

Hubungan Persepsi Beban Kerja Dengan *Work Life Balance* di Kantor PUPR Kota Jambi Bidang Sumber Daya Air

Khalisha Cinta Rian Fadhilah Harahap¹, Fadzlul², Rion Nofrianda³, Beny Rahim⁴

^{1,2,3} Program Studi Psikologi, Universitas Jambi

E-mail: khalishacinta24@gmail.com¹, fadzlul_fkik@unja.ac.id², rionnofrianda@unja.ac.id³, beny.rahimpoeiding@gmail.com

Article History:

Received: 12 Mei 2026

Revised: 27 Mei 2026

Accepted: 09 Juni 2026

Keywords:

Persepsi Beban Kerja,
Work Life Balance,
Pegawai Pemerintah,
PUPR,
Sumber Daya Air

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi beban kerja dengan work life balance pada pegawai Bidang Sumber Daya Air Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) Kota Jambi. Karakteristik pekerjaan di bidang ini yang bersifat tidak terbatas waktu, rentan terhadap kondisi darurat alam, dan menuntut kesiapsiagaan tinggi menjadikan pegawai berpotensi mengalami ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional dan metode survei. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik total sampling, melibatkan seluruh 52 pegawai yang terdiri atas Aparatur Sipil Negara (ASN), Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), dan Pegawai Harian Lepas (PHL). Analisis data dilakukan menggunakan uji korelasi Pearson Product Moment. Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai korelasi sebesar $r = -0,617$ dengan signifikansi $p < 0,001$, yang berarti terdapat hubungan negatif yang signifikan antara persepsi beban kerja dan work life balance. Semakin tinggi persepsi beban kerja yang dirasakan pegawai, semakin rendah tingkat work life balance-nya. Secara deskriptif, mayoritas responden berada pada kategori persepsi beban kerja rendah hingga sedang, sementara work life balance cenderung berada pada kategori sedang hingga sangat tinggi. Dimensi Work Interference with Personal Life (WIPL) dan Personal Life Interference with Work (PLIW) tercatat berada pada kategori tinggi hingga sangat tinggi, mengindikasikan adanya interferensi timbal balik antara domain pekerjaan dan kehidupan pribadi.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja organisasi. Dalam menghadapi tuntutan perkembangan dan kebutuhan masyarakat yang semakin kompleks, organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas serta efisiensi kerja secara berkelanjutan. Kondisi tersebut menjadikan pengelolaan sumber daya manusia sebagai aspek strategis dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. SDM dipandang sebagai aset strategis yang mampu memberikan keunggulan kompetitif bagi organisasi dalam jangka panjang. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia perlu dilakukan secara sistematis melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengelolaan yang tepat agar organisasi dapat mencapai tujuan strategis yang telah ditetapkan (Tambunan & Pandiangan,

2024).

Upaya untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai tidak dapat dipisahkan dari kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi yang dikenal sebagai *work life balance*. Konsep *work life balance* merujuk pada kemampuan individu dalam mengatur berbagai peran, baik dalam pekerjaan, keluarga, maupun kehidupan pribadi, secara seimbang sehingga dapat meminimalkan munculnya konflik peran yang berkepanjangan (Made & Ganapathi, 2016). Kondisi keseimbangan kehidupan kerja yang terjaga dengan baik berperan penting dalam mendukung kesehatan psikologis, meningkatkan kepuasan hidup, serta mendorong kinerja pegawai menjadi lebih optimal (Hudson, 2005).

Kondisi ini tidak hanya berlaku bagi pegawai berstatus Aparatur Sipil Negara, tetapi juga bagi pegawai dengan status kepegawaian lain seperti Pegawai Harian Lepas (PHL) yang turut menjadi bagian dari pelaksana kegiatan di lapangan namun kerap kali luput dari perhatian dalam kebijakan pengelolaan sumber daya manusia. Pegawai Harian Lepas merupakan individu yang dipekerjakan berdasarkan kebutuhan untuk menjalankan tugas tertentu dengan waktu dan volume kerja yang bervariasi, di mana kehadiran harian menjadi syarat utama keikutsertaan dalam pekerjaan sekaligus penerimaan upah (Yulianita et al., 2024). Dalam konteks instansi pemerintah, pegawai PHL yang bertugas di lapangan menghadapi tuntutan kerja yang tidak kalah beratnya dibandingkan pegawai struktural, namun tidak diimbangi dengan perlindungan dan pengakuan yang setara. Ketidakseimbangan ini menjadikan pegawai PHL sebagai kelompok yang paling rentan mengalami gangguan *work life balance*, terutama ketika tuntutan pekerjaan bersifat mendadak dan melampaui batas jam kerja formal.

Pemahaman mengenai *work life balance* tidak terlepas dari aspek yang menyusunnya. Menurut Greenhaus et al. (2003), konsep *work life balance* terdiri atas tiga aspek pokok, yakni keseimbangan waktu (*time balance*), keseimbangan keterlibatan (*involvement balance*), dan keseimbangan kepuasan (*satisfaction balance*). Ketiga aspek *work life balance* tersebut memiliki keterkaitan dengan beban kerja yang dirasakan individu dalam menjalankan peran pekerjaan maupun kehidupan pribadi.

Aspek *time balance* berkaitan dengan keseimbangan dalam pengalokasian waktu antara peran pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang tercapai ketika individu mampu membagi waktunya secara proporsional untuk setiap peran yang dijalani (Greenhaus et al., 2003). Dalam hal ini, N mengungkapkan bahwa kejelasan pembagian tugas berperan dalam membantunya menjaga keseimbangan waktu.

Perbedaan pengalaman individu dalam mencapai *work life balance* menunjukkan bahwa keseimbangan antara peran pekerjaan dan kehidupan pribadi tidak terbentuk secara sama pada setiap orang, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor tersebut secara umum dapat diklasifikasikan ke dalam dua kelompok, yakni faktor yang berkaitan dengan pekerjaan dan faktor yang bersumber dari kehidupan pribadi. Pada ranah pekerjaan, aspek yang berpengaruh antara lain persepsi terhadap beban kerja, pengaturan jam kerja, sistem penghargaan, dukungan sosial di tempat kerja, ketersediaan fasilitas, serta kebijakan yang diterapkan oleh organisasi. Di sisi lain, faktor kehidupan pribadi mencakup tanggung jawab domestik, dukungan keluarga, pengasuhan anak, serta peran pasangan dan orang tua, yang secara bersama-sama turut menentukan kemampuan individu dalam mempertahankan keseimbangan antara tuntutan kerja dan kehidupan pribadinya (Veluthan & Valarmathi, 2020).

Beban kerja yang tinggi tersebut berdampak langsung terhadap *work life balance* pegawai, khususnya pada aspek *time balance*. Ketidadaan batasan waktu kerja, gangguan terhadap waktu istirahat dan keluarga, serta ketidakmampuan dalam mengatur waktu kehidupan pribadi menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan secara konsisten mengganggu aspek kehidupan pribadi

.....

pegawai. Hal ini sejalan dengan temuan Pertiwi et al. (2023) yang menyatakan bahwa tingginya beban kerja dapat menyebabkan terganggunya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karena pekerjaan menyita waktu dan energi individu. Dengan demikian, dapat dipahami bahwa meskipun pegawai telah menyadari konsekuensi dari pekerjaan yang dijalani, ketidakseimbangan *work life balance* tetap terjadi karena adanya kombinasi tuntutan kerja yang tinggi, keterbatasan waktu dan energi, serta faktor psikologis dan sosial. Hal ini menegaskan bahwa *work life balance* bukan hanya persoalan kesadaran terhadap risiko pekerjaan, tetapi juga berkaitan dengan bagaimana individu mempersepsikan dan merespons beban kerja yang dialami dalam kehidupan sehari-hari.

Di samping itu, terdapat fenomena lain yang turut memperkuat terjadinya gangguan *work life balance*, yakni kondisi lapangan yang kerap kali tidak sesuai dengan prediksi dan terjadi di luar jam kerja normal. Ketidakpastian ini menjadikan gangguan terhadap kehidupan pribadi pegawai bukan hanya akibat dari beban kerja yang besar, tetapi juga akibat dari sifat pekerjaan yang kapan saja dapat berubah secara mendadak dan tidak dapat diantisipasi sebelumnya. Pegawai tidak hanya menanggung beban tugas yang berat, tetapi juga hidup dalam kondisi ketidakpastian yang terus-menerus mengenai kapan dan seberapa intens tuntutan kerja akan hadir dalam kehidupan mereka.

Urgensi penelitian ini terletak pada pentingnya memahami peran persepsi beban kerja dalam membentuk kondisi kesejahteraan dan keseimbangan kehidupan pegawai, khususnya pada Bidang Sumber Daya Air yang memiliki karakteristik pekerjaan dengan tuntutan tinggi, tekanan waktu, dan potensi pekerjaan mendadak. Fenomena lapangan yang ditemukan pada pegawai lintas status kepegawaian, mulai dari Kepala Bidang, staf fungsional, hingga pegawai PHL, memperlihatkan bahwa tantangan *work life balance* dan beban kerja merupakan isu yang bersifat lintas hierarki dan mendesak untuk dikaji secara komprehensif. Pemahaman yang komprehensif mengenai persepsi beban kerja diharapkan dapat menjadi dasar dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih manusiawi, adaptif, dan berkelanjutan. Kebijakan tersebut tidak hanya berfokus pada pengaturan beban kerja secara objektif, tetapi juga memperhatikan aspek psikologis pegawai, sehingga kinerja organisasi tetap terjaga tanpa mengabaikan kesejahteraan dan kualitas kehidupan kerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Penelitian ini menggunakan metode korelasional yang diarahkan untuk mengidentifikasi ada tidaknya hubungan antara dua variabel yang diteliti, sekaligus melihat seberapa kuat keterkaitan di antara keduanya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional untuk melihat sejauh mana hubungan antarvariabel ditunjukkan melalui variasi yang muncul. Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif untuk mengkaji keterkaitan hubungan antara persepsi beban kerja dan *work life balance* pada pegawai Kantor PUPR Kota Jambi Bidang Sumber Daya Air. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor PUPR Kota Jambi Bidang Sumber Daya Air. Penelitian ini direncanakan dilaksanakan dalam rentang waktu tujuh bulan, mulai dari November 2025 hingga Mei 2026.

Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara online melalui media *Google Form* dan angket. Jika ditinjau dari segi waktu pelaksanaan, penelitian ini menggunakan desain *cross-sectional*, di mana seluruh data dikumpulkan dalam satu rentang waktu tertentu tanpa adanya pengambilan data secara berulang pada periode yang berbeda (Periantalo, 2019). Penelitian ini melibatkan dua jenis variabel, yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Variabel bebas dipahami sebagai variabel yang berperan memengaruhi atau menjadi faktor penyebab terjadinya perubahan pada variabel lain, sedangkan variabel terikat

merupakan variabel yang keberadaannya dipengaruhi oleh variabel bebas tersebut.

Pada penelitian ini, subjek yang digunakan adalah seluruh pegawai PNS yang bekerja di Kantor PUPR Bidang Sumber Daya Air (SDA) Kota Jambi, dengan total sebanyak 52 orang. Dalam penelitian ini, data sekunder meliputi dokumen resmi terkait jumlah pegawai ASN, PPPK, dan PHL di Kantor PUPR Kota Jambi Bidang Sumber Daya Air. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, uji korelasi, dan uji hipotesis

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1) Hasil deskriptif data persepsi beban kerja

Tabel 1. Deskriptif Data Persepsi Beban Kerja

Variabel	N	Range	Min	Maks	Mean	Std.Deviation
Persepsi Beban Kerja	52	71	42	113	78,8	15,0

Sumber: Output SPSS 27

Berdasarkan Tabel 1, deskripsi data untuk variabel persepsi beban kerja memperlihatkan bahwa nilai yang diperoleh memiliki rentang sebesar 71, dengan skor terendah berada pada angka 42 dan skor tertinggi mencapai 113. Rata-rata (mean) dari data tersebut adalah 78,8, sedangkan standar deviasinya sebesar 15,0. Data ini selanjutnya akan diklasifikasikan ke dalam beberapa kategori, yang penjelasannya dapat dilihat pada tabel berikutnya.

Tabel 2. Kategorisasi Variabel Persepsi Beban Kerja

Kategorisasi	Nilai	Frekuensi	Persentase
Sangat Rendah	$X < 60$	5	10 %
Rendah	$60,1 < X \leq 80$	22	42 %
Sedang	$80,01 < X \leq 100$	22	42 %
Tinggi	$100,01 < X \leq 120$	3	6 %
Sangat Tinggi	$120,01 < X \leq 150$	0	0 %

Berdasarkan tabel kategorisasi, diketahui bahwa sebagian besar responden berada pada kategori rendah dan sedang, masing-masing sebanyak 22 orang (42%). Hal ini menunjukkan bahwa hampir seluruh responden memiliki persepsi beban kerja pada tingkat yang relatif moderat. Selanjutnya, terdapat 5 responden (10%) yang berada pada kategori sangat rendah, yang menunjukkan bahwa hanya sebagian kecil responden yang merasakan beban kerja yang sangat ringan. Sementara itu, sebanyak 3 responden (6%) berada pada kategori tinggi, yang mengindikasikan adanya sebagian kecil individu yang merasakan beban kerja yang cukup berat. Tidak terdapat responden yang termasuk dalam kategori sangat tinggi (0%).

Hasil pengkategorian ini menggambarkan bahwa persepsi beban kerja responden cenderung berada pada tingkat rendah hingga sedang. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini tidak merasakan beban kerja yang terlalu berat, meskipun terdapat variasi tingkat persepsi di antara individu. Berdasarkan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang dirasakan oleh mayoritas responden tergolong cukup terkendali dan tidak berada pada tingkat yang ekstrem.

a. Deskripsi data *timeload*

Tabel 3. Deskriptif Data *Timeload*

<i>Timeload</i>	Range	Min	Max	Mean	Std.Deviation
52	30	15	45	30,92	7,070

Sumber: Output SPSS 27

Berdasarkan Tabel 3, data deskriptif untuk variabel *timeload* menunjukkan rentang nilai (range) sebesar 30, yang diperoleh dari selisih antara skor tertinggi dan skor terendah. Skor terendah tercatat sebesar 15 dan skor tertinggi sebesar 45. Nilai rata-rata (mean) yang dihasilkan adalah 30,92 dengan besaran standar deviasi sebesar 7,070. Hal ini menunjukkan bahwa sebaran data responden memiliki variasi yang cukup moderat di sekitar nilai rata-rata. Selanjutnya, data tersebut akan diklasifikasikan ke dalam beberapa kategori, yang penjelasannya disajikan pada tabel berikutnya.

Tabel 4. Kategorisasi Data *Timeload*

Kategorisasi	Nilai	Frekuensi	Persentase
Sangat Rendah	$X < 22$	5	10 %
Rendah	$22,01 < X \leq 29,33$	17	33 %
Sedang	$29,34 < X \leq 36,67$	17	33 %
Tinggi	$36,68 < X \leq 44$	12	23 %
Sangat Tinggi	$44,01 < X \leq 55$	1	2 %

Berdasarkan tabel tersebut, mayoritas responden memiliki tingkat *time load* yang berada pada kategori rendah dan sedang, masing-masing dengan persentase sebesar 33%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasakan beban waktu kerja yang relatif masih dalam batas yang dapat dikelola, meskipun terdapat tuntutan waktu yang cukup dirasakan dalam aktivitas pekerjaan mereka.

Selain itu, terdapat 23% responden yang berada pada kategori tinggi, yang mengindikasikan bahwa sebagian pekerja mulai merasakan tekanan waktu yang lebih besar dalam menyelesaikan tugas. Sementara itu, hanya sebagian kecil responden yang berada pada kategori sangat rendah (10%) dan sangat tinggi (2%), yang menunjukkan bahwa sangat sedikit responden yang mengalami beban waktu yang ekstrem, baik terlalu ringan maupun terlalu berat.

Secara keseluruhan, kondisi ini menggambarkan bahwa beban waktu kerja responden cenderung berada pada tingkat moderat dan masih dapat dikelola oleh sebagian besar responden.

b. Deskripsi data mental *effort load*

Tabel 5. Deskriptif Data Mental *Effort Load*

Mental <i>Effort Load</i>	Range	Min	Max	Mean	Std.Deviation
52	25	13	38	24,90	4,991

Sumber: Output SPSS 27

Berdasarkan Tabel 5, data deskriptif untuk variabel mental *effort load* menunjukkan rentang nilai (range) sebesar 25, yang diperoleh dari selisih antara skor tertinggi dan skor terendah. Skor terendah tercatat sebesar 13 dan skor tertinggi sebesar 38. Nilai rata-rata (mean) yang dihasilkan adalah 24,90 dengan besaran standar deviasi sebesar 4,991. Hal ini

menunjukkan bahwa sebaran data responden memiliki variasi yang relatif moderat di sekitar nilai rata-rata. Selanjutnya, data tersebut akan diklasifikasikan ke dalam beberapa kategori, yang penjelasannya disajikan pada tabel berikutnya.

Tabel 6. Kategorisasi Data Mental Effort Load

Kategorisasi	Nilai	Frekuensi	Persentase
Sangat Rendah	$X < 18$	3	6 %
Rendah	$18,01 < X \leq 24$	21	40 %
Sedang	$24,01 < X \leq 30$	22	42 %
Tinggi	$30,01 < X \leq 36$	5	10 %
Sangat Tinggi	$36,01 < X \leq 45$	1	2 %

Berdasarkan tabel tersebut, mayoritas responden memiliki tingkat mental *effort load* yang berada pada kategori sedang, dengan persentase sebesar 42%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasakan upaya mental dalam bekerja pada tingkat yang cukup, namun masih dalam batas yang dapat dikelola.

Selain itu, sebanyak 40% responden berada pada kategori rendah, yang mengindikasikan bahwa cukup banyak responden yang tidak terlalu terbebani secara mental dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sementara itu, terdapat 10% responden yang berada pada kategori tinggi, yang menunjukkan adanya sebagian kecil individu yang mulai merasakan tuntutan mental yang lebih berat.

c. Deskripsi data *psychological stress load*

Tabel 7. Deskriptif Data Psychological Stress Load

Psychological Stress Load	Range	Min	Max	Mean	Std.Deviation
52	26	10	36	22,11	6,838

Sumber: Output SPSS 27

Berdasarkan Tabel 7 data deskriptif untuk variabel *psychological stress load* menunjukkan rentang nilai (range) sebesar 26, yang diperoleh dari selisih antara skor tertinggi dan skor terendah. Skor terendah tercatat sebesar 10 dan skor tertinggi sebesar 36. Nilai rata-rata (mean) yang dihasilkan adalah 22,11 dengan besaran standar deviasi sebesar 6,838. Hal ini menunjukkan bahwa sebaran data responden memiliki variasi yang cukup moderat di sekitar nilai rata-rata. Selanjutnya, data tersebut akan diklasifikasikan ke dalam beberapa kategori, yang penjelasannya disajikan pada tabel berikutnya.

Tabel 8. Kategorisasi Data Psychological Stress Load

Kategorisasi	Nilai	Frekuensi	Persentase
Sangat Rendah	$X < 20$	20	38 %
Rendah	$20,01 < X \leq 26,67$	20	38 %
Sedang	$26,68 < X \leq 33,33$	9	17 %
Tinggi	$33,34 < X \leq 40$	3	6 %
Sangat Tinggi	$40,01 < X \leq 50$	0	0 %

Berdasarkan tabel tersebut, mayoritas responden memiliki tingkat *psychological stress load* yang berada pada kategori sangat rendah dan rendah, masing-masing dengan persentase sebesar 38%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden cenderung tidak merasakan tekanan psikologis yang tinggi dalam pekerjaan mereka, sehingga kondisi

stres yang dialami relatif ringan dan masih dalam batas yang wajar.

Selanjutnya, sebanyak 17% responden berada pada kategori sedang, yang mengindikasikan bahwa terdapat sebagian kecil individu yang mulai merasakan tekanan psikologis dalam tingkat yang cukup, namun masih dapat dikendalikan. Sementara itu, hanya 6% responden yang berada pada kategori tinggi, yang menunjukkan bahwa sangat sedikit responden yang mengalami tingkat stres psikologis yang lebih berat.

2) Hasil deskripsi data *work life balance*

Tabel 9. Deskriptif Data *Work Life Balance*

Variabel	N	Range	Min	Maks	Mean	Std.Deviation
<i>Work Life Balance</i>	52	45	29	74	53,6	12,1

Sumber: Output SPSS 27

Berdasarkan Tabel 9, hasil analisis deskriptif pada variabel *work life balance* menunjukkan rentang nilai sebesar 45, dengan skor minimum 29 dan skor maksimum 74. Nilai rata-rata (mean) yang diperoleh adalah 53,6, sedangkan standar deviasi tercatat sebesar 12,1. Selanjutnya, data tersebut akan dikelompokkan ke dalam beberapa kategori, yang pemaparannya disajikan pada tabel berikutnya.

Tabel 10. Kategorisasi Variabel *Work Life Balance*

Kategorisasi	Nilai	Frekuensi	Persentase
Sangat Rendah	$X < 30$	8	15 %
Rendah	$30,1 < X \leq 40$	0	0 %
Sedang	$40,01 < X \leq 50$	14	27 %
Tinggi	$50,01 < X \leq 60$	14	27 %
Sangat Tinggi	$60,01 < X \leq 75$	16	31 %

Berdasarkan tabel kategorisasi, diketahui bahwa sebagian besar responden berada pada kategori sangat tinggi, yaitu sebanyak 16 orang (31%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki tingkat *work life balance* yang sangat baik. Selanjutnya, masing-masing sebanyak 14 responden (27%) berada pada kategori sedang dan tinggi, yang berarti sebagian besar responden lainnya juga memiliki keseimbangan kehidupan kerja pada tingkat yang cukup hingga baik. Sementara itu, terdapat 8 responden (15%) yang berada pada kategori sangat rendah, dan tidak terdapat responden yang termasuk dalam kategori rendah (0%).

Hasil pengkategorian ini menggambarkan bahwa *work life balance* responden cenderung berada pada tingkat sedang hingga sangat tinggi, dengan dominasi pada kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini mampu menjaga keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan baik. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa tingkat *work life balance* pada responden tergolong tinggi, meskipun masih terdapat sebagian kecil responden yang mengalami ketidakseimbangan dalam kehidupan kerja dan pribadinya.

a. Deskripsi data *work interference with personal life* (WIPL)

Tabel 11. Deskriptif Data *Work Interference with Personal Life* (WIPL)

<i>Work Interference with Personal</i>	Range	Min	Max	Mean	Std.Deviation

<i>Life (WIPL)</i>					
52	19	6	25	18,11	5,316

Sumber: Output SPSS 27

Berdasarkan Tabel 11, hasil analisis deskriptif pada variabel *Work Interference with Personal Life (WIPL)* menunjukkan rentang nilai (*range*) sebesar 19, yang diperoleh dari selisih antara skor maksimum dan skor minimum. Skor minimum tercatat sebesar 6 dan skor maksimum sebesar 25. Nilai rata-rata (*mean*) yang diperoleh adalah 18,11, sedangkan standar deviasi tercatat sebesar 5,316. Selanjutnya, data tersebut akan dikelompokkan ke dalam beberapa kategori, yang pemaparannya disajikan pada tabel berikutnya.

Tabel 12. Kategorisasi Data *Work Interference with Personal Life (WIPL)*

Kategorisasi	Nilai	Frekuensi	Persentase
Sangat Rendah	$X < 10$	7	13 %
Rendah	$10,01 < X \leq 13,33$	5	10 %
Sedang	$13,34 < X \leq 16,67$	6	12 %
Tinggi	$16,68 < X \leq 20$	18	35 %
Sangat Tinggi	$20,01 < X \leq 25$	16	31

Berdasarkan Tabel 12, hasil kategorisasi menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada kategori tinggi (35%) dan sangat tinggi (31%). Kondisi ini mencerminkan bahwa pekerjaan yang dijalani responden cenderung memberikan tekanan yang cukup besar terhadap kehidupan pribadi mereka, sehingga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi belum sepenuhnya tercapai. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa dimensi *Work Interference with Personal Life (WIPL)* berada pada tingkat yang relatif tinggi, yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden masih mengalami intervensi pekerjaan yang cukup kuat terhadap kehidupan pribadinya.

b. Deskripsi Data *Personal Life Interference with Work (PLIW)*

Tabel 13. Deskriptif Data *Personal Life Interference with Work (PLIW)*

<i>Personal Life Interference with Work (PLIW)</i>	Range	Min	Max	Mean	Std.Deviation
52	15	10	25	18,86	4,563

Sumber: Output SPSS 27

Berdasarkan Tabel 13, hasil analisis deskriptif pada variabel *Personal Life Interference with Work (PLIW)* menunjukkan rentang nilai (*range*) sebesar 15, yang diperoleh dari selisih antara skor maksimum dan skor minimum. Skor minimum tercatat sebesar 10 dan skor maksimum sebesar 25. Nilai rata-rata (*mean*) yang diperoleh adalah 18,86, sedangkan standar deviasi tercatat sebesar 4,563. Selanjutnya, data tersebut akan dikelompokkan ke dalam beberapa kategori, yang pemaparannya disajikan pada tabel berikutnya.

Tabel 14. Kategorisasi Data *Personal Life Interference with Work (PLIW)*

Kategorisasi	Nilai	Frekuensi	Persentase
Sangat Rendah	$X < 10$	3	6 %
Rendah	$10,01 < X \leq 13,33$	4	8 %

Sedang	$13,34 < X \leq 16,67$	11	21 %
Tinggi	$16,68 < X \leq 20$	13	25 %
Sangat Tinggi	$20,01 < X \leq 25$	21	40

Berdasarkan Tabel 14, hasil kategorisasi menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada kategori sangat tinggi (40%) dan tinggi (25%). Kondisi ini mencerminkan bahwa kehidupan pribadi responden cenderung memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap pekerjaan mereka, sehingga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi belum sepenuhnya tercapai. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa dimensi *Personal Life Interference with Work* (PLIW) berada pada tingkat yang relatif tinggi, yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden masih mengalami intervensi kehidupan pribadi yang cukup kuat terhadap pekerjaannya.

c. Deskripsi Data *Work Enhancement of Personal Work* (WEPL)

Tabel 15 Deskriptif Data *Work Enhancement of Personal Work* (WEPL)

<i>Work Enhancement of Personal Work</i> (WEPL)	Range	Min	Max	Mean	Std.Deviation
52	8	2	10	5,98	2,100

Sumber: Output SPSS 27

Berdasarkan Tabel 15, hasil analisis deskriptif pada variabel *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL) menunjukkan rentang nilai (range) sebesar 8, yang diperoleh dari selisih antara skor maksimum dan skor minimum. Skor minimum tercatat sebesar 2 dan skor maksimum sebesar 10. Nilai rata-rata (mean) yang diperoleh adalah 5,98, sedangkan standar deviasi tercatat sebesar 2,100. Selanjutnya, data tersebut akan dikelompokkan ke dalam beberapa kategori, yang pemaparannya disajikan pada tabel berikutnya.

Tabel 16. Kategorisasi Data *Work Enhancement of Personal Work* (WEPL)

Kategorisasi	Nilai	Frekuensi	Persentase
Sangat Rendah	$X < 4$	12	23 %
Rendah	$4,01 < X \leq 5,33$	8	15 %
Sedang	$5,34 < X \leq 6,67$	10	19 %
Tinggi	$6,68 < X \leq 8$	19	37 %
Sangat Tinggi	$8,01 < X \leq 10$	3	6 %

Berdasarkan Tabel 16., hasil kategorisasi menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada kategori tinggi (37%). Selain itu, terdapat 23% responden pada kategori sangat rendah dan 19% pada kategori sedang, sementara kategori rendah sebesar 15% dan sangat tinggi sebesar 6%. Kondisi ini mencerminkan bahwa pekerjaan yang dijalani responden cenderung memberikan kontribusi positif terhadap kehidupan pribadi, meskipun masih terdapat variasi pada tingkat persepsi responden. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa dimensi *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL) berada pada tingkat yang relatif moderat dengan kecenderungan ke arah tinggi.

d. Deskripsi Data *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW)

Tabel 17. Deskriptif Data *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW)

<i>Personal Life Enhancement of Work (PLEW)</i>	Range	Min	Max	Mean	Std.Deviation
52	12	3	15	10,65	3,253

Sumber: Output SPSS 27

Berdasarkan Tabel 4.23, hasil analisis deskriptif pada variabel *Personal Life Enhancement of Work (PLEW)* menunjukkan rentang nilai (range) sebesar 12, yang diperoleh dari selisih antara skor maksimum dan skor minimum. Skor minimum tercatat sebesar 3 dan skor maksimum sebesar 15. Nilai rata-rata (mean) yang diperoleh adalah 10,65, sedangkan standar deviasi tercatat sebesar 3,253. Selanjutnya, data tersebut akan dikelompokkan ke dalam beberapa kategori, yang pemaparannya disajikan pada tabel berikutnya.

Tabel 18. Kategorisasi Data *Personal Life Enhancement of Work (PLEW)*

Kategorisasi	Nilai	Frekuensi	Persentase
Sangat Rendah	$X < 6$	8	15 %
Rendah	$6,01 < X \leq 8,00$	4	8 %
Sedang	$8,01 < X \leq 10,00$	10	19 %
Tinggi	$10,01 < X \leq 12$	17	33 %
Sangat Tinggi	$12,01 < X \leq 15$	13	25

Berdasarkan Tabel 18, hasil kategorisasi menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada kategori tinggi (33%) dan sangat tinggi (25%). Selain itu, terdapat 19% responden pada kategori sedang, sementara kategori sangat rendah sebesar 15% dan rendah sebesar 8%. Kondisi ini mencerminkan bahwa kehidupan pribadi responden cenderung memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan mereka. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa dimensi *Personal Life Enhancement of Work (PLEW)* berada pada tingkat yang relatif tinggi, yang menunjukkan adanya peran positif kehidupan pribadi dalam meningkatkan kualitas pekerjaan responden.

3) Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 19. Hasil Uji Normalitas

Persepsi beban kerja – <i>Work life balance</i>	Nilai Signifikansi (p)	Keterangan
52	0,628	Normal

Sumber: Output SPSS 27

Berdasarkan tabel di atas, uji normalitas dilakukan pada 52 responden menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov untuk mengetahui apakah data persepsi beban kerja dan *work life balance* berdistribusi normal. Hasil menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200, yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, data persepsi beban kerja dan *work life balance* dapat dinyatakan berdistribusi normal.

b. Uji Hipotesis

Tabel 20. Hasil Uji Hipotesis

Persepsi Beban Kerja – <i>Work life balance</i>	<i>Deviation From Linearity</i>	Signifikan si	Keterangan
52	-0,617	<0,001	Signifikan

Sumber: Output SPSS 27

Hasil uji hipotesis yang disajikan pada tabel menunjukkan analisis korelasi Pearson untuk mengetahui hubungan antara persepsi beban kerja dan *work life balance* pada pegawai Bidang Sumber Daya Air (SDA) Dinas PUPR Kota Jambi. Sebanyak 52 responden terlibat dalam analisis ini. Nilai korelasi sebesar -0,617 menunjukkan adanya hubungan yang cukup kuat dengan arah negatif, yang berarti semakin tinggi persepsi beban kerja maka semakin rendah *work life balance* yang dirasakan oleh pegawai. Nilai signifikansi yang diperoleh adalah <0,001, yang lebih kecil dari 0,05, sehingga hubungan tersebut dinyatakan signifikan secara statistik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif antara persepsi beban kerja dan *work life balance*.

c. Uji Linearitas

Tabel 21. Hasil Uji Linearitas

Persepsi Beban Kerja – <i>Work life balance</i>	<i>Deviation From Linearity</i>	Keterangan
52	0,777	Linear

Sumber: Output SPSS 27

Berdasarkan tabel di atas, uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel persepsi beban kerja dan *work life balance* bersifat linear. Jumlah responden yang dianalisis sebanyak 52 orang. Nilai *Deviation from Linearity* yang diperoleh sebesar 0,777, yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel dapat dinyatakan tergolong linear.

PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei serta teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dalam bentuk *Google Form* dan angket secara langsung. Penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2026 dengan pengambilan data pada tanggal 16–20 April 2026. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Bidang Sumber Daya Air (SDA) Dinas PUPR Kota Jambi yang berjumlah 52 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai responden penelitian.

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini meliputi skala persepsi beban kerja yang disusun berdasarkan Gawron (2008) dan diadaptasi dari penelitian Hidayati (2020) dengan jumlah 30 aitem. Selain itu, digunakan pula skala *work life balance* berdasarkan teori Fisher et al. (2009) yang telah dikembangkan oleh Maimunah et al. (2024), dengan jumlah akhir 15 aitem setelah melalui uji validitas dan reliabilitas. Pendekatan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Istiqomah, Nofrianda, dan Fadzlul (2026) yang juga menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengkaji hubungan antara persepsi beban kerja dan *work life balance*, sehingga memungkinkan dilakukan perbandingan hasil penelitian secara empiris .

Selanjutnya, peneliti melakukan analisis deskriptif pada variabel persepsi beban kerja dan *work life balance* yang bertujuan untuk melihat gambaran umum kedua variabel tersebut. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan uji korelasi Pearson Product Moment untuk mengetahui hubungan antara persepsi beban kerja dengan *work life balance*, serta dilengkapi dengan uji asumsi berupa uji normalitas dan linearitas guna memastikan kelayakan analisis yang digunakan.

Uji hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi untuk memastikan kelayakan analisis statistik yang akan digunakan. Uji normalitas dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov untuk mengetahui apakah distribusi data bersifat normal. Hasil uji normalitas menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,628, yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, data persepsi beban kerja dan *work life balance* dapat dinyatakan berdistribusi normal dan memenuhi syarat untuk dilanjutkan ke analisis korelasi Pearson Product Moment.

Uji linearitas juga dilakukan sebagai syarat prasyarat sebelum analisis korelasi. Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel persepsi beban kerja dan *work life balance* bersifat linear. Hasil uji linearitas menunjukkan nilai Deviation from Linearity sebesar 0,777, yang lebih besar dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa hubungan antara kedua variabel bersifat linear, sehingga analisis korelasi Pearson Product Moment dapat dilakukan dengan valid.

Analisis dilanjutkan dengan uji hipotesis menggunakan korelasi Pearson Product Moment untuk mengetahui arah dan kekuatan hubungan antara persepsi beban kerja dan *work life balance*. Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai korelasi Pearson sebesar -0,617 dengan nilai signifikansi $<0,001$ ($p < 0,05$). Nilai korelasi negatif ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara persepsi beban kerja dan *work life balance* pada pegawai Bidang SDA Dinas PUPR Kota Jambi. Artinya, semakin tinggi persepsi beban kerja yang dirasakan oleh pegawai, maka semakin rendah tingkat *work life balance* yang dimilikinya.

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang telah diajukan sebelumnya bahwa persepsi beban kerja berhubungan negatif dengan *work life balance*. Temuan ini konsisten dengan penelitian Istiqomah et al. (2026) yang menemukan korelasi negatif kuat antara persepsi beban kerja dan *work life balance* pada pekerja kreatif digital di Kota Jambi dengan nilai $r = -0,629$ ($p < 0,001$). Sejalan pula dengan penelitian Nisya dan Raharjo (2024) yang menemukan hubungan negatif yang sangat signifikan antara beban kerja dan *work life balance* pada anggota polisi dengan koefisien korelasi sebesar -0,829 ($p < 0,01$). Secara teoretis, hasil ini diperkuat oleh *work-family conflict theory* (Greenhaus & Beutell, 1985) yang menjelaskan bahwa konflik peran terjadi ketika tuntutan pekerjaan mengambil alih waktu, energi, dan perhatian yang seharusnya digunakan untuk kehidupan personal.

Hubungan negatif antara persepsi beban kerja dan *work life balance* juga dapat dijelaskan dari perspektif *demand-resource theory*. Beban kerja yang dipersepsikan tinggi akan menguras sumber daya psikologis individu, termasuk energi, konsentrasi, dan waktu, sehingga melemahkan kemampuan mereka untuk mempertahankan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal ini ditegaskan pula oleh penelitian Julia et al. (2025) yang menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work life balance* dalam konteks pegawai BNI Sumbawa Barat, di mana semakin tinggi beban kerja maka semakin kuat pula kebutuhan dan dorongan pegawai untuk menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadinya.

Temuan penelitian ini juga memperlihatkan bahwa meskipun secara keseluruhan tingkat *work life balance* pegawai PUPR tergolong cukup baik (mayoritas pada kategori sangat tinggi), persepsi beban kerja tetap menjadi faktor yang signifikan dalam menentukan kualitas keseimbangan tersebut. Artinya, manajemen beban kerja yang baik merupakan hal yang krusial untuk diperhatikan oleh pihak instansi guna menjaga dan meningkatkan *work life balance* pegawai.

.....

Sebagaimana dikemukakan oleh Paulose dan Sudarsan (2014) dalam Nisya dan Raharjo (2024), faktor organisasi termasuk beban kerja merupakan salah satu determinan utama yang memengaruhi kemampuan individu dalam mencapai *work life balance* yang optimal. Oleh karena itu, upaya pengaturan beban kerja yang lebih proporsional, pembagian tugas yang realistis, serta dukungan kebijakan kerja yang berorientasi pada kesejahteraan pegawai menjadi langkah strategis yang perlu diterapkan di lingkungan Dinas PUPR Kota Jambi.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara persepsi beban kerja dengan *work life balance* pada pegawai Bidang SDA Dinas PUPR Kota Jambi, dengan nilai korelasi $r = -0,617$ dan signifikansi $p < 0,001$. Temuan ini menegaskan bahwa beban kerja yang dipersepsikan lebih tinggi akan berimplikasi pada menurunnya kualitas keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi pegawai. Aspek *time load* dan *mental effort load* pada variabel persepsi beban kerja, serta dimensi *work interference with personal life* (WIPL) dan *personal life interference with work* (PLIW) menjadi aspek yang paling menonjol. Secara deskriptif, pegawai cenderung memiliki beban kerja yang relatif rendah dan *work life balance* yang cukup tinggi, yang menunjukkan bahwa secara umum keseimbangan masih terjaga.

Arah hubungan tetap negatif karena korelasi menunjukkan pola hubungan antar variabel, bukan tingkat tinggi rendahnya masing-masing variabel. Peningkatan beban kerja, meskipun dalam kategori rendah, tetap berpotensi menurunkan *work life balance*. Hasil ini sejalan dengan penelitian oleh Istiqomah, Nofrianda, dan Fadzlul (2026) yang menemukan hubungan negatif signifikan ($r = -0,629$; $p < 0,001$), serta didukung oleh penelitian Kartika dan Riana (2024) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap *work life balance*. Temuan ini menegaskan bahwa persepsi beban kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi, sehingga diperlukan pengelolaan beban kerja yang efektif agar *work life balance* tetap terjaga.

Analisis deskriptif terhadap variabel persepsi beban kerja guna memperoleh gambaran umum mengenai kondisi yang dirasakan oleh pegawai Bidang Sumber Daya Air (SDA) Dinas PUPR Kota Jambi. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, diketahui bahwa skor persepsi beban kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 78,8 dengan standar deviasi 15,0, skor minimum 42, dan skor maksimum 113. Hasil kategorisasi menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada kategori rendah dan sedang, masing-masing sebanyak 22 orang (42%), diikuti oleh 5 orang pada kategori sangat rendah (10%), dan 3 orang pada kategori tinggi (6%), serta tidak ada responden pada kategori sangat tinggi. Kondisi ini menggambarkan bahwa mayoritas pegawai memersepsikan beban kerja mereka dalam tingkat yang relatif moderat dan masih dapat dikendalikan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Istiqomah, Nofrianda, dan Fadzlul (2026) yang menemukan bahwa mayoritas pekerja kreatif digital di Kota Jambi berada pada kategori persepsi beban kerja sedang hingga tinggi. Meskipun konteks pekerjaan berbeda, keduanya menunjukkan bahwa persepsi terhadap beban kerja sangat dipengaruhi oleh cara individu memaknai tuntutan kerja yang dihadapi. Menurut Gawron (2008), persepsi beban kerja mencakup tiga aspek utama, yaitu beban waktu (*time load*), beban usaha mental (*mental effort load*), dan beban tekanan psikologis (*psychological stress load*) yang secara bersama-sama membentuk penilaian subjektif individu terhadap tekanan kerja yang dirasakannya.

Aspek ketiga yang turut dikaji dalam persepsi beban kerja adalah *psychological stress load* atau beban tekanan psikologis, yang berkaitan dengan kondisi emosional dan psikologis yang dialami individu selama melaksanakan pekerjaan. Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada aspek *psychological stress load*, mayoritas responden berada pada kategori sangat rendah dan rendah. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat stres psikologis yang dirasakan responden cenderung

.....

berada pada tingkat rendah. Temuan ini mengindikasikan bahwa sebagian besar pegawai tidak merasakan tekanan psikologis yang tinggi dalam pekerjaan mereka, sehingga kondisi psikologis yang dialami relatif ringan dan masih dalam batas yang wajar. Hal ini sejalan dengan penelitian Julia, Cahyadi, dan Makiah (2025) yang menemukan bahwa beban kerja yang dapat dikelola dengan baik akan menciptakan kondisi psikologis yang lebih stabil pada pegawai, sehingga tidak mengganggu keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi mereka. Keberhasilan pegawai dalam mengendalikan tekanan psikologis ini menjadi modal penting dalam menjaga kualitas *work life balance* secara keseluruhan.

Setelah mengkaji variabel persepsi beban kerja, analisis deskriptif selanjutnya dilakukan pada variabel *work life balance* sebagai variabel dependen dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil analisis, nilai rata-rata *work life balance* adalah 53,6 dengan standar deviasi 12,1, skor minimum 29, dan skor maksimum 74. Hasil kategorisasi menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada kategori sangat tinggi sebanyak 16 orang (31%), diikuti kategori sedang dan tinggi masing-masing 14 orang (27%), serta 8 orang (15%) pada kategori sangat rendah, dan tidak ada responden pada kategori rendah.

Gambaran ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai Bidang SDA Dinas PUPR Kota Jambi mampu menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dengan cukup baik. Kondisi ini berbeda dengan temuan Istiqomah et al. (2026) yang menemukan bahwa pekerja kreatif digital di Kota Jambi cenderung memiliki *work life balance* pada kategori rendah hingga sedang. Perbedaan ini dapat disebabkan oleh perbedaan karakteristik pekerjaan, di mana pegawai pemerintah pada umumnya memiliki jam kerja yang lebih terstruktur dan terstandar dibandingkan pekerja kreatif digital yang bekerja berbasis proyek dan jam kerja fleksibel.

Mengkaji *work life balance* secara lebih mendalam, analisis dilanjutkan pada setiap dimensinya. Dimensi pertama yang dibahas adalah *Work Interference with Personal Life* (WIPL), yang menggambarkan sejauh mana pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi individu. Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada dimensi *Work Interference with Personal Life* (WIPL), mayoritas responden berada pada kategori tinggi dan sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan cenderung mengganggu kehidupan pribadi responden. Hasil ini mencerminkan bahwa pekerjaan yang dijalani responden cenderung memberikan tekanan yang cukup besar terhadap kehidupan pribadi mereka. Temuan ini selaras dengan penelitian Nisya dan Raharjo (2024) pada anggota polisi yang menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi berkorelasi langsung dengan meningkatnya gangguan pekerjaan terhadap kehidupan pribadi (*work interference with personal life*). Hal ini menunjukkan bahwa meskipun secara keseluruhan *work life balance* pegawai PUPR tergolong cukup baik, dimensi WIPL masih menjadi aspek yang perlu mendapat perhatian, karena tuntutan tugas teknis dan lapangan berpotensi menyita waktu dan energi yang seharusnya dipergunakan untuk kehidupan pribadi dan keluarga.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai hubungan antara persepsi beban kerja dan *work life balance* pada pegawai Bidang Sumber Daya Air (SDA) Dinas PUPR Kota Jambi, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil uji korelasi menunjukkan adanya hubungan negatif dan signifikan antara persepsi beban kerja dan *work life balance* dengan nilai korelasi sebesar -0,617. Nilai ini berada pada kategori kuat, yang berarti bahwa semakin tinggi persepsi beban kerja yang dirasakan pegawai, maka semakin rendah tingkat *work life balance* yang dimiliki. Dengan kata lain, persepsi beban kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap menurunnya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi pegawai.

2. Gambaran persepsi beban kerja pada pegawai Bidang SDA Dinas PUPR Kota Jambi menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada kategori rendah dan sedang, masing-masing sebanyak 22 orang (42%), diikuti oleh 5 orang (10%) pada kategori sangat rendah, dan 3 orang (6%) pada kategori tinggi. Data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memersepsikan beban kerja mereka dalam tingkat yang relatif moderat dan masih dapat dikendalikan, meskipun terdapat sebagian kecil pegawai yang mulai merasakan beban kerja yang cukup tinggi.
3. Gambaran *work life balance* menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada kategori sangat tinggi sebanyak 16 orang (31%), diikuti kategori sedang dan tinggi masing-masing sebanyak 14 orang (27%), serta 8 orang (15%) pada kategori sangat rendah. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai mampu menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dengan cukup baik, meskipun masih terdapat sebagian kecil pegawai yang mengalami ketidakseimbangan.

DAFTAR REFERENSI

- Aisha, N. F., & Ruslan, R. (2020). Faktor - faktor tekanan kerja yang mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja dalam kalangan jururawat. *Research in Management of Technology and Business*, 1 (1)381-390. <https://doi.org/10.30880/rmtb.2020.01.01.031>
- Apriani, D. N., & Praningrum. (2013). Analisis Karakteristik Individu, Komitmen, Organisasi Beban Kerja dan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Bengkulu. *The Manager Review Jurnal Ilmiah Manajemen*, 15(1). 113-130.
- Arvyanda, R., Fernandito, E., & Landung, P. (2023). Analisis pengaruh perbedaan bahasa dalam komunikasi antarmahasiswa. *Jurnal Harmoni Nusa Bangsa*, 1(1), 67-80. <https://doi.org/10.47256/JHNB.V1i1.338>
- Aulia, M. R., Hermina, T., & Kurniawan, D. A. (2025). PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN BEBAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PD. FORZAK GARUT. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 9(3), 183-201. <https://doi.org/10.31955/mea.v9i3.6244>
- Aulia, R., Nugraha, A., & Firmansyah, R. (2025). Pengaruh work-life balance terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 14(1), 33-44.
- Awaluddin, M., Sijal, M., Sukman, S., Souhoka, S., Sulaiman, F., Awaluddin, S. P., Basir, B., Sulandjari, K., & Pradana, I. P. Y. B. (2024). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.
- Azwar, S. (2023). Penyusunan skala psikologi (Edisi III). Pustaka Pelajar.
- Balaka, M. Y. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kuantitatif*, 1, 130.
- Candra Susanto, P., Ulfah Arini, D., Yuntina, L., Panatap Soehaditama, J., & Nuraeni, N. (2024). Konsep Penelitian Kuantitatif: Populasi, Sampel, dan Analisis Data (Sebuah Tinjauan Pustaka). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 3(1), 1-12. <https://doi.org/10.38035/jim.v3i1.504>
- Dewi, I. A. (2013). Hubungan antara persepsi terhadap beban kerja dengan komitmen organisasi karyawan divisi pelaksana produksi PT. Solo Kawistara Garmino. Skripsi (Tidak dipublikasikan). Semarang: Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro.
- Dwitanti, E., Murwani, F. D., & Siswanto, E. (2023). The effect of work-life balance on employee performance through work stress and workload. *International Journal of Business, Law, and Education*, 4(2), 569-586. <https://doi.org/10.56442/ijble.v4i2.211>

- Fadilla, S. (2022). Pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 49-56. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v2i2.1523>
- Feriga, M., Gracia, N. L., & Serneels, P. (2025). The impact of climate change on work: Lessons for developing countries. *The World Bank Research Observer*, 40(1), 104-146. <https://doi.org/10.1093/wbro/lkae002>
- Firmansyah, A. (2023). Workload and work-life balance. *International Journal of Economics and Management Research*, 2(2), 98-108. <https://doi.org/10.55606/ijemr.v2i2.99>
- 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. DOI: 10.1037/a0016737
- Ganapathi. 2016. Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Bio Farma Persero), 3(1), 506–511. Retrieved From. <http://Ejournal.Bsi.Ac.Id/Ejurnal/Index.Php/Ecodemica/Article/Download /354/> Pdf
- Gawron, V. J. (2008). *Human performance, workload, and situational awareness measures* (2nd ed.). CRC Press.
- Gibson, Ivancevich Donnelly. 2009. Organisasi. Jakarta: Erlangga.
- Gibson, J. L. (2009). *Organizations: Behavior, structure, processes* (13th ed.). McGraw-Hill.
- Gibson, James L., Donnelly Jr, James H., Ivancevich, John M., Konopaske, Robert (2012). *Organizational Behavior, Structure, Processes*, Fourteenth Edition (International Edition). 1221 Avenue of The Americas, New York, NY 10020: McGraw-Hill.
- 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://www.polyu.edu.hk/mm/jason/doc/GreenhausCollinsShaw%202003%20JVB> doi:10.1016/S0001-8791(02)00042-8
- Harini, S., Sudarijati, & Kartiwi, N. (2018). Workload, work environment, and employee performance of housekeeping. *International Journal of Latest Engineering and Management Research*, 3(10), 15–22.
- Harini, S., Sudarmanto, R. G., & Widodo, S. E. (2018). Analisis faktor-faktor yang memengaruhi beban kerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12(2), 87–98.
- Haryanto, D. (2021). Pengaruh Analisis Jabatan, Analisis Beban Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Balangan Provinsi Kalimantan Selatan. *Kindai*, 17(3), 325–346. <https://doi.org/10.35972/kindai.v17i3.618>
- Hidayati, S. N. A., & Mulyana, O. P. (2021). Hubungan antara Persepsi terhadap Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan Produksi PT. X. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(2), 84–93. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v8i2.40847>
- Hudson. (2015). *The case for work–life balance: Closing the gap between policy and practice*. Hudson Global Resources.
- Istiqomah, C. F., & Nofrianda, R. (2026). Work Life Balance Ditinjau dari Persepsi Beban Kerja pada Pekerja Kreatif Digital di Kota Jambi. *PARIKESIT: Jurnal Psikologi dan Konseling*, 2(1), 1-8. DOI: 10.59966/parikesit.v2i1.2320
- Jamaluddin, J., & Suharli, S. (2024). Tinjauan Yuridis Mutasi Aparatur Sipil Negara Oleh Kepala Daerah Menjelang Dan Pasca Pemilihan Umum. *Jurnal Al Ahkam: Jurnal Hukum Pidana Islam*, 6(1), 95-108. <https://doi.org/10.47435/al-ahkam.v6i1.2444>
- Julia, T. E. (2025). Pengaruh Beban Kerja Dan stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dengan Worklife Balance Sebagai Variabel Mediasi (Pada Pegawai BNI KC Sumbawa Barat). *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(3), 4986-4992. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.2703>

- Johari, J., Fee Yean Tan., dan Z. I. Tjik Zulkarnain. 2018. Autonomy, Workload, Work life Balance and Job Performance among Teachers. *International Journal of Educational Management*, 32 (1), 107–120.
- Kaplan, R.M & Saccuzzo, D.P. (2005). *Psychological Testing: Principles, Application, and issues*. Sixth edition. Kanada: Thomsons Wardsworth.
- 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>
- Komara, Endang. (2018). “Kompetensi Profesional Pegawai ASN”. Tersedia secara online di: <http://endangkomarasblog.blogspot.com/2018/11/kompetensi-profesional-pegawai-asn.html> [diakses di Bandung, Jawa Barat, Indonesia: 10 Januari 2019].
- Lestari, S. P., & Permatasari, R. I. (2023). Pengaruh pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan divisi operasional PT. Pegadaian Galeri 24, Jakarta Pusat. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 13(1), 83-91. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v13i1.1027>
- Madekhan, M. (2019). Posisi dan fungsi teori dalam penelitian kualitatif. *Jurnal Reforma*, 7(2), 62. <https://doi.org/10.30736/rfma.v7i2.78>
- Maimunah, F., Kadiyono, A. L., & 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>
- Manuaba. 2000. *Hubungan Beban Kerja Dan Kapasitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mardhiyah, M., Dinilhaq, N. A., Amelia, Y., Arini, A., Hidayatullah, R., & Harmonedi, H. (2025). Populasi dan Sampel dalam Penelitian Pendidikan: Memahami Perbedaan, Implikasi, dan Strategi Pemilihan yang Tepat. *Katalis Pendidikan: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Matematika*, 2(2), 208-218. <https://doi.org/10.62383/katalis.v2i2.1670>
- Munandar, A. S. (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Murjani, M. (2022). Prosedur penelitian kuantitatif. *Cross-border*, 5(1), 687-713.
- Nasty, E. (2018, September 9). Aparatur sipil negara. Kompasiana. <https://www.kompasiana.com>
- Nisya, C. Y., & Raharjo, T. (2024). Hubungan antara beban kerja dan kecerdasan emosi dengan work life balance pada anggota polisi. *Jurnal Psikologi Perseptual*, 9(1), 45-58. <https://doi.org/10.24176/perseptual.v9i1.12579>
- Nofyandi, A. (2022). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Melalui Stress Kerja Perawat pada Ruang Inap Isolasi Covid Padarumahsakit Umum Daerah Kecamatan Mandau(RSUD Duri). *Universitas Islam Riau*.
- Pangemanan. 2017. Pengaruh Work-life Balance dan Burnout terhadap Kepuasan kerja, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Program studi Administrasi Bisnis , Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi Manado, Indonesia. <https://doi.org/10.35797/jab.v5.i003.%25p>
- Panjaitan, D. J., Komari, N., & Daud, I. (2025). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui Work-Life Balance sebagai variabel mediasi. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 7(3).
- Periantalo, J. (2019). *Penelitian Kuantitatif untuk Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 186.
- Pertiwi, S. R., Winarsunu, T., & Syakarofath, N. A. (2023). Workload and Work-Life Balance on Employees. *Jurnal Integrasi Riset Psikologi*, 1(2), 75-85. <https://doi.org/10.26486/intensi.v1i2.3522>
- Prasojo, Eko & Laode Rudita. (2014). “Undang- Undang Aparatur Sipil Negara: Membangun Profesioalisme Aparatur Sipil Negara” dalam *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS*, Vol.8, No.1 [Juni], hlm.13-29.
-

-
- Priandari, N., & Adnyani, I. G. A. D. (2023). Peran Work Life Balance Memediasi Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 12(3), 218-237. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2023.v12.i03.p01>
- Putra, A. S., & Hubeis, M. (2012). *Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok*. Fakultas Ekonomi dan Manajemen, Institut Pertanian Bogor.
- Rhamadhan, A. G., & Raharjo, R. J. H. (2025). Pengaruh Beban Kerja Dan Work-Life Balance Terhadap Burnout Pada Karyawan Generasi Milenial Di Sektor Perbankan. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 5(4), 3949-3958. <https://doi.org/10.31004/innovative.v5i4.20161>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2007). *Organizational behaviour*. (12th ed.). New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Sabarini, Sri Santoso. 2021a. *Persepsi Dan Pengalaman Akademik Dosen Keolahragaan Yogyakarta:Deepublish*.
- Saifudin, ahmad. 2022. *Psikologi Umum Dasar*. Kencana. Jakarta: Grup.prenamedia.
- Sari Pascariati Kasman, P. (2021). Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Bank Syariah Indonesia: Pemberdayaan Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja Dan Perubahan Organisasi (Literature Review Manajemen). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 689–696. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2.6>
- Soleman, A. (2011). Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weiht Limit (Studi Kasus Mahasiswa Unpatti Poka). *ARIKA*, 5(2), 83–98.
- Subhaktiyasaa, P. G., Candrawati, S. A. K., Sumaryani, N. P., Sunita, N. W., & Syakur, A. (2025). Penerapan Statistik Deskriptif: Perspektif Kuantitatif dan Kualitatif, 14 (1), 96-104. DOI : 10.59672/emasains.v14i1.4450
- Sugiyono, D. (2016). *Memahami Penelitian kualitatif* (12th ed.). Alfabeta.
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Edisi ke-2, Cetakan ke-5). Bandung: Alfabeta.
- Suhayati, E., & Putri, N. A. (2025). WORKLOAD AND WORK LIFE BALANCE ACCOUNTANT. *Jurnal Riset Akuntansi*, 17(2), 152-165. <https://doi.org/10.34010/jra.v17i2.16423>
- Suparman, Z. A., & Wirayudha, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Work Life Balance sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 122-130. <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v3i2.8731>
- Surya, I. B. K., & Rihayana, I. G. (2024). The Relationship of Workload, Work Life Balance and Job Stress on Bank Employees. *International Research Journal of Economics and Management Studies IRJEMS*, 3(4). Doi: 10.56472/25835238/IRJEMS-V3I4P108
- Tambunan, H. N., & Pandiangan, S. M. T. (2024). Pengaruh Kegunaan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 4(2), 650-658. <https://doi.org/10.37481/jmh.v4i2.993>
- Tari, Cut Indah. 2023. *Problematika Teori Dan Praktik Komunikasi* . Jakarta: Mahakarya Citra Utama Gruop.
- Tarwaka. (2011). *Beban kerja (workload)*. Harapan Press.
- Veluthan, R., & Valarmathi , A. (2020). Constituent factors and implications of work-life balance on female employees: a study on the indian it industry. *International Journal of Management and Humanities*, 4(5), 68-72. DOI:10.35940/ijmh.E0521.014520
- Walgito, B. (2003). *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta: Andi Press
- Wardono, T. I., Supriyadi, A., & Nugraheni, K. S. (2024). Pengaruh beban kerja perceived
-

- organizational support dan work life balance sebagai prediktor turnover intention di cv tirta fertindo pratama. Owner: Riset dan Jurnal Akuntansi, 8(1), 119-129. <https://doi.org/10.33395/owner.v8i1.2053>
- Wirawan, R. P. E. (2022). Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja melalui work life balance: studi pada pegawai dinas perhubungan Kota Pasuruan. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(10), 2169-2180.
- Wurarah, Masje. 2022. Impikasi Prior Knowledge, Persepsi Siswa Pada Kemampuan Guru Dan Kebiasaan Belajar Siswa Terhadap Hasil Belajar Biologi. Yogyakarta: CV. Bintang Semesta Media
- Yam, J. H., & Taufik, R. (2021). Hipotesis Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 3(2), 96–102. <https://doi.org/10.33592/perspektif.v3i2.1540>
- Yulianita, D. (2024). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Harian Lepas Dengan Perjanjian Kerja Secara Lisan Berdasarkan PP Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja. *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik (JIHHP)*, 4(6). <https://doi.org/10.38035/jihhp>.
- Yousida, I., Wangsih, I., & Kosasi, L. P. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan Selatan. *Kindai*, 20(1), 18–27 <https://doi.org/10.35972/kindai.v20i1.1474>
-