

PENGARUH BEBAN KERJA, *WORK LIFE BALANCE* DAN *FLEXIBILITY TIME* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN BABELAN

Nabila Alodia^{1*}, Bintang Narpati², Wirawan Widjanarko³

^{1*,2,3} Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Email : nabilaalodia8@gmail.com^{1*}
bintang.narpati@dsn.ubharajaya.ac.id²
wwidjanarko2@gmail.com³

*Corresponden Author

ARTICLE INFO

Keywords: Beban Kerja, *Work Life Balance*, *Flexibility Time*

Received : 16, July, 2024

Revised : 23, July, 2024

Accepted: 30, July, 2024

©2023The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Beban Kerja, *Work Life Balance* dan *Flexibility Time* Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Babelan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan mengumpulkan data melalui penyebaran kuesioner kepada 53 responden, yang sudah di Uji Validitas dan Reabilitas dan pengolahan data memakai SPSS Versi 29. Temuan penelitian ini mengungkapkan bahwa variabel Beban Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Babelan, dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel sebesar $(3,239 > 2,009)$ dengan nilai signifikan sebesar $0,002 < 0,05$. Variabel *Work Life Balance* berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Babelan, dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel sebesar $(3,335 > 2,009)$ dengan nilai signifikan sebesar $0,002 < 0,05$. Variabel *Flexibility Time* memiliki dampak signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Babelan, dengan nilai t -hitung yang lebih besar dari t -tabel $(6,883 > 2,009)$ dan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$.

PENDAHULUAN

Salah satu isu yang kerap timbul terkait Sumber Daya Manusia ialah penurunan kinerja karyawan, yang dapat diakibatkan oleh berbagai aspek, baik di dalam perusahaan maupun dari luar. Penurunan kinerja karyawan ini tentu berdampak pada penurunan hasil dan kualitas produk, yang pada gilirannya dapat membuat perusahaan kesulitan bersaing dengan industri sejenis di wilayah tersebut (Rohyani & Badrudin, 2022). Untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, suatu organisasi perlu memperhatikan kinerja karyawan. Kinerja adalah pencapaian yang diperoleh oleh perorangan atau sekumpulan manusia dalam organisasi, sejalan dengan hak dan tanggung jawab masing-masing, untuk meraih tujuan organisasi secara sah, mematuhi hukum, dan sesuai dengan norma serta etika yang berlaku (Yani & Andani, 2024). Untuk menjaga konsistensi kinerja karyawan, penting bagi mereka untuk mengenali berbagai aspek yang mempengaruhi kinerja (Narpati et al., 2024).

Salah satu faktor yang mempengaruhi efektivitas dan efisiensi pekerjaan seorang yang didapatkan oleh karyawan harus sejalan dan sepadan dengan kapasitas wujud serta kognitif mereka, serta memperhitungkan batasan masing-masing dalam menangani beban tersebut (Wijaya, 2020). Oleh karena itu, pemahaman yang baik tentang beban kerja menjadi kunci dalam merancang kebijakan dan Praktik pengelolaan sumber daya manusia yang efisien. Organisasi perlu mengembangkan strategi yang tepat untuk mengelola beban kerja karyawan agar menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan berkelanjutan.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah *Work Life Balance*. (Siwalankerto, 2020) meyakini bahwa *Work Life Balance* adalah sejauh mana seseorang dapat terbawa dan cukup secara seimbang Hal ini mengacu pada keikutsertaan temporal dan psikologis mereka dengan pekerjaan secara profesional dan pribadi mereka (pasangan, orang tua, keluarga, teman, anggota komunitas, dll. Dan tanpa adanya konflik antara dua aspek tersebut bahwa *Work Life Balance* (WLB) dideskripsikan sebagai kapasitas karyawan bekerja dan memenuhi tanggung jawab mereka terhadap keluarga dan orang lain di luar pekerjaan (Lestari & Margaretha, 2021).

Untuk mencapai kinerja yang tinggi, perusahaan perlu memperhatikan keseimbangan waktu bagi karyawan agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal. "*Flexibility Time*" atau fleksibilitas waktu yang mencakup beberapa aspek penting yang mendasari kebutuhan akan penelitian dalam topik tersebut. Fleksibilitas waktu merupakan sebuah konsep yang semakin mendapatkan perhatian dalam dunia kerja modern, terutama dengan berkembangnya teknologi, perubahan dinamika pasar kerja, dan pergeseran nilai-nilai generasi terhadap keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi.

Jam kerja fleksibel adalah salah satu solusi yang memungkinkan terjadinya karyawan untuk menyeimbangkan tanggung jawab mereka di lingkungan kerja dan keluarga. Serta jam kerja yang fleksibel, karyawan dapat lebih fokus pada tuntutan pekerjaan mereka, sehingga peran sebagai pekerja dapat terpenuhi dengan baik. (Fanda & Slamet, 2019).

TINJAUAN TEORITIS

Baban Kerja

Beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh setiap karyawan, dari segi fisik maupun psikologis, dan merupakan tanggung jawab yang harus mereka laksanakan. (Kurnia et al., 2022). Namun, jika batasan yang dimiliki oleh karyawan mencegah pencapaian output kerja sesuai dengan yang dikehendaki, maka terjadi kesenjangan antara kemampuan yang diharapkan dan kemampuan yang dikuasai. (Jodie Firjatullah et al., 2023). Beban kerja yang berlebihan juga berdampak buruk pada kesejahteraan dan kinerja karyawan. Indikator beban kerja menurut (Syabani & Huda, 2020) kondisi pekerjaan, penggunaan waktu, target yang harus dicapai. Dengan demikian beban kerja dapat dirumuskan dengan hipotesis yang dinyatakan sebagai berikut:

H0 : Diduga tidak adanya pengaruh Beban Kerja yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Babelan.

H1 : Diduga adanya pengaruh Beban Kerja yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Babelan.

Work Life Balance

Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi merupakan faktor penting yang harus dipertimbangkan oleh setiap perusahaan saat merumuskan kebijakan. (Jasmiana

& Zhafira, 2022). *Work Life Balance* adalah konsep yang dalam usaha mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang" (Fajar, 2024). Ini mencakup pengelolaan waktu, energi, dan perhatian seseorang antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi, seperti keluarga, kesehatan, hobi, dan kegiatan sosial. Karena orang yang bahagia dapat merealisasikan kemampuannya dalam performa kerja secara ideal (Faeni et al., 2021). Indikator *work life balance* menurut (Helena & Dua, 2020) *time balance*, *involment balance*, *satisfaction balance*. Dengan demikian *work life balance* dapat dirumuskan dengan hipotesis yang dinyatakan sebagai berikut:

H0 : Diduga tidak adanya pengaruh *Work Life Balance* yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Babelan.

H2 : Diduga adanya pengaruh *Work Life Balance* yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Babelan.

Flexibility Time

Flexibility Time atau Fleksibilitas waktu mengacu pada kemampuan untuk menyesuaikan jadwal kerja agar sesuai dengan kebutuhan atau preferensi pribadi. Setiap manusia mempunyai kebebasan untuk memilih kapan untuk memulai dan mengakhiri hari kerja, selama menyelesaikan jumlah jam yang disyaratkan. Waktu yang fleksibel menjadi semakin populer karena semakin banyak organisasi yang menyadari manfaat keseimbangan kehidupan kerja. Menurut (Sa'adah Sopiah, 2022) fleksibilitas dalam penjadwalan kerja dapat melibatkan jadwal kerja, seorang karyawan dengan jadwal kerja yang fleksibel akan dapat menyesuaikan jam kerja mereka untuk memenuhi kebutuhan masing-masing. Indikator *flexibility time* menurut Carlson et.al dalam (Yusri, 2020) *time flexibility*, *timing flexibility*, *place flexibility*. Dengan demikian *flexibility time* dapat dirumuskan dengan hipotesis yang disajikan sebagai berikut:

H0 : Diduga tidak adanya pengaruh *Flexibility Time* yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Babelan.

H3 : Diduga adanya pengaruh *Flexibility Time* yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Babelan.

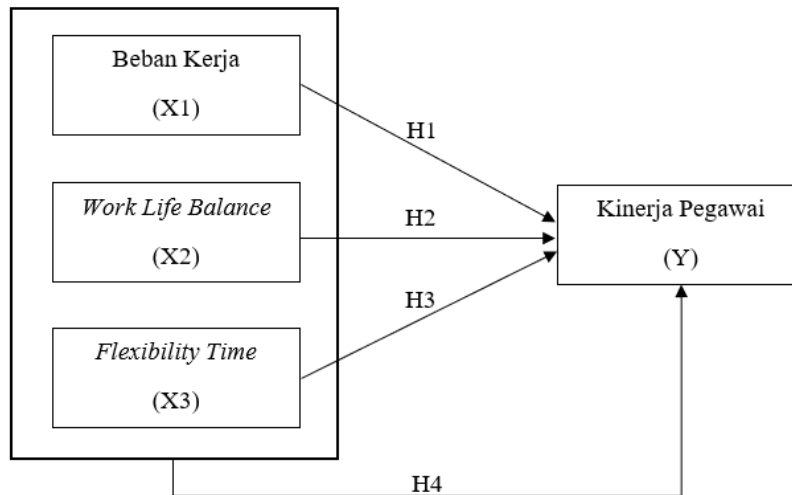
Kinerja Pegawai

Kinerja atau performa adalah perilaku organisasi yang berhubungan langsung dengan hasil kerja dan penyelesaian tugas. Istilah 'tugas' mengacu pada aktivitas yang harus dilakukan oleh pekerja. (Hartono & Kusuma, 2020). Kinerja adalah perwujudan dari cara bertindak seorang karyawan yang ditunjukan untuk prestasi kerja setara dengan perannya dalam suatu perusahaan selama periode tertentu. Hal ini penting karena kinerja karyawan merupakan faktor penentu keberhasilan perusahaan (Pamulang et al., 2021). Indikator kinerja pegawai menurut (Tanjung & Manalu, 2019) efektif, efisien, kualitas, ketepatan waktu, produktivitas, keselamatan. Dengan demikian kinerja pegawai dapat dirumuskan dengan hipotesis yang disajikan berikut:

H0 : Diduga tidak adanya pengaruh Beban Kerja, *Work Life Balance* dan *Flexibility Time* yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Babelan.

H4 : Diduga adanya pengaruh Beban Kerja, *Work Life Balance* dan *Flexibility Time* yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Babelan.

Kerangka Konseptual



Gambar Kerangka Konseptual

METODOLOGI

Studi ini menggunakan metode kuantitatif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dampak antara variabel satu dengan variabel lainnya, dan untuk memperoleh data yang tepat sesuai dengan fakta di lapangan yang dapat diukur, untuk kemudian menguji hipotesis penelitian. Alasan menggunakan metode penelitian kuantitatif karena Tujuannya adalah untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan dan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Metode menggunakan sampling jenuh dengan sampel 53 sampel. Jenis data penelitian ini memanfaatkan data sekunder dan primer.

HASIL

1. Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Jumlah Pernyataan	Tidak Valid	Valid
Beban Kerja	10	0	10
<i>Work Life Balance</i>	10	0	10
<i>Flexibility Time</i>	10	0	10
Kinerja Pegawai	10	0	10

Sumber: Olah data SPSS 29, 2024

Hasil pengujian validitas dalam penelitian ini bahawasannya 10 pernyataan setiap variabel dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
1	Beban Kerja	0,905	0,60	Reliabel
2	<i>Work Life Balance</i>	0,884	0,60	Reliabel

3	<i>Flexibility Time</i>	0,847	0,60	Reliabel
4	Kinerja Pegawai	0,763	0,60	Reliabel

Sumber: Olah data SPSS 29, 2024

Uji reliabilitas adalah pengujian kehandalan yang digunakan untuk menilai sejauh mana sebuah alat ukur dapat diandalkan. Dalam penelitian ini, pengujian reliabilitas semua item pertanyaan dilakukan dengan teknik metode Cronbach's Alpha. Namun, hasil Pengujian reliabilitas memperlihatkan bahwa semua variabel adalah reliabel, dengan nilai Cronbach's Alpha melebihi 0,60.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.78498754
Most Extreme Differences	Absolute		.081
	Positive		.055
	Negative		-.081
Test Statistic			.081
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.501
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.488
		Upper Bound	.514
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.			

Sumber: Olah data SPSS 29, 2024

Berdasarkan pada Tabel 3 diatas Hal ini dapat diamati melalui metode Uji Kolmogorov-Smirnov. dapat dilihat hasilnya, Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,200 > 0,05$), ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel Hasil Uji Multikolinearitas

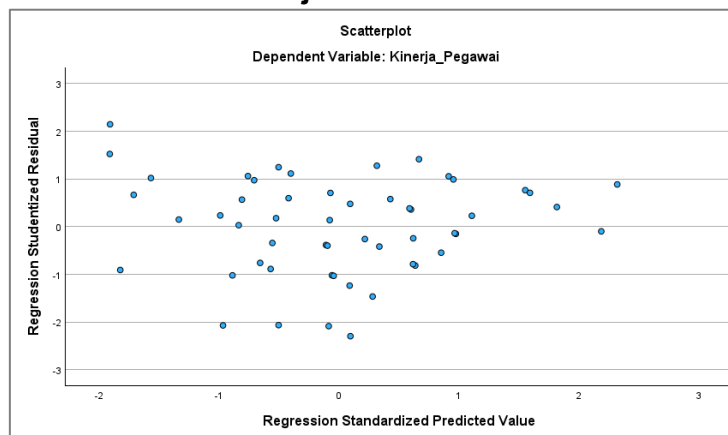
Coefficients ^a			
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Beban_Kerja	.974	1.027
	Work_Life_Balance	.864	1.158
	Flexibility_Time	.867	1.153
a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai			

Sumber: Olah data SPSS 29, 2024

Berdasarkan tabel 4 hasil Uji Multikolinearitas diatas, disimpulkan bahwasanya Beban Kerja, *Work Life Balance* dan *Flexibility Time* dapat diartikan yaitu tidak ada gejala multikolinearitas di dalam variabel bebas tersebut.

Uji Heterokedastisitas

Gambar Uji Heterokedastisitas



Sumber: Olah data SPSS 29, 2024

Berdasarkan gambar Uji Heteroskedastisitas di atas dapat menunjukkan bahwa titik-titik di dalam gambar menyebar secara tidak teratur dan tersebar secara merata yaitu dapat dilihat bahwa ada titik-titik yang berada, maka dapat dinyatakan tidak adanya heteroskedastisitas dalam model regresi berganda pada penelitian atau gambar ini.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel Hasil Uji Normalitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.678	3.633		2.664	.010
	Beban_Kerja	.159	.049	.280	3.239	.002
	Work_Life_Balance	.184	.055	.307	3.335	.002
	Flexibility_Time	.427	.062	.632	6.883	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber: Olah data SPSS 29, 2024

Berdasarkan intepretasi tersebut, Diketahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen, di antaranya seperti Beban Kerja sebesar 0,159, *Work Life Balance* sebesar 0,184, dan *Flexibility Time* sebesar 0,427, sehingga dapat ditunjukkan bahwa Beban Kerja, *Work Life Balance*, *Flexibility Time* berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

4. Uji Hipotesis

Uji T (Parsial)

Uji T dimaksudkan guna melihat apakah faktor Beban Kerja, *Work Life Balance*, *Flexibility Time* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian ini, nilai t-tabel adalah 2,009 dengan tingkat signifikansi 0,05.

Tabel Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.678	3.633		2.664	.010
	Beban_Kerja	.159	.049	.280	3.239	.002
	Work_Life_Balance	.184	.055	.307	3.335	.002
	Flexibility_Time	.427	.062	.632	6.883	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber: Olah data SPSS 29, 2024

Hasil pengujian uji t variabel **Beban Kerja (X1)**

Hasil pengujian menunjukkan bahwa *Beban Kerja* nilai t-hitung=3,239 > 2,009 (t tabel) dengan batas signifikan sebesar 0.002 < 0,05 . Dengan demikian H0 ditolak atau H1 diterima, artinya secara parsial *Beban Kerja (X1)* berpengaruh secara signifikan terhadap *Kinerja Pegawai (Y)*.

Hasil pengujian uji t variabel **Work Life Balance (X2)**

Hasil pengujian menunjukkan bahwa *Work Life Balance* nilai t-hitung=3,335 > 2,009 (t tabel) dengan batas signifikan sebesar 0.002 < 0,05 . Dengan demikian H0 ditolak atau H2 diterima, artinya secara parsial *Work Life Balance (X2)* berpengaruh secara signifikan terhadap *Kinerja Pegawai (Y)*.

Hasil pengujian uji t variabel **Flexibility Time (X3)**

Hasil pengujian menunjukkan bahwa *Flexibility Time* Nilai t yang dihitung sebesar 6,883 > 2,009 (t tabel) dengan tingkat signifikan sebesar 0.001 < 0,05 . Dengan demikian bahwa H0 ditolak atau H3 diterima, artinya secara parsial *Flexibility Time (X3)* berpengaruh secara signifikan terhadap *Kinerja Pegawai (Y)*.

Uji F (Simultan)

Tabel Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	297.149	3	99.050	29.294	<.001 ^b
	Residual	165.681	49	3.381		
	Total	462.830	52			

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

b. Predictors: (Constant), Flexibility_Time, Beban_Kerja, Work_Life_Balance

Sumber: Olah data SPSS 29, 2024

Dari Tabel 7 di atas, dapat diketahui bahwa hasil uji F (simultan) menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 29,294, yang lebih besar dari nilai F_{tabel} 2,79, dengan nilai signifikan 0,001 < 0,05. Oleh karena itu, H0 ditolak atau Ha diterima, yang berarti bahwa secara

bersama-sama Beban Kerja, *Work Life Balance*, *Flexibility Time* memiliki dampak signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.801 ^a	.642	.620	1.83882
a. Predictors: (Constant), Flexibility_Time, Beban_Kerja, Work_Life_Balance				
b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai				

Sumber: Olah data SPSS 29, 2024

Tabel 8 menunjukkan nilai R Square sebesar 0,642 atau 64% Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai Kecamatan Babelan Kabupaten Bekasi dipengaruhi sebesar 0.642 atau 64% oleh Variabel Beban Kerja, *Work Life Balance*, *Flexibility Time*. Sedangkan, 36% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini, seperti variabel lingkungan kerja, kompensasi, dan gaya kepemimpinan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dari hasil uji dan analisis data, diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,239, yang lebih besar dari t-tabel 2,009, dengan nilai signifikansi 0,002 yang lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan variabel Beban Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Babelan. Hasil kajian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Neksen et al., 2021) yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera”. Yang menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh *Work Life Balance* (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji dan analisis data, uji parsial menunjukkan bahwa nilai t-hitung adalah 3,335, lebih besar dari t-tabel 2,009, dengan nilai signifikansi 0,002 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Work Life Balance* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Babelan. Hasil kajian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Padmantyo & Putra, 2024) yang berjudul “Pengaruh *Work-Life Balance*, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. Yang menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh *Flexibility Time* (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dari hasil uji dan analisis data, uji parsial menunjukkan nilai t-hitung sebesar 6,883, yang lebih besar dari t-tabel 2,009, dengan nilai signifikansi kurang dari 0,001, lebih kecil dari 0,05. Ini memperlihatkan bahwa variabel *Flexibility Time* mempunyai dampak yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Babelan. Hasil kajian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Damayanti et al., 2023) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Fleksibilitas Jam Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada

Warkop DKI Lagi Kota Malang". Yang Menunjukkan bahwa fleksibilitas jam kerja memengaruhi kinerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja (X1), *Work Life Balance* (X2), *Flexibility Time* (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan pada Hasil pengujian hipotesis secara bersamaan menunjukkan bahwa nilainya yang diperoleh nilai F hitung sebesar $29.294 > 2,79$ (F tabel) dengan nilai Sig $0.001 < 0.05$ (nilai alpha) atau nilai signifikan kurang dari 0.05. bahwa Beban Kerja, *Work Life Balance*, *Flexibility Time* memberikan pengaruh secara bersamaan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Babelan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, peneliti menyimpulkan beberapa poin berikut:

Pengaruh Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara parsial berpengaruh signifikan pada Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Babelan. Ini ditunjukkan oleh nilai t-hitung sebesar 3,239, yang lebih besar dari t-tabel sebesar 2,009, dan nilai signifikansi sebesar 0,002, yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima.

Pengaruh *Work Life Balance* (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Babelan. Yang menunjukan nilai t-hitung sebesar 3,335 yang artinya lebih besar dari 2,009 (t-tabel), dengan nilai signifikansi sebesar 0,002 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis kedua (H_2) diterima.

Pengaruh *Flexibility Time* (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Babelan. Yang menunjukan nilai t-hitung sebesar 6,883 yang artinya lebih besar dari 2,009 (t-tabel), dengan nilai signifikansi sebesar $< 0,001$ yang artinya lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima.

Pengaruh Beban Kerja (X1), *Work Life Balance* (X2), *Flexibility Time* (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Secara bersamaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Babelan. Dengan nilai yang diperoleh nilai F hitung sebesar $29.294 > 2,79$ (F tabel) dengan nilai Sig $0.001 < 0.05$ (nilai alpha) atau nilai signifikan kurang dari 0.05.

Penelitian ini menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai Kecamatan Babelan Kabupaten Bekasi dipengaruhi sebesar 0.642 atau 64% oleh Variabel Beban Kerja, *Work Life Balance*, *Flexibility Time*. Sedangkan sisanya sebesar 36% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Damayanti, A., Arifin, R., & Rahmawati. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Fleksibilitas Jam Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Warkop DKI Lagi Kota Malang. *Riset, Jurnal Prodi, Manajemen Fakultas, Manajemen Unisma, Bisnis*, 12(01), 510–518.
- Faeni, D. P., Puspitaningtyas, R., & Safitra, R. (2021). Work Life Balance, Peningkatan Karir dan Tekanan Kerja terhadap Produktivitas: Kasus pada Lembaga Sertifikasi Profesi P3 Pembangun Penyuluh Integritas Bangsa. *Studi Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 1(1), 45–57. <https://doi.org/10.35912/sakman.v1i1.602>
- Fajar, G. M. (2024). Analisis Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Work-Life Balance dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Generasi Z di PT Galang Tinggi Raya. *Jurnal EMT KITA*, 8(1), 295–301. <https://doi.org/10.35870/emt.v8i1.2072>
- Fanda, N. M., & Slamet, M. R. (2019). Pengaruh Gaji, Jam Kerja Fleksibel Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Di Kota Batam. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 3(1), 81–95. <https://doi.org/10.30871/jama.v3i1.965>
- Hartono, W., & Kusuma, M. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt.Sembilan Pilar Utama). *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 8(2), 205–214. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v8i2.1094>
- Helena, M., & Dua, C. (2020). Pengaruh Work From Home Terhadap Work-Life Balance Pekerja Perempuan Di Kota Ende. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*, 7(2), 2047–2258.
<http://portal.endekab.go.id/component/content/article/40-berita/2767->
- Jasmiana, M., & Zhafira, N. H. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor Camat Bubon Kabupaten Aceh Barat. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 4(1), 13–22. <https://doi.org/10.22225/wmbj.4.1.2022.13-22>
- Jodie Firjatullah, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 01–10.
<https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426>
- Kurnia, N. A., Sitorus, D. H., Batam, U. P., & Batam, U. P. (2022). *Pengaruh Komunikasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Independen Komunikasi Dan Kepemimpinan Dan Variabel Dependen Kinerja Karyawan*. 17(1), 48–57.
- Lestari, D., & Margaretha, M. (2021). Work life balance, job engagement and turnover intention: Experience from Y generation employees. *Management Science Letters*, 11, 165–170. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.8.019>
- Narpati, B., Putri, K. I., Hardiyanti, H., Mulianingsi, I., Manajemen, J., Bhayangkara, U., Raya, J., & Kerja, L. (2024). *Issn : 3025-9495*. 3(9), 13.
- Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 105–112.
<https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i2.282>
- Padmanty, S., & Putra, F. T. (2024). *The Effect of Work-Life Balance , Working Environment , and Job Satisfaction on Employee Performance Pengaruh Work-Life Balance , Lingkungan Kerja , dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. 24–35.
- Pamulang, U., Selatan, T., Kunci, K., Kerja, D., & Kinerja, D. (2021). *Pengaruh disiplin kerja*

terhadap kinerja karyawan pada pt. Sentra ponselindo 1 Yulia Aniasari, 2 Retno Wulansari. 1(2).*

Rohyani, L., & Badrudin, R. (2022). Jurnal Ekobis Dewantara Vol. 5 No. 3 September 2022. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 5(3), 246–254.

Sa'adah Sopiah, N. (2022). Fleksibilitas kerja (work flexibility): systematic literatur review with bibliometric. *Journal of Economic Perspectives*, 2(1), 1–4.
<http://www.ifpri.org/themes/gssp/gssp.htm%0Ahttp://files/171/Cardon - 2008 - Coaching d'équipe.pdf%0Ahttp://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/JKM/article/view/2203%0Ahttp://mpoc.org.my/malaysian-palm-oil-industry/%0Ahttps://doi.org/10.1080/23322039.2017>

Siwalankerto. (2020). Pengaruh Work Life Balance Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada Pt Mayora Indah). *Agora*, 8(1), 1–6.

Syabani, R., & Huda, N. (2020). Analisa Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan sebagai Eefek Mediasi Burnout. *JEBA (Journal of Economics and Business Aseanomics)*, 4(2), 126–147. <https://doi.org/10.33476/j.e.b.a.v4i2.1245>

Tanjung, R., & Manalu, S. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Zurich Topas Life Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 342–359. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2166>

Wijaya, Y. (2020). Pengaruh work life balance dan beban kerja terhadap motivasi kerja (studi pada PT Mayora Indah). *Agora*, 8(1), 1–6.

Yani, N. N., & Andani, K. W. (2024). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 6(1), 154–160. <https://doi.org/10.24912/jmk.v6i1.28587>

Yusri, A. Z. dan D. (2020). Pengaruh Schedule Flexibility Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Perantara Disurabaya Plaza Hotel. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 7(2), 809–820.