

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

Asiani Sijabat^{1*}, Agusthina Risambessy², Zainuddin Latuconsina³, Umami Duwila⁴, Alvarya C. R. Sitania⁵

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pattimura, Indonesia^{1,2,3,4,5}

asianisijabat99@gmail.com

*Corresponding Author

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work-life balance and workload on employee performance. This study used a saturation or census technique in which all members of the population were used as a sample of 50 people. Based on the results of the hypothesis test, it shows that the work-life balance workload does not affect the performance of employees of the Provincial PUPR Office. The results also show that the workload affects the performance of employees of the Provincial PUPR Office.

Keywords : *work-life balance, workload, employee work*

1. Pendahuluan

Persaingan bisnis saat ini semakin ketat karena globalisasi, sehingga organisasi perlu memiliki teknik manajemen bisnis tertentu yang dapat membantu organisasi mencapai tujuannya di era persaingan bisnis yang kompetitif (Martoyo et al., 2022). Selain strategi jitu yang harus diterapkan, pihak manajemen juga membutuhkan sumber daya manusia yang mumpuni. Sumber daya manusia organisasi sangat penting untuk mencapai tujuan dan mencapai target, oleh karena itu sumber daya ini berperan dalam menentukan keberhasilan organisasi.

Salah satu permasalahan yang paling krusial dalam manajemen sumber daya manusia adalah masalah kinerja pegawai, Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan pegawai untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh pegawai, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini (Rattu et al., 2022). Seorang pegawai atau pegawai akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk organisasi.

Work life balance merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan kinerja (Lukmiati, 2020). Dalam mencapai kinerja yang maksimal, Seorang pekerja harus mahir menyeimbangkan antara pekerjaan dan kewajiban pribadi.

Work life balance menurut (Lubis, 2023), adalah kapasitas individu untuk mendamaikan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi dan keluarga mereka. mampu mengatur waktunya secara efektif dalam hal ini, termasuk menyediakan waktu untuk keluarganya serta menikmati kehidupan pribadinya. Pekerja akan terus menjaga keharmonisan

antara tugas di tempat kerja dan di luar pekerjaan selama mereka dapat mengelola tuntutan tersebut. Ketika pegawai memiliki work-life balance yang sehat, mereka akan merasa terpenuhi, yang akan memberikan efek menguntungkan pada semua tekanan yang mereka hadapi, baik di luar atau terkait dengan pekerjaan mereka.

Selain *work life balance*, beban kerja menjadi salah satu hal khusus yang turut mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Apalagi di era perkembangan dan tantangan sekarang para pegawai selalu dituntut optimal dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya, tapi disisi lain pegawai mempunyai keterbatasan dalam beban kerja dan kemampuan kerja yang dibebankan. Apabila pegawai diberikan beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki maka dampak dari kelebihan beban kerja akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja mereka. Beban kerja menampilkan tipikal jumlah pekerjaan selama waktu tertentu (SULATIP, 2022). Pegawai tidak boleh memiliki beban kerja yang berlebihan karena akan berdampak buruk bagi kesehatan fisik dan mental mereka.

Dinas pekerjaan umum dan penataan ruang provinsi maluku (DPUPR) merupakan salah satu instansi pemerintah yang memiliki tugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang Pekerjaan Umum yang meliputi Bina Marga, Pengairan, Cipta Karya, Perumahan, Tata Ruang dan Kebersihan, Pertamanan dan Pemakaman berdasarkan asas otonomi daerah dan tugas pembantuan. Berdasarkan hasil observasi awal sekaligus wawancara dengan salah seorang pegawai PUPR Provinsi Maluku, diketahui bahwa kinerja pegawai menjadi sorotan dikarenakan mengalami penurunan yang cukup signifikan. Hal ini dikarenakan jumlah pekerjaan yang mereka kerjakan seringkali tidak sesuai dengan kemampuan dan kapasitas yang mereka miliki, sehingga pekerjaan yang dikerjakan tidak sepenuhnya diselesaikan tepat waktu. Bahkan banyak dari pegawai yang memiliki tugas dilapangan harus menghabiskan waktu hanya untuk mengerjakan pekerjaan kantor diluar jam kerja yang sesungguhnya. Tekanan pekerjaan yang begitu besar mendorong pegawai untuk menyelesaikan target dari pekerjaan yang sudah direncanakan dalam waktu yang singkat dan mengorbankan waktu istirahat mereka. Beban kerja yang tinggi dapat memiliki dampak negatif pada individu dan organisasi. Individu yang mengalami beban kerja yang berlebihan mungkin mengalami kelelahan fisik dan mental, stres, penurunan konsentrasi, dan penurunan kualitas kerja. Mereka juga berisiko mengalami kelelahan kerja yang kronis atau burnout, yang dapat berdampak negatif pada kesehatan dan kesejahteraan mereka. Beban kerja yang diterima oleh para pegawai harusnya sesuai dan seimbang dengan kemampuan fisik dan kemampuan kognitif maupun keterbatasan masing-masing pegawai dalam menerima beban pekerjaan tersebut (Manuaba, 2020).

2. Tinjauan Pustaka

Work Life Balance

Work-life balance merupakan faktor penting bagi tiap pegawai, agar pegawai memiliki kualitas hidup yang seimbang dalam berhubungan dengan keluarganya dan seimbang dalam pekerjaan (Kembuan et al., 2021). *Work-life balance* merupakan suatu teori yang menjelaskan bagaimana individu mengatur lingkungan pekerjaan dan keluarga dan batasan. Menurut (Kembuan et al., 2021) program *work-life balance* meliputi sumber daya pada perawatan orang tua dan anak, perawatan, kesehatan dan kesejahteraan pegawai, dan relokasi dan lain-lain. Dimana banyak organisasi menawarkan program family-friendly benefits yang dibutuhkan pegawai untuk menyeimbangkan kehidupan dan pekerjaan, yang termasuk *flexitime*, *job sharing*, *telecommunicating* dan lain-lain.

Konsep *work life balance* muncul dari pengakuan bahwa kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi/keluarga dapat memunculkan konflik. Menurut (Putra, 2020), *work-life balance* adalah konsep luas yang melibatkan penetapan prioritas yang tepat antara “pekerjaan” (karir dan ambisi) pada satu sisi dan “kehidupan” (kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan pengembangan spiritual) disisi lain. Berdasarkan pengertian diatas, *work-life balance* adalah

keseimbangan hidup yaitu waktu luang, keluarga, agamadan kerja yaitu karir dan ambisi pada seorang individu seharusnya sama seimbang yaitu untuk mengurangi ketegangan antara pekerjaan dan kehidupan pegawai. Dimana organisasi membantu para pegawai untuk menyeimbangkan kehidupan dan kerja pegawai dengan menciptakan program *family friendly benefit* yang mendukung kesejahteraan pegawainya sehingga pegawai tidak mengorbankan tanggung jawab mereka.

Beban Kerja

Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus di perhatikan oleh setiap instansi, karena beban kerja salah satu yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai (Saiful, 2020). Pengertian beban kerja oleh beberapa ahli memberikan pendapat yang berbeda, dimana perbedaan pengertian beban kerja seringkali terletak pada pembatasan dan jenis pekerjaan yang berbeda.

Beban kerja (*workload*) dapat diartikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang dihadapi (Hermawan, 2022). Menurut (Hasyim, 2020), beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja meliputi beban kerja fisik maupun mental. Akibat beban kerja yang terlalu berat ataupun kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang pegawai menderita gangguan atau penyakit akibat kerja. Beban kerja harus diperhatikan oleh setiap organisasi karena beban kerja salah satu yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Selain salah satu unsur yang harus diperhatikan bagi seorang tenaga kerja untuk mendapatkan keserasian dan produktivitas kerja yang tinggi selain unsur beban tambahan akibat lingkungan kerja dan kapaistas kerja (Sudiharto, 2001). Pendapat lain dikemukakan oleh (Syamsu et al., 2019) menyatakan bahwa beban kerja merupakan usaha yang harus dilakukan seseorang berdasarkan suatu permintaan pekerjaan tersebut untuk diselesaikan. Menurut (Nurhandayani, 2022) beban kerja adalah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas dari suatu pekerjaan atau suatu kelompok jabatan yang dilakukan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu. Dhania (2010) menyimpulkan bahwa beban kerja adalah sejumlah kegiatan dalam bentuk fisik maupun psikis yang membutuhkan kemampuan mental dan harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan salah satu bagian penting dalam sebuah organisasi atau instansi organisasi. Kinerja dapat diartikan sebagai gambaran yang mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan sasaran, tujuan, misi, visi organisasi organisasi yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi. Kinerja pegawai merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai perannya dalam sebuah instansi organisasi atau organisasi (Syafiq, 2021). Kinerja pegawai yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya sebuah instansi organisasi atau organisasi untuk meningkatkan produktivitas. Kinerja seorang pegawai dalam sebuah instansi organisasi atau organisasi merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbedabeda dalam mengerjakan tugasnya (Ichsan et al., 2020).

Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai

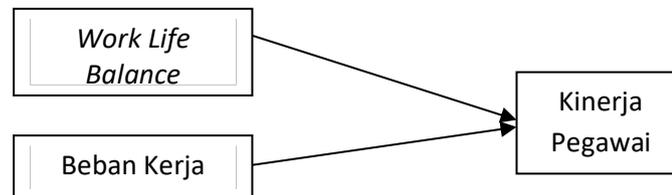
Pada penelitian yang dilakukan oleh menyebutkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *work life balance* terhadap kinerja (Lukmiati, 2020). Menurut (Kembuan et al., 2021) program *work-life balance* meliputi sumber daya pada perawatan orang tua dan anak, perawatan, kesehatan dan kesejahteraan pegawai, dan relokasi dan lain-lain.

Hipotesis 1: *Work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut (Hasyim, 2020), beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja meliputi beban kerja fisik maupun mental. Akibat beban kerja yang terlalu berat ataupun kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang pegawai menderita gangguan atau penyakit akibat kerja. Beban kerja harus diperhatikan oleh organisasi karena dengan beban pekerjaan yang tinggi membuat pegawai seringkali tidak bekerja maksimal dan berdampak ke pekerjaan yang dihasilkan (Nurhasanah et al., 2022).

Hipotesis 2: Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai



Gambar 1. Model Penelitian

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif. Dimana dalam penelitian ini digunakan untuk meneliti pada sebuah objek yang alamiah dimana peneliti sebagai instrument kunci. Obyek alamiah merupakan objek yang apa adanya atau sesuai dengan kenyataan dilapangan, tidak dimanipulasi oleh peneliti sehingga kondisi pada saat peneliti berada di objek dan setelah keluar dari obyek relatif tidak berubah.

(Mulyadi, 2012) berpendapat metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Menurut (Latuconsina et al., 2022) populasi merupakan gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa dan menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena dipandang sebagai sebuah semesta penelitian. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai dinas pekerjaan umum dan penataan ruang pemerintah kota ambon yang berjumlah 50 orang.

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. (Latuconsina et al., 2022) mengatakan bahwa sampel adalah subset dari populasi yang terdiri dari beberapa anggota populasi. Subset ini diambil karena dalam banyak kasus terdapat hal tidak mungkin kita meneliti seluruh anggota populasi, oleh karena itu diperlukannya membentuk sebuah perwakilan populasi yang disebut sampel.

Populai dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada dinas pekerjaan umum dan penataan ruang pemerintah kota ambon yang berjumlah 50 orang, sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki dari populasi tersebut, penelitian ini menggunakan teknik jenuh atau sensus yang dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel yang berjumlah 50 orang. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, hal ini sering dilakukan bila jumlah populasinya relative kecil, sampel jenuh disebut juga dengan istilah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Farisi & Lesmana, 2021).

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Partial Least Square (PLS). Partial Least Square (PLS) pertama kali dikembangkan oleh Herman O. A. Wold dalam bidang ekonometrik pada tahun 1960-an dalam (Martadisastra, 2017). PLS merupakan model analisis yang powerful karena dapat digunakan pada setiap jenis skala data (nominal, ordinal, interval

dan rasio) serta syarat asumsi yang lebih fleksibel. PLS dapat juga dikatakan sebagai metode pendekatan PLS untuk pemodelan persamaan struktural. Dalam komunitas PLS, istilah "Path Modeling" lebih disukai dari pada Structural Equation Modeling. Meskipun demikian, kedua istilah tersebut dapat ditemukan dalam literatur PLS. PLS tidak mengasumsikan data harus mengikuti suatu distribusi tertentu, misal berdistribusi normal. Pendekatan PLS merupakan *distribution free* serta ukuran sampel yang fleksibel. PLS dapat juga digunakan ketika landasan teori model adalah tentatif atau pengukuran setiap konstruk laten masih baru (Yamin & Kurniawan, 2011).

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil Pengujian Kualitas Data

Uji kualitas data meliputi realibilitas dan uji validitas. Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai composite reliability yang dihasilkan dengan perhitungan PLS untuk masing-masing konstruk. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai composite reliability > 0,70 (Ghozali, 2018).

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Composite Reliability (rho_a)	Keterangan
<i>Work life balance</i>	0.922	Reliabel
Beban Kerja	0.970	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.885	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2024.

Variabel *work life balance* mempunyai nilai cronbach alpha 0,922, nilai tersebut di atas 0,70 sebagai nilai cutoff, maka semua pertanyaan tentang *work life balance* adalah reliabel. Variabel beban kerja mempunyai nilai cronbach alpha sebesar 0,970 (di atas nilai cutoff) maka semua pertanyaan tentang beban kerja adalah reliabel. Variable kinerja pegawai mempunyai nilai cronbach alpha sebesar 0, 885 (di atas nilai cutoff) maka semua pertanyaan tentang kinerja pegawai adalah reliabel.

Selanjutnya, uji validitas dilakukan dengan menggunakan evaluasi model pengukuran (outer) yaitu dengan menggunakan *person correlation*.

Tabel 2. Hasil Convergent Validity

	WORK LIFE BALANCE	KINERJA	BEBAN KERJA
WLB 1	0,819	0,125	0,146
WLB 2	0,732	0,086	0,039
WLB 3	0,925	0,119	0,108
WLB 4	0,788	0,147	0,084
WLB 5	0,732	0,086	0,039
WLB 6	0,654	0,062	-0,036
WLB 11	0,770	0,116	-0,032
WLB 12	0,705	0,123	0,060
K2	0,032	0,655	-0,304
K3	0,169	0,819	-0,387
K5	0,265	0,516	-0,106
K11	0,048	0,733	-0,364
K13	0,128	0,948	-0,382
K14	0,044	0,616	-0,383
K16	0,048	0,733	-0,364
BK 1	0,056	-0,523	0,968
BK 2	0,058	-0,528	0,984
BK 3	0,155	-0,099	0,794
BK 4	0,054	-0,444	0,965

BK 8	0,118	-0,199	0,772
BK 9	0,095	-0,377	0,972

Sumber: Data primer diolah, 2024.

Dari data diatas dapat dijelaskan bahwa variabel profesionalisme dengan 5 item pernyataan semuanya valid. Variabel komitmen organisasi dengan 5 item pernyataan semuanya valid. Sama dengan penjelasan ke dua variabel diata maka kita dapat melihat bahwa untuk Variabel Kinerja Pegawai karena semuanya menunjukkan kondisi atau nilai yang sama yakni Valid artinya hal ini dikarenakan nilai-nilai dari semua item pernyataan dari masing-masing variabel lebih dari nilai r tabel. (r hitung $>$ r tabel) dan nilai signifikan yang diperoleh $<$ 0,05 sehingga item-item pernyataan tersebut dapat dimasukkan dalam pengelolah selanjutnya.

Koefisien Determinasi (R^2)

Penilaian model dengan PLS dimulai dengan melihat R-square untuk setiap konstruk endogen. Perubahan nilai R-square dapat digunakan untuk menilai pengaruh konstruk eksogen tertentu terhadap konstruk endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Tabel berikut ini merupakan hasil estimasi R-square dengan menggunakan SPSS.

Tabel 3. Nilai R Square (R^2)

R^2	F	Pr > F
0,243	7,559	0,001

Sumber: Output XLSTAT.

Tabel di atas menunjukkan nilai R^2 konstruk kinerja pegawai adalah sebesar 0,243 Semakin tinggi nilai R^2 , maka semakin besar konstruk eksogen dapat menjelaskan konstruk endogen, sehingga semakin baik persamaan struktural. Nilai R^2 konstruk kinerja pegawai sebesar 0,243 yang berarti 24,3% variance konstruk kinerja pegawai dijelaskan oleh konstruk *work life balance* dan beban kerja sedangkan sisanya sebesar 75,7% dijelaskan oleh konstruk lain diluar penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Hipotesis 1

Hipotesis pertama (H1) menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Tabel di diatas ini menunjukkan bahwa *work life balance* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi konstruk *work life balance* positif 0,184 tetapi tidak signifikan pada 0,155. Artinya hipotesis 1 dapat ditolak.

Tabel 4. Hasil Pengujian Hipotesis 1

Latent variable	Standard			
	Value	error	t	Pr > t
<i>Work Life Balance</i>	0,184	0,127	1,444	0,155

Sumber: Output XLSTAT.

Hipotesis 2

Hipotesis kedua (H2) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Tabel di diatas ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi variabel beban kerja negatif -0,472 dan signifikan pada 0,001. Artinya hipotesis 2 dapat diterima.

Tabel 4. Hasil Pengujian Hipotesis 1

Latent variable	Standard			
	Value	error	t	Pr > t
Beban Kerja	-0,472	0,127	-3,711	0,001

Sumber: Output XLSTAT.

Pembahasan

Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil analisis hipotesis diatas, diketahui bahwa nilai T -Hitung 1,444 > nilai T -tabel 1,69 dan nilai P -Value 0,155 < nilai signifikan 0,05, oleh sebab itu H_{a1} yang menjelaskan work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai DPUPR Provinsi Maluku tidak terbukti, maka Hipotesis Ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa work life balance yang dimiliki para pegawai DPUPR Provinsi Maluku tidak memiliki peran besar dalam mempengaruhi kinerja para pegawai DPUPR Provinsi Maluku. Meskipun pimpinan DPUPR selalu membuka ruang bagi para pegawai untuk berbagi kesulitan, tantangan, dan masalah yang dihadapi dalam pekerjaan namun hal ini tidaklah serta merta membuat para pegawai dapat mengatur dengan baik keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadinya. Work-life balance yang buruk dapat berdampak negatif terhadap kinerja individu dengan beberapa alasan. Ini terutama terjadi ketika terdapat ketidakseimbangan yang signifikan antara waktu yang dihabiskan untuk pekerjaan dan waktu yang dihabiskan untuk kehidupan pribadi. Selain itu beberapa faktor yang mungkin mempengaruhi penolakan hipotesis ini adalah variasi dalam persepsi dan interpretasi tentang work life balance di antara pegawai, faktor-faktor kontekstual yang tidak terkontrol dalam penelitian, atau mungkin faktor-faktor lain yang tidak dipertimbangkan, seperti self efficacy organisasi, lingkungan kerja, motivasi intrinsik, self esteem dan penghargaan, atau faktor-faktor dari karakteristik responden yang mempengaruhi hasil temuan pada penelitian ini.

Pengaruh Beban kerja terhadap kinerja pegawai

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai T -Hitung 0,3,720 < nilai T -tabel 1,69 dan nilai P -Value 0,001 > nilai signifikan 0,05 maka H_{a2} yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai DPUPR terbukti, Maka Hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan menunjukkan bahwa kinerja pegawai DPUPR Provinsi Maluku dipengaruhi oleh beban kerja yang dimiliki para pegawai. Artinya besar kecilnya beban kerja akan mempengaruhi kinerja pegawai. Semakin tinggi beban kerja seorang pegawai dalam suatu organisasi maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai. Sebaliknya jika beban kerja seorang pegawai rendah maka akan semakin rendah pula kinerja pegawainya. beban kerja yang berpengaruh positif terhadap kinerja mengacu pada situasi di mana beban kerja yang wajar dan terkelola dengan baik dapat meningkatkan kinerja individu atau tim. Namun, penting untuk dicatat bahwa ada batasan untuk beban kerja yang dapat meningkatkan kinerja. Beban kerja yang terlalu berat, tidak realistis, atau konstan dapat mengakibatkan stres, kelelahan, dan penurunan kinerja. Oleh karena itu, manajemen yang cermat dan seimbang dari beban kerja sangat penting untuk mencapai manfaat positif ini. Selain itu, penting juga untuk memperhitungkan perbedaan individu dalam toleransi terhadap beban kerja. Apa yang dianggap sebagai beban kerja yang sesuai bagi satu individu mungkin berbeda dari individu lainnya.

5. Penutup

Penelitian ini berisikan suatu model yang menguji pengaruh manajemen mutu terpadu terhadap proses bisnis internal dan keunggulan bersaing. Hasil pengujian dengan menggunakan analisis regresi berganda, dapat disimpulkan bahwa :

- 1). Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Work Life Balance berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai Dinas PUPR Provinsi Maluku dengan nilai T-Hitung 1,444 > nilai T-tabel 1,69 dan nilai P-Value 0,155 < nilai signifikan 0,05,
- 2). Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas PUPR Provinsi Maluku dengan nilai T-Hitung 0,3,720 < nilai T-tabel 1,69 dan nilai P-Value 0,001 > nilai signifikan 0,05

Daftar Pustaka

- Farisi, S., & Lesmana, M. T. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja kepemimpinan Kerja dan lingkungan kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 336–351.
- Ghozali. (2018). Structural Equation Modeling Konsep dan Aplikasi dengan Program Amos. In *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*. UNDIP.
- Hasyim, W. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yaskawa Electric Indonesia. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(02), 185–192.
- Hermawan, E. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja, Konflik Pekerjaan-Keluarga Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pt. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(4), 379–387.
- Ichsan, R. N., Surlanta, E., & Nasution, L. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam)-I Bukitbarisan Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(2), 187–210.
- Kembuan, D., Koleangan, R. A. M., & Ogi, I. W. J. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama Di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(3), 1257–1266.
- Latuconsina, Z., Hiariey, H., Attamimi, R., & Christianty, R. (2022). Pengaruh Manajemen Mutu Terpadu Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Keuangan Perbankan Syariah Di Kota Ambon. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(5), 2898–2907.
- Lubis, D. S. W. (2023). Hubungan Antara Beban Kerja dengan Stres Kerja Pada Pegawai Lapas Kelas IIA. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 3(4), 561–567.
- Lukmiati, R. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46–50.
- Martadisastra, D. S. (2017). *Kinerja Pemasok Dalam Rantai Pasokan Makanan Kemasan : Suatu Kajian Kasus Di Indonesia*. 12(1).
- Martoyo, A., Susilawati, E., Kusumawardhani, N., Dawis, A. M., Novalia, N., Fransisca, Y., Permadi, I. K. O., Yuniawati, R. I., Susanti, L., & Hikmawati, E. (2022). *Manajemen Bisnis*. TOHAR MEDIA.
- Mulyadi, M. (2012). Riset desain dalam metodologi penelitian. *Jurnal Studi Komunikasi Dan Media*, 16(1), 71–80.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110.
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261.
- Putra, R. S. (2020). Work life balance pada pejabat wanita yang ada di salah satu universitas di Indonesia. *Ecopreneur*. 12, 3(2), 119–128.
- Rattu, P. N., Pih, N. R., & Sampe, S. (2022). Optimalisasi kinerja bidang sosial budaya dan pemerintahan dalam perencanaan pembangunan (Studi di kantor badan perencanaan pembangunan, penelitian dan pengembangan daerah Kabupaten Minahasa). *Governance*, 2(1).

- Saiful, A. (2020). Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pengairan Provinsi Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 6(1), 23–31.
- SULATIP, S. (2022). *PENGARUH BEBAN KERJA, KONFLIK INTERPERSONAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP STRES PEGAWAI DI MASA PANDEMI COVID-19 PADA BPJS KETENAGAKERJAAN KANTOR CABANG GRESIK*. STIE MAHARDHIKA SURABAYA.
- Syafiq, S. S. (2021). Pengaruh Motivasi, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus Klinik Kecantikan Puspita Bandar Lampung). *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 7(1), 57–66.
- Syamsu, N. N., Soelton, M., Nanda, A., Putra, R. L., & Pebriani, P. (2019). Bagaimanakah Konflik Peran dan Beban Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan dengan Burnout sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 5(1), 1–13.
- Yamin, S., & Kurniawan, H. (2011). *Generasi Baru Mengolah Data Penelitian dengan Partial Least Square Path Modeling*. Penerbit Salemba Infotek.