

Analisis Hubungan *Work Life Balance* dan Kinerja Pegawai di Badan Pendapatan Daerah

Angga Ariakusuma¹, Wawan Prahiawan²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

e-mail: aariakusuma@gmail.com

Abstract

Employee performance does not only include achieving individual targets but also influences the effectiveness and efficiency of achieving organizational goals. This research aims to analyze the influence of work life balance on employee performance. The object of the research was the ASN at the Regional Revenue Agency of Serang Regency. The population and sample size was determined as 56 respondents using total sampling technique. Data analysis uses a simple linear regression approach processed with the SPSS program. The research results show that there is a significant influence of work life balance on employee performance, as indicated by an R Square value of 15.2%.

Keywords : Regional Revenue Agency, Employee Performance, Work life balance

Abstrak

Kinerja pegawai tidak hanya mencakup pencapaian target individu melainkan mempengaruhi efektivitas dan efisiensi capaian tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan menganalisa pengaruh *work life balance* terhadap kinerja pegawai. Objek penelitian dilakukan pada ASN di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Serang. Jumlah populasi dan sampel ditentukan sebanyak 56 responden dengan teknik total sampling. Analisis data menggunakan pendekatan regresi linier sederhana yang diolah dengan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh signifikan *work life balance* terhadap kinerja pegawai, ditunjukkan dengan nilai R Square 15,2%.

Kata Kunci : Badan Pendapatan Daerah, Kinerja Pegawai, Work life balance

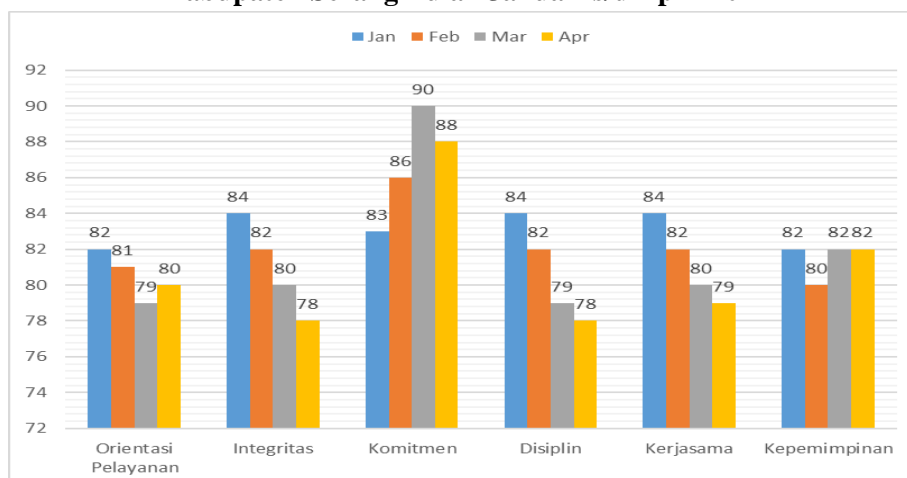
1. PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan salah satu komponen kunci dalam menggapai tujuan organisasi (Tamunomiebi & Oyibo, 2020). Dalam upaya meningkatkan kinerja, banyak faktor yang perlu dipertimbangkan dan diperhatikan salah satunya adalah *work life balance* (Rahmansyah et al., 2023; Setyanti & Inas Rana Fagastia, 2022; Susanto et al., 2022). Kinerja pegawai tidak hanya mencakup pencapaian target individu (Arfandi & Kasran, 2023; Nurshoimah et al., 2023; Wonua et al., 2023), tetapi sangat berpengaruh terhadap efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan organisasi (Victoria et al., 2019; Windika & Frianto, 2023).

Work Life Balance adalah kemampuan pegawai untuk menyetarakan antara tuntutan dari target pekerjaan dan kehidupan pribadi (Febianti et al., 2022; Saputro, 2023; Wolor et al., 2020). *Work life balance* yang baik tidak hanya meningkatkan kesejahteraan pegawai tetapi juga dapat meningkatkan kinerja mereka (Mufida et al., 2022; Sijabat et al., 2024; Valery et al., 2023). Menurut Greenhaus dan Beutell (1985), konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat mengurangi kepuasan kerja dan komitmen pegawai, yang pada akhirnya akan memberikan efek negatif pada kinerja (Ambar et al., 2023; Arifin & Muharto, 2022; Asari, 2022).

Penelitian ini dilakukan di Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Serang. Sehubungan dengan pencapaian kinerja, hasil pengamatan menunjukkan bahwa pegawai masih belum mencapai hasil maksimal sesuai standar Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang telah ditentukan. Hal ini sebagaimana ditunjukkan berikut :

Grafik 1. Data Sasaran Kerja Pegawai (SKP) Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Serang Bulan Januari s/d April 2024



Dalam 4 (empat) bulan masa pengamatan, diketahui rata-rata capaian SKP ASN Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Serang hampir seluruh unsur cenderung mengalami penurunan. Pada unsur orientasi pelayanan, dari rata-rata SKP 82% pada Januari turun menjadi 80% di April setelah sebelumnya turun lebih rendah di angka 79% pada Maret 2019. Unsur integritas terlihat mengalami penurunan konstan 2% setiap bulannya dari angka 84% di Januari menjadi 78% di April. Unsur disiplin dan kerjasama terlihat berturut-turut mengalami penurunan hingga angka terendah 78% pada unsur disiplin dan 79% pada unsur kerjasama dari rata-rata SKP awal 84%. Adapun komitmen dan kepemimpinan terlihat menjadi unsur yang hanya 1 kali mengalami penurunan selama periode pengamatan. Komitmen turun menjadi 88% di bulan April dari rata-rata 90% pada Maret, sedangkan kepemimpinan turun di Februari menjadi 80% dari angka sebelumnya sebesar 82%.

Penelitian yang dilakukan di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Serang menunjukkan terdapat masalah dalam kinerja pegawai yang perlu ditangani. Berdasarkan survei internal, beberapa pegawai merasa bahwa dukungan dari organisasi masih kurang memadai, yang berpotensi mengurangi motivasi dan kinerja mereka. Selain itu, banyak pegawai yang mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka, yang dapat berdampak negatif pada engagement dan kinerja mereka.

Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Serang merupakan organisasi yang bertanggung jawab dalam mengelola pendapatan suatu daerah. Kinerja pegawai di badan ini sangat penting karena berhubungan langsung dengan efektivitas pengumpulan pendapatan daerah yang berdampak pada kemampuan daerah untuk memberikan layanan publik dan melaksanakan program pembangunan.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh *Work Life Balance* terhadap kinerja pegawai (Ghozali, 2018). Penelitian ini ditujukan kepada pegawai ASN di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Serang yang populasinya berjumlah 56 orang. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner ya yang diukur dengan 5 alternatif jawaban untuk mengukur sikap responden (Ferdinand, 2019). Penelitian ini menggunakan teknik analisis data regresi linier sederhana (Arikunto, 2017).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas pada penelitian dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang digunakan apakah benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti.

Uji validitas pada penelitian ini dilakukan dengan membandingkan r hitung dan r tabel yang diperoleh sebesar 0,3 (sig 5%).

Tabel 1. Uji Validitas

	Corrected Item-Total Correlation
QX1	.336
QX2	.558
QX3	.455
QX4	.708
QX5	.547
QX6	.388
QX7	.351
QX8	.329
QX9	.792
QX10	.761
QY1	.558
QY2	.455
QY3	.708
QY4	.336
QY5	.558
QY6	.455
QY7	.708
QY8	.547
QY9	.388
QY10	.351

Sumber : data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil uji validitas terlihat bahwa pada seluruh item pada variabel Work Life Balance (X) dan kinerja pegawai (Y) memperoleh nilai *corrected item total correlation* sebesar 0,329 s/d 0,792. Oleh karena nilai r hitung paling rendah diperoleh sebesar 0,329 > r tabel sebesar 0,3 dengan demikian hasil ini menunjukkan seluruh item dinyatakan valid.

Reliabilitas

Instrumen dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan yang diberikan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas pada penelitian ini dilihat dari *cronbach's alpha* masing-masing variabel yang dihasilkan sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach alpha	Keterangan
Work Life Balance	0,857	Sangat reliabel
Kinerja pegawai	0,767	Reliabel

Sumber : data diolah, 2024.

Berdasarkan data pada Tabel 2 di atas diperoleh nilai *cronbach alpha* dari kedua variabel penelitian > 0,6. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel penelitian telah memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

Uji Normalitas

Untuk menguji normalitas data pada penelitian ini menggunakan uji *kolmogorov-smirnov* yang hasilnya diperoleh sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.36288251
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.086
	Negative	-.099
Kolmogorov-Smirnov Z		.741
Asymp. Sig. (2-tailed)		.643

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : data diolah, 2024

Kriteria uji ini adalah jika taraf signifikansi $> \alpha = 0,05$ berarti data yang akan diolah memiliki distribusi normal. Sebaliknya jika taraf signifikansi yang dihasilkan $\leq \alpha = 0,05$ maka data tidak berdistribusi secara normal. Berdasarkan Tabel 3 diketahui bahwa nilai *asymp.sig* (2-tailed) adalah $0,643 > 0,05$ yang menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian model regresi sudah layak untuk digunakan dalam proses pengujian hipotesis karena sebaran data telah berdistribusi secara normal.

Regresi Linier Sederhana

Uji regresi linier sederhana dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap dependen dalam model regresi, apakah mengalami penurunan atau peningkatan yang disajikan sebagai berikut:

$$Y = 12,716 + 0,244 X + e$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas diketahui nilai konstanta sebesar 12,716 yang menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai memiliki nilai tetap positif sebesar 12,716 dengan asumsi variabel *work life balance* bernilai tetap atau nol (0). Koefisien regresi variabel *work life balance* diperoleh nilai 0,244 dengan tanda positif yang menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Setiap kenaikan 1 satuan pada *work life balance* maka akan membuat kinerja pegawai juga mengalami peningkatan sebesar 0,244 satuan. Dengan demikian hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa adanya *work life balance* akan mempengaruhi positif kinerja pegawai.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan uji t untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018). Hasil uji hipotesis pada penelitian ini disajikan sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji T

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	12.716	4.438		2.865	.006
	Work life balance	.244	.079	.389	3.106	.003

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber: data diolah, 2024.

Berdasarkan Tabel 4 diketahui nilai t hitung adalah 3,106 dan signifikansi uji t adalah 0,003. Nilai t pada tabel diperoleh 2,004 ($df=56-2$, sig 5% uji dua pihak). Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dapat diterima karena t hitung (3,106) > t tabel (2,004) dan sig uji t (0,003) < sig (0,05). Dengan demikian hipotesis dapat dibuktikan terdapat pengaruh signifikan work life balance terhadap kinerja pegawai.

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel kualitas produk terhadap loyalitas pelanggan dalam satuan prosentase. Hasil uji koefisien determinasi disajikan berikut:

Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.389 ^a	.152	.136	2.385

a. Predictors: (Constant), Work Life Balance

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: data diolah, 2024.

Apabila nilai *R Square* menunjukkan semakin besar mendekati nilai 1 menunjukkan semakin kuatnya pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen dan apabila *R Square* semakin kecil mendekati nilai 0 menunjukkan semakin lemahnya pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. Diketahui bahwa nilai *R Square* dalam penelitian ini adalah 0,152 yang berarti variabel independen yaitu work life balance memiliki kemampuan sebesar 15,2% dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Sementara 84,8% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa work life balance berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Serang. Hasil ini ditunjukkan oleh t hitung sebesar 3,106 yang signifikan pada sig 5% uji dua pihak. Hasil koefisien determinasi menunjukkan adanya 15,2% kemampuan dari work life balance dalam menjelaskan variasi pada kinerja pegawai. Penelitian selanjutnya disarankan agar menggunakan variabel independen lain yang diduga dapat mempengaruhi kinerja pegawai sehingga diperoleh hasil lebih spesifik dan berbeda dari penelitian ini.

UCAPAN TERIMAKASIH

Terimakasih penulis ucapkan kepada segenap Dosen di Program Studi Magister Manajemen Universitas Sultan Ageng Tirtayasa dan Pimpinan pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Serang.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Ambar, E., Putri, A., Rasistia, &, Primadineska, W., Ilmu, S. T., Ykpn, M., & -Indonesia, Y. (2023). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Dengan Work Life Balance Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Pegawai Dprd Kab. Ngawi). *Ambar Anggita P. & Rasistia Wisandianing P*, 4(1), 41–54.
- Arfandi, A., & Kasran, M. (2023). Pengaruh Work Life Balance dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Luwu. *Jesya*, 6(2), 1861–1872. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1192>
- Arifin, M., & Muharto, A. (2022). Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi

- Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan). *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1), 37. <https://doi.org/10.26623/jreb.v15i1.3507>
- Arikunto, S. (2017). *Manajemen Penelitian*. Rineka Cipta.
- Asari, A. F. (2022). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Surabaya Karimunjawa. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2001), 843–852. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/18565>
- Febianti, C., Fanggidae, R. E., & Sarliana Maak, C. (2022). The effect of work-life balance and career development on employee performance. *Ekuitas: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 10(2), 418–428.
- Ferdinand, A. (2019). *Metode Penelitian Manajemen*. BP Undip.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit UNDIP.
- Mufida, A., Handaru, A. W., & Usman, O. (2022). The Effect of Workload, Work Stress and Work-Life Balance On Employee Performance (Case Study On Startup Employees In Jakarta). *Devotion: Journal of Research and Community Service*, 3(14), 2749–2757. <https://doi.org/10.36418/dev.v3i14.336>
- Nurshoimah, T., Nurweni, H., & Hartati, R. (2023). Pengaruh Work Life Balance, Work Overload, dan Burnout terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kulon Progo. *Jurnal Cakrawangsa Bisnis*, 4(1), 27–40.
- Rahmansyah, A. M., Utami, H. N., & Prasetya, A. (2023). The Effect of Work Life Balance and Work Engagement on Employee Loyalty and Performance. *Jurnal Administrasi Bisnis* /, 17(1), 10–18. <https://profit.ub.ac.id>
- Saputro, A. W. (2023). Pengaruh E-Service Quality Terhadap E-loyalty dengan Brand Image dan E-Satisfaction Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(2), 203–212. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v11i2.1750>
- Setyanti, S. W. L. H., & Inas Rana Fagastia. (2022). The Influence of Burnout, Workload and Work-Life Balance on Employee Performance. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5, 1573–1580. <https://doi.org/10.33258/birci.v5i1.3758>
- Sijabat, A., Risambessy, A., Latuconsina, Z., Duwila, U., & Sitania, A. C. R. (2024). The Effect Of Work-Life Balance And Workload On Employee Performance At The Public Works Office And Spatial Planning Of The Maluku Provincial Government Pengaruh Work Life Balance Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Pemerintah Provinsi Maluku. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2), 6196–6204. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Susanto, P., Hoque, M. E., Jannat, T., Emely, B., Zona, M. A., & Islam, M. A. (2022). Work-Life Balance, Job Satisfaction, and Job Performance of SMEs Employees: The Moderating Role of Family-Supportive Supervisor Behaviors. *Frontiers in Psychology*, 13(June), 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.906876>
- Tamunomiebi, M. D., & Oyibo, C. (2020). Work-Life Balance and Employee Performance: A Literature Review. *European Journal of Business and Management Research*, 5(2), 1–10. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.2.196>
- Valery, M. B., Santati, P., & Hadjri, M. I. (2023). The Influence of Work-Life Balance on Employee Performance. *JPIM (Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen)*, 8(2), 208–217. <https://doi.org/10.30736/jpim.v8i2.1601>
- Victoria, A., Olive, E., Babatunde H., A., & Nanle, M. (2019). Work-Life Balance and Employee Performance: A Study of Selected Deposit Money Banks in Lagos State, Nigeria. *The Journal of Social Sciences Research*, 5(512), 1787–1795. <https://doi.org/10.32861/jssr.512.1787.1795>
- Windika, S., & Frianto, A. (2023). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2), 293–305.
- Wolor, C. W., Kurnianti, D., Zahra, S. F., & Martono, S. (2020). The importance of work-life balance on employee performance millennial generation in Indonesia. *Journal of Critical Reviews*, 7(9), 1103–1108. <https://doi.org/10.31838/jcr.07.09.203>
- Wonua, A. R., Titing, A. S., & Mardayanti, M. (2023). Pengaruh Work Life Balance dan Disiplin

Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kolaka.
Maeswara: Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan, 1(6), 16–29.