

PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA DENGAN *WORK LIFE BALANCE* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (STUDI PADA PEGAWAI DPRD KAB. NGAWI)

Erlina Ambar Anggita Putri & Rasistia Wisandianing Primadineska^{2*}

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN, Yogyakarta – Indonesia

^{*}Corresponding author: primadineska@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja dengan *work life balance* sebagai variabel mediasi pada pegawai DPRD Kabupaten Ngawi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai DPRD Kabupaten Ngawi, menggunakan teknik *non probability sampling* dengan teknik sampel jenuh. Jumlah responden dalam penelitian ini yaitu sebanyak 80 pegawai. Data dikumpulkan melalui kuesioner. Uji instrumen, uji normalitas, uji asumsi klasik dilakukan untuk menguji kualitas data dan seluruhnya telah memenuhi kriteria. Analisis hipotesis dengan *Process macro v3.0 for SPSS 26* yang dikemukakan oleh Andrew. F. Hayes. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja, beban kerja berpengaruh positif terhadap *work life balance*, *work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja, dan *work life balance* mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja dengan *work life balance* sebagai variabel mediasi ditunjukkan dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 10,7 % dan sisanya sebesar 89,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: beban kerja, kinerja, *work life balance*

Abstract

This study aims to determine the effect of workload on performance with work life balance as a mediating variable for DPRD employees in Ngawi Regency. The population in this study were all employees of the DPRD of Ngawi Regency, using a non-probability sampling technique with a saturated sample technique. The number of respondents in this study were 80 employees. Data collection was carried out by distributing questionnaires. Instrument tests, normality tests, classical assumption tests were carried out and all met the criteria. The hypothesis test in this study used regression analysis and bootstrapping Process macro v3.0 for SPSS 26 proposed by Andrew. F. Hayes. The results showed that workload has a negative effect on performance, workload has a positive effect on work life balance, work life balance has a positive effect on performance, and work life balance is able to mediate the effect of workload on performance. The effect of workload on performance with work life balance as a mediating variable is indicated by an Adjusted R Square value of 10.8% and the remaining 89.2% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: *workload, performance, work life balance*

PENDAHULUAN

Di era saat ini sebuah instansi dituntut untuk dapat bekerja dengan cepat dan tepat. Organisasi atau instansi tidak bisa lepas dari peran sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah salah satu aset instansi yang sangat penting. Mengingat sumber daya manusia sendiri faktor utama dalam menjalankan sebuah instansi atau organisasi. Keberhasilan organisasi ditentukan oleh sumber daya manusia, jika sumber daya manusia unggul maka organisasi juga unggul, dengan begitu tujuan organisasi akan tercapai. Melihat betapa pentingnya peran sumber daya manusia dalam keberlangsungan hidup instansi atau organisasi, organisasi terus berusaha untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan atau pegawainya. Namun, karena tuntutan itulah tidak jarang organisasi atau instansi memberikan pekerjaan yang terkesan berat. Tidak dapat dipungkiri dengan pekerjaan yang berat kemungkinan akan mempengaruhi kinerja pegawai. Sehingga penting bagi sebuah instansi atau organisasi untuk dapat memperhatikan beban kerja yang diberikan kepada pegawainya agar pegawai dapat mempertahankan kinerjanya.

Adamy(2016)menyebutbahwakinerjaadalahprosesmengevaluasiataumenilaikeberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban organisasi pada periode tertentu. Kinerja yang baik tentu dapat dicapai jika pegawai memiliki motivasi kerja yang baik, lingkungan kerja yang mendukung, keseimbangan hidup pegawai tercapai. Budiasa (2021) menyatakan bahwa beban kerja adalah persepsi pekerja tentang pekerjaannya dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja dapat memberikan dampak yang besar bagi kinerja pegawai. Mengingat beban kerja sendiri adalah suatu bentuk pekerjaan yang diberikan kepada pegawai dimana pekerjaan tersebut memiliki intensitas yang berat. Selain beban kerja salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu *Work life balance*. Menurut Greenhaus *et al.*, dalam Nurwahyuni (2019) *Work life balance* adalah keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga, yang mana kedua hal tersebut dapat mencapai kepuasan yang diharapkan oleh orang yang menjalani peran tersebut. *Work life balance* dapat menjadi masalah bagi sebuah instansi atau organisasi apabila tidak seimbang, artinya kehidupan pegawai antara pekerjaan dan kehidupan pribadi di rumah harus balance agar *work life balance* dapat tercapai dengan baik.

DPRD kab. Ngawi merupakan salah satu instansi pemerintah di daerah Kabupaten Ngawi. DPRD sendiri merupakan sebuah instansi yang bertanggung jawab untuk mewujudkan efisiensi, efektifitas produktivitas dan akuntabilitas dalam penyelenggaraan Pemerintah Daerah melalui pelaksanaan hak, kewajiban, tugas, wewenang dan fungsi Dewan Perwakilan Rakyat Daerah sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan. Pekerjaan yang dilakukan pegawai DPRD tidaklah mudah, mengingat banyaknya tuntutan atas pekerjaan mereka, target waktu dalam penyelesaian tugas, serta beban kerja yang kompleks. Hal ini sering kali menimbulkan risiko yang dapat menyebabkan kinerja mereka menurun dikarenakan beban kerja yang didapatkan serta keseimbangan hidup antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi yang tidak terjaga. Hasil penelitian Nurwahyuni (2019) menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Sedangkan hasil penelitian dari Efendi & Suwarsi (2022) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Makhmut (2020) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja. Hal itu berarti jika beban kerja meningkat maka kinerja akan menurun, begitupun sebaliknya. Sedangkan pada penelitian Poluan (2018) menyatakan bahwa beban kerja dan *work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja. Wirawan (2022) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap *work life balance*, sedangkan Latama *et al.*, (2022) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap *work life balance*. Pada penelitian yang dilakukan Nurwahyuni (2019) menunjukkan bahwa *work life balance* mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja. Berdasarkan latar belakang permasalahan serta perbedaan hasil penelitian terdahulu, maka penelitian ini

mengambil judul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja dengan *Work Life Balance* sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Pegawai DPRD Kab. Ngawi)”.

TINJAUAN LITERATUR

Menurut Koesomowidjojo (2017) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang dilakukan seseorang pegawai atau suatu unit organisasi yang bekerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Sedangkan menurut (Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara, 2004) mendefinisikan beban kerja sebagai sejumlah target pekerjaan yang harus dicapai dalam satuan tertentu. Menurut Permendagri (Peraturan Menteri Dalam Negeri) Nomor 12 tahun 2008 mendefinisikan beban kerja sebagai besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Terdapat dua jenis beban kerja yakni beban kerja kuantitatif dan kualitatif. Beban kerja kuantitatif menunjukkan adanya jumlah pekerjaan besar yang harus diselesaikan seperti jam kerja tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, serta tanggung jawab yang besar atas pekerjaan. Beban kerja kualitatif berhubungan dengan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

Terdapat beberapa definisi kinerja berdasarkan penelitian terdahulu. Meskipun definisi ini sebagian besar diterapkan pada perusahaan swasta, namun tidak berarti bahwa kinerja pada sektor publik diartikan berbeda. Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Menurut Bangun (2012) kinerja berupa hasil pekerjaan yang akan dicapai seseorang pegawai berdasarkan persyaratan pekerjaan yang telah ditentukan. Sedangkan menurut Paramitadewi (2017) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi akan mempengaruhi kinerja seseorang. Di sisi lain terdapat salah satu variabel yang dinilai dapat mengurangi pengaruh beban kerja terhadap kinerja yakni *work life balance*. Parkes & Langford (2008) menyatakan *work life balance* adalah kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya. Menurut McDonald & Bradley (2005) *work life balance* adalah tingkat kepuasan yang berkaitan dengan peran ganda seseorang. Hal tersebut juga didefinisikan oleh Ariawaty & Cahyani (2019) bahwa *work-life balance* adalah kepuasan dan kebahagiaan dalam bekerja sekaligus kehidupan rumah tanpa adanya konflik di antara keduanya. Terdapat empat faktor yang mempengaruhi *work life balance* yakni karakteristik kepribadian, keluarga, pekerjaan dan faktor sikap (Schabracq *et al.*, 2004).

Pengaruh beban kerja dengan kinerja

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Rolos *et al.*, (2018) membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja. Artinya, jika beban kerja naik atau meningkat maka kinerja akan menurun. Begitupun ketika beban kerja menurun maka kinerja akan meningkat. Hal yang sama juga dibuktikan pada penelitian Apriana *et al.*, (2021) bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja. Namun pada penelitian Poluan (2018) menyebutkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Berdasarkan uraian hasil penelitian tersebut, maka dapat diajukan hipotesis pertama dalam penelitian ini:

H₁: Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pada pegawai DPRD kab. Ngawi

Pengaruh beban kerja dengan *work life balance*

Nurwahyuni (2019) membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *work life balance*. Artinya jika beban kerja yang diberikan meningkat maka *work life balance* akan menurun, begitupun sebaliknya. Penelitian oleh Makhmud (2020) juga membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *work life balance*. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Wirawan (2022) menyebutkan bahwa beban kerja justru berpengaruh positif terhadap *work life balance*. Berdasarkan uraian hasil penelitian tersebut, maka dapat diajukan hipotesis ke-2 dalam penelitian ini:

H₂: Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *work life balance* pada pegawai DPRD kab. Ngawi

Pengaruh *work life balance* dengan kinerja

Pada penelitian yang dilakukan oleh Poluan (2018) membuktikan bahwa *work life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Artinya jika *work life balance* yang dialami pegawai tinggi maka kinerja mereka akan meningkat, begitupun sebaliknya. Pada penelitian yang dilakukan oleh Syihabudhin et al., (2020) juga membuktikan bahwa *work life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Saifullah (2020) bahwa *work life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan uraian hasil penelitian tersebut, maka dapat diajukan hipotesis ke-3 dalam penelitian ini:

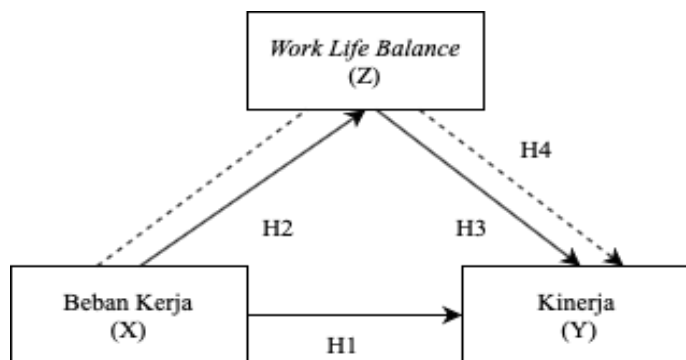
H₃: *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada pegawai DPRD kab. Ngawi

Pengaruh beban kerja pada kinerja dengan *work Life Balance* sebagai variabel mediasi.

Nurwahyuni (2019) menunjukkan hasil penelitian bahwa *work life balance* memediasi antara beban kerja dengan kinerja. Hal ini berarti pengaruh beban kerja terhadap kinerja dapat diminimalisir dengan adanya *work life balance*. Ketika beban kerja tinggi, namun *work life balance* seimbang, maka kinerja akan tetap terjaga. Penelitian oleh Syihabudhin et al., (2020) membuktikan bahwa *work life balance* memediasi hubungan beban kerja dan kinerja. Berdasarkan uraian hasil penelitian tersebut, maka dapat diajukan hipotesis ke-4 dalam penelitian ini:

H₄: Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui *work life balance* sebagai variabel mediasi pada pegawai DPRD kab. Ngawi .

Berdasarkan hipotesis di atas, berikut kerangka penelitian ini:



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Keterangan:

—————▶ : Pengaruh langsung

-----▶ : Pengaruh tidak langsung

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini yaitu kuantitatif. Menurut Darmanah (2019) data kuantitatif merupakan data yang disajikan berupa angka atau data kualitatif yang diangkakan dengan skala pengukuran. Jenis dan sumber data pada penelitian ini berasal dari data primer, yang diperoleh dari kuesioner yang berupa pernyataan yang disebar di kantor DPRD kab. Ngawi. Objek dalam penelitian ini adalah variabel bebas (independen) yaitu Beban kerja (X), sedangkan yang menjadi variabel terikat (dependen) adalah Kinerja (Y) dan yang menjadi variabel mediasi adalah *Work life balance* (M) sedangkan subjeknya adalah pegawai DPRD Kabupaten Ngawi, Jawa Timur.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai DPRD Kabupaten Ngawi, Jawa Timur. Menurut Darmanah (2019) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh populasi yang ada di DPRD Kabupaten Ngawi, yaitu sebanyak 80 Pegawai. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu teknik *nonprobability sampling*. Dalam penelitian ini populasi kurang dari 100 sehingga metode pengambilan sampel yang tepat menggunakan metode sampling jenuh atau metode sensus. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel, apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Darmanah, 2019).

Teknik pengambilan data adalah menggunakan kuesioner online. Menurut Darmanah (2019) kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Skala pengukuran penelitian ini menggunakan skala likert. Skala pengukuran dengan likert terdiri dari 5 (lima) makna dari masing masing angka pilihan atau skor 1= Sangat Tidak Setuju (STS) sampai 5= Sangat Setuju (SS).

Metode analisis data terdiri dari uji instrumen yang meliputi uji validitas dan reliabilitas serta uji normalitas dan uji asumsi klasik. Menurut Ghozali (2021) uji validitas digunakan untuk mengetahui sah/ valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila pernyataan kuesioner mampu mencerminkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Kriteria valid jika r hitung $>$ r tabel maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kuesioner yang diajukan memberikan hasil yang konsisten. Uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*, apabila *Cronbach's alpha* memiliki skor 0.5 sampai 0.7 maka instrumen dinyatakan reliabel.

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui kualitas data sebelum dilakukan pengujian hipotesis, yang terdiri dari: uji multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan *process macro v3.0* SPSS 26. Definisi operasional beban kerja (X1) diadopsi dari Koesomowidjojo (2017) dengan tiga indikator yakni: kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, target yang harus dicapai. Kinerja diadopsi dari Bangun (2012), yang meliputi: jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketetapan waktu dan kehadiran. *Work life balance* diadopsi dari McDonald & Bradley (2005) yang meliputi: keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan kerja dan keseimbangan kepuasan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki- laki	60	75%
Perempuan	20	25%
Total Responden	80	100 %

Sumber: Data primer, 2023

Total responden pada penelitian ini adalah 80 orang dan tidak ada responden yang berusia <36 tahun, mayoritas adalah >45 tahun yakni sebesar 70%, sisanya 11,25% berusia 36-40 tahun dan 18,75% berusia 41-45 tahun. Masa kerja responden berkisar 3-6 tahun (43,75%) dan >6tahun (56,25%). Pendidikan terakhir D3 sebanyak 1 orang, S1 sebanyak 28 orang, S2 sebanyak 26 orang, dan responden dengan tingkat pendidikan terakhir Sekolah Menengah sebanyak 25 orang.

Metode Analisis Data

Uji Instrumen

Menurut Ghozali (2021) uji validitas dapat dilihat dari uji signifikansi koefisiensi korelasi taraf signifikansi 0,05 artinya item akan dianggap valid jika berkorelasi terhadap skor total. Pengujian ini dilakukan dengan uji dua sisi, jumlah data responden (n)= 80 responden, r tabel dengan (df)=n-2. Sehingga dalam pengujian ini didapat (df)= 80-2=78. Hasil r tabel yaitu sebesar 0,2199. Nilai tersebut didapatkan dari melihat nilai pada r tabel. Pengujian ini peneliti menggunakan program *software SPSS Versi 26 for windows*. Kriteria pengujian, jika r hitung > r tabel maka instrumen atau item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total, maka dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Beban kerja (X)	X1	0,752	0,2199	Valid
	X2	0,841	0,2199	Valid
	X3	0,753	0,2199	Valid
	X4	0,779	0,2199	Valid
	X5	0,691	0,2199	Valid
	X6	0,753	0,2199	Valid

Kinerja (Y)	Y1	0,596	0,2199	Valid
	Y2	0,575	0,2199	Valid
	Y3	0,605	0,2199	Valid
	Y4	0,548	0,2199	Valid
	Y5	0,360	0,2199	Valid
	Y6	0,514	0,2199	Valid
	Y7	0,568	0,2199	Valid
	Y8	0,459	0,2199	Valid
	Y9	0,735	0,2199	Valid
	Y10	0,378	0,2199	Valid
	Y11	0,333	0,2199	Valid
	Y12	0,290	0,2199	Valid
	Y13	0,335	0,2199	Valid
	Y14	0,525	0,2199	Valid
	Y15	0,727	0,2199	Valid
Work Life Balance (Z)	Z1	0,643	0,2199	Valid
	Z2	0,750	0,2199	Valid
	Z3	0,811	0,2199	Valid
	Z4	0,759	0,2199	Valid
	Z5	0,715	0,2199	Valid
	Z6	0,842	0,2199	Valid
	Z7	0,699	0,2199	Valid
	Z8	0,631	0,2199	Valid
	Z9	0,630	0,2199	Valid
	Z10	0,653	0,2199	Valid

Sumber: Data diolah, 2023

Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2021) pengukuran reliabilitas instrumen penelitian ini menggunakan metode *Alpha (Cronbach's)*. *Cronbach's alpha* 0,5 sampai 0,7 maka cukup tinggi reliabilitasnya. Berdasarkan kriteria di atas, instrumen dikatakan dapat dipercaya jika nilai *cronbach's alpha* diatas 0,5. Jika nilai *cronbach's alpha* dibawah 0,5 maka instrumen dikatakan tidak reliabel atau tidak dapat dipercaya. Berikut ini hasil uji reliabilitas pada penelitian ini.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item	Keterangan
Beban kerja	0,851	6	Reliabel
Kinerja	0,783	15	Reliabel
Work life balance	0,890	10	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2023

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2021) uji normalitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, setiap variabel memiliki distribusi normal atau tidak normal. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji *one sample kolmogorov smirnov* dengan ketentuan apabila nilai monte carlo signifikansi $> 0,05$ maka data berdistribusi normal. Berdasarkan data pada uji normalitas tersebut dapat dilihat bahwa hasil dari nilai test statistics *kolmogorov- Smirnov* sebesar 0,105 dan tidak signifikan pada 0,05 (karena *monte carlo* $p = 0,318 > 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2021) uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas, yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Model pengujian ini dengan melihat nilai *tolerance* dan VIF (*variance inflation factor*) yaitu jika nilai *tolerance* $> 0,100$ dan VIF $< 10,00$ maka tidak terjadi maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas atau lolos uji multikolinearitas. Berikut ini hasil dari uji multikolinearitas pada penelitian ini.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Beban kerja	.949	1.054
	Work Life Balance	.949	1.054

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah, 2023

Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas. Model pengujian ini dilihat dengan uji koefisien korelasi spearman yaitu jika Sig (2-tailed) $> 0,05$ artinya tidak terjadi heterokedastisitas. Berikut hasil uji dari heterokedastisitas pada penelitian ini (Ghozali, 2021).

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	2.737	3.125		.876
	Beban kerja	.116	.082	.162	1.409
	Work Life Balance	-.066	.066	-.114	-.994

a. Dependent Variable: RES_2

Sumber: Data diolah, 2023

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi dan *bootstrapping* dengan alat uji *PROCESS macro v3.0 for SPSS 26*. Uji ini digunakan untuk mengetahui hasil analisis regresi pada variabel serta melihat pengaruh langsung maupun tidak langsung dan untuk mengetahui kemampuan memediasi dari suatu variabel. Berdasarkan hasil *PROCESS Makro v3.0*, maka diperoleh hasil berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis

```

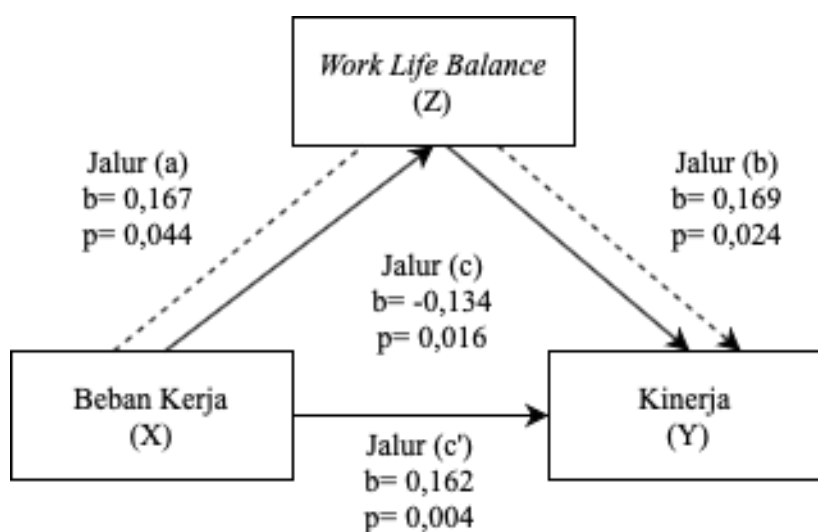
*****
OUTCOME VARIABLE:
WLB
OUTCOME VARIABLE:
KINERJA
Model Summary
      R      R-sq      MSE      F      df1      df2      p
      .3613      .1306      .0580      5.7821      2.0000      77.0000      .0046
Model
      coeff      se      t      p      LLCI      ULCI
constant      4.5714      .3494      13.0835      .0000      3.8756      5.2671
BK      -.1626      .0549      -2.9605      .0041      -.2719      -.0532
WLB      .1696      .0738      2.2979      .0243      .0226      .3166

Total effect of X on Y
      Effect      se      t      p      LLCI      ULCI      c_ps      c_cs
      -.1341      .0550      -2.4407      .0169      -.2435      -.0247      -.5261      -.2664

```

Sumber: Data diolah, 2023

Hasil regresi juga dapat dilihat dalam gambar berikut:

Gambar 2. Analisis Jalur Hasil Uji *Process Makro*

Keterangan:

X: Beban Kerja

Y: Kinerja

Z: *Work Life Balance*

Jalur a: efek langsung X ke Z

Jalur b: efek langsung Z ke Y

Jalur c: efek total X ke Y

Jalur c': efek langsung X ke Y

Berdasarkan hasil analisis jalur di atas dapat diketahui hubungan tidak langsung variabel beban kerja melalui *work life balance* terhadap kinerja yaitu:

Pengaruh langsung beban kerja (X) ke kinerja (Y) = c'

Pengaruh tidak langsung X ke Z ke Y = a x b

Total pengaruh (beban kerja terhadap kinerja) = c' + (a x b)

Melalui persamaan rumus tersebut dapat dilakukan perhitungan dengan memasukan analisis jalur c' , a , dan b sebagai berikut:

$$c' = -0,162$$

$$a \times b = 0,167 \times 0,169$$

$$c' + (a \times b) = -0,162 + (0,167 \times 0,169) = -0,134$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar $-0,162$ dan pengaruh tidak langsung $(0,167 \times 0,169) = 0,0282$.

Deskripsi kesimpulan :

- Jalur a merupakan pengaruh X ke Z . Dari output pada tabel tersebut koefisien jalur a sebesar $0,167$ (bernilai positif) dan signifikan pada taraf $p(0,044) < 0,05$ artinya beban kerja berpengaruh positif terhadap *work life balance*. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 2 yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, **ditolak**.
- Jalur b merupakan efek Z ke Y . Koefisien jalur b sebesar $0,169$ (bernilai positif) dan signifikan pada taraf $p(0,024) < 0,05$ artinya *work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis 3 yang menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, **diterima**.
- Jalur c' merupakan pengaruh X ke Y atau efek langsung dari X ke Y . Koefisien jalur c' sebesar $-0,162$ (bernilai negatif) dan signifikan pada taraf $p(0,004) < 0,05$ artinya beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis 1 yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, **diterima**.

Tabel 7. Hasil Uji Mediasi

Direct effect of X on Y							
Effect	se	t	p	LLCI	ULCI	c'_ps	c'_cs
-.1626	.0549	-2.9605	.0041	-.2719	-.0532	-.6378	-.3229
Indirect effect(s) of X on Y:							
Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI				
WLB	.0285	.0178	.0015	.0694			

Sumber: Data diolah, 2023

Uji di atas dilakukan untuk mengetahui peran mediasi dari *work life balance*. Berdasarkan hasil pada gambar, diketahui bahwa pengaruh tidak langsung atau *indirect effect* X terhadap Y melalui *work life balance* (Z) yaitu koefisien tidak langsung sebesar $0,028$. Hasil bootstrap tertulis BootLLCI (lower level for CI) = $0,0015$ dan BootULCI (upper level for CI) = $0,069$. Dari hasil di atas dapat dilihat bahwa interval kepercayaan (CI) 95% serta rentang BootLLCI dan BootULCI berkisar antara $0,0015$ sampai $0,069$. Rentang tersebut tidak mencakup nilai nol, maka dapat disimpulkan estimasi signifikan dan terjadi efek mediasi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 4 yaitu pengaruh beban kerja terhadap kinerja dengan *work life balance* sebagai variabel mediasi, **diterima**.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi *Adjusted R Square*

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.361 ^a	.131	.108	.24076

a. Predictors: (Constant), WLB, BK

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel *Model Summary* dapat disimpulkan bahwa pengaruh beban kerja (variabel independen) dan *work life balance* (variabel mediasi) dapat menjelaskan sebesar 10,8 % terhadap kinerja (variabel dependen) angka tersebut dapat dilihat dari hasil *Adjusted R Square*. Sisanya sebesar 89,2 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil uji statistik, dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang tinggi akan menurunkan kinerja, begitupun sebaliknya. Selanjutnya ketika beban kerja tinggi namun *work life balance* seimbang maka kinerja akan tetap terjaga. Hipotesis 1 dan 3 dalam penelitian ini disimpulkan diterima, sedangkan hipotesis 2 ditolak. Hal tersebut memiliki kecocokan dengan penelitian sebelumnya dari Apriana et al., (2021) bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan pada penelitian ini bahwa dimungkinkan dari hasil kuesioner, pegawai DPRD kabupaten Ngawi merasa kesulitan dalam mengerjakan tugas dan tanggungjawab mereka. Dari latar belakang permasalahan juga diketahui bahwa dalam penyelesaian tugas yang diberikan ada batas waktu yang harus dipatuhi, sehingga mungkin membuat pegawai tidak dapat mengerjakan pekerjaan dengan maksimal. Ditolaknya hipotesis 2, berarti bahwa pegawai DPRD kab. Ngawi merasa bahwa ketika mendapatkan pekerjaan mereka berusaha untuk memaksimalkan waktu yang ada, mengatur waktu seefektif mungkin untuk dapat mengerjakan tugas dan tanggungjawab mereka didalam kantor. Hal tersebut dilakukan agar waktu bersama keluarga dan waktu dirumah tidak terganggu oleh pekerjaan.

Penelitian ini memiliki kesamaan hasil dengan penelitian Syihabudhin et al., (2020) yang menyatakan bahwa *work life balance* mampu memediasi hubungan antara beban kerja dengan kinerja. Pegawai DPRD kab. Ngawi yang memiliki beban kerja kompleks, harus menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, melaksanakan pekerjaan dinas diluar kota membuat beban kerja mereka meningkat. Dimana hal tersebut dapat menyebabkan menurunnya kinerja. Namun ketika *work life balance* mereka seimbang kinerja mereka akan tetap terjaga. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *work life balance* (Z) dapat memediasi hubungan antara beban kerja (X) terhadap kinerja (Y).

KETERBATASAN DAN SARAN PENELITIAN SELANJUTNYA

Berdasarkan hasil penelitian pada poin pertama, menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja, sehingga peneliti menyarankan agar kantor DPRD dapat memperhatikan pekerjaan yang diberikan kepada pegawai mulai dari target pekerjaan, jumlah pekerjaan, serta waktu penyelesaian. Hal ini diharapkan dengan memperhatikan beban pekerjaan yang diberikan dapat mengurangi beban kerja sehingga kinerja mereka tetap terjaga. Selanjutnya diharapkan kantor DPRD dapat mempertahankan *work life balance* pegawai. Pada

kantor DPRD kab. Ngawi menunjukan hasil bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja, sehingga dengan adanya *work life balance* yang seimbang maka kinerja pegawai akan tetap baik. Oleh karena itu perlu meningkatkan lagi *work life balance* pada pegawai DPRD kab. Ngawi.

Penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel lain yang mempengaruhi kinerja seperti: motivasi kerja, disiplin kerja, kompensasi dan lain-lain. Hal ini dikarenakan variabel dalam penelitian ini yakni beban kerja (variabel independen) dan *work life balance* (variabel mediasi) hanya dapat menjelaskan sebesar 10,7 %, sisanya 89,3% dijelaskan oleh variabel lain yang artinya masih banyak variabel di luar penelitian ini yang dapat dieskplor lebih lanjut.

REFERENSI

- Adamy, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik dan Penelitian. In *Kunststoffe International* (Vol. 106, Issue 12).
- Apriana, I. W. A., & Edris, M. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Burnout Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Rembang). *01*(01), 1–19.
- Ariawaty, R. R. N., & Cahyani, M. D. (2019). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Work-Life Balance Karyawan. *Bisma*, *13*(2), 97. <https://doi.org/10.19184/bisma.v13i2.9864>
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Erlangga.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Penerbit Cv. Pena Persada.
- Darmanah, G. (2019). Metodologi Penelitian. In Cv. Hira Tech.
- Efendi, N. R. ., & Suwarsi, S. Pengaruh Beban Kerja terhadap Work Life Balance dan Implikasinya terhadap Kinerja Karyawan PT . Sicepat Dungus Caring Bandung. *5*, 1257–1260.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Progam IBM SPSS 26* (Edisi 10). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hayes, A. F. (2018). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis | A Regression Based Approach* (second edi, Vol. 4, Issue 1). The Guilford Press A Division of Guilford Publications, Inc.
- Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara. (2004). *MENPAN_75_2004.pdf* (p.71). https://peraturan.bkpm.go.id/jdih/userfiles/batang/MENPAN_75_2004.pdf
- Koesomowidjojo, S. R. M. (2017). *Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Latama, Z. N., Muhandi, M., & Aspiranti, T. (2022). Pengaruh Psychological Distress Dan Beban Kerja Terhadap Work-Life Balance Perawat Di Pandemi-Covid-19. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Performa*, *19*(01), 10–19. <https://doi.org/10.29313/performa.v19i01.9717>
- Makhmut, K. D. I. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Peran Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayan Pajak Pratama Jember Dengan Work Life Balance Sebagai Variabel Intervening.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.

- McDonald, P., & Bradley, L. M. (2005). *The Case for Work- Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice*. Hudson Highland Group. %0Awww.hudson.com
- Nurwahyuni, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Work-Life Balance (Studi Kasus Pt. Telkom Indonesia Regional V). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(1), 1–9. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/25234>
- Paramitadewi, K. F. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(6), 3370–3397.
- Parkes, L. P., & Langford, P. H. (2008). Work–life balance or work–life alignment? A test of the importance of work-life balance for employee engagement and intention to stay in organisations. *Journal of Management & Organization*, 14(3), 267–284. <https://doi.org/10.1017/s1833367200003278>
- Poluan, A. (2018). Pengaruh Work-Life Balance, Beban Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Negara Indonesia (PERSERO) TBK, Kantor Cabang Manado. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Vol*, 6(4), 347–356.
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., Rumawas, W., Studi, P., Bisnis, A., & Administrasi, J. I. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19–27.
- Saifullah, F. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Flexible Work Arrangement Terhadap Kinerja Karyawati Muslimah Konveksi. *BISNIS : Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam*, 8(1), 29. <https://doi.org/10.21043/bisnis.v8i1.6762>
- Schabracq, M. J., Winnubst, J. A. M., & Cooper, C. L. (2004). *The Handbook of Work and Health Psychology: Second Edition*. <https://doi.org/10.1002/0470013400>
- Syihabudhin, S., Nora, E., Juariyah, L., Hariri, A., & Dhika, O. (2020). Effect of Workload on Employee Performance Through Work Life Balance at Ollino Garden Hotel Malang East Java. *149(Apmrc 2019)*, 141–146. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200812.025>
- Wirawan, R. P. . (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Melalui (Studi pada Pegawai Dinas Perhubungan Kota Pasuruan). *1(10)*, 2169–2180

