

PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PECAWAJ DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA PROVINSI SULAWESI UTARA

Kristina Marthatia Samau¹, Rita Norce Taroreh², Reitty Lilyanni Samadi³
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi,
Manado, Indonesia
kristinasamau10@gmail.com, rita.taroreh@unsrat.ac.id, rsamadi@unsrat.co.id

Abstract

This study aims to analyze the effect of work-life balance and workload on employee performance with job satisfaction as a mediating variable at the Department of Community and Village Empowerment of North Sulawesi Province. This study employed a quantitative approach involving 43 respondents selected using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using PLS-SEM with SmartPLS 4.0. The results show that work-life balance and workload have a positive and significant effect on job satisfaction and employee performance. Job satisfaction also has a positive and significant effect on employee performance and significantly mediates the effects of work-life balance and workload on employee performance.

Keywords: *Work Life Balance, Workload, Job Satisfaction, Employee Performance.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh work-life balance dan beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan 43 responden yang dipilih melalui teknik sampel jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan PLS-SEM dengan bantuan SmartPLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work-life balance dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai serta terbukti memediasi pengaruh work-life balance dan beban kerja terhadap kinerja pegawai.

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

Article history

Received: Oktober 2026

Reviewed: Oktober 2026

Published: Oktober 2026

Plagiarism 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/)

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan organisasi, termasuk instansi pemerintahan. Kinerja pegawai menjadi indikator pencapaian tujuan organisasi dan kualitas pelayanan publik. Namun, tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks, beban administratif, serta keterbatasan waktu dapat memengaruhi kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas secara efektif. Gallup (2023) menunjukkan bahwa hanya sekitar 23% pekerja dunia yang aktif terlibat dalam pekerjaannya, sehingga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kesejahteraan pegawai menjadi perhatian penting.

Salah satu faktor yang berkaitan dengan kinerja pegawai adalah work-life balance, yaitu kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Selain itu, beban kerja yang tidak dikelola secara optimal dapat menimbulkan tekanan serta kelelahan fisik dan mental. Kepuasan kerja juga berperan dalam membentuk motivasi dan perilaku kerja

pegawai. Ritonga et al. (2025) menunjukkan bahwa work-life balance dan beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, yang selanjutnya berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Fenomena tersebut juga ditemukan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Utara. Berdasarkan data evaluasi kinerja pegawai, capaian kinerja mengalami perubahan dari 93,75% pada tahun 2023 menjadi 90,63% pada tahun 2024 dan 79,07% pada tahun 2025. Perubahan tersebut terjadi seiring dengan meningkatnya jumlah pegawai dari 32 menjadi 43 orang. Pengamatan awal menunjukkan bahwa pegawai menghadapi tuntutan pekerjaan administratif dan kegiatan lapangan yang sering kali harus diselesaikan secara bersamaan dalam waktu relatif singkat. Kondisi ini menuntut kemampuan pegawai dalam mengelola waktu, beban kerja, serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang beragam. Timbuleng et al. (2023) menemukan bahwa work-life balance berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan Maulani et al. (2025) menunjukkan pengaruh positif dan signifikan. Perbedaan hasil tersebut mengindikasikan adanya inkonsistensi penelitian. Selain itu, penelitian yang menguji pengaruh work-life balance dan beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada instansi pemerintah daerah masih terbatas.

Berdasarkan fenomena dan kesenjangan penelitian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh work-life balance dan beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Utara. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya pada organisasi sektor publik.

2. Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam organisasi yang berfokus pada bagaimana tenaga kerja dikelola secara efektif agar mampu mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia tidak hanya berkaitan dengan administrasi kepegawaian, tetapi juga mencakup strategi pengembangan, pengelolaan kinerja, serta peningkatan kompetensi pegawai agar dapat memberikan kontribusi optimal bagi organisasi. Menurut Armstrong dan Taylor (2023:5) "Manajemen sumber daya manusia merupakan pendekatan strategis dan terintegrasi dalam mengelola orang-orang yang bekerja dalam organisasi, dengan tujuan meningkatkan kinerja organisasi melalui pengembangan dan pemanfaatan potensi manusia secara optimal.

Kinerja Pegawai

Menurut Robbins dan Judge (2022) Kinerja pegawai merupakan hasil dan perilaku kerja yang menunjukkan seberapa baik seorang pegawai melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang menjadi bagian dari pekerjaannya. Selanjutnya, Campbell dan Wiernik (2015) memandang job performance sebagai perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi dan berada dalam kendali individu.

Work-Life Balance

Menurut Wardani dan Firmansyah (2021:7) work-life balance merupakan kondisi ketika individu berusaha menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Keseimbangan tersebut menunjukkan kemampuan individu dalam mengelola tuntutan

pekerjaan sekaligus memenuhi kebutuhan kehidupan di luar pekerjaan. Selanjutnya, Sarker et al. (2021:3) menjelaskan work-life balance sebagai kondisi yang berkaitan dengan pengelolaan berbagai peran kehidupan sehingga individu dapat menjalankan peran kerja dan nonkerja secara seimbang serta meminimalkan konflik antarperan.

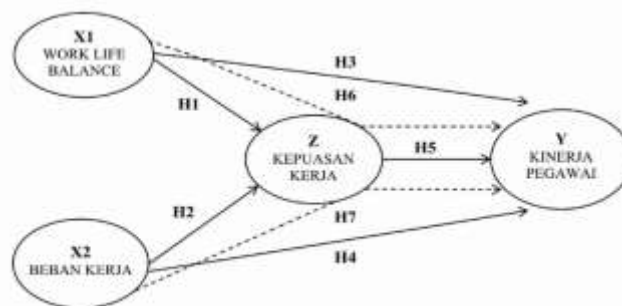
Beban Kerja

Menurut Tarwaka (2021) beban kerja merupakan tuntutan pekerjaan yang diterima individu dalam melaksanakan aktivitas kerja. Beban kerja perlu disesuaikan dengan kemampuan pekerja karena tuntutan yang terlalu besar dibandingkan kapasitas individu dapat meningkatkan penggunaan energi dan menimbulkan kelelahan.

Kepuasan Kerja

Profesionalisme merupakan sikap individu terhadap profesinya yang tercermin melalui komitmen, nilai profesional, dan perilaku sesuai standar pekerjaan (Hall, 1968). Profesionalisme dalam penelitian ini mencakup keyakinan terhadap pelayanan publik, pengaturan diri, penggunaan organisasi profesi sebagai referensi, panggilan terhadap profesi, dan otonomi. Profesionalisme diduga mendukung produktivitas melalui pelaksanaan tugas yang bertanggung jawab, kepatuhan terhadap standar, dan komitmen terhadap kualitas pelayanan.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian
Sumber: Kajian teori dan skripsi, 2026

Hipotesis Penelitian

- H1: Work life balance berpengaruh terhadap kepuasan kerja
- H2: Beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja
- H3: Work life balance berpengaruh terhadap kinerja pegawai
- H4: Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai
- H5: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai
- H6: Work-life balance berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja
- H7: Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja

3. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menguji hipotesis melalui data numerik yang dianalisis menggunakan teknik statistik. Penelitian asosiatif bertujuan untuk menganalisis hubungan antara *work-life balance* dan beban kerja terhadap kinerja pegawai, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Populasi penelitian mencakup seluruh pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Provinsi Sulawesi Utara yang berjumlah 43 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan

sampel jenuh, yaitu teknik yang melibatkan seluruh anggota populasi sebagai responden penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 43 responden.

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen kelembagaan, laporan kerja, buku, dan jurnal ilmiah yang relevan. Teknik pengumpulan data meliputi kuesioner, dokumentasi, dan studi pustaka. Kuesioner disusun berdasarkan indikator setiap variabel penelitian dan menggunakan skala Likert lima tingkat, mulai dari sangat tidak setuju (skor 1) hingga sangat setuju (skor 5).

Analisis data dilakukan menggunakan metode *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Metode ini digunakan untuk menganalisis hubungan antarvariabel secara simultan, termasuk pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung melalui variabel mediasi. Evaluasi model pengukuran (*outer model*) dilakukan melalui pengujian validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas konstruk. Validitas konvergen dievaluasi berdasarkan nilai *loading factor*, sedangkan validitas diskriminan dinilai melalui kriteria Fornell-Larcker, *cross-loading*, dan *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT). Reliabilitas konstruk dievaluasi menggunakan *composite reliability* dan Cronbach's alpha.

Selanjutnya, evaluasi model struktural (*inner model*) dilakukan dengan menganalisis nilai koefisien determinasi (R^2), relevansi prediktif (Q^2), dan koefisien jalur (*path coefficient*). Pemeriksaan multikolinearitas dilakukan menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF). Pengujian hipotesis dilakukan melalui prosedur *bootstrapping* untuk mengetahui signifikansi pengaruh langsung maupun tidak langsung antarvariabel. Hubungan antarvariabel dinyatakan signifikan apabila nilai *t-statistic* lebih besar dari 1,96 dan *p-value* lebih kecil dari 0,05 pada tingkat signifikansi 5%. Pengaruh tidak langsung dianalisis untuk menilai peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara variabel independen dan kinerja pegawai.

4. Hasil dan Pembahasan

Tabel 1. Hasil Pengujian Outer Loadings

Variabel Konstruk	Indikator	Outer Loading	Keterangan	AVE	Keterangan
Work Life-Balance (X1)	X1.1	0,884	Valid	0.742	Valid
	X1.2	0,896	Valid		
	X1.3	0,845	Valid		
	X1.4	0,817	Valid		
Beban Kerja (X2)	X2.1	0,881	Valid	0.787	Valid
	X2.2	0,867	Valid		
	X2.3	0,934	Valid		
	X2.4	0,864	Valid		
Kepuasan Kerja (Z)	Z.1	0,791	Valid	0.671	Valid
	Z.2	0,745	Valid		
	Z.3	0,879	Valid		
	Z.4	0,855	Valid		
Kinerja Pegawai (Y1)	Y1.1	0,832	Valid	0.766	Valid
	Y1.2	0,912	Valid		

	Y1.3	0,903	Valid		
	Y1.4	0,861	Valid		
	Y1.5	0,886	Valid		

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 4.0 (2026)

Seluruh indikator memiliki nilai outer loading di atas 0,70. Dengan demikian, seluruh indikator dalam penelitian ini dinyatakan valid dan memenuhi kriteria convergent validity. Nilai AVE juga seluruhnya berada di atas 0,50. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini telah memenuhi syarat validitas konvergen dan layak digunakan pada tahap analisis selanjutnya.

Tabel 2. Nilai Cross Loading

Indikator	Work Life Balance	Beban Kerja	Kinerja Pegawai	Kepuasan Kerja
X1.1	0.884	-0.051	0.478	0.387
X1.2	0.896	0.190	0.646	0.514
X1.3	0.845	0.075	0.492	0.464
X1.4	0.817	-0.027	0.518	0.479
X2.1	0.111	0.881	0.527	0.409
X2.2	-0.017	0.867	0.490	0.423
X2.3	0.110	0.934	0.651	0.492
X2.4	0.014	0.864	0.583	0.394
Z.1	0,410	0,409	0,670	0,791
Z.2	0,318	0,385	0,503	0,745
Z.3	0,500	0,503	0,757	0,879
Z.4	0,515	0,294	0,738	0,855
Y1.1	0.635	0.544	0.832	0.631
Y1.2	0.477	0.676	0.912	0.823
Y1.3	0.480	0.559	0.903	0.724
Y1.4	0.583	0.500	0.861	0.692
Y1.5	0.577	0.571	0.886	0.764

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 4.0 (2026)

Hasil pengujian Cross Loading menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai *loading* tertinggi pada konstruk yang diukurnya dibandingkan dengan nilai *loading* pada konstruk lainnya. Hal ini terlihat dari indikator X1.1-X1.4 yang memiliki nilai tertinggi pada konstruk Work Life-Balance, X2.1-X2.4 pada konstruk Beban Kerja, Y1.1-Y1.5 pada konstruk Kinerja Pegawai, serta Z1-Z4 pada konstruk Kepuasan Kerja. Dengan demikian, setiap indikator memiliki keterkaitan yang lebih kuat dengan konstruknya masing-masing dibandingkan dengan konstruk lainnya.

Tabel 3. Hasil Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

Pasangan Hubungan Variabel Konstruk	HTMT
Kepuasan Kerja <-> Beban Kerja	0,554
Kinerja Pegawai <-> Beban Kerja	0,684
Kinerja Pegawai <-> Kepuasan Kerja	0,917
Work Life-Balance <-> Beban Kerja	0,124
Work Life-Balance <-> Kepuasan Kerja	0,613
Work Life-Balance <-> Kinerja Pegawai	0,682

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 4.0 (2026)

Nilai rasio HTMT antar pasangan konstruk berada jauh di bawah nilai ambang batas 0,90 (berkisar antara 0,124 hingga 0,684). Meskipun rasio HTMT antara Kinerja Pegawai dan Kepuasan Kerja tercatat sebesar 0,917, nilai ini masih berada di bawah ambang batas toleransi konseptual 0,95), serta evaluasi Fornell-Larcker dan Cross Loadings telah membuktikan keunikan masing-masing konstruk. Dengan demikian, validitas diskriminan model tetap terpenuhi.

Tabel 4. Nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Variabel Konstruk	Composite Reliability (rho_a)	Cronbach's Alpha
Beban Kerja (X2)	0,919	0.909
Kepuasan Kerja (Z)	0,853	0.836
Kinerja Pegawai (Y1)	0,940	0.939
Work Life-Balance (X1)	0,894	0884

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 4.0 (2026)

Seluruh konstruk berada pada rentang 0,853-0,940. nilai Composite Reliability $\geq 0,70$ menunjukkan tingkat keandalan yang cukup. Dengan demikian, seluruh konstruk dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dan memiliki tingkat keandalan yang baik. Nilai Cronbach's Alpha seluruh konstruk berada pada rentang 0,836-0,939. Oleh karena itu, seluruh konstruk penelitian dinyatakan reliabel dan memiliki konsistensi internal yang baik antar indikator.

Tabel 5. Hasil Uji Nilai R-Square (R2)

Variabel Endogen	R-Square	R-Square Adjusted
Kepuasan Kerja (Z)	0,497	0,472
Kinerja Pegawai (Y1)	0,845	0,833

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 4.0 (2026)

Nilai R-Square untuk variabel Kepuasan Kerja (Z) sebesar 0,497 dan Kinerja Pegawai (Y1) sebesar 0,845. Dengan demikian, nilai R^2 pada variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,497 termasuk kategori lemah, sedangkan nilai R^2 pada variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,845 termasuk kategori kuat.

Tabel 6. Hasil Uji Q-Square (Predictive Relevance)

Variabel Endogen	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
Kepuasan Kerja (Z)	172,000	119,345	0,306
Kinerja Pegawai (Y)	258,000	96,894	0,624

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 4.0 (2026)

Nilai Q² untuk variabel Kepuasan Kerja (Z) sebesar 0,306 dan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,624. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0. Model dikatakan memiliki relevansi prediktif yang baik apabila nilai Q² > 0. Dengan demikian, model penelitian ini memiliki relevansi prediktif yang baik karena mampu memprediksi variabel endogen dalam model penelitian.

Tabel 7. Nilai Path Coefficient

Variabel	Path coefficients	VIF
Work Life Balance -> Kinerja Pegawai	0.370	1.524
Work Life Balance -> Kepuasan Kerja	0.511	1.004
Beban Kerja -> Kinerja Pegawai	0.407	1.413
Beban Kerja -> Kepuasan Kerja	0.453	1.004
Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0.427	1.988

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 4.0 (2026)

Seluruh nilai Path Coefficient menunjukkan hubungan yang positif, dengan nilai berkisar antara 0,370 sampai 0,511. Dengan demikian, seluruh hubungan antarvariabel dalam model penelitian menunjukkan arah positif dengan tingkat kekuatan hubungan yang relatif sedang. seluruh nilai Variance Inflation Factor (VIF) berada pada rentang 1,004-1,988. Model dinyatakan tidak mengalami multikolinearitas apabila nilai VIF < 5, sedangkan nilai VIF di bawah 3 menunjukkan tidak adanya masalah multikolinearitas. maka dapat disimpulkan bahwa model penelitian tidak mengalami masalah multikolinearitas dan seluruh variabel dalam model memenuhi kriteria yang ditetapkan.

Tabel 8. Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung (Direct Effects)

Hipotesis Pengaruh Langsung	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	STDEV	T Statistics	P Values
H1: Work Life-Balance -> Kepuasan Kerja	0,511	0,514	0,106	4,844	0,000
H2: Beban Kerja -> Kepuasan Kerja	0,453	0,445	0,133	3,418	0,001
H3: Work Life-Balance -> Kinerja Pegawai	0,370	0,366	0,076	4,860	0,000

H4: Beban Kerja -> Kinerja Pegawai	0,407	0,412	0,105	3,869	0,000
H5: Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0,427	0,419	0,103	4,141	0,000
H6: Work Life-Balance -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0,218	0,219	0,080	2,729	0,006
H7: Beban Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0,194	0,184	0,069	2,815	0,005

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 4.0 (2026)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh hipotesis (H1-H7) diterima. Work-life balance dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja serta kinerja pegawai. Kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, kepuasan kerja terbukti memediasi secara signifikan pengaruh work-life balance dan beban kerja terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Work-Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan koefisien sebesar 0,511, T-statistic 4,844, dan P-value 0,000, sehingga H1 diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi, semakin tinggi Kepuasan Kerja pegawai. Hal ini sejalan dengan konsep Kataria dan Singh (2021) yang menekankan pentingnya harmoni antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan koefisien 0,453, T-statistic 3,418, dan P-value 0,001, sehingga H2 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa beban kerja yang dapat dikelola dengan baik berpotensi meningkatkan kepuasan karena memberikan kesempatan kepada pegawai untuk menyelesaikan tanggung jawab dan merasakan pencapaian kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Work-Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan koefisien 0,370, T-statistic 4,860, dan P-value 0,000, sehingga H3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi dapat membantu pegawai mempertahankan konsentrasi, mengelola tanggung jawab, dan menyelesaikan pekerjaan secara optimal.

Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan koefisien 0,407, T-statistic 3,869, dan P-value 0,000, sehingga H4 diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa beban kerja yang terukur dan sesuai dengan kapasitas pegawai dapat mendorong penyelesaian tugas secara optimal. Namun, pengaruh positif tersebut tidak berarti bahwa peningkatan beban kerja tanpa batas akan selalu meningkatkan kinerja.

Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan koefisien 0,427, T-statistic 4,141, dan P-value 0,000, sehingga H5 diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaan dan lingkungan organisasinya cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Hal ini sejalan dengan Wulandari et al. (2023) yang menekankan pentingnya pengalaman dan kenyamanan psikologis dalam pekerjaan.

Kepuasan Kerja terbukti memediasi secara signifikan pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Pegawai, dengan koefisien pengaruh tidak langsung 0,218, T-statistic 2,729, dan P-value 0,006, sehingga H6 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi dapat meningkatkan kinerja melalui peningkatan Kepuasan Kerja. Pengaruh langsung Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0,511 dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,427 memperkuat penjelasan tersebut.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja memediasi secara signifikan pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai, dengan koefisien pengaruh tidak langsung 0,194, T-statistic 2,815, dan P-value 0,005, sehingga H7 diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa pengelolaan beban kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja, baik melalui penyelesaian tugas secara langsung maupun melalui peningkatan Kepuasan Kerja.

5. Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai serta memediasi pengaruh *work-life balance* dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Utara.

Instansi diharapkan menjaga keseimbangan kehidupan kerja, mengatur beban kerja secara proporsional, serta meningkatkan dukungan dan kerja sama antarpegawai untuk mendorong kepuasan dan kinerja. Pegawai diharapkan mengelola waktu dan melaksanakan tugas secara efektif. Peneliti selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain, seperti motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja, serta menggunakan objek penelitian yang berbeda untuk memperluas kajian mengenai kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's handbook of human resource management practice (15th ed.)*.
- [2] Campbell, J. P., & Wiernik, B. M. (2015). The modeling and assessment of work performance. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2, 47-74.
- [3] Gallup. (2023). *State of the global workplace 2023 report*. Gallup Press.
- [4] Hall, R. H. (1968). Professionalization and Bureaucratization. *American Sociological Review*, 33(1), 92-104.
- [5] Maulani, D. S., Marliani, S., & Yuliawati, J. (2025). Pengaruh *work-life balance* dan beban kerja terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Karawang.
- [6] Rashmi, K., Kataria, A., & Singh, R. (2021). Work-life balance: A review and future research agenda. *Prabandhan: Indian Journal of Management*, 14(2), 8-25.
- [7] Ritonga, T., Syahsudarmi, S., & Munthe, R. A. (2025). Pengaruh work life balance dan beban kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kepuasan kerja. *BASELINE: Jurnal Mahasiswa Magister Manajemen*.
- [8] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational behavior (18th ed.)*. Pearson.
- [9] Tarwaka. (2021). *Buku Ergonomi Industri: Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- [10] Timbuleng, C., Lengkong, V. P. K., & Lumantow, R. Y. (2023). Pengaruh *work-life balance*, beban kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal*
- [11] Wardani, L. M. I., & Firmansyah, R. (2021). *Work-life balance para pekerja buruh*. Penerbit NEM.

[12] Wulandari, E. P., Lubis, R., & Hardjo, S. (2023). Pengaruh meaningful work terhadap intensi turnover melalui mediasi kepuasan kerja. Jurnal Diversita.