

Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Sulawesi Selatan

Fadya Ilma Amalia Paranjang^{1*}, Ratna Dewi², Imaduddin³

fadyailma47160@gmail.com^{1*}, ratna.dewi@umi.ac.id², imaduddin.imaduddin@umi.ac.id³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia^{1*}

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia^{2,3}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Sulawesi Selatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 50 pegawai. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh atau sensus. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis dengan menggunakan regresi linier berganda, uji asumsi klasik, serta uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Demikian pula, beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, keseimbangan kehidupan kerja dan beban kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: *Keseimbangan Kehidupan Kerja; Beban Kerja; Kinerja Pegawai*

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen kunci dalam keberhasilan suatu institusi maupun perusahaan. SDM tidak hanya menjadi bagian dari sistem organisasi, tetapi juga memainkan peran vital dalam menentukan arah dan pencapaian tujuan organisasi. Perusahaan memerlukan tenaga kerja yang tidak hanya terampil dan kompeten, tetapi juga memiliki karakter yang kuat dan mampu bekerja secara kolaboratif, baik dalam tim maupun dengan atasan.

Agar dapat memperoleh dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan perlu menerapkan manajemen SDM yang efektif. Salah satu indikator keberhasilan manajemen SDM adalah terciptanya hubungan timbal balik yang saling menguntungkan antara pegawai dan organisasi. Ketika pegawai merasa dihargai dan didukung, mereka cenderung memberikan kinerja terbaiknya.

Kinerja pegawai pada dasarnya merupakan hasil dari tugas yang diberikan oleh perusahaan dan dipengaruhi oleh sejumlah faktor, seperti

kompetensi, pengalaman, dan motivasi kerja (Apriliana & Nawangsari, 2021). Meningkatkan kinerja pegawai menjadi hal yang penting agar mereka mampu menjalankan tugasnya secara optimal dan bertanggung jawab (Dewi, 2021). Dua faktor utama yang diyakini berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) dan beban kerja.

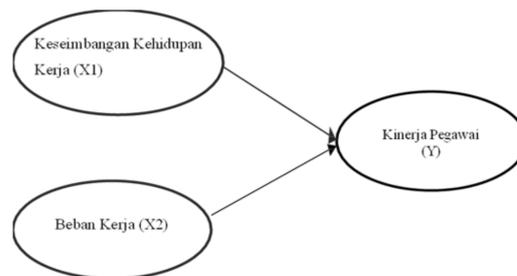
Keseimbangan kehidupan kerja menggambarkan sejauh mana seorang pegawai dapat menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dengan kehidupan pribadinya. Ketika keseimbangan ini tercapai, pegawai cenderung lebih bahagia, stres menurun, dan produktivitas meningkat. Menurut Wijaya (2020), keseimbangan kehidupan kerja tercipta ketika individu merasa puas dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis baik dalam peran profesional maupun peran personal, tanpa menimbulkan konflik di antara keduanya.

Di sisi lain, beban kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Nabilah & Ridwan (2022) mendefinisikan beban kerja sebagai persepsi pegawai terhadap jumlah tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu. Beban kerja yang tidak proporsional seringkali menyebabkan tekanan berlebih, menurunkan konsentrasi, dan berdampak negatif terhadap performa kerja. Chan dalam Puspitasari et al. (2023) juga menekankan bahwa tingginya beban kerja berpotensi mengganggu keseimbangan kehidupan kerja dan menurunkan kinerja pegawai.

Fenomena ini juga tampak di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Sulawesi Selatan. Berdasarkan observasi awal, terdapat ketimpangan antara keseimbangan kehidupan kerja dengan produktivitas pegawai. Meskipun sebagian pegawai menyatakan bahwa pekerjaan tidak mengganggu kehidupan pribadi mereka, wawancara mendalam menunjukkan adanya keluhan terkait pekerjaan di luar jam kerja. Contohnya, pegawai sering kali harus tetap siaga dan melakukan penindakan atau pencatatan barang di luar jam operasional, yang pada akhirnya mengganggu waktu istirahat dan kehidupan pribadi mereka. Ketidakseimbangan ini dapat menyebabkan kelelahan dan menurunkan fokus dalam bekerja.

Selain itu, beban kerja yang tinggi juga menjadi masalah tersendiri. Ditemukan bahwa beberapa pegawai kerap menunda penyelesaian tugas, melewati tenggat waktu, atau harus mengerjakan tugas tambahan secara bersamaan, yang menyebabkan penurunan produktivitas. Dalam konteks organisasi pemerintahan, kinerja pegawai menjadi faktor kunci dalam mendukung pencapaian target instansi. Oleh karena itu, penting bagi setiap instansi untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja optimal pegawainya.

Berdasarkan kondisi tersebut, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam mengenai “Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Sulawesi Selatan.” Berikut adalah kerangka konseptual dalam penelitian ini:



Gambar 1 Kerangka Konseptual Penelitian

Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk memperoleh data dalam bentuk angka yang dapat dianalisis secara statistik guna menjawab permasalahan penelitian. Menurut Sugiyono (2020), pendekatan kuantitatif mencakup proses pengumpulan, penafsiran, hingga penarikan kesimpulan dari data numerik yang diperoleh melalui penelitian. Pemilihan pendekatan ini didasarkan pada kemampuannya untuk mengukur hubungan antar variabel secara objektif melalui analisis statistik yang terstruktur dan sistematis. Penelitian dilaksanakan di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Sulawesi Selatan yang berlokasi di Jl. Satando No. 94, Makassar.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di lingkungan kantor tersebut, yang berjumlah 50 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert lima poin untuk mengukur persepsi responden terhadap pernyataan yang diajukan.

Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis dengan menggunakan program SPSS. Tahapan analisis dimulai dengan uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan kualitas instrumen penelitian. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas guna memastikan kelayakan data untuk dianalisis lebih lanjut. Analisis dilanjutkan dengan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk menguji pengaruh masing-masing variabel

secara parsial dan uji F untuk melihat pengaruh secara simultan. Terakhir, dilakukan uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel bebas dalam menjelaskan variasi dari variabel terikat. Melalui pendekatan ini, diharapkan hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Sulawesi Selatan.

Hasil Penelitian

Uji Statistik Deskriptif

Hasil analisis statistik deskriptif ditampilkan pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1 Analisis Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y (Kinerja Pegawai)	50	2.20	5.00	3.4720	0.60035
X1 (Keseimbangan Kehidupan Kerja)	50	2.67	5.00	3.5132	0.50035
X2 (Beban Kerja)	50	2.33	5.00	3.4804	0.60307

Keterangan: Valid N (listwise) = 50

Berdasarkan hasil pada tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa:

1. Variabel kinerja pegawai (Y) memiliki nilai minimum sebesar 2,20 dan maksimum sebesar 5,00. Rata-rata (mean) nilai kinerja pegawai adalah 3,4720 dengan standar deviasi sebesar 0,60035, yang menunjukkan adanya variasi sedang dalam persepsi responden terhadap kinerja mereka.
2. Variabel keseimbangan kehidupan kerja (X1) memiliki nilai minimum sebesar 2,67 dan maksimum 5,00. Nilai rata-ratanya adalah 3,5132 dengan standar deviasi sebesar 0,50035, yang mengindikasikan bahwa secara umum responden memiliki persepsi positif terhadap keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi mereka.
3. Variabel beban kerja (X2) memiliki nilai minimum sebesar 2,33 dan maksimum sebesar 5,00. Nilai rata-rata beban kerja sebesar 3,4804 dengan standar deviasi 0,60307, yang menunjukkan bahwa beban kerja yang dirasakan responden bervariasi namun masih dalam kategori sedang hingga tinggi.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	Validitas	Cronbach's Alpha	Reliabilitas
Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1)	X1.1	0.611	0.2353	Valid	0.650	Reliabel
	X1.2	0.833	0.2353	Valid		
	X1.3	0.858	0.2353	Valid		
Beban Kerja (X2)	X2.1	0.755	0.2353	Valid	0.693	Reliabel

Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	Validitas	Cronbach's Alpha	Reliabilitas
Kinerja Pegawai (Y)	X2.2	0.862	0.2353	Valid	0.711	Reliabel
	X2.3	0.740	0.2353	Valid		
	Y1.1	0.417	0.2353	Valid		
	Y1.2	0.788	0.2353	Valid		
	Y1.3	0.775	0.2353	Valid		
	Y1.4	0.700	0.2353	Valid		
	Y1.5	0.730	0.2353	Valid		

Keterangan:

1. Semua indikator memiliki nilai r hitung > r tabel (0.2353), sehingga dinyatakan valid.
2. Semua variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha \geq 0.6, sehingga dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik dan Analisis Regresi Berganda

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data residual dalam model regresi terdistribusi secara normal. Hasil pengujian menggunakan Kolmogorov-Smirnov ditampilkan pada Tabel berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

Statistik Uji	Nilai
N	50
Mean Residual	0.0000000
Std. Deviation	0.40407746
Most Extreme Differences (Absolute)	0.108
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.200c

Data terdistribusi normal jika nilai signifikansi (Sig.) > 0,05

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov, nilai signifikansi sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data residual terdistribusi secara normal dan memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan linear yang tinggi antar variabel independen. Hasil pengujian disajikan pada Tabel berikut:

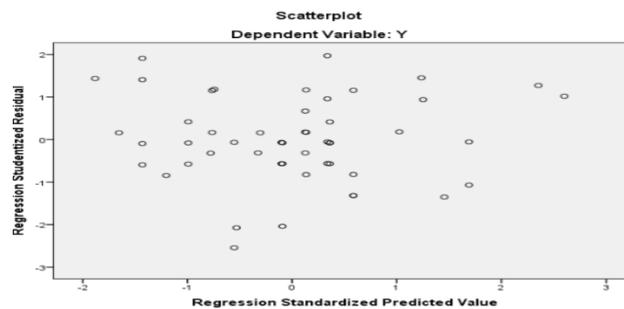
Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1)	0.809	1.235
Beban Kerja (X2)	0.809	1.235

Berdasarkan hasil di atas, diketahui bahwa kedua variabel independen memiliki nilai tolerance di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual suatu model regresi. Pengujian dilakukan melalui metode scatterplot antara nilai prediksi (ZPRED) dan residual (SRESID).



Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu, serta tersebar merata di atas dan di bawah sumbu nol pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model.

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, digunakan analisis regresi linier berganda. Hasil pengujian disajikan pada Tabel berikut:

Tabel 5 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Konstanta)	0.348	0.131	—	2.328	0.024	—	—
	Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1)	0.305	0.131	0.254	2.328	0.024	0.809	1.235
	Beban Kerja (X2)	0.590	0.109	0.592	5.429	0.000	0.809	1.235

Setelah memenuhi ketiga asumsi klasik, dilakukan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil analisis menunjukkan bahwa persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 0,348 + 0,305 X_1 + 0,590 X_2 + e$$

Berdasarkan hasil tersebut, nilai konstanta sebesar 0,348 menunjukkan bahwa jika Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) sama dengan nol, maka Kinerja Pegawai (Y) diprediksi sebesar 0,348. Koefisien regresi untuk variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1) adalah 0,305 dengan signifikansi 0,024, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam keseimbangan kehidupan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,305 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Sementara itu, koefisien regresi untuk variabel Beban Kerja (X2) adalah sebesar 0,590 dengan signifikansi 0,000, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam beban kerja juga akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,590 satuan, dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa baik Keseimbangan Kehidupan Kerja maupun Beban Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Sulawesi Selatan.

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial atau uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil uji t yang ditampilkan dalam Tabel 7, diketahui bahwa derajat kebebasan (degree of freedom) dihitung dengan rumus $df = n - k - 1$, yaitu $50 - 2 - 1 = 47$. Dari perhitungan tersebut, diperoleh nilai t tabel sebesar 1,6779.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 2,328 dengan nilai signifikansi 0,024. Karena t hitung (2,328) lebih besar dari t tabel (1,6779) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima. Artinya, variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Sementara itu, variabel Beban Kerja (X2) menunjukkan nilai t hitung sebesar 5,429 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena t hitung (5,429) > t tabel (1,6779) dan nilai signifikansi < 0,05, maka H2 juga diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh dua variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan dalam Tabel 8, diperoleh nilai F hitung sebesar 28,374. Nilai ini dibandingkan dengan F tabel sebesar 3,20 (pada $df_1 = 2$ dan $df_2 = 47$). Karena F hitung lebih besar dari F tabel dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan

terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi yang dibangun layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh kedua variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,547. Hal ini menunjukkan bahwa 54,7% variasi dalam Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Beban Kerja. Sementara sisanya sebesar 45,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini yang tidak dimasukkan dalam analisis.

Pembahasan

Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin seimbang seorang pegawai dalam mengelola waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya, maka semakin baik pula kinerjanya. Pegawai yang mampu membagi waktu secara proporsional antara tugas pekerjaan dan urusan pribadi cenderung menunjukkan performa kerja yang lebih optimal. Hal ini tidak lepas dari peran instansi dalam menciptakan kebijakan kerja yang adil serta dukungan lingkungan kerja yang sehat, namun pada saat yang sama juga dipengaruhi oleh kesadaran dan kedewasaan individu dalam mengelola peran di kedua ranah tersebut.

Dalam penelitian ini, indikator yang paling dominan pada variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja adalah pernyataan "Saya sering mengerjakan pekerjaan di luar jam kerja yang diberikan," yang mendapat respon "kurang setuju" dari sebagian besar responden. Artinya, mayoritas pegawai merasa bahwa kewajiban pekerjaan tidak secara rutin melampaui batas waktu kerja yang ditentukan. Persepsi ini mencerminkan bahwa waktu kerja dirasakan masih dalam batas wajar, sehingga tidak mengganggu kehidupan pribadi. Kondisi ini menunjukkan bahwa para pegawai cenderung memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja mereka.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Keseimbangan Kehidupan Kerja merupakan salah satu faktor penentu utama dalam membentuk kinerja pegawai. Hasil ini mendukung hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Temuan ini juga konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya

oleh Anggara dan Winarno (2020), serta Kholifah dan Fadli (2022), yang menyatakan bahwa Keseimbangan Kehidupan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis juga menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Artinya, semakin baik persepsi pegawai terhadap beban kerja yang mereka terima—dalam arti beban kerja sesuai dengan kapasitas dan kemampuan mereka—maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan. Penambahan beban kerja yang proporsional dan sesuai dengan kompetensi pegawai dapat mendorong mereka untuk bekerja lebih sungguh-sungguh, mengelola waktu secara lebih efektif, dan mencapai hasil kerja yang lebih baik.

Indikator dominan dalam variabel Beban Kerja adalah pernyataan “Saya merasa beban pekerjaan yang saya kerjakan tidak sesuai dengan kemampuan saya,” yang juga memperoleh respon “kurang setuju” terbanyak dari responden. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai merasa bahwa beban kerja yang mereka terima masih berada dalam batas kemampuan mereka. Temuan ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dan kompetensi pegawai, sehingga mereka dapat menjalankan tugas dengan lebih optimal.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan beban kerja yang tepat dan proporsional merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hasil ini mendukung hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Temuan ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fristy (2022) dan Atturizki et al. (2022), yang sama-sama menunjukkan bahwa Beban Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, semakin tepat beban kerja yang diberikan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh pegawai.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Sulawesi Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dimiliki oleh pegawai, maka kinerja mereka juga akan semakin meningkat. Selain itu, variabel Beban Kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, ketika beban kerja yang diberikan sesuai dengan kapasitas dan kemampuan pegawai, maka hal tersebut akan mendorong

peningkatan kinerja. Pengelolaan beban kerja yang tepat dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendukung performa pegawai secara keseluruhan.

Berdasarkan temuan penelitian ini, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan untuk pihak instansi dan peneliti selanjutnya. Pertama, bagi pihak instansi, disarankan untuk memberikan perhatian lebih terhadap aspek keseimbangan kehidupan kerja pegawai. Dukungan terhadap terciptanya work-life balance dapat membantu meningkatkan kinerja secara optimal. Selain itu, Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Sulawesi Selatan diharapkan dapat terus mempertahankan dan meningkatkan pengelolaan beban kerja yang proporsional agar pegawai tidak merasa terbebani secara berlebihan. Evaluasi berkala terhadap distribusi tugas dan beban kerja perlu dilakukan guna memastikan beban kerja tetap sesuai dengan kapasitas masing-masing individu.

Kedua, bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, atau budaya organisasi. Penambahan variabel-variabel tersebut dapat memperkaya hasil penelitian dan memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja. Selain itu, disarankan pula untuk mempertimbangkan penggunaan pendekatan kualitatif atau metode campuran agar hasil penelitian yang diperoleh lebih mendalam dan kontekstual.

Daftar Pustaka

- Alam, R. (2022). *Kelelahan kerja (Burnout): Teori, perilaku organisasi, psikologi, aplikasi dan penelitian*. Penerbit Kampus. <https://repository.umi.ac.id/1256/1/Kelelahan%20Kerja%20%28Burnout%29%20-%20Dr.%20Roslina%20Alam%2C%20S.E.%2C%20M.Si.pdf>.
- Anggara, R. W., & Winarno, A. (2020). Pengaruh work-life balance dan budaya perusahaan terhadap kinerja pegawai (Studi pada Divisi Sumber Daya Manusia PT Bio Farma (Persero)). *Image: Jurnal Riset Manajemen*, 9(1), 65–78. <https://doi.org/10.17509/image.v9i1.24029>
- Ashari, M. A., Imaduddin, & Serang, S. (2024). Pengaruh beban kerja, keterikatan karyawan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Bank Nasional Indonesia Tbk Cabang Makassar. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 7(1), 655–668.
- Aturrizki, L., Martini, N. N. P., & Puspitadewi, I. (2022). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan counter handphone Oppo di Kabupaten Situbondo. *Intelektiva*, 3(5), 84–85.



- Dewi, R. (2021). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. *YUME: Journal of Management*, 4(2), 247–254. <https://doi.org/10.37531/yume.v4i2.221>
- Fristy, A. M. (2022). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. JNE Pekanbaru. *Sains Akuntansi dan Keuangan*, 1(2), 91–97. <https://sak.akademimanajemen.or.id/>
- Hudson. (2005). *The case for work-life balance: Closing the gap between policy and practice* (20:20 Series). Hudson Australia.
- Husaini, R. N., & Sutarna. (2021). Manajemen sumber daya manusia dalam instansi pendidikan. *Didaktis: Jurnal Pendidikan dan Ilmu Pengetahuan*, 21(1), 60–75.
- Kholifah, N., & Fadli, A. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan work-life balance terhadap keterikatan kerja dan kinerja karyawan. *SIBATIK Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan*, 1(10), 2301–2318. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i10.340>
- Munandar, A. S. (2010). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: UI Press.
- Nabilah, I., & Ridwan, M. S. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai kantor di PT. Bumi Menara Internusa Surabaya. *Formosa Journal of Applied Sciences*, 1(5), 725–744. <https://doi.org/10.55927/fjas.v1i5.1510>
- Puspitasari, N., Arini, S. Y., & Ayuni, M. Q. (2023). Beban kerja dan dukungan sosial dalam hubungannya dengan work-life balance pegawai occupational health and safety PT. Bumi Suksesindo Copper and Gold Banyuwangi. *Jurnal Penelitian Kesehatan Suara Forikes*, 14(2), 316–320. <http://forikes-ejournal.com/index.php/SF>
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku organisasi* (Edisi Bahasa Indonesia). Jakarta: PT Indeks, Kelompok Gramedia.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wijaya, J. C., Paramarta, V., Dianvayani, G., Harahap, R. I. M., & Muchtar, M. H. (2023). Theoretical study: Pengelolaan work-life balance pada tenaga kesehatan di rumah sakit. *Jurnal Rumpun Ilmu Kesehatan*, 3(2), 37–45. <https://doi.org/10.55606/jrik.v3i2.1769>
- Zulkipli. (2022). Perencanaan manajemen sumber daya manusia. *Visionary: Jurnal Penelitian dan Pengembangan di Bidang Administrasi Pendidikan*, 10(1), 57–65.