

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
PENGADILAN AGAMA CIKARANGErika Kurnia Putri^{1*}, Furi Indriyani², Rohani Lestari Napitupulu³Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika,
Jakarta, Indonesia^{1,2,3}Email: erikaaptr30@gmail.com | furi.fin@bsi.ac.id | rohani.lti@bsi.ac.id

ABSTRACT

Abstract Religious Court of Cikarang is a government institution that demands optimal service, requiring employee performance supported by work-life balance and proper workload management. This study aims to analyze the effect of work life balance and workload on employee performance at the Religious Court of Cikarang. Employing a quantitative approach with a saturated sampling technique (census), this study involved all 38 State Civil Apparatus (ASN) employees as respondents. Data were collected through observation, questionnaires, and documentation studies, and analyzed using data quality tests, classic assumption tests, multiple linear regression analysis, hypothesis testing, and the coefficient of determination. The results indicate that work life balance and workload partially have a positive and significant effect on employee performance. Furthermore, both variables simultaneously have a significant effect on employee performance. These findings confirm that work life balance and workload management play a crucial role in enhancing employee performance at the institution.

Keywords: *Work Life Balance, Workload, Employee Performance*

ABSTRAK

Pengadilan Agama Cikarang merupakan instansi pemerintah yang menuntut pelayanan optimal, sehingga memerlukan kinerja pegawai yang didukung oleh *work life balance* dan pengelolaan beban kerja yang baik. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work life balance* dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Cikarang. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik sampel jenuh (sensus), penelitian ini melibatkan seluruh 38 pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai responden. Data dikumpulkan melalui observasi, kuesioner, dan studi dokumentasi, serta dianalisis menggunakan uji kualitas data, asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* dan beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, keduanya secara simultan juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan pengelolaan beban kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di instansi tersebut.

Kata Kunci: *Work Life Balance, Beban Kerja, Kinerja Pegawai*

Article History

Received: Oktober 2026

Reviewed: Oktober 2026

Published: Oktober 2026

Plagirism checker no 80

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under
a [creative commons
attribution-noncommercial
4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan komponen penting dalam pencapaian tujuan organisasi, termasuk pada instansi pemerintah yang berorientasi pada pelayanan publik. Kinerja pegawai tidak hanya berkaitan dengan kemampuan menyelesaikan pekerjaan, tetapi juga dengan kualitas hasil, ketepatan waktu, dan efektivitas pelaksanaan tugas. Dalam konteks pelayanan publik, kinerja pegawai menjadi salah satu penentu kualitas layanan yang diterima masyarakat (Budiasa, 2021).

Salah satu faktor yang berkaitan dengan kinerja adalah *work life balance*. (Rosmawati, 2024) menjelaskan bahwa *work life balance* merupakan kondisi ketika individu mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, keluarga, kesehatan, dan aktivitas sosial. Keseimbangan yang terjaga membantu pegawai menjalankan tanggung jawab pekerjaan tanpa mengabaikan kebutuhan pribadi. Di sisi lain, beban kerja juga menjadi bagian penting karena berkaitan dengan jumlah, kompleksitas, dan batas waktu pekerjaan yang harus diselesaikan (Hermawan, 2024).

Pada Pengadilan Agama Cikarang, tuntutan pekerjaan terlihat dari perubahan jumlah perkara upaya hukum. Jumlah perkara yang diterima meningkat dari 27 perkara pada 2023 menjadi 32 perkara pada 2024 dan 39 perkara pada 2025, sedangkan perkara yang diputus masing-masing berjumlah 20, 36, dan 28 perkara. Perubahan tersebut menunjukkan adanya peningkatan jumlah perkara yang perlu ditangani, sementara jumlah perkara yang diselesaikan mengalami fluktuasi. Berdasarkan hasil observasi awal penelitian, pada kondisi tertentu terdapat beberapa pegawai yang masih perlu menyelesaikan pekerjaan di luar jam kerja, seperti membawa pekerjaan untuk diselesaikan di rumah dan sesekali bekerja lebih lama dari jam kerja. Kondisi tersebut dapat mengurangi waktu yang seharusnya digunakan pegawai untuk beristirahat maupun menjalankan aktivitas pribadi dan bersama keluarga.

Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang beragam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja. (Nisa, 2025) menemukan bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, Sementara, (Astuti et al., 2025) menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi berkaitan dengan dinamika pencapaian target kerja. Perbedaan fokus maupun temuan dalam berbagai studi terdahulu ini mendasari perlunya pengujian kembali, sehingga penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh *work life balance* dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Cikarang.

KAJIAN TEORETIS

Work Life Balance

Work life balance merupakan kemampuan individu untuk menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Keseimbangan tersebut mencakup kemampuan mengatur waktu, dukungan organisasi, serta keterlibatan dalam kehidupan keluarga sehingga pegawai tetap dapat menjalankan tugas secara optimal tanpa mengabaikan kebutuhan di luar pekerjaan (Rosmawati, 2024).

Beban Kerja

Beban kerja adalah sejumlah tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu dengan memperhatikan kemampuan individu, baik secara fisik maupun mental (Budiasa, 2021). Dalam perkembangannya, beban kerja dapat berperan sebagai tantangan (*challenge stressor*) yang mendorong pencapaian, atau menjadi hambatan (*hindrance stressor*) apabila menghalangi tujuan kerja (Pindek et al., 2024; Podsakoff et al., 2023).

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang tercermin melalui kontribusi, kualitas, serta kuantitas kerja untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi (Lestari, 2023). Selain itu, menurut (Fatih & Iskandar, 2025) kinerja pegawai merupakan hasil yang diperoleh individu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dalam periode tertentu, yang mencerminkan kualitas dan kuantitas pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Pengadilan Agama Cikarang yang berjumlah 38 orang, tidak termasuk pejabat negara (hakim). Teknik pengambilan sampel menggunakan *non probability sampling* dengan metode sampel jenuh (sensus), di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Data dikumpulkan melalui observasi, kuesioner, dan studi dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), uji koefisien determinasi, dan uji koefisien regresi dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS Statistics versi 25 (Ghozali, 2023; Sugiyono, 2023).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Sig.	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Work Life Balance (X1)	X1.1	0,000	0,552	0,3202	Valid
	X1.2	0,000	0,732	0,3202	Valid
	X1.3	0,000	0,623	0,3202	Valid
	X1.4	0,000	0,726	0,3202	Valid
	X1.5	0,000	0,575	0,3202	Valid
	X1.6	0,000	0,544	0,3202	Valid
Beban Kerja (X2)	X2.1	0,000	0,652	0,3202	Valid
	X2.2	0,003	0,469	0,3202	Valid
	X2.3	0,000	0,642	0,3202	Valid
	X2.4	0,000	0,813	0,3202	Valid
	X2.5	0,000	0,600	0,3202	Valid
	X2.6	0,000	0,752	0,3202	Valid
	X2.7	0,000	0,663	0,3202	Valid
	X2.8	0,000	0,564	0,3202	Valid
	X2.9	0,000	0,636	0,3202	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,000	0,586	0,3202	Valid
	Y.2	0,000	0,596	0,3202	Valid
	Y.3	0,000	0,703	0,3202	Valid

	Y.4	0,000	0,744	0,3202	Valid
	Y.5	0,000	0,626	0,3202	Valid
	Y.6	0,000	0,573	0,3202	Valid
	Y.7	0,000	0,626	0,3202	Valid
	Y.8	0,000	0,643	0,3202	Valid
	Y.9	0,000	0,579	0,3202	Valid
	Y.10	0,014	0,397	0,3202	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 25, 2026

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item pada variabel *work life balance*, beban kerja, dan kinerja pegawai memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel 0,3202. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam analisis.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	N Of Item
Work Life Balance (X1)	0,612	> 0,6	6
Beban Kerja (X2)	0,804	> 0,6	9
Kinerja Pegawai (Y)	0,803	> 0,6	10

Sumber: Data diolah SPSS 25, 2026

Berdasarkan output IBM SPSS Statistics 25, nilai Cronbach's Alpha *work life balance* sebesar 0,612, beban kerja sebesar 0,804, dan kinerja pegawai sebesar 0,803. Seluruh nilai berada di atas nilai kritis 0,60, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.58047146
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.081
	Negative	-.105
Test Statistic		.105
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data diolah SPSS 25, 2026

Berdasarkan Output SPSS One-Sample Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05. Dengan demikian, residual dalam model regresi dinyatakan berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

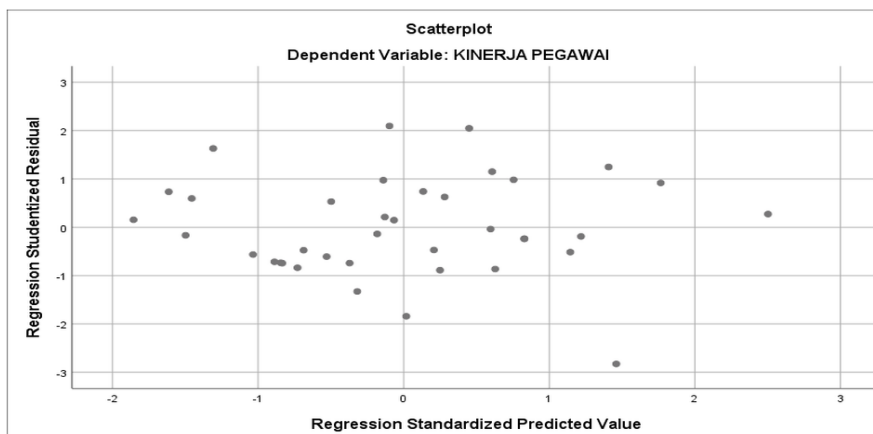
Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.015	.063		-.246	.807
	WORK LIFE BALANCE	.005	.002	.319	2.001	.053
	BEBAN KERJA	-.002	.001	-.226	-1.414	.166

a. Dependent Variable: ABS

Sumber: Data diolah SPSS 25, 2026

Hasil Uji Heteroskedastisitas (Scatterplot)



Sumber: Data diolah SPSS 25, 2026

Hasil uji Glejser pada output SPSS menunjukkan nilai signifikansi *work life balance* sebesar 0,053 dan beban kerja sebesar 0,166. Kedua nilai lebih besar dari 0,05, sehingga berdasarkan uji Glejser model regresi tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas. Hasil tersebut diperkuat dengan grafik Scatterplot yang menunjukkan titik-titik residual menyebar secara acak di sekitar nilai nol dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian, model regresi tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	19.381	4.870		3.979	.000		
	WORK LIFE BALANCE	.611	.174	.455	3.512	.001	.976	1.025
	BEBAN KERJA	.259	.083	.405	3.131	.004	.976	1.025

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Data diolah SPSS 25, 2026

Berdasarkan output SPSS, nilai Tolerance pada *work life balance* dan beban kerja masing-masing sebesar $0,976 > 0,10$, sedangkan nilai VIF masing-masing sebesar $1,025 < 10$. Dengan demikian, model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.381	4.870		3.979	.000
	WORK LIFE BALANCE	.611	.174	.455	3.512	.001
	BEBAN KERJA	.259	.083	.405	3.131	.004

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Data diolah SPSS 25, 2026

Berdasarkan tabel di atas, Persamaan Regresi Linear Berganda yaitu:

$$Y = 19,381 + 0,611X_1 + 0,259X_2 + e$$

Dari hasil analisis tersebut, dapat diuraikan interpretasi sebagai berikut:

1. Konstanta (19,381): Memiliki nilai sebesar 19,381, yang menunjukkan bahwa jika variabel *work life balance* (X_1) dan beban kerja (X_2) bernilai konstan atau nol, maka tingkat kinerja pegawai diprediksi berada pada skor dasar sebesar 19,381.
2. Koefisien Regresi *Work Life Balance* (X_1): Menunjukkan angka positif sebesar 0,611. Artinya, apabila *work life balance* mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai akan ikut meningkat sebesar 0,611 satuan dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.
3. Koefisien Regresi Beban Kerja (X_2): Bernilai positif sebesar 0,259. Hal ini menandakan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada beban kerja akan memberikan kontribusi kenaikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,259 satuan dengan asumsi variabel lain konstan.

Pengujian Hipotesis

Hasil Uji T (Parsial)

Tabel 7. Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.381	4.870		3.979	.000
	WORK LIFE BALANCE	.611	.174	.455	3.512	.001
	BEBAN KERJA	.259	.083	.405	3.131	.004

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Data diolah SPSS 25, 2026

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diperoleh nilai t hitung untuk variabel *work life balance* sebesar 3,512 dengan tingkat signifikansi 0,001. Nilai tersebut lebih besar daripada t tabel yaitu 2,030 dengan taraf signifikansi di bawah 0,05. Sementara itu, variabel beban kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 3,131 dengan tingkat signifikansi 0,004, yang juga lebih besar dari t tabel 2,030.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa:

H_{a1} diterima, yang menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

H_{a2} diterima, yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Uji F (Simultan)

Tabel 8. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	184.492	2	92.246	13.104	.000 ^b
	Residual	246.377	35	7.039		
	Total	430.868	37			
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI						
b. Predictors: (Constant), BEBAN KERJA, WORK LIFE BALANCE						

Sumber: Data diolah SPSS 25, 2026

Dari tabel di atas bahwa nilai F hitung **13,104** > F Tabel **3,27** dengan nilai signifikansi yakni sig **0,000** < **0,05**. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima yakni *work life balance* dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi Parsial

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial

Coefficients ^a									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	19.381	4.870		3.979	.000			
	WORK LIFE BALANCE	.611	.174	.455	3.512	.001	.518	.511	.449
	BEBAN KERJA	.259	.083	.405	3.131	.004	.476	.468	.400
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI									

Sumber: Data diolah SPSS 25, 2026

Koefisien determinasi parsial digunakan untuk mengukur besar kecilnya kontribusi setiap variabel independen terhadap variabel dependen dengan menerapkan formula *beta x zero order*. Berdasarkan hasil analisis yang disajikan pada tabel di atas, besarnya pengaruh masing-masing variabel secara parsial adalah sebagai berikut:

Variabel *work life balance* memberikan kontribusi pengaruh sebesar 23,569% terhadap kinerja pegawai.

Variabel beban kerja memberikan kontribusi pengaruh sebesar 19,278% terhadap kinerja pegawai.

Tabel 9. Hasil Nilai Koefisien Determinasi Parsial

No	Variabel	Beta	Zero Order	Beta x Zero Order	Kontribusi (%)
1	<i>Work Life Balance</i>	0.455	0.518	$0.455 \times 0.518 = 0,23569$	23,569%
2	Beban Kerja	0.405	0.476	$0.405 \times 0.476 = 0,19278$	19,278%

Sumber: Data diolah SPSS 25, 2026

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, disimpulkan bahwa pengaruh terbesar berasal dari variabel *work life balance* dengan kontribusi sebesar 23,569%, artinya sebesar 23,569% variabilitas dalam kinerja pegawai dijelaskan oleh *work life balance* secara parsial. Sedangkan variabel beban kerja memberikan kontribusi sebesar 19,278% terhadap variabilitas kinerja pegawai.

Koefisien Determinasi Simultan

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.654 ^a	.428	.396	2.653

a. Predictors: (Constant), BEBAN KERJA, WORK LIFE BALANCE

Sumber: Data diolah SPSS 25, 2026

Berdasarkan tabel Model Summary di atas, diperoleh nilai *R Square* sebesar **0,428**. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *work life balance* dan beban kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan sebesar **42,8%** variasi terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Cikarang, sedangkan sisanya sebesar **57,2%** dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), variabel *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Cikarang, dengan nilai t hitung sebesar $3,512 > 2,030$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Nilai koefisien regresi positif sebesar 0,611 menunjukkan bahwa semakin baik *work life balance* pegawai, maka kinerja yang

dihasilkan akan semakin meningkat. Variabel ini juga memberikan kontribusi parsial terbesar yaitu sebesar 23,569%. Temuan ini mengindikasikan bahwa pegawai yang mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi dapat bekerja lebih fokus dan optimal. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Seninasari & Ridwan, 2025) serta (Imamah et al., 2025) yang menyatakan bahwa *work life balance* berperan penting dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Cikarang, dengan nilai t hitung sebesar $3,131 > 2,030$ dan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$. Nilai koefisien regresi positif sebesar 0,259 dengan kontribusi determinasi parsial sebesar 19,278%. Berdasarkan *Challenge-Hindrance Stressor Framework*, beban kerja dalam penelitian ini berfungsi sebagai *challenge stressor* di mana tuntutan pekerjaan yang ada masih dapat dihadapi, dikelola, dan dijadikan tantangan yang mendorong pegawai untuk meningkatkan usaha serta prestasi kerja. Hasil ini konsisten dengan temuan (Loilatu et al., 2025) serta (Nugrahaeni & Ariandi, 2025) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Pengaruh *Work Life Balance* dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), *work life balance* dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Cikarang, dengan nilai F hitung sebesar $13,104 > 3,27$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan nilai *R Square* sebesar 0,428, kedua variabel independen tersebut mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 42,8%, sementara 57,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini. Hasil ini memperkuat temuan bahwa pengelolaan *work life balance* yang baik serta beban kerja yang proporsional secara simultan menjadi faktor pendukung utama dalam mewujudkan kinerja pegawai yang optimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan perhitungan analisis data dan pembahasan tentang pengaruh *work life balance* dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Cikarang, dapat ditarik kesimpulan antara lain: (1) Bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, maka tingkat kinerja pegawai akan semakin meningkat. (2) Bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, di mana melalui kerangka *challenge-hindrance stressor*, beban kerja yang ada berfungsi sebagai tantangan konstruktif yang mendorong pegawai untuk mengoptimalkan potensi dan usaha kerjanya. (3) Bahwa *work life balance* dan beban kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan memberikan kontribusi pengaruh sebesar 42,8%, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.

SARAN

Merujuk pada hasil kajian ini mengenai pengaruh *work life balance* serta beban kerja pada kinerja pegawai Pengadilan Agama Cikarang, berikut terdapat beberapa saran yaitu: (1) Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai telah beradaptasi dengan baik. Untuk mempertahankan dan meningkatkan kondisi tersebut, instansi disarankan untuk terus menjaga, mendukung, serta memfasilitasi keseimbangan waktu kerja dan kehidupan pribadi pegawai,

sekaligus mendistribusikan beban kerja secara proporsional agar tetap menjadi pemicu motivasi positif tanpa menimbulkan tekanan berlebihan. (2) Disarankan pada penelitian mendatang untuk dapat memperluas cakupan penelitian dengan menyertakan variabel independen lain di luar model ini—seperti motivasi kerja, disiplin kerja, atau lingkungan kerja—serta memperluas objek penelitian agar hasil temuan dapat digeneralisasikan secara lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, F., Ramadhan, R. R., & Rahayu, N. I. (2025). Pengaruh Beban Kerja, Work Life Balance, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kepaniteraan pada Pengadilan Tinggi Riau. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 5(1).
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. CV. Pena Persada.
- Fatih, H. M., & Iskandar, D. (2025). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 9(1), 31-39.
- Ghozali, I. (2023). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 4.0 Untuk Penelitian Empiris*. Yoga Pratama.
- Hermawan, E. (2024). *Buku Monograf Beban Kerja*. Eureka Media Aksara.
- Imamah, Hartati, W., & Sukartini, M. (2025). Pengaruh Work-Life Balance dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Seyang Activewear Cirebon. *Indonesia Economic Journal*, 1(2), 1112-1126. <https://doi.org/10.63822/0kngg545>
- Lestari, D. (2023). *Kinerja Pegawai* (A. T. Putranto (ed.)). Widina Media Utama.
- Loilatu, H., Triyono, H., Raharjo, K. A., & Setiawan, A. (2025). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Kabupaten Buru Selatan. *Jurnal Riset Ilmiah*, 4(7).
- Nisa, Z. C. (2025). Pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Administrasi Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen USNI*, 11(1), 71-85.
- Nugrahaeni, A. P., & Ariandi, F. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Ditjen Binalavotas Kementerian Ketenagakerjaan. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Antartika*, 2(3), 151-158.
- Pindek, S., Meyer, K., Valvo, A., & Arvan, M. (2024). A Dynamic View of the Challenge-Hindrane Stressor Framework: A Meta-Analysis of Daily Diary Studies. *Journal of Business and Psychology*, 39, 1107-1125. <https://doi.org/10.1007/s10869-024-09933-y>
- Podsakoff, N. P., Freiburger, K. J., Podsakoff, P. M., & Rosen, C. C. (2023). Laying the Foundation for the Challenge-Hindrane Stressor Framework 2.0. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10(1), 165-199. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-080422-052147>
- Rosmawati. (2024). *Mengelola Work-Life Balance dan Integritas dalam Meningkatkan Kinerja Dosen*. CV. Eureka Media Aksara.
- Seninasari, W., & Ridwan, M. S. (2025). Pengaruh Work-Life Balance, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 3(2), 567-581.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.