



Pengaruh *Work-life balance* dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cimone

Rosyana Agustin¹, Suryanto Sosrowidigdo², Siti Nurjanah³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

E-mail: rosyanaagstn@gmail.com¹, suryanto.sys@bsi.ac.id, siti.stj@bsi.ac.id²

* Penulis Korespondensi: rosyanaagstn@gmail.com

Abstract. *This research is based on the urgent need to improve employee performance in public sector institutions facing high service demands. Employee performance is shaped by various factors, including work-life balance and workload, both of which require proper management to maintain maximum productivity. This study was designed to examine work-life balance and workload on employee performance at the Cimone Branch of BPJS Ketenagakerjaan, both individually and simultaneously. The research used a quantitative approach with an associative design with a saturated sampling technique, resulting in a total of 45 employees acting as respondents. Data were collected through a Likert-scale questionnaire and processed with SPSS version 27, including validity, reliability, classical assumptions, multiple linear regression, t-test, F-test, and coefficient of determination tests. The findings show that work-life balance has a positive and significant impact on employee performance, while workload alone does not show a significant effect. However, when combined, the two variables have a positive and significant impact on employee performance, contributing 63.4%. These findings suggest that agencies should strengthen policies that support work-life balance and manage workloads proportionally to improve employee performance, service quality, and organizational effectiveness.*

Keywords: BPJS Ketenagakerjaan; Employee Performance; Public Services; Work-life balance; Workload.

Abstrak. Riset ini berpijak pada mendesaknya upaya mengangkat performa pegawai di lingkungan instansi sektor publik yang berhadapan dengan tuntutan layanan tinggi. Performa pegawai dibentuk oleh beragam unsur, di antaranya *work-life balance* dan beban kerja, yang keduanya memerlukan pengelolaan yang tepat agar produktivitas tetap terjaga secara maksimal. Kajian ini disusun guna menelaah *work-life balance* serta beban kerja atas kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cimone, baik secara tersendiri maupun serentak. Riset memakai pendekatan kuantitatif berancangan asosiatif dengan teknik penarikan sampel jenuh, sehingga keseluruhan 45 pegawai berperan sebagai responden. Data dihimpun lewat angket berskala Likert dan diolah dengan SPSS versi 27 mencakup pengujian validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi. Temuan memperlihatkan bahwa *work-life balance* membawa dampak positif dan signifikan atas kinerja karyawan, sementara beban kerja semata tidak memperlihatkan efek berarti. meskipun demikian, jika digabungkan, kedua variabel tersebut menghasilkan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi mencapai 63,4%. Temuan ini menyiratkan bahwa instansi hendaknya memperkuat kebijakan yang menopang keseimbangan kehidupan-kerja serta mengatur beban kerja secara proporsional guna meningkatkan kinerja karyawan, kualitas layanan, dan efektivitas organisasi.

Kata kunci: Beban Kerja; BPJS Ketenagakerjaan; Kinerja Karyawan; Pelayanan Publik; *Work-life balance*.

1. LATAR BELAKANG

Kemajuan teknologi yang berlangsung sangat cepat ditambah dengan arus informasi yang terus meningkat, membuat Setiap organisasi dituntut guna senantiasa mengoptimalkan kapabilitas sumber daya manusianya guna mewujudkan kinerja yang unggul. Tingginya harapan masyarakat terhadap mutu pelayanan, terutama pada sektor publik, mendorong setiap instansi untuk memberikan layanan yang cepat, akurat, dan profesional. kinerja karyawan memiliki peran sebagai faktor utama yang memengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Annisa, 2025). Meskipun demikian, usaha meningkatkan kinerja karyawan kerap menemui beragam kendala yang berhubungan dengan keadaan internal setiap

individu, salah satunya adalah *Work-life balance*, yaitu kapasitas individu dalam menyalurkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan personalnya (Hendra & Artha, 2023).

Di samping itu, beban kerja memainkan peran sebagai elemen yang memengaruhi kinerja pegawai. beban kerja menggambarkan seberapa besar upaya yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dan dapat berdampak pada kinerja, kesehatan, serta produktivitas seseorang. (Palilingan et al., 2026). Tugas yang melebihi kemampuan seseorang dapat mengurangi efektivitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, sebaliknya, pengelolaan beban kerja yang proporsional terhadap kapasitas masing-masing pegawai justru dapat mendorong kinerja sekaligus menghadirkan efisiensi dalam penyelesaian tugas (Rahayuningrum et al., 2025).

Fenomena yang terjadi di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cimone, Tangerang, Banten menunjukkan bahwa cabang ini memiliki beban layanan yang tinggi karena berada pada kondisi industri padat dengan peningkatan jumlah peserta kerja setiap tahunnya. Kondisi tersebut menuntut pemberian pelayanan yang responsif dan akurat kepada peserta, sehingga dinamika yang muncul di lingkungan kerja tersebut berpotensi menurunkan kinerja karyawan apabila tidak dikelola dengan baik.

Sejumlah penelitian terdahulu mengkaji hubungan *work-life balance* dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, namun hasil yang diperoleh masih ditemukan adanya perbedaan temuan. Mardiani & Alfin Widiyanto (2021) membuktikan adanya pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan, t hitung 4,225 serta t tabel 2,005 dan signifikansi 0,000. Hasil serupa dikemukakan oleh Kurniasari & Qi Mangku Bahjahtullah (2022) yang mendapati *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan generasi milenial di Bank BTN Syariah KC Solo.

Pada sisi yang berbeda, penelitian Pitriyani & Umban Adi Jaya (2024) memperlihatkan *work-life balance* belum mampu memberikan pengaruh yang signifikan, tetapi beban kerja berpengaruh signifikan terhadap sentra konveksi di Pamijahan, Kabupaten Bogor. Penelitian oleh Susanti et al. (2024) di BPJS Ketenagakerjaan D.I. Yogyakarta memperlihatkan koefisien 0,598 yang mengindikasikan pengaruh beban kerja terhadap peningkatan kinerja, sedangkan penelitian Fatimah & Susanti Widhiastuti (2024) di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Depok, Bogor Cileungsi, dan Bogor Kota justru menyimpulkan bahwa beban kerja tidak mempunyai pengaruh langsung pada kinerja. sementara Imamah et al. (2025) di PT Seyang Activewear Cirebon menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut baik sendiri-sendiri maupun bersama-sama, berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ketidakkonsistenan dalam berbagai penelitian tersebut mengindikasikan dampak *work-life balance* dan beban kerja terhadap kinerja karyawan masih tergantung dengan konteks industri, sifat pekerjaan, dan budaya organisasi yang bervariasi. Berdasarkan hal itu, studi ini memberikan kebaruan (*novelty*) dengan memadukan variabel *work-life balance* dan beban kerja melalui satu pendekatan analisis pada lingkungan organisasi yang berbeda dari penelitian sebelumnya, yaitu BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cimone yang beroperasi di kawasan industri padat Tangerang, Banten. Konteks ini unik karena karyawan menghadapi tekanan ganda dari ekspektasi pelayanan yang tinggi di satu sisi dan keterbatasan sumber daya di sisi lainnya, sehingga dinamika keseimbangan kerja-hidup dan beban kerja yang muncul memiliki karakteristik khusus yang belum banyak diteliti sebelumnya.

Penelitian ini penting dilaksanakan baik dari perspektif akademik, yaitu memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia yang menelaah hubungan kesejahteraan dan produktivitas kerja Jufrizen & Azrina Utami Nasution (2024), maupun dari sisi praktis, yaitu menjadi arahan bagi pihak manajemen BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cimone dalam merumuskan kebijakan kerja serta mengatur keseimbangan Beban Kerja secara optimal. Berdasarkan uraian yang telah diuraikan, kajian disusun guna mengkaji “pengaruh *Work-life balance* dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cimone”, baik secara parsial maupun simultan.

2. KAJIAN TEORITIS

Work-life balance

Work-life balance dapat dimaknai sebagai kapasitas individu dalam menyelaraskan tuntutan profesional dengan kebutuhan kehidupan personalnya (Hendra & Artha, 2023). Apabila perusahaan mampu menghadirkan kebijakan yang mendukung terciptanya keseimbangan tersebut, keterlibatan kerja karyawan cenderung meningkat karena mereka merasa diperhatikan dan dihargai oleh organisasi (Kartika et al., 2025). Menurut Jufrizen & Azrina Utami Nasution (2024), mengemukakan tiga dimensi pengukuran *work-life balance*, yaitu keluwesan waktu kerja, dukungan dari perusahaan, dan keterlibatan dalam urusan keluarga.

Beban Kerja

Beban kerja dapat diartikan sebagai rangkaian tugas serta kewajiban yang perlu diselesaikan individu dalam batas waktu yang telah ditetapkan, mencakup aspek fisik serta mental, dengan mempertimbangkan tuntutan jabatan dan kemampuan yang dimiliki pekerja. Beban Kerja mencerminkan seberapa banyak usaha yang dibutuhkan untuk menyelesaikan

suatu tugas dan dapat memengaruhi kinerja, kesehatan, serta produktivitas individu (Palilingan et al., 2026). Faktor pembentuk beban kerja dapat dipilah menjadi faktor eksternal, yang berasal dari lingkungan kerja seperti sifat tugas dan tatanan organisasi, serta faktor internal yang muncul dari kondisi personal individu sebagai reaksi atas tekanan pekerjaan (Rahayuningrum et al., 2025). Beban kerja umumnya diukur melalui indikator beban waktu, usaha mental, dan tekanan psikologis.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menggambarkan Derajat pencapaian pegawai dalam menunaikan tanggung jawab kerjanya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Evaluasi karyawan didasarkan pada kemampuan serta durasi yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas tertentu (Adhistry et al., 2022). Mengingat keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh capaian kinerja yang optimal, setiap perusahaan senantiasa berupaya mendorong kinerja pegawainya demi mendukung pencapaian tujuan organisasi. Beberapa aspek yang turut memengaruhi tingkat kinerja karyawan antara lain kualitas hasil kerja, kuantitas pekerjaan yang diselesaikan, kemampuan bekerja sama, serta inisiatif (Simbolon & CHIMBA, 2022).

Penelitian Terdahulu

Beberapa studi sebelumnya menjadi acuan dalam penelitian ini. Mardiani & Alfin Widiyanto (2021) menelusuri pengaruh *work-life balance*, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri, dan mendapati bahwa *work-life balance* berpengaruh positif serta signifikan, tercermin dari t hitung 4,225 melampaui t tabel 2,005 pada signifikansi 0,000. Sejalan dengan itu. Kurniasari & Qi Mangku Bahjahtullah (2022) mengulas pengaruh *work-life balance*, stres kerja, dan etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan milenial di Bank BTN Syariah KC Solo, menyimpulkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja.

Susanti et al. (2024) mengkaji pengaruh kepemimpinan, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan D.I. Yogyakarta, dan menemukan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan, koefisien sebesar 0,598 pada signifikansi 0,000. Berbeda dengan itu, Fatimah & Susanti Widhiastuti (2024) meneliti pengaruh mutasi kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Depok, Bogor Cileungsi, dan Bogor Kota penelitian tersebut memperlihatkan bahwa beban kerja tidak mempunyai pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi 0,158. Pitriyani & Umban Adi Jaya (2024) juga menemukan *Work-life balance* tidak menunjukkan pengaruh signifikan, namun Beban Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

pada sentra konveksi di Pamijahan, Kabupaten Bogor. Imamah et al. (2025) mendapati *work-life balance* dan beban kerja, baik secara parsial maupun simultan, menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Seyang Activewear Cirebon.

Studi-studi tersebut memiliki tema yang serupa dengan penelitian ini, tetapi berbeda dalam hal lokasi, karakteristik industri, dan konsistensi hasil, sehingga menegaskan pentingnya penelitian ini dalam konteks BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cimone yang memiliki karakteristik layanan publik dengan tekanan kerja tinggi di kawasan industri.

3. METODE PENELITIAN

Kajian ini disusun dengan desain kuantitatif asosiatif, yakni ragam penelitian yang berupaya mengungkap keterkaitan maupun pengaruh antarvariabel melalui pengujian hipotesis yang bertumpu pada data numerik (Sugiyono, 2020). Populasi penelitian mencakup seluruh pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cimone yang berlokasi di wilayah Tangerang, Provinsi Banten, dengan jumlah keseluruhan 45 orang. Mengacu pada pendapat Zulfikar et al. (2024) bahwa sampel yang representatif akan mencerminkan karakteristik populasi yang diteliti, temuan ini memanfaatkan Penentuan sampel menggunakan teknik sampling jenuh (sensus), yang menetapkan seluruh anggota populasi sebagai unit responden Yanti et al. (2024), sehingga melibatkan 45 responden.

Penelitian ini melibatkan dua variabel bebas, yakni *work-life balance* (X1) yang diukur melalui dimensi fleksibilitas waktu, dukungan perusahaan, dan keterlibatan keluarga; serta Beban Kerja (X2) yang diukur lewat dimensi beban waktu, usaha mental, dan tekanan psikologis. Variabel terikat, yakni kinerja karyawan (Y), diukur lewat indikator mutu, kuantitas, kerja sama, dan inisiatif kerja. Pengukuran atas seluruh indikator dilakukan memakai skala Likert lima poin (Sulianta, 2025). Penghimpunan data ditempuh lewat kuesioner daring disajikan dalam bentuk *Google Form* dan didistribusikan kepada seluruh responden melalui *WhatsApp*, disertai teknik observasi serta studi dokumentasi sebagai data pendukung (Rifkhan, 2023).

Pengolahan data ditempuh dengan bantuan program SPSS versi 27 melalui beberapa tahapan analisis. Tahap awal berupa pengujian mutu data, mencakup uji validitas dengan kriteria r hitung melampaui r tabel pada taraf signifikansi 0,05 Hidayat (2021) serta uji reliabilitas memakai koefisien Cronbach's Alpha dengan ketentuan minimal 0,60 (Rahayu, 2018). Tahap kedua berupa pengujian asumsi klasik, yang mencakup uji normalitas lewat One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test dengan kriteria nilai Asymp. Sig. (2-tailed) $> 0,05$ Sahir (2021), uji heteroskedastisitas menggunakan koefisien korelasi Spearman dengan signifikansi

> 0,05 Wibowo (2022), uji multikolinearitas dengan Nilai Tolerance telah memenuhi ambang minimum 0,10, sedangkan nilai VIF berada di bawah batas maksimum 10 Rifkhan (2023), serta uji linearitas menggunakan test for linearity dengan signifikansi deviation from linearity > 0,05 (Prastowo, 2021). Tahap ketiga berupa analisis regresi linear berganda menggunakan rumus $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ (Mulyana et al., 2024). Tahap keempat berupa pengujian hipotesis, mencakup uji t parsial menggunakan kriteria t hitung melampaui t tabel atau nilai Sig di bawah 0,05 (Kurniawati, 2024), uji F simultan dengan kriteria F hitung melampaui F tabel atau tingkat sig berada di bawah taraf 0,05 Wardani & Anggadita (2021), serta koefisien determinasi (R^2) untuk menjelaskan proporsi variasi variabel terikat yang dapat diterangkan oleh variabel bebas (Sumanto, 2022). Secara keseluruhan, tahapan analisis data pada kajian ini dirancang mulai dari latar belakang, rumusan masalah, kajian teori dan riset relevan, hipotesis, teknik pengumpulan data, hingga teknik analisis data serta penyusunan simpulan dan saran Suharyat (2022), yang secara sistematis disusun sesuai dengan kerangka berpikir penelitian kuantitatif (Syahputri et al., 2023).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Kajian ini melibatkan 45 pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cimone sebagai responden. Ditilik dari jenis kelamin, responden pria lebih mendominasi dengan 25 orang (55,6%), sedangkan responden wanita berjumlah 20 orang (44,4%). Berdasarkan usia, sebagian besar responden berada pada rentang 25–45 tahun, yakni sebanyak 36 orang (80,0%). Ditinjau dari jenjang pendidikan, Sebagian besar responden berpendidikan Strata Satu (S1) sejumlah 34 orang (75,6%), disusul lulusan Strata Dua (S2) sebanyak 11 orang (24,4%). Sementara itu, berdasar masa kerja, sebanyak 31 responden (68,9%) telah mengabdikan lebih dari enam tahun, sehingga dapat diasumsikan mayoritas responden telah cukup memahami pelaksanaan tugas di instansi tersebut.

Uji Validitas

Pengujian validitas ditempuh melalui perbandingan antara nilai r hitung dan r tabel pada tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan (df) = $n - 2 = 45 - 2 = 43$, dari hasil tersebut diperoleh r tabel senilai 0,294. Pengujian ini menyertakan seluruh 45 responden di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cimone. Rincian hasil uji validitas tiap variabel tersaji pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir	r hitung	r tabel	Keterangan
Work-life balance (X1)	X1.1-X1.9	0,349 – 0,800	0,294	Valid seluruhnya
Beban Kerja (X2)	X2.1-X2.9	0,418 – 0,588	0,294	Valid seluruhnya
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1-Y.12	0,374 – 0,617	0,294	Valid seluruhnya

Hasil pengujian memperlihatkan bahwa nilai r hitung seluruh butir pernyataan pada ketiga variabel lebih tinggi dibandingkan nilai r tabel sebesar 0,294, dengan butir X1.8 mencapai angka tertinggi 0,800, sedangkan nilai terendah berkisar antara 0,349 hingga 0,374. Oleh sebab itu, keseluruhan instrumen kajian dinyatakan valid dan layak dipakai sebagai alat ukur. Rincian hasil uji reliabilitas memakai metode Cronbach's Alpha ditampilkan pada Tabel 2.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ditujukan guna menelaah taraf konsistensi internal instrumen dalam menghasilkan data yang bisa diandalkan, memakai koefisien Cronbach's Alpha ambang minimal 0,60. Rincian hasil pengujian reliabilitas tiap variabel tersaji pada Tabel 2.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Minimum	Keterangan
<i>Work-life balance</i> (X1)	0,634	0,60	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0,604	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,659	0,60	Reliabel

Merujuk hasil pengujian, koefisien Cronbach's Alpha pada seluruh variabel melampaui batas minimum 0,60, yaitu 0,634 pada *work-life balance*, 0,604 pada beban kerja, dan 0,659 pada kinerja karyawan. Dengan begitu, segenap instrumen kajian tergolong reliabel dan memiliki konsistensi internal yang memadai sehingga layak dipakai sebagai alat penghimpun data untuk analisis lanjutan (Rahayu, 2018).

Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan sebagai upaya memastikan model regresi yang diterapkan telah memenuhi ketentuan BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*), termasuk uji normalitas, heteroskedastisitas, multikolinearitas, serta linearitas, seperti yang diringkas dalam Tabel 3.

Tabel 3. Ringkasan Uji Asumsi Klasik

Uji	Indikator	Nilai	Kesimpulan
Normalitas	Kolmogorov-Smirnov Z / Asymp. Sig. (2-tailed)	0,739 / 0,646	Berdistribusi Normal
Heteroskedastisitas	Sig. Korelasi Spearman X1 / X2	0,875 / 0,205	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Multikolinearitas	Tolerance / VIF X1 dan X2	0,867 / 1,153	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Linearitas	Sig. Deviation from Linearity X1 / X2	0,219 / 0,672	Linear

Nilai Asymp. Sig. sebesar 0,646 melampaui 0,05 mengisyaratkan residual model berdistribusi normal Sahir (2021) Nilai signifikansi korelasi Spearman untuk X1 0,875 dan X2 0,205 yang melebihi 0,05 menunjukkan bahwa heteroskedastisitas tidak terjadi Wibowo (2022) Nilai Tolerance yang mencapai 0,867 (melampaui 0,10) serta VIF sebesar 1,153 (di bawah 10,00) pada kedua variabel bebas memperlihatkan tiadanya gejala multikolinearitas.

Selanjutnya, signifikansi deviation from linearity sebesar 0,219 pada X1 dan 0,672 pada X2, yang keduanya melampaui 0,05, memperlihatkan model regresi telah memenuhi asumsi linearitas. Lantaran seluruh asumsi klasik telah terpenuhi, model regresi ini layak dipakai untuk uji hipotesis berikutnya.

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t ditujukan guna menelaah pengaruh tiap variabel bebas terhadap variabel terikat secara tersendiri, melalui perbandingan antara t hitung terhadap t tabel serta nilai signifikansinya. dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan $df = n - k - 1 = 45 - 2 - 1 = 42$, diperoleh t tabel senilai 2,018. Rincian hasil uji tersaji di Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	t Hitung	t Tabel	Sig.	Keterangan
<i>Work-life balance</i> (X1)	6,350	2,018	0,000	Ha1 Diterima
Beban Kerja (X2)	1,669	2,018	0,104	Ho2 Ditolak

Memperlihatkan hasil pengujian bahwa *work-life balance* (X1) mencatatkan t hitung 6,350, melampaui t tabel 2,018, dengan signifikansi 0,000 (di bawah 0,05), sehingga Ha1 diterima. Temuan ini mengisyaratkan bahwa *work-life balance* secara tersendiri berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, beban kerja (X2) mencatatkan t hitung 1,669, berada di bawah t tabel 2,018, dengan signifikansi 0,104 (melampaui 0,05). Dengan begitu, beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara tersendiri, sehingga Ho2 ditolak.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F dipakai guna menakar pengaruh gabungan dua variabel bebas terhadap variabel terikat dalam satu model penelitian. Pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan $df1 = 2$ dan $df2 = 42$, diperoleh F tabel senilai 3,22. Rincian hasil uji berada pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji F (Simultan)

Model	f hitung	f tabel	Sig.
Regresi (X1, X2 terhadap Y)	32,035	3,22	0,000

Berdasarkan tabel 5, diperoleh signifikansi di bawah 0,001 (di bawah 0,05) dengan F hitung 32,035, jauh melampaui F tabel 3,22. Temuan ini memperlihatkan bahwa *work-life balance* dan beban kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga Ha3 diterima.

Analisis Regresi Linear Berganda

Uraian koefisien regresi yang diperoleh melalui analisis regresi linear berganda pada penelitian ini tersaji dalam Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	4,430	5,668	-	0,781	0,440
<i>Work-life balance</i> (X1)	1,013	0,160	0,700	6,350	0,000
Beban Kerja (X2)	0,190	0,114	0,184	1,669	0,104

Merujuk pada tabel 6, model persamaan regresi linear berganda yang dihasilkan dalam penelitian yang dirumuskan:

$$Y = 4,430 + 1,013(X1) + 0,190(X2)$$

Konstanta 4,430 berarti jika X1 dan X2 nol maka Y diperkirakan 4,430. Koefisien X1 sebesar 1,013 menandakan pengaruh positif terhadap Y dengan kenaikan 1,013 setiap peningkatan satu unit. Koefisien X2 sebesar 0,190 juga memperlihatkan arah hubungan positif terhadap Y, Meskipun peningkatannya relatif lebih rendah dan tidak menunjukkan signifikansi secara statistik.

Uji Koefisien Determinasi

Perhitungan koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya kemampuan model regresi dalam menerangkan keragaman kinerja karyawan (Y), sebagaimana disajikan pada Tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	r square	Kontribusi
<i>Work-life balance</i> (X1) dan Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) (Simultan)	0,634	63,4%

Tabel model Summary menunjukkan R Square 0,634 atau 63,4% yang berarti Y dijelaskan X1 dan X2 sebesar 63,4%, sedangkan 36,6% ditentukan oleh faktor lain yang tidak tercakup dalam model riset ini, semisal kompensasi, motivasi kerja, dan kepemimpinan Adhity et al. (2022) Temuan ini memperlihatkan bahwa *work-life balance* dan beban kerja secara bersama menyumbang kontribusi cukup besar terhadap perubahan kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cimone.

Pembahasan

Uji t memperlihatkan X1 memiliki t hitung 6,350, melampaui t tabel 2,018 dengan signifikansi 0,000, sehingga Ha1 diterima. Temuan ini membuktikan adanya pengaruh positif serta signifikan dari *work-life balance* terhadap kinerja karyawan.

Temuan ini mengindikasikan pegawai yang sanggup mempertahankan keselarasan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memperlihatkan taraf fokus dan efisiensi kerja yang lebih baik. Karakter pekerjaan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cimone tersebut memerlukan karyawan untuk memberikan pelayanan yang responsif dan akurat kepada peserta. Ketika keseimbangan tersebut dapat diwujudkan, kinerja pegawai akan

meningkat. Hal ini diperkuat oleh koefisien 1,013 yang merupakan nilai tertinggi dibanding variabel lain.

Penelitian ini selaras dengan penelitian Mardiani & Alfin Widiyanto (2021) yang juga memperlihatkan pengaruh positif serta signifikan dari *work-life balance* terhadap kinerja. Kesimpulan tersebut berdasarkan t hitung 4,225 di atas t tabel 2,005 dengan skor signifikansi 0,000. Penelitian Kurniasari & Qi Mangku Bahjahtullah (2022) serta Imamah et al. (2025) juga memperkuat hasil serupa.

Berbeda dengan itu, penelitian Pitriyani & Umban Adi Jaya (2024) menyatakan, *work-life balance* tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja pada sentra konveksi di Pamijahan, Kabupaten Bogor karena t hitung 2,004 di bawah t tabel 2,052. Perbedaan ini diduga berasal dari variasi sektor industri dan karakter pekerjaan yang berbeda, terutama pada layanan publik BPJS.

Berikutnya, hasil uji t tersendiri pada X_2 memperlihatkan t hitung 1,669, berada di bawah t tabel 2,018 dengan signifikansi 0,104, sehingga H_{a2} ditolak. Temuan ini memperlihatkan beban kerja belum mampu memberikan implikasi yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ketidaksignifikanan ini kemungkinan karena pegawai yang sudah terbiasa menghadapi tekanan kerja tinggi, sehingga beban kerja tak lagi berdampak langsung pada kinerja mereka. Koefisien X_2 sebesar 0,190 yang lebih rendah dibanding koefisien X_1 sebesar 1,013 turut menegaskan bahwa *work-life balance* memegang peran lebih dominan dalam menentukan kinerja.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Fatimah & Susanti Widhiastuti (2024) di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Depok, Bogor Cileungsi, dan Bogor Kota, juga mendapati bahwa beban kerja tak berdampak langsung pada kinerja karyawan, dengan signifikansi 0,158 yang melampaui ambang 0,05. Temuan tersebut mengisyaratkan bahwa beban kerja bukan faktor utama penentu kinerja pegawai di lingkungan BPJS.

Beda dari itu, penelitian Susanti et al. (2024), menemukan beban kerja berpengaruh signifikan dengan signifikansi 0,000 dan koefisien 0,598 pada BPJS Ketenagakerjaan D.I. Yogyakarta. Perbedaan ini diduga karena variasi skala operasional dan karakter wilayah pelayanan, serta didukung penelitian lain yang menyatakan bahwa pengaruh Beban Kerja bergantung pada konteks industri dan budaya organisasi.

Hasil uji F memperlihatkan F hitung sebesar 32,035, secara nyata melebihi F tabel 3,22, dengan signifikansi 0,000, sehingga H_{a3} diterima.

Perolehan nilai R^2 sebesar 0,634 menandakan bahwa 63,4% perubahan pada kinerja karyawan dapat diuraikan melalui kontribusi variabel *work-life balance* dan beban kerja,

sementara selebihnya 36,6% ditentukan oleh faktor-faktor lain. Persamaan regresi yang dihasilkan, yaitu $Y = 4,430 + 1,013(X_1) + 0,190(X_2)$, memperlihatkan bahwa tiap kenaikan satu unit pada X_1 dan X_2 diperkirakan akan meningkatkan nilai Y masing-masing sebesar 1,013 dan 0,190.

Penelitian Imamah et al. (2025) yang memperlihatkan pengaruh simultan *work-life balance* dan beban kerja terhadap kinerja pada PT Seyang Activewear Cirebon. Sementara itu, riset Pitriyani & Umban Adi Jaya (2024), menunjukkan hanya Beban Kerja yang signifikan sehingga lebih dominan pada konteks sentra konveksi.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Merujuk hasil analisis beserta pembahasan yang telah dipaparkan, dapat dirumuskan simpulan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cimone. Sebaliknya, beban kerja tidak memperlihatkan kebermaknaan pengaruh terhadap kinerja karyawan apabila dianalisis secara parsial. Meskipun demikian, secara simultan *work-life balance* dan beban kerja terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan besaran kontribusi mencapai 63,4%, sementara proporsi yang tersisa sebesar 36,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak terakomodasi dalam model penelitian ini. Seluruh instrumen penelitian dinyatakan memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas, sedangkan model regresi telah memenuhi seluruh asumsi klasik yang dipersyaratkan sehingga hasil pengujian statistik dapat dipertanggungjawabkan.

Bertolak dari simpulan tersebut, penulis mengusulkan agar pihak manajemen BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cimone terus mempertahankan sekaligus memperkuat kebijakan yang mendukung terciptanya *work-life balance*, semisal penerapan keluwesan jadwal kerja, kebijakan cuti yang memadai, dan dukungan terhadap keterlibatan keluarga pegawai, mengingat variabel ini terbukti memegang pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan. Disamping itu, secara statistik beban kerja belum terbukti berpengaruh signifikan, perusahaan tetap dianjurkan mencegah penumpukan tugas pada pegawai tertentu yang berisiko menekan motivasi dan kepuasan kerja mereka. Bagi kajian selanjutnya, dianjurkan agar peneliti menyertakan variabel lain yang diduga turut memengaruhi kinerja karyawan, semisal motivasi kerja, kompensasi, atau gaya kepemimpinan, serta memperluas cakupan wilayah maupun populasi kajian agar hasilnya dapat digeneralisasi secara lebih luas.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada jajaran manajemen serta segenap pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cimone yang telah berkenan menjadi responden serta memberi izin bagi terselenggaranya kajian ini. Terima kasih juga disampaikan kepada Program Studi Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika, atas bimbingan akademik yang diberikan selama proses penyusunan artikel ini. Artikel ini merupakan pengembangan lanjutan dari skripsi penulis yang berjudul "Pengaruh *Work-life balance* dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cimone".

DAFTAR REFERENSI

- Adhisty, Achmad Fauzi, Angelina Simorangkir, Febri Dwiyantri, Hanna Caroline Patricia, & Visi Khumairah Madani. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Stress Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja (Literature Review Msdm). <https://doi.org/10.38035/Jmpis.V4i1>
- Annisa. (2025). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.
- Fatimah, & Susanti Widhiastuti. (2024). Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Kantor Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Depok, Bogor Cileungsi Dan Bogor Kota. 5. <https://doi.org/10.55336/Jpb.V5i2.229>
- Hendra, Djaja, & Artha, B. (2023). *Work-life balance: Suatu Studi Literatur*. *Bhenu Artha Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3, 11320–11330. <https://j-innovative.org/index.php/innovative>
- Hidayat, A. A. (2021). Menyusun Instrumen Penelitian & Uji Validitas-Reliabilitas. Health Books Publishing.
- Imamah, Wiwi Hartati, & Mery Sukartini. (2025). Pengaruh *Work-life balance* Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Seyang Activewear Cirebon. 1. <https://doi.org/10.63822/0kngg545>
- Jufrizen, & Azrina Utami Nasution. (2024). Peran Organizational Citizenship Behavior Dalam Meningkatkan Kinerja. Umsu Press.
- Kartika, Lailatul Hijrah, & Tuti Wediawati. (2025). Work Life Balance Dalam Paradigma Ghrm: Green Human Resource Management. *Star Digital Publishing*.
- Kurniasari, & Qi Mangku Bahjahtullah. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Stres Kerja Dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Milenial Di Masa Pandemi Covid 19 Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Bank Btn Syariah Kc Solo). [File:///C:/Users/Hp/Downloads/Jn.+Vol.+8+No.+1+Tahun+2022+\(23-39\).Pdf](file:///C:/Users/Hp/Downloads/Jn.+Vol.+8+No.+1+Tahun+2022+(23-39).Pdf)
- Kurniawati, Ria. (2024). *Eviews Dalam Praktik: Panduan Praktis Untuk Analisis Statistik*. Pt Catalyst Development Partners.

- Mardiani, Inna Nisawati, & Alfin Widiyanto. (2021). Pengaruh *Work-life balance*, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Gunanusa Eramandiri. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 985–993. <https://doi.org/10.36778/Jesya.V4i2.456>
- Palilingan, Dewi Sariyani, Ahmad Hanafie, Andi Haslindah, Monita Rahayu, Fatmawati Mallapiang, Bambang Suhartawan, Waluyo, Rifdan Wardani, Anindia Monika Putri, & Danisarah Prilly. (2026). *Ergonomi: Prinsip, Praktik, Dan Aplikasi*. Cv Get Press Indonesia.
- Pitriyani, & Umban Adi Jaya. (2024). Pengaruh Keseimbangan Kerja-Hidup (*Work-life balance*) Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pada Sentra Konveksi Di Pamijahan Kabupaten Bogor. <https://doi.org/10.26905/J.Bijak.V6i2.13042>
- Prastowo, S. L. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Teknik Pengolahan Data Program Spss. *Pt Jamus Baladewa Nusantara*.
- Rahayu, S. M. (2018). Analisis Pengaruh Gender Direksi Dan Komisaris, Manajemen Laba, Serta Kinerja Perusahaan Terhadap Kompensasi Manajemen Puncak Di Asean. Deepublish.
- Rahayuningrum, Evi Yanti, Sri Hunun Widiastuti, Ike Fitrah Atul Chabibah, Soleha Solihun, & Biomed. (2025). Buku Referensi Kesehatan Mental Tenaga Kesehatan Di Masa Pandemi. Optimal Untuk Negeri.
- Rifkhan. (2023). Pedoman Metodologi Penelitian Data Panel Dan Kuesioner. Penerbit Adab.
- Sahir, S. H. (2021). Metodologi Penelitian. Penerbit Kbm Indonesia.
- Simbolon, & Chimba. (2022). Buku Referensi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Cv. Bintang Semesta Media.
- Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D.
- Suharyat. (2022). Metode Penelitian Pendidikan. Wawasan Ilmu.
- Sulianta. (2025). Praktis Membuat Instrumen Penelitian & Analisis Data. Feri Sulianta.
- Sumanto. (2022). Metodologi Penelitian Pendekatan Kuantitatif: Untuk Penelitian Sosial, Ekonomi Bisnis, Psikologi, Pendidikan, Dan Keperawatan. Penerbit Andi.
- Susanti, Nining Widiyanti, & Estetika Pertiwi Zebua. (2024). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bpjs Ketenagakerjaan D.I.Yogyakarta. *Jurnal Minfo Polgan*, 13(2), 1684–1693. <https://doi.org/10.33395/Jmp.V13i2.14203>
- Syahputri, Fay Della Fallenia, & Ramadani Syafitri. (2023). Kerangka Berfikir Penelitian Kuantitatif. <https://doi.org/10.64464/Tarbiyah.V2i1.25>
- Wardani, L. M. I., & Anggadita, R. (2021). Konsep Diri Dan Konformitas Pada Perilaku Konsumtif Remaja. Penerbit Nem.
- Wibowo, F. X. P. (2022). Statistika Bisnis Dan Ekonomi Dengan Spss 25. Penerbit Salemba.

- Yanti, Llis Suryani, & Lliananda Putri. (2024). Buku Ajar Statistik Dan Probabilitas Dasar. Serasi Media Teknologi.
- Zulfikar, Fifian Permata Sari, Anggi Fatmayati, Kartika Wandini, Tati Haryati, Sri Jumini, Selvi Annisa, Oktavy Budi Kusumawardhani, Atul Mutiah, Alexander Indrakusuma Linggi, & Hafid Fadilah. (2024). Metode Penelitian Kuantitatif (Teori, Metode Dan Praktik).