

Pengaruh Work Life Balance Terhadap Beban Kerja Pegawai Di Kecamatan Cipeundeuy Kabupaten Bandung Barat

¹Pitri Kusmiyatmi, ²Riyan Hadithya
^{1,2}Universitas Teknologi Digital

Alamat Surat

Email: pitri11211178@digitechuniversity.ac.id*, riyanhadithya@digitechuniversity.ac.id

Article History:

Diajukan: 16 Juli 2025; Direvisi: 4 Agustus 2025; Accepted: 4 April 2026

ABSTRAK

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran strategis dalam mendukung keberhasilan organisasi, termasuk dalam pelayanan publik. Kualitas SDM sangat mempengaruhi efektivitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Dalam kaitannya dengan hal tersebut, Kecamatan Cipeundeuy, telah menunjukkan upaya serius dalam meningkatkan mutu pelayanan publik melalui pendekatan manajemen SDM yang adaptif, salah satunya melalui penerapan work life balance untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi pegawai. Namun, beban kerja yang tinggi masih menjadi tantangan, sehingga diperlukan evaluasi terhadap distribusi tugas dan sistem kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan kondisi work life balance serta beban kerja pegawai, dan menganalisis pengaruh work life balance terhadap beban kerja di Kecamatan Cipeundeuy. Metode yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif dengan teknik sampel jenuh. Analisis data dilakukan menggunakan software SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis diterima yakni terdapat pengaruh signifikan work life balance terhadap beban kerja pegawai.

Kata kunci: Sumber Daya Manusia, Pelayanan Publik, Work Life Balance, Beban Kerja, Kecamatan Cipeundeuy.

ABSTRACT

Human Resources (HR) have a strategic role in supporting the success of an organization, including in public services. The quality of HR greatly influences the effectiveness of services provided to the community. Related to this, Cipeundeuy District, West Bandung Regency, as one of the front lines in the regional government system, has shown serious efforts in improving the quality of public services through an adaptive HR management approach, one of which is through the implementation of Work Life Balance to maintain a balance between work and personal life of employees. However, the high workload is still a challenge, so an evaluation of the distribution of tasks and work systems is needed. This study aims to describe the conditions of Work Life Balance and employee workload, and analyze the effect of Work Life Balance on workload in Cipeundeuy District. The method used is quantitative descriptive with saturated sample technique. Data analysis was carried out using SPSS software version 27. The results of the study showed that the potential received was that there was a significant effect of work life balance on employee workload.

Keywords: Human Resources, Public Services, Work Life Balance, Workload, Cipeundeuy Sub-District.

1. PENDAHULUAN

Tingkat keberhasilan sebuah organisasi sangat ditentukan oleh mutu sumber daya manusia nya. SDM yang kompeten tidak hanya meningkatkan produktivitas dan efisiensi, tetapi juga berkontribusi

terhadap budaya organisasi dan kinerja institusi. Pengelolaan SDM yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen pegawai terhadap organisasi. Karena itu, pengembangan SDM menjadi prioritas strategis, baik di sektor publik maupun swasta (Darmawan et al., 2023).

SDM memiliki keunikan tersendiri karena melibatkan aspek rasio, rasa, dan karsa (Paleni et al., 2020). Dalam konteks pelayanan publik, SDM yang profesional menjadi kunci dalam mewujudkan layanan yang andal, cepat, dan adaptif terhadap teknologi. Indikator kualitas SDM meliputi fleksibilitas, penguasaan teknologi, kepemimpinan, kerja sama, dan integritas.

Kecamatan, sebagai entitas administratif di tingkat kota/kabupaten, berperan strategis dalam pembangunan dan pelayanan masyarakat. Salah satu contohnya adalah Kecamatan Cipeundeuy di Kabupaten Bandung Barat yang melayani 87.376 jiwa di 12 desa (BPS, 2023). Sayangnya, keterbatasan SDM berdampak pada tingginya beban kerja dan terganggunya pelayanan.

Permasalahan ini menyebabkan adanya ketimpangan antara aktivitas pekerjaan dan kehidupan personal para pegawai. *Work life balance* merujuk pada kapasitas individu dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya, (ILO, 2022; BPS, 2023). Kondisi tidak seimbang tersebut berpotensi menyebabkan stres, kelelahan secara emosional, serta penurunan kualitas hidup dan produktivitas kerja.

Berdasarkan wawancara dengan Kepala Subbagian Umum dan Personalia, diketahui bahwa Kecamatan Cipeundeuy telah menerapkan berbagai kebijakan penunjang *work life balance*, seperti pengaturan jam kerja, pelarangan lembur, cuti berbayar, dan kegiatan pembinaan pegawai. Namun demikian, masalah kekurangan SDM tetap menyebabkan beban kerja tinggi.

Beban kerja didefinisikan sebagai akumulasi tugas dalam periode tertentu, baik dari sisi kuantitas maupun kualitas (Yutikasari & Santoso, 2024; Triana Nurshoimah et al., 2023). Beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan kepuasan, meningkatkan stres, dan memengaruhi kualitas pelayanan publik.

Penelitian sebelumnya oleh Purwati (2016) dan Minata et al. (2024) menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap beban kerja dan kinerja pegawai. Berdasarkan paparan tersebut, penulis tertarik meneliti "**Pengaruh Work Life Balance terhadap Beban Kerja Pegawai Kecamatan Cipeundeuy Kabupaten Bandung Barat**".

Mengacu pada uraian latar belakang di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. "Bagaimana gambaran *work life balance* di Kecamatan Cipeundeuy?"
2. "Bagaimana gambaran beban kerja di Kecamatan Cipeundeuy?"
3. "Seberapa besar pengaruh *work life balance* terhadap beban kerja pegawai di Kecamatan Cipeundeuy?"

Dari perumusan masalah yang telah disampaikan, dapat ditarik Kesimpulan mengenai tujuan penelitian ini, yaitu:

1. "Mengetahui Gambaran *work life balance* di Kecamatan Cipeundeuy."
2. "Mengetahui Gambaran beban kerja di Kecamatan Cipeundeuy."
3. "Mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap beban kerja pegawai di Kecamatan Cipeundeuy."

2. METODE

Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif, penelitian ini berusaha memberikan gambaran yang terstruktur dan realistis mengenai beban kerja dan kondisi *work life balance* yang dialami oleh para pegawai di Kecamatan Cipeundeuy. Partisipan dalam penelitian ini dipilih melalui proses pemberian kuesioner secara acak. Dengan "*work life balance*" sebagai variabel independen dan beban kerja sebagai variabel dependen, indikator dari masing-masing variabel digunakan untuk menyusun kuesioner.

Populasi penelitian ini adalah 35 orang; karena jumlahnya kurang dari 100, maka pendekatan sampel jenuh digunakan untuk pengambilan sampel.

Seluruh peserta penelitian diminta untuk mengisi kuesioner yang diberikan kepada mereka secara langsung. Skala Likert digunakan untuk mengukur tingkat persepsi dari setiap pernyataan dalam indikator variabel dalam kuesioner tertutup ini. Setelah proses pengumpulan data selesai, tahap berikutnya adalah menganalisis data secara kuantitatif.

Pengolahan data dilakukan dengan memanfaatkan aplikasi SPSS versi 27 sebagai alat bantu. Tahapan analisis dimulai dengan pengujian validitas serta reliabilitas, lalu dilanjutkan dengan analisis deskriptif dan pengujian hipotesis. Oleh karena itu, penelitian ini menerapkan analisis deskriptif guna menggambarkan karakteristik variabel, serta analisis regresi linear seserhana untuk mengetahui sejauh mana pengaruh “*work life balance*” terhadap beban kerja pegawai di Kecamatan Cipeundeuy.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Analisis Deskriptif

a. Gambaran umum variabel X

Hasil pernyataan mengenai variabel “*work life balance*” memiliki skor sebesar 1317 dengan nilai rata – rata 146,33. Sehingga dapat dinyatakan bahwa *work life balance* di Kecamatan Cipeundeuy termasuk dalam kategori Tinggi.

b. Gambaran umum variabel Y

Hasil pernyataan mengenai variabel Beban Kerja memiliki skor sebesar 3054 dengan nilai rata – rata 145,43. Sehingga dapat dinyatakan bahwa Beban Kerja di Kecamatan Cipeundeuy termasuk kedalam kategori Sangat Tinggi.

3.2 Hasi Uji Validitas

Menurut Pramesti (2017), suatu item dari suatu instrumen dianggap asli dan layak untuk digunakan dalam penelitian jika dan hanya jika nilai r hitung $>$ r tabel, yang menunjukkan bahwa instrumen tersebut mampu mengukur variabel yang dipermasalahkan. Karena nilai r -hitung lebih tinggi dari 0,333 (nilai r -tabel), maka seluruh item pernyataan untuk setiap variabel lolos uji validitas yang dilakukan dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS for Windows Versi 27.

3.3 Hasil Uji Reliabilitas

Peneliti melakukan uji reliabilitas terhadap instrumen penelitian untuk mengetahui konsistensi dan kehandalan kuesioner pengumpulan data. Untuk menentukan reliabilitas, penelitian ini menggunakan Cronbach's Alpha. Jika suatu variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih tinggi dari 0,60, maka variabel tersebut dianggap reliabel oleh Dewi (2020).

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

| No | Variabel | Cronbach's Alpha (α) | Keterangan |
|----|-------------------|-------------------------------|------------|
| 1. | Work Life Balance | 0.698 | Reliabel |
| 2. | Beban Kerja | 0.936 | Reliabel |

“Sumber: Data Primer, Diolah dengan IBM SPSS 27.0, 2025

Seperti yang terlihat pada tabel diatas, koefisien reliabilitas dari hasil pengujian variabel “*work life balance*” dan beban kerja yang jauh lebih besar dari 0.60. itu berarti instrumen tersebut dapat secara konsisten dan dapat diandalkan untuk mengukur variabel tersebut.

3.4 Hasil Uji Asumsi Klasik

3.4.1 Hasil Uji Normalitas

Guna mengetahui apakah data penelitian mengikuti pola distribusi normal, dilakukan pengujian normalitas. Dua variabel beban kerja (Y) dan “*work life balance*” (X) diuji melalui *Kolmogorov-Smirnov* untuk menguji apakah data memenuhi asumsi normalitas dalam studi ini.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

| No | Variabel | Asymp. Sig | Nilai Batas | Keterangan |
|----|------------------------------|------------|-------------|------------|
| 1. | <i>Standardized Residual</i> | 0,151 | 0,05 | Normal |

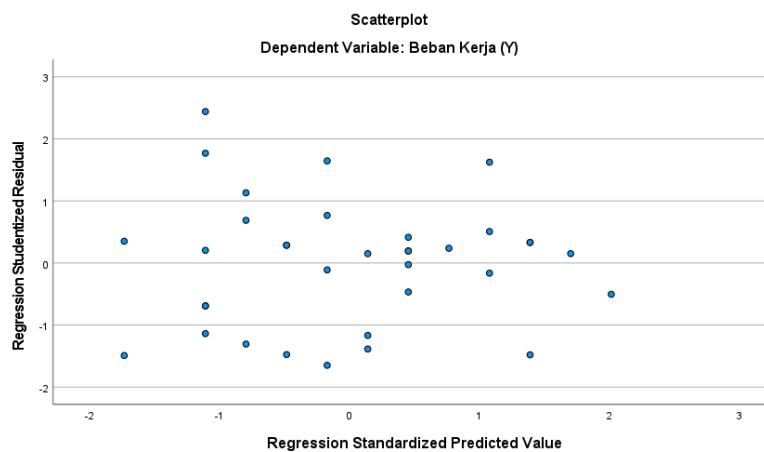
Sumber: Hasil Olah Data IBM SPSS, 2025

Setelah mendapatkan nilai 0,151 dari uji Asymp. Sig (2-tailed), maka uji normalitas dengan menggunakan IBM SPSS versi 27 dianggap berhasil. Data dianggap berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

3.4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pelanggaran asumsi dalam model regresi, maka itu uji heteroskedastisitas dipakai untuk mengidentifikasinya Sudarmanto (Stawati, 2020).

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas



“Sumber: Hasil Olah Data IBM SPSS, 2025”

Berdasarkan sajian scatterplot pada gambar di atas, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas karena titik-titik data terlihat menyebar secara merata di sepanjang sumbu Y, dengan beberapa titik berada di atas dan di bawah garis horizontal.

3.5 Hasil Uji Koefisien Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi merupakan metode statistic yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kekuatan hubungan antara variabel terikat dengan satu atau lebih variabel bebas, baik secara simultan maupun parsial. Penelitian ini menggunakan regresi linier sederhana sebagai metode analisis

statistik,yakni pendekatan yang menggambarkan hubungan antara satu variabel bebas dan satu variabel terikat menurut Afifah Muhartini dkk. (2021).

Tabel 4. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

| Coefficients | | | | | | |
|--|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | standardized Coefficients | T | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -17.322 | 9.328 | | -1.857 | .072 |
| | Work Life Balance (X) | 2.806 | .248 | .892 | 11.334 | <.001 |
| a. Dependent Variable: Beban Kerja (Y) | | | | | | |

Sumber: Data Primer, Hasil Olah Data IBM SPSS 27.0, 2025”

Untuk mengukur sejauh mana variabel beban kerja (Y) dipengaruhi oleh variabel *work life balance* (X), digunakan pengujian regresi linier sederhana. Tabel 5 menampilkan hasil pengolahan data SPSS, yang kemudian menghasilkan persamaan regresi berikut ini:

$$Y = -17,322 + 2,806 X$$

Variabel keseimbangan kehidupan kerja memiliki koefisien positif sebesar 2,806 sesuai dengan persamaan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja (Y) dipengaruhi secara positif oleh *work life balance* (X). Hal ini mengindikasikan bahwa variabel Beban Kerja akan naik seiring dengan variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja setiap kali variabel yang pertama dinaikkan. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa meningkatkan “*work life balance*” akan meningkatkan beban kerja secara substansial.

3.6 Hasil Uji Koefisien Korelasi

Derajat hubungan antara dua variabel dapat diukur secara analitis dengan menggunakan koefisien korelasi Fitriani, (2021). Salah satu metode yang digunakan dalam analisis regresi linier dasar adalah korelasi *Pearson Product Moment*, yang menggambarkan kekuatan asosiasi antara dua variabel dengan melihat nilainya.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Korelasi

| Correlations | | | |
|-----------------------|---------------------|-------------------|-------------|
| | | Work Life Balance | Beban Kerja |
| Work Life Balance (X) | Pearson Correlation | 1 | .892 |
| | Sig. (2-tailed) | | <.001 |
| | N | 35 | 35 |
| Beban Kerja (Y) | Pearson Correlation | .892 | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | <.001 | |
| | N | 35 | 35 |

Sumber: Data Primer, Hasil Olah Data IBM SPSS 27.0, 2025

Uji korelasi berikut ini menunjukkan bahwa beban kerja (Y) berpengaruh secara parsial terhadap keseimbangan kehidupan kerja (X) dengan nilai sebesar 0.892. Nilai positif seperti ini menunjukkan adanya hubungan satu arah antara kedua variabel. Dengan nilai 0,892 untuk koefisien korelasi (yang berada di antara 0,80 dan 1,000), maka hubungan antara kedua variabel ini dianggap sangat kuat sesuai dengan kategorisasi pada Tabel 3.6 Bab III. Baik "*work-life balance*" (X) maupun beban kerja (Y) di Kecamatan Cipeundeuy berkorelasi secara signifikan satu sama lain, berdasarkan data ini.

3.7 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi R^2 yang disesuaikan menunjukkan seberapa besar tingkat kepentingan masing-masing variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Menurut Arista dkk. (2022), koefisien determinasi adalah metrik penting untuk menentukan seberapa baik sebuah model menjelaskan varians yang diamati dalam variabel dependen.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model Summary ^b | | | | |
|--|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .892 ^a | .796 | .789 | 4.623 |
| a. Predictors: (constant), Work Life Balance (X) | | | | |
| b. Dependent Variable: Beban Kerja (Y) | | | | |

“Sumber: Data Primer, Hasil Olah Data IBM SPSS 27.0, 2025”

Tabel 6. menampilkan hasil uji determinasi, yang menghasilkan nilai R Squared sebesar 0,796, atau 79,6%. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja Kecamatan Cipeundeuy dipengaruhi oleh variabel *Work Life Balance*.

3.8 Hasil Uji T

Hipotesis hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dan beban kerja dapat diuji secara parsial dengan menggunakan t-statistik. Kami memeriksa apakah nilai t yang dihitung sesuai dengan nilai pada t-tabel untuk melakukan pengujian ini.

Tabel 7. Hasil Uji T

| Coefficients ^a | | | | | | |
|--|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -17.322 | 9.328 | | -1.857 | .072 |
| | Work Life Balance (X) | 2.806 | .248 | .892 | 11.334 | <.001 |
| a. Dependent Variable: Beban Kerja (Y) | | | | | | |

Sumber: Data Primer, Hasil Olah Data IBM SPSS 27.0, 2025

1. Berdasarkan perbandingan t hitung dengan t tabel :

- Apabila $|t \text{ hitung}| > t \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima
- Apabila $|t \text{ hitung}| < t \text{ tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

rumus $t \text{ tabel} = t (\alpha : n-k)$ dimana:

α = Nilai signifikan (0,05)

n = Jumlah sampel

k = jumlah variabel independent

$t = (0,05 : 35-2)$

$t = (0,05 : 33)$

$t = 1,308$

Nilai $t \text{ hitung} 11.334 > t \text{ tabel} 1,692$. Maka H_0 di tolak dan dan H_1 diterima.

2. Berdasarkan nilai signifikan

- Apabila nilai signifikan $< 0,05$, maka H_0 di tolak dan dan H_1 diterima
- Apabila nilai signifikan $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

Nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, maka H_0 di tolak dan dan H_1 diterima.

Work Life Balance telah terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Beban Kerja.

Hal tersebut dapat dilihat dari kedua metode pengujian yang mendapatkan hasil kesimpulan yang sama, yakni H_0 di tolak dan H_1 diterima.

3.9 Pembahasan

3.9.1 Gambaran Variabel X

Temuan analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel "*Work Life Balance*" (X) seringkali berada pada rentang tinggi hingga sangat tinggi, yang mengindikasikan bahwa responden secara umum memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik.

Pernyataan "Saya tetap aktif dalam kegiatan keluarga di luar jam kerja" (X.6) memiliki skor tertinggi di antara semua indikasi dengan 154 poin, menempatkannya pada kategori sangat tinggi. Meskipun harus membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga, sebagian besar responden berhasil tetap terlibat dalam kegiatan keluarga. Ketika seseorang mampu melakukan hal ini, hal ini menunjukkan bahwa mereka telah berhasil menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka.

Pernyataan "Saya sering mengalami konflik waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi" (X.3) memiliki skor terendah di antara indikator lainnya, namun masih dalam kategori tinggi dengan total 134. Konflik waktu tidak terlalu dominan dirasakan atau hanya kadang-kadang saja oleh para responden, meskipun ini adalah skor terendah. Hal ini mengindikasikan bahwa, secara keseluruhan, orang-orang masih mampu menjaga keseimbangan kehidupan kerja yang sehat. Responden tampaknya telah mencapai keseimbangan kehidupan kerja yang baik jika mereka melaporkan sedikit konflik waktu dan mampu menghabiskan waktu berkualitas dengan keluarga mereka.

3.9.2 Gambaran Variabel Y

Temuan analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (Y) memiliki skor rata-rata yang sangat tinggi yaitu 145,43 dari total skor 3.054. Hal ini menunjukkan bahwa responden di Kecamatan Cipeundeuy mengalami beban yang tinggi dalam memenuhi kewajibannya.

Indikator dengan skor tertinggi terdapat pada pernyataan (Y.5) “Saya memiliki tanggung jawab besar dalam pekerjaan saya”, dan (Y.14) “Pekerjaan yang saya jalani sesuai dengan gender” dengan skor yang menempatkan mereka dalam kategori sangat tinggi (masing-masing 155). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasakan adanya tanggung jawab yang besar dalam pekerjaan mereka, yang mengindikasikan tingkat keterlibatan dan ekspektasi kerja yang tinggi dari organisasi atau atasan. Tanggung jawab besar biasanya berkaitan dengan beban kerja yang lebih kompleks atau penting, sehingga dapat memengaruhi persepsi individu terhadap beban kerja secara keseluruhan.

Selain itu, tingginya skor pada pernyataan mengenai kesesuaian pekerjaan dengan gender menunjukkan bahwa responden merasa pekerjaan yang mereka jalani sesuai dengan peran sosial atau harapan berdasarkan gender mereka, yang dapat berdampak pada kenyamanan, penerimaan sosial, serta persepsi beban kerja yang lebih positif.

Dengan demikian, kedua indikator ini menjadi cerminan penting bahwa beban kerja yang dirasakan tidak hanya berasal dari kuantitas tugas, tetapi juga dari tanggung jawab moral dan persepsi kesesuaian peran, yang turut memengaruhi persepsi terhadap beban kerja secara keseluruhan.

Sementara itu, indikator dengan skor terendah terdapat pada pernyataan (Y.7) “jam kerja yang tersedia sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan” dan (Y.21) “Saya tetap bersemangat walau menghadapi tekanan kerja”, yang masing-masing memperoleh skor sebesar 134 dan berada dalam kategori tinggi. Meskipun termasuk kategori tinggi, skor ini merupakan yang paling rendah dibandingkan indikator lainnya, yang mengindikasikan bahwa aspek-aspek tersebut dirasakan kurang optimal oleh sebagian responden.

Pernyataan Y.7 mencerminkan persepsi karyawan terhadap kesesuaian antara durasi jam kerja dan beban pekerjaan. Beberapa responden mungkin merasa bahwa tidak ada cukup waktu untuk menyelesaikan semuanya, atau ada terlalu banyak pekerjaan yang harus dilakukan dalam waktu yang diberikan, berdasarkan peringkat yang relatif rendah. Ketegangan waktu dan penurunan produktivitas dapat terjadi.

Sementara itu, pernyataan Y.21 berkaitan dengan daya tahan mental dan motivasi karyawan dalam menghadapi tekanan kerja. Skor yang lebih rendah pada indikator ini menunjukkan bahwa tidak semua responden merasa mampu mempertahankan semangat kerja saat menghadapi tekanan. Ini bisa menjadi sinyal adanya kelelahan mental atau kurangnya dukungan psikologis di tempat kerja.

Dengan demikian, meskipun kedua indikator masih berada dalam kategori tinggi, nilai yang lebih rendah ini menandakan adanya ruang untuk perbaikan, khususnya dalam hal manajemen waktu kerja yang lebih realistis serta dukungan psikologis dan motivasional bagi karyawan dalam menghadapi tekanan kerja.

3.9.3 Pengaruh Variabel X Terhadap Y

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana, nilai R Squared atau disebut juga koefisien determinasi (R Square) penelitian ini adalah sebesar 0,796 atau 79,6%. Angka ini menunjukkan bahwa variabel Work Life Balance (X) menyumbang 79,6% terhadap variasi atau perubahan variabel Beban Kerja (Y). Sederhananya, jumlah pekerjaan yang dilakukan seseorang secara signifikan dipengaruhi oleh persepsi mereka tentang keseimbangan kehidupan kerja mereka. Sisanya sebesar 20,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam analisis ini.

Hasil uji-t mendukung kesimpulan ini dengan menunjukkan bahwa variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja memiliki dampak yang substansial terhadap Beban Kerja. Yang mendukung kesimpulan ini adalah nilai t yang dihitung dan tingkat signifikansi, yang keduanya adalah 11,334 (kurang dari 0,05). Studi ini menemukan bahwa beban kerja yang dilaporkan oleh partisipan secara substansial dan positif dipengaruhi oleh *Work Life Balance*.

4. SIMPULAN DAN SARAN

Secara umum, persepsi karyawan terhadap "*Work Life Balance*" mereka adalah positif, menurut temuan studi ini. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pekerja mampu menyeimbangkan kehidupan rumah tangga dan profesional mereka. Bagian penting dari "*Work Life Balance*" adalah bahwa karyawan merasa memiliki banyak tanggung jawab dan bahwa pekerjaan mereka mencerminkan nilai-nilai pribadi dan peran gender mereka.

Gambaran beban kerja pegawai di Kecamatan Cipeundeuy juga berada pada kategori tinggi. Meskipun pegawai merasakan keseimbangan dalam hidupnya, tekanan kerja tetap dirasakan cukup besar. Hal ini terlihat dari tingginya skor pada indikator beban kerja fisik dan mental. Indikator dengan skor terendah muncul pada aspek waktu kerja yang panjang dan semangat kerja di bawah tekanan, yang walaupun demikian masih berada dalam kategori tinggi. Bahkan ketika pekerja memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang sehat, mereka tetap merasa terbebani oleh komitmen pekerjaan mereka.

"*Work Life Balance*" di Kecamatan Cipeundeuy dan Dampaknya terhadap Produktivitas Karyawan Hasil analisis regresi linier dasar menunjukkan korelasi yang kuat dan signifikan secara statistik antara beban kerja dan keseimbangan kehidupan kerja (R Square = 0,796, signifikansi = 0,000). Ini berarti bahwa komponen-komponen di luar WLB menjelaskan variasi yang tersisa dalam beban kerja, sedangkan WLB menjelaskan 79,6% dari varians. Karena keseimbangan kehidupan kerja yang dirasakan karyawan berbanding lurus dengan beban kerja mereka yang sebenarnya, para

manajer lebih cenderung memberikan tanggung jawab tambahan kepada karyawan yang melaporkan keseimbangan kehidupan kerja yang baik.

Mengacu pada temuan dalam penelitian ini, penulis menyampaikan beberapa saran yang dapat dipertimbangkan untuk pengembangan lebih lanjut, baik secara praktis maupun akademik.

1. Bagi Pemerintah Kecamatan Cipeundeuy

Disarankan agar Kecamatan Cipeundeuy menerapkan *fleksibilitas* terbatas dalam pengaturan jam kerja, seperti memberikan toleransi waktu hadir dan pulang bagi pegawai dalam kondisi tertentu, tanpa mengabaikan pencapaian target kinerja. Langkah ini dapat membantu meminimalisasi konflik waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta meningkatkan kepuasan kerja secara umum.

Untuk meningkatkan semangat kerja dan memastikan kesesuaian beban tugas, disarankan pelaksanaan briefing harian yang bersifat komunikatif dan suportif, disertai evaluasi ringan terkait distribusi tugas. Pendekatan ini dapat menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif dan meningkatkan persepsi positif terhadap tekanan kerja yang dihadapi.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti stres kerja atau kepuasan kerja, serta menggunakan metode regresi berganda atau pendekatan kualitatif agar hasil penelitian lebih komprehensif. Penelitian di lokasi dan populasi yang berbeda juga bisa memperluas cakupan temuan.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Abang, R., Nursiani, N. P., & C Fanggidae, R. P. (2018). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Pada Kantor Rektorat Universitas Nusa Cendana Kupang* (Vol. 7, Issue 2).
- Afifah Muhartini, A., Sahroni, O., Dwi Rahmawati, S., Febrianti, T., Mahuda, I., Saintek, F., & Bina Bangsa, U. (2021). *Analisis Peramalan Jumlah Penerimaan Mahasiswa Baru Dengan Menggunakan Metode Regresi Linear Sederhana* (vol. 1, issue 1). <http://bayesian.lppmbinabangsa.id/index.php/home>
- Apriliana, & Sukaris. (2022). *Analisa kualitas layanan pada cv. Singoyudho nusantara*.
- Arista, M. I., & Mudzakar Kohar Mochamad. (2022). *Analysis of modification altman z-score method in predicting bankruptcy in lq45 company*. <https://doi.org/10.55208/bistek>
- Aulia Rizki Ananda, & Yulianti Lili Ai. (2019). *Pengaruh city branding "a land of harmony" terhadap minat berkunjung dan keputusan berkunjung ke puncak, kabupaten bogor*.
- Darwati, L., & Fitriyani. (2022). *Analisis Pengukuran Tingkat Kepuasan Pengguna Aplikasi Ovo Menggunakan Metode End User Computing Satisfaction (Eucs)* (Vol. 12, Issue 2). <https://jurnal.umj.ac.id/index.php/just-it/index>

- Destry, Y., & Ramdhani, R. (2021). *Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) Sebagai Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Work Life Balance As A Factor Affecting Employee Performance)* (Vol. 20, Issue 1). <http://ejournal.upi.edu/index.php/manajerial/>
- dewi, kurnia shinta. (2020). *Pengetahuan, sikap, dan perilaku masyarakat dalam pencegahan penyakit demam berdarah di kecamatan gemolong kabupaten sragen.*
- ESilaban, S., & Sagala, R. (2019). *Pengaruh Promosi, Harga Dan Inovasi Produk Terhadap Keputusan Pembelian Pada Kentucky Fried Chicken (Kfc) Simpang Mataram Medan* (Vol. 5, Issue 2).
- Fadilah, M. I., Supriatna, D., & Suharyat, Y. (2024). Work life balance: studi fenomenologi pada lembaga pendidikan. *Nusra: Jurnal Penelitian Dan Ilmu Pendidikan*, 5(1), 114–123. <https://doi.org/10.55681/nusra.v5i1.1865>
- Fadilla, S., & Assyofa, A. R. (2022). *Pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan* *ARTICLE INFO*.
- Fitriani, Y. (2021). Pemanfaatan Media Sosial Sebagai Media Penyajian Konten Edukasi Atau Pembelajaran Digital. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, 5(4), 1006–1013. <https://doi.org/10.52362/jisamar.v5i4.609>
- Kusnanto, D., Irdiana, S., & Ariyono, Y. K. (2023). Peningkatan kinerja pegawai ditinjau dari quality of work life melalui kepuasan kerja. *Cetak) Journal of Innovation Research and Knowledge*, 3(2).
- Lukmiati, R., Samsudin, A., & Jhoansyah, D. (2020). pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan pada karyawan staff produksi pt. muara tunggal cibadak-sukabumi. In *Jurnal Ekobis Dewantara* (Vol. 3, Issue 3).
- Ni Made Lia Pramesti. (2024). *Skripsi analisis work life balance (wlb) terhadap kinerja karyawan pada bintang bali resort diajukan oleh: ni made lia pramaesti 2015744114 program studi manajemen bisnis internasional.*
- Paleni, H., dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kecamatan lubuklinggau selatan i dan selatan ii surajiyo, k. Di, & herman paleni, dan. (2020). *Kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pengaruh.*
- Piscesta, F., Febriana, S., & Putranto, Y. A. (2022). *Pengaruh work-life balance terhadap stres kerja pada akuntan pendidik di kota Palembang.*
- Pius Ardi Minata, Hamid Halin, & Try Wulandari. (2024). Pengaruh work life balance dan beban kerja terhadap kinerja. *Pengaruh Work Life Balance Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja.*
- Pramesti, W. (2017). Analisis Peningkatan Sukuk: Perspektif Keuangan. In *BISNIS* (Vol. 5, Issue 1). www.ojk.go.id
- Putri, A., Utari, V., & Surya Perdhana, M. (2024). Analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan work-life balance sebagai variabel intervening (studi pada tenaga keperawatan rsud dr. Tjitrowardojo kabupaten purworejo). *Diponegoro journal of management*, 13(3). <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/index>
- Putrie Dwi Purwati. (2016). *Pengaruh worklife balance terhadap beban kerja PT Ulam Tiba Halim.*
- Soesana, A., Subakti, H., Karwanto, Fitri, A., Sastri, L., Falani, I., Aswan, N., Hasibuan Artauli, F., & Lestari, H. (2023). *Metodologi Penelitian Kuantitatif.*
- Stawati, V. (2020). *Pengaruh Profitabilitas, Leverage Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Penghindaran Pajak.*

Sugiyono. (2017). *Metode-penelitian-kuantitatif-kualitatif-dan-r-d.*

Suriadi, m., putri, n. A., sandria, f., tinggi, s., manajemen, i., & meulaboh, i. (2023). *Beban kerja dan stres kerja mempengaruhi kinerja anggota kepolisian pada satuan lalu lintas polres aceh barat. 1(2)*, 2023.
<https://jurnal.ypsms.or.id/index.php/jmsbr>

Triana Nurshoimah, Hari Nurweni, & Retno Hartati. (2023). *Pengaruh Work Life Balance, Work Overload dan Burnout terhadap Kinerja.*

Yutikasari, S. A. T., & Santoso, B. (2024). *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Bagian Rawat Inap di Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya Surabaya.*
<https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i2.3831>