

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN *WORK-LIFE BALANCE*
SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING***

(Studi pada Pegawai PKU Muhammadiyah Nanggulan)

Riris Meina Rismawan

rirismeina02@gmail.com

Esti Margiyanti Utami

estiutami@umpwr.ac.id

Fitri Rahmawati

fitrirahmawati@umpwr.ac.id

**Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Purworejo**

ABSTRAK

Pada era globalisasi, pegawai merupakan salah satu unsur penting untuk mewujudkan visi dan misi rumah sakit. Dalam mewujudkan tujuan rumah sakit, kinerja pegawai merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh organisasi. Kinerja pegawai berhubungan dengan beberapa aspek seperti beban kerja dan *work-life balance*.

Tujuan penelitian ini ada menguji pengaruh beban kerja terhadap kinerja dengan *work-life balance* sebagai variabel *intervening*. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PKU Muhammadiyah Nanggulan. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 81 responden. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner dan jawaban dinilai menggunakan skala *likert*. Untuk mengetahui keakuratan pengukuran serta kestabilan parameter kuesioner, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Analisis data menggunakan alat bantu *Smart pls 4.0 for windows*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (2) beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *work-life balance*, (3) *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (4) *work-life balance* memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: Beban kerja, Kinerja Pegawai, *Work-life balance*.

A. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini, perkembangan teknologi berkembang dengan sangat pesat, termasuk pada teknologi kesehatan. Rumah Sakit sebagai salah satu sarana kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat memiliki peran yang sangat strategis dalam mempercepat peningkatan derajat kesehatan Masyarakat (Khasyanah dkk, 2024). Rumah Sakit adalah Fasilitas Pelayanan Kesehatan yang menyelenggarakan Pelayanan Kesehatan perseorangan secara paripurna melalui Pelayanan Kesehatan promotif, preventif, kuratif, rehabilitatif, dan paliatif dengan menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan Gawat Darurat (Kemenkes RI, 2023).

Keberhasilan pelayanan rumah sakit merupakan kolaborasi yang harmonis antara berbagai elemen yang terlibat, seperti tenaga kesehatan. Ketersediaan tenaga medis seperti dokter, perawat, dan tenaga kesehatan lainnya sangat penting untuk menjamin pelayanan kesehatan yang optimal (Salendra dkk, 2024). Oleh karena itu, keahlian dan dedikasi tenaga medis dan *non*-tenaga medis dalam menangani pasien sangat memengaruhi hasil akhir pelayanan dari rumah sakit tersebut.

Menurut George dan Jones (2012:158) kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya beban kerja. Menurut Koesomowidjojo (2021:21) beban kerja merupakan penetapan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dalam kurun waktu tertentu. Sedangkan, menurut Mahawati et al, (2021:50) mengartikan beban kerja merupakan suatu hal yang secara otomatis ada dan akan dimiliki oleh individu sebagai pemegang tanggung jawab dalam suatu pekerjaannya dan diterima oleh setiap pekerja yang mana akan berbeda antara satu dengan yang lainnya, biasanya dipengaruhi oleh jenis pekerjaan serta jabatan yang dipegang oleh individu tersebut. Semakin rendah beban kerja karyawan, maka semakin tinggi *work-life balance* karyawan (Wirawan, 2022).

Work-life balance didefinisikan sebagai tingkat keterlibatan yang memuaskan atau kecocokan antara berbagai peran dalam kehidupan seseorang yang umumnya berkaitan dengan keseimbangan, atau menjaga rasa harmoni dalam hidup secara keseluruhan (Hudson, 2005:3). Pekerjaan yang tercampur antar kehidupan pribadi dengan jam kerja akan menimbulkan gangguan terhadap individu itu sendiri. Hal ini menunjukkan bahwa seseorang akan mengalami frustrasi ketika tidak dapat menyelesaikan suatu tugasnya.

PKU Muhammadiyah Nanggulan merupakan sebuah instansi kesehatan milik Pemerintah Kabupaten Kulon Progo yang bergerak di bidang kesehatan. Rumah sakit ini beralamat di Jl. Ngapak-Kentheng, Ngemplak, Kembang, Nanggulan Kulon Progo, Daerah Istimewa Yogyakarta 55671. Berdiri pada tahun 1997 dan merupakan rumah sakit Islam yang didirikan pertama di Nanggulan Kulon Progo dan memiliki pegawai sebanyak 81 orang.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Dhiyah Lestari selaku staf Sub seksi SDM & Umum dan beberapa pegawai di PKU Muhammadiyah Nanggulan, pegawai PKU Muhammadiyah Nanggulan menghadapi tantangan terkait kinerja pegawai yang masih belum optimal. Hal ini terlihat dari kualitas pelayanan kerja pegawai yang kurang maksimal dalam penyelesaian tugas yang diberikan baik pada tenaga medis maupun *non* medis. Pada bagian administrasi misalnya, masih dijumpai keterlambatan dalam pengolahan data pasien dan laporan keuangan yang kurang tepat waktu. Sementara itu, pada tenaga medis, kualitas pelayanan terkadang belum konsisten, seperti keterlambatan dalam merespon pasien atau kurang teliti dalam mencatat rekam medis. Selain itu, pada pegawai bagian pelayanan umum juga ditemukan kurang maksimal dalam mendukung kelancaran operasional rumah sakit, seperti keterlambatan distribusi logistik dan koordinasi antarbagian yang kurang efektif.

Fenomena selanjutnya yaitu berkaitan dengan beban kerja. Pegawai merasakan adanya peningkatan beban kerja yang cukup signifikan. Hal ini terlihat dari masih adanya beberapa unit di rumah sakit yang mengalami kekurangan tenaga, sehingga sebagian pegawai diberikan tanggung jawab ganda. Akibatnya, pegawai tidak hanya menjalankan tugas pokok, tetapi juga harus menangani pekerjaan tambahan yang sebenarnya bukan menjadi tanggung jawab utamanya.

Fenomena lainnya terkait dengan *work-life balance*. *Work-life balance* pegawai PKU Muhammadiyah Nanggulan dinilai masih belum berjalan secara optimal karena belum terpenuhinya keseimbangan antara waktu kerja dengan waktu untuk diri sendiri maupun keluarga. Hal ini terlihat dari masih seringnya pegawai harus bekerja melebihi jam kerja yang telah ditetapkan. Kondisi tersebut menyebabkan berkurangnya waktu istirahat, terbatasnya kesempatan untuk berkumpul dengan keluarga, serta meningkatnya risiko stres akibat tekanan pekerjaan yang berlebihan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang **"Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan *Work-life balance* sebagai Variabel *Intervening*" (Studi pada Pegawai PKU Muhammadiyah Nanggulan).**

B. RUMUSAN MASALAH

Rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PKU Muhammadiyah Nanggulan?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap *work-life balance* pegawai PKU Muhammadiyah Nanggulan?
3. Apakah *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai PKU Muhammadiyah Nanggulan?
4. Apakah *work-life balance* memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai PKU Muhammadiyah Nanggulan?

C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

1. Kajian Teori

a. Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir (2018: 182), kinerja adalah suatu hasil kerja dan perilaku yang tercapai oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Edison *et al* (2016: 190) kinerja merupakan hasil suatu proses yang ditentukan oleh suatu ketentuan atau kesepakatan tertentu dan diukur dalam periode waktu tertentu. Sedangkan menurut Afandi (2018:83), kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan bagianya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi.

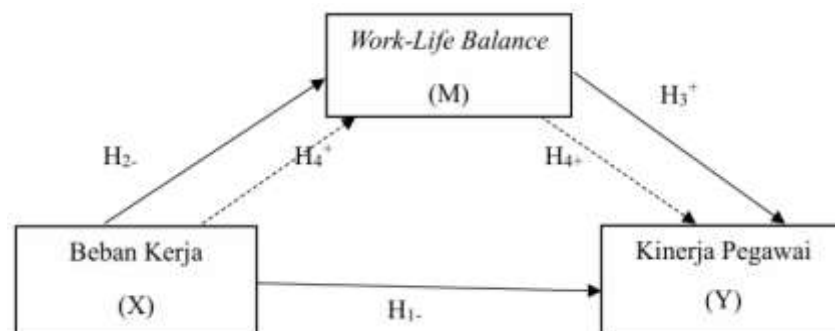
b. Beban Kerja

Menurut Kasmir (2018:40), beban kerja merupakan tanggung jawab yang diemban oleh seorang pegawai yang menduduki sebuah jabatan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu (Koesomowidjojo, 2021:21). Menurut Mahawati *et al*, (2021:51), beban kerja merupakan suatu hal yang secara otomatis ada dan akan dimiliki oleh individu sebagai pemegang tanggung jawab dalam suatu pekerjaannya dan diterima oleh setiap pekerja yang mana akan berbeda antara satu dengan yang lainnya, biasanya dipengaruhi oleh jenis pekerjaan serta jabatan yang dipegang oleh individu tersebut.

c. *Work-life balance*

Menurut Hudson (2005:3), *work-life balance* atau keseimbangan kehidupan kerja dapat didefinisikan sebagai tingkat keterlibatan yang memuaskan atau kecocokan antara berbagai peran dalam kehidupan seseorang yang pada umumnya berkaitan dengan keseimbangan, atau menjaga rasa harmoni dalam hidup secara keseluruhan. Seseorang yang memiliki *work-life balance* yang tinggi akan terlihat mampu menyeimbangi antara tuntutan target pekerjaan dengan kehidupan pribadinya (Wakhudin *et al*, 2020: 98). *Work-life balance* adalah kondisi dimana karyawan atau seorang individu berusaha untuk membuat keadaan menjadi seimbang antara pekerjaan dengan kehidupan pribadinya (Wardani *et al*, 2021:8).

2. Kerangka Pikir



Gambar 1
Kerangka Pikir

Keterangan:

- > : pengaruh variabel independent (X) terhadap variabel dependen (Y) dan variabel mediasi (M)
- - - - -> : Variabel mediasi (M) memediasi pengaruh variabel independent (X) terhadap variabel dependen (Y)

D. RUMUSAN HIPOTESIS

1. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai

Koesomowidjojo (2021:22) berpendapat bahwa beban kerja yang berlebihan dikhawatirkan membuat seseorang karyawan memiliki kinerja yang rendah. Perusahaan penting untuk memperhatikan pembagian kerja karyawan, karena pembagian tugas yang tinggi akan menimbulkan tingginya beban kerja dan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan (Mulatta *et al*, 2024: 974). Beban kerja dapat sangat mempengaruhi kinerja pegawai, karena beban kerja yang tidak sesuai pada setiap karyawan akan mengakibatkan menurunnya prestasi kerja karyawan tersebut dan tentunya mempengaruhi hasil yang ingin dicapai oleh perusahaan dan karyawan (Patimah, 2024).

Hal ini juga diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Utari *et al* (2024), Putri *et al* (2023), dan Indrayana *et al* (2024), menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas dapat dirumuskan hipotesis pertama sebagai berikut:

H1: Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai

2. Pengaruh beban kerja terhadap *work-life balance*

Beban kerja yang diterima terlalu tinggi dan waktu penyelesaian tugas semakin terbatas akan menyebabkan menurunnya keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (Wakhudin *et al*, 2020:98). Setiap karyawan akan dipengaruhi oleh beban kerjanya, semakin tinggi beban kerja seseorang maka dia akan sulit dalam menyelesaikan pekerjaan, melakukan istirahat dan menyeimbangkan waktu antara kerja dan keluarga (Sari *et al*, 2023:36). Karyawan yang merasa terbebani oleh beban kerja yang tinggi dan tidak memiliki fleksibilitas jam kerja yang memadai cenderung mengalami kesulitan dalam mencapai keseimbangan yang baik antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (Minata, 2024).

Hal ini juga diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Ramadhan *et al* (2024) dan Utari *et al* (2024), menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap *work-life balance*. Berdasarkan uraian di atas dapat dirumuskan hipotesis pertama sebagai berikut:

H2: Beban kerja berpengaruh negatif terhadap *work-life balance*

3. Pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja pegawai

Teori terkait *work-life balance* menunjukkan bahwa bukan hanya meningkatkan kepuasan karyawan, tetapi dalam *work-life balance* dapat juga meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi atau perusahaan (Hudson, 2005:3). Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan penurunan produktivitas serta memengaruhi kesejahteraan individu, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja kerja (Saputra, 2025:1).

Hal ini juga diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Nadapdap *et al* (2023), Utari *et al* (2024), dan Marsyanda *et al* (2024), menunjukkan bahwa *work-*

life balance berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas dapat dirumuskan hipotesis pertama sebagai berikut:

H3: *Work-life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

4. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh *work-life balance*

Penelitian yang dilakukan oleh Putri *et al* (2023), menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui *work-life balance*. Kemudian diperkuat dengan penelitian yang dilakukan dan Utari *et al* (2024), yang menunjukkan hasil bahwa beban kerja secara positif dan signifikan berpengaruh pada kinerja karyawan melalui *work life balance* sebagai *variable intervening*.

Berdasarkan uraian di atas dapat dirumuskan hipotesis pertama sebagai berikut:
H4: *Work-life balance* memediasi hubungan beban kerja terhadap kinerja karyawan

E. METODE PENELITIAN

1. Definisi Operasional

a. Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir (2018:182), kinerja adalah suatu hasil kerja dan perilaku yang tercapai oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam suatu periode tertentu. Kasmir (2018:208), menyatakan beberapa indikator mengenai variabel kinerja pegawai yaitu, kualitas (mutu), kuantitas (jumlah), waktu (jangka waktu), penekanan biaya, pengawasan, dan hubungan antar karyawan.

b. Beban Kerja

Menurut Koesmowidjojo (2021:21), Beban kerja merupakan penetapan jumlah jam kerja sumber daya yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dalam kurun waktu tertentu. Koesmowidjojo (2021:21), menyatakan beberapa indikator mengenai variabel beban kerja yaitu kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai.

c. *Work-life balance*

Menurut Hudson (2005:3), *work-life balance* didefinisikan sebagai tingkat keterlibatan yang memuaskan atau kecocokan antara berbagai peran dalam kehidupan seseorang yang umumnya berkaitan dengan keseimbangan, atau menjaga rasa harmoni dalam hidup secara keseluruhan. Hudson (2005:3), menyatakan beberapa indikator mengenai variabel *work-life balance* yaitu keseimbangan kerja, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan.

2. Pengujian Instrumen Penelitian

a. Model Pengukuran (*Outer Model*)

1) Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. *Rule of thumb* yang biasanya digunakan untuk menilai validitas konvergen yaitu nilai *loading factor* harus $>0,7$ serta nilai *Average Variant Extracted* (AVE) harus $>0,5$ (Ghozali, 2015:76). Berdasarkan hasil uji, dapat diketahui bahwa masing-masing indikator variabel pada penelitian memiliki nilai *outer loading* $> 0,7$ dan nilai AVE $> 0,5$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *convergent validity* yang baik.

2) Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Uji validitas diskriminan menggunakan indikator reflektif yakni dengan melihat nilai *cross loading* untuk setiap variabel harus $>0,7$ untuk setiap variabelnya (Ghozali, 2015:76). Berdasarkan hasil uji, dapat diketahui bahwa masing-masing indikator variabel pada penelitian memiliki nilai *cross loading* terbesar pada variabel yang dibentuknya dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada variabel lainnya. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki *discriminant validity* yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

3) *Composite Reliability*

Dalam PLS-SEM dengan menggunakan program *SmartPLS 4.0*, untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk dengan indikator reflektif dapat dilakukan dengan melihat nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. Dalam melakukan pengujian *rule of thumb* yang digunakan untuk menilai reliabilitas konstruk yaitu nilai *cronbach's* dan *composite reliability* harus >0.7 (Ghozali, 2015:76). Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi *composite reliability* sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

b. Model Struktural (*Inner Model*)

1) *R-Square*

Nilai *R-Square* dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah mempunyai pengaruh *substantive*. Nilai *R-Square* 0,75, 0,50, dan 0,25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderat, dan lemah (Ghozali, 2015:78). Berdasarkan hasil uji nilai *R-Square* untuk variabel *work-life balance* (M) sebesar 0,111 yang berarti mempunyai pengaruh lemah. Hal ini juga menunjukkan bahwa 11% variabel *work-life balance* (M) dapat dijelaskan oleh variabel beban kerja (X), dan 89% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar model

penelitian *R-Square*. Kemudian untuk nilai *R-Square* pada variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,569 yang berarti mempunyai pengaruh sedang (moderat). Perolehan nilai tersebut menunjukkan bahwa 57% variabel kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh beban kerja (X) dan *work-life balance* (M), dan 43% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian.

2) Uji Signifikansi (*Bootstrapping*)

Dalam metode *reesampling bootstrap*, nilai signifikasi yang digunakan antara lain (*two-tailed*) *t-value* 1,65 (*significance level*=10%), 1,96 (*significance level*=5%) dan 2,58 (*significance level*=1%). Sedangkan dalam penelitian ini menggunakan signifikasi (*two tailed*) *t-value* 1,96 (*significance level*=5%). Apabila nilai signifikan terbukti secara statistik yaitu *t-statistic* > 1,96 dengan tingkat signifikansi *p-value* < 0,05 (5%) maka hipotesis diterima (Ghozali, 2015:75).

F. PENGUJIAN HIPOTESIS DAN PEMBAHASAN

1. H₁: Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 1

Hasil Uji Signifikansi Pengaruh Langsung 1

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standar Deviasi (STDEV)</i>	<i>T statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
(X)->(Y)	-0.616	-0.607	0.089	6.894	0.000

Sumber: data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel 1, hasil uji signifikan beban kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki koefisien jalur -0,616 yang berarti terdapat pengaruh negatif. Nilai *t-statistics* sebesar 6,894 (>1,96) dengan tingkat signifikansi 0,000 (*p-values* < 0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima, yang menyatakan bahwa beban kerja (X) berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai (Y). Artinya semakin tinggi beban kerja, maka akan menurunkan kinerja pegawai pada pegawai PKU Muhammadiyah Nanggulan.

Diterimanya hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini, menunjukkan apabila beban kerja pegawai PKU Muhammadiyah Nanggulan tinggi, maka kinerja pegawai akan menurun. Hal ini dapat dilihat dari masih terdapat kekurangan tenaga pada beberapa unit, sehingga pegawai harus menerima tanggung jawab ganda. Pemberian tugas di luar tanggung jawab utama membuat pegawai merasa terbebani dan mengalami kelelahan, baik secara fisik maupun mental. Akibatnya, konsentrasi kerja menurun, penyelesaian tugas menjadi lebih lambat, dan kualitas pelayanan yang diberikan tidak maksimal. Hal ini membuktikan bahwa tingginya beban kerja berdampak langsung pada penurunan kinerja pegawai, karena energi dan fokus yang dimiliki tidak sebanding dengan banyaknya tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Koesomowidjojo (2021:22), yang menyatakan bahwa beban kerja yang berlebihan dikhawatirkan membuat seseorang karyawan memiliki kinerja yang rendah. Serta pendapat lain juga dikemukakan oleh Mulatta *et al* (2024: 974) berpendapat apabila perusahaan penting untuk memperhatikan pembagian kerja karyawan, karena pembagian tugas yang tinggi akan menimbulkan tingginya beban kerja dan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Utari *et al* (2024), Putri *et al* (2023), dan Indrayana *et al* (2024), yang menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

2. H₂: Pengaruh Beban Kerja terhadap *Work-life balance*

Tabel 2

Hasil Uji Signifikansi Pengaruh Langsung 2

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P Values
(X)->(M)	-0.333	-0.330	0.129	2.586	0.010

Sumber: data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel 2, hasil uji signifikansi beban kerja (X) terhadap *work-life balance* (M) memiliki nilai koefisien jalur -0,333 yang berarti terdapat pengaruh negatif. Nilai *t-statistics* sebesar 2,586 (>1,96) dengan tingkat signifikansi 0,010 (*p-values* < 0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima, yang

menyatakan bahwa beban kerja (X) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *work-life balance* (M). Artinya semakin tingginya beban kerja, maka menurunkan *work-life balance* pegawai PKU Muhammadiyah Nanggulan.

Diterimanya hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi pada pegawai PKU Muhammadiyah Nanggulan, maka akan berdampak pada *work-life balance*. Hal ini dapat dilihat dari semakin tinggi beban kerja yang dirasakan, maka semakin sulit pegawai untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi maupun keluarga. Beban kerja yang berlebihan membuat pegawai harus meluangkan lebih banyak waktu di tempat kerja, bahkan sering lembur, sehingga waktu untuk beristirahat dan berkumpul dengan keluarga menjadi berkurang. Kondisi tersebut menimbulkan kelelahan fisik, tekanan psikologis, serta menyebabkan terganggunya *work-life balance* pegawai. Dengan demikian, tingginya beban kerja terbukti menghambat tercapainya keseimbangan hidup pegawai baik di dalam maupun di luar pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Wakhudin *et al*, (2020:98) yang menyatakan beban kerja yang diterima terlalu tinggi dan waktu penyelesaian tugas semakin terbatas akan menyebabkan menurunnya keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Setiap karyawan akan dipengaruhi oleh beban kerjanya, semakin tinggi beban kerja seseorang maka di akan sulit dalam menyelesaikan pekerjaan, melakukan istirahat dan menyeimbangkan waktu antara kerja dan keluarga (Sari *et al*, 2023:36).

Hasil penelitian ini juga menguatkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ramadhan *et al* (2024) dan Utari *et al* (2024), menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap *work life balance*.

3. H₃: pengaruh *Work-life balance* terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 3

Hasil Uji Signifikansi Pengaruh Langsung 3

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standar Deviasi (STDEV)</i>	<i>T statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
(M)->(Y)	0.463	0.473	0.071	6.526	0.000

Sumber: data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel 3, hasil uji signifikansi *work-life balance* (M) terhadap kinerja pegawai (Y) memiliki nilai koefisien jalur 0,463 yang berarti terdapat pengaruh

positif. Nilai *t-statistics* sebesar 6,526 ($>1,96$) dengan tingkat signifikansi 0,000 ($p\text{-values}<0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga (H_3) diterima, yang menyatakan bahwa *work-life balance* (M) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Artinya semakin tinggi *work-life balance* pegawai PKU Muhammadiyah Nanggulan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Diterimanya hipotesis ketiga (H_3) dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa *work-life balance* pegawai PKU Muhammadiyah Nanggulan belum tercapai dengan baik. Hal ini terlihat dari masih adanya pegawai yang kesulitan dalam membagi waktu secara seimbang antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi, seperti waktu untuk beristirahat, berkumpul bersama keluarga, maupun menjalani aktivitas di luar pekerjaan. Penting untuk pegawai meningkatkan kesadaran agar mampu mengelola waktu dan tanggung jawab dengan baik untuk mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Jika kondisi tersebut tidak segera ditangani, maka ketidakseimbangan *work-life balance* yang dialami pegawai dapat semakin memburuk, dan pada akhirnya berdampak negatif terhadap kinerja pegawai PKU Muhammadiyah Nanggulan. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Hudson, (2005:3) yang menyatakan bahwa bukan hanya meningkatkan kepuasan karyawan, tetapi dalam *work-life balance* dapat juga meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi atau perusahaan. Menurut Kalliath & Brough (2008:323), kegagalan mencapai keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan menyebabkan menurunnya tingkat kesehatan dan kinerja baik secara individu, keluarga, maupun organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Nadapdap & Harahap (2023), Utari *et al* (2024), dan Marsyanda *et al* (2024), menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4. H_4 : Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui *Work-life balance*

Tabel 4

Hasil Uji Signifikansi Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P Values
(X)->(M) ->(Y)	-0.154	-0.155	0.065	2.361	0.000

Sumber: data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4, diketahui hasil uji signifikansi beban kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) secara tidak langsung melalui *work-life balance* (M) dinyatakan negatif dan signifikan karena menghasilkan arah koefisien sebesar -0,154 (arah negatif) dan nilai *t-statistics* sebesar 2,361 ($>1,96$) dengan tingkat signifikansi 0,000 ($p\text{-values} < 0,05$). Dan berdasarkan tabel 1, beban kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) secara langsung dinyatakan negatif dan signifikan dimana arah koefisien yang dihasilkan sebesar -0,616 (arah negatif) dan nilai *t-statistics* sebesar 6,894 ($>1,96$) dengan tingkat signifikansi 0,000 ($p\text{ values} < 0,05$). Sehingga dapat dikatakan bahwa *work-life balance* memiliki peran sebagai mediasi komplementer (hubungan langsung dan tidak langsung semuanya signifikan dan punya koefisien arah yang sama) pada hubungan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis keempat (H4) diterima, yang menyatakan beban kerja (X) berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai (Y) melalui *work-life balance* (M).

Diterimanya hipotesis keempat (H4) menunjukkan bahwa *work-life balance* memediasi beban kerja terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut berarti beban kerja yang tinggi tidak hanya berdampak langsung terhadap penurunan kinerja pegawai, tetapi juga secara tidak langsung berdampak pada keseimbangan *work-life balance*. Pegawai yang menerima beban kerja berlebihan, seperti harus menyelesaikan banyak tugas dalam waktu terbatas dan menerima tanggung jawab tambahan di luar *jobdesc* akan mengalami keterbatasan waktu untuk beristirahat, berkumpul bersama keluarga, dan menjalani kehidupan pribadi. Maka, semakin tinggi beban kerja dan tidak diimbangi dengan *work-life balance* yang baik akan berdampak pada menurunnya kinerja pegawai PKU Muhammadiyah Nanggulan.

Penelitian yang dilakukan oleh Putri *et al* (2023), menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui *work-life balance*. Diterimanya hipotesis (H4) pada penelitian ini sesuai atau menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh dan Utari *et al* (2024) yang menunjukkan hasil bahwa beban kerja secara positif dan signifikan berpengaruh pada kinerja karyawan melalui *work-life balance* sebagai *variable intervening*.

G. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan *work-life balance* sebagai variabel *intervening* pada pegawai PKU Muhammadiyah Nanggulan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PKU Muhammadiyah Nanggulan.
2. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *work-life balance* pegawai PKU Muhammadiyah Nanggulan.
3. *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PKU Muhammadiyah Nanggulan.
4. *Work-life balance* memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai PKU Muhammadiyah Nanggulan.

H. DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia teori, konsep dan indikator. Pekanbaru: Zanaf Publishing.
- Edison., et al. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- George, Jennifer and Jones, Gareth. (2012). Understanding and Managing Organizational Behavior. Person Education, Inc, New Jersey.
- Ghozali, I. & Hengky, L. (2015). Partial Least Squares Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Kasmir. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kemenkes RI. (2023). Undang-undang Republik Indonesia No. 17 tentang kesehatan. Jakarta: Kemenkes RI.
- Khasyanah, A.N., Sari, D.P., & Listyorini, P.I. (2024). Hubungan Antara Beban Kerja dengan Kinerja Petugas Bagian Pelayanan Penunjang Medis di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sukoharjo. *Journal of Educational Innovation and Public Health*.
- Koesmowidjojo, S. R. M. (2021). Analisis Beban Kerja. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Mahawati, et al. (2021). Analisis Beban Kerja dan Produktifitas Kerja. Semarang: Yayasan Kita Menulis.
- Nadapdap, B. F., & Harahap, K. (2023). Pengaruh *Work-life balance* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Grand Inna Medan). *Transekonomis: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan*, <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v3i5.5233>(5).
- Patimah, P., Bakhri, S., & Faozi, M. M. (2024). *Work-life balance* dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di (KPKNL) Cirebon. *Jurnal EMA*, 9(1), 97-106.
- Putri, E.A.A., & Primadineska, R.W. (2023). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja dengan *Work-life balance* sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Pegawai DPRD Kab. Ngawi). *Cakrawangsa Bisnis: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 4(1).

- Ramadhan, H.N., Irfana, T.B., supriyanto, S., Thamrin, D., & Siahaan, M. (2024). Pengaruh Kesehatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Work Life Balance. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis*.
- Salendra, T., Suciningtias, M., Tandy, F., & Bernarto, I. (2024). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Infrastruktur Teknologi Informasi, dan Ketersediaan Tenaga Medis Terhadap Kepuasan Pasien di Rumah Sakit Swasta. *Jurnal Sehat Indonesia (JUSINDO)*.
- Saputra, A.F., & Erni, M. (2025). Work Life Balance Di Dunia Kerja. Sumatra Barat: Pace Padang.
- Sari, A. R., & Sahrah, A. (2023). Keterikatan kerja dan beban kerja dengan work life balance. *Jurnal Psikologi*, 19(1), 32-39.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta.
- Utari, A. P. V. & Perdhana, M.S. (2024). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan *Work-life balance* sebagai *Intervening*. *Diponegoro Journal of Management*, 13(3), 1-9.
- Wardhana et al. (2023). Ergonomi dan Lingkungan Kerja. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Wirawan, Raka, Putra, Edy. (2022). Pengaruh Beban Kerja terhadap Stress Kerja melalui *Work-life balance*. *Sibatik Journal*, 1(10), 2169-2179.