



## **Pengaruh *Work-Life Balance* (Keseimbangan Hidup) dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Samarinda Utara**

**Arda Siti Amaria<sup>1\*</sup>, Jubaidi<sup>2</sup>, Rinda Sandayani Karhab<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Indonesia

Alamat: Jl. Ir. H. Juanda No.15, Sidodadi, Kec. Samarinda Ulu, Kota Samarinda, Kalimantan Timur 751224

Korespondensi penulis: [2111102431371@umkt.ac.id](mailto:2111102431371@umkt.ac.id)

**Abstract.** This study aims to empirically analyze the influence of work-life balance and workload on employee performance at the North Samarinda District Office. The background of this study is based on the importance of creating a balance between personal and work and managing a healthy workload to increase the productivity of government apparatus. The research approach used is quantitative with a survey method by distributing questionnaires to 100 employees from the district office and eight villages in the North Samarinda area. Data analysis was carried out using validity and reliability tests, classical assumptions, multiple linear regression, t-test, F-test, and coefficient of determination ( $R^2$ ) with the help of SPSS software version 23. The results of the study indicate that work-life balance has a positive and significant effect on employee performance while workload has a positive but insignificant effect on employee performance. The determination coefficient shows that 27.2% of employee performance variations are run by these variables, the rest is influenced by other factors outside this study. This finding supports the importance of workload policies and management in improving performance in North Samarinda District.

**Keywords:** *Work-Life Balance, Workload, Employee Performance, Sub-District Office, North Samarinda*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara empiris pengaruh *work-life balance* (keseimbangan hidup) dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Samarinda Utara. Latar belakang studi ini berangkat dari pentingnya menciptakan keseimbangan antara pribadi dan pekerjaan serta mengelolah beban kerja yang sehat untuk meningkatkan produktifitas aparatur pemerintahan. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada 100 pegawai dari kantor kecamatan dan delapan kelurahan di wilayah Samarinda Utara. Analisis data dilakukan menggunakan uji validitas reabilitas, asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi ( $R^2$ ) dengan bantuan software SPSS versi 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* (keseimbangan hidup) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan beban kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa 27,2% variasi kinerja pegawai dijalankan oleh variabel tersebut, sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini. Temuan ini mendukung pentingnya kebijakan dan pengelolaan beban kerja dalam meningkatkan kinerja di Kecamatan Samarinda Utara.

**Kata kunci:** *Work-Life Balance, Beban Kerja, Kinerja Pegawai, Kantor Kecamatan, Samarinda Utara*

### **1. LATAR BELAKANG**

Di era globalisasi yang terus berkembang, setiap lembaga dituntut untuk memiliki aset yang efektif guna mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan. Salah satu aset terpenting tersebut adalah sumber daya manusia (SDM). Isu pengelolaan SDM terus menjadi perhatian utama lembaga agar mampu beradaptasi dengan dinamika global. Pengelolaan SDM yang optimal diharapkan dapat menciptakan kondisi kerja yang saling menguntungkan antara lembaga dan individu yang bekerja di dalamnya.

Pengelolaan SDM yang baik diyakini mampu mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Ketika lembaga mampu menyediakan manajemen sumber daya yang tepat dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, maka pegawai akan terdorong bekerja lebih optimal. Sebagaimana dijelaskan oleh Timbuleng et al., (2023) pengelolaan SDM yang tepat memungkinkan organisasi menangani berbagai persoalan secara efektif dan efisien. I Ketut Mustika et al., (2023) menambahkan bahwa pengelolaan SDM merupakan proses penting dalam mengatur potensi manusia untuk memenuhi kebutuhan organisasi, yang pada akhirnya akan membantu organisasi mencapai tujuannya

Kecamatan Samarinda Utara, yang terletak di Kota Samarinda, Kalimantan Timur, menjadi salah satu wilayah yang mengalami perkembangan administratif cukup signifikan sejak berdiri tahun 1997. Pada tahun 2014, wilayah ini mengalami pemekaran yang menghasilkan delapan kelurahan, yaitu Lempake, Tanah Merah, Budaya Pampang, Sungai Siring, Sempaja Selatan, Sempaja Timur, Sempaja Barat, dan Sempaja Utara (Rahmadani, 2020). Dalam kerangka otonomi daerah, kelurahan memiliki peran strategis sebagai bagian dari perangkat daerah kabupaten/kota yang bertugas dalam melayani masyarakat secara langsung (Roosmawati, 2024)

Salah satu aspek penting dalam meningkatkan pelayanan publik dan efektivitas kerja di pemerintahan adalah kinerja pegawai. Kinerja pegawai mencerminkan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas dengan dedikasi tinggi untuk mencapai target organisasi (Desnirita & Puriatna Sari, 2022). Gunawan et al., (2024) menjelaskan bahwa kinerja mencakup kuantitas dan kualitas hasil pekerjaan yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Faktor-faktor seperti kepemimpinan, manajemen waktu, etos kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja berperan besar dalam memengaruhi kinerja tersebut (Aju et al., 2025).

Keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, atau yang dikenal sebagai *work-life balance*, menjadi salah satu tantangan dalam dunia kerja modern. Menurut Dwitanti et al., (2023), pekerjaan ideal memberikan ruang bagi individu untuk menjalani kehidupan pribadi secara seimbang. Aspek ini sangat penting terutama bagi generasi muda yang berusaha memenuhi kewajiban profesional tanpa mengorbankan kehidupan sosial dan personal (Asari, 2022). Steffens et al., (2023) memperkenalkan konsep *work-life blending*, yaitu integrasi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi melalui fleksibilitas peran. Sen, (2018) juga menyebut bahwa *work-life balance* merupakan pengalaman subjektif individu dalam mengelola peran kerja dan non-kerja secara harmonis.

Di sisi lain, beban kerja yang tinggi dapat menjadi hambatan dalam mencapai kinerja yang optimal. Nurhasanah et al., (2022) menjelaskan bahwa beban kerja yang tidak seimbang

dengan kapasitas pegawai dapat menyebabkan tekanan psikologis seperti stres. Firmansyah, (2023) mengungkapkan bahwa kelebihan tugas tanpa dukungan memadai dapat menyebabkan kelelahan, penurunan konsentrasi, dan hasil kerja yang tidak optimal. Sebaliknya, pengelolaan beban kerja yang baik mampu meningkatkan motivasi dan produktivitas pegawai Basyah et al., (2024). Dalam hal ini, teori *Job Demand-Resources* (JD-R) oleh Bakker & de Vries, (2021) menjelaskan bahwa tuntutan pekerjaan seperti tekanan waktu dan beban emosional yang tinggi dapat menyebabkan burnout, dan mengganggu kesejahteraan serta kinerja pegawai jika tidak dikelola dengan baik.

Penelitian ini mengambil objek pada kantor Kecamatan Samarinda Utara dan delapan kelurahan di bawah naungannya. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang dilakukan oleh peneliti pada 12 Maret 2025, diketahui bahwa sebagian besar pegawai di lingkungan tersebut mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal ini terlihat dari tingginya tingkat produktivitas dan motivasi kerja yang dimiliki oleh para pegawai. Keseimbangan tersebut tidak terlepas dari dukungan eksternal seperti keluarga dan lingkungan kerja yang mendukung, misalnya keberadaan taman kantor yang menciptakan suasana kerja yang nyaman.

Namun demikian, beban kerja tetap menjadi tantangan signifikan bagi para pegawai. Jika tidak dikelola dengan baik, beban kerja yang tinggi dapat menimbulkan stres dan penurunan kualitas pekerjaan. Temuan ini memperkuat hasil studi sebelumnya seperti yang diungkapkan oleh Maulani et al., (2025), bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *work-life balance* dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Putri & Primadineska, (2023) serta Valery et al., (2023) juga menyimpulkan bahwa semakin baik keseimbangan hidup, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.

Penelitian sebelumnya masih terbatas pada skala yang lebih luas dan belum secara spesifik menelaah pengaruh *work-life balance* dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan pemerintahan tingkat kecamatan. Oleh karena itu, penelitian ini mengisi research gap dengan mengkaji secara spesifik “Pengaruh *Work-Life Balance* (Keseimbangan Hidup) dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Samarinda Utara.” Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memperkaya teori yang telah ada serta memberikan kontribusi praktis bagi pengelolaan SDM di sektor pemerintahan.

## 2. KAJIAN TEORITIS

Hubungan antara *work-life balance*, beban kerja, dan kinerja pegawai merupakan topik penting dalam kajian manajemen sumber daya manusia, karena ketiganya saling memengaruhi

satu sama lain dan berdampak langsung terhadap produktivitas serta kesejahteraan pegawai dalam jangka panjang. *work-life balance* didefinisikan sebagai suatu kondisi di mana individu mampu menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadinya secara harmonis tanpa mengalami konflik yang berkepanjangan. Menurut Steffens et al., (2023), konsep *work-life blending* bahkan menekankan pentingnya integrasi yang lebih fleksibel antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga batas antara keduanya tidak harus kaku, asalkan tetap memberikan ruang pemulihan dan kepuasan batin bagi individu.

Senada dengan itu, Sen, (2018) menyebut bahwa *work-life balance* adalah pengalaman subjektif yang sangat tergantung pada persepsi individu terhadap harmoni antara dunia kerja dan non-kerja. Jika seorang pegawai merasa waktu dan energi yang ia berikan kepada pekerjaan tidak mengorbankan kehidupan pribadinya, maka ia dianggap memiliki keseimbangan yang baik. Dalam praktiknya, *work-life balance* dapat dicapai melalui berbagai cara seperti pengaturan jam kerja yang fleksibel, dukungan sosial di lingkungan kerja, dan batasan digital terhadap komunikasi kerja di luar jam kantor. Ardiansyah & Surjanti, (2020) menekankan bahwa pegawai yang mampu menjaga keseimbangan tersebut cenderung menunjukkan komitmen kerja yang tinggi dan loyalitas terhadap organisasi.

Namun, *work-life balance* sulit dicapai jika pegawai menghadapi beban kerja yang tidak realistik. Beban kerja dapat diartikan sebagai volume pekerjaan dan tanggung jawab yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Jika beban kerja terlalu tinggi dan tidak sesuai dengan kapasitas pegawai, maka hal ini dapat menyebabkan stres, kelelahan, bahkan gangguan kesehatan mental. Nurhasanah et al., (2022) menyoroti bahwa ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan kemampuan sumber daya yang dimiliki pegawai merupakan salah satu penyebab utama stres kerja di berbagai sektor. Stres yang berkepanjangan bukan hanya merusak *work-life balance*, tetapi juga menurunkan performa kerja.

Dalam kerangka teori *Job Demand-Resources* (JD-R) yang diperbarui oleh Bakker & de Vries, (2021) disebutkan bahwa beban kerja yang tinggi merupakan salah satu job demand yang dapat menguras energi fisik dan mental pegawai. Ketika pekerjaan menuntut terlalu banyak tetapi sumber daya seperti waktu, dukungan rekan kerja, atau otonomi dalam bekerja tidak memadai, maka pegawai akan berada dalam kondisi ketegangan kronis. Hal ini bukan hanya berisiko terhadap kesehatan individu, tetapi juga dapat menyebabkan turunnya keterlibatan kerja (*work engagement*), meningkatnya niat untuk keluar dari pekerjaan (*turnover intention*), serta melemahnya motivasi dan produktivitas secara keseluruhan.

Dampak dari tidak seimbangnya beban kerja dan *work-life balance* secara langsung tercermin pada kinerja pegawai. Kinerja mencakup pencapaian tugas berdasarkan target dan

tanggung jawab yang diberikan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Menurut Mangkunegara, (2017), kinerja adalah hasil akhir yang diperoleh dari pelaksanaan pekerjaan oleh seorang pegawai, dan ini sangat bergantung pada kondisi internal dan eksternal yang memengaruhi individu tersebut. Gunawan et al., (2024) bahkan menambahkan bahwa kinerja tidak hanya dilihat dari hasil, tetapi juga proses kerja yang dijalani pegawai, termasuk kemampuan beradaptasi, kerja sama tim, dan manajemen waktu.

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menjelaskan pengaruh secara persial maupun simultan antara variabel independen yaitu *work-life balance* ( $X_1$ ) dan beban kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di lingkungan Kantor Kecamatan Samarinda Utara dan delapan kantor kelurahan yang berada di bawah naungannya. Berdasarkan data primer, jumlah total populasi adalah 125 orang pegawai. Penentuan sampel dilakukan dengan teknik probability sampling sempel acak sederhana, agar seluruh jumlah pegawai yang dimiliki terwakili. Dengan jumlah digunakan dalam penelitian ini adalah 100 responden. Jumlah ini ditentukan dengan mempertimbangkan rumus Yamane. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert 1-4. Data dianalisis menggunakan SPSS versi 23 melalui uji instrumen, asumsi klasik, analisis regresi berganda, dan uji T, uji F dan uji koefesien determinasi ( $R^2$ ).

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pegawai Kantor Kecamatan Samarinda Utara dan delapan kelurahan menjadi responden penelitian dalam riset ini dan analisis data deskripsi ini adalah gambaran luas tentang sifat-sifat pribadi mereka. Informasi karakteristik responden yang disajikan mencakup beberapa seperti berikut:

**Tabel 1** Karakteristik Responden

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase %</b>
Perempuan	49	49%
Laki-Laki	51	51%
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>
<b>Usia</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase %</b>
21-30	27	27%
31-40	17	17%
41-50	42	42%
51-60	14	14%
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

<b>Kantor</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase %</b>
Kecamatan Samarinda Utara	11	11%
Kelurahan Sempaja Timur	11	11%
Kelurahan Sempaja Barat	12	12%
Kelurahan Sempaja Utara	12	12%
Kelurahan Sempaja Selatan	11	11%
Kelurahan Lempake	11	11%
Kelurahan Sungai Siring	10	10%
Kelurahan Budaya Pampang	10	10%
Kelurahan Tanah Merah	12	12%
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>
<b>Status Kepegawaian</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase %</b>
PNS	57	57%
Honorar	43	43%
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>
<b>Pendidikan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase %</b>
SMA/Sederajat	40	40%
S1	52	52%
S2	8	8%
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan pada tabel 1 bisa disimpulkan berikut:

1. Jenis kelamin responden penelitian ini yaitu laki-laki dengan jumlah yang mencapai 51 orang (51%) sedangkan responden perempuan berjumlah 49 orang (49%).
2. Mayoritas usia responden penelitian ini berusia 41-50 tahun mencapai 42 orang (42%). Responden yang berusia 21-30 tahun mencapai 27 orang (27%). Sedangkan responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 17 orang (17%). Kelompok usia yang lebih tua yaitu 51-60 tahun hanya 14 orang (14%).
3. Penyebaran kuesioner ini dilakukan secara merata kepada pegawai dari berbagai instansi yang berada dalam wilayah administratif Kecamatan Samarinda Utara meliputi kantor kecamatan dan delapan kantor kelurahan. Responden terbanyak berasal dari Kelurahan Sempaja Barat, Sempaja Utara dan Tanah Merah masing masing sebanyak 12 orang atau (12%). Adapun dari Kecamatan Samarinda Utara, Kelurahan Sempaja Selatan dan Lempake jumlah responden yang terlibat adalah 11 orang (11%). Sementara itu instansi dengan jumlah terendah adalah Kelurahan Sungai Siring dan Kelurahan Budaya Pampang masing-masing menyumbang 10 responden atau (10%).
4. Status Kepegawaian responden penelitian ini yaitu PNS jumlah yang dicapai mencapai 57 orang (57%) sedangkan responden honorar berjumlah 43 orang (43%).
5. Tingkat Pendidikan responden memiliki tingkat pendidikan S1 sebanyak 52 orang (52%), Sementara itu sebanyak 40 orang (40%) memiliki pendidikan terakhir SMA/Sederajat, serta 8 orang atau (8%) responden menyelsaikan pendidikan pada jenjang S2.

## Deskripsi Data Variabel Penelitian

Pada bagian ini akan dijabarkan terkait hasil yang didapatkan dari pertanyaan responden pada setiap kuesioner yang diterapkan guna mengetahui variabel penelitian khususnya pada pengaruh *work-life balance* (keseimbangan hidup) dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Samarinda Utara. Kemudian menghitung nilai rata-rata dan selanjutnya mengevaluasikan sesuai dengan skala yang diberikan yakini:

$$\text{Rentang skala} = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{banyaknya kelas}}$$

Perhitungan tersebut yakini:

$$\text{Rentang skala} = \frac{4 - 1}{4} = 0.75$$

**Tabel 2** Rentang Skala

Nilai Rata-Rata	Interpretasi
1.00 – 1.75	Sangat Rendah
1.76 – 2.51	Rendah
2.52 – 3.27	Tinggi
3.28 – 4.00	Sangat Tinggi

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berikut ini hasil analisis deskripsi variabel *work-life balance*/keseimbangan hidup ( $X_1$ ) dan beban kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai (Y)

### Work-Life Balance/Keseimbangan Hidup ( $X_1$ )

Sesuai dengan jawaban yang telah diberikan responden melalui kuesioner yang disebarluaskan berkaitan dengan kinerja pegawai. Maka deskripsi dari data variabel tersebut yaitu:

**Tabel 3** Jawaban Responden *Work-Life Balance*

	Indikator	SS 4	S 3	ST 2	STS 1	Total	Rata- Rata
X1.1	Frekuensi Bobot	37 148	48 144	11 22	4 4	100 318	3.18
X1.2	Frekuensi Bobot	36 144	50 150	8 16	6 6	100 316	3.16
X1.3	Frekuensi Bobot	27 108	60 180	11 22	2 2	100 312	3.12
						1246	3.15
						Tinggi	

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa rata-rata penilaian responden terhadap variabel *work-life balance* adalah 3.15 yang termasuk katagori tinggi. Indikator dengan skor rata-

rata tertinggi adalah keseimbangan waktu (X1.1) dengan nilai 3.18 menunjukkan bahwa kesimbangan waktu mereka merasa cukup. Sementara itu indikator dengan skor terendah adalah jam kerja yang cukup (X1.3) dengan nilai rata-rata 3.12 yang menunjukkan bahwa sebagian pegawai masih merasa jam kerja yang ada masih belum mendukung keseimbangan waktu mereka.

### **Beban Kerja**

Sesuai dengan jawaban yang telah diberikan responden melalui kuesioner yang disebarluaskan berkaitan dengan kinerja pegawai. Maka deskripsi dari data variabel tersebut yaitu:

**Tabel 4 Jawaban Responden Beban Kerja**

	<b>Indikator</b>	<b>SS 4</b>	<b>S 3</b>	<b>ST 2</b>	<b>STS 1</b>	<b>Total</b>	<b>Rata- Rata</b>
X2.1	Frekuensi Bobot	29 116	23 69	36 72	12 12	100 269	2.69
X2.2	Frekuensi Bobot	26 104	52 156	13 26	9 9	100 295	2.95
X2.3	Frekuensi Bobot	32 128	50 150	9 18	9 9	100 305	3.05
						<b>1246</b>	<b>3.15</b>
						<b>Tinggi</b>	

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Merajuk pada tabel 4 diatas, dapat diketahui bahwa rata-rata penilaian responden terhadap variabel beban kerja (X2) adalah sebesar 2.98 yang termasuk dalam katagori tinggi. Indikator dengan skor rata-rata nilai tertinggi adalah target yang harus di capai (X2.3) dengan nilai 3.05 menunjukkan bahwa para pegawai merasa target kerja yang diberikan masih sesuai dengan kemampuan mereka. Sementara itu, indikator dengan skor terendah kondisi pekerjaan (X2.1) dengan nilai 2.69 yang menunjukkan bahwa beberapa pegawai merasa kondisi pekerjaan beban fisik masih cukup berat dan dapat menimbulkan kelelahan.

### **Kinerja Pegawai**

Sesuai dengan jawaban yang telah diberikan responden melalui kuesioner yang disabarkan berkaitan dengan kinerja pegawai. Maka deskripsi data dari data variabel yaitu:

**Tabel 5 Jawaban Responden Kinerja Pegawai**

	<b>Indikator</b>	<b>SS 4</b>	<b>S 3</b>	<b>ST 2</b>	<b>STS 1</b>	<b>Total</b>	<b>Rata- Rata</b>
Y.1	Frekuensi Bobot	51 204	45 135	2 4	2 2	100 345	3.45
Y.2	Frekuensi Bobot	37 148	54 162	8 16	1 1	100 327	3.27
Y.3	Frekuensi	42	50	6	2	100	3.32

	Bobot	168	150	12	2	332	
Y.4	Frekuensi	40	53	6	1	100	3.32
	Bobot	160	159	12	1	332	
						1736	3.34
							Sangat Tinggi

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Merajuk pada tabel 5 diatas, dapat diketahui bahwa rata-rata penilaian responden terhadap variabel kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 3.34 yang termasuk dalam katagori sangat tinggi. Indikator dengan skor rata-rata tertinggi adalah kualitas kerja (Y.1) dengan nilai 3.45, menunjukan bahwa para pegawai mengutamakan kualitas kerja dalam bekerja dan merasa kualitas kerja yang diberikan masih sesuai dengan kemampuan mereka. Sementara itu, indikator dengan skor terendah kuantitas kerja (Y.2) dengan nilai 3.27 yang menungukan bahwa beberapa pegawai merasa kuantitas kerja yang dimiliki masih kurang.

### **Uji Instrumen Penelitian**

#### **1. Uji Validitas**

Jika ingin mengetahui apakah survei kuesiner kita valid, maka kita dapat menerapkan uji validita. Kuesioner dianggap sah dan telah memenuhi kreteria pengujian ketika sig. (2-tailed) kurang dari 0.05.

**Tabel 6** Hasil Uji Validitas Seluruh Variabel

Variabel	No. Item	Sig. (2-tailed)	Keterangan
<i>Work-Life Balance</i> (X <sub>1</sub> )	X1.1	0.000	Valid
	X1.2	0.000	Valid
	X1.3	0.000	Valid
Beban Kerja (X <sub>2</sub> )	X2.1	0.000	Valid
	X2.2	0.000	Valid
	X2.3	0.000	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0.000	Valid
	Y.2	0.000	Valid
	Y.3	0.000	Valid
	Y.4	0.000	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Keseluruhan adalah valid, dikarenakan seluruh pertanyaan tersebut memiliki nilai sig. (2-tailed) lebih kecil dari 0.05.

#### **2. Uji Reabilitas**

Jika responden terhadap kuesioner tersebut tetap stabil sepanjang waktu kita dapat mengatakan bahwa kuesioner tersebut andal. Alpha Crombach dapat digunakan untuk menetukan keandalan kuesioner dengan nilai Alpaha Crombach  $> 0.06$ .

**Tabel 7** Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Chronbach's Alpha	N of Item	Keterangan
----------	-------------------	-----------	------------

Work-Life Balance (X <sub>1</sub> )	0.744	3	Reliabel
Beban Kerja (X <sub>2</sub> )	0.731	3	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.742	4	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Dapat disimpulkan bahwa uji realibilitas di atas menunjukkan nilai Alpha Croambach lebih besar dari 0.6 ini menandakan hasil kuesioner digunakan mampu memperoleh data yang konsisten.

### **Uji Asumsi Klasik Penelitian**

#### **1. Uji Linearitas**

Proses mengambil keputusan uji linearitas menyatakan bahwa jika signifikan Deviation from Linearity lebih besar dari 0.05 maka hubungan kedua variabel tersebut dianggap linear.

**Tabel 8** Hasil Uji Linearitas

Variabel	Aniva Tabel	Sig	Keterangan
Y*X1	Deviation from Linearity	0.071	Linear
Y*X2	Deviation from Linearity	0.073	Linear

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Dapat disimpulkan bahwa tabel 8 diatas, nilai Deviation from Linearity lebih besar dari pada 0.05 maka variabel tersebut bersifat linear.

#### **2. Uji Normalitas**

Uji ini mengajukan normal apa tidaknya suatu distribusi data. Jika nilai asymp sig (2-tailed) < 0.05 disebut tidak normal sedangkan nilai asymp sig (2-tailed) > 0.05 disebut berdistribusi normal.

**Tabel 9** Hasil Uji Normalitas

<i>One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Tes</i>	
<i>Unstandardized Residual</i>	
N	100
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Diketahui pada tabel 9 nilai *p* atau asymp sig (2-tailed) terbilang 0.200. Sehingga lebih daripada tingkat signifikan 0.05 yang artinya asumsi normalitas didapatkan.

#### **3. Uji Multikolinearitas**

Tidak ada gejala multikolinearitas ditunjukkan dengan nilai VIF yang lebih kecil dari <10 atau nilai toleransi yang lebih besar dari > 0.10 sebaliknya juga berlaku jika nilai VIF yang

lebih besar dari pada  $> 10$  atau nilai toleransi yang lebih kecil dari  $< 0.10$  terdapat gejala multikolinearitas. Berikut tabel

**Tabel 10** Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Work-Life Balance (X1)	0.864	1.157	Tidak terjadi multikolinearitas
Beban Kerja (X2)	0.864	1.157	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Pada tabel 10 bisa di tarik kesimpulan dalam riset ini tak terjadi heteroskedastisitas karena nilai kedua variabel tersebut lebih dari 0.05.

#### 4. Uji Heteroskedastisitas

Manakah skor sig lebih besar daripada 0.05 bisa ditarik kesimpulan bahwasanya dalam model regresi tak terjadi gejala heteroskedastisitas begitu pula sebaliknya.

**Tabel 11** Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.073	1.140		.941	.349
	Work-Life Balance	-.189	.118	-.173	-1.609	.111
	Beban Kerja	.020	.097	-.022	.205	.838

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Pada tabel 11 bisa di tarik kesimpulan dalam riset ini tak terjadi heteroskedastisitas karena nilai kedua variabel tersebut lebih dari 0.05.

#### Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasilnya dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 12** Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficient	
		B	Std. Error
1	(Constant)	8.031	0.955
	Work-Life Balance	0.538	0.99
	Beban Kerja	0.028	0.81

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Bisa diambil persamaan guna mengetahui pengaruh *work-life balance*/keseimbangan hidup dan beban kerja terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan samarinda utara di temukan nilai sebagai berikut:

$$Y = \alpha + B1 X1 + B2 X2 + e$$

$$Y = 8.031 + 0.538 X1 + 0.28 X2 + e$$

Artinya:

1.  $\alpha = 8.031$

Konstanta makna kinerja pegawai yakni 8.031 tanpa variabel independen tanpa variabel *work-life balance* dan beban kerja.

2.  $B1 = 0.538$

Nilai koefisien untuk variabel *work-life balance* adalah sebesar 0.538 yang artinya bahwa jika *work-life balance* mengalami peningkatan satu-satu dan variabel lainnya dianggap tetap, maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0.538.

3.  $B2 = 0.028$

Nilai koefisien untuk variabel beban kerja adalah sebesar 0.028 yang artinya bahwa jika beban kerja mengalami peningkatan satu-satuan dan variabel lainnya dianggap tetap, maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0.028.

## Uji Hipotesis Penelitian

### 1. Uji t-Test (Uji Persial)

Uji t yakini pengujian secara persial, guna melakukan pengujian apakah masing-masing variabel independen membawa pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Dalam rangka probabilitas suatu kolerasi.

**Tabel 13** Hasil Uji T Persial

Model		Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig
		B	Std. Error			
1	(Constant)	8.031	.955		8.407	.000
	Work-Life Balance	.538	.099	.509	5.455	.000
	Beban Kerja	.028	.081	.032	.341	.734

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Menentukan t tabel, dengan derajat bebas  $df = n-k-1$  yakni  $100-2-1 = 97$ , maka dengan demikian t tabel pada taraf signifikan 0.05 (dua sisi)  $\alpha = 0.05$  dan derajat bebas 97 adalah sebesar 1.984 yang disebut sebagai t tabel.

#### 1) *Work-Life Balance/Keseimbangan Hidup (X<sub>1</sub>)*

Berdasarkan hasil uji t pada tabel diperoleh hasil nilai sig untuk variabel X<sub>1</sub> terhadap variabel Y adalah  $0.000 < 0.05$  dan t hitung  $5.455 > t$  tabel 1.984 artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara *work-life balance* terhadap kinerja pegawai dengan kata lain H<sub>1</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak. Dengan pengaruh yang positif.

## 2) Beban Kerja (X<sub>2</sub>)

Berdasarkan hasil uji t pada tabel diperoleh hasil nilai sig untuk variabel X<sub>2</sub> terhadap Y adalah sebesar  $0.734 > 0.05$  dan t hitung  $0.341 < t$  tabel 1.984 artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan kata lain H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>2</sub> ditolak. Dengan pengaruh yang positif.

## 2. Uji F (Uji Simultan)

Uji F ialah mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara kinerja pegawai dengan variabel *work-life balance* dan beban kerja. Terdapat pengaruh yang cukup besar jika nilai p-value kurang dari 0.05. Penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 14** Hasil Uji F Simultan

Model		F Hitung	F Tabel	Sig
1	Regression	18.077	3.09	0.000 <sup>b</sup>

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Pada tabel 14 tersebut menunjukkan hasil untuk uji f, dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 dan nilai t hitung sebesar 18.077, maka dapat disampaikan bahwa *work-life balance* dan beban kerja perpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Samarinda Utara.

## 3. Uji Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>

Tabel menampilkan hasil uji koefisien determinasi untuk penelitian yang melihat hubungan kinerja dengan *work-life balance/keseimbangan hidup* dan beban kerja di Kecamatan Samarinda Utara.

**Tabel 15** Hasil Uji Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>

Modal	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimete
1	0.521 <sup>a</sup>	0.272	0.256	1.68720

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai Model Summary uji koefisien determinasi yang didapatkan dengan nilai R Square sejumlah 0.272. Jika  $0.272 \times 100 = 27,2\%$  yang bermakna bahwasanya pengaruh *work-life balance* dan beban kerja merupakan faktor independen yang jika digabungkan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 27,2%. Sedangkan selebihnya 72,8% di pengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tak terkaji dalam riset ini.

## Isi Hasil Pembahasan

### 1. Pengaruh *Work-Life Balance* (Keseimbangan Hidup) terhadap Kinerja Pegawai

Merajuk pada analisis hipotesis pertama, penelitian ini menggunakan bahwa hasil pengujian pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja pegawai di peroleh nilai sig  $0.000 < 0.05$  dan nilai t hitung sebesar  $5.455 > t$  tabel 1.984. Berdasarkan hasil hipotesis dapat diartikan bahwa  $H_1$  diterima. Dengan demikian variabel terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *work-life balance* terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Samarinda Utara. Artinya *work-life balance* berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Begitupula sebaliknya, pegawai dengan *work-life balance* yang rendah cenderung menunjukkan kinerja yang kurang optimal.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maulani et al., (2025) yang menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pembangunan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Karawang. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja yang baik menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif dan mendukung peningkatan kinerja. Demikian pula, penelitian oleh Yunita Putri & Hadi, (2024) juga mengonfirmasi bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja tenaga Kesehatan. Pegawai yang memiliki keseimbangan yang baik terbukti menunjukkan loyalitas yang lebih tinggi serta performa kerja yang lebih optimal dibandingkan dengan mereka yang mengalami ketidak seimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

## **2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Merajuk pada analisis hipotesis kedua, penelitian ini menunjukkan bahwa pengujian pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai sig  $0.734 > 0.05$  dan dengan nilai t hitung sebesar  $0.341 < t$  tabel 1.984. Berdasarkan hipotesis dapat diartikan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_2$  ditolak. Dengan demikian variabel beban kerja tidak dapat pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Samarinda Utara. Meskipun arah hubungan antara beban kerja dan kinerja pegawai menunjukkan kecendrungan positif, namun secara statistik pengaruhnya tidak signifikan. Artinya peningkatan atau penurunan beban kerja tidak secara langsung berdampak kepada kinerja. Hal ini mengidentifikasi bahwa perubahan pada beban kerja baik peningkatan maupun penurunan tidak secara langsung mempengaruhi performa kerja pegawai. Dengan kata lain, beban kerja bukanlah variabel utama atau dominan dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai dalam konteks riset ini.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saputra & Marlius, (2023) yang menemukan bahwa beban kerja memiliki hubungan yang positif namun tidak signifikan terhadap kinerja. Hasilnya menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja tidak

selalu menurunkan kinerja selama pegawai memiliki kemampuan manajemen waktu dan dukungan organisasi yang memadai. Hal serupa juga ditemukan oleh Winoto & Perkasa, (2024) yang menyatakan bahwa beban kerja yang tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja jika individu tersebut memiliki keterampilan manajerial yang baik dalam lingkungan kerja yang mendukung. Artinya beban kerja yang tinggi belum tentu menjadi hambatan dalam mencapai kinerja jika diimbangi dengan kesepian individu dalam kondisi kerja yang mendatang.

### 3. Pengaruh *Work-Life Balance* (Keseimbangan Hidup) dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Merajuk pada analisis hipotesis ketiga, dapat disimpulkan bahwa uji simultan menunjukkan uji Anova, didapat nilai  $f$  hitung sebesar 18.077, sedangkan  $f$  tabel pada taraf signifikansi 5% ( $\alpha = 0.05$ ) dengan derajat kebebasan ( $df = n-k-1$ ) adalah 3.09. Karena  $f$  hitung  $> f$  tabel dan nilai signifikansi sebesar  $0.000 < 0.05$ , maka hipotesis alternatif ini mendukung atau  $H_3$  diterima. Artinya secara sumultan variasi *work-life balance* (keseimbangan hidup) dan beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Samarinda Utara. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun secara persial beban kerja tidak berpengaruh signifikan, namun dalam model regresi secara keseluruhan kombinasi antara *work-life balance* dan beban kerja memberikan kontribusi yang bermakna terhadap variasi kinerja pegawai. Dengan kata lain ketika kedua variabel independen dianalisis secara bersama-sama keduanya mampu menjelaskan secara signifikan perubahan dalam kinerja pegawai dengan analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) variabel independen mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 27,2%.

## 5. KESIMPULAN

Merajuk pada temuan analisis data yang sudah dilangsungkan melalui statistik serta relevan terhadap teori terdahulu. Jadi dapat disimpulkan bahwa sebagai berikut:

1. *Work-Life Balance* (Keseimbangan Hidup) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Samarinda Utara. Hal ini menunjukkan bahwa, maka semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi yang dirasakan pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang mereka tampilkan.
2. Beban Kerja memiliki pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan Samarinda Utara. Meskipun arah pengaruhnya positif, namun secara statistik tidak cukup kuat untuk menyatakan bahwa beban kerja secara langsung mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai.

3. *Work-Life Balance* (Keseimbangan Hidup) dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya ketika keduanya secara kolektif memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, berdasarkan nilai koefisien dan uji persial, *work-life balance* (keseimbangan hidup) terbukti sebagai variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Kecamatan Samarinda Utara.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Aju, I., Ratih, B., & Nurhakim, L. (2025). The influence of agile leadership, work ethic, and workload on employee performance at the Department of Population and Civil Registration in Pasuruan Regency with work-life balance. *International Journal of Economic Literature*, 3(2), 426–437.
- Ardiansyah, C. A., & Surjanti, J. (2020). Pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(4), 1211–1221. <https://doi.org/10.26740/jim.v8n4.p1211-1221>
- Asari, A. F. (2022). Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Surabaya Karimunjawa. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2001), 843–852. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/18565>
- Bakker, A. B., & de Vries, J. D. (2021). Job demands–resources theory and self-regulation: New explanations and remedies for job burnout. *Anxiety, Stress, & Coping*, 34(1), 1–21. <https://doi.org/10.1080/10615806.2020.1797695>
- Basyah, A., Adam, M., & Mukhlis. (2024). The influence of work-life balance and workload on work commitment and its impact on employee performance at Dinas PUPR Pidie. *International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM)*, 12(3), 6007–6013. <https://doi.org/10.18535/ijsrn/v12i03.em06>
- Desnirita, D., & Puriatna Sari, A. (2022). Dampak beban kerja dan prilaku cyberloafing terhadap kinerja karyawan pada PT. Dwidaya World Wide Cabang Wilayah DKI Jakarta. *Jurnal Akademi Akuntansi Indonesia Padang*, 2(1), 1–13. <https://doi.org/10.31933/jaaip.v2i1.540>
- Dwitanti, E., Murwani, F. D., & Siswanto, E. (2023). The effect of work-life balance on employee performance through work stress and workload. *International Journal of Business, Law, and Education*, 4(2), 569–586. <https://doi.org/10.56442/ijble.v4i2.211>
- Firmansyah, A. (2023). Workload and work-life balance. *International Journal of Economics and Management Research*, 2(2), 98–108. <https://doi.org/10.55606/ijemr.v2i2.99>
- Gunawan, E. F., Sudarmiatin, S., & Churiyah, M. (2024). The effect of work-life balance and compensation on employee performance through job satisfaction as an intervening variable. *International Journal of Business, Law, and Education*, 5(1), 749–764. <https://doi.org/10.56442/ijble.v5i1.478>
- I Ketut Mustika, I. M. A. R. P., & I Wayan Budi Artha. (2023). Pengaruh beban kerja dan work life balance terhadap kinerja pegawai melalui job burnout pada Biro SDM Polda Bali.

Journal of Applied Management Studies, 5(1), 39–50.  
<https://doi.org/10.51713/jamms.v5i1.104>

Mangkunegara. (2017). Evaluasi kinerja SDM. PT Refika Aditama.

Maulani, D. S., Marliani, S., & Yuliawati, J. (2025). Pengaruh work life balance dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Karawang. Jurnal Arastirma Universitas Pamulang, 5(1), 15–25.

Nurhasanah, N., Jufrizan, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh etika kerja, budaya organisasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah), 5(1), 245–261. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>

Putri, E. A. A., & Primadineska, R. W. (2023). Pengaruh beban kerja dan work life balance terhadap kinerja (studi pada pegawai DPRD Kab. Ngawi). Cakrawangsa Bisnis (STIM YKPN), 4(1), 41–54.

Rahmadani, A. N. (2020). Kepemimpinan camat dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai di Kecamatan Samarinda Utara Kota Samarinda. EJournal Ilmu Pemerintahan, 2020(2), 559–572.

Roosmawati. (2024). Kecamatan Samarinda Utara dalam angka [Samarinda Utara District in Figures].

Saputra, S. W., & Marlius, D. (2023). Pengaruh beban kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Sanjung Buana Sijunjung. Jurnal Manajemen dan Akuntansi, 1(2), 135–148.

Sen, C. (2018). Work-life balance: An overview. International Journal of Management and Social Sciences Research, 7(1), 1–6.

Steffens, K., Sutter, C., & Sülzenbrück, S. (2023). The concept of “work-life-blending”: A systematic review. Frontiers in Psychology, 14, Article 1150707. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1150707>

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>

Valery, M. B., Santati, P., & Hadjri, M. I. (2023). The influence of work-life balance on employee performance. JPIM (Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen), 8(2), 208–217. <https://doi.org/10.30736/jpim.v8i2.1601>

Winoto, S. C. N. C. R., & Perkasa, D. H. (2024). Pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UP PKB Pologadung. Revenue: Lentera Bisnis Manajemen, 2(1), 1–11. <https://doi.org/10.59422/lbm.v2i01.86>

Yunita Putri, N. H., & Hadi, H. K. (2024). Pengaruh work-life balance terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada tenaga kesehatan. Jurnal Ilmu Manajemen, 12(2), 339–349.