil dalam penelitian ini.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadinya penyimpangan model karena gangguan varian yang berbeda antar observasi lain. Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi kesamaan variansi dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain dilihat dari grafik scatterplot regression standardized predicted value, jika terlihat pancaran data bersifat acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu. Hal ini berarti bahwa model tersebut tidak memenuhi heterokedastisitas sehingga merupakan model regresi yang baik. Hasil uji normalitas dapat dipilih pada gambar 4 berikut:



Gambar Hasil Uji Heterokedastisitas
Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2025

Gambar diatas, dapat dilihat bahwasanya titik-titik tersebar secara meluruh tanpa membuat suatu pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi syarat heterokedastisitas.

5. Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis ini dilakukan untuk mengetahui kebenaran suatu pernyataan secara statistik sehingga dapat membuat Kesimpulan menerima atau menolaj pernyataan tersebut. Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis berganda.

a. Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) variabel independent terhadap variabel dependen. Dengan derajat kepercayaan 0,05. Pembuktian dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel pada tingkat kepercayaan 5% dan derajat kebebasan Degree of Freedom (df) sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	28.739	2	14.370	12.503	.000 ^b
	Residual	114.931	100	1.149		
	Total	143.670	102			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2025

Hasil Tabel menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 12,503 sedangkan nilai F tabel dengan $df_1 = k-1$ ($4-1=3$), $df_2 = n-k$ ($103-3= 100$), maka nilai F tabelnya adalah 3,09. Dikarenakan nilai F hitung lebih besar dari pada F tabel yaitu $12,503 > 3,09$, maka variabel independent secara simultan mempengaruhi variabel dependen. Selain itu, diperkuat dengan nilai p value yang lebih kecil dan tingkat signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$. Jadi, dapat disimpulkan bahwa work life balance dan beban kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. Hasil Uji t

Pengujian secara parsial (uji t) digunakan untuk menguji pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen, dan dapat pula digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas yang paling dominan. Secara teknis pengujiannya dilakukan dengan membandingkan nilai t-hitung dengan t-tabel pada taraf Sig 0,05. Hasil pengujian secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6 Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.859	.922		8.528	.000
	X1	.189	.067	.259	2.818	.006
	X2	-.184	.054	.311	3.393	.001

a. Dependent Variable: Y

Data primer yang diolah peneliti, 2025

Hasil interpretasi atas hipotesis penelitian yang diajukan dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Work Life Balance berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai
Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel work life balance memiliki t-hitung sebesar 2,818 lebih besar dari t-tabel sebesar 1,9837 dengan tingkat Sig 0,006<0,05. Jadi, dapat disimpulkan bahwa work life balance berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
2. Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai
Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja memiliki t-hitung sebesar 3,393 lebih besar dari t-tabel sebesar 1,9837 dengan tingkat Sig 0,001<0,05. Jadi, dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi terletak antara 0 dan 1 ($0 < R^2 < 1$). Semakin tinggi nilai R^2 dari model regresi maka hasil regresi semakin baik. Nilai R^2 yang mendekati 1 berarti variabel memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi-variabel dependennya. Berikut hasil pengujian koefisien determinasi (Adjusted R^2) yang disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.447 ^a	.200	.184	1.072

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2025

Pada Tabel diatas dapat dilihat bahwa angka R^2 (R square) diperoleh sebesar 0,200 atau 20,0%. Hal ini menunjukkan bahwa work life balance dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Aset dan Daerah (BKAD) Kabupaten Majene adalah sebesar 20,0%, sedangkan sisanya sebesar 80,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian yang dipaparkan diatas, maka dapat disimpulkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel 8. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian

Hipotesis		Hasil
H1	Work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.	Diterima
H2	Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.	Diterima

Sumber: Data SPSS diolah peneliti (2025)

Pembahasan

1. Pengaruh Work Life Balance (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel Work Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,189 dan nilai signifikansi sebesar 0,006, yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.9955>

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

Pengaruh positif tersebut mengindikasikan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dirasakan oleh pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Pegawai yang mampu mengatur waktu kerja dan waktu pribadi secara seimbang cenderung memiliki kondisi psikologis yang lebih stabil, tingkat stres yang rendah, serta motivasi kerja yang lebih tinggi. Kondisi ini memungkinkan pegawai untuk bekerja dengan lebih fokus, efektif, dan produktif dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Work life balance dalam penelitian ini diukur melalui beberapa indikator, yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan. Hasil deskriptif menunjukkan bahwa indikator keseimbangan waktu sebagian besar pegawai mampu membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cukup baik. Pegawai yang memiliki pengaturan waktu kerja yang jelas dan tidak berlebihan cenderung dapat menjaga kondisi fisik dan psikologisnya, sehingga mampu bekerja lebih fokus dan produktif.

Indikator keseimbangan keterlibatan menunjukkan bahwa pegawai masih dapat berpartisipasi dalam aktivitas keluarga dan sosial tanpa mengganggu tanggung jawab pekerjaan. Sementara itu, indikator keseimbangan kepuasan menggambarkan bahwa pegawai merasa cukup puas baik terhadap pekerjaannya maupun kehidupan pribadinya, yang pada akhirnya mendorong peningkatan kualitas dan kreativitas kerja.

Secara empiris, kondisi ini menggambarkan bahwa pegawai BKAD Kabupaten Majene yang mampu mengelola waktu kerja dengan baik, tetap dapat berpartisipasi dalam kehidupan keluarga dan sosial, serta merasakan kepuasan baik di lingkungan kerja maupun di luar pekerjaan, cenderung menunjukkan kualitas, kuantitas, dan kreativitas kerja yang lebih baik. Keseimbangan tersebut membantu pegawai mengurangi tingkat stres kerja, menjaga kondisi psikologis, serta meningkatkan fokus dan motivasi dalam menyelesaikan tugas-tugas organisasi.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Arifin & Muharto, 2022) yang berjudul “Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan)”, serta penelitian yang dilakukan oleh (Patimah et al., 2024) yang berjudul “Work Life Balance Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di (KPKNL) Cirebon”, yang menyatakan bahwa work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian-penelitian tersebut menjelaskan bahwa keseimbangan kehidupan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, menurunkan tingkat stress dan kelelahan, serta mendorong pegawai untuk bekerja lebih produktif dan berkinerja tinggi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa work life balance merupakan salah satu faktor strategis yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai BKAD Kabupaten Majene. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan dan mengelola aspek work life balance secara berkelanjutan sebagai bagian dari kebijakan pengelolaan sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja pegawai dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

2. Pengaruh Beban Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil hipotesis penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BKAD Kabupaten Majene. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,184 dengan nilai signifikansi 0,001, yang berarti lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian

Pengaruh positif ini mengindikasikan bahwa beban kerja yang diterima oleh pegawai BKAD Kabupaten Majene masih berada dalam batas kemampuan dan dapat dikelola dengan baik, sehingga justru mendorong peningkatan kinerja. Beban kerja yang jelas, terukur, dan memiliki target yang pasti mampu memberikan tantangan serta motivasi bagi pegawai untuk bekerja lebih optimal. Dalam konteks ini, beban kerja tidak dipersepsikan sebagai tekanan yang berlebihan, melainkan sebagai bentuk tanggung jawab profesional yang mendorong pegawai untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya.

Beban kerja dalam penelitian ini diukur melalui indikator kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target pekerjaan. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, bahwa indikator kondisi pekerjaan yang dihadapi cukup menantang namun masih dapat diselesaikan dengan baik. Tantangan pekerjaan tersebut justru mendorong pegawai untuk bekerja lebih teliti dan tanggung jawab.

Indikator penggunaan waktu kerja menunjukkan bahwa pegawai memanfaatkan jam kerja secara efektif untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Pengelolaan waktu kerja yang baik membantu pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Indikator penggunaan waktu kerja menunjukkan bahwa pegawai memanfaatkan jam kerja secara efektif untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Pengelolaan waktu kerja yang baik membantu pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Secara empiris, kondisi ini menunjukkan bahwa pegawai BKAD Kabupaten Majene mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan, baik dari segi kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, maupun target yang harus dicapai. Beban kerja yang terdistribusi dengan baik membuat pegawai lebih disiplin dalam memanfaatkan waktu kerja, lebih fokus dalam menyelesaikan tugas, serta lebih tanggung jawab terhadap pencapaian kinerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Hal ini berdampak langsung pada peningkatan kualitas kerja, kreativitas kerja, dan kuantitas kerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Putri et al., 2024) yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pada Badan Penghubung Provinsi Maluku di Jakarta”, yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa beban kerja yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja pegawai, sehingga berdampak positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai BKAD Kabupaten Majene. Pengelolaan beban kerja yang tepat, melalui pembagian tugas yang adil dan penetapan target kerja yang realistis, akan membantu pegawai dalam mencapai kinerja yang optimal serta mendukung pencapaian tujuan organisasi.

4. Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini maka, analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu Work life balance berpengaruh terhadap kinerja pegawai BKAD Kabupaten Majene, yang berarti bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi pegawai, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan. Keseimbangan waktu, partisipasi, dan kepuasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mampu menciptakan kondisi psikologis yang lebih stabil, menurunkan tingkat stress, serta meningkatkan fokus dan produktivitas kerja pegawai. Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai BKAD Kabupaten Majene, yang berarti bahwa beban kerja yang diterima pegawai masih berada dalam batas kemampuan dan dikelola secara proporsional, sehingga mampu mendorong peningkatan kinerja. Beban kerja yang jelas, terukur, serta memiliki target yang pasti dapat memberikan tantangan dan motivasi bagi pegawai untuk bekerja lebih optimal dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas

Referensi

1. Alias, & Serang, S. (2018). Pengaruh Pengetahuan, Sikap Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 1(1), 82–97. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v1i1.177>
2. Andika, A., Bijaang, D., Prihatin, E., & Ajmal, A. (2022). Pengaruh Motivasi , Disiplin Kerja , dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Selatan. 5(4), 164–168.
3. Arifin, M., & Muharto, A. (2022). Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan). *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1), 37. <https://doi.org/10.26623/jreb.v15i1.3507>
4. Arsyad, M. M., Numajamuddin, M., & Nujum, S. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional , Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Morowali. 5, 1544–1561.
5. Cv, P., Harta, S., Mas, L., Yuyun, W., Aponnp, E. H., Tetelepta, M. M., Jurusan, M., Niaga, A., & Ambon, P. N. (2024). VOL 3 , NO . 2 , SEPTEMBER 2024 Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 3(2), 521–530.
6. DJ Al Idrus, R., Gani, A., & Alam, R. (2023). Pengaruh Komunikasi, Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Personil Polresta Mamuju. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 13(3), 268–275. <https://doi.org/10.52643/jam.v13i3.3486>
7. Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 PLS Regresi* (8th ed.). Badan Penerbit Universitas Dipenogoro.
8. I, F., & Wahyu Gunawan P, A. (2023). Pengaruh Work Liffe Balance Terhadap Employee Performance Dengan Job Stress Dan Job Commitment Sebagai Variabel Mediasi. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 10(1), 73–95. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v10i1.46205>
9. Ingsih, K., Budiantoro, R. A., Hasanatina, F. H., & Ali, S. (2022). *Work-life Balance and Compensation on Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable for Millennial Generation Banking Employees*. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 13(2), 255–276.

- <https://doi.org/10.18196/mb.v13i2.13947>
10. Isabel Sánchez-Hernández, M., González-López, Ó. R., Buenadicha-Mateos, M., & Tato-Jiménez, J. L. (2019). Work-life balance in great companies and pending issues for engaging new generations at work. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(24). <https://doi.org/10.3390/ijerph16245122>
 11. Kembuan, D., Koleangan, R. A. M., & Ogi, I. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado. *Jurnal EMBA*, 9(3), 1257–1266.
 12. Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyatinur, Q., Sesilia, A. P., Mayasari, I., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021). Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja. In *Yayasan Kita Menulis*. [https://repository.unai.edu/id/eprint/285/1/2021-2022 Ganjil Analisis Beban Kerja Full_compressed.pdf](https://repository.unai.edu/id/eprint/285/1/2021-2022%20Ganjil%20Analisis%20Beban%20Kerja%20Full_compressed.pdf)
 13. Nabila, V. S., & Syarvina, W. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan Vania. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2), 2788–2797.
 14. Nurhasan, A., & Poltak Sinambela, L. (2025). The Effect of Work-Life Balance On Job Satisfaction and Productivity in The General and Financial Bureau of The Indonesian Quarantine Agency. *International Journal of Management Science and Information Technology*, 5(1), 39–45. <https://doi.org/10.35870/ijmsit.v5i1.3622>
 15. Patimah, P., Bakhri, S., & Faozi, M. M. (2024). Work-Life Balance dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di (KPKNL) Cirebon. *Jurnal EMA*, 9(1), 97. <https://doi.org/10.51213/ema.v9i1.418>
 16. Pramujadi, F., Lestari, D. S., & Augustinah, F. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Support Logistics Indonesia. *Soetomo Administrasi Bisnis*, 2(1 SE-Naskah), 177–192. <https://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/sab/article/view/8118>
 17. Pratama, H. P., & Setiadi, I. K. (2021). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Perusahaan Startup Di Jakarta. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 4(2), 25–39. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v4i2.6602>
 18. Putri, C. R., Kumiasari, R., Marwansyah, S., & Agustina, T. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penghubung Provinsi Maluku di Jakarta. *Jurnal Perspektif*, 22(1), 69–74. <https://doi.org/10.31294/jp.v22i1.21451>
 19. Raldianingrat, W. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BLUD RSUD Kabupaten Konawe. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 4, 6187–6194.
 20. Rani, E. A. P., Budiharjo, A., & Jannah, K. D. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Beban Kerja dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Primatexco Indonesia. *Seminar Nasional Hasil Riset*, 277–282.
 21. Rattu, P. N., Pioh, N. R., & Sampe, S. (2022). Optimalisasi Budaya Organisasi. *Jurnal Governance*, 2(1), 1–9.
 22. Sakaran, U. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Salemba Empat.
 23. Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
 24. Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta Cv.
 25. Suparman, H., Ramlawati., & Djamereng, A. (2024). Pengaruh Pelatihan , Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Perencanaan Dan Keuangan Pada Rumah Sakit Umum. 4(3), 1762–1775.
 26. Suwanto, S. (2020). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 15. <https://doi.org/10.33087/eksis.v11i1.180>
 27. Timbuleng, C., Lengkong, V. P. K., & Lumantow, R. Y. (2023). Pengaruh Work Life Balance, Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(4), 758–770. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i4.52201>
 28. Widianoro, R., Gaol, P. (2024). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Lingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat Perhubungan Darat. *Jurnal Sumber Daya Aparatur*, 6(1), 63–85. <https://jurnal.stialan.ac.id/index.php/JSDA/article/view/757>