

Pengaruh *Work-Life Balance* dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan SD Kristen Kanaan Banjarmasin

Nico Kosasih

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasetia Banjarmasin, Indonesia

E-mail: nicokosasih@gmail.com

Article History:

Received: 02 April 2026

Revised: 26 April 2026

Accepted: 09 Mei 2026

Keywords: *work-life balance, beban kerja, kinerja karyawan, lembaga pendidikan, manajemen sumber daya manusia, organisasi pendidikan.*

Abstract: *Kinerja karyawan merupakan faktor strategis dalam mendukung efektivitas organisasi pendidikan dan keberlanjutan kualitas layanan akademik. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh work-life balance dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Dasar Kristen Kanaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian terdiri atas guru dan tenaga kependidikan, yang seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik total sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis secara statistik melalui uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, serta regresi linier berganda dengan bantuan IBM SPSS Statistics. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work-life balance dan beban kerja masing-masing berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, kedua variabel tersebut juga terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan model penelitian mampu menjelaskan sebagian variasi kinerja secara moderat. Temuan ini menegaskan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, serta pengelolaan beban kerja yang proporsional, merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada lingkungan pendidikan. Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi pengelolaan sumber daya manusia melalui penguatan kebijakan work-life balance, evaluasi beban kerja, dan pengembangan sistem pembinaan kinerja yang berkelanjutan.*

PENDAHULUAN

Dalam era modern saat ini, keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) menjadi isu penting dalam dunia kerja, termasuk di sektor pendidikan. Karyawan, baik tenaga pendidik maupun tenaga non kependidikan, dituntut untuk mampu mengelola waktu dan energi mereka secara efektif agar tetap produktif di tempat kerja tanpa mengorbankan kesejahteraan pribadi dan keluarga. Di lingkungan sekolah, khususnya Sekolah Dasar Kristen Kanaan, tuntutan profesionalisme, pelayanan pendidikan yang berkualitas, serta komitmen terhadap nilai-nilai Kristiani menjadi beban tanggung jawab yang cukup besar bagi

karyawan. Hal ini membuat aspek *work-life balance* dan beban kerja menjadi faktor penting yang berpotensi memengaruhi kinerja mereka.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan lembaga pendidikan dalam mencapai tujuan institusionalnya. Kinerja yang baik dapat tercermin dari disiplin kerja, tanggung jawab, efektivitas dalam menjalankan tugas, serta kemampuan dalam memberikan pelayanan terbaik bagi siswa dan orang tua. Namun, beban kerja yang tinggi, tekanan waktu, serta tuntutan administratif yang semakin kompleks dapat menurunkan tingkat produktivitas dan motivasi kerja karyawan. Sebaliknya, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi diyakini dapat meningkatkan kepuasan kerja, semangat, serta loyalitas karyawan terhadap institusi.

Hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh *work-life balance* dan beban kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan temuan yang tidak konsisten. Sebagian penelitian menemukan pengaruh signifikan, sementara sebagian lainnya menunjukkan hasil yang berbeda. Ketidakkonsistenan inilah yang menjadi dasar adanya *research gap*.

Pertama, penelitian oleh Nicyutama dan Yudiaatmaja (2025) menunjukkan bahwa *work-life balance* dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Secara parsial, kedua variabel tersebut juga memberikan pengaruh positif dan signifikan. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik kondisi keseimbangan kerja–hidup dan semakin terkontrol beban kerja, maka semakin baik pula kinerja guru.

Namun, temuan berbeda ditunjukkan oleh Devi Novianti *et al.* (2023). Dalam penelitian tersebut, *work-life balance* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, tetapi beban kerja tidak menunjukkan pengaruh yang konsisten terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun keseimbangan kehidupan kerja penting untuk meningkatkan kinerja, variabel beban kerja tidak selalu memberikan dampak langsung yang signifikan.

Perbedaan hasil yang lebih mencolok terlihat pada penelitian Claudia Timbuleng *et al.* (2023). Dalam penelitian tersebut, *work-life balance*, beban kerja, dan disiplin kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Bahkan secara parsial, *work-life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, sementara beban kerja berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan. Temuan ini bertolak belakang dengan teori yang menyatakan bahwa keseimbangan kerja–hidup cenderung meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja. Temuan ini menimbulkan pertanyaan mengenai kemungkinan faktor lain yang dapat memoderasi atau memediasi hubungan tersebut, seperti budaya organisasi, komitmen kerja, dukungan pimpinan, atau karakteristik individu.

Ketidakkonsistenan temuan tersebut menunjukkan adanya *gap* dalam penelitian, baik secara konseptual maupun kontekstual. Secara konseptual, masih belum terdapat kesimpulan yang seragam mengenai seberapa kuat dan dalam kondisi apa *work-life balance* dan beban kerja benar-benar memengaruhi kinerja. Secara kontekstual, sebagian besar penelitian dilakukan di sekolah negeri atau institusi pendidikan tertentu dengan karakteristik berbeda. Penelitian terkait karyawan atau guru di sekolah swasta berbasis keagamaan, seperti SD Kristen Kanaan Banjarmasin, masih sangat terbatas. Padahal lembaga pendidikan keagamaan memiliki karakteristik organisasi, nilai spiritual, budaya kerja, dan tuntutan profesional yang berbeda dengan sekolah umum.

Selain itu, belum banyak penelitian yang secara khusus menggabungkan konteks *work-life balance*, beban kerja, dan kinerja dalam lingkungan sekolah dengan ukuran populasi kecil dan karakteristik kerja yang multitugas, seperti pada sekolah dasar swasta. Oleh karena itu, konteks ini menjadi celah penelitian (*research gap*) yang penting untuk diuji lebih lanjut.

Dengan adanya *gap* tersebut, penelitian ini menjadi relevan dan signifikan untuk dilakukan. Penelitian ini berupaya memberikan kontribusi empiris baru dengan menganalisis hubungan antara

work-life balance dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada sekolah swasta berbasis Kristiani, sehingga hasilnya diharapkan dapat memperkaya literatur dan memberikan implikasi praktis bagi lembaga pendidikan dalam pengelolaan sumber daya manusia.

LANDASAN TEORI

Dalam konteks sumber daya manusia (SDM), *Work-life balance* yang baik dan pengelolaan beban kerja yang tepat, berperan penting dalam meningkatkan kinerja individu dan menjadi aspek strategis. Organisasi perlu memastikan pengaturan kerja yang manusiawi serta distribusi tugas yang proporsional untuk menjaga performa dan keberlanjutan tenaga kerja. Beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan produktivitas dan kualitas hasil kerja, sedangkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi membantu karyawan tetap sehat secara fisik maupun mental. Dengan demikian, perhatian terhadap *work-life balance* dan beban kerja tidak hanya berdampak pada kinerja individual, tetapi juga menentukan efektivitas pengelolaan SDM secara keseluruhan.

Menurut Greenhaus dan Allen (2011), *work-life balance* merupakan sejauh mana individu mampu memenuhi tuntutan peran kerja dan kehidupan keluarga tanpa harus mengorbankan salah satunya. Frone (2003) juga menegaskan bahwa *work-life balance* tercapai ketika konflik peran—baik dari pekerjaan ke keluarga maupun dari keluarga ke pekerjaan—berada pada tingkat yang rendah sehingga individu dapat menjalankan kedua peran secara harmonis. Perspektif ini melihat keseimbangan kerja–kehidupan sebagai kondisi psikologis yang ditandai dengan minimnya tekanan antarperan. Selaras dengan itu, McDonald dan Bradley (2012) menemukan bahwa karyawan yang memiliki *work-life balance* yang baik menunjukkan semangat kerja yang lebih tinggi, kemampuan adaptasi yang lebih baik terhadap beban kerja, serta kinerja yang lebih optimal. Hal ini penting keseimbangan waktu, tetapi merupakan faktor psikologis yang secara langsung memengaruhi motivasi, stabilitas emosional, dan performa individu di tempat kerja. Dengan memahami konsep ini kita dapat menilai bagaimana interaksi antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam konteks organisasi modern.

Selain *work-life balance*, beban kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Beban kerja didefinisikan sebagai total tuntutan fisik, mental, dan emosional yang harus dipenuhi oleh individu dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya (Tarwaka, 2011). Definisi serupa dijelaskan oleh Hart dan Staveland (1988), yang menyatakan bahwa beban kerja merupakan sejumlah tuntutan mental, fisik, dan temporal yang dibebankan kepada individu dalam proses penyelesaian tugas, termasuk usaha yang harus dicurahkan untuk mempertahankan kinerja optimal. Konsep ini diperkuat oleh instrumen NASA Task Load Index (NASA-TLX) yang mereka kembangkan, yang menilai beban kerja melalui enam dimensi utama: tuntutan mental, tuntutan fisik, tekanan waktu, persepsi kinerja, tingkat usaha, dan tingkat frustrasi. Dari sisi pengutip, pemahaman ini menunjukkan bahwa beban kerja tidak sekadar berkaitan dengan banyaknya tugas, tetapi juga mencakup aspek kompleksitas psikologis dan fisiologis yang dapat memengaruhi efektivitas kerja dan kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu, pengukuran beban kerja yang komprehensif menjadi penting agar organisasi dapat memahami sumber tekanan pekerjaan dan mengelola beban secara lebih proporsional untuk menjaga serta meningkatkan kinerja karyawan.

Beban kerja yang diterima seorang individu pada akhirnya akan tercermin dalam kualitas maupun efektivitas hasil kerjanya. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana kinerja karyawan didefinisikan dan diukur dalam konteks organisasi. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh individu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2017). Sejalan dengan itu, Bernardin dan Russell (2013) menjelaskan

bahwa kinerja karyawan merupakan hasil yang dapat diukur dari perilaku dan aktivitas kerja yang relevan dengan tujuan organisasi. Kedua definisi ini menegaskan bahwa kinerja bukan hanya sekadar output akhir, tetapi merupakan refleksi dari perilaku kerja, kompetensi, serta kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kinerja mencerminkan efektivitas individu dalam mencapai tujuan organisasi dan berperan penting dalam menentukan keberhasilan lembaga pendidikan. Dalam konteks sekolah, kinerja tidak hanya diukur melalui hasil kerja administratif, tetapi juga melalui tanggung jawab profesional, kreativitas dalam pembelajaran, serta kemampuan menjalin hubungan interpersonal dengan siswa maupun rekan kerja. Dengan memahami kinerja dari berbagai dimensi tersebut, peneliti dapat menilai kontribusi tenaga pendidik secara lebih komprehensif dan sesuai dengan tuntutan profesi.

Setelah memahami bagaimana *work-life balance* dan beban kerja memengaruhi kinerja secara teoritis, berbagai penelitian sebelumnya juga telah membuktikan adanya hubungan yang kuat antara ketiga variabel tersebut. Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan keterkaitan yang konsisten antara *work-life balance*, beban kerja, dan kinerja karyawan. Amaria, A. S, *et all.* (2025) *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 Kantor Kecamatan Samarinda Utara. Temuan tersebut menegaskan bahwa keseimbangan kehidupan dan pekerjaan serta pengelolaan beban kerja merupakan faktor penting yang harus diperhatikan oleh organisasi, karena peningkatan *work-life balance* dan penyesuaian beban kerja yang tepat dapat mendorong kinerja individu secara optimal.

Sementara itu, penelitian Hartati, W., & Sukartini, M. (2025) pada PT Seyang Activewear Cirebon menunjukkan bahwa *work-life balance* dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, strategi peningkatan kinerja yang efektif di perusahaan perlu mempertimbangkan keseimbangan keduanya. Konsistensi hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel *work-life balance* dan beban kerja—merupakan determinan penting yang dapat dijadikan dasar dalam penyusunan strategi peningkatan kinerja karyawan, terutama pada organisasi publik yang menghadapi kompleksitas tuntutan kerja. Secara keseluruhan, temuan-temuan tersebut memberikan dasar empiris yang kuat bahwa *work-life balance* yang baik dan beban kerja yang terkelola dengan tepat memiliki peran langsung dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena keduanya tidak hanya memengaruhi kondisi psikologis dan kapasitas kerja individu, tetapi juga menentukan kualitas, konsistensi, dan efektivitas kinerja yang dihasilkan dalam organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* (X1) dan beban kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Metode kuantitatif dipilih karena, sejalan dengan pandangan Creswell (2014), penelitian ini menekankan pada pengujian teori objektif melalui pengukuran variabel secara numerik serta analisis hubungan antarvariabel menggunakan teknik statistik. Fokus pada data numerik ini juga selaras dengan prinsip Sugiyono (2019) yang menyatakan bahwa metode kuantitatif berlandaskan filsafat positivisme dan bertujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi penelitian adalah seluruh guru dan karyawan SD Kristen Kanaan yang berjumlah 32 orang. Karena jumlah populasi tergolong kecil, penelitian ini menggunakan teknik total sampling, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian agar data yang diperoleh lebih representatif. Hal ini sejalan dengan pendapat Arikunto (2010), yang menyatakan bahwa apabila jumlah subjek penelitian kurang dari 100, sebaiknya seluruh populasi diambil sebagai sampel sehingga penelitian

menjadi penelitian populasi.

Proses pengumpulan data dilaksanakan melalui tiga tahapan utama, yaitu tahap persiapan, tahap pelaksanaan, dan tahap pemeriksaan serta pengkodean data. Pada tahap persiapan, peneliti menyusun kisi-kisi instrumen berdasarkan indikator masing-masing variabel, menyusun kuesioner tertutup menggunakan skala Likert 1–5, serta melakukan validasi isi melalui expert judgment untuk memastikan bahwa instrumen sesuai dengan konsep teoretis variabel yang diteliti. Pada tahap pelaksanaan, kuesioner disebarkan kepada seluruh guru dan karyawan SD Kristen Kanaan melalui Google Form, sehingga responden dapat mengisi instrumen secara online dengan lebih mudah dan fleksibel. Peneliti juga menyertakan instruksi pengisian yang jelas untuk memastikan pemahaman yang seragam. Setelah seluruh responden mengisi kuesioner, data dari Google Form kemudian diunduh dan diproses lebih lanjut. Tahap terakhir adalah pemeriksaan dan pengkodean, di mana peneliti memeriksa kelengkapan jawaban, melakukan coding, dan memasukkan data ke dalam program SPSS untuk dianalisis.

Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator variabel *work-life balance* yang dikembangkan oleh Greenhaus dan Allen (2011), meliputi keseimbangan waktu, dukungan organisasi, dan kemampuan manajemen stres. Variabel beban kerja diukur berdasarkan indikator Robbins dan Judge (2019), yaitu jumlah pekerjaan, kompleksitas tugas, dan tekanan waktu. Sedangkan variabel kinerja karyawan diukur berdasarkan indikator yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2005), mencakup kualitas pekerjaan, kuantitas hasil kerja, dan kedisiplinan. Seluruh item dalam instrumen menggunakan skala Likert 1–5, mulai dari “sangat tidak setuju” hingga “sangat setuju”.

Sebelum analisis dilakukan, peneliti menguji instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk memastikan bahwa setiap item pernyataan mampu mengukur variabel yang dimaksud, di mana item dinyatakan valid jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel pada taraf signifikansi 0,05. Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha, di mana suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,70$, sebagaimana dikemukakan oleh Hair *et al.* (2019). Setelah itu, dilakukan uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas agar data memenuhi syarat untuk dianalisis menggunakan regresi linear berganda.

Tahapan analisis data dimulai dengan analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden, rata-rata skor variabel, dan distribusi data. Selanjutnya dilakukan analisis inferensial menggunakan regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Model regresi yang digunakan adalah $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$, di mana Y adalah kinerja karyawan, X_1 adalah *work-life balance*, dan X_2 adalah beban kerja.

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (t-test) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara individu dan uji simultan (F-test) untuk melihat pengaruh X_1 dan X_2 secara bersama-sama. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi kedua variabel independen dalam menjelaskan variabel kinerja karyawan.

Melalui rangkaian analisis tersebut, penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran empiris mengenai hubungan antara *work-life balance*, beban kerja, dan kinerja karyawan pada SD Kristen Kanaan. Hasil analisis menjadi dasar untuk menjawab rumusan masalah penelitian serta memberikan rekomendasi bagi organisasi dalam meningkatkan kinerja melalui pengelolaan keseimbangan kerja–kehidupan dan beban kerja yang tepat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa mayoritas responden berjenis kelamin wanita, yaitu sebesar 90,6%, sedangkan pria sebanyak 9,4%. Ditinjau dari aspek usia, kelompok responden berusia 20–30 tahun merupakan yang paling dominan dengan persentase 34,4%, sedangkan kelompok usia 51–60 tahun merupakan yang paling sedikit. Dari sisi masa kerja, responden dengan lama bekerja lebih dari 5 tahun menempati proporsi tertinggi, yaitu 18 orang atau 56,3%. Sementara itu, masa kerja kurang dari 1 tahun merupakan kategori dengan jumlah responden paling rendah, yakni 3 orang atau 9,4%.

Tabel 1. Hasil Uji Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Jenis Kelamin	32	1	2	1.09	.296
Usia	32	1	4	2.19	1.091
Lama Bekerja	32	1	3	2.47	.671
Valid N (Listwise)	32				

Selanjutnya, hasil uji instrumen penelitian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid, ditunjukkan oleh nilai signifikansi uji validitas yang berada di bawah 0,05. Hal ini berarti setiap butir pernyataan mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat dan konsisten. Hasil uji reliabilitas juga menunjukkan bahwa instrumen memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat baik. Nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,861, yang berada di atas batas minimum 0,70, mengindikasikan bahwa instrumen berada pada kategori reliabel, sehingga layak digunakan dalam pengumpulan data penelitian.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variable	Signifikansi	Keterangan
X1.1	<.001	VALID
X1.2	<.001	VALID
X1.3	<.001	VALID
X1.4	<.001	VALID
X1.5	<.001	VALID
X1.6	0.012	VALID
X1.7	<.001	VALID
X1.8	<.001	VALID
X1.9	0.005	VALID
X1.10	0.031	VALID
X1.11	<.001	VALID
X1.12	0.002	VALID
X2.1	<.001	VALID
X2.2	<.001	VALID
X2.3	<.001	VALID
X2.4	<.001	VALID
X2.5	<.001	VALID
X2.6	<.001	VALID
X2.7	0.004	VALID
X2.8	<.001	VALID
X2.9	<.001	VALID
X2.10	<.001	VALID
X2.11	0.003	VALID

X2.12	<.001	VALID
Y.1	<.001	VALID
Y.2	0.033	VALID
Y.3	<.001	VALID
Y.4	0.01	VALID
Y.5	<.001	VALID
Y.6	<.001	VALID
Y.7	<.001	VALID
Y.8	<.001	VALID
Y.9	0.002	VALID
Y.10	<.001	VALID
Y.11	<.001	VALID

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
.861	35

Hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov–Smirnov menunjukkan bahwa data penelitian berdistribusi normal, dengan nilai signifikansi sebesar 0,252, yang berada di atas batas 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa data telah memenuhi asumsi normalitas sehingga dapat digunakan pada analisis statistik parametrik. Selanjutnya, hasil uji heteroskedastisitas juga mengindikasikan bahwa model regresi bebas dari gejala heteroskedastisitas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi variabel X1 sebesar 0,438 dan X2 sebesar 0,837, yang keduanya berada di atas nilai kritis 0,05.

Dengan demikian, varians residual dinyatakan homogen dan model regresi layak untuk dianalisis lebih lanjut. Pada uji multikolinearitas, diperoleh nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk variabel X1 dan X2 masing-masing sebesar 1,021, jauh di bawah batas toleransi umum yaitu 10. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat korelasi tinggi antarvariabel independen, sehingga model regresi dapat dinyatakan bebas dari masalah multikolinearitas.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
Test Statistic	.122
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c	.200 ^d

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	5.599	5.208		1.075	.291
X1	-.068	.086	-.146	-.786	.438
X2	.014	.070	.038	.207	.837

a. Dependent Variable: Y

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	18.707	7.474		2.503	.018		
X1	.316	.123	.403	2.562	.016	.980	1.021
X2	.272	.100	.427	2.711	.011	.980	1.021

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 18,707 + 0,316X_1 + 0,272X_2 + e$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa konstanta sebesar 18,707 menggambarkan nilai variabel dependen ketika variabel X_1 dan X_2 bernilai nol. Koefisien regresi X_1 sebesar 0,316 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada X_1 akan meningkatkan nilai variabel dependen sebesar 0,316, dengan asumsi variabel lain konstan. Sementara itu, koefisien regresi X_2 sebesar 0,272 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada X_2 akan meningkatkan variabel dependen sebesar 0,272, dengan asumsi variabel lain tetap.

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	18.707	7.474		2.503	.018
Total X1	.316	.123	.403	2.562	.016
Total X2	.272	.100	.427	2.711	.011

Hasil uji t menunjukkan bahwa kedua variabel independen memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Variabel X_1 memiliki nilai signifikansi sebesar 0,016, sedangkan variabel X_2 menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,011. Kedua nilai tersebut berada di bawah batas signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa baik X_1 maupun X_2 berpengaruh signifikan dalam model regresi yang digunakan. Selanjutnya, hasil uji F menguatkan temuan tersebut dengan menunjukkan bahwa model regresi secara simultan signifikan dalam menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,006, yang berada di bawah batas 0,05, sehingga model dinyatakan layak dan mampu menjelaskan pengaruh kedua variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, nilai Adjusted R Square sebesar 0,247 menunjukkan bahwa sekitar 24,7% variasi perubahan pada variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model. Sementara itu, sisanya sebesar 75,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	259.270	2	129.635	6.091	.006 ^b
	Residual	617.199	29	21.283		
	Total	876.469	31			

a. Dependent Variable: TOTALY

Tabel 9. Hasil Uji R2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.544 ^a	.296	.247	4.613

a. Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1

Berdasarkan rangkaian hasil analisis tersebut, dapat ditegaskan bahwa baik variabel *work-life balance* (X1) maupun beban kerja (X2) terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan hidup dan semakin terkelola beban kerja, maka semakin tinggi tingkat kinerja pegawai yang dihasilkan.

Penelitian ini memiliki arti penting karena berhasil memberikan bukti empiris mengenai pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap variabel dependen pada konteks yang diteliti. Melalui serangkaian analisis yang memenuhi seluruh asumsi statistik, penelitian ini tidak hanya memperkuat temuan-teori yang relevan, tetapi juga memberikan gambaran nyata mengenai bagaimana kedua variabel tersebut berperan secara signifikan, baik secara parsial maupun simultan.

Temuan penelitian ini juga konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Amaria, A. S., *et al.* (2025) yang menyatakan bahwa *work-life balance* dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Keselarasan hasil ini memperkuat bukti empiris bahwa kedua variabel tersebut memainkan peran penting dalam memengaruhi kinerja, sehingga temuan penelitian ini tidak hanya relevan secara teoritis tetapi juga mendukung hasil penelitian sebelumnya. Dalam penelitian ini juga memiliki keterbatasan dalam beberapa hal. Jumlah sampel yang terbatas dan hanya berasal dari satu jenjang saja, sehingga hasil penelitian ini tidak bisa digeneralisasi ke jenjang yang lain. Selain itu bisa ditambahkan dengan variabel lainnya dimana bisa kita lihat dari hasil Adjusted R² = 0,247 sehingga masih banyak faktor lain diluar penelitian yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai sesuai temuan penelitian, manajemen perlu memperkuat kebijakan *work-life balance* melalui aturan yang mendukung keseimbangan waktu kerja dan waktu pribadi, pemberian fleksibilitas penugasan, serta penyediaan program kesejahteraan seperti konseling dan pengembangan diri agar pegawai merasa lebih nyaman dan termotivasi. Evaluasi dan penataan beban kerja juga perlu dilakukan secara berkala dengan menyesuaikan distribusi tugas berdasarkan kapasitas dan kompetensi pegawai, serta memanfaatkan teknologi seperti HRIS untuk mengurangi beban administratif sehingga pegawai dapat bekerja lebih efektif dan terhindar dari stres. Mengingat model penelitian hanya menjelaskan 31% variasi kinerja, manajemen perlu meningkatkan pengelolaan SDM berbasis data dengan mengidentifikasi faktor lain—seperti motivasi, kepemimpinan, dan budaya kerja—sebagai dasar pengambilan keputusan strategis. Selain itu, pengembangan pelatihan dan *capacity building* penting dilakukan seiring beragamnya masa kerja pegawai, sehingga pelatihan adaptasi bagi pegawai baru dan *refresh training* bagi pegawai senior dapat membantu mereka tetap selaras dengan tuntutan pekerjaan. Perbaikan sistem penilaian kinerja juga diperlukan dengan memasukkan indikator kesejahteraan dan kualitas lingkungan kerja untuk membangun budaya kerja yang sehat dan produktif. Terakhir, penguatan komunikasi dan dukungan organisasi—melalui distribusi tugas yang lebih jelas, instruksi kerja yang lebih terbuka, serta peningkatan dukungan sosial antarpegawai—akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan mendorong kinerja yang optimal.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa *work-life balance* dan beban kerja merupakan dua determinan penting yang secara signifikan memengaruhi kinerja pegawai. Secara parsial, kedua variabel terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, dan secara simultan keduanya juga memberikan kontribusi yang bermakna dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan bahwa kinerja tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis individu, tetapi juga oleh kemampuan organisasi dalam menciptakan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan personal, serta dalam mengelola distribusi beban kerja secara proporsional. Nilai koefisien determinasi sebesar 24,7% menunjukkan bahwa meskipun kedua variabel tersebut berkontribusi nyata terhadap kinerja, masih terdapat faktor-faktor lain di luar model yang turut membentuk performa pegawai dalam konteks organisasi pendidikan.

Secara praktis, temuan ini mengindikasikan pentingnya penguatan kebijakan organisasi yang mendukung *work-life balance* melalui fleksibilitas kerja, dukungan kesejahteraan, dan pengelolaan waktu kerja yang lebih adaptif, disertai evaluasi berkala terhadap distribusi beban kerja guna mencegah kelelahan kerja dan menjaga produktivitas. Secara teoretis, penelitian ini memperkuat literatur manajemen sumber daya manusia yang menempatkan keseimbangan kehidupan kerja dan pengelolaan beban kerja sebagai elemen strategis dalam peningkatan kinerja pegawai. Namun demikian, penelitian ini masih terbatas pada satu institusi dengan cakupan variabel yang relatif terbatas. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas konteks organisasi, melibatkan jumlah sampel yang lebih beragam, serta mengintegrasikan variabel lain seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, atau kepuasan kerja guna menghasilkan model empiris yang lebih komprehensif dan memiliki daya generalisasi yang lebih kuat.

DAFTAR REFERENSI

- Amaria, A. S., Jubaidi, J., & Karhab, R. S. (2025). Pengaruh work-life balance (keseimbangan hidup) dan beban kerja terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Samarinda Utara. *JUMBIWIRA: Jurnal Manajemen Bisnis Kewirausahaan*, 4(2), 293–309.
- Suharsimi Arikunto. (2010). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik* (Edisi revisi). Rineka Cipta.
- H. John Bernardin, H. J., & Joyce E. A. Russell, J. E. A. (2013). *Human resource management: An experiential approach* (6th ed.). McGraw-Hill.
- Michael R. Frone. (2003). Work-family balance. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 143–162). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10474-007>
- Jeffrey H. Greenhaus, J. H., & Tammy D. Allen, T. D. (2011). Work-family balance: A review and extension of the literature. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (2nd ed., pp. 165–183). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/12334-008>
- Joseph F. Hair, J. F., William C. Black, W. C., Barry J. Babin, B. J., & Rolph E. Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning.
- Sandra G. Hart, S. G., & Lowell E. Staveland, L. E. (1988). Development of NASA-TLX (Task Load Index): Results of empirical and theoretical research. In P. A. Hancock & N. Meshkati (Eds.), *Human mental workload* (pp. 139–183). North-Holland. [https://doi.org/10.1016/S0166-4115\(08\)62386-9](https://doi.org/10.1016/S0166-4115(08)62386-9)

- Hartati, W., & Sukartini, M. (2025). Pengaruh work-life balance dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Seyang Activewear Cirebon. *Indonesia Economic Journal*, 1(2), 1112–1126.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Paula McDonald, P., & Lisa Bradley, L. (2012). The case for work-life balance: Best practice for Australian employers. *Journal of Management & Organization*, 18(1), 26–40. <https://doi.org/10.5172/jmo.2012.18.1.26>
- Nicyutama, M. D., & Yudiaatmaja, F. (2025). Pengaruh work-life balance dan beban kerja terhadap kinerja guru ASN pada SMA Negeri 1 Sukasada. *BISMA: Jurnal Manajemen*, 11(2), 102–200.
- Novianti, D., Putri, E. A., & Kurniawan, H. (2023). Pengaruh work-life balance dan stres kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Rambah. *Diklat Review: Jurnal Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*, 9(2). <https://doi.org/10.35446/diklatreview.v9i2.2311>
- Stephen P. Robbins, S. P., & Timothy A. Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Tarwaka. (2011). *Ergonomi industri: Dasar-dasar ergonomi dan implementasi di tempat kerja*. Harapan Press.
- Timbuleng, C., Lengkong, V. P. K., & Lumantow, R. Y. (2023). Pengaruh work-life balance, beban kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal EMBA*, 11(4), 758–770. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i4.52201>