

WORK-LIFE BALANCE DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI (KPKNL) CIREBON

Pipin Patimah, Syaeful Bakhri, Moh. Mabruuri Faozi
UIN Siber Syekh Nurjati Cirebon

Jl. Perjuangan By Pass Sunyaragi, Kota Cirebon, Jawa Barat

pipinpatimah1234@gmail.com, sultan01aulia@yahoo.com, mabrurifaozi@gmail.com

Editor's Request	Your Response	Review Submitted	Review Due
2024-06-03	2024-06-21	2024-06-22	2024-06-22

ABSTRAK

Secara keseluruhan, ruang lingkup manajemen SDM berkaitan dengan permasalahan yang ada di perusahaan yakni kinerja pegawai. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, perusahaan harus menggunakan berbagai cara, salah satunya adalah meningkatkan keseimbangan kerja - pribadi dan beban kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya yaitu pengaruh work-life balance dan beban kerja. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif serta menggunakan data primer. Teknik pengumpulan data ini melalui survei yang dilakukan dengan cara mengumpulkan sampel dengan menggunakan kuesioner sebagai alat ukur data. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 37 orang yang seluruhnya adalah Pegawai KPKNL Cirebon, sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini diantaranya analisis persamaan regresi linier berganda, uji t, uji F, koefisien determinasi dan uji asumsi klasik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) work-life balance berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,875 > 2,032$ (2) beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,416 > 2,032$ (3) secara simultan work-life balance dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu sebesar $23,315 > 3,28$.

Kata Kunci: *Beban Kerja; Kinerja Pegawai; Work-life Balance*

ABSTRACT

Overall, the scope of HR management is related to existing problems in the company, namely employee performance. To improve employee performance, companies must use various methods, one of which is improving work-personal balance and workload. This research aims to explain the factors that influence employee performance, including the influence of work-life balance and workload. This research uses descriptive research with a quantitative approach and uses primary data. This data collection technique is through a survey conducted by collecting samples using a questionnaire as a data measuring tool. The sample used in this research was 37 people, all of whom were Cirebon KPKNL employees, the sample used was a saturated sample. Data analysis techniques used in this research include multiple linear regression equation analysis, t test, F test, coefficient of determination and classical assumption test. The results of this research show that: (1) work-life balance influences employee performance with a value of $t_{count} > t_{table}$, namely $3.875 > 2.032$ (2) workload influences employee performance with a value of $t_{count} > t_{table}$, namely $2.416 > 2.032$ (3) simultaneous work -life balance and workload influence employee performance with a value of $f_{count} > f_{table}$, namely $23.315 > 3.28$.

Keywords: *Employee Performance; Work-life Balance; Workload*

PENDAHULUAN

Persaingan global saat ini, dunia kerja membutuhkan manusia cerdas, kreatif, dan bersemangat untuk mengikuti perkembangan zaman. Sumber daya manusia, khususnya

pegawai, memainkan peran penting dalam mencapai kinerja organisasi. Pegawai yang berkualitas dan memiliki motivasi tinggi sangat diinginkan oleh setiap instansi. Kinerja pegawai diukur berdasarkan prestasi kerja pegawai yang ditetapkan oleh organisasi. Kinerja yang tinggi membutuhkan keseimbangan dalam bekerja. Keseimbangan ini mencakup keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kerja. *Work-life balance* sangat penting bagi setiap pegawai, karena dapat mempengaruhi semangat kerja dan kinerja mereka. Keseimbangan juga harus diperhatikan oleh perusahaan dalam menciptakan kondisi yang mendukung karyawan dalam mencapai keseimbangan tersebut (Hannes, 2020).

Kehidupan kerja harus seimbang dengan kehidupan pribadi. *Work-life balance* merupakan pilihan untuk mengelola pekerjaan dan tanggung jawab pribadi atau keluarga. Keseimbangan ini penting bagi perusahaan dalam menciptakan budaya yang mendukung karyawan bekerja dengan fokus. Keseimbangan kehidupan dan pekerjaan juga melibatkan peran dalam kehidupan lainnya. Fleksibilitas dalam pekerjaan dan kehidupan juga perlu diperhatikan oleh perusahaan.

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 lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Beban kerja yang terlalu besar dapat mengakibatkan penurunan kinerja. Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan penting untuk menjaga kinerja pegawai. Beban kerja yang baik dapat mempengaruhi kualitas dan efisiensi kerja. Pelayanan yang baik juga penting dalam administrasi dan manajemen aset perusahaan. Karyawan dan pemimpin yang berkualitas dapat memberikan nilai tambah bagi perusahaan. Menghasilkan dan mempertahankan kinerja pegawai merupakan tujuan untuk kelangsungan usaha. Kepuasan karyawan berdampak positif bagi perusahaan, seperti peningkatan efisiensi dan produktivitas (Wijaya, 2020).

Beban kerja dapat sangat mempengaruhi kinerja karyawan, karena beban kerja yang tidak sesuai pada setiap karyawan akan mengakibatkan menurunnya prestasi kerja karyawan tersebut dan tentunya mempengaruhi hasil yang ingin dicapai oleh perusahaan dan karyawan. Beban kerja seseorang ditentukan berdasarkan standar ketenagakerjaan perusahaan tergantung pada jenis pekerjaannya. Beban kerja yang terlalu berat atau terlalu ringan menyebabkan kerja tidak efektif. Beban kerja yang terlalu ringan berarti banyak terjadi redundansi (Hasya, 2022).

Selain itu perusahaan juga harus mampu memberikan pelayanan yang baik, khususnya dalam perusahaan administrasi dan manajemen aset, hal ini sangat menjadi poin yang paling diperhatikan, maka dari itu setiap perusahaan harus memiliki karyawan serta pemimpin berkualitas serta dapat memberikan pandangan positif terhadap perusahaan sehingga dapat memberikan nilai bagi perusahaan itu sendiri di mata masyarakat dan konsumen itu sendiri serta dapat menjadi sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki karakter tersendiri (Efendi & Suwarsi, 2022).

Oleh karena itu, menghasilkan dan mempertahankan kinerja pegawai merupakan suatu upaya yang dapat memberikan dampak signifikan terhadap kelangsungan usaha. Memang benar, kepuasan karyawan berdampak positif bagi perusahaan, seperti peningkatan efisiensi dan produktivitas. Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hal yang bersifat pribadi. Setiap individu mempunyai tingkat kinerja yang berbeda-beda tergantung pada karakteristik uniknya. Semakin tinggi nilai evaluasi suatu kegiatan yang dilakukan sesuai keinginan individu, maka semakin tinggi efektivitas kegiatan tersebut. Namun dalam suatu organisasi atau bisnis, ada kemungkinan adanya keluhan karyawan mengenai lembur dan juga pekerjaan yang fokus pada tujuan. Situasi seperti ini dapat menimbulkan perasaan beban kerja yang sangat berat dan kemungkinan terjadinya kelelahan atau *burnout* pada sebagian karyawan. Juga, jika ada masalah dalam mendamaikan kehidupan profesional dan pribadi (Rani et al., 2022).

METODE PENELITIAN

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa, kejadian yang terjadi pada saat sekarang” penelitian deskriptif dilakukan dengan cara mencari informasi berkaitan dengan gejala yang ada, dijelaskan dengan jelas tujuan yang akan diraih, merencanakan bagaimana melakukan pendekatannya, dan mengumpulkan berbagai macam data sebagai bahan untuk membuat laporan (Sejarah, 2020). Sedangkan Menurut (Sugiyono, 2018) pendekatan kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Penelitian ini menguji pengaruh dari *Work-life balance* dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Cirebon.

Penelitian ini menggunakan data primer. Data primer adalah data yang bersumber internal yang didapatkan secara langsung melalui pelaksanaan observasi, yaitu pengamatan secara langsung, dan lain-lain (Siregar et al., 2022). Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data yaitu dengan menggunakan kuesioner dan studi dokumentasi. Langkah-langkah dalam pengumpulan data pada penelitian ini terdapat 2 cara Membagikan link kuesioner kepada grup yang aktif dalam perusahaan, dengan memberikan keterangan bahwa yang boleh mengisi link kuesioner adalah karyawan yang masih aktif bekerja di KPKNL Cirebon, Mempelajari atau menggali terkait data-data yang ada di perusahaan. Pada penelitian ini teknik analisis data yang dilakukan yaitu dengan menganalisis data yang telah diperoleh melalui data primer. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini diantaranya uji instrument, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, dan pengujian hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sampel yang digunakan sebanyak 37 responden yang merupakan pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Cirebon. Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan mendeskripsikan data dengan membuat kesimpulan secara umum, sehingga akan memuat informasi rekapitulasi berupa nilai persentase dan mean dari masing-masing variabel.

Tabel 1 Rekapitulasi Variabel *Work-life Balance* (X_1)

NO	Item	Kategori								Mean
		TS		KS		S		SS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X1.1	5	13,51	4	10,81	19	51,35	9	24,32	2,86
2	X1.2	1	2,70	1	2,70	16	43,24	19	51,35	3,43
3	X1.3	0	0,00	1	2,70	16	43,24	20	54,05	3,51
4	X1.4	0	0,00	0	0,00	13	35,14	24	64,86	3,65
5	X1.5	0	0,00	0	0,00	2	5,41	35	94,59	3,95
6	X1.6	0	0,00	0	0,00	6	16,22	31	83,78	3,84
7	X1.7	0	0,00	0	0,00	11	29,73	26	70,27	3,70
8	X1.8	0	0,00	2	5,41	8	21,62	27	72,97	3,68
9	X1.9	0	0,00	1	2,70	16	43,24	20	54,05	3,51
10	X1.10	4	10,81	6	16,22	18	48,65	9	24,32	2,86
11	X1.11	0	0,00	1	2,70	13	35,14	23	62,16	3,59
12	X1.12	0	0,00	0	0,00	6	16,22	31	83,78	3,84

(Sumber: data primer diolah tahun 2024)

Berdasarkan data diatas maka variabel *work-life balance* pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Cirebon memiliki rata-rata tertinggi pada item kelima (X1.5) yaitu “Saya memiliki peran dan tanggungjawab terhadap pekerjaan saya”, Sedangkan rata-rata terendah terdapat pada item pertama (X1.1) yakni “Saya tidak bekerja lebih dari 9 jam dalam sehari” dan pada item kesepuluh (X1.10) yakni “Hal-hal yang saya kerjakan dikantor justru membantu saya menghadapi masalah pribadi”.

Tabel 2 Rekapitulasi Variabel Beban Kerja (X₂)

NO	Item	Kategori								Mean
		TS		KS		S		SS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X2.1	0	0,00	0	0,00	21	56,76	16	43,24	3,43
2	X2.2	1	2,70	8	21,62	20	54,05	8	21,62	2,95
3	X2.3	0	0,00	4	10,81	21	56,76	12	32,43	3,22
4	X2.4	3	8,11	10	27,03	18	48,65	6	16,22	2,73
5	X2.5	2	5,41	6	16,22	19	51,35	10	27,03	3,00
6	X2.6	0	0,00	0	0,00	16	43,24	21	56,76	3,57
7	X2.7	8	21,62	10	27,03	16	43,24	3	8,11	2,38
8	X2.8	1	2,70	17	45,95	12	32,43	7	18,92	2,68
9	X2.9	0	0,00	7	18,92	21	56,76	9	24,32	3,05
10	X2.10	0	0,00	2	5,41	14	37,84	21	56,76	3,51

(Sumber: data primer diolah tahun 2024)

Berdasarkan data diatas maka variabel beban kerja pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Cirebon memiliki rata-rata tertinggi pada item keenam (X2.6) yakni “Pada waktu tertentu saya menjadi sangat sibuk dengan pekerjaan saya”.

Tabel 3 Rekapitulasi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

NO	Item	Kategori								Maean
		TS		KS		S		SS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Y.1	0	0,00	0	0,00	11	29,73	26	70,27	3,70
2	Y.2	0	0,00	0	0,00	10	27,03	27	72,97	3,73
3	Y.3	0	0,00	0	0,00	15	40,54	22	59,46	3,62
4	Y.4	0	0,00	0	0,00	18	48,65	19	51,35	3,51
5	Y.5	0	0,00	1	2,70	16	43,24	21	56,76	3,51
6	Y.6	0	0,00	1	2,70	13	35,14	24	64,86	3,59
7	Y.7	0	0,00	0	0,00	14	37,84	23	62,16	3,62
8	Y.8	0	0,00	1	2,70	13	35,14	23	62,16	3,59
9	Y.9	0	0,00	2	5,41	15	40,54	20	54,05	3,49
10	Y.10	0	0,00	0	0,00	14	37,84	23	62,16	3,62
11	Y.11	0	0,00	2	5,41	16	43,24	19	51,35	3,46
12	Y.12	0	0,00	0	0,00	13	35,14	24	64,86	3,65
13	Y.13	0	0,00	0	0,00	13	35,14	24	64,86	3,65
14	Y.14	1	2,70	1	2,70	16	43,24	19	51,35	3,43
15	Y.15	0	0,00	0	0,00	5	13,51	32	86,49	3,86
16	Y.16	0	0,00	0	0,00	5	13,51	32	86,49	3,86

(Sumber: data primer diolah tahun 2024)

Berdasarkan data diatas maka variabel kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Cirebon memiliki rata-rata tertinggi pada item keempat belas (Y.14) yakni “Saya mampu diawasi dalam mengerjakan tugas/pekerjaan” yang berarti pegawai mampu bekerja walau dalam pengawasan. Sedangkan rata-rata terendah terdapat pada item kelima belas (Y.15) yakni “Saya mampu bekerja sama dengan karyawan lain”.

Hasil Penelitian

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan data yang digunakan dalam penelitian. Uji asumsi klasik yang digunakan meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Adapun penjelasannya sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5941.047243
Most Extreme Differences	Absolute	.058
	Positive	.058
	Negative	-.044
Test Statistic		.058
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

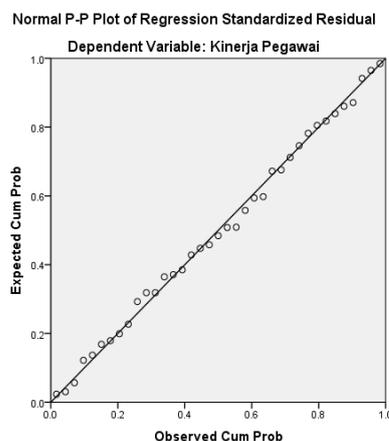
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

(sumber: Hasil uji SPSS versi 22 tahun 2024)

Berdasarkan hasil pada Tabel 4 diatas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,200. Hal ini berarti data residual tersebut terdistribusi secara normal. Hal tersebut juga dapat dijelaskan dengan hasil analisis grafik yaitu grafik Normal Probability plot-nya sebagai berikut :



(sumber: Hasil uji SPSS versi 22 tahun 2024)

1. Uji Multikolinearitas

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	365.077	6015.181		.061	.952		
	Work-life Balance	.781	.202	.525	3.875	.000	.676	1.480
	Beban Kerja	.527	.218	.327	2.416	.021	.676	1.480

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

(sumber: Hasil uji SPSS versi 22 tahun 2024)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada table 4.13 dapat diketahui nilai *tolerance* sebesar 0,676 > 0,10 dan Nilai VIF 1,480 < 10,00. Maka bisa disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

2. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10405.298	3447.555		3.018	.005
	Work-life Balance	-.010	.115	-.016	-.084	.934
	Beban Kerja	-.204	.125	-.321	-1.629	.113

a. Dependent Variable: Abs_RES

(sumber: Hasil uji SPSS versi 22 tahun 2024)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada tabel 4.14 diketahui *work-life balance* (X_1) memiliki nilai sig. > 0,05 yakni 0,934 > 0,05 dan beban kerja (X_2) memiliki nilai sig. > 0,05 yakni 0,113 > 0,05. Maka bisa disimpulkan bahwa data tidak terjadi gejala

heterokedastisitas. Dalam kata lain asumsi uji heterokedastisitas menggunakan metode glejser sudah terpenuhi.

Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linier berganda bertujuan untuk menguji Pengaruh *Work-life Balance* (X_1) dan Beban Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Adapun hasil persamaan regresi linier berganda untuk melihat Pengaruh *Work-life Balance* (X_1) dan Beban Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) ditunjukkan dengan hasil perhitungan regresi seperti tabel 7 dibawah ini :

Tabel 7 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	365.077	6015.181		.061	.952
	Work-life Balance	.781	.202	.525	3.875	.000
	Beban Kerja	.527	.218	.327	2.416	.021

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan pada tabel 4.15 diatas, maka dapat dirumuskan model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \epsilon_i$$

$$\underline{365,077 + 0,781X_1 + 0,527X_2 + \epsilon_i}$$

Di mana:

Y = Kinerja pegawai sebagai variabel dependen

α = Konstanta

$\beta_1 - \beta_2$ = Koefisien regresi variabel independen

X_1 = *Work-life balance* sebagai variabel independen 1

X_2 = Beban kerja sebagai variabel independen 2

ϵ_i = Error Term

Dari persamaan regresi linier berganda diatas dapat disimpulkan bahwa:

1. Nilai konstanta yang diperoleh sebesar 365,077 maka bisa diartikan jika variabel independen bernilai 0 (konstanta) maka variabel dependen bernilai 365,077
2. Nilai koefisien regresi variabel X_1 bernilai positif (+) sebesar 0,781 maka bisa diartikan bahwa jika variabel X_1 meningkat maka variabel Y juga akan meningkat pula begitupun sebaliknya.
3. Nilai koefisien regresi variabel X_2 bernilai positif (+) sebesar 0,527 maka bisa diartikan bahwa jika variabel X_2 meningkat maka variabel Y juga akan meningkat pula begitupun sebaliknya.

Tabel 8

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	365.077	6015.181		.061	.952
	Work-life Balance	.781	.202	.525	3.875	.000
	Beban Kerja	.527	.218	.327	2.416	.021

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji parsial pada tabel 4.16 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh *Work-life Balance* terhadap Kinerja Pegawai:

Terdapat pengaruh *Work-life Balance* terhadap Kinerja Pegawai. Hasil pengujian dari program IBM SPSS Versi 22 pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ untuk variabel *Work-life Balance* yaitu $3,875 > 2,032$ dan nilai signifikansi $< \alpha$ yaitu $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel *Work-life Balance* (X_1) terhadap variabel Kinerja Pegawai(Y)

2) Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai:

Terdapat pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hasil pengujian dari program IBM SPSS Versi 22 pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ untuk variabel Beban Kerja yaitu $2,416 > 2,032$ dan nilai signifikansi $< \alpha$ yaitu $0,021 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel Beban Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Pegawai(Y)

1. Uji F

Tabel 9 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1742669279	2	871334639.6	23.315	.000 ^b
	Residual	1270657525	34	37372280.13		
	Total	3013326804	36			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Work-life Balance

(sumber: Hasil uji SPSS versi 22 tahun 2024)

Berdasarkan hasil uji F (Simultan) tabel 4.17 diatas dapat dijelaskan bahwa : Terdapat pengaruh *work-life balance* dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian dari program IBM SPSS Versi 22 pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu sebesar $23,315 > 3,28$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel *work-life balance* dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai.

2. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.760 ^a	.578	.554	6113.287

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Work-life Balance

(sumber: Hasil uji SPSS versi 22 tahun 2024)

Berdasarkan hasil pada tabel 10 diatas diperoleh besarnya nilai koefisien determinasi dilihat dari nilai R Square sebesar 0,578. Hal ini berarti bahwa variabel independent *work-life balance* dan beban kerja memberikan kontribusi sebesar 57,8% terhadap variabel dependen kinerja pegawai sedangkan sisanya 42,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukan model penelitian.

Pembahasan

Pengaruh *Work-life Balance* terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Cirebon. Berdasarkan hasil pengujian pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja pegawai ditunjukkan oleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,875 > 2,032$ sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05 maka nilai sig $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *work-*

life balance berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Cirebon. Penelitian ini telah sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Hasya, 2022)

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Cirebon. Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai KPKNL Cirebon bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ untuk variabel Beban Kerja yaitu $2,416 > 2,032$ dan nilai signifikansi $< \alpha$ yaitu $0,021 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel Beban Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Hasil penelitian ini selaras dengan riset milik (Neksen et al., 2021) juga (Y.S.A & Haryani, 2020) yang menunjukkan bahwa beban kerja memengaruhi kinerja pegawai.

Pengaruh Work-life Balance dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Cirebon. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* dan beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Cirebon Berdasarkan data tabel Anova uji f secara simultan diperoleh nilai $f_{hitung} 20,674 > f_{tabel} 3,276$. Analisa temuan dilakukan dengan cara membandingkan nilai f_{hitung} dengan nilai f_{tabel} . Dengan demikian dapat diasumsikan bahwa nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dengan taraf α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05 sehingga H_0 ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa nilai tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) pada pegawai KPKNL Cirebon. Penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hasya, 2022) yang menyatakan bahwa *work-life balance* dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukandapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel *work-life balance* dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan secara simultan *work-life balance* dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari pembahasan diatas dapat kami beri ulasan atau saran sebagai berikut:

1. Pegawai KPKNL Cirebon dapat meningkatkan *work-life balance* dalam lingkungan kerjanya di perusahaan sehingga dapat menunjang kinerja pegawai yang lebih baik di masa yang akan datang.
2. Pihak kampus diharapkan mampu memfasilitasi penelitian-penelitian terbaru seperti halnya mahasiswa mudah menemukan referensi atau jurnal-jurnal yang diinginkan.

REFERENSI

- Efendi, K. R. N., & Suwarsi, S. (2022). Pengaruh Beban Kerja terhadap Work Life Balance dan Implikasinya terhadap Kinerja Karyawan PT. Sicepat Dungus Cariang Bandung. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 2(2), 1257–1260. <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i2.4228>
- Hannes, O. (2020). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT . Jocelyn Anugrah Jaya*. II(3), 643–652.
- Hasya, R. N. (2022). *Pengaruh Beban Kerja Dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Selama Masa Covid-19 Pada Pt. Telekomunikasi* 3(1), 658–685. http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/18854%0Ahttp://repository.umsu.ac.id/bitstream/handle/123456789/18854/SKRIPSI_RANNY_NABILA_HASYA.pdf?sequence=1
- 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.
- Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). *Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja*

- terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera.* 2(2), 105–112.
- 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.
- Sejarah, D. P. (2020). *Jurnal Artefak Vol.7 No.1 April 2020* <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/artefak>. 7(1), 13–20.
- Siregar, Y. S., Darwis, M., Baroroh, R., & Andriyani, W. (2022). *Peningkatan Minat Belajar Peserta Didik dengan Menggunakan Media Pembelajaran yang Menarik pada Masa Pandemi Covid 19 di SD Swasta HKBP 1 Padang Sidempuan.* 2, 69–75. <https://doi.org/10.56972/jikm.v2i1.33>
- Sugiyono, S. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan R & D.* Alfabeta, Bandung.
- Wijaya, Y. (2020). Pengaruh work life balance dan beban kerja terhadap motivasi kerja (studi pada PT Mayora Indah). *Agora*, 8(1), 1–6.
- Y.S.A, G. K., & Haryani, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan RS Ludira Husada Tama Yogyakarta. *Telaah Bisnis*, 19(1), 29–42. <https://doi.org/10.35917/tb.v19i1.161>