

PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA DI INSTANSI X BANJARMASIN

Erinna Sabila Shoulina^{1*}, Rizqi Amalia Aprianty², Julaibib³

^{1,2,3}Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Banjarmasin

Article Info

Article History

Submitted: 27th May
2025

Final Revised: 15th
August 2025

Accepted: 16th
August 2025

Abstract

Background: Work-life balance was one of the important aspects in supporting employee productivity and well-being. Excessive workload was often the main factor disrupting this balance, negatively affecting mental health, social relationships, and individual work performance. **Objective:** This study aimed to analyze whether workload affected work-life balance at Institution X in Banjarmasin. **Method:** The research design used a correlational quantitative approach. The population in this study consisted of 31 people, and data collection was conducted online using Google Forms. The data were then analyzed using simple linear regression analysis. **Result:** The results indicated a significant negative influence of workload on work-life balance. This means that the higher the workload employees received, the lower their ability to maintain a balance between work and personal life. **Conclusion:** Based on these findings, it was recommended that the organization improve employees' work-life balance by managing workloads more evenly and providing flexible working hours, enabling employees to better maintain harmony between professional responsibilities and personal interests.

Keywords: human resources, life balance, workload



This is an open access article
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) license

Copyright © 2025 by Author,
Published by Universitas
Muhammadiyah Gresik

Abstrak

Latar Belakang: Keseimbangan kehidupan kerja merupakan salah satu aspek penting dalam mendukung produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Beban kerja yang berlebihan sering kali menjadi faktor utama yang mengganggu keseimbangan ini, sehingga berdampak negatif pada kesehatan mental, hubungan sosial, dan kinerja kerja individu. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah beban kerja berpengaruh terhadap keseimbangan kehidupan kerja di instansi X Banjarmasin. **Metode:** Desain penelitian yang dipakai merupakan pendekatan kuantitatif korelasional. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 31 orang dan pengambilan data dilaksanakan dengan daring menggunakan media Google Forms. Kemudian data akan dianalisis menggunakan uji analisis regresi linear sederhana. **Hasil:** Hasil analisis mengindikasikan terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara beban kerja terhadap keseimbangan kehidupan kerja. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan, maka semakin rendah tingkat keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi mereka. **Kesimpulan:** Berdasarkan hasil tersebut, disarankan agar organisasi meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja karyawan dengan cara mengatur beban kerja secara lebih seimbang dan memberikan fleksibilitas waktu kerja, sehingga karyawan dapat lebih optimal dalam menjaga harmoni di antara kewajiban profesional dan kepentingan individu.

Kata kunci: beban kerja, keseimbangan kehidupan, sumber daya manusia.

*email: rizqiamaliampi@gmail.com

Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Banjarmasin
Jl. Gubernur Syarkawi, Handil Bakti, Barito Kuala

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah individu yang bersedia dan mampu berkontribusi untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi sebagai kerja sama antara dua orang atau lebih, memiliki pembagian tugas dan sistem sosial untuk tujuan bersama. Berbagai jenis organisasi, seperti perusahaan, lembaga sosial, atau pemerintahan, mengandalkan pelaksanaan tugas dengan memanfaatkan sumber yang tersedia. Peran sumber daya manusia sangat penting dalam mencapai tujuan tersebut (Firmansyah, 2023). Instansi X Banjarmasin didirikan sejalan dengan kebijakan nasional pengendalian penduduk dan pembangunan kesejahteraan. Berfokus pada program Keluarga Berencana (KB) pada era 1970-an, kantor ini bertugas mengelola kebijakan KB di Banjarmasin, termasuk penyuluhan dan distribusi alat kontrasepsi. Seiring perkembangan, terutama pada era 1990-an dan 2000-an, kantor ini mengadopsi peran pemberdayaan masyarakat dan kesejahteraan keluarga, mencakup kegiatan ekonomi dan sosial.

Instansi X Banjarmasin sebagai lembaga yang terus berkembang, tidak hanya memprioritaskan tujuan organisasi, tetapi juga memperhatikan peran strategis sumber daya manusia dalam berbagai program untuk mendukung produktivitas dan kesejahteraan pegawai. Salah satu aspek penting yang memengaruhi kesejahteraan tersebut adalah menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan dikarenakan dua hal tersebut merupakan faktor krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat (Anindita, 2024). Karyawan yang mampu menjaga keseimbangan kehidupan kerja cenderung lebih bahagia, lebih sehat, dan memiliki kinerja yang lebih optimal di tempat kerja (Uhai dkk, 2024). Nurendra dan Saraswati (2017) mendefinisikan keseimbangan kehidupan kerja sebagai keadaan di mana orang-orang dapat memenuhi tuntutan pekerjaan sekaligus kebutuhan pribadi secara seimbang. Dari sudut pandang karyawan, keseimbangan ini mencerminkan kemampuan untuk mengelola kewajiban pekerjaan bersama dengan tanggung jawab pribadi atau keluarga. Sementara itu, bagi organisasi, keseimbangan kehidupan kerja menjadi elemen penting dalam membangun budaya tempat kerja yang produktif dan kondusif.

Organisasi yang mendukung pemisahan yang sehat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan akhirnya dapat meningkatkan loyalitas dan produktivitas (Martdinata, 2025). Hal tersebut selaras dalam temuan Soomro dkk (2018) yang berpendapat bahwasanya keseimbangan kehidupan kerja yang baik secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini menegaskan pentingnya memberikan kebijakan dan dukungan untuk membantu karyawan mengelola tuntutan kerja dan keluarga secara seimbang.

Keseimbangan kehidupan kerja, dalam dunia kerja modern, semakin menjadi perhatian, terutama bagi para pegawai yang berhadapan dengan tuntutan yang tinggi di tempat kerjanya. Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan di Instansi X Banjarmasin, ditemukan para pegawai harus tetap merespons pesan pekerjaan di luar jam kerja, termasuk di malam hari, dan sering diminta bekerja pada akhir pekan. Selain itu, mereka sering pulang larut melebihi jam kerja yang seharusnya. Kondisi ini diperburuk oleh jaranganya penggunaan waktu istirahat untuk melepaskan tekanan kerja, serta pembatasan dalam mengambil cuti, yang sebenarnya bisa dimanfaatkan untuk fokus pada keluarga. Ketidakseimbangan ini membuat para pegawai merasa tidak adil antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan keluarga, sehingga menimbulkan perasaan sedih karena kurangnya waktu bersama

keluarga. Akibatnya, mereka mengalami kesulitan mengatur porsi waktu secara proporsional antara tanggung jawab pekerjaan dan aktivitas pribadi.

Berdasarkan survei yang dilakukan oleh KOMPAS.com (2024), keseimbangan kehidupan kerja di Indonesia berada di posisi lebih rendah dibandingkan negara Asia Tenggara lainnya, yaitu berada di peringkat 43. Peringkat ini diperoleh berdasarkan laporan dari Indeks *Work-Life Balance* yang mengukur tingkat keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menggunakan indikator seperti durasi jam kerja, waktu luang, dukungan sosial, serta kesejahteraan subjektif para pekerja. Peringkat ini menunjukkan bahwa banyak individu di Indonesia masih menghadapi tantangan dalam menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi atau keluarga. Faktor-faktor yang mempengaruhi rendahnya tingkat ini mencakup tingginya beban kerja, jam kerja yang panjang, kurangnya fleksibilitas dalam lingkungan kerja, serta minimnya dukungan untuk program keseimbangan kehidupan kerja dari perusahaan atau organisasi (Zeirlina, 2025). Situasi yang ditunjukkan oleh survei ini juga tercermin pada kondisi yang di alami pegawai di instansi X Banjarmasin.

Beban kerja merupakan jumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seseorang. Dengan kata lain, beban kerja merupakan serangkaian tugas yang perlu diselesaikan sebuah unit atau individu dalam posisi tertentu dalam organisasi pada waktu yang telah ditentukan (Beatrix & Anggraini 2025). Beban kerja merujuk pada kapasitas atau kemampuan individu untuk menangani atau menerima tugas-tugas yang diberikan (Darma dkk, 2024). Ketika beban atau tanggung jawab pekerjaan yang diberikan melebihi kemampuan atau kapasitas seorang individu, hal ini dapat menyebabkan tekanan emosional. Beban kerja ini mencakup serangkaian tugas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu, termasuk banyaknya pekerjaan yang perlu dilakukan, jam kerja yang panjang, tekanan tinggi, serta besarnya tanggung jawab yang harus dipikul karyawan (Sijabat & Hermawati, 2021). Penelitian oleh Bruggen (2015) menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang terbaik terjadi pada tingkat beban kerja sedang. Adapun beban kerja yang terlalu rendah atau terlalu tinggi dapat menurunkan produktivitas dan meningkatkan keluhan pelanggan.

Penelitian terdahulu menunjukkan adanya pengaruh negatif beban kerja terhadap keseimbangan kehidupan kerja pada karyawan. Tingginya beban kerja yang dirasakan menyebabkan rendahnya tingkat keseimbangan kehidupan kerja, dan sebaliknya lebih rendah beban kerja, lebih tinggi tingkat keseimbangan tersebut (Saputri & Wardani, 2025). Beban kerja yang tinggi dapat memengaruhi karyawan dalam menyelesaikan tugas, mengambil waktu istirahat serta membagi waktu antara kehidupan kerja dan keluarga. Akibatnya, mereka dapat mengalami kesulitan untuk menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaannya (Virgiawan & Kusmayadi n.d.). Penelitian terdahulu lainnya yang dilaksanakan oleh Holland dkk (2019) mengindikasikan bahwasanya beban kerja yang tinggi memiliki pengaruh yang tidak menguntungkan dalam keseimbangan kehidupan kerja perawat, menurunkan kepuasan mereka dalam menjaga keseimbangan tersebut, yang pada gilirannya meningkatkan intensi untuk meninggalkan profesi. Beban kerja dapat mempengaruhi *work life balance* mencapai 64,7% yang berarti semakin tinggi atau berat beban kerja yang dirasakan maka semakin besar kemungkinan keseimbangan kehidupan kerja terganggu (Kusumawati, 2024).

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu adanya pengaruh negatif antara keseimbangan dan beban kerja, namun belum terdapat penelitian yang menganalisis dampak keseimbangan kerja dan beban kerja di instansi X Banjarmasin. Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap keseimbangan kehidupan kerja di instansi X

Banjarmasin. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis bagi instansi X Banjarmasin dengan memberikan gambaran nyata mengenai pentingnya menjaga keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) pegawai. Temuan mengenai pengaruh negatif beban kerja terhadap keseimbangan kehidupan kerja dapat menjadi dasar untuk mendorong penerapan batasan yang lebih jelas antara waktu kerja dan waktu pribadi. Dengan demikian, pegawai dapat memiliki ruang yang cukup untuk fokus pada keluarga, menjalani aktivitas personal, serta menjaga kesehatan mental dan fisik. Hal ini diharapkan dapat mendukung karyawan agar tetap produktif tanpa harus mengorbankan kehidupan pribadinya. Sedangkan manfaat teoritis penelitian ini dapat memperkaya teori dan pemahaman terkait keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mencerminkan kemampuan seseorang dalam mengatur tanggung jawab profesional dan urusan pribadi secara proporsional, termasuk bagaimana tekanan atau beban kerja dapat memengaruhi pencapaian harmoni tersebut. Keseimbangan ini mencakup pengelolaan waktu secara efektif antara aktivitas pekerjaan dan kegiatan di luar pekerjaan.

Keseimbangan Kehidupan Kerja

Keseimbangan kehidupan kerja adalah cara seseorang mengelola waktunya antara pekerjaan dan aktivitas lain di luar pekerjaan (Rangu dkk, 2025). Hal ini melibatkan perilaku individu, yang dapat menyebabkan konflik pribadi atau bahkan menjadi sumber energi dan kekuatan bagi individu tersebut. Dengan kata lain, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan dapat menjadi tantangan, tetapi jika dikelola dengan baik, hal ini dapat memperkuat kesejahteraan pribadi. Menurut Atthohiri dan Wijayati (2021), keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi merupakan kemampuan untuk menata pekerjaan agar selaras dengan tanggung jawab dan aktivitas di luar pekerjaan. Ini menunjukkan bagaimana individu mengelola dan mengatur waktu mereka untuk mencapainya keseimbangan antara kewajiban profesional dan personal. Menurut Nurhabiba (2020), keseimbangan kehidupan kerja dapat mendorong seorang karyawan untuk berusaha menyeimbangkan antara dua pekerjaan yang keduanya penting menjadi tanggung jawabnya. Ini mencerminkan bagaimana seorang individu harus mengatur waktu dan prioritas antara berbagai kewajiban yang ada dalam kehidupannya, baik pekerjaan maupun aspek lain yang mempengaruhi kesejahteraannya.

Work-life balance mencakup empat dimensi utama yakni *Work Interference with Personal Life* (WIPL), *Personal Life Interference with Work* (PLIW), *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL), dan *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW). Dimensi *Work Interference with Personal Life* merujuk bagaimana pekerjaan memengaruhi kehidupan pribadi individu. Sedangkan *Personal Life Interference with Work* menggambarkan bagaimana kehidupan pribadi mampu berdampak pada pekerjaan. *Work Enhancement of Personal Life* mengacu pada bagaimana kehidupan pribadi dapat mendukung dan meningkatkan kinerja dalam pekerjaan. Terakhir *Personal Life Enhancement of Work* menggambarkan seberapa besar pekerjaan mampu memengaruhi kehidupan pribadi seseorang.

Beban Kerja

Beban kerja didefinisikan sebagai perbedaan antara kemampuan atau kapasitas seorang karyawan dan kebutuhan pekerjaan yang perlu dipenuhi, yang kemudian dinilai menggunakan alat ukur yang relevan (Haddad dkk, 2023). Proses ini dilakukan dengan berurutan memakai teknik yaitu analisis jabatan, analisis beban kerja, atau pendekatan manajemen lain selama periode waktu tertentu. Tujuannya adalah guna mengetahui seberapa efektif dan efisien pekerjaan yang dilaksanakan oleh perusahaan. Berdasarkan Yaswir dan Yuliharsi (2021) manusia memiliki tingkat kemampuan menanggung beban kerja yang berbeda-beda. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan stres berlebihan, yang ditandai dengan kelelahan fisik, mental, dan emosional.

Sebaliknya, beban kerja yang terlalu rendah seringkali memicu hilangnya motivasi kerja dan meningkatkan risiko stress akibat kebosanan.

Beban kerja memiliki enam dimensi utama yaitu tuntutan mental, tuntutan fisik, tuntutan waktu, kinerja, upaya dan yang terakhir frustrasi. Tuntutan mental mengacu pada tingkat aktivitas mental dan perseptual yang diperlukan dalam pekerjaan (Susanti, 2022). Tuntutan fisik mencakup tingkat aktivitas fisik yang diperlukan guna penyelesaian tugas tersebut. Tuntutan waktu berhubungan secara tekanan yang dirasakan terkait waktu selama bekerja. Kinerja mencerminkan tingkat keberhasilan seseorang dalam pekerjaannya serta tingkat kepuasannya terhadap hasil kerja tersebut. Upaya menggambarkan seberapa besar kerja keras, baik fisik maupun mental, yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas. Terakhir, frustrasi adalah sejauh mana seseorang merasa tidak nyaman, tertekan, atau terganggu, dibanding secara tingkat keamanan, kepuasan, atau kenyamanan yang dirasakan. Kombinasi dari dimensi-dimensi ini memberikan gambaran menyeluruh tentang beban kerja yang dialami individu (Supriatin dkk, 2021).

Dinamika Pengaruh Beban Kerja Terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja

Keseimbangan kehidupan kerja merupakan kondisi dimana individu mampu memenuhi tuntutan pekerjaan sekaligus kebutuhan pribadi secara seimbang (Nelson dkk, 2025). Dalam konteks organisasi, keseimbangan kehidupan kerja adalah komponen penting dalam membuat lingkungan kerja yang baik yang produktif dan kondusif. Namun, di instansi X Banjarmasin permasalahan ketidakseimbangan kehidupan kerja muncul sebagai akibat dari tingginya beban kerja yang dialami para pegawai. Beban kerja mengacu pada tuntutan fisik, mental, dan waktu yang dirasakan individu saat menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan. Penelitian terdahulu yang dilaksanakan oleh (Satrianto and Sartika, 2025) mengindikasikan bahwasanya beban kerja yang berlebihan dapat berdampak negatif terhadap keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan perawat, menurunkan kepuasan mereka dalam menjaga keseimbangan tersebut, yang pada gilirannya meningkatkan intensi untuk meninggalkan profesi. Dalam hal ini (Zaky, 2022) menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi cenderung meningkatkan konflik antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, yang akhirnya merusak keseimbangan kehidupan kerja. Ketika beban kerja semakin tinggi, individu mungkin merasa kesulitan untuk meluangkan waktu untuk aktivitas pribadi atau keluarga, yang menyebabkan ketegangan dalam kehidupan mereka. Studi juga menunjukkan bahwa tekanan pekerjaan yang intens dapat berkontribusi pada ketidakseimbangan kehidupan kerja (Diniawaty & Prahiawan, 2024). Beban kerja yang berat sering kali meningkatkan stress dan mengurangi kualitas hidup pribadi, yang pada gilirannya mengarah pada ketidakpuasan dalam aspek kehidupan pribadi. Ketika karyawan merasa terbebani oleh tuntutan pekerjaan, individu cenderung mengesampingkan waktu untuk diri sendiri maupun keluarga. Pada penelitian ini, terdapat dua variabel yang mana keseimbangan kehidupan kerja menjadi variabel terikat dan beban kerja menjadi variabel bebas. Didasarkan pada penjelasan dalam penelitian ini, sehingga peneliti berasumsi bahwasanya ada pengaruh dari variabel beban kerja terhadap keseimbangan kehidupan kerja di instansi X Banjarmasin.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu metode penelitian yang berfokus pada analisis data berbentuk angka yang diperoleh melalui proses pengukuran dan diolah menggunakan teknik analisis statistik (Fitri, Hariyono, & Arpandy, 2024). Penelitian ini

memakai pendekatan kuantitatif korelasional. Menurut Sugiyono (2023), metode korelasi adalah teknik yang digunakan untuk menghubungkan satu elemen dengan elemen lainnya.

Variabel Penelitian

Variabel terikat dalam penelitian ini ialah keseimbangan kehidupan kerja, yang merupakan cara seseorang mengelola waktunya antara pekerjaan dan aktivitas non-pekerjaan (Fisher et al., 2009). Dimensi keseimbangan kehidupan kerja ada empat yakni, *WIPL*, *PLIW*, *WEPL* dan *PLEW* (Fisher dkk, 2009). Variabel bebas dalam penelitian ini ialah beban kerja yang dapat diartikan sebagai kesenjangan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dipenuhi, yang kemudian dinilai menggunakan alat ukur yang relevan (Malau & Ratnawati, 2024). Dimensi utama yang digunakan untuk skala beban kerja mencakup 6 yakni tuntutan mental, tuntutan fisik dan waktu, kinerja, upaya, serta frustrasi (Malau & Ratnawati, 2024).

Responden Penelitian

Populasi merujuk pada sebuah kelompok yang dapat digeneralisasi, yang terdiri dari subjek-subjek secara jumlah dan karakteristik tertentu yang diteliti, dan dari kelompok tersebut diambil kesimpulan (Sugiyono, 2023). Berdasarkan data yang didapatkan jumlah populasi pada penelitian ini ialah 31 orang pegawai instansi X Banjarmasin. Adapun responden dalam penelitian ini merupakan semua populasi yang totalnya 31 orang. Pada tabel 1 ditampilkan gambaran umum karakteristik responden penelitian.

Tabel 1. Karakteristik Responden Penelitian

Karakteristik	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin:		
Laki-Laki	9 Orang	29%
Perempuan	22 Orang	71%
Lama Bekerja:		
2-5 Tahun	15 Orang	48%
6-10 Tahun	10 Orang	32%
>10 Tahun	6 Orang	19%

Instrumen Penelitian

Instrumen yang dipakai pada penelitian ini merupakan skala melalui penggunaan model skala Likert dengan 5 respons (1 = sangat tidak setuju, sampai 5 = sangat setuju). Skala yang menjadi instrumen pada penelitian ini mencakup 2 bagian. Bagian pertama yakni skala yang mengukur keseimbangan kehidupan kerja dan bagian kedua yaitu skala yang mengukur beban kerja.

Skala keseimbangan kehidupan kerja yang digunakan oleh peneliti adalah skala yang dikembangkan oleh Fisher dkk (2009) kemudian diadaptasi oleh Maimunah dkk (2024) dengan menggunakan dimensi menurut Fisher dkk (2009) yang mencakup 4 dimensi yakni *WIPL*, *PLIW*, *WEPL* dan *PLEW*. Alat ukur tersebut terdiri dari 17 aitem. Dari estimasi uji reliabilitas yang dilaksanakan oleh Maimunah dkk (2024) pada alat ukur ini didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,864.

Skala beban kerja yang digunakan oleh peneliti adalah skala yang dikembangkan oleh Hoonakker dkk (2011) selanjutnya diadaptasi Yaswir dan Yuliharsi (2021) dengan menggunakan dimensi dari Hoonakker dkk (2011) yang mencakup 6 dimensi yakni tuntutan: mental, fisik, waktu, kinerja, upaya dan frustrasi. Alat ukur ini terdiri dari 18 aitem. Dari estimasi reliabilitas yang dilakukan oleh Yaswir dan Yuliharsi (2021) didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,850.

Hasil uji coba alat ukur yang dilakukan pada 75 pegawai di Kota Sampit menunjukkan bahwa skala beban kerja memiliki reliabilitas yang sangat baik, dengan nilai estimasi *Cronbach's Alpha*

sebesar 0,930 dan skor daya beda aitem berkisar antara 0,645-0,883. Sementara itu, skala keseimbangan kehidupan kerja juga menunjukkan reliabilitas yang tinggi pada setiap dimensinya. Pada dimensi *Work interfrencence with personal life* didapatkan nilai estimasi reliabilitas *Cronbach's Alpha* sebesar 0,915 dengan skor daya beda aitem antara 0,741-0,831. Dimensi *Personal life interfrencence with work* memiliki nilai estimasi reliabilitas *Cronbach's Alpha* sebesar 0,881 dengan skor daya beda aitem antara 0,584-0,781. Dimensi *Work personal life enhancement* memiliki nilai estimasi reliabilitas *Cronbach's Alpha* sebesar 0,849 dengan skor daya beda aitem sebesar 0,744. Sedangkan pada dimensi *Personal life enhancement of work* nilai estimasi reliabilitas *Cronbach's Alpha* sebesar 0,898 dengan skor daya beda aitem berkisar antara 0,747-0,850.

Adapun estimasi reliabilitas pada alat ukur beban kerja yang dilakukan pada 31 pegawai X Banjarmasin didapatkan nilai estimasi reliabilitas *Cronbach's Alpha* sebesar 0,718. Sementara itu, untuk skala keseimbangan kehidupan kerja dalam dimensi *Work interfrencence with personal life* didapatkan estimasi reliabilitas *Cronbach's Alpha* sebesar 0,922, dimensi *Personal life interfrencence with work* sebesar 0,836, dimensi *Work personal life enhancement* *Cronbach's Alpha* mencapai 0,879 dan dimensi *Personal life enhancement of work* *Cronbach's Alpha* mencapai 0,827.

Prosedur dan Analisis Data

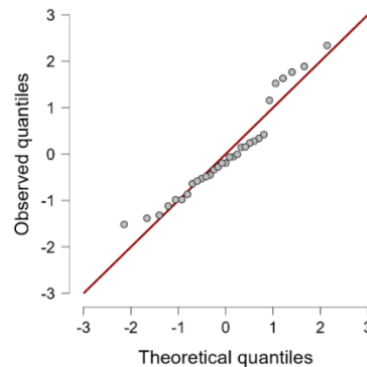
Penelitian ini melalui beberapa tahapan. Tahap awal adalah mengajukan izin penggunaan alat ukur. Setelah izin diperoleh, dilakukan *try out* skala *work-life balance* dan beban kerja. Mengacu pada Azwar (2021), jumlah subjek uji coba idealnya lima kali jumlah aitem, sehingga uji coba dilakukan pada 75 pegawai di Kota Sampit. Setelah uji coba selesai, peneliti mengajukan permohonan izin pengambilan data kepada pihak instansi X Banjarmasin. Setelah izin diperoleh, proses pengambilan data dilakukan pada bulan Februari dengan melibatkan 31 orang pegawai X Banjarmasin sebagai responden, yang diisi menggunakan angket penelitian. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan regresi linear sederhana melalui aplikasi JASP versi 0.19.2. Sebelum analisis regresi dilakukan, peneliti terlebih dahulu menguji asumsi normalitas dan linearitas.

Untuk memastikan data memenuhi syarat analisis, terlebih dahulu dilaksanakan asumsi, yakni uji normalitas dan uji linearitas. Uji normalitas bertujuan guna memahami apakah data berdistribusi normal, yang dianalisis menggunakan Q-Q Plot serta uji Kolmogorov-Smirnov. Berdasarkan kaidah yang dikemukakan oleh Azwar (2021), data dinyatakan berdistribusi normal bila nilai signifikansi melebihi 0,05, dan sebaliknya, ketika nilai signifikansi $< 0,05$ data tidak berdistribusi normal. Setelah itu, dilakukan uji linearitas guna melihat hubungan linear antara variabel, yang juga dianalisis menggunakan aplikasi JASP 0.19.2 sebagai bagian dari proses sebelum melakukan uji regresi linear sederhana.

HASIL

Subjek dalam studi ini merupakan karyawan X Banjarmasin dan yang terlibat mengisi kuesioner penelitian ini, totalnya 31 orang. Analisis regresi sederhana dimulai dengan menguji normalitas dan lineritas sebagaimana pada Gambar 1 dengan menggunakan Q-Q Plots:

Gambar 1. Hasil uji Normalitas dan Linearitas menggunakan grafik Q-Q Plot



Q-Q Plot (Gambar 1) menunjukkan bahwa data tidak jauh menyebarkan dari garis diagonal yang berarti bahwa asumsi normalitas dan linearitas tidak terlanggar. Hasil analisis Kolmogorov-Smirnov pada data residu terstandar juga mengindikasikan bahwasanya data terdistribusi normal ($KS = 0,154$; $p = 0,41$).

Tujuan analisis regresi linear adalah guna mendapatkan gambaran tentang bagaimana variabel bebas memengaruhi variabel terikat. Temuan persamaan regresi linear sederhana antara variabel beban kerja pada keseimbangan kehidupan kerja adalah $Y = -0,554 X + e$. Dari persamaan tersebut dapat dijabarkan pengaruh beban kerja pada keseimbangan kehidupan kerja didapatkan koefisien regresi sebesar $-0,554$ dengan nilai t statistik sebesar $-3,585$ dan signifikansi $<0,001$. Hasil ini mengindikasikan dampak negatif yang signifikan semakin tinggi beban kerja akan menurunkan keseimbangan kehidupan kerja. Besarnya pengaruh variabel beban kerja pada keseimbangan kehidupan kerja yang dijelaskan dalam model ini adalah sebesar $30,7\%$ ($R^2 = 0,307$), sedangkan $69,3\%$ sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model ini. Berdasarkan hasil analisis tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian diterima

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan guna memahami sejauh mana pengaruh beban kerja pada keseimbangan kehidupan kerja pegawai di X Banjarmasin. Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji regresi linear sederhana, ditemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif yang signifikan terhadap keseimbangan kehidupan kerja. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang dirasakan pegawai, maka semakin rendah tingkat keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Maka hipotesis dalam penelitian ini dinyatakan diterima karena hasil analisis menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja dan keseimbangan kehidupan kerja di lingkungan X Banjarmasin.

Temuan ini juga diperkuat oleh berbagai hasil dari penelitian lain. Utari dan Perdhana (2024) menyatakan bahwa tingginya beban kerja secara signifikan dapat menurunkan tingkat keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. bahwa beban kerja yang tinggi dapat mengganggu kualitas hidup serta menurunkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. beban kerja mempunyai pengaruh negatif signifikan yang lebih kuat pada keseimbangan kehidupan kerja dibandingkan dengan konflik peran (Pratama dkk, 2024).

Beban kerja yang tinggi adalah faktor utama yang menyebabkan turunnya keseimbangan kehidupan kerja (Triadito & Althalets, 2024). Beban kerja yang tinggi terjadi ketika tuntutan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan melebihi kapasitas waktu, tenaga, dan kemampuan yang

dimiliki. Hal ini sejalan dengan pendapat Hoonakker (2011) yang menyatakan bahwa beban kerja mencakup tuntutan kuantitatif dan kognitif yang apabila melebihi kapasitas individu, dapat menyebabkan tekanan, kelelahan, dan menurunnya kinerja serta kepuasan kerja. Kondisi ini mengharuskan seseorang bekerja melebihi jam kerja standar demi menyelesaikan tanggung jawabnya, yang berdampak pada terbatasnya waktu untuk kehidupan pribadi dan keluarga.

Beban kerja yang berlebihan juga menciptakan ketidakmampuan individu dalam memisahkan antara ranah pekerjaan dan kehidupan pribadi (Triadito & Althalets, 2024). Menurut Sonnentag dan Fritz (2015) karyawan sering kali membawa pulang pekerjaan secara fisik maupun mental, yang mengganggu kualitas waktu bersama keluarga serta aktivitas pribadi lainnya. Tidak hanya itu, waktu untuk pemulihan diri seperti istirahat dan rekreasi menjadi berkurang, sehingga memperburuk kelelahan secara fisik dan emosional. Akumulasi dari berbagai faktor ini menjadikan keseimbangan kehidupan kerja terganggu secara signifikan. Dalam konteks ini, konsep keseimbangan kehidupan kerja menurut Fisher (2009) menjadi relevan, di mana keseimbangan kehidupan kerja didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk memenuhi tuntutan peran kerja dan kehidupan pribadi secara harmonis tanpa mengorbankan salah satu aspek. Ketidakseimbangan yang terjadi akibat beban kerja berlebih mengganggu keharmonisan tersebut dan menurunkan kualitas hidup secara keseluruhan.

Lebih lanjut, penelitian Ugwu dkk, (2024) menunjukkan bahwa tingginya beban kerja berdampak buruk pada keseimbangan kehidupan kerja, yang terjadi melalui kelelahan emosional serta penggunaan smartphone secara berlebihan di malam hari. Hal ini menegaskan bahwa beban kerja dapat mengurangi kualitas keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Fuadiputra dan Novianti (2021) menemukan bahwa target kerja yang tinggi, khususnya pada pegawai bank perempuan, menyebabkan mereka harus bekerja lembur dan kehilangan waktu bersama keluarga, sehingga berdampak negatif terhadap keseimbangan kehidupan kerja.

Penelitian Kartika dan Riana (2024) kembali menegaskan adanya pengaruh negatif signifikan antara beban kerja dengan keseimbangan kehidupan kerja. Setyanti dkk (2022) pun menyatakan bahwa peningkatan beban kerja berbanding terbalik dengan keseimbangan kehidupan kerja pegawai. Efendi dan Suwarsi (2022) memperkuat temuan tersebut dengan menunjukkan adanya hubungan negatif yang signifikan antara beban kerja dengan keseimbangan kehidupan kerja. Nurwahyuni (2019) menambahkan bahwa semakin ringan beban kerja yang dialami oleh karyawan, maka semakin baik pula keseimbangan antara aspek pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Sebaliknya, beban kerja yang tinggi cenderung menurunkan tingkat keseimbangan tersebut. Hasil tersebut selaras dengan penelitian Sari dan Sahrah (2023) yang berpendapat bahwa semakin besar beban kerja yang dialami karyawan, maka cenderung semakin rendah tingkat keseimbangan kehidupan kerja yang mereka miliki, dan berlaku pula sebaliknya.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Penelitian hanya dilakukan di X Banjarmasin, sehingga hasilnya belum tentu berlaku di instansi lain. Selain itu, penelitian ini hanya melihat dua variabel tanpa mempertimbangkan faktor lain yang mungkin juga berpengaruh, dan datanya hanya diambil pada satu waktu, jadi belum bisa melihat pengaruh jangka panjang. Meski begitu, penelitian ini juga memiliki kekuatan. Penelitian ini memperkuat hasil-hasil sebelumnya yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif pada keseimbangan kehidupan kerja. Selain itu, penelitian ini memberikan gambaran nyata kondisi di instansi pemerintah daerah, yang masih jarang diteliti, sehingga bisa menjadi masukan bagi pimpinan untuk memperhatikan beban kerja pegawai agar keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi tetap terjaga.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana, ditemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keseimbangan kehidupan kerja pada karyawan instansi X di Banjarmasin. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dialami, semakin rendah kemampuan karyawan untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Oleh karena itu, manajemen instansi X disarankan untuk menjaga keseimbangan kehidupan kerja karyawan dengan menetapkan batasan waktu kerja yang jelas, menghindari pemberian tugas di luar jam kerja resmi, serta memberikan fleksibilitas pengelolaan waktu agar karyawan dapat mengatur energi dan waktu secara seimbang. Implementasi kebijakan ini penting untuk mendukung kesehatan mental dan fisik karyawan, sehingga mereka dapat bekerja lebih optimal tanpa mengorbankan kehidupan pribadi. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi pada pengembangan pengetahuan terkait beban kerja dan keseimbangan kehidupan kerja, serta menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya untuk memasukkan variabel lain seperti stres kerja, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anindita, M. (2024). Kualitas kehidupan kerja tenaga kesehatan pada organisasi pelayanan kesehatan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis Syariah dan Teknologi*, 3(1), 324–334. <https://doi.org/10.62833/embistek.v3i1.132>
- Beatrix, M. V., & Anggraini, N. (2025). Analisis beban kerja terhadap kinerja karyawan Gereja Kristen Indonesia (GKI) Maleo Raya. *Journal of Research and Publication Innovation*, 3(1), 1407–1414.
- Darma, B., Wulansari, K. Y., Damanik, E. S. R., Ningsih, Y. I., & Fauziah, F. (2024). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja Panitia Pemungutan Suara (PPS) Pemilu 2024 se-Kecamatan Bajubang Kabupaten Batang Hari. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 24(1), 843–848. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v24i1.5041>
- Diniawaty, S. A., & Prahiawan, W. (2024). Membangun harmoni: Kajian literatur tentang keterkaitan keterlibatan kerja dan work-life balance. *Jurnal EMA*, 9(1), 42–55. <https://doi.org/10.51213/ema.v9i1.423>
- Firmansyah, D. (2023). *Manajemen sumber daya manusia: Fungsi dan peran SDM perusahaan, kompetensi strategis di industri 4.0*. Eureka Media Aksara.
- Fitri, H., Hariyono, D. S., & Arpandy, G. A. (2024). Pengaruh self-esteem terhadap fear of missing out (FoMO) pada Generasi Z pengguna media sosial. *Jurnal Psikologi*, 1(4), 21–21. <https://doi.org/10.47134/pjp.v1i4.2823>

- Haddad, H. A. H. A., Soleh, A., & Abi, Y. I. (2023). Pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bank Bengkulu Cabang Manna. *Jurnal Multidisiplin Dehasen (MUDE)*, 2(1), 15–28. <https://doi.org/10.37676/mude.v2i1.3598>
- Kusumawati, W. (2024). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dengan work-life balance sebagai variabel mediasi pada karyawan di industri pertambangan (Tesis tidak dipublikasikan). Universitas Islam Indonesia.
- Malau, R. H. D., & Ratnawati, I. (2024). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan K3 sebagai variabel intervening: Studi pada karyawan PT. Ara Shoes Indonesia. *Diponegoro Journal of Management*, 13(4).
- Martdinata, S. (2025). Pengaruh work-life balance terhadap keterikatan pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Biro Manajemen Barang Milik Negara (BMN) dan Pengadaan Sekretariat Jenderal Kementerian Keuangan. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 5(1), 117–126. <https://doi.org/10.37481/jmh.v5i1.1090>
- Nelson, A., Alvina, J., & Tan Wan I, R. (2025). Transformasi hubungan kerja di era kontemporer: Peningkatan retensi karyawan. *Jurnal Mirai Management*, 10(1), 204–216. <https://doi.org/10.37531/mirai.v10i1.8742>
- Pratama, J. S., Yulia, S., & Romiko, R. (2024). Hubungan tingkat kelelahan dan beban kerja dengan kualitas hidup profesional perawat di rumah sakit. *JKM: Jurnal Keperawatan Merdeka*, 4(2), 143–153. <https://doi.org/10.36086/jkm.v4i2.2620>
- Rangu', T., Marewa, J. B., & Biringkanae, A. (2025). Analisis work life balance pada karyawan: Studi kasus di PT Malea Energy. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*.
- Saputri, D. A., & Wardani, D. A. L. Y. W. (2025). Pengaruh beban kerja dan tanggung jawab terhadap stres kerja anggota kepolisian. *HUMANITIS: Jurnal Homaniora, Sosial dan Bisnis*, 3(4), 811–818.
- Satrianto, M. S., & Sartika, D. (2025). Analisis keseimbangan kehidupan kerja dalam upaya meningkatkan kinerja anggota Palang Merah Indonesia (PMI) Kota Tangerang. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(4), 6489–6500.
- Sijabat, R., & Hermawati, R. (2021). Studi beban kerja dan stres kerja berdampak burnout pada pekerja pelaut berkebangsaan Indonesia. *Jurnal Sains dan Teknologi Maritim*, 22(1), 75–92. <https://doi.org/10.33556/jstm.v22i1.270>
- Supriatin, D., Amelia, S. R., & Roshela, Y. I. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan, stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan. *Perwira Journal of Economics & Business*, 1(1), 1–7. <https://doi.org/10.54199/pjeb.v1i1.12>
- Susanti, R. (2022). Analisis beban kerja pegawai pada puskesmas di Kota XYZ. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(3), 5697–5704. <https://doi.org/10.47492/jip.v3i3.1987>

- Triadito, D. P., & Althalets, F. (2024). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkomsel Grapari Kota Balikpapan. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen Bisnis*, 4(2), 140–145. <https://doi.org/10.56127/jaman.v4i2.1624>
- Uhai, S., Siskawati, E., Kessi, A. M. P., Utami, E. Y., & Liswandi, L. (2024). Dampak lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan saat bekerja dari rumah. *Journal of Management and Digital Business*, 4(3), 649–663. <https://doi.org/10.53088/jmdb.v4i3.1233>
- Virgiawan, Z. N., & Kusmayadi, D. (n.d.). Analisis implementasi kebijakan fleksibilitas kerja dalam meningkatkan keseimbangan antara kualitas kehidupan kerja dan kualitas kehidupan pribadi karyawan di era digital. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*.
- Zaky, M. (2022). Dampak keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. *Branding: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(1). <https://doi.org/10.15575/jb.v1i1.25258>
- Zeirliana, E. D. (2025). Tuntutan kerja dan dukungan sosial sebagai faktor penentu stres kerja: Studi pada karyawan CV. Zeirliana Bersatu (Skripsi tidak dipublikasikan). Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.