

PENGARUH BEBAN KERJA, WORK LIFE BALANCE DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN KOTA KEDIRI

Dendik Irwanto¹, Brahma Wahyu Kurniawan², Erwin Syahputra³

Universitas Islam Kediri Kediri¹²³ Kediri, Indonesia

Email: dendik.irwanto@gmail.com¹, brahmawahyu@gmail.com², erwinsyahputra@uniska-kediri.ac.id³

Informasi	Abstract
Volume : 2 Nomor : 10 Bulan : Oktober Tahun : 2025 E-ISSN : 3062-9624	<i>This study aims to determine the influence of workload, work-life balance, and social support on employee performance at the Department of Transportation in Kediri City. The research employed a quantitative descriptive design using survey methods to collect primary data through questionnaires distributed to 40 respondents, selected using purposive sampling from a total population of 175 employees. Secondary data were obtained through literature reviews and institutional documentation. Data analysis was conducted using validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-tests, F-tests, and coefficient of determination (R^2) with the help of SPSS version 25. The results showed that workload had no partial effect on employee performance, indicating that high workloads do not necessarily reduce performance when employees possess good time management and adaptability skills. Work-life balance also had no significant effect, suggesting that personal-work balance has not yet become a major determinant of performance in government institutions. In contrast, social support had a positive and significant influence, meaning that emotional and instrumental support from supervisors and coworkers enhances motivation, satisfaction, and productivity. Simultaneously, workload, work-life balance, and social support jointly influence employee performance. The novelty of this research lies in integrating these three variables in the context of public-sector employees, emphasizing the importance of social support and balanced workload management in improving public service quality and human resource performance in government organizations..</i> Keywords : Workload, Work Life Balance, Social Support, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, work life balance, dan dukungan sosial terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Kediri. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan metode survei. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 40 responden yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling dari total populasi sebanyak 175 pegawai. Data sekunder diperoleh melalui studi pustaka dan dokumentasi

instansi terkait. Analisis data dilakukan dengan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi (R^2) menggunakan program SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai, yang berarti tingginya beban kerja tidak selalu menurunkan kinerja apabila pegawai memiliki kemampuan adaptasi dan manajemen waktu yang baik. Variabel work life balance juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang mengindikasikan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi belum menjadi faktor utama dalam peningkatan kinerja di instansi pemerintah. Sementara itu, variabel dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kebaruan dari penelitian ini terletak pada integrasi ketiga variabel dalam konteks sektor publik, yang menekankan pentingnya dukungan sosial dan pengelolaan beban kerja yang proporsional dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik serta kinerja sumber daya manusia di instansi pemerintahan.

Kata Kunci : Beban Kerja, Work Life Balance, Dukungan Sosial, Kinerja Pegawai

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset vital bagi organisasi, karena menjadi penggerak utama keberhasilan dan produktivitas jangka panjang. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif menjadi kunci dalam mencapai tujuan organisasi (Yusnandar 2022, 658). Dalam konteks instansi pemerintahan, khususnya Dinas Perhubungan Kota Kediri, pegawai dihadapkan pada beban kerja yang tinggi, target waktu yang ketat, serta keterbatasan sumber daya. Kondisi ini dapat menyebabkan tekanan kerja, stres, dan kelelahan fisik maupun mental yang berdampak pada penurunan kinerja pegawai (Pradana 2022, 1901).

Kinerja pegawai hanya dapat diukur apabila terdapat kriteria keberhasilan dan target yang jelas. Kinerja yang optimal memerlukan kesesuaian antara kemampuan pegawai, beban kerja, dan dukungan organisasi (Rofina et al. 2023, 130). Beban kerja yang tidak seimbang dapat menurunkan efektivitas dan produktivitas, serta menghambat pencapaian tujuan organisasi (Rofina et al. 2023, 131).

Selain faktor beban kerja, keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi atau work life balance juga berpengaruh penting terhadap performa pegawai. Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan stres, menurunkan motivasi, serta mengurangi kepuasan kerja (Saputri dan Handayani 2023, 65). Oleh karena itu, Dinas Perhubungan Kota Kediri perlu memperhatikan keseimbangan

tersebut melalui fleksibilitas kerja dan dukungan terhadap kebutuhan pribadi pegawai (Yusnandar 2022, 660).

Aspek lain yang turut mempengaruhi kinerja adalah dukungan sosial di lingkungan kerja. Dukungan sosial yang diberikan oleh rekan kerja maupun atasan dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis, memberikan rasa aman, dan meningkatkan semangat kerja pegawai (Rofina et al. 2023, 131). Dukungan ini tidak hanya dalam bentuk emosional, tetapi juga berupa bantuan informasi dan penghargaan atas kinerja (Muiz et al. 2022, 274).

Fenomena yang terjadi di Dinas Perhubungan Kota Kediri menunjukkan adanya ketidakseimbangan antara beban kerja yang tinggi dengan kesejahteraan pegawai. Jam kerja panjang, tekanan target, dan tuntutan pelayanan publik menyebabkan pegawai mengalami stres kerja yang berpotensi menurunkan kualitas kinerja. Namun, dengan dukungan sosial yang kuat dari lingkungan kerja, dampak negatif tersebut dapat diminimalkan sehingga pegawai mampu mempertahankan kinerja yang baik meskipun dalam tekanan kerja tinggi (Rofi dan Purwanda 2022, 814).

Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang beragam. Yusnandar (2022, 679) menemukan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, Saputri dan Handayani (2023, 72) menyimpulkan bahwa work life balance berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Pradana (2022, 1924) menemukan pengaruh signifikan secara parsial. Rofina et al. (2023, 134) juga menunjukkan bahwa dukungan sosial memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Ketidakkonsistenan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya research gap yang penting untuk diteliti lebih lanjut, terutama di sektor pemerintahan daerah seperti Dinas Perhubungan Kota Kediri.

Berdasarkan uraian di atas, permasalahan utama yang diidentifikasi adalah tingginya beban kerja, ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, serta kurang optimalnya dukungan sosial di lingkungan kerja yang diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Kediri.

B. METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah serangkaian prosedur dan teknik yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan, menganalisis, dan menginterpretasikan data dalam rangka menjawab pertanyaan penelitian atau menguji hipotesis. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif, yaitu metode yang bertujuan untuk menggambarkan fenomena yang

ada dengan menggunakan data numerik yang dapat diukur secara objektif. Metode kuantitatif deskriptif berfokus pada pengumpulan data yang dapat menggambarkan hubungan antarvariabel serta memberikan pemahaman empiris mengenai fenomena yang diteliti (Amruddin et al. 2022, 96).

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Perhubungan Kota Kediri yang berlokasi di Jalan Semeru No. 55, Tamanan, Kecamatan Semen, Kediri. Lokasi ini dipilih karena memiliki karakteristik yang relevan dengan fokus penelitian, yaitu menganalisis pengaruh beban kerja, work life balance, dan dukungan sosial terhadap kinerja pegawai. Pemilihan lokasi juga didasarkan pada ketersediaan data dan hasil observasi awal yang menunjukkan fenomena beban kerja tinggi dan ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi pegawai.

Jenis penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang menggunakan data berbentuk angka yang kemudian diolah secara statistik untuk menguji hipotesis. Pendekatan ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran objektif mengenai hubungan antara variabel bebas (beban kerja, work life balance, dan dukungan sosial) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui metode survei dengan menyebarkan kuesioner kepada responden, serta didukung oleh data sekunder dari dokumentasi dan studi pustaka (Eltatiana et al. 2023, 18).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perhubungan Kota Kediri yang berjumlah 175 orang. Berdasarkan teknik purposive sampling, dipilih 40 orang responden sebagai sampel penelitian dengan kriteria tertentu, seperti masa kerja minimal lima tahun dan keterlibatan langsung dalam aktivitas operasional dinas. Teknik purposive sampling digunakan karena peneliti ingin memperoleh data dari individu yang dianggap paling relevan dengan permasalahan yang diteliti (Amruddin et al. 2022, 96).

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner, sementara data sekunder diperoleh dari sumber pendukung seperti laporan instansi, dokumentasi resmi, dan literatur akademik yang relevan (Sugiyono, 2017). Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala Likert empat poin untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden terhadap pernyataan yang diajukan. Skala ini dipilih karena dapat mendorong responden untuk memberikan jawaban yang lebih tegas, baik setuju maupun tidak setuju, tanpa opsi netral.

Teknik analisis data yang digunakan mencakup uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2). Uji-uji

tersebut digunakan untuk menguji hipotesis mengenai hubungan parsial dan simultan antarvariabel. Analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25 untuk memastikan hasil perhitungan yang akurat dan dapat diandalkan (Yusnandar 2022, 664) (Yusnandar 2022, 664).

Secara metodologis, penelitian ini dirancang untuk memastikan keabsahan data, objektivitas hasil, dan keterulangan proses penelitian. Pendekatan ini sejalan dengan prinsip penelitian ilmiah yang menekankan sistematika dalam pengumpulan dan analisis data guna memperoleh kesimpulan yang dapat dipertanggungjawabkan. Dengan demikian, metode penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran empiris yang kuat mengenai pengaruh beban kerja, work life balance, dan dukungan sosial terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Kediri, serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia di sektor publik.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, work life balance, dan dukungan sosial terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Kediri. Analisis data dilakukan menggunakan aplikasi SPSS melalui beberapa tahap uji statistik yang meliputi uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linier berganda, uji-t, uji-F, serta koefisien determinasi (R^2).

Deskripsi Data

Hasil kuesioner yang diperoleh dari 40 responden menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki beban kerja tinggi, jam kerja yang panjang, serta tanggung jawab lapangan yang padat. Namun, mayoritas responden juga melaporkan adanya dukungan sosial yang cukup baik dari rekan kerja dan atasan. Nilai rata-rata skor variabel kinerja pegawai berada pada kategori tinggi, yang menunjukkan bahwa pegawai tetap berusaha mempertahankan produktivitas meskipun beban kerja cukup berat.

Uji Kualitas Data

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Nilai Korelasi (<i>Pearson Correlation</i>)	Probabilitas Korelasi [Sig.(2- tailed)]	Standar Uji Validitas	Keterangan
Beban Kerja(X1)	X1_1	0,679	0,000	0,05	Valid
	X1_2	0,578	0,000	0,05	Valid
	X1_3	0,468	0,000	0,05	Valid
	X1_4	0,750	0,000	0,05	Valid

	X1_5	0,498	0,000	0,05	Valid
	X1_6	0,695	0,000	0,05	Valid
	X2_1	0,661	0,000	0,05	Valid
Work Life Balance (X2)	X2_2	0,636	0,000	0,05	Valid
	X2_3	0,625	0,000	0,05	Valid
	X2_4	0,700	0,000	0,05	Valid
	X2_5	0,629	0,000	0,05	Valid
	X2_6	0,755	0,000	0,05	Valid
	X3_1	0,649	0,000	0,05	Valid
Dukungan Sosial (X3)	X3_2	0,699	0,000	0,05	Valid
	X3_3	0,726	0,000	0,05	Valid
	X3_4	0,761	0,000	0,05	Valid
	X3_5	0,724	0,000	0,05	Valid
	X3_6	0,700	0,000	0,05	Valid
	Y_1	0,726	0,000	0,05	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y_2	0,642	0,000	0,05	Valid
	Y_3	0,727	0,000	0,05	Valid
	Y_4	0,677	0,000	0,05	Valid
	Y_5	0,630	0,000	0,05	Valid
	Y_6	0,686	0,000	0,05	Valid

Dari data hasil pengujian yang disajikan dalam tabel 1 hasil uji validitas variabel Beban Kerja (X1), Work Life Balance (X2), Dukungan Sosial (X3), dan Kinerja Pegawai (Y) dapat disimpulkan bahwa dari masing – masing item pernyataan mendapatkan nilai Sig. dibawah 0,05 sehingga semuanya dikatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,745	0,70	Reliabel
Endorsement (X2)	0,765	0,70	Reliabel
Dukungan Sosial (X3)	0,778	0,70	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,768	0,70	Reliabel

Berdasarkan tabel 2 hasil dari uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha variabel Beban Kerja (X1), Work Life Balance (X2), Dukungan Sosial (X3), dan Kinerja Pegawai (Y) > 0,60 sehingga kuesioner pada variabel tersebut reliabel atau layak.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Asymp. Sig (2-tailed)	Ket
Beban Kerja (X1), <i>Work Life Balance</i> (X2), Dukungan Sosial (X3), Kinerja Pegawai (Y)	0,200	Normal

Pada tabel 3 hasil uji normalitas dapat diketahui nilai signifikan Asymp. Sig untuk variabel Beban Kerja (X1), *Work Life Balance* (X2), Dukungan Sosial (X3), dan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,200 yang dimana nilai tersebut lebih besar dari standar signifikan yang ditetapkan yaitu sebesar 0,05, sehingga menunjukkan bahwa data terdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,529	1,890	Tidak Terjadi Multikolinieritas
<i>Work Life Balance</i> (X2)	0,340	2,938	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Dukungan Sosial (X3)	0,483	2,071	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa variabel Beban Kerja (X1) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,529 dan nilai VIF sebesar 1,890. Variabel *Work Life Balance* (X2) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,340 dan nilai VIF sebesar 2,398. Variabel Dukungan Sosial (X3) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,483 dan nilai VIF sebesar 2,071, dengan demikian dalam model ini tidak terjadi multikolinieritas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Regresi (B)	T hitung	T tabel	Sig-t	Keterangan
Beban Kerja	0,188	1.004	2.028	0,322	H1 diterima
<i>Work Life Balance</i>	0,288	1.402	2.028	0,170	H2 diterima
Dukungan Sosial	0,364	2.251	2.028	0,031	H3 diterima
Konstanta (a)					3,216
Nilai Koefisien Determinan R ²					0,516
F hitung					12,794

Signifikansi F

0,000

Y

Kinerja Pegawai

 Persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 3,216 + 0,188X_1 + 0,288X_2 + 0,364X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

 X_1 = Beban Kerja X_2 = Work Life Balance X_3 = Dukungan Sosial

Koefisien positif pada setiap variabel independen menunjukkan arah hubungan yang sejalan: peningkatan beban kerja yang masih proporsional, keseimbangan kehidupan kerja, dan dukungan sosial cenderung meningkatkan kinerja pegawai.

Uji T dan Uji F**Tabel 6 Hasil Uji T dan Uji F**

Hipotesis	Hasil Analisis	Keterangan
Diduga terdapat pengaruh secara parsial dari Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Kediri.	$t_{hitung} 1,004 < t_{tabel} 2,028$ Sig 0,322 > 0,05	H1 Ditolak H0 Diterima
Diduga terdapat pengaruh secara parsial dari <i>Work Life Balance</i> terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Kediri.	$t_{hitung} 1,402 < t_{tabel} 2,028$ Sig 0,170 < 0,05	H2 Ditolak H0 Diterima
Diduga terdapat pengaruh secara parsial dari Dukungan Sosial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Kediri.	$t_{hitung} 2,251 > t_{tabel} 2,028$ Sig 0,031 < 0,05	H3 Diterima H0 Ditolak
Diduga terdapat pengaruh secara simultan dari Beban Kerja, <i>Work Life Balance</i> , dan Dukungan		

Hipotesis	Hasil Analisis	Keterangan
Sosial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Kediri.	$F_{hitung} 12,794 > F_{tabel} 2,68$ $Sig\ 0,000 < 0,05$	H4 Diterima H0 Ditolak

1. Pengaruh Beban Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y), Nilai t hitung sebesar 1,004 dengan signifikansi $0,322 > 0,05$ menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, meskipun koefisien regresi menunjukkan arah positif (0,188), peningkatan beban kerja belum mampu memberikan pengaruh nyata terhadap kinerja.
2. Pengaruh Work Life Balance (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), Nilai t hitung sebesar 1,402 dengan signifikansi $0,170 > 0,05$ menunjukkan bahwa variabel work life balance juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Walaupun memiliki koefisien positif (0,288), keseimbangan kehidupan kerja tidak memberikan pengaruh kuat terhadap performa individu.
3. Pengaruh Dukungan Sosial (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y), Hasil pengujian menunjukkan t hitung sebesar 2,251 dengan nilai signifikansi $0,031 < 0,05$, sehingga variabel dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien regresi sebesar 0,364 menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan sosial yang diterima, semakin tinggi pula kinerja pegawai.
4. Nilai F hitung sebesar 12,794 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa beban kerja, work life balance, dan dukungan sosial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, kombinasi ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai secara bersama-sama. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh satu faktor, tetapi hasil dari keseimbangan antara tekanan kerja, manajemen waktu, dan dukungan sosial di lingkungan kerja.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7 Hasil

Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.718 ^a	.637	.476	1.525

Koefisien
(R^2)

Nilai $R^2 = 0,637$, yang berarti 63,7% variasi kinerja pegawai dijelaskan oleh ketiga variabel, sedangkan sisanya 36,3% dipengaruhi faktor lain seperti motivasi dan kompensasi.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh beban kerja, work life balance, dan dukungan sosial terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Kediri, dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan ketiga variabel tersebut memiliki hubungan yang signifikan terhadap peningkatan maupun penurunan kinerja pegawai. Hasil analisis menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Artinya, tingginya beban kerja belum tentu menurunkan kinerja apabila pegawai memiliki kemampuan adaptasi dan manajemen waktu yang baik dalam melaksanakan tugas. Sebaliknya, beban kerja yang tidak seimbang dengan kapasitas individu berpotensi menyebabkan stres dan menurunkan efektivitas kerja. Variabel work life balance juga tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, yang mengindikasikan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi masih belum menjadi faktor dominan dalam menentukan kinerja di lingkungan kerja pemerintahan seperti Dinas Perhubungan Kota Kediri. Sementara itu, variabel dukungan sosial terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang memberikan dukungan emosional, penghargaan, serta bantuan dari rekan kerja dan atasan dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan produktivitas pegawai.

Secara simultan, ketiga variabel beban kerja, work life balance, dan dukungan sosial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti kombinasi pengelolaan beban kerja yang proporsional, keseimbangan kehidupan kerja yang baik, serta dukungan sosial yang memadai dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan produktif. Hasil penelitian ini memberikan implikasi penting bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia di sektor pemerintahan, khususnya dalam meningkatkan efektivitas kinerja pegawai melalui strategi peningkatan dukungan sosial, pengaturan beban kerja yang seimbang, dan penerapan kebijakan kesejahteraan pegawai. Selain itu, penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kualitas kinerja pegawai tidak hanya bergantung pada faktor individu, tetapi juga pada kondisi organisasi dan iklim kerja yang mendukung. Dengan demikian, penting bagi pimpinan organisasi publik untuk memperhatikan aspek psikologis dan sosial dalam pengelolaan pegawai agar tercapai kinerja optimal dan pelayanan publik yang lebih berkualitas.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Amruddin, Priyanda, R., Agustina, T. siwi, Ariantini, N. S., & Putranto, A. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif. Sukoharjo: CV. Pradina Pustaka Grup.
- Eltatiana, E. R., Akbar, T., & Syahputra, E. (2023). Pengaruh Kemampuan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Syariah Artha Pamenang Kediri. *Profit: Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(4), 13–26. <https://doi.org/10.58192/profit.v2i4.1351>
- Ibrahim, H., Zahara, anzu elvia, Ardyan, E., & Tahir, R. (2023). Pengantar Manajemen (Konsep dan Aplikasi) (Issue September). Jambi: PT Sonpedia Publihing Indonesia.
- Kurniawan, B. W., & Kusumawardani, M. R. (2024). Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *AKSARA: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 10(1), 167–178. <http://ejurnal.pps.ung.ac.id/index.php/Aksara>
- Muiz, F. A., Mulia Z, F., & Sunarya, E. (2022). Pengaruh Dukungan Sosial dan Kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (studi empiris pada PT.BRIS POEY TRANS). *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 6(1), 272–280. <https://doi.org/10.31539/costing.v6i1.4063>
- Nabila, V. S., & Syarvina, W. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan Vania. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2), 2788–2797.
- Novianty, P. M., & Sujatna, Y. (2022). Pengaruh Dukungan Sosial Dan Job Insecurity Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Willson Surya Unggul Di Tengah Pandemi Covid-19. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Manajemen*, 11(2), 237–250.
- Pamungkas, G. S., Syahputra, E., & Dewi, A. S. (2023). Pengaruh Skill Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Indokey. *Transformasi: Journal of Economics and Business Management*, 2(2), 156–170. <https://doi.org/10.56444/transformasi.v2i2.743>
- Pangestu, R. N., Rani, D. S., Tyas, T. S. N., & Farhah, Z. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Perencanaan , Kualitas dan Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 215–228.
- Pradana, P. (2022). Pengaruh Beban Dan Stres Kerja Serta Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. PGN TBK). *Jurnal Ilmiah Indonesia Vol. 7, No. 3, Maret 2022*, 7(3), 1901–1925.
- Purnomo, R. A. (2017). Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS. In Cv. Wade Group.

Ponorogo:CV. WADE GROUP.

- Rofi, M., & Purwanda, E. (2022). Pengaruh Dukungan Sosial dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada TB. Sukajadi. Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi), 6681(3), 812–825. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i3.340>
- Rofina, M. H., Wellem, I., & Obon, W. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Perawat Igd Pada (Rsud Dr.T.C. Hillers Maumere). PROJEMEN: Jurnal Program Studi Manajemen Vol.10, No.3 Sptember 2023, 10(3), 127–138. <https://doi.org/10.59603/projemen.v10i3.159>
- Sahir, S. H. (2022). Metodologi Penelitian. Jogjakarta:KBM Indonesia.
- Saputri, U. S., & Handayani, A. (2023). Pengaruh Work Life balance , Beban Kerja dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan PT. Werate Jaya Indonesia. 2(2), 64–74.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D (26th ed.). Bandung: Alfabeta CV.
- Sundari, U. Y., Panudju, A. A. T., Nugraha, A. W., Purba, F., Erlina, Y., Nurbaiti, N., Kalalinggi, S. Y., Afifah, A., Suheria, Elsandika, G., Setiawan, R. Y., Alfiyani, L., & Pereiz, Z. (2024). Metodologi Penelitian. In Rake Sarasin (Issue February). Padang: CV Gita Lentera. http://bppsdmk.kemkes.go.id/pusdiksdmk/wp-content/uploads/2017/11/Daftar-isi-Metodologi-Penelitian_k1_restu.pdf
- Umi Nadhiroh, Brahma Wahyu Kurniawan, & Rifda Rahmana Khanifa. (2022). Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi Ekstrinsik Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Tanaman Yohan Nursery. Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis, 1(4), 95–102. <https://doi.org/10.55606/jekombis.v1i4.635>
- Wulansari, O. D. (2023). Studi Literatur: Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Work-Life Balance. Psychopreneur Journal, 7(1), 15–28. <https://doi.org/10.37715/psy.v7i1.3404>
- Yusnandar, W. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Selama Masa Covid-19 Pada Pt. Telekomunikasi Seminar Nasional Multidisiplin IlmuVol. 3 No. 1 November 2022, 3(1), 658–685.
- Zuriana, Z., Septarina, L., & Suwani, K. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Lautan Berlian Utama Motor Bandar Jaya Lampung. Jesya, 7(1), 566–574. <https://doi.org/10.36778/jesya.v7i1.1408>