



Pengaruh Beban Kerja, Budaya Organisasi dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang

Beti Lita Kusuma^{1*}, Heri Usodo²

¹⁻²Progam Studi Manajemen, Institut Teknologi dan Bisnis, Institut Teknologi dan Bisnis Semarang, Indonesia

Email: betilita.kusuma@gmail.com¹, heriusodo@gmail.com²

*Penulis Korespondensi: betilita.kusuma@gmail.com

Abstract. *The primary objective of this scientific inquiry was to comprehensively examine how workload, organizational culture, and work-life balance influence individual employee performance within the specific context of the Semarang City Personnel, Education, and Training Agency (BKPP). Adopting a rigorous quantitative methodology, the study conducted a detailed survey involving a total of 62 employees. A saturated sampling approach was intentionally employed to ensure that the entire population was represented in the final data set. Data analysis was meticulously performed using multiple linear regression techniques to evaluate the statistical connections between the three independent factors and professional performance outcomes. The final findings reveal that workload, organizational culture, and work-life balance significantly and positively impact employee performance on both individual and collective levels. With a calculated R-squared value of 0.367, these specific variables account for approximately 36.7% of the observed performance variance among the staff. Consequently, these results imply that management should prioritize ensuring a balanced task distribution, fostering a supportive and collaborative workplace culture, and providing the necessary flexibility for personal-professional balance to enhance overall organizational productivity.*

Keywords: *Employee Performance; Organizational Culture; Productivity; Work-Life Balance; Workload.*

Abstrak. Studi ilmiah ini dilaksanakan dengan tujuan utama untuk mengevaluasi secara mendalam dampak dari beban kerja, budaya organisasi, serta keseimbangan kehidupan kerja terhadap performa karyawan di lingkungan Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan (BKPP) Kota Semarang. Dengan menerapkan desain penelitian kuantitatif dan teknik survei lapangan, data dikumpulkan secara sistematis dari seluruh populasi yang terdiri dari 62 pegawai melalui metode sampling jenuh untuk mendapatkan representasi yang akurat. Analisis data dilakukan dengan menggunakan model regresi linier berganda guna membedah korelasi statistik antara faktor-faktor independen tersebut dengan variabel terikat kinerja. Hasil investigasi secara empiris mengonfirmasi bahwa baik secara mandiri maupun bersama-sama, beban kerja, nilai-nilai organisasi, dan keseimbangan personal berkontribusi secara positif serta bermakna terhadap produktivitas kerja pegawai. Model penelitian ini menghasilkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,367, yang mengindikasikan bahwa 36,7% fluktuasi kinerja dapat diatribusikan secara langsung pada ketiga variabel yang diteliti. Secara praktis, manajemen BKPP disarankan untuk terus mengelola distribusi tugas secara adil dan proporsional, memupuk atmosfer kerja yang sinergis, serta memfasilitasi kebutuhan personal pegawai guna mempertahankan standar kinerja yang optimal dalam jangka panjang.

Kata Kunci: Beban Kerja; Budaya Organisasi; Keseimbangan Kerja-Hidup; Kinerja Karyawan; Produktivitas.

1. LATAR BELAKANG

Kontribusi kemampuan pegawai menjadi pemegang peran kunci dalam instansi pemerintahan dikarenakan kinerja pegawai menjadi tolok ukur keberhasilan pelayanan kepada masyarakat. Efektivitas dan efisiensi organisasi publik sangat bergantung pada kemampuan pegawai dalam menjalankan tanggung jawabnya. Dalam konteks manajemen modern, kinerja pegawai bisa diartikan sebagai pencapaian kerja nyata, baik secara kualitas maupun kuantitas, yang diraih oleh individu dalam melakukan fungsinya sesuai dengan standar dan sasaran yang telah ditetapkan oleh lembaga (Mangkunegara, 2017:67 dalam Kumaira et al., 2024:16).

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kota Semarang, sebagai instansi pengelola manajemen ASN, menuntut standar kinerja yang tinggi untuk mencapai target organisasi. Untuk mencapai tingkat kinerja yang optimal, organisasi dituntut mampu mengelola dinamika internal yang memengaruhi perilaku kerja pegawainya secara berkelanjutan. Faktor-faktor seperti distribusi tugas yang tertuang dalam beban kerja, sistem nilai yang dianut dalam budaya organisasi, serta keseimbangan antara kepentingan kerja dan kepentingan nonpekerjaan (*Work Life Balance*) menjadi determinan penting yang menentukan produktivitas individu. Tanpa pengelolaan yang integratif terhadap ketiga aspek tersebut, instansi pemerintah akan kesulitan dalam menjaga stabilitas pelayanan dan mencapai tujuan strategis organisasi yang telah direncanakan.

Dalam literatur penelitian relevan, topik mengenai beban kerja telah banyak dikaji dengan hasil yang menunjukkan pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. Studi terdahulu milik (Wandari et al., 2022:100) mengungkapkan bahwa beban kerja yang berlebihan dan kurangnya tata kelola yang optimal cenderung memberikan dampak negatif terhadap kinerja karena memicu stres kerja dan kelelahan fisik. Hal ini menegaskan bahwa tekanan pekerjaan yang melampaui kapasitas mental dan fisik pegawai dapat menjadi penghambat bagi tercapainya target-target organisasi. Penelitian yang dilakukan di Kawasan Perkebunan Kecamatan Serdang (Lubis et al., 2024:48) membuktikan bahwa budaya organisasi yang menjunjung tinggi profesionalisme serta hubungan interpersonal yang harmonis mampu meningkatkan komitmen dan produktivitas pegawai secara signifikan. Begitu pula dengan temuan penelitian yang dilakukan di Dinas Kesehatan Kabupaten Kulon Progo (Nurshoimah et al., 2023:38) yang menekankan bahwa fleksibilitas dan keseimbangan hidup pribadi membantu pegawai tetap fokus dan bahagia dalam bekerja, yang pada akhirnya bermuara pada peningkatan kualitas hasil kerja.

Fenomena yang mendasari urgensi penelitian ini adalah adanya fluktuasi beban kerja yang sangat drastis di lingkungan BKPP Kota Semarang. Pada periode pelaksanaan program strategis atau kegiatan besar, pegawai dihadapkan pada intensitas pekerjaan yang sangat tinggi hingga melampaui jam kerja normal, namun di periode lain, suasana kerja cenderung sangat santai dengan tekanan yang rendah. Kondisi fluktuatif ini menciptakan ketidakpastian dalam ritme kerja yang berpotensi memengaruhi konsistensi kinerja pegawai jika tidak didukung oleh budaya kerja yang kuat dan manajemen waktu yang seimbang. BKPP Kota Semarang, sebagai instansi pengelola manajemen ASN, menuntut standar kinerja yang tinggi untuk mencapai target organisasi. Selain itu, budaya organisasi di BKPP Kota Semarang telah menunjukkan karakteristik positif seperti sikap saling menghormati dan hubungan harmonis antara atasan

dan bawahan, namun tetap perlu diperkuat agar memberikan kontribusi maksimal. Tantangan lain muncul dari aspek *Work Life Balance* akibat tingginya tuntutan pelayanan publik yang berpotensi mengurangi kepuasan kerja jika tidak dikelola dengan baik. Berdasarkan uraian tersebut, terdapat gap empiris yang menyatakan dalam penelitian ini juga menyoroti bahwa meskipun budaya organisasi di BKPP Kota Semarang telah menunjukkan karakteristik yang humanis dan harmonis, penerapannya masih memerlukan penguatan agar memberikan kontribusi maksimal terhadap kinerja. Tantangan dalam menjaga *Work Life Balance* juga menjadi isu krusial mengingat tuntutan pelayanan publik yang relatif kaku dan kompleksitas administrasi pemerintahan sering kali berbenturan dengan kebutuhan pribadi pegawai. Oleh karena itu, kebaruan penelitian ini terletak pada upaya mengintegrasikan ketiga variabel tersebut untuk melihat bagaimana sinergi antara manajemen tugas, penguatan nilai organisasi, dan kesejahteraan personal dapat mengoptimalkan kinerja di lingkungan birokrasi daerah.

Berdasarkan uraian tersebut, terdapat gap empiris yang menyatakan pada riset ini juga menyoroti bahwa meskipun budaya organisasi di BKPP Kota Semarang telah menunjukkan karakteristik yang humanis dan harmonis, penerapannya masih memerlukan penguatan agar memberikan kontribusi maksimal terhadap kinerja. Rintangan untuk memelihara *Work Life Balance* juga menjadi masalah krusial mengingat tuntutan pelayanan publik yang relatif kaku dan kompleksitas administrasi pemerintahan sering kali berbenturan dengan kebutuhan pribadi pegawai. Oleh sebab itu, unsur kebaruan studi ini tercermin pada upaya mengkaji ketiga variabel tersebut untuk melihat bagaimana sinergi antara manajemen tugas, penguatan nilai organisasi, dan kesejahteraan personal dapat mengoptimalkan kinerja di lingkungan birokrasi daerah.

Tujuan utama dari penelitian ini difokuskan pada analisis mendalam dalam mengetahui sejauh mana kontribusi variabel bebas terhadap produktivitas pegawai di instansi tersebut. Secara spesifik, studi ini bermaksud untuk menganalisis dan membuktikan keterkaitan antara beban kerja, budaya organisasi, dan *Work Life Balance* dalam memengaruhi kinerja pegawai di BKPP Kota Semarang secara parsial. Dengan pemahaman parsial ini, instansi dapat menentukan prioritas intervensi manajemen yang paling mendesak untuk dilakukan pada setiap aspek tersebut.

Selain tujuan parsial, penelitian ini juga bertujuan untuk mengevaluasi dampak yang dihasilkan apabila tiga variabel tersebut diintegrasikan secara bersama-sama. Hal ini dimaksudkan guna mengkaji pengaruh beban kerja, budaya organisasi, dan *Work Life Balance* terhadap kinerja pegawai BKPP Kota Semarang secara simultan. Berdasarkan studi yang diperoleh diharapkan mampu berkontribusi sebagai dasar teoritis untuk memperkaya

pengembangan ilmu manajemen SDM, serta memberikan rekomendasi bagi pimpinan BKPP Kota Semarang dalam menyusun ketentuan yang mendukung optimalisasi kerja pegawai melalui pendekatan yang lebih komprehensif.

2. KAJIAN TEORITIS

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah kuantitas maupun kualitas dari suatu hasil pekerjaan atau layanan yang diberikan oleh individu dalam melaksanakan pekerjaannya (Luthans, 2005:165 dalam Paparang et al., 2021:119). Secara konseptual, kinerja dipahami sebagai *output* nyata dari pelaksanaan fungsi-fungsi pekerjaan berdasarkan perbandingan terhadap standar, target, maupun kriteria yang telah disepakati sebelumnya selama jangka waktu tertentu. (Robbins, 2013:98 dalam Meiladinov & Handayani, 2024:172-174). Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kontribusi aktif para anggotanya, di mana kinerja individu menjadi fondasi utama bagi tercapainya kinerja instansi secara menyeluruh.

Menurut (Mangkunegara, 2017:67 dalam Herdiana & Ramadhika, 2025:739) terdapat lima dimensi pengukuran kinerja pegawai, yaitu:

- a. Kuantitas kerja,
- b. Kualitas kerja,
- c. Tanggungjawab,
- d. Kerja sama,
- e. Inisiatif.

Robbins (Robbins, 2006:260 dalam Buulolo et al., 2021:196-197) menyatakan terdapat sembilan indikator pengukuran kinerja pegawai, sebagai berikut: (1) Ketelitian, (2) Hasil Kerja, (3) Ketepatan waktu, (4) Kecepatan, (5) Target kerja, (6) Jalinan kerjasama, (7) Kekompakan, (8) Kemauan, (9) Kemandirian.

Menurut Miner dalam Sutrisno (2011:170), kinerja dipahami sebagai sejauh mana individu diharapkan dapat menjalankan fungsi dan menunjukkan perilaku yang selaras dengan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Harapan mengenai perilaku tersebut merepresentasikan peran yang harus dijalankan pada sebuah lembaga. Baik Lembaga pemerintah ataupun publik, pencapaian tujuan tidak terlepas dari adanya sasaran yang diwujudkan melalui struktur organisasi yang digerakkan oleh sekelompok individu sebagai aktor utama.

Beban Kerja

Menurut Hancock dan Meshkati (1988:139-140) dalam bukunya yang berjudul *Human Mental Workload*, beban kerja dapat dilihat sebagai konstruksi multidimensi yang mencerminkan interaksi antara tuntutan tugas, karakteristik pemrosesan individu, dan konteks tugas itu sendiri. Dengan demikian, definisi beban kerja yang digunakan bersifat berpusat pada manusia (human-centered), bukan berpusat pada tugas (task-centered). Pengalaman subjektif operator terhadap beban kerja merangkum pengaruh berbagai faktor, tidak hanya tuntutan objektif yang ditimbulkan oleh tugas. Hart & Staveland (1988:139-183) berpendapat bahwa beban kerja mencakup berbagai tuntutan yang dialami karyawan, seperti target yang harus dicapai, durasi tugas, dan sistem kerja yang diikuti. Untuk mengukur hal ini, mereka memperkenalkan NASA-TLX (Task Load Index), sebuah instrumen yang menilai 6 dimensi utama: beban mental, beban fisik, tekanan waktu, kinerja, usaha, dan frustrasi (Hart & Staveland, 1988:139-183 dalam Sulistiyo & Vitasari, 2024:47).

(Koesomowidjojo, 2017:33-36 dalam Muzaki et al., 2024:3) berpendapat terdapat tiga dimensi dalam beban kerja, yaitu: (1) Kondisi pekerjaan, yaitu sejauh mana pegawai memahami pekerjaan dan prosedur kerja yang ada. (2) Pemakaian waktu kerja, yaitu bagaimana penggunaan durasi kerja sesuai standar atau SOP yang ada. (3) Target yang harus dicapai, yaitu sasaran kerja yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu.

Budaya Organisasi

P. Robbins berpendapat dalam bukunya *Organizational Behavior* edisi ke-17, “*Organizational culture refers to a system of shared meaning held by members that distinguishes the organization from other organizations*” (P. Robbins & A. Judge, 2013:512:514), pendapat tersebut menegaskan bahwa budaya organisasi berpijak pada skema pemaknaan bersama yang disepakati oleh setiap individu dalam kelompok. Keberagaman nilai-nilai esensial ini berfungsi sebagai instrumen pembeda yang mengukuhkan posisi kekhasan suatu organisasi di tengah lingkungan institusional yang heterogen. Budaya organisasi lebih menekankan pada cara karyawan memahami dan menggambarkan ciri khas budaya organisasi, bukan pada apakah mereka memiliki ketertarikan atau preferensi terhadap ciri khas tersebut, hal ini berarti budaya organisasi bersifat deskriptif. Edgar H. Schein (1992) juga berpendapat dalam bukunya yang berjudul *Organizational Culture and Leadership*, menguraikan bahwa budaya organisasi sebagai struktur utama yang tercipta dan terbentuk dari hasil pembelajaran kelompok dalam menyelesaikan permasalahan yang berkaitan dengan penyesuaian terhadap lingkungan eksternal dan penyatuan internal organisasi, yang selanjutnya dikembangkan serta diterapkan oleh para anggotanya. (Wahyutomo et al., 2024:522). Setelah pola ini terbukti

efektif dan valid, ia menjadi metode yang diturunkan kepada anggota baru untuk menjadi cara mereka dalam memandang, berpikir, dan merasakan terkait situasi yang mereka hadapi.

Sesuai dengan pendapat Robbins & Judge (2013:512-513), budaya organisasi memiliki tujuh dimensi, yaitu: (1) *Innovation and risk taking*, adalah dalam melaksanakan pekerjaan, sejauh mana pekerja diberikan dorongan untuk berani mengambil risiko dan menunjukkan sikap inovatif 2. *Attention to detail*, adalah sejauh mana karyawan diharapkan menunjukkan ketelitian, kemampuan analisis, dan perhatian terhadap hal-hal yang bersifat rinci. 3. *Outcome orientation*, merupakan orientasi manajemen terhadap pencapaian hasil akhir menunjukkan sejauh mana perhatian diberikan pada hasil kerja individu yang dicapai dibandingkan dengan proses atau cara yang ditempuh untuk mencapainya. 4. *People orientation*, adalah pertimbangan manajemen dalam mengambil keputusan mencakup sejauh mana pengaruh hasil keputusan tersebut terhadap individu-individu yang berada dalam organisasi. 5. *Team orientation*, adalah tingkat keteraturan organisasi dalam menyusun dan mengelola aktivitas pekerjaan berdasarkan kerja tim dibandingkan dengan kerja individu. 6. *Aggressiveness*, bagaimana anggota organisasi mengadopsi sikap kompetitif yang tajam dalam bekerja dibandingkan dengan kecenderungan bersikap tenang atau terlalu mudah menyelaraskan diri dengan situasi di sekitarnya. 7. *Stability*, adalah sejauh mana aktivitas organisasi menenangkan pada upaya mempertahankan kondisi yang ada dibandingkan dengan upaya untuk pertumbuhan atau perubahan.

Work Life Balance

Menurut Kirchmeyer (2000:79-94) dalam buku *Trends in Organizational Behaviour: Time in Organizational Behaviour*, *Work Life Balance* dapat dipahami sebagai kemampuan individu dalam menciptakan kondisi kehidupan yang harmonis melalui pengelolaan sumber daya pribadi berupa waktu, energi, dan komitmen sehingga kebutuhan dalam berbagai aspek kehidupan dapat terpenuhi secara seimbang. Kiran & Batool (2022: 200-201) menyatakan bahwa perkembangan dunia kerja modern dan kemajuan teknologi menyebabkan batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi semakin kabur, sehingga konsep *Work Life Balance* berkembang dari sekadar menghindari konflik (*work life conflict*) menuju konsep yang lebih luas, yaitu keseimbangan kehidupan kerja dan non kerja (*work life integration*). Dengan demikian, *Work Life Balance* bisa diartikan terciptanya hubungan yang selaras antara aktivitas pekerjaan dan kehidupan pribadi yang menunjukkan sejauh mana individu mampu mengelola kedua tuntutan tersebut secara efektif agar tercapai kepuasan, kesejahteraan, serta keberfungsian peran yang optimal pada kedua domain tersebut (Kiran & Batool, 2022:199:201).

Menurut Fisher and Bulger (Fisher et al., 2009: 444 dalam Wijaya et al., 2026:151-173) menyatakan *Work Life Balance* memiliki 4 (empat) dimensi, yaitu:

- a. *Work Interference With Personal Life* (WIPL),
- b. *Personal Life With Work* (PLIW),
- c. *Personal Life Enhancement Of Work* (PLEW),
- d. *Work Enhancement Of Personal Life* (WEPL).

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu, diajukan hipotesis bahwa beban kerja ($H1$), budaya organisasi ($H2$), dan *Work Life Balance* ($H3$) memberikan pengaruh positif serta signifikan terhadap variabel terikat. Secara simultan ($H4$), ketiga variabel tersebut juga diprediksi berpengaruh secara bersama-sama terhadap optimalisasi kinerja pegawai di BKPP Kota Semarang.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan metodologi penelitian kuantitatif yang menurut Sugiyono (2024:16), adalah pendekatan yang menggunakan dasar pengukuran objektif pada paradigma positivisme, yang diterapkan untuk meneliti sampel maupun populasi tertentu melalui teknik pengambilan sampel yang diinginkan. Mekanisme pengumpulan jawaban/data responden diperoleh menggunakan instrumen kuesioner, Jaya (2020:20) berpendapat bahwa kuesioner dikategorikan sebagai strategi perolehan informasi primer dengan cara menyalurkan set pertanyaan dalam format tekstual kepada subjek penelitian. Subjek penelitian adalah 62 pegawai di BKPP Kota Semarang.

Sampel diambil dengan menggunakan teknik *Sampling Jenuh*, di mana *Sampling Jenuh* menurut pendapat Sugiyono (2019: 85) adalah strategi pemilihan sampel yang bertumpu pada pelibatan keseluruhan individu dalam populasi sebagai responden, dimana penulis akan mengambil sampel dari seluruh populasi yang ada (Sugiyono, 2019:85 dalam Choiri, 2025:249). Instrumen yang dipakai dalam studi ini adalah Skala Likert 1-5. Analisis pada studi ini menggunakan uji asumsi klasik (normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas) dan analisis regresi linier berganda melalui perangkat lunak SPSS. Menurut Ghozali (2018:95-100) bahwa analisis regresi linier berganda berfungsi sebagai perangkat analisis untuk mengidentifikasi korelasi kausalitas antara beberapa variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Model persamaan yang dijadikan acuan menurut Ghozali (Ghozali, 2018:95-100) adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e \dots \dots \dots (i)$$

Kemudian data diuji dalam uji hipotesis melalui Uji t (parsial), Uji F (simultan), dan analisis koefisien determinasi (R^2). Uji t (parsial) menurut Ghozali (Ghozali, 2021:98-102) uji statistik t difungsikan untuk menunjukkan besaran kontribusi masing-masing variabel beban kerja, budaya organisasi, dan *Work Life Balance* secara signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) secara parsial dengan syarat angka sign. $< 0,05$ dan angka t hitung $> t$ tabel.

$$t_{\text{tabel}} = t(\alpha/2; n - k - 1) \dots \dots \dots (ii)$$

Uji F dipakai untuk melihat apakah semua variabel bebas punya pengaruh gabungan terhadap hasil kerja pegawai dengan syarat agar pengaruh tersebut dianggap nyata adalah nilai sign. $< 0,05$ dan perolehan F hitung $> F$ tabel, sedangkan uji koefisien determinasi (R^2) merupakan kemampuan suatu model dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Y), di mana skor tersebut biasanya berkisar dari nilai minimal 0 (nol) hingga maksimal 1 (satu).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

62 responden digunakan pada studi ini merupakan semua pegawai pada BKPP Kota Semarang. Sesuai dengan data yang dikumpulkan, karakteristik responden dapat diidentifikasi sebagai berikut:

Tabel 1. Distribusi Usia Pegawai.

Umur	Total Pegawai
21- 30 tahun	15 pegawai
31- 40 tahun	21 pegawai
41- 50 tahun	15 pegawai
51 – 60 tahun	11 pegawai
Total	62 pegawai

Sumber: <https://bkpp.semarangkota.go.id/>.

Berdasarkan tabel diatas dapat dikatakan bahwa pegawai di BKPP Kota Semarang didominasi pada usia produktif sehingga memiliki semangat kerja yang baik, mudah beradaptasi di lingkungan kerja, dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan optimal.

Tabel 2. Distribusi Tingkat Pendidikan Pegawai

Jenjang Pendidikan	Jumlah Pegawai
SMA	2 pegawai
D-I dan D-II	0 pegawai
D-III	13 pegawai
D-IV/S1	36 pegawai
S2	11 pegawai
S3	0 pegawai
Total	62 pegawai

Sumber: <https://bkpp.semarangkota.go.id/>.

Berdasarkan tabel Distrubusi Tingkat Pendidikan Pegawai, dapat diketahui bahwa kondisi di BKPP Kota Semarang mencerminkan bahwa sumber daya manusia pada BKPP Kota

Semarang memiliki kualitas yang cukup baik sehingga mampu menunjang keberhasilan pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi.

Hasil Penelitian

Uji Normalitas

Langkah awal dalam rangkaian pengujian asumsi klasik dimulai dengan melakukan pemeriksaan normalitas pada data, data residual dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai Monte Carlo Sig. (2-tailed) > 0,05, perhitungan uji normalitas dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.Perhitungan Uji Normalitas.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			62
Test Statistic			.098
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.141
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.132
		Upper Bound	.150

Sumber: IBM SPSS Statistics 27, Data Sekunder Diolah 2026.

Sesuai dengan hasil perhitungan uji diatas, dapat diketahui bahwa data berdistribusi normal dikarenakan nilainya > 0,05 yaitu .141, atas dasar itu, peneliti dapat melangkah ke prosedur analisis data berikutnya.

Uji Multikolinearitas

Sesuai dengan pendapat Ghazali (2017:71), untuk menjamin kualitas hasil riset, dilakukan uji multikolinearitas guna mengecek apakah ada variabel bebas yang saling berhubungan terlalu dekat. Sebuah model hitungan dianggap layak jika tidak ditemukan keterkaitan antar faktor tersebut, dengan standar angka VIF di bawah 10 dan angka Tolerance di atas 0,1. Hasil uji multikolineritas pada penelitian ini dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Perhitungan Uji Multikolinearitas.

			Collinearity Statistics	
Model	t	Sig.	Tolerance	VIF
1				
(Constant)	403	.688		
Beban Kerja	1.816	.075	.867	1.154
Budaya Organisasi	2.828	.006	.798	1.254
Work Life Balance	2.261	.028	.792	1.262

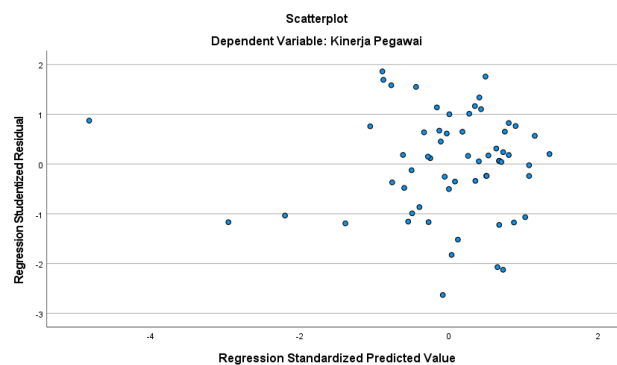
Sumber: IBM SPSS Statistics 27, Data Sekunder Diolah 2026.

Uji multikolinearitas diatas menghasilkan nilai untuk variabel Beban Kerja (X1) dengan nilai Tolerance sebesar 0,867 dan nilai VIF sebesar 1,154. Variabel Budaya Organisasi (X2) 0,798 untuk nilai Tolerance dan nilai VIF sebesar 1,254. Selanjutnya, variabel Work Life Balance (X3) didapatkan hasil 0,792 untuk nilai Tolerance dan 1,262 untuk nilai VIF. Dapat ditarik kesimpulan bahwa secara menyeluruh variabel bebas memiliki nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10. Hasil ini membuktikan bahwa setiap variabel

bebas dalam hitungan regresi ini berdiri sendiri tanpa adanya hubungan yang terlalu kuat satu sama lain, sehingga tidak ditemukan masalah multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Sesuai dengan pendapat Iman Ghazali (2017:85), ia menjelaskan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menilai kesamaan penyebaran nilai residual antar pengamatan dalam model regresi. Model dinyatakan layak dan tidak mengalami gejala heteroskedastisitas apabila titik-titik data terdistribusi secara luas tanpa mengikuti susunan atau pola tertentu pada gambar *scatterplot*. Oleh karena itu, model regresi dikatakan memenuhi asumsi yang baik apabila tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas atau memiliki varians residual yang relatif konstan. Berikut adalah hasil uji dalam penelitian ini:



Gambar 1. Perhitungan Uji Heterokedastisitas.

Sumber: IBM SPSS Statistics 27, Data Sekunder Diolah 2026.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa sebaran data residual tidak mengikuti formasi sistematis melainkan terdistribusi secara luas dan bebas, oleh sebab itu gangguan heterokedastisitas pada data tidak terjadi

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Perhitungan Analisis Regresi Linier Berganda.

Model		Unstandardized Coefficients			
		B	Std. Error	t	Sig.
1	(Constant)	2.849	7.068	.403	.688
	Beban Kerja	.266	.147	1.816	.075
	Budaya Organisasi	.347	.123	2.828	.006
	Work Life Balance	.266	.118	2.261	.028

Sumber: IBM SPSS Statistics 27, Data Sekunder Diolah 2026

Sesuai dengan tabel diatas didapatkan hasil sebagai berikut dengan model persamaan pada analisis ini, yaitu:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 2.849 + 0.266 + 0.347 + 0.266$$

- Nilai α , merupakan nilai tetap yang menunjukkan keadaan kinerja pegawai sebelum dipengaruhi variabel beban kerja (X_1), budaya organisasi (X_2), dan *Work Life Balance*

(X3). Seandainya pengaruh dari seluruh faktor bebas diabaikan, maka tingkat keberhasilan kerja pegawai akan tetap berada pada posisi semula tanpa adanya pergeseran.

- b. β_1 (nilai koefisien regresi X1) sebesar 0.266 dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja berkontribusi positif terhadap kinerja pegawai.
- c. β_2 (nilai koefisien regresi X2) sebesar 0.347 dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berkontribusi positif terhadap kinerja pegawai.
- d. β_3 (nilai koefisien regresi X3) sebesar 0.266 dapat disimpulkan bahwa variabel *Work Life Balance* berkontribusi positif terhadap kinerja pegawai.

Uji t (Parsial)

Tabel 6. Perhitungan Uji t.

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)				.
	X1	27.187	5.025		.000
	X2	17.817	5.724		.003
	X3	16.821	6.554		.013
	Beban Kerja	.505	.156	.386	.002
	Budaya Organisasi	.526	.117	.501	<.001
	<i>Work Life Balance</i>	.465	.115	.465	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: IBM SPSS Statistics 27, Data Sekunder Diolah 2026.

Dapat dilihat pada tabel diatas didapatkan hasil berikut t tabel secara parsial dengan syarat nilai sign. < 0.05 dan nilai t hitung > t tabel.

$$r \text{ tabel} = t (\alpha/2; n - k - 1)$$

$$\alpha = 5\% = t (0,05/2; 62 - 3 - 1)$$

$$= 0,025; 58$$

$$= 2,002$$

- a. Mengacu pada hasil uji t (parsial) yang tercantum dalam tabel 7 di atas, terlihat bahwa (X1) memberikan dampak nyata pada (Y) karena angka sign. 0,002 (di bawah 0,05) dan skor t-hitungnya 3,241 > 2,002. Maka Ha1 diterima, artinya (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap (Y)
- b. Mengacu pada hasil uji t (parsial) yang tercantum dalam tabel 7 di atas, terlihat bahwa (X2) memberikan dampak nyata pada (Y) karena angka sign. <.001 (di bawah 0,05) dan skor t-hitungnya 4.485 > 2.002. Maka Ha2 dapat diterima, artinya (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap (Y).

- c. Mengacu pada hasil uji t (parsial) yang tercantum dalam tabel 7 diatas, terlihat bahawa (X3) memberikan dampak nyata pada (Y) dikarenakan angka sign. $< .001$ (di bawah 0,05) dan skor t-hitungnya $4.064 > 2.002$. Maka dapat H_{a3} diterima, artinya (X3) memiliki pengaruh signifikan terhadap (Y).

Uji Simultan (Uji F)

Uji F berguna untuk mengukur apakah ketiga variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat secara bersama-sama. Dalam uji ini, ketiga variabel independen yaitu variabel beban kerja, budaya organisasi dan *Work Life Balance* diuji terhadap variabel kinerja pegawai, dengan syarat nilai sign. $< 0,05$ dan f hitung melebihi f tabel (2,76). Hasil Uji F dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Perhitungan Uji F.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	753.930	3	251.310	11.233	$< .001^b$
	Residual	1297.619	58	22.373		
	Total	2051.548	61			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), *Work Life Balance*, Beban Kerja, Budaya Organisasi

Sumber: IBM SPSS Statistics 27, Data Sekunder Diolah 2026.

Dari tabel perhitungan diatas, dapat diketahui bahwa nilai sign untuk pengaruh Beban Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2), dan *Work Life Balance* (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar < 0.05 dan f hitungnya sebesar $11,233 > 2,76$. Hasil pengujian tersebut menyatakan bahwa hipotesis H_{a4} terbukti benar. Hal ini berarti gabungan dari faktor beban kerja, budaya organisasi, serta keseimbangan hidup pribadi memberikan dampak yang berarti bagi hasil kerja pegawai.

Koefisien Determinasi (R^2)

Table 8. Perhitungan Koefisien Determinasi.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.606 ^a	.367	.335	4.72998

a. Predictors: (Constant), *Work Life Balance*, Beban Kerja, Budaya Organisasi

Sumber: IBM SPSS Statistics 27, Data Sekunder Diolah 2026.

Dapat dilihat pada tabel 8 diperoleh hasil nilai koefisien (R^2) sebesar 0,367 atau (36,7%). Koefisien determinasi sebesar 0,367 mengindikasikan bahwa variabel beban kerja, budaya organisasi, dan *Work Life Balance* mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 36,7%.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa beban kerja, budaya organisasi, dan *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial dan bersama-sama terhadap kinerja pegawai BKPP Kota Semarang. Secara kritis, hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa budaya organisasi merupakan faktor pendorong paling dominan dalam mengoptimalkan kinerja, yang mencerminkan bahwa sistem nilai dan hubungan harmonis di lingkungan kerja telah terinternalisasi dengan sangat baik. Temuan ini secara logis menjawab tujuan penelitian bahwa keseimbangan antara tuntutan tugas, penguatan norma organisasi, dan pemenuhan kesejahteraan pribadi pegawai menjadi sinergi kunci dalam mencapai target kualitas maupun kuantitas kerja di instansi pemerintah. Adanya fakta penelitian mengungkapkan bahwa ketiga variabel tersebut menyumbang pengaruh sebesar 36,7% bagi naik turunnya capaian kerja pegawai. Di luar itu, ada sekitar 63,3% faktor lain yang tidak dibahas dalam riset ini yang turut memengaruhi performa mereka, sehingga generalisasi hasil temuan ini ke instansi lain harus didasari pada pertimbangan mendalam, hal ini dikarenakan adanya kekhasan budaya organisasi yang unik di lingkungan BKPP Kota Semarang.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Budaya organisasi muncul sebagai faktor paling dominan ($t=4,485$). Hal ini disebabkan oleh internalisasi nilai etika dan hubungan harmonis di BKPP Kota Semarang yang dicirikan oleh kebiasaan "saling menyapa dan tersenyum." Komunikasi yang terbuka tanpa hambatan hierarki kaku menciptakan iklim kerja kondusif. Menariknya, beban kerja berpengaruh positif karena pegawai memandang tugas sebagai "kepercayaan dan tanggung jawab" profesional, bukan beban yang menekan, selama masih dalam kapasitas. Dukungan terhadap *Work Life Balance* melalui fleksibilitas antara pekerjaan dan urusan pribadi terbukti mengurangi stres dan meningkatkan fokus kerja pegawai.

Manajemen BKPP Kota Semarang disarankan untuk mempertahankan pembagian beban kerja yang proporsional dan terus memperkuat budaya kolaboratif. Kebijakan fleksibilitas izin keluarga perlu dipertahankan sebagai instrumen penjaga *Work Life Balance*. Pegawai diharapkan terus meningkatkan inisiatif mandiri untuk menunjang produktivitas. Sebagai ulasan untuk pengembangan ilmu pengetahuan, peneliti selanjutnya sangat diharapkan untuk mendalami faktor-faktor lain yang lebih dominan di luar model ini serta memperluas cakupan sampel pada sektor industri atau instansi yang berbeda guna memperkaya referensi dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR REFERENSI

- Buulolo, F., Dakhi, P., & F.Zalogo, E. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. 4(2), 191–202. <https://doi.org/10.57094/jim.v4i2.236>
- Choiri, M. (2025). Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Batang Hari Jambi. 10(03), 344–354. <https://doi.org/10.22437/jaku.v10i03.47696>
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26 (Ed. 10). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Herdiana, R., & Ramadhika, A. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT BPR Hayura Artalola Kabupaten Bandung. *Ekonomika45: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 13(November), 735–749. <https://doi.org/10.30640/ekonomika45.v13i1.5541>
- Jaya, I. M. L. M. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif: Teori, Penerapan, dan Riset Nyata. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia.
- Kiran, T., & Batool, N. (2022). Opening the Black Box of *Work Life Balance* Theories: a Critical Review of Literature. *Pakistan Journal of Social Research*, 04(04), 200–208. <https://doi.org/10.52567/pjsr.v4i04.803> [10.52567/pjsr.v4i04.803](https://doi.org/10.52567/pjsr.v4i04.803)
- Kirchmeyer, C. (2000). Work-life initiatives: Greed or benevolence regarding workers' time? In C. L. Cooper & D. M. Rousseau (Eds.), *Trends in organizational behavior* (Vol. 7, *Time in organizational behavior*, pp. 79–93). John Wiley & Sons.
- Kumaira, H., Andri, G., & Febriani. (2024). Pengaruh kompetensi kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja Karyawan Bank Nagari Cabang Pasar Raya Padang. *Menara Ekonomi*, X(2), 15–26. <https://doi.org/10.31869/me.v10i2.5916>
- Lubis, Z. A., Area, U. M., Lubis, Y., Area, U. M., Effendi, I., & Area, U. M. (2024). Jurnal Bisnis dan Manajemen The Influence Of Work Engagement , Organizational Culture , Workload And Work Stress On The Performance Of Implementing Employees In The Kebun Area Of Serdang District. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 11(1), 137–150. <https://doi.org/10.26905/jbm.v11i1.12748>
- Meiladinov, S., & Handayani, N.(2024). Analisis Kinerja Pegawai di Kecamatan Ciputat Timur Kota Tangerang Selatan Muhammadiyah Jakarta , Indonesia. *Presidensial: Jurnal Hukum, Administrasi Negara, Dan Kebijakan Publik*, 1(3), 170–181. <https://doi.org/10.62383/presidensial.v1i3.106>
- Muzaki, M. naufal, Kirana, C. K., & Subiyanto, E. D. (2024). Kompensasi, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Ekspedisi Anteraja Cabangg Yogyakarta). *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 6(1), 1–7. <https://doi.org/10.31539/jomb.v6i1.8382>
- Nurshoimah, T., Nurweni, H., & Hartati, R. (2023). Pengaruh *Work Life Balance*, Work Overload dan Burnout terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kulon Progo. *Cakrawangsa Bisnis: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 4(1), 27. <https://doi.org/10.35917/cb.v4i1.407>

- P. Robbins, S., & A. Judge, T. (2012). *Organizational Behavior*.
- Paparang, C. . N., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor. 2(2), 119–123.
- Sugiyono. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyo, W., & Vitasari, P. (2024). Analisis Beban Kerja Mental Operator dengan Metode NASA TLX di PT XYZ. *Jurnal Rekayasa Sistem Industri*, 13(2), 49–52. <https://doi.org/10.26593/jrsi.v13i2.7087.45-52>
- Wahyutomo, D., & Zikri, I. F. M. (2024). Budaya Organisasi Sebagai Faktor yang Berpengaruh dalam Menentukan Kinerja Karyawan dan Kualitas Layanan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Minfo Polgan*, 13(1), 520-532 [10.33395/jmp.v13i1.13708](https://doi.org/10.33395/jmp.v13i1.13708)
- Wandari, N. K. A., Anggraini, N. P. N., & Ribek, P. K. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Komunikasi, dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non PNS Pada Bagian Umum Setda Kabupaten Gianyar. *Jurnal EMAS*, 3(9), 94–106. <https://doi.org/10.30388/emas.v3i9.4264>
- Wijaya, M., Manurung, J. T. M. C. C., Rizki, A., Wahyuni, Z. M. T., & Mahdiana, Y. (2026). *Work Life Balance Psychometric: A New WLB Scale for ASN Employees*. *Journal of Islamic Psychology and Behavioral Sciences*, 4(2), 151-173 <https://doi.org/10.61994/jipbs.v4i2.1626>