



Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda

Rani Mariani^{1*}, Rinda Sandayani Karhab², Jubaidi³

^{1,2,3} Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Indonesia

Alamat: Jl. Ir. H. Juanda No.15, Sidodadi, Kec. Samarinda Ulu, Kota Samarinda, Kalimantan Timur 75124

Korespondensi: raniimariani7@gmail.com

Abstract. *This study was motivated by the importance of work-life balance in supporting employee performance, particularly in government bureaucratic environments such as the Samarinda City Manpower Office. The purpose of this study was to determine the effect of work-life balance on employee performance. This study used a quantitative approach with a survey method by distributing questionnaires to all 64 employees. The data analysis technique used is simple linear regression with the assistance of SPSS software version 25. The results of the study indicate that Work-Life Balance has a positive and significant influence on employee performance, with a significance value of 0.024. However, the coefficient of determination was only 0.080, indicating that the influence of Work-Life Balance on performance explains only 8% of the variation in employee performance, while the remainder is influenced by other factors. This finding implies that while Work-Life Balance is important, government agencies need to develop more comprehensive performance management strategies by considering other factors such as motivation, organizational culture, and reward systems to optimize employee performance.*

Keywords: *employee performance, work-life balance, labor*

Abstrak. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi dalam mendukung kinerja pegawai, khususnya di lingkungan birokrasi pemerintahan seperti Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Work-Life Balance terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh pegawai yang berjumlah 64 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier sederhana dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Work-Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai signifikansi 0,024. Namun demikian, nilai koefisien determinasi hanya sebesar 0,080 yang menunjukkan bahwa pengaruh Work-Life Balance terhadap kinerja hanya menjelaskan 8% variasi kinerja pegawai, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Temuan ini mengimplikasikan bahwa meskipun Work-Life Balance penting, instansi pemerintah perlu mengembangkan strategi manajemen kinerja yang lebih komprehensif dengan memperhatikan faktor-faktor lain seperti motivasi, budaya organisasi, dan sistem penghargaan agar kinerja pegawai dapat meningkat secara optimal.

Kata kunci: Kinerja Pegawai, *Work-Life Balance*, Tenaga Kerja

1. LATAR BELAKANG

Dalam era birokrasi modern yang menuntut pelayanan publik yang prima dan efisien, manajemen sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor strategis yang tidak dapat diabaikan, khususnya dalam lingkungan instansi pemerintah. Salah satu tantangan

utama dalam pengelolaan SDM adalah bagaimana menciptakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi pegawai, atau yang dikenal dengan istilah Work-Life Balance. Konsep ini mencerminkan kemampuan seseorang dalam mengelola tanggung jawab profesional dan kebutuhan personal secara harmonis, yang pada akhirnya berdampak langsung pada kinerja individu dalam organisasi.

Pegawai yang memiliki Work-Life Balance yang baik cenderung lebih sehat secara fisik dan mental, lebih terlibat dalam pekerjaan, serta memiliki produktivitas yang lebih tinggi. Sebaliknya, ketidakseimbangan dapat memicu stres, burnout, hingga penurunan motivasi kerja (Mardiani & Widiyanto, 2021). Dalam konteks aparatur sipil negara, khususnya di lingkungan Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda, tantangan ini menjadi semakin kompleks karena pegawai dituntut untuk memberikan layanan yang berkualitas dengan tetap menjaga komitmen terhadap kehidupan pribadinya. Dinas ini berperan penting dalam pengelolaan tenaga kerja daerah, namun di sisi lain juga menghadapi beban kerja administratif dan tanggung jawab pelayanan yang tinggi.

Beberapa studi sebelumnya telah menunjukkan adanya hubungan positif antara Work-Life Balance dan kinerja pegawai. Namun demikian, sebagian besar penelitian tersebut masih terfokus pada sektor swasta atau lembaga pusat. Masih terbatas kajian yang secara spesifik menginvestigasi pengaruh Work-Life Balance terhadap kinerja pegawai di level instansi daerah, khususnya di Kalimantan Timur. Celah inilah yang menjadi dasar urgensi penelitian ini, karena keberhasilan birokrasi lokal sangat ditentukan oleh performa sumber daya manusianya. Oleh karena itu, penelitian ini tidak hanya menawarkan kontribusi praktis dalam penguatan kebijakan SDM di lingkungan pemerintah daerah, tetapi juga memperluas cakupan literatur dalam bidang manajemen publik.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Work-Life Balance terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda. Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi dasar dalam merancang strategi peningkatan kinerja ASN melalui pendekatan keseimbangan kerja dan kehidupan yang lebih manusiawi dan produktif.

2. KAJIAN TEORITIS

Work-Life Balance merupakan konsep manajemen sumber daya manusia modern yang menggambarkan sejauh mana individu dapat membagi waktu, energi, dan perhatian secara seimbang antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Menurut Greenhaus dan Allen (2011), Work-Life Balance adalah tingkat di mana seseorang dapat terlibat secara setara dan memuaskan dalam peran pekerjaan maupun peran kehidupan lainnya. Keseimbangan ini penting karena mampu mencegah stres berkepanjangan, kelelahan, dan menurunkan risiko burnout yang berpengaruh pada produktivitas kerja. Indikator umum dari Work-Life Balance meliputi keseimbangan waktu, kepuasan, dan keterlibatan dalam kedua peran.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai standar yang ditetapkan organisasi. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja pegawai mencakup dimensi seperti kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Pegawai yang memiliki kinerja tinggi cenderung memiliki kontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi, khususnya dalam konteks instansi pemerintah yang berkaitan langsung dengan pelayanan publik.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan adanya hubungan positif antara Work-Life Balance dengan kinerja pegawai. Studi yang dilakukan oleh Badrianto dan Ekhsan (2021) menyatakan bahwa Work-Life Balance yang sehat mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih efektif karena merasa nyaman dan terpenuhi secara emosional maupun sosial. Penelitian oleh Nurshoimah dkk. (2023) pada instansi pemerintah juga memperlihatkan bahwa pegawai yang mampu menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan cenderung lebih fokus dan produktif. Sementara itu, Maulani dkk. (2025) menemukan bahwa Work-Life Balance berkontribusi terhadap peningkatan kinerja aparatur sipil negara di lingkungan pemerintahan daerah, meskipun dalam skala yang tidak terlalu dominan.

Namun, masih jarang ditemukan penelitian yang secara spesifik mengkaji pengaruh Work-Life Balance terhadap kinerja pegawai di instansi pemerintah daerah, khususnya pada Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda. Kebanyakan studi sebelumnya lebih berfokus pada sektor swasta atau instansi pusat, sehingga menimbulkan gap empiris terkait konteks lokal dan birokrasi daerah. Keterbatasan ini menjadi dasar penting bagi dilakukannya penelitian yang berorientasi pada pengukuran langsung terhadap pengaruh Work-Life Balance dalam kinerja pegawai pemerintah daerah.

Berdasarkan teori-teori dan temuan empiris tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis bagaimana Work-Life Balance memengaruhi kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi instansi pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas pegawai, serta menambah literatur ilmiah dalam bidang manajemen SDM di sektor publik.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode kausal-komparatif untuk menguji pengaruh antara variabel independen Work-Life Balance (X) terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Pegawai (Y). Pendekatan ini dipilih untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antara dua variabel berdasarkan data empirik yang dikumpulkan melalui survei.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda, yang berjumlah 64 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil dan dapat dijangkau sepenuhnya, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner tertutup kepada responden. Kuesioner disusun berdasarkan indikator-indikator Work-Life Balance seperti keseimbangan waktu, kepuasan, dan keterlibatan; serta indikator kinerja pegawai seperti kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Sebelum digunakan dalam analisis utama, instrumen diuji validitas dan reliabilitasnya.

Alat analisis data yang digunakan adalah regresi linier sederhana, untuk mengetahui pengaruh langsung antara Work-Life Balance terhadap Kinerja Pegawai. Proses

pengolahan data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25. Model regresi dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + \beta X$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

X = Work-Life Balance

a = Konstanta (intersep)

β = Koefisien regresi dari variabel Work-Life Balance

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji-t untuk mengetahui pengaruh signifikan secara parsial, dan uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk melihat besarnya kontribusi Work-Life Balance dalam menjelaskan variasi Kinerja Pegawai. Interpretasi hasil analisis digunakan sebagai dasar penarikan kesimpulan dan saran kebijakan manajerial yang relevan bagi instansi terkait.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran umum lokasi penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kota Samarinda, yang merupakan ibu kota Provinsi Kalimantan Timur. Lokasi penelitian adalah Dinas Tenaga Kerja Samarinda, Dinas ini bertugas untuk melaksanakan berbagai urusan pemerintahan yang merupakan hak pemerintah daerah, sesuai dengan prinsip otonomi. Selain itu, Dinas Tenaga Kerja juga menjalankan tugas pembantuan di bidang ketenagakerjaan. Penelitian ini melibatkan 64 responden yang merupakan pegawai dari kantor disnaker. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner selama rentang waktu 5 hari yaitu dari 21 April hingga 25 April 2025.

Proses Pengumpulan Data

Data Primer diperoleh melalui kertas kuisisioner yang dibagikan kepada 64 responden. Kuisisioner diukur menggunakan skala likert untuk mengevaluasi variabel Disiplin Kerja (X) dan Kinerja Pegawai (Y) menurut Sugiyono (2017). teknik skoring dilakukan dalam rentang nilai 1–5, di mana responden diminta menyatakan tingkat persetujuan mereka terhadap setiap pernyataan yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel.

Hasil Instrumen Data

1. Uji Validitas dan Uji Realibilitas

Tabel 3.1 Hasil Uji Validitas & Realibilitas

Variabel	Kode	Rhitung	Rtabel	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
<i>Work-Life Balance</i>	X1	0,614	0.246	0.619	Valid dan Reliabel
	X2	0,648	0.246		
	X3	0,628	0.246		
	X4	0,636	0.246		
	X5	0,625	0.246		
Kinerja Pegawai	Y1	0,639	0.246	0.645	Valid dan Reliabel
	Y2	0,679	0.246		
	Y3	0,660	0.246		
	Y4	0,658	0.246		
	Y5	0,643	0.246		

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan uji validitas yang di tampilan dari tabel di atas, bisa kita amati bahwasanya semua item pada setiap pernyataan dianggap sah karena nilai dari setiap item lebih besar daripada Rtabel yang sebesar 0,246. Hasil dari uji keabsahan ini menunjukkan bahwa semua poin pernyataan pada studi ini sah serta bisa dipakai. Dan Hasil uji reabilitas yang di tunjukkan dari tabel diatas menunjukkan Cronbach's Alpha untuk variabel Work -Life Balance sebesar 0,619, Kinerja Pegawai sebesar 0,645. Kedua variabel ini mempunyai nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0.60, hal ini berarti item-item dalam kuesioner sangat reliabel.

2. Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 3.2 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficient	
	B	Std. Error
(Constant)	15.382	2.136
<i>Work-Life Balance</i>	0.244	0.105

Sumber: Data Diolah, 2025

Sebagaimana tabel, didapat persamaan regresi linear sederhana seperti berikut:

$$Y_1 = 15.382 + 0.244 \text{ kinerja pegawai}$$

1. Konstanta (a) = 15.382 yang berarti jika Work-Life Balance (X) bernilai 0, maka kinerja pegawai (Y) bernilai positif sebesar 15.382.
2. Koefisien (X) = bernilai 0.244, yang berarti setiap peningkatan pada Work-Life Balance (X) akan meningkat kinerja pegawai (Y) sebesar 0.244.

Pengujian Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 3.3 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Model	t	Sig.	Keterangan
Work-Life Balance	2.320	0.024	Berpengaruh Signifikan

Sumber: Data Diolah, 2025

Perolehan dari uji parsial menunjukkan bahwasanya variabel Work-Life Balance mempunyai nilai Thitung senilai 2,320. Selain itu, nilai signifikansi yang didapat ialah 0,024. Nilai ini menampilkan bahwa hasil tersebut signifikan secara statistik, karena nilainya kurang dari 0,05. Dengan demikian, bisa diambil kesimpulan bahwasanya ada hubungan yang signifikan antara Work-Life Balance dan kinerja pegawai.

2. Koefisien Determinasi

Tabel 3.4 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error The Estimate
	.283 ^a	0.080	0.65	1.798

Sumber : Data diolah, 2025

Dari tabel yang disajikan, terlihat bahwa nilai R adalah 0,283 Nilai ini menunjukkan adanya korelasi positif. Sementara itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,080 mengindikasikan bahwa Work-Life Balance (WLB) hanya

mampu menjelaskan sebesar 8% variasi dalam kinerja pegawai. Dengan kata lain, sebesar 92% variasi kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model yang digunakan dalam penelitian ini. Meskipun hasil uji signifikansi menunjukkan bahwa pengaruh WLB terhadap kinerja adalah nyata secara statistik ($p < 0,05$), kekuatan hubungan tersebut tergolong lemah. Oleh karena itu, temuan ini harus dipahami secara proporsional bahwa WLB bukan merupakan satu-satunya penentu kinerja, melainkan hanya salah satu komponen dari sekian banyak determinan dalam lingkungan kerja birokrasi. Rendahnya nilai R^2 juga menunjukkan pentingnya eksplorasi terhadap variabel lain yang lebih dominan seperti motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, atau sistem penghargaan dalam memprediksi kinerja aparatur sipil negara.

Pembahasan Hasil Temuan Penelitian

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, studi ini menemukan bahwa kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel Work-Life Balance Nilai signifikan sebesar 0,024, yang berada di bawah batas signifikansi 0,05, mendukung kesimpulan ini. Selain itu, nilai t hitung sebesar 2,320 melebihi t tabel. Dengan demikian, bisa dikatakan bahwasanya kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh variabel work-life balance. Koefisien regresi yang diperoleh adalah 0,244. Aspek ini menampilkan bahwasanya semakin tinggi tingkat keselarasan antara pekerjaan dan pribadi yang dirasakan oleh pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja mereka.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri & Hadi (2024), yang menyatakan bahwa Work-Life Balance memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian oleh Arifin dan Muharto (2022) juga menunjukkan bahwa Work-Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Livia Mandiri Sejati. Namun, hasil ini bertolak belakang dengan temuan yang diperoleh oleh Meha et al. (2025) di PT. Hayati Pratama Mandiri Kota Padang, yang menampilkan adanya pengaruh negatif serta tidak signifikan dari Work-Life Balance terhadap kinerja pegawai.

Meskipun hasil uji-t menunjukkan bahwa Work-Life Balance (WLB) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, namun besarnya pengaruh tersebut tergolong rendah jika dilihat dari nilai koefisien determinasi (R^2) yang hanya sebesar 0,08. Ini berarti bahwa WLB hanya mampu menjelaskan sekitar 8% variasi dalam kinerja pegawai, sedangkan 92% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam studi ini. Dengan demikian, pengaruh WLB terhadap kinerja bersifat terbatas dan tidak dominan, meskipun signifikan secara statistik. Temuan ini selaras dengan penelitian (Sulaiman et al., 2025), yang menekankan bahwa faktor-faktor seperti budaya organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja memiliki kontribusi yang lebih substansial terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penelitian lain oleh (Ahmad Syauqi & Tomi Riyadi, 2023) pada pegawai BPKAD Kabupaten Tangerang menunjukkan nilai R^2 sebesar 27%, di mana budaya organisasi, motivasi, dan disiplin kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja ASN. Hasil ini menegaskan bahwa dalam konteks birokrasi publik, Work-Life Balance memang relevan, tetapi bukan satu-satunya faktor kunci dalam menentukan capaian kinerja pegawai. Oleh karena itu, penting bagi organisasi sektor publik untuk tidak hanya berfokus pada kebijakan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, tetapi juga secara simultan memperhatikan faktor-faktor struktural dan psikologis lainnya seperti sistem insentif, iklim kerja, kepemimpinan, dan komitmen organisasi.

Dalam konteks Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda, tantangan kerja tidak hanya berfokus pada isu Work-Life Balance (WLB), melainkan juga mencakup kompleksitas beban administrasi, pencapaian target layanan publik, serta kepatuhan terhadap regulasi dari pemerintah pusat dan daerah. Pegawai dituntut memberikan layanan yang cepat, tepat, dan responsif kepada masyarakat, namun di sisi lain tetap terikat pada prosedur birokrasi yang ketat. Beban kerja yang tinggi ini sering kali tidak sebanding dengan sistem penghargaan maupun kesempatan pengembangan diri yang tersedia, sehingga menjadikan WLB sebagai intervensi tunggal terasa belum memadai. Dalam kondisi seperti ini, dibutuhkan sumber daya kerja lainnya (job resources) seperti motivasi kerja, iklim kerja yang suportif, serta tingkat work engagement yang tinggi untuk menyeimbangkan tekanan kerja yang ada. Hal ini sejalan dengan temuan (Muhamad Izzad Fuadi & Nur Hidayah, 2024), yang menunjukkan bahwa

keseimbangan kerja dan kehidupan, bila didukung oleh work engagement, mampu menjaga dan meningkatkan kinerja pegawai meskipun berada dalam tekanan tugas yang tinggi. Oleh karena itu, WLB perlu diposisikan sebagai salah satu komponen penting dalam manajemen kinerja ASN, namun bukan sebagai satu-satunya determinan. Temuan ini menegaskan bahwa pengaruh WLB terhadap kinerja memang ada, tetapi bersifat parsial dan memerlukan sinergi dengan variabel pendukung lainnya untuk menghasilkan dampak yang optimal dalam lingkungan birokrasi.

Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan maka diharapkan penelitian ini dapat memberikan implikasi secara teoritis dan praktis sebagai berikut:

1. Implikasi teoritis

Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Work-Life Balance (X) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda. Semakin tinggi tingkat keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan yang dirasakan oleh pegawai, maka semakin tinggi pula kinerjanya. Temuan ini menguatkan teori-teori sebelumnya tentang pentingnya keseimbangan hidup dalam mendukung produktivitas kerja, serta memperluas pemahaman teoritis dalam konteks birokrasi pemerintahan daerah. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan dasar pengembangan teori untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan Work-Life Balance dan kinerja pegawai, khususnya di sektor publik.

2. Implikasi Praktis

Penelitian ini membuktikan bahwa Work-Life Balance merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena itu, Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda diharapkan dapat mempertimbangkan hasil penelitian ini dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam merancang kebijakan dan program yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi pegawai. Beberapa upaya yang dapat dilakukan antara lain penerapan jadwal kerja yang fleksibel, pemberian cuti yang seimbang, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesehatan mental

dan emosional pegawai. Kebijakan tersebut tidak hanya akan meningkatkan kinerja individu, tetapi juga kualitas layanan publik secara keseluruhan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Work-Life Balance memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda. Temuan ini menunjukkan bahwa pegawai yang mampu menjaga keseimbangan antara tanggung jawab profesional dan kehidupan pribadi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Namun, meskipun hubungan tersebut signifikan secara statistik, besarnya pengaruh yang ditunjukkan oleh koefisien determinasi (R^2) hanya sebesar 8%, yang berarti sebagian besar variasi kinerja pegawai dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar variabel Work-Life Balance. Hal ini menunjukkan bahwa Work-Life Balance bukan satu-satunya faktor penentu kinerja dalam konteks birokrasi pemerintahan daerah.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, disarankan agar Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda terus memperhatikan aspek Work-Life Balance dalam kebijakan pengelolaan pegawainya, misalnya melalui fleksibilitas kerja, dukungan terhadap kesehatan mental, dan peningkatan kualitas lingkungan kerja. Namun demikian, perhatian juga perlu diarahkan pada faktor-faktor lain yang lebih luas dan kompleks seperti sistem penghargaan, kepemimpinan yang efektif, dan pengembangan kompetensi sebagai bagian dari strategi peningkatan kinerja pegawai secara menyeluruh. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada jumlah variabel yang diteliti dan cakupan lokasi yang terbatas pada satu instansi. Oleh karena itu, untuk penelitian selanjutnya disarankan agar mengkaji lebih banyak variabel yang relevan serta memperluas lingkup organisasi dan jumlah responden guna memperoleh hasil yang lebih mendalam dan dapat digeneralisasikan secara lebih luas.

DAFTAR REFERENSI

Ahmad Syauqi, & Tomi Riyadi. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Sumber Daya Manusia Kabupaten Tangerang Provinsi Banten. *Jurnal Adhikari*, 2(3), 377–391.

<https://doi.org/10.53968/ja.v2i3.77>

- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 951–962. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.460>
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). *Work–family balance: A review and extension of the literature*. Dalam J. C. Quick & L. E. Tetrick (Ed.), *Handbook of Occupational Health Psychology* (edisi ke-2, hal. 165–183). Washington, DC: American Psychological Association.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mardiani, I. N., & Widiyanto, A. (2021). Pengaruh work-life balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 985–993. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.456>
- Maulani, D. S., Marlioni, S., & Yuliawati, J. (2025). Pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Karawang.
- Meha, S. R., Putra, R. B., Susriyanti, & Fitri, H. (2025). *Pengaruh Work Life Balance dan Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Intervening*. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Pendidikan*, 1(4), 253–257.
- Muhamad Izzad Fuadi, & Nur Hidayah. (2024). Pengaruh Job Demands, Job Resources, Dan Job Involvement Terhadap Job Satisfaction. *Lokawati : Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 2(2), 37–49. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v1i2.639>
- Nurshoimah, T., Nurweni, H., & Hartati, R. (2023). Pengaruh Work Life Balance, Work Overload, dan Burnout terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kulon Progo. *Jurnal Cakrawangsa Bisnis*, 4(1), 27–40.
- Putri, N. H. Y., & Hadi, H. K. (2024). Pengaruh Work-Life Balance terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variable intervening pada tenaga kesehatan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(2), 339–349. <https://doi.org/10.26740/jim.v12n2.p339-349>
- Rahmiati Meha, S., Bayu Putra, R., Susriyanti, & Fitri, H. (2025). Pengaruh Work Life Balance dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Pendidikan*, Vol. 1, No. 4 (Jan–Mar 2025), hlm. 253–257.
- Sulaiman, M., Maria, M., & Nurhayati, M. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi , Motivasi Kerja , Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau. 6(3), 1987–2000.