

Pengaruh Beban Kerja dan *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bogor

Arini Aprilia¹, Ratih Setyo Rini²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia^{1,2}

Corresponding Author: apriiaarini826@gmail.com^{1*}, ratih.rsr@bsi.ac.id²

Info Artikel

Submitted: 28 Agustus 2026

Revised: 09 September 2026

Accepted: 29 September 2026

Published: 12 Oktober 2026

Keywords: *Workload, Work-Life Balance, Employee Performance*

Kata Kunci: Beban kerja, *Work-Life Balance*, Kinerja pegawai

Abstract

This study aims to analyze the effects of workload and work-life balance on employee performance at the Secretariat of the Regional House of Representatives (DPRD) of Bogor Regency. A quantitative approach was employed with a population of 212 employees and a sample of 139 respondents determined using the Yamane formula through simple random sampling. Data were collected through observation, questionnaires, and documentation, and analyzed using IBM SPSS version 26 through validity, reliability, classical assumption, t-test, F-test, coefficient of determination, and multiple linear regression analyses. The results indicate that workload has a significant partial effect on employee performance, with a t-value of 15.044 and a significance value of $0.000 < 0.05$. Work-life balance also has a significant partial effect, with a t-value of 10.753 and a significance value of $0.000 < 0.05$. Simultaneously, workload and work-life balance significantly affect employee performance, with an F-value of 137.128 and a significance value of $0.000 < 0.05$. The Adjusted R Square value of 0.664 indicates that workload and work-life balance jointly explain 66.4% of the variation in employee performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan *work-life balance* terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bogor. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi sebanyak 212 pegawai dan sampel 139 responden yang ditentukan menggunakan rumus Yamane dengan teknik *simple random sampling*. Data dikumpulkan melalui observasi, kuesioner, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan IBM SPSS versi 26 melalui uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, uji t, uji F, koefisien determinasi, dan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t hitung 15.044 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. *Work-life balance* juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t hitung 10.753 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan, beban kerja dan *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan F hitung 137,128 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,664 menunjukkan bahwa kedua variabel menjelaskan 66,4% variasi kinerja pegawai.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

Publisher: Lembaga Penerbit Penelitian Nusantara

Pendahuluan

Kinerja pegawai merupakan salah satu aspek penting dalam menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja tidak hanya berkaitan dengan pencapaian hasil pekerjaan, tetapi juga dipengaruhi oleh karakteristik individu dan kondisi lingkungan kerja. Mangkunegara (Musyarofah et al., 2023) menjelaskan bahwa aspek personal dan kondisi lingkungan tempat kerja merupakan dua faktor yang tidak dapat dipisahkan dalam memengaruhi pencapaian tugas pegawai. Kasmir (Wijaya & Fauji, 2021) memandang kinerja sebagai hasil nyata yang dicapai serta perilaku yang ditunjukkan pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab profesional selama periode tertentu. Sejalan dengan pandangan tersebut, Afandi (Wijaya & Fauji, 2021) menjelaskan bahwa kinerja merupakan bentuk komitmen individu maupun kelompok dalam menjalankan dan mendorong aktivitas kerja agar sesuai dengan hasil yang telah direncanakan. Dengan demikian, kinerja pegawai menjadi indikator penting dalam menilai efektivitas pelaksanaan pekerjaan sekaligus pencapaian tujuan organisasi.

Salah satu faktor yang berkaitan dengan kinerja pegawai adalah beban kerja. Beban kerja mencakup berbagai kewajiban dan tugas yang harus diselesaikan oleh seseorang, baik yang bersifat fisik maupun mental. Perbedaan kemampuan dan kapasitas setiap individu menyebabkan beban kerja dapat dirasakan secara berbeda, baik dari aspek fisik, mental, maupun sosial (Mahawati et al., 2021). (Budiasa, 2021) menjelaskan bahwa beban kerja merupakan kondisi ketika tuntutan tugas yang diberikan melampaui kemampuan yang dimiliki seseorang, sehingga terdapat kesenjangan antara kapasitas kerja yang diharapkan dengan kapasitas aktual pegawai. Beban kerja yang tidak dikelola secara tepat berpotensi memengaruhi kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas dan mencapai target organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan beban kerja menjadi bagian penting dalam menciptakan kondisi kerja yang mendukung pencapaian kinerja pegawai.

Selain beban kerja, faktor lain yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja adalah *work-life balance*. Weckstein (Rahmayati, 2021) menjelaskan bahwa *work-life balance* berkaitan dengan keselarasan antara ambisi karier dengan aspek kebahagiaan, waktu luang, keluarga, dan kedekatan spiritual. Sementara itu, Delecta (Pratiwi & Fatoni, 2023) mendefinisikan *work-life balance* sebagai kemampuan seseorang untuk membagi fokus secara proporsional antara kewajiban pekerjaan, urusan domestik, dan kehidupan pribadi sehari-hari. Keseimbangan tersebut menjadi penting karena tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat mengurangi waktu dan perhatian pegawai terhadap kehidupan di luar pekerjaan. Sebaliknya, kemampuan mempertahankan keseimbangan

antara kehidupan profesional dan personal dapat membantu pegawai menjalankan peran pekerjaan secara lebih optimal.

Permasalahan mengenai beban kerja dan *work-life balance* menjadi relevan pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bogor sebagai salah satu organisasi perangkat daerah yang memiliki tanggung jawab dalam penyelenggaraan administrasi, keuangan, dan koordinasi. Dalam pelaksanaan tugasnya, organisasi terdiri atas beberapa bagian, subbagian, serta kelompok jabatan yang memiliki fungsi sesuai dengan bidang masing-masing. Pelaksanaan tugas antarbagiannya membutuhkan koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi agar kegiatan organisasi dapat berjalan secara efektif dan efisien. Karakteristik pekerjaan tersebut menyebabkan pegawai menghadapi tuntutan pekerjaan yang kompleks dan beragam.

Berdasarkan observasi awal, pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Bogor menghadapi beban kerja yang relatif tinggi yang ditandai dengan banyaknya tugas dan jadwal kegiatan yang tidak selalu dapat diprediksi. Selain pekerjaan administratif dan kegiatan rutin, pegawai juga harus menghadapi agenda yang bersifat mendadak, seperti survei, inspeksi mendadak (sidak), dan kunjungan kerja. Kondisi tersebut menuntut pegawai untuk mampu beradaptasi dengan perubahan agenda dan menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang tersedia. Di satu sisi, situasi kerja yang dinamis dapat menjadi tantangan dalam mempertahankan *work-life balance* karena tuntutan pekerjaan berpotensi mengurangi waktu pegawai untuk menjalankan aktivitas personal dan keluarga. Di sisi lain, tuntutan profesionalisme mendorong pegawai untuk meningkatkan kapasitas dan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi tersebut menunjukkan pentingnya keseimbangan antara pengelolaan tuntutan pekerjaan dan pemenuhan kebutuhan kehidupan personal dalam mendukung kinerja pegawai.

Hubungan antara beban kerja, *work-life balance*, dan kinerja pegawai juga masih menunjukkan ketidakkonsistenan hasil penelitian terdahulu. (Nisa, 2025), melalui penelitian pada Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Administrasi Jakarta Pusat, menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, hasil berbeda ditunjukkan oleh (Maulani et al., 2025) pada BKPSDM Kabupaten Karawang yang menemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan temuan tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara beban kerja dan kinerja dapat menghasilkan kesimpulan yang berbeda pada konteks organisasi dan karakteristik pekerjaan yang berbeda.

Ketidakkonsistenan juga ditemukan pada hubungan antara *work-life balance* dan kinerja pegawai. (Zannah & Nasution, 2025) dalam penelitian pada Sekretariat DPRD Kabupaten Deli Serdang menemukan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya, penelitian (Devi et al., 2025) pada CV. Megah Offset Mandiri Jember menunjukkan bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan adanya *research gap* yang perlu diuji kembali, khususnya pada organisasi dengan karakteristik pekerjaan yang dinamis dan agenda yang dapat berubah secara mendadak.

Berdasarkan fenomena dan kesenjangan hasil penelitian terdahulu tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk memperoleh bukti empiris mengenai keterkaitan beban kerja dan *work-life balance* dengan kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bogor. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja dan *work-life balance* terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan pertimbangan bagi Sekretariat DPRD Kabupaten Bogor dalam mengoptimalkan pengelolaan beban kerja dan keseimbangan kehidupan kerja guna mendukung peningkatan kinerja pegawai.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji pengaruh Beban Kerja dan *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bogor. Populasi penelitian terdiri atas 212 pegawai berdasarkan rekapitulasi data periode April–Juni 2026. Sampel ditentukan menggunakan rumus Yamane dengan tingkat kesalahan 5% dan teknik *simple random sampling*, sehingga diperoleh 139 responden. Variabel penelitian terdiri atas Beban Kerja (X1), *Work-Life Balance* (X2), dan Kinerja Pegawai (Y), yang seluruhnya diukur menggunakan kuesioner dengan skala Likert 1–5. Beban Kerja diukur melalui indikator kondisi pekerjaan, penggunaan waktu, dan target yang harus dicapai; *Work-Life Balance* melalui *time balance*, *involvement balance*, dan *satisfaction balance*; sedangkan Kinerja Pegawai melalui kualitas, kuantitas, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif. Data dikumpulkan melalui observasi, kuesioner, dan studi dokumentasi. Analisis data dilakukan menggunakan IBM SPSS versi 26 yang meliputi uji validitas, reliabilitas, normalitas, heteroskedastisitas, multikolinearitas, linearitas, uji t, uji F, koefisien determinasi, dan regresi linear berganda. Uji hipotesis menggunakan tingkat signifikansi 5% ($\alpha =$

0,05), sedangkan analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh Beban Kerja dan *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Penelitian ini menganalisis pengaruh Beban Kerja (X1) dan *Work-Life Balance* (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bogor. Sebanyak 139 responden dilibatkan dalam penelitian dan data dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan skala Likert. Analisis data dilakukan menggunakan IBM SPSS versi 26 melalui uji kualitas data, uji asumsi klasik, pengujian hipotesis, koefisien determinasi, dan analisis regresi linear berganda.

1. Uji Kualitas Data

1.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap butir pernyataan dalam instrumen mampu mengukur konstruk penelitian secara tepat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai *r* hitung dengan *r* tabel. Dengan jumlah responden 139 orang, nilai *r* tabel yang digunakan adalah 0,1666. Item dinyatakan valid apabila *r* hitung > *r* tabel.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X1)

Variabel	Item	<i>r</i> hitung	<i>r</i> tabel	Keterangan
Beban Kerja (X1)	X1.1	0,679	0,1666	Valid
	X1.2	0,708	0,1666	Valid
	X1.3	0,591	0,1666	Valid
	X1.4	0,568	0,1666	Valid
	X1.5	0,705	0,1666	Valid
	X1.6	0,617	0,1666	Valid
	X1.7	0,569	0,1666	Valid

Sumber: Output SPSS, diolah peneliti, 2026.

Seluruh butir pada variabel Beban Kerja memiliki nilai *r* hitung antara 0,568–0,708, yang seluruhnya lebih besar daripada *r* tabel 0,1666. Dengan demikian, tujuh butir pernyataan variabel Beban Kerja dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Work-Life Balance (X2)

Variabel	Item	<i>r</i> hitung	<i>r</i> tabel	Keterangan
----------	------	-----------------	----------------	------------

Work-Life Balance (X2)	X2.1	0,652	0,1666	Valid
	X2.2	0,684	0,1666	Valid
	X2.3	0,597	0,1666	Valid
	X2.4	0,553	0,1666	Valid
	X2.5	0,727	0,1666	Valid
	X2.6	0,556	0,1666	Valid

Sumber: Output SPSS, diolah peneliti, 2026.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item variabel *Work-Life Balance* memiliki *r* hitung lebih besar daripada *r* tabel 0,1666. Nilai *r* hitung berkisar antara 0,553–0,727 sehingga seluruh enam item dinyatakan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Item	<i>r</i> hitung	<i>r</i> tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,691	0,1666	Valid
	Y.2	0,624	0,1666	Valid
	Y.3	0,588	0,1666	Valid
	Y.4	0,609	0,1666	Valid
	Y.5	0,700	0,1666	Valid
	Y.6	0,698	0,1666	Valid
	Y.7	0,614	0,1666	Valid
	Y.8	0,669	0,1666	Valid
	Y.9	0,626	0,1666	Valid
	Y.10	0,592	0,1666	Valid
	Y.11	0,640	0,1666	Valid
	Y.12	0,765	0,1666	Valid

Sumber: Output SPSS, diolah peneliti, 2026.

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh 12 item variabel Kinerja Pegawai mempunyai *r* hitung lebih besar daripada *r* tabel 0,1666. Nilai korelasi item berada pada rentang 0,588–0,765. Dengan demikian, seluruh item pengukuran Kinerja Pegawai dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam analisis selanjutnya.

Secara keseluruhan, hasil uji validitas menunjukkan bahwa 25 item instrumen penelitian, yang terdiri atas tujuh item Beban Kerja, enam item *Work-Life Balance*, dan 12 item Kinerja Pegawai, memenuhi kriteria validitas. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa instrumen memiliki kemampuan

yang memadai dalam merepresentasikan konstruk yang diteliti.

1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi instrumen dalam mengukur variabel penelitian. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Batas	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,745	0,60	Reliabel
Work-Life Balance (X2)	0,695	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,877	0,60	Reliabel

Sumber: Output SPSS, diolah peneliti, 2026.

Nilai Cronbach's Alpha seluruh variabel lebih besar daripada 0,60. Variabel Beban Kerja memperoleh nilai 0,745, *Work-Life Balance* sebesar 0,695, dan Kinerja Pegawai sebesar 0,877. Nilai tersebut menunjukkan bahwa instrumen memiliki konsistensi internal yang memadai. Dengan demikian, instrumen dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

2. Uji Asumsi Klasik

2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan terhadap nilai residual menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan pendekatan *Monte Carlo*. Data dinyatakan memenuhi asumsi normalitas apabila nilai signifikansi > 0,05.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas Monte Carlo

Parameter	Unstandardized Residual
N	139
Mean	0,0000000
Std. Deviation	2,85216560
Absolute	0,099
Positive	0,099
Negative	-0,059
Test Statistic	0,099
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,002
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	0,123
99% CI Lower Bound	0,114
99% CI Upper Bound	0,131

Sumber: Output SPSS, 2026.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai **Monte Carlo Sig. sebesar 0,123**, lebih besar daripada 0,05. Dengan demikian, berdasarkan pendekatan *Monte Carlo*, residual penelitian dinyatakan berdistribusi normal. Hasil tersebut juga diperkuat oleh grafik P-P Plot yang menunjukkan titik-titik residual cenderung mengikuti garis diagonal.

2.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan metode **Glejser** dengan meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen.

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
Constant	-2,045E-16	2,337	0,000	0,000	1,000	–	–
Beban Kerja (X1)	0,000	0,097	0,000	0,000	1,000	0,575	1,740
Work-Life Balance (X2)	0,000	0,105	0,000	0,000	1,000	0,575	1,740

Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Output SPSS, 2026.

Nilai signifikansi variabel Beban Kerja dan *Work-Life Balance* masing-masing sebesar 1,000, yang lebih besar daripada 0,05. Dengan demikian, berdasarkan uji *Glejser* tidak ditemukan indikasi heteroskedastisitas. Hasil tersebut konsisten dengan *scatterplot* yang menunjukkan persebaran titik residual secara acak di sekitar sumbu nol tanpa membentuk pola tertentu.

2.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Model dinyatakan tidak mengalami multikolinearitas apabila *Tolerance* > 0,10 dan VIF < 10.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
Constant	14,126	2,337	–	6,044	0,000	–	–
Beban Kerja (X1)	0,905	0,097	0,606	9,299	0,000	0,575	1,740
Work-Life Balance (X2)	0,453	0,105	0,282	4,325	0,000	0,575	1,740

Sumber: Output SPSS, 2026.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Beban Kerja dan *Work-Life Balance* masing-masing mempunyai nilai *Tolerance* sebesar 0,575 dan VIF sebesar 1,740. Nilai tersebut memenuhi kriteria *Tolerance* > 0,10 dan VIF < 10. Oleh karena itu, model regresi tidak menunjukkan adanya gejala

multikolinearitas antarvariabel independen.

2.4 Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan dengan metode *Test for Linearity* untuk mengetahui pola hubungan antara masing-masing variabel independen dengan Kinerja Pegawai.

Tabel 8. Hasil Uji Linearitas Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Sumber Variasi	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups (Combined)	2.395,939	14	171,138	21,425	0,000
Linearity	2.109,447	1	2.109,447	264,078	0,000
Deviation from Linearity	286,492	13	22,038	2,759	0,002
Within Groups	990,507	124	7,988	—	—
Total	3.386,446	138	—	—	—

Sumber: Output SPSS, 2026.

Nilai signifikansi pada baris *Linearity* sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga berdasarkan kriteria yang digunakan dalam penelitian, hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Pegawai dinyatakan linear dan signifikan.

Tabel 9. Hasil Uji Linearitas Work-Life Balance terhadap Kinerja Pegawai

Sumber Variasi	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups (Combined)	2.076,132	14	148,295	14,034	0,000
Linearity	1.549,989	1	1.549,989	146,681	0,000
Deviation from Linearity	526,143	13	40,473	3,830	0,000
Within Groups	1.310,314	124	10,567	—	—
Total	3.386,446	138	—	—	—

Sumber: Output SPSS, 2026.

Nilai signifikansi pada baris *Linearity* sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga berdasarkan kriteria yang digunakan penelitian, *Work-Life Balance* mempunyai hubungan linear dengan Kinerja Pegawai.

3. Pengujian Hipotesis

3.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap Kinerja Pegawai secara parsial. Dengan $n = 139$ dan jumlah variabel independen sebanyak dua, diperoleh $df = 136$ sehingga t tabel sebesar 1,97756.

Tabel 10. Hasil Uji t Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Model	B	Std. Error	Beta	t hitung	Sig.
Constant	17,342	2,355	–	7,365	0,000
Beban Kerja (X1)	1,179	0,078	0,789	15,044	0,000

Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS, 2026.

Nilai t hitung sebesar $15,044 > 1,97756$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H01 ditolak dan Ha1 diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 11. Hasil Uji t Work-Life Balance terhadap Kinerja Pegawai

Model	B	Std. Error	Beta	t hitung	Sig.
Constant	25,144	2,567	–	9,794	0,000
Work-Life Balance (X2)	1,089	0,101	0,677	10,753	0,000

Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS, 2026.

Nilai t hitung sebesar $10,753 > 1,97756$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H02 ditolak dan Ha2 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

3.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja dan *Work-Life Balance* secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai. Dengan $df_2 = 136$, diperoleh F tabel sebesar 3,06.

Tabel 12. Hasil Uji F Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F hitung	Sig.
Regression	2.263,837	2	1.131,918	137,128	0,000
Residual	1.122,609	136	8,254	–	–
Total	3.386,446	138	–	–	–

Sumber: Output SPSS, 2026.

Nilai F hitung sebesar $137,128 > 3,06$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H03 ditolak dan Ha3 diterima. Hasil tersebut membuktikan bahwa Beban Kerja dan *Work-Life Balance* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

4. Uji Koefisien Determinasi

4.1 Koefisien Determinasi Parsial

Koefisien determinasi parsial digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi masing-masing variabel independen terhadap Kinerja Pegawai. Dalam penelitian ini, kontribusi dihitung dari perkalian *Standardized Coefficients Beta* $\times$ *Zero-order*.

Tabel 13. Koefisien Determinasi Parsial

Variabel	Standardized Beta	Zero-order	Perhitungan	Kontribusi
Beban Kerja (X1)	0,606	0,789	$0,606 \times 0,789$	47,8%
Work-Life Balance (X2)	0,282	0,677	$0,282 \times 0,677$	19,0%
Total	—	—	—	66,8%

Sumber: Diolah peneliti, 2026.

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa Beban Kerja memberikan kontribusi sebesar 47,8%, sedangkan *Work-Life Balance* memberikan kontribusi sebesar 19,0%. Dengan demikian, berdasarkan perhitungan kontribusi parsial dalam penelitian ini, Beban Kerja memiliki kontribusi yang lebih besar terhadap variasi Kinerja Pegawai dibandingkan *Work-Life Balance*.

4.2 Koefisien Determinasi Simultan

Tabel 14. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of Estimate
1	0,818	0,668	0,664	2,873

Predictors: Constant, Work-Life Balance, Beban Kerja

Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS, 2026.

Nilai *R Square* sebesar 0,668 menunjukkan bahwa Beban Kerja dan *Work-Life Balance* secara bersama-sama memiliki hubungan yang kuat dengan Kinerja Pegawai. Sementara itu, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,664 menunjukkan bahwa 66,4% variasi Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh Beban Kerja dan *Work-Life Balance*. Adapun 33,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

5. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh Beban Kerja dan *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai secara simultan.

Tabel 15. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Constant	14,126	2,337	—	6,044	0,000
Beban Kerja (X1)	0,905	0,097	0,606	9,299	0,000
Work-Life Balance (X2)	0,453	0,105	0,282	4,325	0,000

Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS, 2026.

Berdasarkan nilai koefisien regresi tersebut, persamaan regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 14,126 + 0,905X1 + 0,453X2 + e$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa konstanta sebesar 14,126 berarti ketika Beban Kerja dan *Work-Life Balance* dianggap konstan pada nilai nol, Kinerja Pegawai diprediksi sebesar 14,126. Koefisien Beban Kerja sebesar 0,905 menunjukkan arah hubungan positif, sehingga peningkatan satu satuan Beban Kerja dalam model dikaitkan dengan peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 0,905 satuan, dengan variabel lain dianggap konstan. Sementara itu, koefisien *Work-Life Balance* sebesar 0,453 menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan *Work-Life Balance* dikaitkan dengan peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 0,453 satuan.

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Pada pengujian parsial, diperoleh nilai t hitung sebesar 15,044 dengan signifikansi 0,000, sedangkan koefisien regresi sebesar 0,905 menunjukkan arah pengaruh positif. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa semakin mampu pegawai menghadapi dan menyelesaikan tuntutan pekerjaan yang diberikan, semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan.

Temuan tersebut relevan dengan kondisi kerja di Sekretariat DPRD Kabupaten Bogor yang memiliki karakteristik pekerjaan dinamis dan kompleks. Pegawai tidak hanya menghadapi pekerjaan administratif rutin, tetapi juga perubahan jadwal rapat, kunjungan kerja, inspeksi mendadak, serta agenda kedinasan yang dapat berubah sewaktu-waktu. Kondisi tersebut menuntut kemampuan adaptasi, pengelolaan waktu, dan penyelesaian pekerjaan secara efektif. Fenomena mengenai tingginya tuntutan pekerjaan dan agenda yang tidak selalu dapat diprediksi juga menjadi salah satu dasar penelitian ini.

Dalam perspektif *Job Demands-Resources (JD-R) Theory*, tuntutan pekerjaan tidak selalu menghasilkan konsekuensi negatif. Beban kerja dapat menjadi *challenge stressor* ketika tuntutan pekerjaan disertai target yang realistis, prosedur kerja yang jelas, serta sumber daya yang mendukung. Dengan kondisi tersebut, tuntutan pekerjaan dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan konsentrasi, tanggung jawab, dan kemampuan menyelesaikan pekerjaan. Pembahasan dalam skripsi juga mengaitkan hasil ini dengan kondisi pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Bogor yang bekerja dalam ritme yang dinamis namun didukung oleh profesionalisme dan SOP.

Hasil penelitian ini juga memperkuat temuan (Nisa, 2025) yang dalam kajian terdahulu menemukan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Namun, temuan ini berbeda dengan (Maulani et al., 2025) yang menemukan pengaruh negatif dan tidak signifikan. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa dampak Beban Kerja dapat dipengaruhi oleh karakteristik organisasi, mekanisme pembagian tugas, sumber daya kerja, serta kemampuan pegawai dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. *Research gap* tersebut menjadi salah satu alasan penting dilakukannya pengujian pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bogor.

Dengan demikian, peningkatan kinerja tidak semata-mata dilakukan dengan mengurangi pekerjaan, tetapi juga melalui pengelolaan beban kerja secara proporsional, pemerataan tugas, penyesuaian target, serta penyediaan dukungan ketika terjadi peningkatan intensitas pekerjaan.

Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil uji parsial menghasilkan *t* hitung sebesar 10,753, lebih besar daripada *t* tabel 1,97756, dengan nilai signifikansi 0,000. Koefisien regresi sebesar 0,453 menunjukkan arah pengaruh positif. Artinya, semakin baik kemampuan pegawai dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan personal, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan.

Temuan tersebut dapat dijelaskan melalui konsep *Work-Family Enrichment Theory*, yang memandang bahwa pengalaman positif dalam satu domain kehidupan dapat memberikan manfaat terhadap domain lainnya. Pegawai yang mampu mengelola waktu, keterlibatan, dan kepuasan antara pekerjaan dan kehidupan personal cenderung memiliki kondisi psikologis yang lebih baik untuk menjalankan tugas pekerjaan.

Dalam penelitian ini, *Work-Life Balance* diukur melalui tiga aspek, yaitu *time balance*,

involvement balance, dan *satisfaction balance*. *Time balance* berkaitan dengan keseimbangan alokasi waktu untuk pekerjaan dan kehidupan keluarga, *involvement balance* berkaitan dengan keseimbangan keterlibatan dan fokus dalam kedua domain, sedangkan *satisfaction balance* berkaitan dengan keseimbangan kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan.

Hasil ini memiliki relevansi khusus dengan karakteristik pekerjaan pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Bogor. Ritme kerja yang dinamis dan keberadaan agenda kedinasan yang dapat muncul secara mendadak berpotensi memperpanjang keterlibatan pegawai dalam urusan pekerjaan. Apabila tuntutan tersebut tidak diimbangi dengan kesempatan yang memadai untuk memenuhi kebutuhan personal dan keluarga, pegawai dapat mengalami kelelahan yang pada akhirnya berpotensi mengganggu performa kerja.

Sebaliknya, keseimbangan kehidupan kerja memungkinkan pegawai memperoleh waktu pemulihan yang memadai sehingga dapat kembali bekerja dengan kondisi psikologis yang lebih baik. Dengan demikian, kebijakan organisasi yang memberikan ruang bagi pegawai untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan personal dapat menjadi salah satu strategi dalam mempertahankan kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Zannah & Nasution, 2025) yang menemukan pengaruh positif dan signifikan *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai. Di sisi lain, hasil penelitian berbeda dengan (Devi et al., 2025) yang menemukan bahwa *Work-Life Balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Perbedaan hasil tersebut memperlihatkan bahwa hubungan *Work-Life Balance* dan kinerja dapat bergantung pada konteks organisasi serta karakteristik pekerjaan masing-masing pegawai.

Pengaruh Beban Kerja dan *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa Beban Kerja dan *Work-Life Balance* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Nilai F hitung sebesar 137,128 lebih besar daripada F tabel sebesar 3,06 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, kedua variabel independen secara simultan mampu menjelaskan perubahan Kinerja Pegawai.

Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,664 menunjukkan bahwa Beban Kerja dan *Work-Life Balance* secara simultan mampu menjelaskan 66,4% variasi Kinerja Pegawai, sedangkan 33,6% lainnya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.

Temuan tersebut memperlihatkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil dari interaksi

antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan pegawai menjaga keseimbangan kehidupan. Beban kerja yang dikelola secara tepat dapat mendorong pegawai untuk bekerja secara produktif, sedangkan *Work-Life Balance* yang baik menyediakan kondisi psikologis dan waktu pemulihan yang mendukung keberlanjutan performa kerja.

Secara substantif, hasil tersebut penting bagi Sekretariat DPRD Kabupaten Bogor karena karakteristik pekerjaan yang dinamis menuntut organisasi untuk tidak hanya berorientasi pada pencapaian target, tetapi juga memperhatikan kapasitas pegawai. Pengelolaan beban kerja, pemerataan tugas, dukungan pada periode agenda padat, serta pembatasan tuntutan pekerjaan di luar jam kerja dapat menjadi bagian dari strategi manajemen sumber daya manusia. Implikasi tersebut juga telah ditekankan dalam pembahasan skripsi, terutama mengenai perlunya pengelolaan volume tugas dan pemberian waktu istirahat setelah agenda kedewanan yang padat.

Dengan demikian, peningkatan Kinerja Pegawai sebaiknya dilakukan melalui pendekatan yang terintegrasi. Organisasi perlu memastikan bahwa target pekerjaan tetap realistis, distribusi pekerjaan proporsional, serta pegawai memiliki kesempatan yang memadai untuk menjaga keseimbangan kehidupan personal dan profesional.

Ringkasan hasil pengujian

Tabel 16. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pengujian	Hasil	Keputusan
H1: Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai	$t = 15,044$; Sig. = 0,000	Positif dan signifikan	Diterima
H2: Work-Life Balance berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai	$t = 10,753$; Sig. = 0,000	Positif dan signifikan	Diterima
H3: Beban Kerja dan Work-Life Balance berpengaruh simultan terhadap Kinerja Pegawai	$F = 137,128$; Sig. = 0,000	Signifikan	Diterima

Sumber: Diolah berdasarkan output SPSS, 2026.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel independen memiliki peran penting dalam menjelaskan Kinerja Pegawai. Beban Kerja memiliki kontribusi parsial sebesar 47,8%, sedangkan *Work-Life Balance* sebesar 19,0%, sementara secara simultan kedua variabel menjelaskan 66,4% variasi Kinerja Pegawai berdasarkan *Adjusted R Square*.

SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa Beban Kerja dan *Work-Life Balance* merupakan faktor yang berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bogor. Secara parsial, Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, demikian pula *Work-Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Secara simultan, kedua variabel tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Model penelitian mampu menjelaskan 66,4% variasi Kinerja Pegawai, sedangkan 33,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Temuan ini menunjukkan pentingnya pengelolaan tuntutan pekerjaan secara proporsional dan penciptaan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan personal sebagai bagian dari upaya peningkatan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriliani, L. N., Sutrisna, A., & Aisyah, A. K. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Dan Pertanahan Ciamis. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 1(4), 258–273. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v1i4.226>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Boboy, C. G., Fanggidae, R. E., Nafie, R. E. I., & Maak, C. S. (2026). PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MEGA FINANCE CABANG KOTA KUPANG. *GLORY Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 7(1), 1–14. <https://doi.org/10.70581/glory.v7i1.22791>
- Budiasa. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. CV. Pena Persada.
- Devi, I. C., Dewi, I. P., & Umamy, S. H. (2025). Pengaruh work life balance dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Megah Offset Mandiri Jember. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 7(2), 421–431. <https://doi.org/10.36985/ahnt3y82>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76. <https://doi.org/10.2307/258214>
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When Work And Family Are Allies: A Theory Of Work-Family Enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72–92. <https://doi.org/10.5465/amr.2006.19379625>

- Khafid, A., & Khoirunisa, N. (2025). Pengaruh Lingkungan kerja, Kepuasan kerja dan Beban kerja terhadap Kinerja Karyawan (Departemen Sewing PT. TPINC JAKARTA). *Jurnal Doktor Manajemen (JDM)*, 8(1), 28–37. <https://doi.org/10.22441/jdm.v8i1.33175>
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyatinur, Q., Sesilia, A. P., Mayasari, I., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021). *Analisis beban kerja dan produktivitas kerja*. Yayasan Kita Menulis.
- 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*, 5(1), 15–25. <https://doi.org/10.32493/jaras.v5i1.44200>
- McDonald, P., Brown, K., & Bradley, L. (2005). Explanations for the provision-utilisation gap in work-life policy. *Women in Management Review*, 20(1), 37–55. <https://doi.org/10.1108/09649420510579568>
- Musyarofah, A., Gunistiyo, G., & Jalil, M. (2023). Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Mediator Reward dan Kepemimpinan Spiritual. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 1(2), 211–223. <https://doi.org/10.47709/jebma.v1i3.2645>
- Nisa. (2025). PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SUKU DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA ADMINISTRASI JAKARTA PUSAT: Studi Kasus Pada SUKU DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA ADMINISTRASI JAKARTA PUSAT. *Jurnal Manajemen*, 11(1), 71–85. <https://doi.org/10.54964/manajemen.v11i1.522>
- Pratiwi, J. A., & Fatoni, F. (2023). PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 432–444. <https://doi.org/10.26740/jim.v11n2.p432-444>
- Putu Aditya Parodya, Nengah Landra, & Ni Made Dwi Puspitawati. (2022). PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT, KEDISIPLINAN DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PERBEKEL DESA SUMERTA KAJA DENPASAR TIMUR. *EMAS*, 3(7), 230–246. <https://doi.org/10.36733/emas.v3i7.4204>
- Rahmayati, T. E. (2021). Keseimbangan Kerja dan Kehidupan (Work Life Balanced) Pada Wanita

- Bekerja. *Juripol*, 4(2), 129–141. <https://doi.org/10.33395/juripol.v4i2.11098>
- Sefna Efrideyesa Use & Pemilia Sulistyowati. (2025). Pengaruh Work-Life Balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Buana Samudra Lestari. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata Dan Perhotelan*, 4(1), 303–331. <https://doi.org/10.55606/jempper.v4i1.5490>
- Wijaya, D. W. E., & Fauji, D. A. S. (2021). Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, 1(2), 84–94. <https://doi.org/10.54957/jolas.v1i2.103>
- Zannah & Nasution. (2025). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Deli Serdang. *Observasi : Jurnal Publikasi Ilmu Psikologi*, 3(4), 85–103. <https://doi.org/10.61132/observasi.v3i4.1856>