

Pengaruh Beban Kerja dan Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai melalui Work Life Balance pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Tangerang Provinsi Banten

Andi Emmy Zaenab¹, Hasmin², Yusrab Ardianto Sabban³ ✉

¹Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Amkop Makassar

²Universitas Hasanuddin

³Universitas Tadulako

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan self efficacy terhadap kinerja pegawai melalui work life balance pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Tangerang Provinsi Banten. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Populasi penelitian berjumlah 329 pegawai, sedangkan sampel penelitian sebanyak 86 responden yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis jalur (path analysis) dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap work life balance. Selain itu, beban kerja, self efficacy, dan work life balance juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Work life balance terbukti mampu memediasi pengaruh beban kerja dan self efficacy terhadap kinerja pegawai. Temuan penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan beban kerja yang tepat serta keyakinan pegawai terhadap kemampuan dirinya dapat membantu menciptakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi sehingga berdampak pada peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Tangerang Provinsi Banten.

Kata Kunci: *Beban Kerja; Self Efficacy; Work Life Balance; Kinerja Pegawai.*

Abstract

This study aims to analyze the effect of workload and self-efficacy on employee performance through work-life balance at the Department of Culture and Tourism of Tangerang City, Banten Province. This research employed a quantitative approach with a descriptive method. The population consisted of 329 employees, while the sample included 86 respondents selected using purposive sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using path analysis with the assistance of SPSS software. The results showed that workload and self-efficacy had a positive and significant effect on work-life balance. In addition, workload, self-efficacy, and work-life balance also had a positive and significant effect on employee performance. Work-life balance was proven to mediate the effect of workload and self-efficacy on employee performance. The findings indicate that proper workload management and employees' confidence in their abilities can help create a balance between work and personal life, which ultimately improves employee performance at the Department of Culture and Tourism of Tangerang City, Banten Province.

Keywords: *Self-Efficacy; Work-Life Balance; Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan teknologi maupun ketersediaan sumber daya lainnya, tetapi juga dipengaruhi oleh kualitas kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja pegawai yang optimal dapat membantu organisasi meningkatkan efektivitas pelayanan, produktivitas kerja, serta pencapaian target organisasi secara berkelanjutan.

Pada instansi pemerintahan, peningkatan kinerja pegawai menjadi salah satu aspek penting dalam mendukung terciptanya pelayanan publik yang berkualitas. Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Tangerang sebagai salah satu instansi pemerintah memiliki tanggung jawab dalam pengelolaan sektor kebudayaan dan pariwisata daerah. Dalam menjalankan tugas tersebut, pegawai dituntut mampu bekerja secara efektif, profesional, dan adaptif terhadap berbagai tuntutan pekerjaan yang terus berkembang. Kondisi tersebut menyebabkan pegawai sering menghadapi beban kerja yang cukup tinggi dalam menyelesaikan berbagai tugas administrasi maupun pelayanan publik.

Beban kerja merupakan sejumlah tugas atau tanggung jawab yang harus diselesaikan pegawai dalam periode tertentu. Beban kerja yang tinggi dapat memberikan dampak positif maupun negatif terhadap kinerja pegawai. Beban kerja yang dikelola dengan baik dapat mendorong pegawai bekerja lebih produktif dan disiplin, namun apabila tidak sesuai dengan kapasitas pegawai dapat menimbulkan tekanan kerja, kelelahan, serta penurunan kualitas kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan pengelolaan beban kerja agar tetap seimbang dengan kemampuan pegawai.

Selain beban kerja, faktor lain yang turut memengaruhi kinerja pegawai adalah self efficacy. Self efficacy merupakan keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan pekerjaan dan menghadapi berbagai tantangan yang muncul dalam lingkungan kerja. Pegawai yang memiliki self efficacy tinggi cenderung lebih percaya diri, optimis, dan mampu mengelola tekanan pekerjaan dengan baik sehingga dapat menghasilkan kinerja yang lebih optimal. Sebaliknya, rendahnya self efficacy dapat menyebabkan pegawai mudah mengalami stres kerja dan kurang mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai, organisasi juga perlu memperhatikan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi pegawai atau work life balance. Work life balance menjadi salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi kondisi fisik maupun psikologis pegawai dalam bekerja. Pegawai yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki tingkat kenyamanan kerja, motivasi, serta produktivitas yang lebih baik. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menimbulkan konflik peran, stres kerja, serta penurunan kinerja pegawai.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa beban kerja, self efficacy, dan work life balance memiliki hubungan yang erat dengan kinerja pegawai. Namun demikian, hasil penelitian sebelumnya masih menunjukkan adanya perbedaan temuan mengenai pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan self efficacy terhadap kinerja pegawai melalui work life balance pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Tangerang Provinsi Banten.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan self efficacy terhadap kinerja pegawai melalui work life balance. Hasil penelitian diharapkan dapat

memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan pertimbangan bagi organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui pengelolaan beban kerja, penguatan self efficacy, dan penciptaan work life balance yang baik.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel beban kerja dan self efficacy terhadap kinerja pegawai melalui work life balance. Penelitian dilaksanakan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Tangerang Provinsi Banten.

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 329 pegawai yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS), Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), PPPK PW, dan Tenaga Harian Lepas (THL). Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan kriteria pegawai berstatus PNS dan PPPK, sehingga diperoleh sampel sebanyak 86 responden.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner kepada responden. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert dengan lima alternatif jawaban yang terdiri atas sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas data primer yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner dan wawancara, serta data sekunder yang diperoleh dari berbagai literatur, dokumen, dan referensi yang relevan dengan penelitian.

Teknik analisis data menggunakan analisis jalur (path analysis) dengan bantuan program SPSS versi 23.0. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung antara variabel beban kerja dan self efficacy terhadap kinerja pegawai melalui work life balance sebagai variabel mediasi. Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat tingkat signifikansi sebesar 0,05.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Tabel 1. Uji Validitas

Item Pertanyaan (Simbol)	Nilai Total r-hitung	Cut of Point (0,3)	Keterangan
X1.1	0.760	0.30	Valid
X1.2	0.830	0.30	Valid
X1.3	0.744	0.30	Valid
X2.1	0.817	0.30	Valid
X2.2	0.702	0.30	Valid
X2.3	0.679	0.30	Valid
X2.4	0.727	0.30	Valid
Y1.1	0.662	0.30	Valid
Y1.2	0.725	0.30	Valid
Y1.3	0.701	0.30	Valid
Y2.1	0.807	0.30	Valid
Y2.2	0.764	0.30	Valid
Y2.3	0.805	0.30	Valid
Y2.4	0.831	0.30	Valid
Y2.5	0.841	0.30	Valid

Sumber : Output data Spss v.23.0, 2026

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel beban kerja, self efficacy, work life balance, dan kinerja pegawai memiliki nilai r-hitung lebih besar dari nilai cut off point sebesar 0,30. Nilai r-hitung tertinggi terdapat pada item pernyataan Y2.5 sebesar 0,841, sedangkan nilai r-hitung terendah terdapat pada item pernyataan Y1.1 sebesar 0,662. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan mampu mengukur variabel penelitian dengan baik dan sesuai dengan indikator yang digunakan dalam penelitian. Dengan demikian, seluruh item pernyataan pada instrumen penelitian dinyatakan valid sehingga layak digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian mengenai pengaruh beban kerja dan self efficacy terhadap kinerja pegawai melalui work life balance pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Tangerang Provinsi Banten.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Cut of Point (0,6)	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0.673	0.60	Realibel
Self Efficacy (X2)	0.707	0.60	Realibel
Work Life Balance (Y1)	0.681	0.60	Realibel
Kinerja Pegawai (Y2)	0.868	0.60	Realibel

Sumber : Output data Spss v.23.0, 2026

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang ditunjukkan pada Tabel 4.5, diketahui bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari nilai cut off point sebesar 0,60. Nilai Cronbach's Alpha pada variabel Beban Kerja (X1) sebesar 0,673, variabel Self Efficacy (X2) sebesar 0,707, variabel Work Life Balance (Y1) sebesar 0,681, serta variabel Kinerja Pegawai (Y2) sebesar 0,868. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam penelitian ini memiliki tingkat konsistensi internal yang baik dan telah memenuhi kriteria reliabilitas. Oleh karena itu, instrumen penelitian yang digunakan dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk proses analisis data pada tahap selanjutnya

Tabel 3. Hasil Estimasi Analisis Jalur Kedua

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.681	2.420		-.694	.489
BEBAN KERJA (X1)	.392	.151	.223	2.597	.011
SELF EFFICACY (X2)	.575	.125	.418	4.616	.000
WORK LIFE BALANCE (Y1)	.510	.176	.280	2.896	.005

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y2)

Sumber : Output data Spss v.23.0, 2026

Berdasarkan hasil pengujian regresi menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 2,597 dengan tingkat signifikansi 0,011 lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien regresi sebesar 0,392 menunjukkan bahwa semakin baik pengelolaan beban kerja, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan.

Variabel self efficacy memiliki nilai t-hitung sebesar 4,616 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien regresi sebesar 0,575 menunjukkan bahwa self efficacy menjadi variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki keyakinan tinggi terhadap kemampuan dirinya cenderung mampu bekerja lebih optimal dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaan.

Selanjutnya, variabel work life balance memiliki nilai t-hitung sebesar 2,896 dengan tingkat signifikansi 0,005 lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien regresi sebesar 0,510 menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Dengan demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja, self efficacy, dan work life balance secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Tangerang Provinsi Banten.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (*Summary Model*)

Model	R Square	Adjusted R Square
1	0,324	0,308
2	0,481	0,462

Sumber: Output data Spss v.23.0, 2026

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa pada Model 1 diperoleh nilai R Square sebesar 0,324 dan Adjusted R Square sebesar 0,308. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan self efficacy mampu menjelaskan variasi work life balance sebesar 30,8%, sedangkan sisanya sebesar 69,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

Selanjutnya, pada Model 2 diperoleh nilai R Square sebesar 0,481 dan Adjusted R Square sebesar 0,462. Hal ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja, self efficacy, dan work life balance mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 46,2%, sedangkan sisanya sebesar 53,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dengan demikian, hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menjelaskan pengaruh beban kerja dan self efficacy terhadap kinerja pegawai melalui work life balance pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Tangerang Provinsi Banten.

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Work Life Balance*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work life balance*. Hal ini dibuktikan dari nilai t-hitung sebesar 3,506 dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$, sehingga hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *work life balance* pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Tangerang.

Beban kerja merupakan jumlah tugas atau tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh pegawai dalam jangka waktu tertentu. Apabila beban kerja dapat dikelola dengan baik dan sesuai dengan kemampuan pegawai, maka hal tersebut dapat membantu pegawai dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Sebaliknya, beban kerja yang tidak terkelola dengan baik dapat menimbulkan tekanan kerja yang berlebihan sehingga berpotensi mengganggu keseimbangan kehidupan kerja pegawai.

Menurut Rohman dan Ichsan (2021) dalam Nasution dan Rizky (2024), beban kerja merupakan sekumpulan tugas yang harus diselesaikan oleh individu atau unit organisasi dalam jangka waktu tertentu. Oleh karena itu, organisasi perlu mengatur pembagian tugas secara proporsional agar pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif dan efisien. Pembagian beban kerja

yang tepat akan membantu pegawai dalam mengelola waktu kerja serta tanggung jawab pekerjaan dengan lebih baik.

Selanjutnya, Ricardianto (2018) menyatakan bahwa *work life balance* merupakan suatu kondisi di mana individu mampu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, seperti keluarga, aktivitas sosial, maupun kebutuhan personal lainnya. *Work life balance* yang baik memungkinkan pegawai tetap produktif dalam bekerja tanpa harus mengorbankan kehidupan pribadi mereka.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja yang dikelola secara tepat dapat mendukung terciptanya *work life balance* yang lebih baik bagi pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa ketika organisasi mampu mengatur beban kerja secara proporsional, pegawai akan lebih mampu menyesuaikan antara tanggung jawab pekerjaan dengan kehidupan pribadi mereka.

Temuan penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Utami (2024) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work life balance*. Penelitian ini menjelaskan bahwa beban kerja yang dikelola secara efektif oleh organisasi dapat membantu pegawai dalam mengatur waktu kerja, sehingga mereka tetap dapat memenuhi tanggung jawab pekerjaan sekaligus menjaga keseimbangan kehidupan pribadi.

Temuan serupa juga diungkapkan oleh Wirawan (2022) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap *work life balance*. Dalam konteks ini, beban kerja tidak selalu dipandang sebagai tekanan semata, melainkan dapat menjadi pendorong bagi pegawai untuk mengelola waktu secara lebih efisien. Ketika pegawai menghadapi beban kerja yang tinggi, muncul dorongan untuk segera menyelesaikan tugas agar tidak mengganggu waktu di luar pekerjaan, seperti waktu bersama keluarga. Dengan kata lain, tekanan kerja yang terkelola dapat memicu terciptanya keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi.

Namun demikian, hasil penelitian ini tidak sepenuhnya sejalan dengan temuan Wahyuni (2019) dan Katarina (2019) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif namun signifikan terhadap *work life balance*. Perbedaan hasil ini mengindikasikan bahwa dampak beban kerja tidak bersifat universal, melainkan sangat dipengaruhi oleh cara individu memaknai dan merespons tuntutan pekerjaan.

Sejalan dengan hal tersebut, Hsu et al. (2019) menjelaskan bahwa meskipun jam kerja yang panjang berpotensi meningkatkan stres, individu yang memiliki kontrol waktu yang baik dan mampu mengelola beban kerjanya justru dapat merasakan peningkatan kepuasan kerja serta *work life balance* yang lebih baik.

Pengaruh *self efficacy* terhadap *work life balance*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work life balance*. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t-hitung sebesar 4,808 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga Hipotesis 2 (H2) dalam penelitian ini diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *work life balance* pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Tangerang.

Self efficacy merupakan keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi berbagai tantangan yang muncul dalam pekerjaan maupun kehidupan sehari-hari. Pegawai yang memiliki *self efficacy* tinggi cenderung memiliki tingkat kepercayaan diri yang lebih baik dalam menghadapi tekanan pekerjaan serta mampu mengelola berbagai tuntutan pekerjaan dengan lebih efektif.

Menurut Hasanah (2018), *self efficacy* merupakan proses kognitif yang memengaruhi bagaimana individu menghadapi tugas, mengatasi tantangan, serta berinteraksi dengan lingkungan sosialnya. Individu yang memiliki tingkat *self efficacy* tinggi cenderung lebih optimis dan percaya diri dalam menghadapi berbagai situasi yang kompleks. Keyakinan terhadap kemampuan diri tersebut memungkinkan individu untuk mengelola tekanan pekerjaan secara lebih efektif.

Dalam *work life balance*, *self efficacy* berperan penting dalam membantu individu mengelola konflik antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Pegawai yang memiliki *self efficacy*

tinggi biasanya lebih mampu mengatur waktu, mengelola stres kerja, serta menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dengan kehidupan pribadi mereka.

Selanjutnya, Yustini dan Yuliza (2021) menjelaskan bahwa *work life balance* dapat tercapai ketika individu mampu memenuhi tuntutan pekerjaan tanpa mengorbankan kepuasan dalam kehidupan pribadi. Pegawai yang memiliki tingkat *self efficacy* yang baik cenderung lebih mampu mengelola berbagai peran yang mereka jalani, baik sebagai pekerja maupun sebagai individu dalam kehidupan sosial dan keluarga.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yusuf (2024), Setiabudhi (2023), serta Fitri et al. (2023) yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap *work life balance*. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki tingkat keyakinan diri yang tinggi cenderung lebih mampu mengendalikan pikiran, sikap, dan perilaku mereka dalam menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan sehingga mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi secara lebih optimal.

Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t-hitung sebesar 2,597 dengan tingkat signifikansi $0,011 < 0,05$, sehingga Hipotesis 3 (H3) dalam penelitian ini diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Tangerang.

Beban kerja merupakan jumlah tugas atau tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh pegawai dalam jangka waktu tertentu. Apabila beban kerja dikelola secara tepat dan sesuai dengan kapasitas pegawai, maka hal tersebut dapat mendorong pegawai untuk bekerja secara lebih produktif dan efisien sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka.

Menurut Rolos et al. (2018), beban kerja dapat diukur dari perbandingan antara volume pekerjaan yang harus diselesaikan dengan waktu yang tersedia untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Beban kerja yang tinggi sering kali memberikan tantangan bagi pegawai untuk menunjukkan kemampuan dan kompetensi mereka dalam menyelesaikan tugas pekerjaan. Dalam kondisi tertentu, hal tersebut dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih efektif dan meningkatkan kinerja.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Asriani et al. (2018), Surijadi dan Musa (2020), serta Fransiska dan Tupti (2020) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa beban kerja yang dikelola dengan baik dapat memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan kemampuan, meningkatkan pengalaman kerja, serta memenuhi target yang ditetapkan oleh organisasi.

Namun demikian, hubungan antara beban kerja dan kinerja pegawai tidak selalu bersifat linear. Nabawi (2019) menyatakan bahwa beban kerja yang terlalu tinggi atau tidak sesuai dengan kapasitas pegawai dapat menimbulkan tekanan kerja, kelelahan, dan stres kerja yang pada akhirnya justru dapat menurunkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, organisasi perlu mengelola beban kerja secara proporsional agar tidak melebihi kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

Pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t-hitung sebesar 4,616 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga Hipotesis 4 (H4) dalam penelitian ini diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Tangerang.

Self efficacy merupakan keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tugas, mengatasi tantangan, serta mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Individu yang memiliki tingkat *self efficacy* yang tinggi cenderung memiliki rasa percaya diri yang kuat

dalam menghadapi berbagai situasi pekerjaan, sehingga mampu bekerja dengan lebih efektif dan produktif.

Menurut Santrock dalam Rohmatun (2013), *self efficacy* merupakan keyakinan individu bahwa mereka mampu menguasai situasi dan menyelesaikan tugas untuk menghasilkan hasil yang positif. Keyakinan tersebut mendorong individu untuk tetap berusaha meskipun menghadapi berbagai kesulitan atau hambatan dalam pekerjaan.

Pegawai yang memiliki *self efficacy* yang tinggi umumnya memiliki tingkat motivasi kerja yang lebih baik, lebih fokus dalam menyelesaikan tugas, serta memiliki ketekunan yang tinggi dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Kondisi ini dapat mendorong peningkatan kualitas kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Selanjutnya, Simamora (2015) menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pegawai yang memiliki kemampuan dan keyakinan diri yang tinggi akan lebih mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan memberikan kontribusi yang optimal bagi organisasi.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ramadhanis et al. (2023) yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki tingkat keyakinan diri yang tinggi cenderung lebih mampu menghadapi berbagai tantangan pekerjaan dan mencapai hasil kerja yang lebih optimal.

Pengaruh *work life balance* penyuluh terhadap kinerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t-hitung sebesar 2,896 dengan tingkat signifikansi $0,005 < 0,05$, sehingga Hipotesis 5 (H5) dalam penelitian ini diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Tangerang.

Work life balance merupakan kondisi di mana individu mampu menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Keseimbangan ini sangat penting bagi pegawai karena dapat mempengaruhi kesejahteraan fisik maupun psikologis mereka dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari. Menurut Wambui et al. dalam Yadi (2021), *work life balance* memberikan fleksibilitas bagi pegawai untuk menyeimbangkan antara tanggung jawab pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Dengan adanya keseimbangan tersebut, pegawai dapat mengatur waktu secara lebih efektif antara pekerjaan, keluarga, serta aktivitas pribadi lainnya.

Pegawai yang mampu mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi cenderung memiliki tingkat kesejahteraan yang lebih baik, baik secara fisik maupun mental. Kondisi ini dapat membantu pegawai dalam bekerja dengan lebih fokus, termotivasi, serta mampu menyelesaikan pekerjaan secara lebih optimal. Selanjutnya, Panjaitan et al. (2025) menyatakan bahwa *work life balance* yang baik dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai serta mengurangi tingkat stres dan kelelahan kerja. Pegawai yang memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi akan lebih mampu mengelola tekanan kerja sehingga dapat meningkatkan kualitas kinerja mereka.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bharata (2023), Nushhoimah et al. (2023), serta Ramadhani et al. (2023) yang menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa pegawai yang mampu menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi cenderung memiliki tingkat produktivitas dan kinerja yang lebih baik.

Namun demikian, penelitian Syahrudin et al. (2022) menunjukkan hasil yang berbeda, di mana *work life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan hasil penelitian tersebut dapat disebabkan oleh perbedaan karakteristik organisasi, lingkungan kerja, serta faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *work life balance* merupakan satu faktor penting yang dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai. Pegawai yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki kondisi psikologis yang lebih stabil, sehingga mampu bekerja secara lebih efektif dan produktif dalam mencapai tujuan organisasi.

Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui *work life balance*

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh tidak langsung menggunakan uji Sobel, diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,478 dengan nilai signifikansi sebesar 0,013 ($< 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa *work life balance* mampu memediasi secara signifikan pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Tangerang. Dengan demikian Hipotesis 6 (H6) dalam penelitian ini diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja tidak hanya mempengaruhi kinerja pegawai secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung melalui *work life balance*. Artinya, pengelolaan beban kerja yang tepat dapat membantu pegawai menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Beban kerja yang diberikan kepada pegawai pada dasarnya merupakan tanggung jawab yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Apabila beban kerja tersebut dikelola secara proporsional dan sesuai dengan kapasitas pegawai, maka pegawai akan lebih mampu mengatur waktu kerja serta menyeimbangkan antara tugas pekerjaan dengan kehidupan pribadi mereka. Kondisi ini dapat menciptakan *work life balance* yang baik, sehingga pegawai dapat bekerja dengan lebih fokus, produktif, dan efektif dalam menyelesaikan tugasnya.

Sebaliknya, apabila beban kerja yang diberikan terlalu tinggi dan tidak seimbang dengan kemampuan pegawai, maka dapat menimbulkan tekanan kerja, kelelahan, serta konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kondisi tersebut berpotensi menurunkan kesejahteraan psikologis pegawai yang pada akhirnya dapat berdampak pada penurunan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Panjaitan et al. (2025) yang menyatakan bahwa pengelolaan beban kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui terciptanya *work life balance* yang optimal. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi faktor penting dalam menjaga kondisi fisik dan mental pegawai sehingga mereka dapat bekerja secara lebih efektif.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *Work Life Balance* memiliki peran penting sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara Beban Kerja dan Kinerja Pegawai. Olehnya itu, organisasi perlu memperhatikan pengelolaan beban kerja serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja pegawai agar kinerja pegawai dapat terus meningkat

Pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai melalui *work life balance*

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh tidak langsung menggunakan uji Sobel, diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,478 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,013 ($< 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa *work life balance* mampu memediasi secara signifikan pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Tangerang. Dengan demikian Hipotesis 7 (H7) dalam penelitian ini diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *self efficacy* tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, tetapi juga berpengaruh secara tidak langsung melalui *work life balance*. Pegawai yang memiliki tingkat *self efficacy* yang tinggi cenderung memiliki keyakinan terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan pekerjaan, menghadapi berbagai tantangan, serta mengelola tanggung jawab pekerjaan dengan baik.

Self efficacy yang tinggi memungkinkan pegawai untuk lebih mampu mengendalikan tekanan kerja serta mengatur waktu antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kondisi

tersebut dapat menciptakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*work life balance*) yang lebih baik. Pegawai yang memiliki *work life balance* yang baik akan lebih mampu bekerja secara fokus, produktif, dan efektif dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan.

Sebaliknya, pegawai yang memiliki tingkat *self efficacy* yang rendah cenderung mengalami kesulitan dalam menghadapi tekanan pekerjaan serta kurang mampu mengelola berbagai tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang. Kondisi tersebut dapat menimbulkan stres kerja yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja pegawai.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work life balance* berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara *self efficacy* dan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki keyakinan diri yang tinggi akan lebih mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga dapat meningkatkan kualitas kinerja mereka dalam organisasi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh beban kerja dan self-efficacy terhadap kinerja pegawai melalui *work life balance* pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Tangerang, dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan *self efficacy* memiliki peran yang kuat dalam membentuk *work life balance* sekaligus mendukung kinerja pegawai. Pengelolaan beban kerja yang tepat, disertai dengan keyakinan pegawai terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan pekerjaan, mampu membantu individu dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Selain itu, *work life balance* terbukti menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Semakin baik pegawai mampu menyeimbangkan peran antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya, maka semakin optimal pula kinerja yang dihasilkan. Keseimbangan tersebut memungkinkan pegawai untuk tetap produktif dan menjaga kualitas kerja secara berkelanjutan. Selanjutnya, *work life balance* berperan sebagai variabel perantara dalam menjelaskan hubungan antara beban kerja dan *self efficacy* dengan kinerja pegawai.

Dengan demikian, terciptanya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi menjadi aspek penting yang memperkuat kontribusi beban kerja dan *self efficacy* terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Tangerang

Referensi :

- Afrianty, T. W., & Deniza, R. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dengan work-life balance sebagai variabel intervening (Studi kasus pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur Surabaya). *Vol. 61 No. 4*.
- Abellio, T., Arrizqi, N. P., Rahmadani, S., Akbar, M. F., Samheri, A. W., Al-Mustaqim, M. F., ... & Ulfa, H. (2025). Meningkatkan Self-efficacy untuk Mengatasi Burnout Akibat Stres Kerja. *JUMPUTAN: Jurnal Multidisiplin Pengabdian Masyarakat*, 1(1), 37-48.
- Angka, A. F. S., & Sutina, M. M. (2023). Pengaruh pendidikan dan pelatihan, tunjangan, beban kerja terhadap kinerja ASN. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Amsir*, 1(2), 195-208.
- Ariandesti, S. (2015). Hubungan antara kemampuan empati dan efikasi diri pada guru di SMAN 03 Kopah Kecamatan Kuantan Tengah Kabupaten Kuantan Singingi (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Aprilianieza, n. (2021). *Penilaian kinerja pegawai melalui penerapan sistem e-kinerja pada satuan polisi pamong praja kabupaten kuningan* (Doctoral dissertation, Universitas Swadaya Gunung Jati Cirebon).
- Aprilia, K. H. P. (2019). *Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Work-Life Balance Pada Perawat Igd Wanita* (Doctoral dissertation, Unika Soegijapranata Semarang).
- Asriani, D., BL, M., & Abdullah, I. (2018). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 58-69.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W.H. Freeman and Company.

- Beer, M. (1997). The transformation of the human resource function: Resolving the tension between a traditional administrative expert and a new strategic partner. *Human Resource Management*, 36(1), 39-47.
- Bharata, A. (2023). Pengaruh pemanfaatan teknologi informasi, loyalitas, dan work-life balance terhadap kinerja pegawai aparatur sipil negara (ASN) pada masa bekerja dari rumah saat pandemi Covid-19 di Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak. *Jurnal Simki Economic*, 6(1), 71-79.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2015). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Farentino, R., Suwarsi, S., & Firdaus, F. S. (2022). Pengaruh beban kerja dan work-life balance terhadap kepuasan kerja. In *Bandung Conference Series: Business and Management*, 2(1).
- Fayol, H. (1949). *General and industrial management*. Pitman Publishing.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh komunikasi, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224-234.
- Geurts, S. A. E., & Demerouti, E. (2003). Work/non-work interface: A review of the literature.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work-family balance: A review and extension of the literature. *Journal of Vocational Behavior*, 79(3), 1049-1064.
- Hamid, m. S. F. (2015). *Identifikasi kompetensi karyawan yang mempengaruhi pencapaian kinerja bidang produksi di pt. Industri sandang nusantara (persero) dengan pemberian insentif sebagai variabel moderator Studi di PT. Industri Sandang Nusantara (Persero)* (Doctoral dissertation, Tesis Program Magister Management Universitas Widyatama).
- Handayani, L. O. (2024). Pengaruh beban kerja dan work life balance terhadap kinerja karyawan dengan burnout sebagai variabel intervening (Studi pada Pegawai ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul) (Doctoral dissertation, UPN Veteran Yogyakarta).
- Ilyasha, M. (2025). Pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan rumah makan bu tomo bogor/muhamad ilyasha/19200118/pembimbing: dimas ari darmantyo.
- Kadria, S. A. L. T. (2019). *Hubungan Antara Burnout Dengan Work-Life Balance Pada Perawat* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308.
- Krisdianto Dadang, C. E. W., & Siti Sarah. (2023). Pengaruh beban kerja, stres kerja, lingkungan kerja terhadap turnover intention (Studi pada Karyawan PT. Hyarta Danadipa Raya). *Vol. 13, No. 1*.
- Mayangsari, V. (2021). Pengaruh motivasi kerja, komitmen kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Balai Pelaksanaan Jalan Nasional IV Jambi (Doctoral dissertation, Universitas Jambi).
- Nasution, M. I. K., & Rizky, M. C. (2024). Pengaruh kepemimpinan, komunikasi dan beban kerja terhadap kinerja ASN dengan motivasi sebagai variabel intervening pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhan Batu Selatan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 7(2), 172-190.
- Pratiwi, D. I. E., & Wahyono, M. A. (2020). Pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel moderating (Studi empiris pada DPPKAD Kabupaten Boyolali) (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Pratiwi, K. (2022). Pengaruh self-efficacy, motivasi, dan social support terhadap burnout akademik pada mahasiswa dalam perkuliahan online di masa pandemi COVID-19 (Studi kasus mahasiswa STIE Indonesia Jakarta) (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).

- Prijayanti, I. (2023). *Pengaruh self efficacy terhadap motivasi belajar siswa kelas V di SD Negeri 5 Kota Bengkulu* (Doctoral dissertation, UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu).
- Ricardianto, P. (2018). *Human capital management*. Bogor: In Media.
- Schiemann, W. A. (2014). *The Human Capital Management Handbook: From Attraction to Retention*. Wiley.
- Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (1995). Generalized self-efficacy scale. In *Measures in Health Psychology: A User's Portfolio*.
- Sonnentag, S. (2020). The recovery process from work-related stress: The role of work and non-work activities. *Journal of Organizational Behavior*, 41(2), 123-141. <https://doi.org/10.1002/job.2387>
- Taylor, F. W. (1911). *The principles of scientific management*. Harper & Row.
- Taris, T. W., Peeters, M. C. W., Le Blanc, P. M., & Schaufeli, W. B. (2017). The influence of work and non-work variables on well-being. *Applied Psychology*, 66(4), 635-659. <https://doi.org/10.11>
- Ulrich, D. (1997). *Human Resource Champions: The Next Agenda for Adding Value and Delivering Results*. Harvard Business Press.
- Nurwahyuni, S. (2019). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui work life balance (Studi Kasus PT. Telkom Indonesia Regional V). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 7(1).
- Wijaya, I., & Rohaniah, Y. (2021). Pengaruh kompetensi, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada direktorat jenderal perimbangan keuangan, kementerian keuangan ri. *Kelola: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(1), 33-42.
- Wijaya, E., & Sari, P. P. (2020). Pengaruh penilaian kinerja dan motivasi terhadap produktivitas pegawai pada badan kepegawaian daerah dan pengembangan sumber daya manusia Kabupaten Kepahiang. *Creative Research Management Journal*, 3(1), 63-76.
- Wulansari, O. D. (2023). Narrative literature review: Faktor-faktor yang mempengaruhi work-life balance. *Surabaya: Psychopreneur Journal Vol. 7, No. 1*, 15-28.
- Yadi, E. (2021). Pengaruh work-life balance dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan pembiayaan Federal International Finance (FIF) Group Unit II Tulang Bawang. *IBI Darmajaya*.
- Yusuf, M. (2024). Pengaruh dukungan keluarga dan efikasi diri terhadap work-life balance karyawan generasi milenial. *Jurnal PenKoMi: Kajian Pendidikan dan Ekonomi*, 7(2), 251-256.