

## Pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Karawang

Dinda Sopha Maulani<sup>1</sup>, Sari Marliani<sup>2</sup>, July Yulawati<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang

[mn20.dindamaulani@mhs.ubpkarawang.ac.id](mailto:mn20.dindamaulani@mhs.ubpkarawang.ac.id)<sup>1</sup>, [sarimarliani@ubpkarawang.ac.id](mailto:sarimarliani@ubpkarawang.ac.id)<sup>2</sup>,

[july.yulawati@ubpkarawang.ac.id](mailto:july.yulawati@ubpkarawang.ac.id)<sup>3</sup>

### ABSTRACT

**Purpose.** *This research aims to determine the influence of Work Life Balance and Workload on the Performance of Employees of the Karawang Regency Human Resources Development and Personnel Agency (BKPSDM).*

**Methods.** *This research uses descriptive and verification quantitative methods. Sampling used a saturated sample, namely the entire population of 53 employees was sampled. Data collection was carried out through questionnaires. Data analysis used multiple linear regression with SPSS software.*

**Findings.** *The results of the study are the work-life balance of employees is very good, high employee workload, employee performance is very good, work-life balance has a partially positive effect on employee performance, workload has a partial negative effect on employee performance, and work-life balance and workload have a positive effect on employee performance simultaneously*

**Implication.** *In further research, other variables can be taken that can improve employee performance, including work motivation, organizational culture, work discipline and others, and the population and sample size in the research needs to be expanded to obtain more satisfactory results.*

**Keywords.** *Work Life Balance, Workload, Employee Performance.*

### ABSTRAK

**Tujuan.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Work Life Balance* dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Karawang.

**Metode.** Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dan verifikatif. Pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, yaitu seluruh populasi sebanyak 53 pegawai dijadikan sampel. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan software SPSS.

**Hasil.** Hasil dari penelitian adalah *work-life balance* pegawai sangat baik, beban kerja pegawai tinggi, kinerja pegawai sangat baik, *work-life balance* berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja pegawai, beban kerja berpengaruh negatif secara parsial terhadap kinerja pegawai, dan *work-life balance* dan beban kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja pegawai.

**Implikasi.** Pada penelitian selanjutnya dapat mengambil variabel lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, antara lain motivasi kerja, budaya organisasi, disiplin

kerja dan lain-lain, serta jumlah populasi dan sampel dalam penelitian perlu diperluas untuk memperoleh hasil yang lebih memuaskan.

**Kata Kunci.** *Work Life Balance, Beban Kerja, Kinerja Pegawai.*

## 1. Pendahuluan

Sumber daya manusia kini semakin penting bagi kesuksesan suatu perusahaan atau lembaga pemerintah. Sumber daya manusia merupakan aset paling penting dalam suatu organisasi karena merupakan sumber yang mengarahkan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai konteks sosial dan budaya. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus selalu diperhatikan, dipertahankan, dan dikembangkan (Prakstiyo dalam Pertiwi & Saputra, 2019).

Sumber daya manusia komponen organisasi yang paling strategis, dengan manajemen yang baik dapat meningkatkan produktivitas. Sumber daya manusia salah satu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan perencanaan sumber daya manusia yang tepat, produktivitas tenaga kerja dapat ditingkatkan. (Susan, 2019)

Kinerja sangat penting bagi organisasi atau perusahaan karena dengan adanya kinerja sebuah organisasi akan memiliki sumber daya manusia yang handal yang dapat menghasilkan dan meningkatkan produk yang unggul dalam hal kualitas dan kuantitas serta efektivitas dan efisiensi, yang akan berdampak positif bagi tujuan organisasi (Marliani & Thomas, 2019).

Keunggulan suatu organisasi dalam operasionalnya tidak lepas dari kinerja yang dihasilkan oleh sumber daya yang dimiliki organisasi, salah satunya adalah pegawai. Pegawai yang unggul akan menghasilkan kinerja yang maksimal bagi perusahaan. Walaupun begitu kinerja pegawai tidak akan mencapai hasil yang maksimal jika perusahaan tidak memperhatikan kebutuhan pegawai dan keseimbangan antara perkembangan perusahaan dengan perkembangan pegawai (Prayogo et al., 2023).

Turunnya kinerja tenaga kerja bisa disebabkan oleh banyak hal seperti, beban kerja yang diemban, ketidakseimbangan kehidupan kerja, meningkatnya stress kerja, dan sebagainya. Adanya tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, karyawan harus mampu mengatur keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan. Maka dari itu perlu adanya *work-life balance* untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya, yakni sampai sejauh mana individu mampu mengimbangi dan saling merasa puas dalam hal waktu dan keterkaitan psikologis dengan peran mereka dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi serta tidak terdapat konflik diantara kedua peran tersebut (Mardiani & Widiyanto, 2021).

Beban kerja dapat berdampak besar pada kinerja karyawan, beban kerja yang tidak sesuai untuk setiap karyawan akan menyebabkan kinerja karyawan menurun, yang pada gilirannya akan berdampak pada hasil yang ingin dicapai perusahaan (Poluan, 2018). Terlalu banyak proses atau kegiatan yang dianggap sebagai beban kerja dapat menimbulkan ketegangan dalam diri seseorang dan dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun karena keterampilan yang dibutuhkan terlalu tinggi, kecepatan kerja yang terlalu tinggi, atau terlalu banyak tugas yang harus diselesaikan (Ni Putu Sukma Priandari, 2023).

Masalah kinerja pada setiap organisasi atau perusahaan merupakan hal yang paling disorot dan selalu terjadi menjadi perhatian perusahaan untuk mencari solusi agar kinerja pegawai tidak menurun. Begitu pula dengan kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Karawang yang merupakan unsur penunjang Pemerintah Daerah di bidang kepegawaian, diklat dan pengembangan SDM yang berada di alamat Jl. A. Yani No 1, Nagasari Karawang Barat

Kabupaten Karawang, yang mengalami ketidakstabilan dan penurunan kinerja pegawai pada tahun 2022 dapat dilihat pada data absensi berikut.

**Table 1. Data Absensi Kinerja Pegawai BKPSDM Kab. Karawang**

Tahun 2022	Target Kinerja	Capaian Kinerja	Keterangan
Januari	100%	94,1%	Belum Tercapai
Februari	100%	71,4%	Belum Tercapai
Maret	100%	66,8%	Belum Tercapai
April	100%	100%	Tercapai
Mei	100%	77,5%	Belum Tercapai
Juni	100%	100%	Tercapai
Juli	100%	100%	Tercapai
Agustus	100%	100%	Tercapai
September	100%	92%	Belum Tercapai
Oktober	100%	89,7%	Belum Tercapai
November	100%	100%	Tercapai
Desember	100%	90,3%	Belum Tercapai

Sumber: BKPSDM Kab. Karawang

Berdasarkan data absensi kinerja pegawai tahun 2022 pada tabel di atas dapat diketahui bahwa kinerja pegawai BKPSDM Kab. Karawang masih ada yang belum mencapai target yang ditetapkan oleh instansi. Kinerja pegawai mengalami penurunan dan belum maksimal karena absensi pada tahun 2022 masih ada yang kurang dari 100% dan menyebabkan kinerjanya menurun.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Analis Sumber Daya Aparatur bahwa kinerja pegawai masih perlu ditingkatkan karena ada produktifitas yang masih cukup rendah dan kedisiplinan pegawai yang masih kurang taat pada peraturan yang telah ditetapkan menyebabkan kinerja pegawai belum maksimal.

Namun dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi BKPSDM Kab. Karawang masih dijumpai adanya hambatan yang disebabkan permasalahan sumber daya manusia baik kualitas maupun kuantitas. Keseimbangan kehidupan kerja pegawai masih ada yang belum bisa membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta kurangnya kepuasan pegawai terhadap pekerjaan dan karirnya. Beban kerja yang sering dialami oleh pegawai adalah frekuensi datangnya pekerjaan terlalu cepat sehingga tingkat konsentrasi pegawai dalam melaksanakan tugasnya berkurang dan menyebabkan kinerjanya berkurang. Ditambah dengan masih banyak pegawai yang terlambat masuk kantor menyebabkan berkurangnya kualitas kecepatan penyelesaian pekerjaan dan terdapat beberapa pegawai yang sering lupa melakukan absen pada saat pulang kerja sehingga kinerja pada hari itu tidak terhitung. Dari permasalahan tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja yang masih belum maksimal dan masih terdapat beberapa pegawai yang mengalami ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya, serta terdapat unit kerja yang mempunyai beban kerja yang belum merata.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pebiyanti & Winarno, (2021), Fitriani, Jamaludin A, & Nandang (2023) *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Poluan, (2018), (Nabawi, 2019) beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Adapun penelitian menurut Poluan, (2018) secara simultan *work-life balance*, beban kerja dan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk melihat adakah pengaruh *work life balance* terhadap kinerja pegawai? Adakah pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai? Adakah pengaruh *work life balance* dan beban kerja terhadap kinerja pegawai?

## **2. Kajian Pustaka dan Hipotesis**

### ***Work Life Balance***

Menurut Fisher (dalam Prasetyo, 2022) keseimbangan pekerjaan dan kehidupan adalah upaya seseorang untuk menyeimbangkan dua tugas atau lebih yang berkaitan dengan waktu, energi pencapaian tujuan dan tekanan. Sedangkan menurut Prasetyo & Purwandasari, (2022) *work-life balance* merupakan keadaan dimana seseorang berupaya menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi atau keluarga dengan mengatur jumlah waktu yang digunakan untuk meminimalisir terjadinya konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Menurut Ricardianto, (2018) terdapat dimensi dan indikator dalam mengukur work-life balance yaitu : 1) Keseimbangan waktu; 2) Keseimbangan keterlibatan; dan 3) Keseimbangan kepuasan.

### **Beban Kerja**

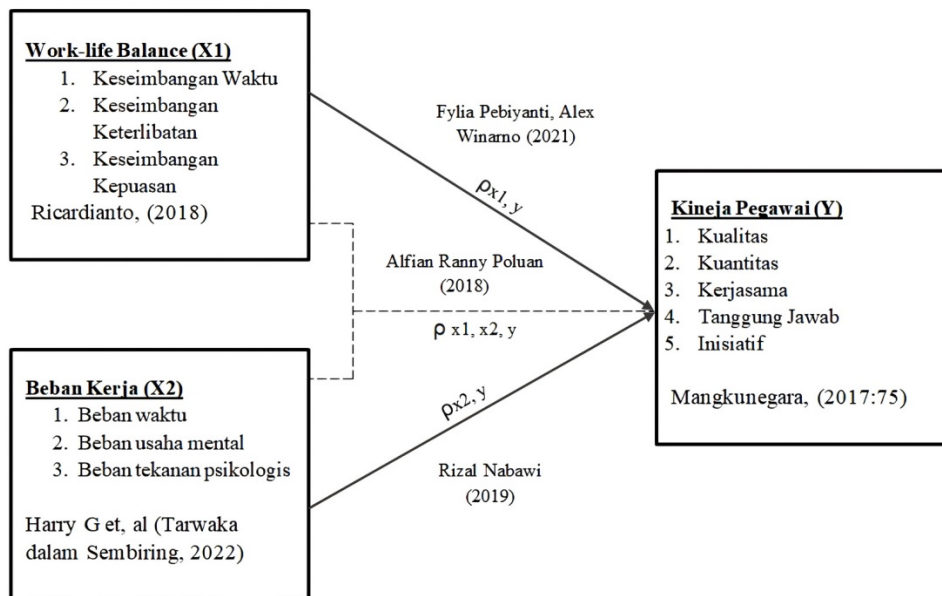
Menurut Desnirita & Sari, (2022:4) beban kerja adalah bagaimana kemampuan pekerja dalam menghadapi dan menyelesaikan suatu tugas pekerjaan dalam waktu atau batasan yang dimiliki. Menurut Yuslinda et al., (2023:206) beban kerja merupakan tanggung jawab yang diemban terlalu banyak untuk dikerjakan yang harus diselesaikan dengan batas waktu tertentu. Dari definisi tersebut dapat disintesis bahwa beban kerja adalah seberapa banyak pekerjaan yang diberikan atau dikerjakan oleh seorang individu dengan jumlah waktu tertentu.

Menurut Harry G et, al (Tarwaka dalam Sembiring, 2022) terdapat dimensi dan indikator beban kerja adalah sebagai berikut : 1) Beban waktu; 2) Beban usaha mental; dan 3) Beban tekanan psikologis.

### **Kinerja**

Menurut Desnirita & Puriatna Sari, (2022) kinerja adalah keahlian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab dengan kesungguhan yang bisa mencapai dan atau melampaui tujuan organisasi. Menurut (Marliani & Thomas, 2019) kinerja merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang dapat diukur dengan penuh rasa tanggung jawab dan telah diselesaikan oleh seseorang atau individu dalam jangka waktu tertentu. Dari definisi tersebut dapat disintesis bahwa kinerja adalah hasil atau prestasi individu, tim, atau organisasi dalam mencapai tujuan atau melaksanakan tugas tertentu.

Menurut Mangkunegara, (2017) dimensi dan indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut: 1) Kualitas kerja; 2) Kuantitas kerja; 3) Kerjasama; 4) Tanggungjawab; dan 5) Inisiatif.



Gambar 1. Paradigma Pemikiran

### Hipotesis

1. Terdapat pengaruh secara parsial *work-life balance* terhadap kinerja pegawai.
2. Terdapat pengaruh secara parsial beban kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Terdapat pengaruh simultan *work-life balance* dan beban kerja terhadap kinerja pegawai.

### 3. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif dan verifikatif dengan uji analisis regresi berganda. Populasi berjumlah 53 pegawai. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh sejumlah 53 responden. Selanjutnya data tersebut akan dianalisis menggunakan aplikasi SPSS 27 dengan beberapa tahap pengujian diantaranya uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik di dalamnya terdapat uji normalitas, heterokesdatisitas dan multikolonearitas. Selanjutnya dilakkan analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji parsial (uji t), dan uji silmutan (uji f).

### 4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

#### Uji Validitas

BKPSDM Kab. Karawang memiliki 53 orang pegawai terdiri dari 32 laki-laki dan 21 perempuan. Berdasarkan hasil riset didapatkan hasil validasi data dengan jumlah rsebanyak 53 responden,  $df=n-2 =51$  (r tabel 0,2706) dinyatakan semua variabel item pertanyaan valid.

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Item	Koefisien Korelasi	Kriteria	Keterangan
<i>Work-Life Balance (X1)</i>	WLB1	0,672	0,361	Valid
	WLB2	0,601	0,361	Valid
	WLB3	0,494	0,361	Valid
	WLB4	0,610	0,361	Valid
	WLB5	0,588	0,361	Valid
	WLB6	0,618	0,361	Valid

Variabel	Item	Koefisien Korelasi	Kriteria	Keterangan
	WLB7	0,569	0,361	Valid
	WLB8	0,671	0,361	Valid
	WLB9	0,617	0,361	Valid
	WLB10	0,522	0,361	Valid
Beban Kerja (X2)	BK1	0,406	0,361	Valid
	BK2	0,453	0,361	Valid
	BK3	0,490	0,361	Valid
	BK4	0,374	0,361	Valid
	BK5	0,486	0,361	Valid
	BK6	0,488	0,361	Valid
	BK7	0,518	0,361	Valid
	BK8	0,520	0,361	Valid
	BK9	0,618	0,361	Valid
	BK10	0,533	0,361	Valid
Kinerja (Y)	KIN1	0,643	0,361	Valid
	KIN2	0,546	0,361	Valid
	KIN3	0,536	0,361	Valid
	KIN4	0,460	0,361	Valid
	KIN5	0,575	0,361	Valid
	KIN6	0,463	0,361	Valid
	KIN7	0,533	0,361	Valid
	KIN8	0,549	0,361	Valid
	KIN9	0,516	0,361	Valid
	KIN10	0,526	0,361	Valid

Dari hasil menguji validitas memakai aplikasi SPSS menghasilkan data yang sama valid untuk setiap pertanyaan yang diajukan sebab nilai r Hitung masih di atas R Tabel.

### Uji Reliabilitas

Hasil menguji reliabilitas yang dipakai dalam hal berikut ialah kuesioner, pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai alpha cronbach's variabel standar 0,6. Jika nilai alpha melebihi 0,6 maka indikator atau kesioner dinyatakan reliabel. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 3. Uji Reliabilitas**

Variabel	Alpha Cronbach	R <sub>kritis</sub>	Keterangan
Work-Life Balance (X1)	0,796	0,6	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0,661	0,6	Reliabel
Kinerja (Y)	0,721	0,6	Reliabel

### Uji Normalitas (kolmogorov-smirnov)

**Tabel4. Uji Normalitas (kolmogorov-smirnov)**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.35514494
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.051
	Negative	-.088
Test Statistic		.088
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>d</sup>

Dari hasil uji normalitas pada tabel di atas nilai signifikansi sebanyak  $0.167 > 0.05$ , maka dapat disimpulkan data yang diperoleh terdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

**Tabel 5. Uji Multikolinearitas**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Work-life Balance X1	.947	1.056
	Beban KerjaX2	.947	1.056

a. Dependent Variable: TotalY

Dari hasil uji multikolinearitas pada tabel di atas dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas sebab nilai nilai tolerance  $> 0,10$  dan VIF  $< 10$ .

### Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 6. Uji Heteroskedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.393	3.035		1.777	.082
	Work-life Balance	-.112	.062	-.256	-1.817	.075
	Beban Kerja	.039	.054	.100	.712	.479

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Dari hasil uji heteroskedastisitas dengan metode Glejser pada di atas, dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas sebab signifikansi masing-masing variabel  $> 0.05$ .

### Analisis Deskriptif

Berikut rekapitulasi hasil skor kuesioner pada setiap variabel.

**Tabel 7. Rekapitulasi Skor Kuesioner**

Variabel	Total Skor	Rata-rata Skor	Kriteria
Work-life Balance (X1)	2392	239	Sangat Baik
Beban Kerja (X2)	1.999	199	Tinggi
Kinerja (Y)	2543	254	Sangat Baik

Berdasarkan hasil rekapitulasi hasil skor dari kuesioner pada setiap variabel terdapat hasil, variabel Work-life balance dengan kriteria sangat baik, beban kerja dengan kriteria tinggi, dan kinerja dengan kriteria kinerja.

### Pengujian Hipotesis (Uji T)

**Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linear Berganda (Uji T)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36.186	4.659		7.768	<.001
	Work-life Balance X1	.375	.095	.493	3.948	<.001
	Beban Kerja X2	-.187	.080	-.290	-2.323	.024

a. Dependent Variable: Kinerja Y

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas, maka dapat diperoleh persamaan sebagai berikut :  $Y = 36,186 + 0,375 - 0,187$

### Pengujian Hipotesis Parsial (Uji T)

Pada penelitian ini nilai Degree of Freedom (DF) yang dipakai ialah  $DF = n-2$  atau  $DF = 53-2=51$  dan  $\alpha=0,05$ , maka nilai t-tabel diperoleh sebesar 1,675. Pengujian parsial ini untuk membuktikan hipotesis berikut:

1. Hipotesis 1 : Berdasarkan nilai t-hitung variabel *work-life balance* sebesar 3,948 > 1,675 dan diperoleh nilai signifikan 0,001 < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa ditemukan pengaruh positif signifikan *Work-Life Balance* (X1) terhadap Kinerja (Y).
2. Hipotesis 2 : Berdasarkan nilai t-hitung variabel beban kerja sebesar -2,323 < 1,675 dan diperoleh nilai signifikansi beban kerja 0,024 < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa ditemukan pengaruh negatif signifikan Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y).

### Koefisien Determinasi (R2)

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.511 <sup>a</sup>	.261	.232	2.282
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Work Life Balance				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Berdasarkan tabel koefisien determinasi nilai Adjusted R Square sebesar 0,232 (23,2%). Hal tersebut memiliki arti bahwa kemampuan variabel independen (*work-life balance* dan beban kerja) dalam penelitian ini mempengaruhi variabel dependen (kinerja) sebesar 23,2%, sedangkan sisanya 76,8% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan lain-lain.

### Pengujian Hipotesis Simultan

Tabel 1. Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	92.153	2	46.076	8.848	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	260.376	50	5.208		
	Total	352.528	52			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Work Life Balance						

Berdasarkan hasil uji F di atas untuk mengetahui nilai F tabel yaitu menggunakan rumus  $df = n - k - 1$ , maka  $df = 53 - 2 - 1 = 50$  diperoleh nilai F tabel dengan tingkat signifikansi 5% sebesar 3,18. Dari tabel uji F diketahui bahwa nilai signifikansi 0,001 < 0,05 dan F hitung sebesar 8,848 > 3,18. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan *work-life balance* dan beban kerja terhadap kinerja.

### Pembahasan Deskriptif

Berikut pembahasan deskriptif pada variabel *work-life balance*, beban kerja dan kinerja.

#### a. *Work-life Balance*

Variabel *work life balance* dengan kategori sangat baik, dengan dimensi keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan dan keseimbangan kepuasan. Dari keseluruhan item pertanyaan, terdapat tanggapan responden paling rendah yaitu keseimbangan kepuasan terhadap diri sendiri. Oleh karena itu instansi perlu menjaga *work life balance* pegawai agar selalu baik.



b. Beban Kerja

Variabel beban kerja dengan kategori tinggi, dengan dimensi beban waktu, beban usaha mental dan beban tekanan psikologis. Dari keseluruhan item pertanyaan, terdapat tanggapan responden paling banyak yaitu tingkat frekuensi datangnya pekerjaan. Oleh karena itu manajemen tingkat beban kerja pegawai masih perlu ditingkatkan agar dapat meningkatkan hasil kinerja yang baik.

c. Kinerja

Variabel kinerja dengan kategori sangat baik, dengan dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, kerjasama, tanggung jawab dan inisiatif. Dari keseluruhan item pertanyaan, terdapat tanggapan responden paling rendah yaitu kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan cepat. Oleh karena itu instansi harus menjaga kualitas kinerja pegawai agar selalu baik.

### **Pembahasan Pengaruh *Work Life Balance* (X1) terhadap Kinerja (Y)**

Berdasarkan hasil uji secara parsial (uji T) menunjukkan bahwa *work life balance* terdapat pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kab. Karawang. Dengan adanya keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan Pebiyanti & Winarno, yang berjudul “Pengaruh *Work Life Balance* dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank BJB Cabang Tasikmalaya” hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *work life balance* pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya karyawan dengan *work life balance* yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.

### **Pembahasan Pengaruh Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)**

Berdasarkan hasil uji secara parsial (uji T) menunjukkan bahwa beban kerja terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kab. Karawang. Dengan adanya beban kerja yang tinggi maka tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan Jeky K R Rolos, Sofia A P Sambul, & Wehelmina Rumawas yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota” hasil penelitiannya menunjukkan bahwa beban kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa jika beban kerja meningkat dapat mempengaruhi penurunan kinerja karyawan.

### **Pengaruh *Work Life Balance* (X1) dan Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)**

Berdasarkan hasil uji secara simultan (uji F) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kab. Karawang. Dengan adanya *work life balance* yang baik dan beban kerja yang sesuai dapat meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan Alfian Ranny Poluan yang berjudul “Pengaruh *Work-Life Balance*, Beban Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Negara Indonesia (PERSERO) TBK, Kantor Cabang Manado” hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *work life balance* dan beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian pegawai yang memiliki *work life balance* yang baik dapat meningkatkan kinerja individu dan perusahaan, pegawai yang mendapatkan keseimbangan kepuasan karena dapat membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan baik. Pengelolaan tingkat beban kerja yang tepat bagi pegawai dapat berdampak positif bagi kinerja pegawai dan perusahaan, karena beban kerja pada jumlah yang tepat akan meningkatkan kinerja pegawai dengan baik.

## **5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang**

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada BKPSDM Kab. Karawang dalam penelitian ini hanya menggunakan variabel bebas yaitu *work life balance* dan beban kerja, sedangkan masih banyak faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai seperti

motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan lain-lain.

## 6. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa: *Work-life balance* yang dimiliki oleh pegawai BKPSDM Kab. Karawang yaitu sangat baik, karena pegawai sudah memiliki keseimbangan yang sangat baik antara kehidupan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya. Beban kerja yang dimiliki oleh pegawai BKPSDM Kab. Karawang terbilang tinggi, karena frekuensi datangnya pekerjaan terbilang tinggi dan pegawai harus lebih konsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja pegawai BKPSDM Kab. Karawang yaitu sangat baik, karena pegawai sudah menyelesaikan pekerjaan dengan sesuai. *Work-life balance* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kab. Karawang, dimana semakin baik *work life balance* pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai. Beban kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kab. Karawang, dimana beban kerja yang tinggi dapat mengurangi kinerja pegawai. *Work-life balance* dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kab. Karawang, dimana *work life balance* yang seimbang dan beban kerja yang sesuai dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Pada penelitian selanjutnya dapat mengambil variabel lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, antara lain kompensasi, motivasi kerja, budaya organisasi dan lain-lain, serta jumlah populasi dan sampel dalam penelitian perlu diperluas untuk memperoleh hasil yang lebih memuaskan.

## Daftar Pustaka

- Fisher, G. G. (2001). *Work/personal life balance: A construct development study*. Bowling Green State University.
- Fitriani, Jamaludin A, N. (2023). The Influence Of Work Life Balance And Job Satisfaction On The Performance Of Class 1 Immigration Office Employees 1 NON TPI Karawang Pengaruh Work Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas 1 NON TPI Karawang. *INVEST : Jurnal Inovasi Bisnis Dan Akuntansi*, 4(2), 403–417.
- Mardiani, I. N., & Widiyanto, A. (2021). Pengaruh *work-life balance*, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 985–993. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.456>
- Marliani, S., & Thomas, N. (2019). Analisis Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Concord Industri Karawang. *Buana Ilmu*, 4(1), 82–115.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1880>
- Ni Putu Sukma Priandari, I. G. A. D. A. (2023). PERAN WORK LIFE BALANCE MEMEDIASI PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN. *E-Jurnal Manajemen*, 12(2), 218–237.
- Pebiyanti, F., & Winarno, A. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank BJB Cabang Tasikmalaya). *E-Proceeding of Management*, 8(4), 3751–3771.

- Pertiwi, W., & Saputra, A. (2019). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU (DPMPTSP) KOTA CIREBON a b c. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 14(2), 320–329. <http://oaj.stiecirebon.ac.id/index.php/jem/article/view/55%0Ahttp://oaj.stiecirebon.ac.id/index.php/jem/article/download/55/56>
- Poluan, A. R. (2018). Pengaruh Work-Life Balance, Beban Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Negara Indonesia (PERSERO) TBK, Kantor Cabang Manado. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 6 No. 4, 347–356.
- Prasetyo, Y. D. (2022). Pengaruh Otonomi Kerja, Beban Kerja Dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Pejabat Fungsional Badan Pendidikan Dan Pelatihan Keuangan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *JMB : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 11(1). <https://doi.org/10.31000/jmb.v11i1.5817>
- Prayogo, A., Jamaludin, A., & Nandang. (2023). The Effect of Compensation and Competency on Employee Performance At The Production Department Of PT. FCC Indonesia. *Invest: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Akuntansi*, 4(1), 42–55. <http://journal.al-matani.com/index.php/invest/index>
- Susan, E. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952–962.