

HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DENGAN KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA PADA KARYAWAN DI INSTANSI X

Ryska Wahyu Setiawan¹, Meita Santi Budiani²

Program Studi Psikologi, Universitas Negeri Surabaya^{1,2}

e-mail: ryska.21103@mhs.unesa.ac.id¹, meitasanti@unesa.ac.id²

ABSTRAK

Saat ini banyak instansi atau perusahaan yang kurang memperhatikan keseimbangan antara kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi pada karyawannya. Hal ini terlihat dari beberapa kebijakan yang telah diterapkan dan beban kerja yang dihadapi oleh karyawannya. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara beban kerja dengan keseimbangan kehidupan kerja pada karyawan di Instansi X. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan metode sampling jenuh pada sampel sebanyak 90 karyawan. Pengambilan data dilakukan menggunakan kuesioner dengan instrumen skala beban kerja dan skala keseimbangan kehidupan kerja. Analisis data menggunakan korelasi *pearson product moment* melalui *software SPSS*. Hasil dalam penelitian ini diperoleh untuk nilai signifikansi senilai 0,000 ($p < 0.05$) dan nilai koefisien korelasi senilai -0,867. Nilai tersebut menunjukkan bahwa antara variabel beban kerja dengan keseimbangan kehidupan kerja memiliki hubungan yang sangat kuat namun tidak searah. Semakin tinggi beban kerja yang dihadapi karyawan di instansi X maka keseimbangan kehidupan kerja yang dimiliki oleh karyawan semakin rendah, begitupun sebaliknya. Implikasi dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan kesempatan bagi karyawan untuk dapat meningkatkan kompetensi yang dimiliki.

Kata Kunci: *Beban kerja, Keseimbangan kehidupan kerja*

ABSTRACT

Currently, many agencies or companies pay less attention to the balance between work life and personal life for their employees. This can be seen from several rules that have been set and the workload that must be faced by employees. The purpose of this study was to determine the relationship between workload and work life balance for employees at Agency X. This study uses a quantitative research type with a saturated sampling method on a sample of 90 employees. Data collection was carried out using a questionnaire with workload scale instruments and work life balance scales. Data analysis used Pearson product moment correlation through SPSS software. The results in this study were obtained for a significance value of 0.000 ($p < 0.05$) and a correlation coefficient value of -0.867. This value indicates that the workload variable and work life balance have a very strong but not unidirectional relationship. The higher the workload faced by employees at agency X, the lower the work life balance owned by employees, and vice versa. The implications in this study are expected to provide opportunities for employees to be able to improve their competencies.

Keywords: *Workload, Work life balance*

PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan zaman dan perubahan dinamika kehidupan, maka kebutuhan manusia juga terus mengalami perubahan. Adanya perubahan inilah yang dapat menciptakan tuntutan baru dalam kehidupan setiap individu. Selain itu terdapat peningkatan kebutuhan yang dapat mendorong individu untuk bekerja, itu dilakukan sebagai bentuk pemenuhan kebutuhan yang ada dalam hidupnya. Selain itu bekerja juga dapat dilakukan sebagai upaya agar individu dapat meningkatkan kualitas hidup. Bagi individu yang

memutuskan untuk bekerja maka harus mampu untuk mengatur keseimbangan peran dan tanggung jawabnya pada setiap kehidupannya. Apabila individu memiliki keseimbangan hidup yang rendah maka hal tersebut akan dapat berpengaruh pada kinerja yang dilakukan, dan juga dapat mempengaruhi kualitas kehidupan pribadinya.

Saat ini banyak instansi atau perusahaan yang kurang memperhatikan keseimbangan antara kehidupan kerja para karyawannya. Ini dapat dilihat dari aturan yang ditetapkan oleh instansi atau perusahaan seperti jam kerja yang panjang, tuntutan untuk bekerja diluar jam kerja normal, tingkat kesulitan pekerjaan yang dilakukan, serta beban kerja yang harus dihadapi. Adanya beberapa hal tersebut maka dapat menghambat karyawan dalam menciptakan keseimbangan kehidupan kerja dengan kehidupan pribadinya. Ketidakseimbangan kehidupan kerja ini dapat berdampak negatif pada karyawan maupun perusahaan. Karyawan yang tidak dapat menyeimbangkan kehidupan pribadi dengan kehidupan kerjanya maka dapat menimbulkan kelelahan, stres, hingga dapat mengganggu kesehatan mental bagi setiap individu. Sedangkan bagi instansi atau perusahaan ketidakseimbangan tersebut akan berdampak pada penurunan produktivitas kerja, serta meningkatkannya angka *turnover* pada karyawan yang ada dalam sebuah instansi atau perusahaan tersebut.

Berdasarkan dari hasil studi pendahuluan yang dilakukan terdapat fenomena keseimbangan kehidupan kerja yang terjadi di salah satu instansi. Dimana pada instansi tersebut terdapat perintah kepada karyawan untuk bekerja diluar jam kerja yang telah ditetapkan. Selain itu karyawan yang ada pada instansi tersebut juga mendapat tugas untuk melakukan piket layanan yang dilakukan secara rolling atau bergantian setiap minggunya. Piket layanan tersebut juga dilakukan pada hari libur seperti sabtu dan minggu. Adanya tambahan jam kerja ini dilakukan untuk pemberian layanan kepada masyarakat seperti: menerima pengaduan dari masyarakat, menampung berbagai macam pertanyaan dari masyarakat terkait modal usaha, serta pengajuan usaha mikro oleh masyarakat yang membutuhkan. Sistem layanan ini dapat dilakukan melalui online maupun offline secara langsung ke instansi tersebut. Berdasarkan hasil studi pendahuluan tersebut diketahui bahwa pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan memerlukan tenaga dan waktu yang cukup banyak sehingga karyawan perlu memiliki keseimbangan yang baik pada setiap kehidupan atau yang sering disebut dengan istilah keseimbangan kehidupan kerja.

Hudson (2005), mendefinisikan keseimbangan kehidupan kerja sebagai tingkat keterlibatan atau kesesuaian yang memuaskan antara berbagai peran dalam kehidupan seseorang. Hal ini dapat mencakup kemampuan yang dimiliki individu dalam memberikan perhatian di kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya tanpa harus mengorbankan salah satu diantara keduanya. Keseimbangan kehidupan kerja adalah kondisi dimana individu dapat mengelola keterlibatannya dalam berbagai peran, baik di kehidupan pribadinya maupun di lingkungan kerjanya dengan memperhatikan kesimbangan waktu, komitmen, serta perhatian yang dimilikinya (Astuti & Nurwidawati, 2023). Dalam hal ini keseimbangan kehidupan dapat mencakup aktivitas keluarga, aktivitas pribadi, rekreasi serta pengembangan diri yang dapat berperan dalam meningkatkan kualitas hidup (Septiani et al., 2024). Dalam penelitian Sari & Sarah (2023) menjelaskan bahwa keseimbangan kehidupan kerja juga dapat ditandai dengan keberhasilan individu dalam mencapai kepuasan yang tinggi pada kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya, sehingga keduanya saling mendukung untuk dapat menciptakan kehidupan yang sejahtera dan harmonis secara keseluruhan. Hudson (2005) yang menyatakan bahwa terdapat tiga aspek utama yang ada dalam keseimbangan kehidupan kerja yaitu aspek keseimbangan waktu, aspek keseimbangan keterlibatan, dan aspek keseimbangan kepuasan. Keseimbangan kehidupan kerja dapat dipengaruhi oleh faktor banyaknya tingkat beban kerja yang harus dihadapi. Adanya beban kerja yang terlalu tinggi maka dapat mempengaruhi

keseimbangan kehidupan tersebut, sehingga hal tersebut dapat berdampak pada kesehatan fisik, mental, serta produktivitas kerja yang dihasilkan oleh setiap individu (Murdaningrum, 2021). Berdasarkan faktor yang telah disebutkan diatas dapat dijelaskan bahwa faktor dari beban kerja yang dirasakan oleh setiap individu dapat berkontribusi dalam mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja yang dimiliki. Koesomowidjojo (2017) yang menyatakan beban kerja adalah suatu cara yang digunakan dalam menentukan jumlah waktu yang dibutuhkan oleh sumber daya manusia dalam menyelesaikan tugas yang telah ditentukan. Gawron (dalam Putri & Izzati, 2022) juga berpendapat bahwa beban kerja dapat merupakan bentuk spesifikasi tugas yang dirancang untuk mengevaluasi tingkat keberhasilan dan aktivitas dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

Fenomena beban kerja dalam penelitian ini dapat dilihat dari aturan yang mengharuskan karyawan untuk terlibat dalam melakukan piket tambahan diluar jam kerja mulai dari sore hingga malam hari. Berdasarkan dari hasil studi pendahuluan yang dilakukan, terdapat karyawan yang mengatakan suatu hari ketika terdapat kebijakan baru, dimana karyawan dituntut untuk menyelesaikan target pekerjaan yang cukup besar sesuai dengan target waktu yang telah ditetapkan, hal tersebut berkaitan dengan pendataan usaha mikro dari seluruh masyarakat. Dalam hal ini pendataan dilakukan dengan input secara manual satu persatu, sehingga karyawan merasa lebih banyak waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut, yang mana dalam satu hari terdapat kurang lebih tiga ribu data yang harus diinput secara manual ke dalam sistem yang kemudian dilaporkan kepada atasan, dan kondisi seperti itu berlangsung selama beberapa bulan secara terus menerus. Berdasarkan dari fenomena itulah dapat dilihat bahwa terdapat tuntutan dalam pekerjaan yang harus dihadapi oleh setiap individu ketika bekerja.

Beberapa penelitian terdahulu telah mengungkap beberapa temuan terkait keseimbangan kehidupan kerja. Temuan pada penelitian tersebut menunjukkan adanya keterkaitan antara variabel keseimbangan kehidupan kerja dengan karakteristik individu itu sendiri, karakteristik yang ada dalam sebuah organisasi, dan karakteristik pada lingkungan sosial dan budaya. Adapun variabel-variabel tersebut antara lain persepsi dukungan organisasi (Rabani & Budiani, 2021), pemberdayaan psikologis (Nurfendika & Budiani, 2024), komitmen organisasi (Anggreni & Budiani, 2021), dan dukungan keluarga (Ngangi et al., 2023). Pada studi ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fuadiputra & Novianti (2020) dengan judul *"The Effect of Work Autonomy and Workload on Job Satisfaction of Female Workers in the Banking Sector: Mediating the Role of Work Life Balance"*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif kepada seratus wanita yang bekerja di sektor perbankan. Penelitian tersebut didapatkan hasil bahwa beban kerja berpengaruh secara signifikan pada keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi mereka.

Berdasarkan penjelasan diatas, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menemukan dan membuktikan terkait hubungan antara beban kerja dengan keseimbangan kehidupan kerja pada karyawan di Instansi X. Urgensi dalam penelitian ini dapat dilihat dari adanya beban kerja yang cukup tinggi dan sering kali menjadi penyebab munculnya stres, kelelahan, serta dapat menurunkan kepuasan hidup pada karyawan, sehingga penting bagi karyawan untuk dapat menyeimbangkan kehidupan kerja dengan kehidupan pribadinya agar performa kerja yang diberikan menjadi lebih baik. Bagi individu yang mampu menyeimbangkan peran dalam setiap kehidupannya, maka hal tersebut akan mempengaruhi kehidupan individu, dimana individu akan lebih mudah untuk mengatur kinerjanya, sehingga dengan adanya hal tersebut dapat mendorong individu untuk memiliki motivasi kerja yang tinggi, tidak merasa cepat lelah, merasa nyaman dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya serta dapat menghadapi berbagai macam tuntutan dalam dunia kerja (Septiani et al., 2024). Sehingga studi terfokus pada

“Hubungan antara Beban Kerja dengan Keseimbangan Kehidupan Kerja pada Karyawan di instansi X”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional untuk menganalisis hubungan antara variabel beban kerja dan keseimbangan kehidupan kerja. Penelitian ini menerapkan teknik *sampling jenuh* atau sensus, di mana seluruh populasi yang terdiri dari 120 karyawan PNS di Instansi X dilibatkan sebagai subjek. Prosedur partisipasi dibagi menjadi dua tahap. Tahap pertama adalah uji coba instrumen (*try out*) yang melibatkan 30 karyawan untuk menguji kualitas alat ukur. Tahap kedua adalah pengumpulan data utama yang melibatkan 90 karyawan sisanya untuk pengujian hipotesis. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada para responden. Pendekatan ini memastikan representasi data yang maksimal dari populasi yang diteliti.

Instrumen penelitian berupa kuesioner yang terdiri dari dua skala utama dengan format Likert lima poin. Skala Beban Kerja dikembangkan untuk mengukur dimensi beban fisik, mental, dan waktu. Skala Keseimbangan Kehidupan Kerja mengukur aspek keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan. Sebelum digunakan, instrumen diuji coba pada 30 responden. Uji validitas item menunjukkan bahwa 36 item skala beban kerja dan 41 item skala keseimbangan kehidupan kerja dinyatakan valid dengan nilai korelasi di atas 0,30. Selanjutnya, uji reliabilitas menggunakan Alpha Cronbach menunjukkan hasil yang sangat tinggi untuk kedua skala (keduanya 0,978), yang mengonfirmasi bahwa instrumen tersebut konsisten, andal, dan layak digunakan untuk pengumpulan data utama dalam penelitian ini.

Seluruh data yang terkumpul dari 90 responden utama dianalisis secara kuantitatif menggunakan perangkat lunak statistik. Tahap pertama adalah melakukan skoring dan tabulasi data. Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji asumsi prasyarat, yaitu uji normalitas Kolmogorov-Smirnov untuk memastikan data kedua variabel terdistribusi secara normal. Setelah asumsi terpenuhi, hipotesis penelitian diuji menggunakan teknik analisis korelasi *Pearson Product Moment*. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui arah (positif atau negatif) serta kekuatan hubungan antara variabel beban kerja dan variabel keseimbangan kehidupan kerja. Uji signifikansi juga dilakukan untuk menentukan apakah hubungan yang ditemukan signifikan secara statistik, sehingga dapat ditarik kesimpulan yang valid berdasarkan data empiris.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Deskripsi Data Penelitian

Tabel 1 Deskripsi Data Penelitian

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Beban Kerja	90	106	180	150.28	19.503
Keseimbangan Kehidupan Kerja	90	138	200	177.64	12.448

Berdasarkan dari tabel 1 menunjukkan bahwa jumlah subjek yang digunakan yaitu 90 orang dari 120 sampel penelitian. Sedangkan 30 orang lainnya digunakan sebagai subjek untuk *try out* instrumen penelitian. Pada tabel hasil diatas dapat dilihat bahwa variabel beban kerja memiliki nilai minimum 106 dan nilai maksimum 180 dengan nilai rerata 150.28. Sedangkan

pada variabel keseimbangan kehidupan kerja memiliki nilai minimum sebesar 138 dan nilai maksimum 200 dengan nilai rata-rata sebesar 177.64. Selain itu pada variabel beban kerja didapatkan nilai standar deviasinya sebesar 19.503. Sedangkan untuk variabel keseimbangan kehidupan kerja diperoleh nilai standar deviasinya sebesar 12.448.

Berdasarkan hasil perhitungan statistik dari variabel keseimbangan kehidupan kerja diperoleh nilai rata-rata dari aspek keseimbangan waktu sejumlah 4,32. Nilai rata-rata dari aspek keseimbangan keterlibatan sejumlah 4,31. Nilai rata-rata dari aspek keseimbangan kepuasan sejumlah 4,30 yang mana hal tersebut dapat diartikan bahwa secara umum karyawan yang ada di instansi X memiliki keseimbangan kehidupan yang cukup seimbang antara kehidupan kerja dengan kehidupan pribadinya. Berdasarkan nilai rata-rata diatas dapat diketahui bahwa aspek keseimbangan waktu memiliki nilai rata-rata tertinggi daripada aspek yang lain. Hasil perhitungan statistik dari variabel beban kerja diperoleh nilai rata-rata dari dimensi beban fisik sebesar 4,11. Nilai rata-rata yang didapatkan dari dimensi beban mental sebesar 4,16. Nilai rata-rata yang diperoleh dimensi beban waktu sebesar 4,23. Berdasarkan nilai rata-rata diatas dapat diketahui bahwa dimensi beban waktu memiliki nilai rata-rata tertinggi daripada dimensi yang lain.

Uji Normalitas

Tabel 2 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig (p)	Interpretasi
Beban Kerja	0,200	Distribusi data normal
Keseimbangan Kehidupan Kerja	0,200	Distribusi data normal

Berdasarkan pada tabel 2 diketahui pada variabel beban kerja didapatkan nilai signifikansi 0,200 dan pada variabel keseimbangan kehidupan kerja senilai 0,200. Maka dapat dilihat bahwa kedua variabel mempunyai nilai signifikansi lebih dari 0,05 ($p > 0,05$), dengan demikian dapat diartikan bahwa variabel beban kerja dan keseimbangan kehidupan kerja memiliki distribusi normal.

Uji Kolerasi

Tabel 3 Hasil Uji Hipotesis

		X	Y
Beban Kerja	Pearson Correlation	1	-0,867
	Sig (2-tailed)		0,000
	N	90	90
Keseimbangan Kehidupan Kerja	Pearson Correlation	-0,867	1
	Sig (2-tailed)	0,000	
	N	90	90

Berdasarkan dari tabel 3 diketahui nilai signifikansi yang didapatkan pada variabel beban kerja dan keseimbangan kehidupan kerja senilai 0,000 ($p < 0,05$). Maka dapat diartikan bahwa pada variabel beban kerja dan keseimbangan kehidupan kerja mempunyai hubungan yang signifikan. Sehingga hipotesis yang ada dalam penelitian ini diterima. Selain itu pada variabel beban kerja dan keseimbangan kehidupan kerja didapatkan besaran korelasi r senilai -0,867 ($r = -0,867$). Nilai tersebut dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat namun tidak searah antara variabel beban kerja dengan keseimbangan kehidupan kerja, hal tersebut dapat terlihat dengan adanya tanda negatif pada nilai koefisien. Oleh karena itu ketika beban kerja tinggi maka keseimbangan kehidupan kerjanya semakin rendah. Sebaliknya

semakin rendah beban kerja maka keseimbangan kehidupan kerja yang dimiliki semakin meningkat.

Pembahasan

Hasil utama dalam penelitian ini mengungkap adanya hubungan antara beban kerja dengan keseimbangan kehidupan kerja pada karyawan di Instansi X. Hubungan yang signifikan dapat dilihat berdasarkan dari nilai signifikansi kolerasi yang telah dijelaskan diatas. Nilai koefisien kolerasi (r) menunjukkan bahwa pada penelitian ini membuktikan adanya hubungan yang sangat kuat namun tidak searah.. Hal tersebut dapat terlihat dengan adanya tanda negatif (-) pada nilai koefisien. Kategori hubungan yang sangat kuat ini sesuai dengan kategorisasi kriteria koefisien kolerasi menurut (Azwar, 2022). Oleh karena itu jika beban kerja semakin tinggi maka keseimbangan kehidupan kerjanya semakin rendah. Sebaliknya jika beban kerja semakin rendah maka keseimbangan kehidupan kerja yang dimiliki semakin tinggi.

Dapat disimpulkan bahwa hasil dari penelitian ini menunjukkan keseimbangan kehidupan kerja akan meningkat apabila beban kerja yang dimiliki oleh karyawan tergolong rendah, selain itu karyawan yang ada di instansi X dapat menjaga keseimbangan kehidupannya yang dapat dilihat dari adanya upaya yang dilakukan dari instansi dan karyawan itu sendiri dalam menciptakan keseimbangan kehidupan meskipun harus menghadapi berbagai macam tuntutan yang ada dalam pekerjaan yang dilakukan. Temuan penelitian ini selaras dengan penelitian Murdaningrum (2021) yang menunjukan bahwa jika beban kerja semakin rendah maka keseimbangan kehidupan yang dimiliki semakin tinggi, begitupun sebaliknya apabila beban kerja yang dirasakan terlalu tinggi maka keseimbangan kehidupannya juga akan semakin rendah.

Keseimbangan kehidupan kerja didefinisikan sebagai tingkat keterlibatan atau kesesuaian yang memuaskan antara berbagai peran dalam kehidupan seseorang (Hudson, 2005). Bagi seseorang yang mampu menyeimbangkan peran di setiap kehidupan maka akan memiliki kualitas kehidupan yang lebih baik. Begitupun sebaliknya apabila seseorang tidak mampu menyeimbangkan peran di setiap kehidupan maka kualitas kehidupan akan semakin menurun. Selain itu tingkat keterlibatan yang seimbang dan adil juga dapat memberikan perlindungan bagi seseorang terhadap konflik antar peran dalam kehidupannya. Dalam keseimbangan kehidupan kerja memiliki tiga aspek yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan dan keseimbangan kepuasan (Hudson, 2005).

Pada aspek keseimbangan waktu, merujuk pada jumlah waktu yang dihabiskan untuk bekerja dan waktu yang dihabiskan untuk kegiatan diluar pekerjaan atau kehidupan pribadinya (Hudson, 2005). Hal ini dapat dilihat dari pembagian waktu yang digunakan karyawan untuk kehidupan pribadi dengan waktu yang digunakan untuk pekerjaan seimbang. Meskipun mereka memiliki jumlah pekerjaan yang banyak dalam satu waktu, namun mereka masih bisa mengatur dan mengorganisir waktu dengan baik, sehingga tidak mengganggu waktu mereka untuk melakukan aktivitas pribadinya, seperti berkumpul dengan keluarga, berinteraksi dengan lingkungan sosial serta melakukan hobi yang disukainya, meskipun demikian karyawan yang ada di instansi X juga mampu untuk datang tepat waktu ketika bekerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang ada di instansi X dapat mengatur prioritas dalam kehidupannya.

Pada aspek kedua yaitu keseimbangan keterlibatan yang merujuk pada tingkat partisipasi yang dilakukan oleh setiap individu dalam lingkungan kerja maupun lingkungan pribadinya (Hudson, 2005). karyawan yang ada di instansi X juga mampu menyeimbangkan keterlibatan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadinya. Hal tersebut dapat dilihat dari sikap karyawan yang mampu bersikap profesional dan mampu berkomitmen serta terlibat secara

emosional pada pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Selain itu karyawan pada instansi X juga mempunyai rasa tanggung jawab yang baik atas pekerjaan yang dilakukannya, meskipun sering kali memerlukan waktu yang lama untuk menyelesaikan pekerjaannya, namun mereka juga tidak meninggalkan tanggung jawab dalam memenuhi kebutuhan dan tugasnya dalam keluarga.

Aspek ketiga yaitu keseimbangan kepuasan yang berkaitan dengan perasaan puas atas keberhasilan yang telah dilakukannya baik dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadinya (Hudson, 2005). Karyawan yang ada di instansi X mempunyai keseimbangan kepuasan yang cukup baik antara kehidupan kerja dengan kehidupan pribadinya. Hal tersebut dapat dilihat dari tidak munculnya konflik karena rasa kurang puas pada karyawan yang ada di instansi X. Karyawan tetap merasa senang meskipun harus menyelesaikan beberapa pekerjaan dalam satu waktu, selain itu mereka juga merasa bahagia karena tetap dapat menjalankan peran dalam kehidupan pribadinya. Hal ini dapat menunjukkan bahwa karyawan yang ada di instansi X tetap dapat menjalankan berbagai peran dalam kehidupannya tanpa mengorbankan salah satunya.

Terdapat beberapa faktor yang turut berkontribusi terhadap tinggi rendahnya keseimbangan kehidupan kerja, salah satu faktor tersebut adalah tingkat beban kerja yang dihadapi oleh karyawan (Murdaningrum, 2021). Selain itu Menurut Schabracq *et al.* (2003) menyatakan bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja meliputi: keterikatan dalam pekerjaan (*work engagement*), dan tingkat beban kerja yang dihadapi oleh setiap individu dalam bekerja. Adanya beban kerja yang terlalu tinggi maka dapat mempengaruhi keseimbangan kehidupan tersebut, sehingga hal tersebut dapat berdampak pada kesehatan fisik, mental, serta produktivitas kerja yang dihasilkan oleh setiap individu. Begitupun sebaliknya apabila beban kerja dihadapi dapat dikelola dengan baik, maka dapat memungkinkan individu untuk bisa produktif di tempat kerja serta memiliki waktu untuk dapat memenuhi kebutuhan pribadi dan keluarga (Murdaningrum, 2021).

Beban kerja dapat diartikan sebagai sebuah metode yang digunakan dalam menentukan waktu yang dibutuhkan oleh sumber daya manusia untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan waktu yang telah ditetapkan (Koesomowidjojo, 2017). Pada kondisi ini individu dituntut untuk memberikan performa sebaik mungkin dari seluruh kemampuan yang dimiliki. Dalam hal ini beban kerja tidak hanya mencakup kuantitas pekerjaan yang harus diselesaikan, akan tetapi juga tetap memperhatikan tingkat kesulitan dan kualitas hasil kerja yang dilakukan. Beban kerja memiliki tiga dimensi yang meliputi beban kerja yaitu beban fisik, beban mental dan beban waktu (Koesomowidjojo, 2017).

Pada dimensi beban waktu yang mengacu pada jumlah waktu yang dihabiskan dalam menyelesaikan pekerjaan (Koesomowidjojo, 2017). Karyawan yang ada di instansi X merasa bahwa waktu yang dimiliki oleh mereka dalam menyelesaikan pekerjaan terkadang tidak cukup, sehingga dapat menuntut para karyawan untuk bekerja melebihi jam kerja atau memilih untuk membawa pulang pekerjaan tersebut ke rumah. Meskipun demikian karyawan dan ada di instansi X dapat menggunakan waktu seefisien mungkin untuk dapat melakukan tanggung jawab diluar pekerjaannya tersebut. Hal ini dapat menunjukkan bahwa terdapat beban waktu yang dirasakan oleh karyawan yang ada di instansi X, namun masih dapat dikelola dengan baik dengan menentukan prioritas dalam kehidupannya.

Dimensi beban mental, yang mana beban mental ini berkaitan dengan tuntutan pemikiran atau kognitif yang dialami oleh setiap individu ketika sedang bekerja (Koesomowidjojo, 2017). Karyawan yang ada di instansi X terkadang mengalami tekanan kognitif seperti karyawan diharuskan dapat mengambil keputusan dengan cepat, menangani pengaduan masyarakat, atau karyawan dihadapkan dengan tekanan psikologis dari deadline dan target kerja yang ditetapkan. Beban mental ini apabila karyawan tidak dapat mengelola dengan baik maka dapat menyebabkan kelelahan emosional, gangguan konsentrasi saat bekerja hingga

dapat menyebabkan stres kerja pada karyawan namun karyawan yang ada di instansi X dapat mengelola tekanan tersebut sehingga tidak menimbulkan dampak yang negatif.

Dimensi ketiga yaitu beban fisik, dimana pada dimensi ini berkaitan dengan tuntutan fisik yang harus dilakukan oleh setiap individu ketika sedang bekerja (Koesomowidjojo, 2017). Hal ini dapat ditunjukkan oleh karyawan yang ada di instansi X ketika sedang melakukan pekerjaannya, seperti karyawan terkadang merasa lelah akibat aktivitas fisik yang dilakukan selama bekerja, posisi kerja yang tidak ergonomis, atau penggunaan energi tubuh secara terus menerus. Adanya beban fisik ini apabila karyawan tidak dapat mengatur energi tubuh dengan baik maka akan dapat mempengaruhi kesehatan fisik yang dimiliki oleh setiap karyawan, akan tetapi karyawan yang ada di instansi X dapat mengelolah energi yang dimilikinya dengan baik sehingga tidak mengganggu kesehatannya.

Hasil studi yang telah dilakukan telah mengungkapkan bahwa beban kerja mempunyai hubungan yang sangat kuat namun tidak searah dengan keseimbangan kehidupan kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa ketika beban kerja meningkat maka keseimbangan kehidupan kerja yang dimiliki oleh karyawan menurun. Begitupun sebaliknya ketika beban kerja menurun maka keseimbangan kehidupan kerja yang dimiliki karyawan akan semakin meningkat. Dari hasil dalam penelitian ini juga dapat dilihat bahwa secara umum karyawan yang ada di instansi X masih bisa menjaga keseimbangan kehidupannya karena adanya upaya dari instansi dan karyawan itu sendiri dalam menciptakan keseimbangan kehidupan meskipun harus menghadapi berbagai macam tuntutan yang ada dalam pekerjaan yang dilakukan. Berdasarkan studi yang telah dilakukan sebelumnya hasil penelitian ini memiliki konsistensi dengan penelitian Ramdhan *et.al* (2024) yang menemukan hasil bahwa beban kerja berdampak negatif pada keseimbangan kehidupan kerja bagi karyawan dengan nilai -6,418, ini menandakan bahwa beban kerja membawa dampak negatif pada keseimbangan kehidupan kerja para karyawan. Pada penelitian Babamohamadi *et.al* (2023) dengan judul "*The association between workload and quality of work life of nurses taking care of patients with COVID-19*" ditemukan hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan keseimbangan kehidupan kerja dengan nilai korelasi sebesar -0,308, yang menunjukkan bahwa beban kerja tinggi dapat menurunkan keseimbangan kehidupan kerja. Ada pula penelitian Hassan *et.al* (2024) dengan judul "*Influence of Workload and Level of Stress on Work Life Balance, Organizational Commitment and Performance among the Employees in Higher Education Context of Maldives*" yang menemukan hasil bahwa beban kerja berdampak negatif terhadap keseimbangan kehidupan kerja bagi karyawan dengan nilai -0,633, ini menandakan bahwa beban kerja membawa dampak negatif pada keseimbangan kehidupan kerja para karyawan.

Penelitian ini terbatas pada hubungan yang terjadi antara beban kerja dengan keseimbangan kehidupan kerja. Berdasarkan dari nilai koefisien korelasi yang didapatkan sejumlah -0,867 ($r = -0,867$). Nilai tersebut menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat namun tidak searah antara variabel beban kerja dengan keseimbangan kehidupan kerja. Hasil tersebut juga dapat menandakan bahwa terdapat faktor lain yang dapat berkontribusi terhadap keseimbangan kehidupan kerja. Adapun faktor-faktor tersebut seperti persepsi dukungan organisasi (Rabani & Budiani, 2021), pemberdayaan psikologis (Nurfendika & Budiani, 2024), komitmen organisasi (Anggreni & Budiani, 2021), dan dukungan keluarga (Ngangi *et al.*, 2023).

KESIMPULAN

Hasil dari penelitian ini menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar -0,867 ($r = -0,867$) yang yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan keseimbangan kehidupan kerja pada karyawan di instansi X. Angka ini juga mengindikasikan adanya hubungan

yang sangat kuat antara variabel beban kerja dengan keseimbangan kehidupan kerja meskipun tidak searah, yang dapat dilihat dari adanya tanda negatif pada nilai koefisiennya. Ini berarti bahwa semakin tinggi beban kerja yang dihadapi karyawan di instansi X maka keseimbangan kehidupan kerjanya semakin rendah. Begitupun sebaliknya jika beban kerja yang dihadapi semakin rendah maka keseimbangan kehidupan kerja yang mereka miliki semakin meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggreni, A. S., & Budiani, M. S. (2021). Hubungan antara work-life balance dengan komitmen organisasi pada pegawai Bank Rakyat Indonesia (BRI) cabang Trenggalek. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(8), 130–144. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v8i8.41685>
- Astuti, N. W., & Nurwidawati, D. (2023). Hubungan work life balance dengan subjective well-being pada mahasiswa yang bekerja part-time di Surabaya. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(3), 122–144. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v10i03.54197>
- Babamohamadi, H., et al. (2023). The association between workload and quality of work life of nurses taking care of patients with COVID-19. *BMC Nursing*, 22(1). <https://doi.org/10.1186/s12912-023-01395-6>
- Fuadiputra, I. R., & Novianti, K. R. (2020). The effect of work autonomy and workload on job satisfaction of female workers in the banking sector: Mediating the role of work life balance. *The Winners*, 21(2), 85–91. <https://doi.org/10.21512/tw.v21i2.6908>
- Hassan, Z., et al. (2024). Influence of workload and level of stress on work life balance, organizational commitment and performance among the employees in higher education context of Maldives. *Journal of Economics and Business Management*, 3, 15–30. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14502302>
- Hudson. (2005). *The case for work/life balance*. Hudson Global Resources.
- Koesomowidjojo, S. R. M. (2017). *Panduan praktis menyusun analisis beban kerja*. (S. R. M. Koes & I. Mastuti, Eds.). Raih Asa Sukses.
- Murdaningrum, R. (2021). Hubungan beban kerja dengan work life balance pada wanita karir single parent. *Psyche: Jurnal Psikologi*, 4(2), 1054–1062.
- Ngangi, A. T., et al. (2023). Hubungan dukungan keluarga dan keseimbangan kehidupan kerja (work life balance) pada pegawai BKPSDM Kota Manado. *Jurnal Sains Riset*, 13(2), 493–498. <https://doi.org/10.47647/jsr.v13i2.1154>
- Nurfendika, A. Q., & Budiani, M. S. (2024). Hubungan pemberdayaan psikologis dengan keseimbangan kehidupan kerja pada satuan tugas perlindungan perempuan dan anak. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 11(01), 1–7. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v11i1.61401>
- Putri, B. D. G. S., & Izzati, U. A. (2022). Hubungan antara beban kerja dengan kelelahan kerja pada karyawan bagian mixing. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(4), 130–141. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v9i4.46656>
- Rabani, T., & Budiani, M. S. (2021). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan work-life balance pada karyawan staf gudang PT. X. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(4), 1–15. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v8i4.41184>
- Sari, A. R., & Sahrah, A. (2023). Keterikatan kerja dan beban kerja dengan work life balance. *Jurnal Psikologi*, 19(1), 32–38.
- Septiani, S., et al. (2024). *Manajemen kompensasi* (M. R. Kunia, Ed.; 1st ed.). Sada Kurnia Pustaka.