

Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Work Life Balance* pada Pegawai Kontrak

Sissyliya Meilanti¹, Gladis Corinna Marsha², Lita Ariani³

Program Studi S1 Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Banjarmasin, Indonesia

E-mail: sissyliameilanti2@gmail.com¹, gladiscorinna@umbjm.ac.id², arianilita@umbjm.ac.id³

Article History:

Received: 10 Juli 2025

Revised: 27 Juli 2025

Accepted: 04 Agustus 2025

Keywords:

Contract Employees, Workload, Work Life Balance.

Abstract: *Work-life balance refers to an individual's effort to manage multiple roles, particularly those related to personal life and professional responsibilities. Workload, on the other hand, is defined as the discrepancy between an employee's capabilities and the demands that must be met. Contract employees often face challenges in maintaining this balance due to high workload demands. This study aims to examine the effect of workload on work-life balance among contract employees at PPRSAR Mulia Satria. A quantitative correlational research design was employed, using a total sampling technique involving 55 contract employees. Data were collected via a Google Form- based questionnaire and analyzed using simple linear regression with the JASP software. The findings indicate that workload has a positive and significant effect on work-life balance, with a regression coefficient of 0.516, a t-value of 4.385, and a significance level of $p < 0.001$. The R^2 value of 0.266 suggests that 26.6% of the variance in work-life balance is explained by workload. These results imply that the higher the perceived workload, the higher the level of work-life balance experienced by contract employees.*

Kata Kunci: Beban Kerja, Pegawai Kontrak, *Work Life Balance*.

Abstrak: *Work life balance* adalah usaha seseorang guna menyeimbangkan dua peranan ataupun lebih yang dijalannya, misalnya peran di kehidupan pribadi dan pekerjaan. Sementara itu, beban kerja adalah kesenjangan diantara kemampuan pekerja dan tuntutan pekerjaan yang wajib dipenuhi. Pegawai kontrak sering mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan peran tersebut karena tingginya beban kerja. Penelitian ini bermaksud guna mengetahui pengaruh beban kerja pada *work life balance* di pegawai kontrak di PPRSAR Mulia Satria. Penelitian mempergunakan pendekatan kuantitatif korelasional melalui teknik total sampling pada 55 pegawai kontrak di PPRSAR Mulia Satria. Pengumpulan data dilaksanakan dengan kuesioner berbentuk *Google Form* dan dianalisis mempergunakan regresi linear sederhana melalui aplikasi JASP. Temuan penelitian memperlihatkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work life*

balance, dengan nilai koefisien regresi 0,516, nilai $t = 4,385$, dan signifikansi $p < 0,001$. Nilai R^2 yakni 0,266 memperlihatkan bahwa 26,6% variasi *work life balance* dipengaruhi oleh beban kerja. Semakin tinggi beban kerja yang dirasakan, semakin meningkat pula tingkat *work life balance* yang dimiliki pegawai kontrak.

PENDAHULUAN

Sebuah instansi ataupun organisasi tidak dapat terlepas akan sumber daya manusia (SDM). SDM adalah salah satu aset dari sebuah instansi atau organisasi yang sangat penting dan berharga. SDM adalah faktor terpenting bagi sebuah instansi dalam menjalankan tujuannya. Jika SDM bagus maka instansinya juga akan bagus dan unggul (Putri & Primadineska, 2023). SDM merupakan individu aktif yang berperan sebagai penggerak dari sebuah organisasi atau instansi yang berfungsi sebagai aset sehingga harus dijaga dan dikembangkan (Susan, 2019). *Work life balance* dianggap sebagai salah satu landasan dalam pengelolaan SDM karena dapat membantu organisasi meningkatkan kinerja karyawan melalui pengurangan konflik diantara kehidupan pribadi para pekerja dan tuntutan pekerjaan (Suwandi & Suhakim, 2023).

Hal tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Panjaitan et al. (2023) yang menjelaskan bahwa *work life balance* sangat penting untuk setiap orang yang bekerja, organisasi atau instansi harus memiliki kesadaran akan pentingnya *work life balance* bagi para pegawainya. *Work life balance* dapat menjadi landasan bagi para pegawai agar mampu membagi waktu dan tenaganya demi menjalankan kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan yang merupakan hak dan kewajiban mereka sehingga mampu menghasilkan kinerja yang baik (Permatasari et al., 2024). *Work life balance* menurut Rahmayati (2021) adalah saat di mana pegawai mampu mempergunakan waktu yang dimiliki guna menyeimbangkan pekerjaan dengan hal lain misalnya keluarga, pasangan, ataupun hobi tanpa hanya selalu berfokus pada pekerjaannya. Sedangkan menurut Lumunon & Sendow (2019) *work life balance* adalah kemampuan seseorang guna menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan keperluan pribadi.

Pada studi yang dilakukan oleh SEEK (perusahaan induk dari aplikasi pencarian kerja dan pengembangan karir terkenal di Asia *JobsDB* dan *JobStreet*) dan *Boston Consulting Group* (BCG), mereka mewawancarai 97.324 responden di Hong Kong, Filipina, Indonesia, Malaysia, Thailand, dan Singapura. Hasil studi tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 43% responden dari Indonesia mengutamakan *work life balance* pada pemilihan pekerjaan. Tidak hanya Indonesia, tetapi juga 71% responden dari Asia Tenggara mengatakan hal serupa, mereka memprioritaskan pekerjaan yang stabil serta *work life balance* yang baik. *JobStreet* pernah juga melakukan survei pada tahun 2014 yang melibatkan 17.623 koresponden di Indonesia. Hasil survei tersebut menunjukkan bahwa 85% responden mengatakan bahwa mereka tidak mempunyai *work life balance*.

Penelitian yang dilakukan oleh Kaukus Masyarakat Peduli Kesehatan Jiwa (Kaukus Keswa) pada tahun 2024 kepada 5.560 responden yang tersebar di seluruh sub sektor keuangan di 36 provinsi yang ada di Indonesia, menunjukkan bahwa 30% pekerja sektor keuangan di Indonesia mengalami stres kerja dikarenakan sejumlah faktor misalnya kurangnya *work life balance* dan terjadinya *overload* kerja.

Studi lainnya juga pernah dilakukan oleh program SDM (Sumber Daya Manusia) global bernama *Remote* pada 2024 terhadap 100 negara untuk mengurutkan negara mana yang memiliki *work life balance* terbaik. Studi tersebut menggunakan beberapa faktor sebagai tolak ukur

penilaian seperti perbandingan gaji, bonus, waktu yang dihabiskan untuk bekerja, waktu istirahat untuk mengisi energi, aturan cuti, dan keselamatan pekerja. Hasilnya menunjukkan bahwa Indonesia berada di urutan ke-43 dengan indeks total 39,36. Nilai tersebut tidak sampai setengah dari indeks yang ditetapkan oleh *Remote* yaitu 0-100.

Rohmatiah et al. (2023) menyatakan seseorang yang mempunyai tingkat *work life balance* yang baik akan terhindar dari adanya konflik antara keluarga dan pekerjaan sehingga tidak mengganggu kinerjanya. Begitu pula sebaliknya, menurut Bataineh (2019) seseorang yang tidak mempunyai *work life balance* bisa menjadikan kinerjanya menjadi tidak optimal. Individu yang mempunyai *work life balance* yang baik mempunyai karakteristik berkinerja tinggi dan produktif. Disamping itu, individu tersebut akan lebih bahagia dan kreatif sebab lingkungan di luar tempat bekerja misalnya pertemanan dan rumah mendukung pertumbuhannya. Kebalikannya, jika seseorang tidak mempunyai *work life balance* yang baik, maka kinerjanya juga berkecenderungan menurun dan dapat merusak aspek kehidupan lain (Putra, 2020). Menurut Jati (2015) tugas tenaga kontrak yang sebenarnya adalah untuk menunjang serta membantu tugas dari para PNS atau bisa disebut tugas perbantuan, namun seringkali mereka mendapat tugas diluar yang seharusnya dibebankan, dan hal itu berpotensi meningkatkan rasa ketidakadilan antara tenaga kontrak yang mendapat upah lebih sedikit dari PNS yang mendapat upah dan tunjangan lebih besar.

Panti Perlindungan dan Rehabilitasi Sosial Anak dan Remaja (PPRSAR) Mulia Satria adalah salah satu panti sosial yang ada di bawah naungan Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Selatan yang merupakan gabungan dari Panti Sosial Bina Remaja dengan Panti Sosial Asuhan Anak Budi Mulia, yang terbentuk sejak bulan Februari 2022. PPRSAR Mulia Satria adalah lembaga yang menyediakan layanan bimbingan, perlindungan, dan rehabilitasi sosial untuk anak dan remaja yang memerlukan perhatian khusus. Layanan ini mencakup anak balita terlantar, remaja terlantar, anak terlantar, anak yang bermasalah dengan hukum, anak yang memerlukan perlindungan khusus, dan anak korban tindak kekerasan. PPRSAR Mulia Satria menyediakan berbagai macam pelayanan bagi anak dan remaja yang membutuhkan, sehingga ada beragam jabatan, tugas pokok dan fungsi yang ada di panti. Sebagai pegawai di panti perlindungan dan rehabilitasi sosial, para pegawai memiliki tanggung jawab dan tugas yang besar. Pegawai ataupun pengurus di panti memiliki tanggung jawab guna membentuk dan membina perilaku yang patuh di remaja melalui berbagai cara, seperti penerapan kedisiplinan beribadah, rutinitas di panti, dan kehidupan sehari-hari (Basuki & Kurnia, 2022).

Sari & Sahrah (2023) menyatakan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *work life balance*, salah satunya adalah beban kerja. Nabila & Syarvina (2022) menjelaskan bahwa beban kerja adalah sejumlah aktivitas yang sebuah organisasi wajib laksanakan pada tenggat waktu yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Pratama & Wahyuningtyas (2021) beban kerja adalah seberapa jauh keahlian pegawai diperlukan untuk menuntaskan tugas yang diberikan padanya, yang bisa dilihat melalui jumlah pekerjaan yang wajib dilaksanakan, tenggat waktu yang dimiliki untuk menyelesaikan tugas dan pandangan subjektif pekerja tersebut terkait pekerjaan yang diberikan padanya. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Kartika & Riana (2024) yang menyatakan bahwa beban kerja berdampak negatif terhadap *work life balance*, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja menjadikan *work life balance* karyawan semakin rendah. Penelitian lainnya dilakukan oleh Setyanti et al. (2022) yang hasilnya menunjukkan bahwa meningkatnya beban kerja akan menurunkan kinerja karyawan, dan beban kerja yang cukup tinggi dapat menurunkan produktivitas karyawan. Sedangkan meningkatnya *work life balance* memiliki kontribusi yang positif pada kinerja mereka, yang berarti semakin

seimbang kehidupan pribadi dan pekerjaan, maka kinerja yang dihasilkan akan semakin baik.

Penelitian oleh Bruggen (2015) memperlihatkan bahwa ketika beban kerja yang pekerja rasakan terlalu rendah atau terlalu tinggi, maka baik kinerja kuantitatif ataupun kualitas *output* cenderung akan menurun. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Johari et al. (2018) yang memperlihatkan hasil bahwa *work life balance* yang baik dapat membantu guru menjaga produktivitas di tempat kerja karena membuat mereka dapat mengatur kehidupan pribadi dan profesional secara seimbang. Kemudian ada penelitian dari Sari & Sahrah (2023) yang menemukan adanya korelasi negatif antara beban kerja dengan *work life balance* pada karyawan, semakin tinggi beban kerja yang dirasa maka *work life balance* akan semakin rendah, begitu pula sebaliknya semakin rendah beban kerja yang dirasa maka *work life balance* akan semakin tinggi. Penelitian terdahulu lainnya dilakukan oleh Holland et al. (2019) yang menjelaskan bahwa persepsi beban kerja yang tinggi (yaitu merasa terlalu banyak pekerjaan atau tekanan dalam pekerjaan) dapat membuat perawat merasa kesulitan dalam menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka.

Berdasarkan peristiwa yang ditemukan di PPRSAR Mulia Satria, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap *work life balance* pada pegawai kontrak di PPRSAR Mulia Satria. Manfaat praktis dari penelitian ini adalah untuk membantu pegawai panti dan pihak panti memahami pentingnya *work life balance* sehingga dapat mengatur waktunya dan menjaga keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) dengan lebih baik lagi. Sedangkan manfaat teoritisnya diharapkan dapat menambah literatur mengenai dampak beban kerja terhadap *work life balance*, serta menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya yang mengeksplorasi kesejahteraan para pekerja.

LANDASAN TEORI

Work Life Balance

Fisher et al. (2009) menyatakan bahwa *work life balance* adalah usaha yang individu lakukan untuk menyeimbangkan dua peran ataupun lebih yang sedang dijalannya. Atthohiri & Wijayati (2021) menyatakan bahwa *work life balance* adalah kemampuan menyesuaikan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, melaksanakan kewajiban dan tanggung jawab serta beragam aktivitas di luar pekerjaan.

Beban Kerja

Hoonakker et al. (2011) menyatakan bahwa beban kerja adalah kesenjangan antara kemampuan ataupun kapasitas pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dipenuhi, yang diukur menggunakan alat ukur. Beban kerja menurut Paramitadewi (2017) diartikan sebagai serangkaian kegiatan yang dimiliki oleh suatu organisasi ataupun posisi tertentu yang wajib diselesaikan dalam kurun waktu yang sudah ditentukan.

Dinamika Beban Kerja terhadap *Work Life Balance*

Koesomowidjojo (2017) menjelaskan bahwa beban kerja adalah sekumpulan ataupun sejumlah aktivitas yang dilakukan oleh karyawan ataupun organisasi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam periode waktu yang sudah ditentukan. Beban kerja bisa mengakibatkan waktu untuk kehidupan pribadi pegawai menjadi sedikit, misalnya aktivitas rekreasi, melakukan hobi, dan berkumpul dengan keluarga.

Hipotesis

Berdasarkan fenomena yang diteliti, maka hipotesis penelitian ini adalah terdapat pengaruh negatif beban kerja terhadap *work life balance* pada pegawai kontrak di PPRSAR Mulia Satria.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Berdasarkan penjelasan dari Sugiyono (2023), pendekatan kuantitatif adalah pendekatan yang berfokus pada pengumpulan dan analisis data yang berbentuk angka atau data numerik. Penelitian kuantitatif dilakukan untuk menguji hipotesis yang telah ada melalui pengolahan data yang terukur, dengan menggunakan perangkat statistik. Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif korelasional. Azwar (2021), menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif korelasional adalah jenis penelitian yang digunakan dalam mengukur dan menganalisis korelasi antara dua ataupun lebih variabel yang diukur dalam bentuk angka.

Variabel Penelitian

Variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah beban kerja. Beban kerja adalah kondisi dimana terjadinya kesenjangan antara kemampuan seseorang dengan apa yang harus dikerjakan atau dipenuhi.

Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah *work life balance*. *Work life balance* adalah keadaan dimana individu mampu mengelola waktu dengan baik sehingga pekerjaan di lokasi kerja dapat selaras dengan kebutuhan pribadi dan kehidupan keluarga.

Responden Penelitian

Sugiyono (2023) mengatakan bahwa populasi adalah semua elemen ataupun unit yang menjadi objek penelitian, yang memiliki karakteristik yang ingin dipelajari atau diteliti. Populasi dapat berupa individu, kelompok, ataupun objek yang memiliki kesamaan sifat ataupun karakteristik yang relevan dengan topik penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai kontrak di PPRSAR Mulia Satria. Berdasarkan data yang didapatkan, pegawai kontrak di PPRSAR Mulia Satria berjumlah 55 orang, sehingga penelitian ini menggunakan sampling total.

Sugiyono (2023) menjelaskan bahwa sampling total adalah teknik penarikan sampel dimana semua anggota populasi dijadikan sampel semua. Penelitian dengan populasi <100 baiknya menggunakan total sampling.

Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan kuesioner berbentuk skala Likert dengan keterangan 1=sangat tidak setuju sampai dengan 5=sangat setuju. Berdasarkan pernyataan dari Sugiyono (2023), skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur pendapat, sikap, atau persepsi individu terhadap suatu objek ataupun fenomena. Kuesioner penelitian ini berisi 2 bagian, yakni kuesioner pengukuran *work life balance* dan kuesioner pengukuran beban kerja.

Skala *work life balance* yang digunakan oleh peneliti adalah skala *work life balance* dari Maimunah et al. (2024) yang diadaptasi dari alat ukur *work life balance* Fisher et al. (2009). Skala ini disusun berdasarkan 4 dimensi utama *work life balance*, yaitu: *personal life interference with work* (interferensi kehidupan pribadi terhadap kerja), *work interference with personal life* (interferensi kerja terhadap kehidupan pribadi), *personal life enhancement of work* (peningkatan kerja oleh kehidupan pribadi), dan *work enhancement of personal life* (peningkatan kehidupan pribadi oleh kerja). Skala ini memiliki pada awalnya memiliki 17 item, tetapi setelah dilakukan

uji reliabilitas, analisis item dan validitas ditemukan bahwa 2 item pada alat ukur ini harus digugurkan karena memiliki tingkat kesulitan dan item diskriminan yang kurang baik. Item-item yang harus digugurkan tersebut berasal dari dimensi PLIW (item 8) dan WEPL (item 13). Sehingga total item yang terpilih adalah 15 item. Nilai *cronbach's alpha* nya sebesar 0,864.

Skala beban kerja yang digunakan peneliti adalah skala beban kerja dari Yaswir & Yuliharsi (2021) yang disusun berdasarkan 6 dimensi beban kerja dari Hoonakker et al. (2011). Keenam dimensi tersebut yaitu, *mental demand* (tuntutan mental), *physical demand* (tuntutan fisik), *performance* (kinerja), *temporal demand* (tuntutan waktu), *effort* (usaha), dan *frustration* (frustrasi). Skala ini memiliki 6 butir item. Nilai *cronbach's alpha* nya sebesar 0,850.

Berdasarkan perolehan uji coba alat ukur yang dilaksanakan pada 30 orang pegawai kontrak di Kota Puruk Cahu, menunjukkan bahwa skala beban kerja mempunyai reliabilitas yang baik, dengan nilai estimasi *Cronbach's Alpha* yakni 0,887. Skala *work life balance* menunjukkan pula reliabilitas yang baik pada setiap dimensinya. Pada dimensi *Work interfrencence with personal life* didapatkan nilai estimasi reliabilitas *Cronbach's Alpha* sebesar 0,922. Dimensi *Personal life interfrencence with work* mempunyai nilai estimasi reliabilitas *Cronbach's Alpha* yakni 0,948. Dimensi *Work personal life enhancement* estimasi reliabilitas *Cronbach's Alpha* sebesar 0,877. Sedangkan di dimensi *Personal life enhancement of work* didapat *Cronbach's Alpha* yakni 0,908.

Adapun nilai estimasi reliabilitas *Cronbach's Alpha* alat ukur beban kerja yang diberikan ke 55 orang pegawai kontrak di PPRSAR Mulia Satria adalah sebesar 0,703. Sedangkan untuk skala *work life balance* dalam dimensi *Work interfrencence with personal life* didapatkan estimasi reliabilitas *Cronbach's Alpha* mencapai 0,918. Pada dimensi *Personal life interfrencence with work* estimasi reliabilitas *Cronbach's Alpha* yakni 0,943. Pada dimensi *Work personal life enhancement* didapatkan nilai estimasi reliabilitas *Cronbach's Alpha* mencapai 0,822. Dimensi *Personal life enhancement of work* didapatkan estimasi reliabilitas *Cronbach's Alpha* mencapai 0,813.

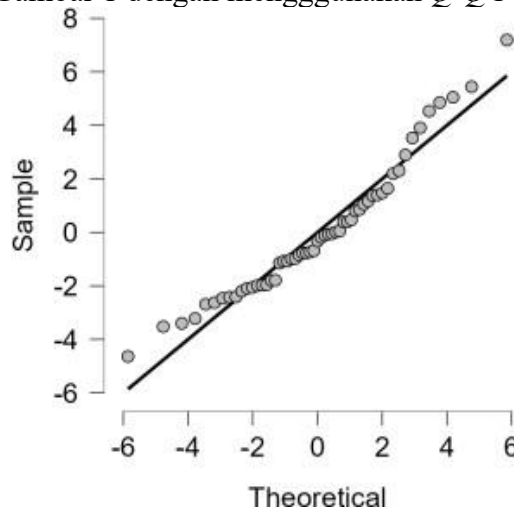
Prosedur dan Analisis Data

Penelitian ini mempunyai sejumlah tahapan, tahapan pertama adalah peneliti mengajukan izin untuk menggunakan kedua alat ukur. Setelah itu, peneliti melaksanakan *try out* alat ukur *work life balance* dan beban kerja. Menurut Sugiyono (2023), jumlah subjek untuk uji coba alat ukur dapat berkisar dari 20-30 orang, tergantung konteks penelitian dan ketersediaan responden. Sehingga uji coba kedua alat ukur ini dilakukan kepada 30 orang pegawai kontrak yang ada di Kota Puruk Cahu. Setelah uji coba selesai, maka dilanjutkan dengan pengumpulan data menggunakan *Google Form* yang *link* dan penyebarannya mempergunakan *WhatsApp*. Setelah data terkumpul, guna menguji hipotesis penelitian ini, data dianalisis mempergunakan pengujian analisis regresi linear sederhana mempergunakan aplikasi JASP 0.19.2. Sebelum melaksanakan analisis regresi linear sederhana, peneliti melaksanakan uji asumsi berupa linearitas dan normalitas terlebih dahulu.

Untuk memastikan data memenuhi syarat analisis, maka dilaukan uji asusmsi terlebih dahulu, yakni uji linearitas dan normalitas. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data terdistribusi normal, yang dianalisis menggunakan *Q-Q Plot* serta uji *Kolmogorov-Smirnov*. Berdasarkan kaidah yang dikemukakan oleh Azwar (2021), data dianggap terdistribusi normal jika nilai signifikansi melebihi 0,05, dan kebalikannya, saat nilai signifikansi <0,05 menjadikan data tidak terdistribusi normal. Sesudahnya, dilaksanakan uji linearitas guna melihat hubungan linear antara variabel, yang juga dianalisis menggunakan aplikasi JASP 0.19.2 sebagai bagian dari proses sebelum melakukan uji regresi linear sederhana.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Subjek dalam penelitian ini merupakan seluruh pegawai kontrak di PPRSAR Mulia Satria yang berjumlah 55 orang. Analisis regresi sederhana diawali dengan menguji normalitas dan linearitas sebagaimana pada Gambar 1 dengan menggunakan *Q-Q Plots*:



Gambar 1. Hasil Uji Linearitas dan Normalitas dengan Menggunakan Grafik *Q-Q Plot*

Q-Q Plot (gambar 1) memperlihatkan bahwa data tidak menyebar jauh dari garis diagonal yang berarti asumsi normalitas dan linearitas terpenuhi. Hasil analisis *Kolmogorov-Smirnov* pada data residu terstandar juga mengindikasikan bahwa data terdistribusi normal ($KS = 0,110$; $p = 0,519$).

Analisis regresi linear dilakukan untuk mendapatkan gambaran tentang bagaimana variabel bebas memengaruhi variabel terikat. Temuan persamaan regresi linear sederhana diantara variabel beban kerja pada *work life balance* adalah: ($Y = 0,516 X + e$). Dari persamaan tersebut dapat dijabarkan pengaruh beban kerja pada *work life balance* didapatkan koefisien regresi mencapai 0,516 secara nilai t statistik mencapai 4,385 dan signifikansi $<0,001$. Hasil ini menunjukkan dampak positif yang signifikan, semakin banyak beban kerja, dapat berpengaruh signifikan pada *work life balance* yang lebih tinggi pula. Besarnya pengaruh variabel beban kerja terhadap *work life balance* yang dijelaskan dalam penelitian ini adalah sebesar 26,6% ($R^2 = 0,266$), sedangkan 73,4% lainnya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak ada dalam penelitian ini, oleh karena itu, maka hipotesis penelitian ini yaitu terdapat pengaruh negatif beban kerja terhadap *work life balance* pada pegawai kontrak di PPRSAR Mulia Satria ditolak.

Diskusi

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana yang telah dilakukan, penelitian ini memperlihatkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap *work life balance* pada pegawai kontrak di PPRSAR Mulia Satria. Besarnya pengaruh variabel beban kerja terhadap *work life balance* adalah sebesar 26,6%, dan lainnya dipengaruhi faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang pegawai kontrak rasakan, maka *work life balance* mereka akan semakin meningkat. Hasil ini selaras dengan sejumlah penelitian terdahulu yang juga menemukan adanya pengaruh positif beban kerja terhadap *work life balance*, seperti penelitian yang dilakukan oleh Maulani et al. (2025) yang dilakukan di lingkungan BKPSDM Karawang, menunjukkan bahwa beban kerja dan *work life balance* secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Beban kerja yang tinggi tidak selalu berdampak negatif, selama

pegawai mampu menyesuaikan diri dengan ritme kerja yang ditetapkan dan memperoleh dukungan lingkungan kerja yang memadai. Penelitian Ramadhan et al. (2024) juga menunjukkan bahwa kesehatan kerja dan beban kerja karyawan berpengaruh positif secara simultan terhadap *work life balance*. Pegawai yang menghadapi tekanan kerja justru memiliki kesadaran lebih tinggi untuk menyeimbangkan tanggung jawab kerja dan kehidupan pribadi.

Pada penelitian Arianty et al. (2024) yang menemukan bahwa terdapat perbedaan *work life balance* ditinjau dari strategi koping pada pekerja DPPPA di Kota Makassar. Dengan adanya upaya pekerja dalam melakukan strategi koping yang baik dalam mengatasi *work family conflict*, tekanan ataupun stres yang dialami saat bekerja akan meningkatkan kesadaran terhadap pentingnya *work life balance*. Selanjutnya ada penelitian dari Alves et al. (2024) yang juga mengungkapkan bahwa beban kerja yang tinggi tidak secara otomatis menimbulkan efek negatif, tetapi dapat berpengaruh positif terhadap keseimbangan hidup ketika dimediasi oleh motivasi dan komitmen organisasi. Dengan kata lain, pegawai dengan tingkat motivasi tinggi mampu memaknai beban kerja sebagai tantangan produktif, bukan hambatan. Studi ini menegaskan bahwa manajemen beban kerja, jika didukung oleh motivasi intrinsik, dapat memperkuat *work life balance* dan menurunkan niat untuk keluar dari pekerjaan. Wirawan (2022) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif beban kerja terhadap *work life balance*. Beban kerja terbukti mampu menjadi faktor dalam memicu peningkatan *work life balance*, ketika karyawan merasa memiliki beban kerja yang banyak, hal tersebut dapat menjadi stimulus munculnya *work life balance*, ketika karyawan memiliki beban kerja tinggi, mereka ingin segera menyelesaikan tugas di tempat kerja supaya tidak mengganggu waktu untuk kehidupan pribadi dan bersama keluarga.

Selanjutnya, hasil penelitian dari Rashid et al. (2022) juga memperkuat bahwa beban kerja yang terkelola dengan baik, terutama jika disertai dengan dukungan supervisor, justru mendorong peningkatan kinerja guru dan memperkuat *work life balance*. Kemudian ada penelitian dari Boamah et al. (2022) yang menyatakan dalam studinya bahwa gangguan kehidupan pekerjaan dapat dihindari jika organisasi mampu menciptakan struktur kerja yang fleksibel dan mendukung. Meskipun pekerjaan padat, ketika ada sistem dukungan organisasi dan alokasi beban kerja yang jelas, maka *burnout* dapat dicegah. Hal tersebut menunjukkan bahwa manajemen beban kerja yang tepat dapat berdampak positif terhadap *work life balance*. Sejalan dengan penelitian Nurhabiba (2020) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dukungan sosial (*social support*) terhadap *work life balance*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan sosial memiliki kontribusi sebesar 24,5% terhadap *work life balance*. Ketika individu merasa senang dikarenakan kehidupan pribadinya menyenangkan, maka hal ini dapat membuat suasana hati individu pada saat bekerja menjadi lebih baik walaupun terdapat beban pekerjaan. Penelitian lainnya ada dari Omar et al. (2020) yang menemukan bahwa beban kerja memiliki hubungan positif terhadap *intention to leave* namun tidak signifikan terhadap *work life balance*, yang menunjukkan bahwa beban kerja bukan satu-satunya penyebab terganggunya *work life balance*, melainkan ada faktor lain seperti dukungan organisasi dan juga atasan. Jika beban kerja tersebut dirasa masih dalam batas kemampuan individu, *work life balance* tetap dapat dipertahankan. Hasil ini sejalan dengan asumsi awal bahwa pengaruh beban kerja bersifat subjektif dan sangat bergantung pada persepsi individu terhadap tuntutan kerja tersebut. Penelitian lainnya dilakukan oleh Hsu et al. (2019) yang menunjukkan bahwa meskipun jam kerja yang panjang dapat meningkatkan stres kerja, ketika individu memiliki kontrol waktu yang baik dan mampu mengelola beban kerjanya, hal tersebut justru berdampak positif terhadap kepuasan kerja dan *work life balance*. Dalam penelitian tersebut, *perceived time control* menjadi variabel moderasi yang penting dalam menjaga *work life balance*.

Penelitian ini mempunyai sejumlah kelemahan, yakni penelitian hanya dilaksanakan pada pegawai kontrak di PPRSAR Mulia Satria saja. Sehingga hasilnya bisa saja berbeda di instansi lain. Penelitian ini juga hanya menganalisis dua variabel yakni beban kerja dan *work life balance* tanpa melibatkan faktor lain yang mungkin saja dapat berpengaruh. Meskipun demikian, penelitian ini juga memiliki kekuatan, yaitu menyoroti para pegawai kontrak di instansi pemerintahan. Hal tersebut masih belum terlalu umum diteliti khususnya di PPRSAR Mulia Satria.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dalam penelitian ini, dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap *work life balance* pada pegawai kontrak di PPRSAR Mulia Satria. Artinya semakin tinggi beban kerja, maka *work life balance* juga akan semakin meningkat.

Temuan ini memberikan implikasi bahwa instansi dan juga para pegawai tidak perlu secara otomatis mengurangi beban kerja untuk menjaga *work life balance*. Sebaliknya, instansi dapat mendorong karyawan untuk tetap produktif sambil memastikan bahwa dukungan organisasi seperti fleksibilitas waktu, kejelasan tugas, sistem kerja yang efisien, dan pelatihan manajemen waktu tetap diberikan.

REFERENSI

- Alves, I., Limão, M., & Lourenço, S. M. (2024). Work overload, work–life balance and auditors' turnover intention: the moderating role of motivation. *Australian Accounting Review*, 34(1), 4–28. <https://doi.org/10.1111/auar.12417>
- Ambar, E., Putri, A., Rasistia, & Primadineska, W. (2023). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja dengan work life balance sebagai variabel mediasi (Studi pada Pegawai DPRD Kab. Ngawi). In *Ambar Anggita P. & Rasistia Wisandianing P* (Vol. 4, Issue 1).
- Arianty, E., Lukman., & Hamid, A. N. (2024). Perbedaan work life balance ditinjau dari strategi koping pada pekerja DPPP Kota Makassar. *Jurnal Psikologi Dinamika*. 27-34. <https://ojs.co.id/1/index.php/jpd/>
- Atthohiri, N. A., & Wijayati, D. T. (2021). Pengaruh employee engagement terhadap kepuasan kerja dengan work life balance sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1092–1100. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1092-1100>.
- Azwar, S. (2021). *Metode penelitian psikologi* (2nd ed.). Pustaka Pelajar.
- Basuki, A., & Kurnia, H. (2022). Peran pengurus panti dalam mencegah kenakalan remaja (studi kasus panti asuhan sinar melati Yogyakarta). *AoSSaGCJ*, 2(1), 21–27. <https://doi.org/10.47200/AoSSaGCJ.v2i1.1845>.
- Bataineh, K. adnan. (2019). Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance. *International Business Research*, 12(2), 99. <https://doi.org/10.5539/ibr.v12n2p99>.
- Batam Pos. (2024, November 14). Hasil survei, banyak pekerja di Indonesia alami stres karena beban kerja overload self-work balancerendah. *BatamPos*. <https://news.batampos.co.id/hasil-survei-banyak-pekerja-di-indonesia-alami-stres-karena-beban-kerja-overload-dan-self-work-balance-rendah/>.
- Bruggen, A. (2015). An empirical investigation of the relationship between workload and performance. *Management Decision*, 53(10), 2377–2389. <https://doi.org/10.1108/MD-02-2015-0063>

- Boamah, S. A., Hamadi, H. Y., Havaei, F., Smith, H., & Webb, F. (2022). Nomeadamente a Nível Da Suade Mental. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(2), 1–14.
- Dinda Permatasari, Dewi Andriani, & Vera Firdaus. (2024). Pengaruh keseimbangan kehidupan-kerja, keterlibatan karyawan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(6), 3076–3092. <https://doi.org/10.47467/elmal.v5i6.2069>
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Frame, P., & Hartog, M. (2003). From rhetoric to reality. Into the swamp of ethical practice: Implementing work-life balance. *Business Ethics: A European Review*, 12(4), 358–368. <https://doi.org/10.1111/1467-8608.00337>
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work– family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510– 531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Hassan, Z. (2024). Influence of workload and level of stress on work life balance, organizational commitment and performance among the employees in higher education context of Maldives. *Sarcouncil Journal of Economics and Business Management*, 3(12), 15–30. <https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.14502302>
- Holland, P., Tham, T. L., Sheehan, C., & Cooper, B. (2019). The impact of perceived workload on nurse satisfaction with work-life balance and intention to leave the occupation. *Applied Nursing Research*, 49, 70–76. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2019.06.001>
- Hoonakker, P., Carayon, P., Gurses, A. P., Brown, R., Khunlertkit, A., McGuire, K., & Walker, J. M. (2011). Measuring workload of ICU nurses with a questionnaire survey: the NASA Task Load Index (TLX). *IIE Transactions on Healthcare Systems Engineering*, 1(2), 131–143. <https://doi.org/10.1080/19488300.2011.609524>
- Hsu, Y. Y., Bai, C. H., Yang, C. M., Huang, Y. C., Lin, T. T., & Lin, C. H. (2019). Long hours effects on work life balance and satisfaction. *BioMed Research International*, 2019. <https://doi.org/10.1155/2019/5046934>
- Jati, W. R. (2015). Analisa status, kedudukan, dan pekerjaan pegawai tidak tetap dalam uu no. 5/2014 tentang aparatur sipil negara. *Jurnal Borneo Administrator*, 11(5), 100–120.
- Jobstreet by seek. (2014). 73% karyawan tidak puas dengan pekerjaan mereka. Jobstreet by seek. <https://id.jobstreet.com/id/career-advice/article/73-karyawan-tidak-puas-dengan-pekerjaan-mereka>.
- Johari, J., Yean Tan, F., & Tjik Zulkarnain, Z. I. (2018). Autonomy, workload, work- life balance and job performance among teachers. *International Journal of Educational Management*, 32(1), 107–120. <https://doi.org/10.1108/IJEM-10-2016-0226>
- Kamboj, J. (2025). *Hypothesized the Relationship between Workload, Work-Life Balance , Organisational Support and Employees ' Turnover Intentions : Moderated Mediation Analysis*. 20(1), 326–341. <https://doi.org/10.5281/twist.10049652>
- Kartika, P. D., & Riana, I. G. (2024). Peran work-life balance dalam memediasi pengaruh beban kerja terhadap stres kerja karyawan (Studi pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Sewakadarma Denpasar). *Journal of Business, Finance, and Economics (JBFE)*, 5(1), 131–142. <https://doi.org/10.32585/jbfe.v5i1.5116>.
- Koesmowidjojo, S. R. M. (2017). *Analisis beban kerja*. Raih asa sukses.
- Lumunon, R. R., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh work life balance, kesehatan

- kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi the influence of work life balance, occupational health and workload on employee job satisfaction PT. Tirta Investama. *Jurnal EMBA*, 7(4), 4671–4680.
- Media Indonesia. (2023). Studi buktikan pekerja di Indonesia lebih mementingkan work life balance. <https://mediaindonesia.com/humaniora/562824/studi-buktikan-pekerja-di-indonesia-lebih-mementingkan-work-life-balance>.
- Maimunah, F., Lestari Kadiyono, A., & Nugraha, Y. (2024). Reliabilitas dan validitas konstruk work-life balance pada remote working employee di Indonesia. *Tekmapro*, 19(1), 94–103. <https://doi.org/10.33005/tekmapro.v19i1.387>.
- Murray, J. (2018). *Elephant calves*. Abdo Kids.
- Nabila, V. S., & Syarvina, W. (2022). Analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2), 2788–2797.
- Novita Ramadhan, H., Buana Irfana, T., Thamrin, D., Siahaan, M., & Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, F. (2024). Work Life Balance (Studi Kasus PT. Citra Mediatama Indonesia). *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEKOMBIS)*, 3(2), 2963–8194.
- Nurhabiba, M. (2020). Social support terhadap work-life balance pada karyawan. *Cognicia*, 8(2), 277–295. <https://doi.org/10.22219/cognicia.v8i2.13532>
- 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>
- Omar, M. K., Aluwi, A. H., Fauzi, M. W. M., & Hairpuddin, N. F. (2020). Work stress, workload, work-life balance, and intention to leave among employees of an insurance company in Malaysia. *International Journal of Business, Economics and Law*, 21(2), 70–78.
- Panjaitan, H., Eryanto, H., Perkantoran Digital, A., & Ekonomi, F. (2023). Analisis Sistem Work Life Balance Pada Pegawai X. *Jurnal Media Administrasi*, 8(1), 103–115.
- Paramata, M. R., Yakup., Abdullah, J., & Runtutahu, R. O. (2024). Pengaruh beban kerja dan work life balance terhadap stres kerja karyawan PT. Bank Danamon Indonesia, TBK Branch Gorontalo. 13(2) 443–452. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms>
- Paramitadewi, K. F. (2017). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai sekretariat pemerintah daerah Kabupaten Tabanan. [ojs.unud.ac.id. https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/download/29949/18950](https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/download/29949/18950).
- Pratama, I., & Wahyuningtyas, Y. F. (2021). Pengaruh beban kerja dan kualitas kerja terhadap kinerja karyawan akademi farmasi Indonesia Yogyakarta di masa pandemi. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 1(1), 264–277. <https://doi.org/https://doi.org/10.32477/jrabi.v1i1.356>
- Putra, R. S. (2020). Work Life Balance Pada Pejabat Wanita Yang Ada Di. *Jurnal Ecopreneur* 12, 3(2), 119–128.
- Putu Dian Kartika, & I Gede Riana. (2024). Peran work-life balance dalam memediasi pengaruh beban kerja terhadap stres kerja karyawan. *Journal of business, finance, and economics (JBFE)*, 5 (1), 131–142. <https://doi.org/10.32585/jbfe.v5i1.5116>
- 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>
- Rohmatiah, A., Widodo, M., & Mutmainah, M. (2023). Dampak Work-Life Balance Karyawan

-
- Terhadap Kinerja Melalui Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Manajerial*, 10(02), 215. <https://doi.org/10.30587/jurnalmanajerial.v10i02.5453>
- Ramadhan, H.N., Irfana, T.B., Supriyanto Supriyanto, Thamrin, D., & Matdio, S. (2024). Pengaruh kesehatan kerja dan beban kerja terhadap work life balance. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 3(2), 197–211. <https://doi.org/10.55606/jekombis.v3i2.3491>
- Rashid, S., Subhan, Q. A., & Imran, M. (2022). Impact of Work Life Balance, Workload and Supervisory Support on Teachers' Job Performance with Mediating Role of Stress: A Case of Private Institutions. *International Journal of Business and Management Sciences*, 3(1), 21–34. <https://www.ijbms.org/index.php/ijbms/article/view/116>
- Sari, A. R., & Sahrah, A. (2023). Keterikatan kerja dan beban kerja dengan work life balance. *Jurnal Psikologi*, 19(1), 32–39.
- Setyanti, S. W. L. H., Fagastia, I. R., & Sudarsih. (2022). The influence of burnout, workload and work-life balance on employee performance. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(1), 1573–1580. <https://doi.org/doi.org/10.33258/birci.v5i1.3758>.
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (2nd ed.).
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952–962. <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v9i2.429>
- Suwandi, & Suhakim, A. (2023). Effect of work-life balance on employee performance mediated by job satisfaction. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS*, 6(2), 380–388.
- Wirawan, P. E. (2022). Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja melalui work life balance. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(10), 2169–2180. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i10.319>
- Yaswir, Y. W., & Yuliharsi, Y. (2021). Pengaruh beban kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja perawat dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada Rumah Sakit Universitas Andalas. *Jurnal Menara Ekonomi : Penelitian Dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 7(3), 87–98. <https://doi.org/10.31869/me.v7i3.2961>.