BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Penelitian

1. Sejarah Singkat Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin

Kantor Perindustrian dan Kantor Perdagangan adalah dua lembaga terpisah yang terus menangani masalah industri dan perdagangan secara mandiri di tahun 1996. Kedua organisasi ini kemudian digabungkan menjadi Perindustrian dan Perdagangan pada tahun 2000. Lembaga ini diberi nama baru Departemen Perindustrian dan Perdagangan setelah otonomi daerah diterapkan, dan Drs. H. Surya Darmani menjabat sebagai pemimpinnya saat itu. Dalam perkembangannya, dinas ini sempat berganti nama menjadi Dinas Perindag dan PM, hingga akhirnya urusan Penanaman Modal (PM) dipisahkan dan nama dinas kembali menjadi Perindag. Memasuki tahun 2017, penyesuaian terhadap ketentuan perundang-undangan yang berlaku menyebabkan perubahan nama menjadi Dinas Perdagangan dan Perindustrian atau disingkat Disperdagin.

2. Tugas dan Fungsi Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin

Menurut Peraturan Walikota Nomor 103 Tahun 2021 tentang peran, kerangka organisasi, tanggung jawab, dan operasional perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Kota Banjarmasin, Dinas Perdagangan dan

Perindustrian Kota Banjarmasin memiliki tugas dan fungsi khusus sebagai berikut:

a. Tugas Pokok

Kegiatan pemerintah yang berkaitan dengan sektor perdagangan dan industri ditangani oleh Dinas Perdagangan dan Perindustrian.

b. Fungsi

Untuk menjalankan tugas pokok tersebut, Dinas Perdagangan dan Perindustrian melaksanakan sejumlah fungsi, antara lain:

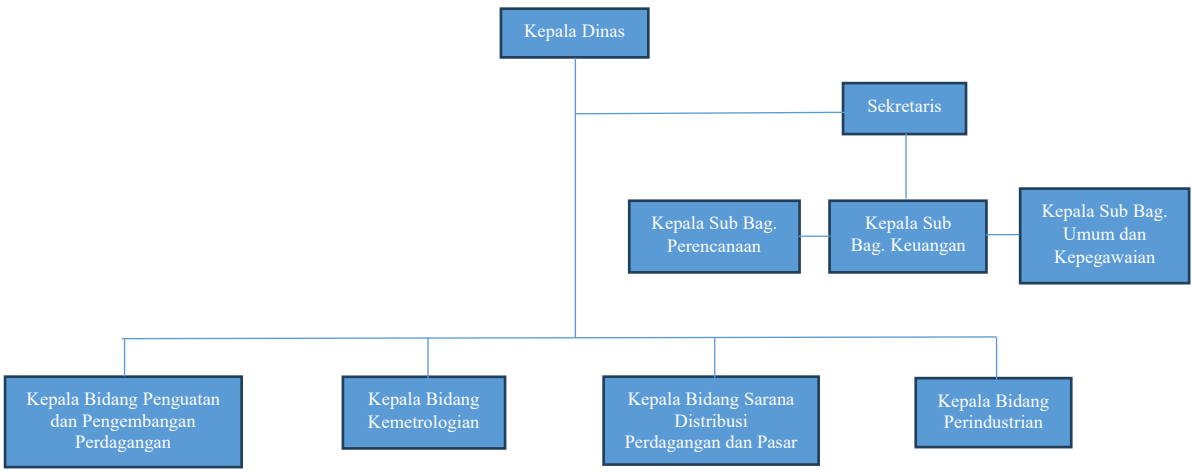
1) Membuat pedoman untuk masalah teknis yang fokus pada peningkatan dan pengembangan di bidang perdagangan dan industri, termasuk metrologi, serta meningkatkan pusat distribusi perdagangan dan pasar, sejalan dengan strategi keseluruhan Wali Kota;
2) Melaksanakan kegiatan terkait pemerintahan dan layanan publik di bidang-bidang termasuk pertumbuhan perdagangan, standar pengukuran, distribusi dan infrastruktur pasar, serta sektor industri;
3) Membuat dan menerapkan pedoman untuk pelatihan, pengawasan, pengaturan, dan penilaian operasi perdagangan, mempromosikan perdagangan, mengembangkan bisnis, serta mengawasi dan mengelola pendaftaran bisnis, aliran barang, dan Harga Kebutuhan Pokok serta Barang Penting (HANPOKTING);
4) Mengembangkan dan menerapkan pedoman teknis untuk pengawasan dan investigasi metrologi, layanan kalibrasi dan rekalibrasi, penyediaan infrastruktur dan fasilitas, serta data dan informasi metrologi;

5) Menetapkan kebijakan dan melakukan pembinaan, pengawasan, serta pengelolaan sarana distribusi dan pasar agar berjalan optimal;
6) Membuat dan menilai regulasi dalam bidang industri, mencakup sektor-sektor seperti logam, mesin, elektronik, dan transportasi, bersama dengan barang-barang pertanian, bahan kimia, tekstil, dan berbagai industri lainnya;
7) Mengawasi dan memberi bimbingan kepada tim pelaksana teknis lokal;
8) Mengatur administrasi dan pengawasan fungsi sekretariat [1].

3. Struktur Organisasi

Adapun struktur organisasi pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin sebagai berikut:

Bagan 4.1 Struktur Organisasi Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin



[1] Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin, n.d., "*Profil Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin",* Diakses pada 12 Juni 2025, dari *https://disperdagin.banjarmasinkota.go.id/p/profil-dinas-perdagangan-dan.html*

B. Pelaksanaan Penelitian

Studi ini dimulai pada 23 Juli 2024, di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin. Prosedur penelitian dimulai dengan penyelidikan awal di mana peneliti mewawancarai seorang pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin dan melakukan observasi lapangan untuk mendapatkan gambaran langsung tentang instansi tersebut.

Setelah selesai melakukan tahap pendahuluan, peneliti menyusun dan mempresentasikan rancangan proposal penelitian kepada dosen pembimbing dan penguji dalam seminar proposal pada tanggal pada 3 Agustus 2024. Selanjutnya, peneliti menyerahkan surat izin riset penelitian secara resmi kepada pihak Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin pada tanggal 3 Juni 2025. Kemudian pada tanggal 4-11 Juni 2025 pengumpulan data utama dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara *offline* (langsung) kepada seluruh pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin. Selain itu, peneliti juga mengajukan permintaan data terkini terkait jumlah pegawai yang sedang aktif bekerja di instansi tersebut. Peneliti melakukan analisis data dan menyusun laporan penelitian setelah mengumpulkan semua data.

C. Hasil Uji Instrumen

Penelitian ini menggunakan dua jenis instrumen, yaitu skala *work-life balance* dan skala beban kerja. Kedua skala tersebut merupakan hasil modifikasi dari instrumen yang telah dikembangkan dalam penelitian sebelumnya dan disusun berdasarkan teori-teori yang telah teruji secara ilmiah.

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas disajikan pada bagian berikut.

1. Uji Validitas

Dalam penelitian ini, dilakukan penilaian validitas untuk mengonfirmasi bahwa setiap pertanyaan dalam survei secara efektif mengevaluasi elemen-elemen yang terkait dengan konsep yang ditargetkan. Proses penilaian validitas dalam studi ini melibatkan 67 peserta, Perangkat lunak *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) digunakan untuk menganalisis data

Keabsahan masing-masing item dievaluasi dengan membandingkan nilai koefisien korelasi hasil analisis (*r* hitung) dengan nilai *r* kritis (*r* tabel) pada tingkat signifikansi sebesar 5% (α = 0,05). Nilai *r* tabel diperoleh berdasarkan derajat kebebasan (*degree of freedom*) yang dihitung menggunakan rumus sebagai berikut:

df = N – 2 = 67 – 2 = 65

Berdasarkan perhitungan derajat kebebasan (df) sebesar 65 dan tingkat signifikansi 5% (α = 0,05), diperoleh nilai *r* tabel sebesar 0,2404 dengan mengacu pada distribusi korelasi *product moment*. Nilai tersebut digunakan sebagai tolak ukur untuk mengevaluasi validitas masing-masing butir dalam instrumen kuesioner. Adapun kriteria penilaian terhadap validitas item adalah sebagai berikut:

a. Jika nilai *r* hitung > *r* tabel, maka item pernyataan dinyatakan valid.

b. Jika nilai *r* hitung < *r* tabel, maka item pernyataan dinyatakan tidak valid[2].

1) Hasil Uji Validitas Variabel *Work-Life Balance*

Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel *Work-Life Balance* terdiri atas 17 item. Setiap item dianalisis untuk mengetahui tingkat keterkaitannya dengan total skor variabel. Hasil dari uji validitas terhadap masing-masing item disajikan pada tabel 4. berikut:

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Variabel *Work-Life Balance*

Item	***r* Hitung**	***r* Tabel**	**Keterangan**
1	0,259	0,2404	Valid
2	0,409	0,2404	Valid
3	0,397	0,2404	Valid
4	0,480	0,2404	Valid
5	0,426	0,2404	Valid
6	0,408	0,2404	Valid
7	0,479	0,2404	Valid
8	0,400	0,2404	Valid
9	0,491	0,2404	Valid
10	0,515	0,2404	Valid
11	0,468	0,2404	Valid

[2] Imam Machali, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Yogyakarta: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2021).

12	0,491	0,2404	Valid
13	0,612	0,2404	Valid
14	0,535	0,2404	Valid
15	0,558	0,2404	Valid
16	0,549	0,2404	Valid
17	0,442	0,2404	Valid

Berdasarkan hasil analisis yang disajikan pada tabel 4.1, setiap item pernyataan dalam skala instrumen *work-life balance* menunjukkan nilai r yang diperkirakan lebih tinggi daripada nilai *r* tabel sebesar 0,2404, menurut hasil analisis yang ditunjukkan dalam tabel 4.1. Ini menunjukkan bahwa setiap item skala memenuhi persyaratan validitas, membuktikan bahwa seluruh instrumen sah dan sesuai untuk digunakan dalam penelitian di masa mendatang.

2) Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja

Item	***r* Hitung**	***r* Tabel**	**Keterangan**
1	0,370	0,2404	Valid
2	0,268	0,2404	Valid
3	0,541	0,2404	Valid
4	0,427	0,2404	Valid
5	0,421	0,2404	Valid
6	0,386	0,2404	Valid

7	0,373	0,2404	Valid
8	0,527	0,2404	Valid
9	0,271	0,2404	Valid
10	0,285	0,2404	Valid
11	0,271	0,2404	Valid
12	0,485	0,2404	Valid
13	0,280	0,2404	Valid
14	0,394	0,2404	Valid
15	0,661	0,2404	Valid
16	0,478	0,2404	Valid
17	0,362	0,2404	Valid
18	0,420	0,2404	Valid
19	0,263	0,2404	Valid
20	0,444	0,2404	Valid
21	0,316	0,2404	Valid
22	0,438	0,2404	Valid

Berdasarkan hasil analisis yang disajikan pada tabel 4.10, setiap item dalam instrumen Skala Beban Kerja memiliki nilai *r* yang dihitung yang lebih tinggi daripada nilai *r* tabel 0,2404. Karena setiap item skala memenuhi persyaratan validitas, dapat dikatakan bahwa seluruh instrumen tersebut sah dan cocok untuk digunakan dalam studi-studi mendatang.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengevaluasi sejauh mana alat kuesioner dapat memberikan hasil yang stabil dan konsisten saat mengukur suatu konstruk atau variabel. Alat dianggap reliabel jika menghasilkan informasi yang serupa ketika diterapkan dalam situasi yang sama pada waktu yang berbeda.

Nilai Cronbach's Alpha (α) dihitung menggunakan perangkat lunak SPSS untuk mengevaluasi reliabilitas dalam penelitian ini. Nilai *Cronbach's Alpha* sebagai acuan, sebuah instrumen ketika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60, memiliki reliabilitas yang kuat. Sebaliknya, instrumen tersebut dianggap kurang reliabel jika nilainya adalah < 0,60[3]. Interpretasi nilai Cronbach's Alpha dalam penelitian ini mengacu pada kategori umum sebagai berikut:

Tabel 4.3 Kaidah Reliabilitas Guilford

Kriteria	**Koefisien Reabilitas**
> 0,90	Reliabilitas Sempurna
0,70 - 0,90	Reliabilitas Tinggi
0,50 – 0,70	Reliabilitas Sedang
< 0,50	Reliabilitas Rendah

[3] Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian Psikologi Edisi II*, 2nd ed. (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2016).

Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas Item *Work-Life Balance* dan Beban Kerja

Variabel	***Cronbach's Alpha***	**Keterangan**
Work-Life Balance	0,770	Reliabilitas Tinggi
Beban Kerja	0,737	Reliabilitas Tinggi

Berdasarkan hasil yang tercantum dalam tabel 4.4, nilai *Cronbach's Alpha* dari kedua variabel penelitian menunjukkan nilai > 0,60. ni menunjukkan bahwa setiap instrumen yang digunakan memenuhi standar reliabilitas dan memiliki tingkat konsistensi internal yang tinggi. Sebagai hasilnya, instrumen kuesioner dianggap dapat dipercaya dan sesuai untuk digunakan sebagai alat ukur selama tahap pengumpulan data penelitian.

4. Analisis Deskriptif

a. Analisis Data Demografis Berdasarkan Karakteristik Responden

Subjek pada penelitian ini merupakan pegawai aktif pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin yang berjumlah 67 orang pegawai. Berikut data pegawai terdiri dari berbagai bidang yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.5 Data Deskriptif Responden Berdasarkan Karakteristik Bidang

No.	Bidang	Jumlah Pegawai
1.	Kepala Dinas Perdagangan dan Perindustrian	1
2.	Sekretariat	15
3.	Bidang Penguatan dan Pengembangan Perdagangan	8
4.	Bidang Peningkatan Sarana Distribusi Perdagangan Pasar	14
5.	Bidang Kemetrologian	13
6.	Bidang Peridustrian	16
Jumlah		67

Dari total Populasi yang ada, peneliti menetapkan jumlah sampel sebanyak 67 orang sebagai subjek penelitian.Dalam penelitian ini untuk memudahkan analisis data dan pendeskripsian hasil data, peneliti menjabarkan data demografis responden dalam beberapa kategori seperti jenis kelamin, usia, status pernikahan, tahun mulai bekerja, dan jarak rumah ke tempat kerja. Pengelompokan ini bertujuan untuk memberikan geambaran yang komprehensif tentang profil pegawai.

b. Data Demografis Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data demografis responden yang diperoleh berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut:

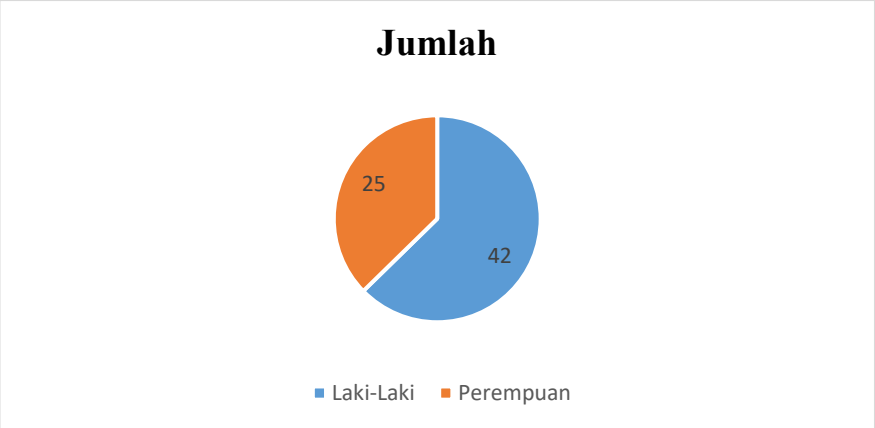
Tabel 4.6 Data Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

JENIS KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	42	62.7	62.7	62.7
	PEREMPUAN	25	37.3	37.3	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 42 orang atau sebesar 63% dan responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 25 orang atau sebesar 37%.

Gambar 4.1 Diagram Data Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



c. Data Demografis Responden Berdasarkan Usia

Data demografis responden yang diperoleh berdasarkan usia adalah sebagai berikut:

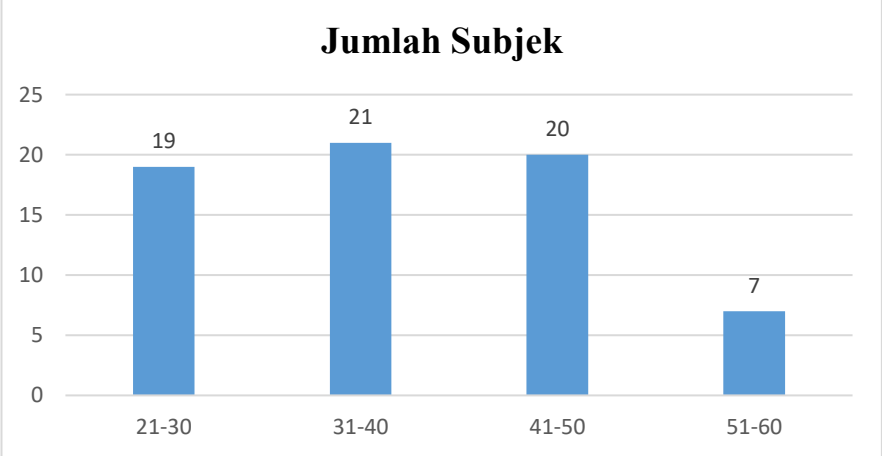
Tabel 4.7 Data Deskriptif Responden Berdasarkan Usia

USIA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30	19	28.4	28.4	28.4
	31-40	21	31.3	31.3	59.7
	41-50	20	29.9	29.9	89.6
	51-60	7	10.4	10.4	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden dengan rentang usia 21–30 tahun sebanyak 19 orang (28%), responden usia 31–40 tahun berjumlah 21 orang (31%), responden usia 41–50 tahun berjumlah 20 orang (30%), dan responden usia 51–60 tahun berjumlah 7 orang (10%).

Gambar 4.2 Diagram Data Deskriptif Responden Berdasarkan Usia



d. Data Demografis Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Data demografis responden yang diperoleh berdasarkan status pernikahan adalah sebagai berikut:

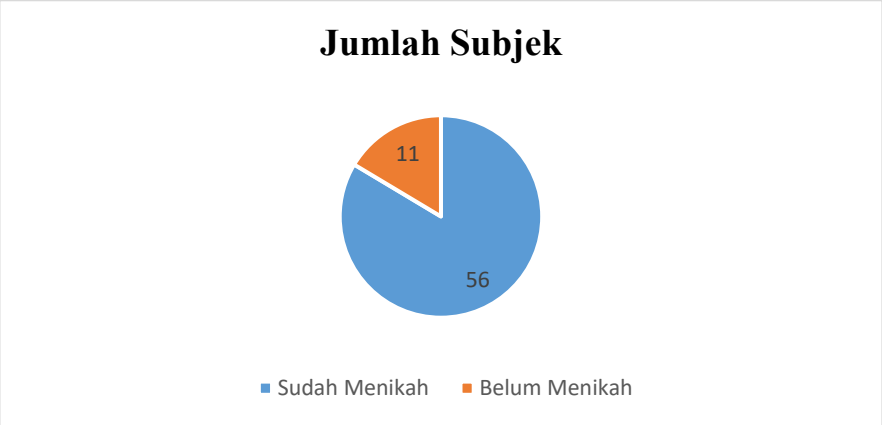
Tabel 4.8 Data Deskriptif Responden Berdasarkan Status Pernikahan

STATUS PERNIKAHAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SUDAH MENIKAH	56	83.6	83.6	83.6
	BELUM MENIKAH	11	16.4	16.4	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang sudah menikah berjumlah 56 orang (84%) dan responden yang belum menikah berjumlah 11 orang (16%).

Gambar 4. 3 Diagram Data Deskriptif Responden Berdasarkan Status Pernikahan



e. Data Demografis Responden Berdasarkan Tahun Mulai Bekerja

Data demografis responden yang diperoleh berdasarkan tahun mulai bekerja adalah sebagai berikut:

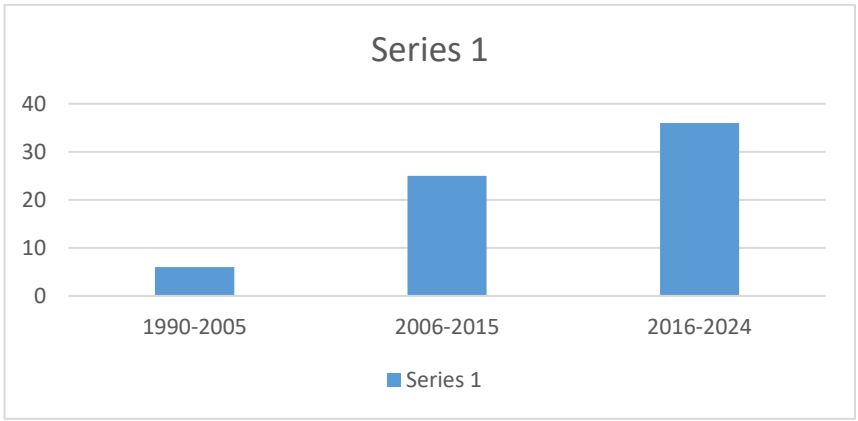
Tabel 4. 9 Data Deskriptif Responden Berdasarkan Tahun Mulai Bekerja

TAHUN MULAI BEKERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1990-2005	6	9.0	9.0	9.0
	2006-2015	25	37.3	37.3	46.3
	2016-2024	36	53.7	53.7	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang mulai bekerja pada tahun 1990–2005 berjumlah sebanyak 6 orang (9%), responden yang mulai bekerja pada tahun 2006–2015 berjumlah 25 orang (37%), dan *responden* yang mulai bekerja pada tahun 2016–2024 berjumlah 36 orang (54%).

Gambar 4.4 Diagram Data Deskriptif Responden Berdasarkan Tahun Mulai Bekerja



f. Data Demografis Responden Berdasarkan Jarak Rumah ke Tempat Kerja

Data demografis responden yang diperoleh berdasarkan jarak rumah ke tempat kerja adalah sebagai berikut:

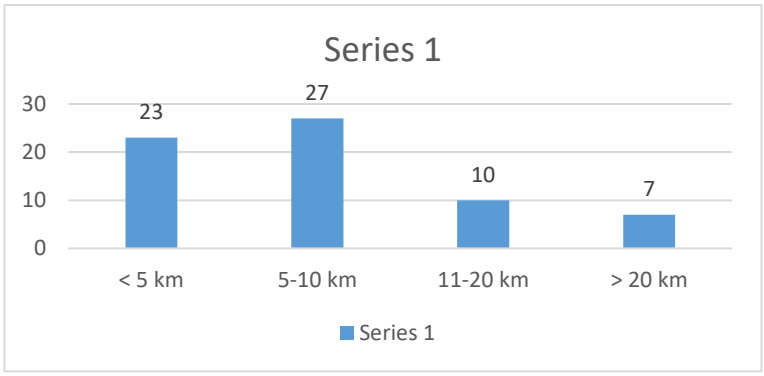
Tabel 4.10 Data Deskriptif Responden Berdasarkan Jarak Rumah ke Tempat Kerja

JARAK RUMAH KE TEMPAT KERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG DARI 5 KM	23	34.3	34.3	34.3
	5-10 KM	27	40.3	40.3	74.6
	11-20 KM	10	14.9	14.9	89.6
	LEBIH DARI 20 KM	7	10.4	10.4	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui responden yang memiliki jarak tempuh dari rumah ke tempat kerja kurang dari 5 km berjumlah sebanyak 23 responden (34%), responden yang memiliki jarak tempuh dari rumah ke tempat kerja sejauh 5–10 km berjumlah 27 orang (40%), responden yang memiliki jarak tempuh sejauh 11–20 km berjumlah 10 orang (15%), dan responden yang memiliki jarak rumah ke tempat kerja lebih dari 20 km berjumlah 7 orang (10%).

Gambar 4.5 Diagram Data Deskriptif Responden Berdasarkan Jarak Rumah ke Tempat Kerja



g. Analisis Deskriptif Hasil Penelitian

Uraian mengenai deskriptif hasil penelitian secara keseluruhan disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.11 Hasil Analisis Deskriptif Data Penelitian

Variabel	**N**	**Range**	**Min**	**Max**	**Mean**	**SD**
Work-Life Balance	67	26	34	60	44	5
Beban Kerja	67	31	39	70	51	6

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif, data dalam penelitian ini melibatkan sebanyak 67 responden. Variabel *work-life balance* menunjukkan rata-rata (mean) sebesar 44 dengan SD sebesar 5, sedangkan variabel beban kerja memiliki rata-rata sebesar 51 dengan SD sebesar 6.

Proses ini memberikan pemahaman awal mengenai pola data serta persebaran jawaban responden terhadap tiap variabel yang dikaji. Untuk memperjelas hal tersebut, dilakukan pengelompokan skala pada instrumen penelitian, dengan tujuan menyajikan data secara lebih sistematis dan informatif. Melalui tahapan ini, peneliti dapat mengetahui nilai rata-rata (*mean*) dan standar deviasi (SD) dari masing-masing variabel. Informasi ini kemudian dimanfaatkan untuk menganalisis distribusi frekuensi. Dengan demikian, hasil pengelompokan ini mempermudah dalam menetapkan kategori tingkat variabel, seperti kategori tinggi, sedang, atau rendah, sehingga temuan penelitian dapat disampaikan secara lebih jelas dan mudah dipahami.

Skor yang diperoleh dalam penelitian ini dihitung berdasarkan penggunaan instrumen yang memakai skala Likert dengan rentang nilai dari 1 hingga 4. Untuk menentukan nilai minimum, skor terendah pada skala dikalikan dengan jumlah butir pernyataan pada masing-masing variabel. Dengan perhitungan tersebut, nilai minimum untuk variabel *work-life balance* adalah 34, sedangkan untuk variabel beban kerja adalah 39. Sementara itu, nilai maksimum diperoleh dari hasil perkalian skor tertinggi pada skala dengan jumlah item tiap variabel, sehingga nilai maksimum untuk *work-life balance* mencapai 60 dan untuk beban kerja sebesar 70.

Langkah berikutnya adalah menghitung nilai rentang (*range*) dengan cara mengurangkan nilai minimum dari nilai maksimum. Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa variabel *work-life balance* memiliki *range* sebesar 26, sedangkan variabel beban kerja memiliki range sebesar 31. Untuk memperoleh nilai rata-rata (*mean*), digunakan pendekatan dengan menjumlahkan nilai maksimum dan minimum, lalu dibagi dua. Dengan metode ini, diperoleh mean sebesar 44 untuk *work-life balance* dan 51 untuk beban kerja. Sementara itu, standar deviasi (SD) dihitung menggunakan pendekatan pembagian range dengan angka 5, sebagai representasi dari sebaran data. Berdasarkan perhitungan tersebut, nilai SD untuk *work-life balance* adalah sekitar 5 dan untuk beban kerja sebesar 6.

Tahap selanjutnya dalam proses analisis data adalah melakukan pengelompokan tingkat masing-masing variabel ke dalam tiga kategori, yaitu rendah, sedang, dan tinggi. Proses kategorisasi ini dilakukan merujuk pada nilai rata-rata (*mean*) dan standar deviasi (SD) yang telah dihitung sebelumnya dari skor

responden. Berdasarkan nilai-nilai tersebut, klasifikasi tiap variabel dibagi dengan pedoman sebagai berikut:

Rendah = $X < (Mean - 1SD)$

Sedang = $(Mean - 1SD) \leq X \leq (Mean + 1SD)$

Tinggi = $X \geq (Mean + 1SD)$

Keterangan:

Mean : Nilai Rata-Rata

SD : Standar Deviasi

Berikut merupakan penjabaran analisis kategorisasi nilai responden pada setiap variabel:

1) Kategorisasi Variabel *Work-Life Balance*

Pada tabel 4. dapat dilihat variabel *work-life balance* dengan nilai mean 44 dan nilai standar deviasi (SD) sebesar 5. Kategorisasi tingkat pada variabel kompensasi ditentukan berdasarkan perhitungan sebagai berikut:

Tinggi = $X \geq (44 + 5)$

$=X \geq 44$

Sedang = $(44 - 5) \leq X < (44 + 5)$

$= 39 \leq X < 48,5$

Rendah = $X < (44 - 5)$

$= X < 38,5$

Tabel 4.12 Hasil Kriteria Kategori Variabel *Work-Life Balance*

KATEGORI

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RENDAH	6	9.0	9.0	9.0
	SEDANG	51	76.1	76.1	85.1
	TINGGI	10	14.9	14.9	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Berdasarkan pada tabel 4. diatas, diperoleh bahwa tingkat *work-life balance* pada pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin dengan kategori rendah berjumlah 6 orang dengan persentase (9%), kategori sedang berjumlah 51 orang dengan persentase (76%), dan kategori sedang berjumlah 10 orang dengan persentase (15%).

2) Kategorisasi Variabel Beban Kerja

Pada tabel 4. dapat dilihat variabel beban kerja dengan nilai mean 51 dan nilai standar deviasi (SD) sebesar 6. Kategorisasi tingkat pada variabel beban kerja ditentukan berdasarkan perhitungan sebagai berikut:

Tinggi $= X \geq (51 + 6)$

$=X \geq 57$

Sedang $= (51 - 6) \leq X < (51 + 6)$

$= 45 \leq X < 56,5$

Rendah $= X < (51 - 6)$

$= X < 44,5$

Tabel 4.13 Hasil Kriteria Kategori Variabel Beban Kerja

KATEGORI

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RENDAH	5	7.5	7.5	7.5
	SEDANG	53	79.1	79.1	86.6
	TINGGI	9	13.4	13.4	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Berdasarkan pada tabel 4. diatas, diperoleh bahwa tingkat beban kerja pada pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin dengan kategori rendah berjumlah 5 orang dengan persentase (8%), kategori sedang berjumlah 53 orang dengan persentase (79%), dan kategori sedang berjumlah 9 orang dengan persentase (13%).

5. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Untuk menentukan apakah data dalam model regresi, termasuk variabel independen dan dependen, mengikuti distribusi seperti distribusi normal, penilaian normalitas dilakukan dalam studi ini. Untuk menentukan normalitas, uji Kolmogorov-Smirnov digunakan dalam penyelidikan ini. Berikut adalah kriteria pengambilan keputusan dari uji tersebut:

1) Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih dari 0,05, maka data dinyatakan terdistribusi normal.
2) Jika nilai signifikansi (Sig.) kurang dari 0,05, maka data tidak terdistribusi normal[4].

[4] Machali, *Metode Penelitian Kuantitatif*.

Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas

			d Residual
N			67
Normal Parameters[a,b]	Mean		.0000000
	Std. Deviation		5.38767350
Most Extreme Differences	Absolute		.056
	Positive		.055
	Negative		-.056
Test Statistic			.056
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]			.200[d]
Monte Carlo Sig. (2-tailed)[e]	Sig.		.865
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.856
		Upper Bound	.874

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

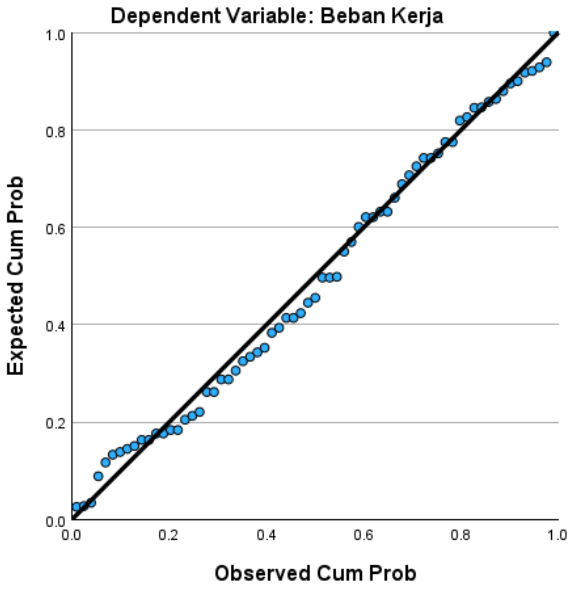
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Tabel 4.14 menunjukkan bahwa hasil uji normalitas menunjukkan bahwa hasil uji normalitas dengan *One-Sample Kolmogorv-Smirnov Test*, diperoleh nilai pada variabel *Work-Life Balance* dan variabel Beban Kerja dari nilai *Asymp. Sig.* (2-*tailed*) sebesar 0,200 ang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05, menurut hasil uji normalitas menggunakan *One-Sample Kolmogorv-Smirnov Test* (0,200 > 0,05). Temuan ini menunjukkan bahwa data sisa dari studi mengikuti distribusi normal.

Normal Probability Plot (P-P Plot) juga digunakan untuk menampilkan pola distribusi data secara visual. Jika titik-titik pada grafik menyebar dengan cara yang mendekati atau mengikuti garis diagonal, data dianggap terdistribusi dengan baik[5].

[5] Azwar, *Metode Penelitian Psikologi Edisi II*.

Gambar 4.6 Hasil Uji P-P Plot



Berdasarkan pada grafik P-P Plot pada Gambar 4.4, terlihat bahwa sebaran titik mengikuti pola garis diagonal dan tidak membentuk pola melengkung, menyebar acak, atau menyimpang dari garis. Pola ini menunjukkan bahwa data residual terdistribusi normal, sehingga model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Linearitas

Untuk menentukan apakah ada hubungan linier antara variabel independen dan dependen, penelitian ini melakukan penilaian linieritas. Salah satu prasyarat untuk analisis regresi adalah hubungan linier ini. Variabel yang sedang diteliti seharusnya menunjukkan pola hubungan linier dalam hubungan yang ideal. Berikut adalah kriteria yang digunakan untuk membuat keputusan dalam tes linieritas:

a. Jika nilai signifikansi (Sig.) < 0,05, maka terdapat hubungan linear antara variabel.

b. Jika nilai signifikansi (Sig.) > 0,05, maka tidak terdapat hubungan linear antara variabel[6].

Hasil uji linearitas dalam penelitian ini ditampilkan pada tabel 4.16 berikut:

Tabel 4.15 Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
BEBAN KERJA * WORK-LIFE BALANCE	Between Groups	(Combined)	803.211	21	38.248	1.379	.181
		Linearity	135.977	1	135.977	4.901	.032
		Deviation from Linearity	667.234	20	33.362	1.202	.296
	Within Groups		1248.550	45	27.746		
	Total		2051.761	66			

Berdasarkan Tabel 4.16, *Deviation from Linearity memiliki* nilai signifikansi sebesar 0,296, yang berarti lebih besar dari 0,05 (0,296 > 0,05 Mengingat tidak ada penyimpangan dari linearitas, dsehingga dapat dikatakan bahwa hubungan antara variabel *Work-Life Balance* dan Beban Kerja bersifat linear.

c. Uji Heteroskedastisitas

Untuk menentukan apakah ada variasi dalam varians residual antara pengamatan dalam hubungan regresi antara variabel penelitian, sebuah uji heteroskedastisitas digunakan dalam penyelidikan ini. Memverifikasi bahwa variabel independen dan dependen memiliki hubungan yang sesuai dengan dasar-dasar regresi memerlukan evaluasi ini. Metode uji Glejser dan analisis *scatter plot* digunakan dalam pekerjaan ini untuk menilai heteroskedastisitas. Kriteria berikut digunakan untuk membuat keputusan dalam uji heteroskedastisitas:

[6] Azwar.

a. Jika nilai signifikansi > 0,05, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

b. Jika nilai signifikansi < 0,05, maka terdapat gejala heteroskedastisitas[7].

Tabel 4.16 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.261	3.469		.652	.517
	WORK-LIFE BALANCE	.046	.078	.074	.594	.554

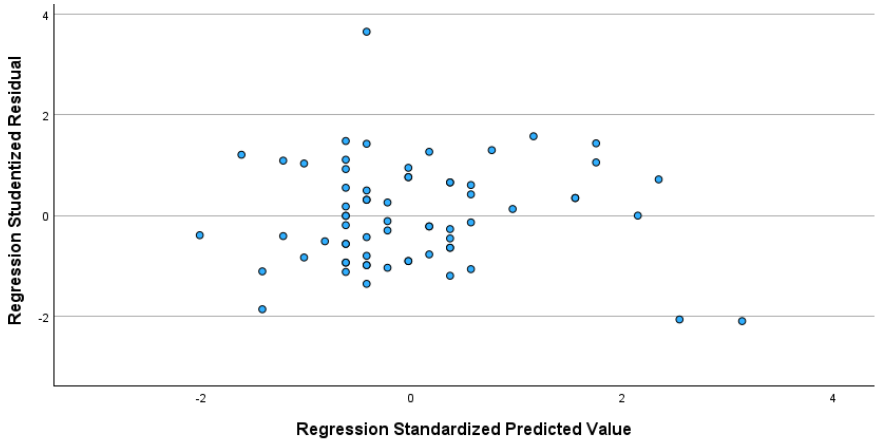
a. Dependent Variable: ABS_RES

Berdasarkan tabel 4. hasil pengujian dengan uji Glejser pada variabel *Work-Life Balance* (X) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,554. Karena nilai tersebut lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Dengan demikian, model regresi ini dianggap layak dan memenuhi asumsi klasik untuk digunakan dalam penelitian.

Selain itu, pengujian heteroskedastisitas juga dilakukan melalui analisis *scatterplot*. Hasil visualisasi *scatterplot* ditampilkan pada gambar 4.7 berikut:

[7] Abdullah et al., *Metdologi Penelitian Kuantitatif*.

Gambar 4.7 Hasil Grafik *Scatterplot*



Titik-titik pada diagram sebar, baik di atas maupun di bawah garis nol, terdispersi secara acak dan tidak menciptakan pola tertentu, seperti yang terlihat pada Gambar 4.7. Asumsi homoskedastisitas telah terpenuhi karena pola distribusi ini menunjukkan bahwa model regresi tidak menunjukkan bukti heteroskedastisitas.

D. Uji Regresi Linear Sederhana

Uji regresi linear sederhana memiliki dua syarat, yaitu data harus berdistribusi normal dan memiliki hubungan linear, yang keduanya telah terpenuhi dalam peneitian ini. Pengujian dengan regresi linier sederhana diterapkan untuk mengevaluasi dan memeriksa antara variabel X yang diidentifikasi sebagai *Work-Life Balance* terhadap variabel Y yang diidentifikasi

sebagai Beban Kerja[8]. Hasil analisis regresi linier dasar dari studi ini ditunjukkan di bawah.

Tabel 4.17 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	38.397	5.877		6.533	<,001
	WORK-LIFE BALANCE	.284	.132	.257	2.148	.035

a. Dependent Variable: BEBAN KERJA

Diketahui bahwa bentuk model persamaan regresi linear sederhana yaitu:

$$\mathbf{Y = a + bX}$$

Keterangan:

X : *Work-Life Balance* (Variabel *Independent*)

Y : Beban Kerja (Variabel *Dependent*)

a : Konstanta

b : Koefisien

Berdasarkan hasil regresi linear sederhana yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel *work-life balance* (X) terhadap beban kerja (Y), maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = 38{,}397 + 0{,}284X}$$

[8] Machali, *Metode Penelitian Kuantitatif*.

Dari persamaan regresi di atas maka dapat dilihat bahwa nilai beban kerja (Y) pada pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin, Y = 38,397 + *work-life balance* (X) = 0,284. Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana maka dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Konstanta Beban Kerja (Y) = 38,397

Berdasarkan uji regresi linear sederhana nilai beban kerja (Y) sebesar 38,831, hal ini menunjukan bahwa apabila variabel *work-life balance* (X) dalam keadaan konstan (tetap) maka beban kerja (Y) pada pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin sebesar 38,397.

b. Koefisien Regresi *Work-Life Balance* (X) = 0,284

Menurut temuan dari analisis regresi linier sederhana mengenai variabel *work-life balance* (X) menunjukan nilai koefisien sebesar 0,284. Dengan demikian, dapat diasumsikan dari analisis ini bahwa variabel *work-life balance* (X) secara positif sebesar 0,284 terhadap beban kerja (Y). Ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan variabel *work-life balance* (X) sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan beban kerja (Y) pada pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin.

E. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk memastikan apakah variabel independen (*Work-Life Balance*) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Beban Kerja). Untuk itu, pengambilan keputusan didasarkan pada nilai signifikansi (p). Jika nilai signifikansi (p) < 0,05, maka hipotesis alternatif (Ha) dinyatakan

diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi (p) > 0,05, maka hipotesis alternatif (Ha) ditolak dan hipotesis nol (Ho) diterima, yang menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kedua variabel tersebut. Adapun perumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

a. Hipotesis Alternatif (Ha): Terdapat pengaruh yang signifikan antara *Work-Life Balance* terhadap beban kerja pada pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin.

b. Hipotesis Nol (Ho): Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *Work-Life Balance* terhadap beban kerja pada pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin.

Tabel 4.18 Hasil Uji Hipotesis

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	135,977	1	135,977	4,614	,035[b]
	Residual	1915,784	65	29,474		
	Total	2051,761	66			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang disajikan pada tabel 4.18 diperoleh nilai signifikansi nilai signifikansi sebesar 0,035. Karena nilai Sig. < 0,05 (0,035 < 0,05), maka dapat disumpulkan bahwa hipotesis alternatif (H_1) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel *Work-Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Beban Kerja.

F. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai R^2 digunakan dalam penelitian ini untuk mengevaluasi seberapa besar variabel *Work-Life Balance* (X) mempengaruhi variabel Beban Kerja (Y). Dengan demikian nilai R^2 memberikan cara untuk mengukur seberapa besar variabel independen dalam kerangka regresi mempengaruhi variabel dependen[9]. Berikut adalah kesimpulan yang diambil dari penyelidikan koefisien determinasi dalam penelitian ini.

Tabel 4.19 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.257[a]	.066	.052	5.429

a. Predictors: (Constant), WORK-LIFE BALANCE

b. Dependent Variable: BEBAN KERJA

Berdasarkan tabel 4.19 nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,066 menunjukkan bahwa variabel *Work-Life Balance* (X) memberikan pengaruh sebesar 6,6% terhadap variabel Beban Kerja (Y). Sementara itu, 93,4% lainnya yang dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

G. Kontribusi Variabel

Teknik analisis data ini diterapkan untuk menentukan sejauh mana kontribusi masing-masing aspek dalam variabel dependen maupun independen.

[9] Imam Ghozali, "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19" (Semarang: Badan Penerbit Universits Diponegoro, 2011).

Rumus berikut digunakan untuk menentukan seberapa banyak setiap aspek berkontribusi:

Total : 6371

Total data variabel *work-life balance* : 2958

Total data variabel beban kerja : 3413

1. Variabel *Work-Life Balance*

   a. *Demands*

   (Item 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11)

   $= \frac{Jumlah\ total\ data\ aspek}{Jumlah\ total\ data\ variabel}$ x 100%

   $= \frac{135+187+169+200+181+192+196+168+192+192+206}{2958}$ x 100%

   $= \frac{2018}{2958}$ x 100%

   = 68%

   b. *Resources*

   (Item 12,13,14,15,16,17)

   $= \frac{Jumlah\ total\ data\ aspek}{Jumlah\ total\ data\ variabel}$ x 100%

   $= \frac{106+161+150+169+183+171}{2958}$ x 100%

   $= \frac{940}{2958}$ x 100%

   = 32%

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, variabel *work-life balance* menunjukkan bahwa aspek pertama, yaitu *Demands*, memiliki kontribusi terbesar terhadap *work-life balance* dengan persentase sebesar 68%.

2. Variabel Beban Kerja

   a. Beban Usaha

      (Item 1,2,3,4)

      $= \frac{Jumlah\ total\ data\ aspek}{Jumlah\ total\ data\ variabel}$ x 100%

      $= \frac{138+170+143+144}{3413}$ x 100%

      $= \frac{595}{3413}$ x 100%

      = 17%

   b. Beban Waktu

      (Item 5,6,7,8,10,11,12,13)

      $= \frac{Jumlah\ total\ data\ aspek}{Jumlah\ total\ data\ variabel}$ x 100%

      $= \frac{89+151+149+158+160+193+161+172+160}{3413}$ x 100%

      $= \frac{1393}{3413}$ x 100%

      = 41%

   c. Beban Mental

      (Item 14,15,16,17,18,19,20,21,22)

      $= \frac{Jumlah\ total\ data\ aspek}{Jumlah\ total\ data\ variabel}$ x 100%

      $= \frac{164+170+146+160+174+173+171+146+121}{3413}$ x 100%

= 42%

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, variabel beban kerja menunjukkan bahwa aspek ketiga, yaitu Beban Mental, memiliki kontribusi terbesar terhadap *work-life balance* dengan persentase sebesar 42%.

H. Pembahasan

Dengan merujuk pada analisis statistik yang membuktikan pengaruh antara *work-life balance* terhadap beban kerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin, akan dibahas 3 poin utama yang berhubungan dengan rumusan masalah sebelumnya.

1. Tingkat *Work-Life Balance* Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa sebagian besar pegawai di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin memiliki tingkat *work-life balance* pada kategori sedang. Secara rinci, sebanyak 51 pegawai atau sekitar 76% menilai bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi mereka berada dalam kategori sedang. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun pegawai belum sepenuhnya mencapai tingkat keseimbangan ideal, mereka masih mampu menjalankan dua peran tersebut secara relatif seimbang. Selanjutnya, sebanyak 10 pegawai atau 15% termasuk dalam kategori tinggi, yang mencerminkan keberhasilan sebagian kecil pegawai dalam mempertahankan keseimbangan optimal antara

pekerjaan dan kehidupan personal. Sementara itu, sebanyak 6 pegawai atau sekitar 9% berada pada kategori rendah, yang mengindikasikan bahwa masih terdapat pegawai yang menghadapi kesulitan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi mereka.

Capaian *work-life balance* ini tidak dapat dilepaskan dari dua aspek utama yang memengaruhinya, yaitu *demands* dan *resources*. Hasil analisis menunjukkan bahwa aspek *demands* memberikan kontribusi terbesar terhadap terbentuknya *work-life balance* pegawai, yakni sebesar 68%. Hal ini mengindikasikan bahwa persepsi terhadap tuntutan pekerjaan termasuk gangguan pekerjaan terhadap kehidupan pribadi (*Work Interference with Personal Life/WIPL*) maupun gangguan kehidupan pribadi terhadap pekerjaan (*Personal Life Interference with Work/PLIW*) masih menjadi faktor dominan yang membentuk keseimbangan yang dirasakan oleh pegawai. Ketika tuntutan pekerjaan meningkat dan tidak diimbangi dengan dukungan atau kelonggaran yang memadai, pegawai cenderung mengalami kesulitan untuk mempertahankan keseimbangan peran.

Sebaliknya, aspek *resources* hanya menyumbang 32% terhadap *work-life balance*. *Resources* dalam hal ini meliputi segala bentuk dukungan yang diberikan oleh organisasi, seperti fleksibilitas waktu kerja, dukungan sosial dari rekan kerja maupun atasan, serta kebijakan kerja yang mendukung keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional. Meskipun persentase kontribusinya lebih kecil dibandingkan dengan *demands*, peran resources tetap penting dalam membantu pegawai menjalankan peran ganda

secara efektif. Ketika pegawai merasa didukung oleh organisasi dalam mengatur waktu dan tanggung jawab mereka, maka mereka lebih mungkin untuk mencapai keseimbangan hidup yang sehat.

Temuan ini sejalan dengan pendapat Brough yang menekankan bahwa *work-life balance* sangat dipengaruhi oleh sejauh mana tuntutan pekerjaan dapat diseimbangkan dengan sumber daya yang tersedia[10]. Dalam konteks ini, hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai lebih terdampak oleh besarnya tuntutan dibandingkan oleh keberadaan dukungan organisasi. Oleh karena itu, instansi perlu lebih memperhatikan bagaimana tuntutan pekerjaan dikendalikan dan bagaimana dukungan dapat dimaksimalkan agar *work-life balance* pegawai dapat ditingkatkan secara merata.

Hasil ini juga sejalan dengan penelitian Aprilianingsih dan Frianto yang menjelaskan bahwa *job demands* dan *job resources* merupakan dua aspek utama yang memengaruhi kondisi kerja karyawan. Dalam penelitian tersebut, *job demands* terbukti memiliki pengaruh negatif terhadap keterlibatan kerja dan keseimbangan hidup. Sebaliknya*, job resources* mampu memberikan efek positif terhadap kemampuan individu dalam menjaga *work-life balance*[11]. Kesesuaian hasil ini memperkuat bahwa persepsi terhadap

[10] Paula Brough, Carolyn Timms, and Amy Hawkes, "Work – Life Balance : Definitions , Causes , and Consequences," no. March (2020), https://doi.org/10.1007/978-3-030-05031-3.

[11] Anisa Aprilianingsih and Agus Frianto, "Pengaruh Job Demands Dan Job Resources Terhadap Work Engagement Pada Tenaga Kependidikan Di Perguruan Tinggi," *Jurnal Ilmu Manajemen* 10, no. 1 (2022): 173–84, https://doi.org/https://doi.org/10.26740/jim.v10n1.p173-184.

tuntutan pekerjaan memberikan pengaruh lebih besar terhadap keseimbangan hidup pegawai dibandingkan dengan jumlah *resources* yang dimiliki.

Dari sudut pandang teoritis, konsep *work-life balance* dipahami sebagai kemampuan individu untuk memenuhi tuntutan dari dua peran utama dalam kehidupannya, yaitu peran sebagai pekerja dan peran dalam kehidupan pribadi. Greenhaus dan Allen menyebutkan bahwa keseimbangan ini tercapai ketika individu mampu mencapai kepuasan dan performa yang setara dalam kedua peran tersebut, tanpa merasa terganggu atau terbebani secara berlebihan oleh salah satunya[12]. Selanjutnya, Fisher, Bulger, dan Smith menegaskan bahwa keseimbangan ini dipengaruhi oleh dua hal pokok, yaitu *demands* dan *resources*[13]. Kedua aspek ini harus dikelola dengan baik agar tercipta kondisi kerja yang memungkinkan individu memenuhi tanggung jawab profesional sekaligus menjalani kehidupan pribadi secara seimbang[14].

Selanjutnya, dari sudut pandang Islam, konsep keseimbangan hidup sangat ditekankan sebagai bagian dari tanggung jawab manusia terhadap dirinya, keluarganya, dan Tuhannya. Islam tidak hanya mendorong umatnya untuk bekerja keras, tetapi juga untuk menjaga waktu bersama keluarga,

[12] Greenhaus, Collins, and Shaw, "The Relation between Work-Family Balance and Quality of Life."

[13] Fisher, Bulger, and Smith, "Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement."

[14] Brough, Timms, and Hawkes, "Work – Life Balance : Definitions , Causes , and Consequences."

beristirahat, dan beribadah. Dalam Al-Qur'an surah Al-Qashash, 28:77 disebutkan,

وَابْتَغِ فِيْمَآ اٰتٰىكَ اللّٰهُ الدَّارَ الْاٰخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيْبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَاَحْسِنْ كَمَآ اَحْسَنَ اللّٰهُ اِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِى الْاَرْضِۗ اِنَّ اللّٰهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِيْنَ ٧٧

Artinya: *"Dan, carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (pahala) negeri akhirat, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia. Berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan"*[15]

Dalam *Tafsir As-Sa'adi* (2005), Abdurrahman bin Nashir As-Sa'adi menjelaskan bahwa rezeki yang diberikan oleh Allah hendaknya dimanfaatkan dengan bijak di antaranya untuk bersedekah dan meraih pahala di akhirat bukan sekadar untuk memuaskan hawa nafsu. Meskipun menikmati kekayaan duniawi diperbolehkan, hal tersebut tidak boleh mengganggu komitmen terhadap agama atau mengorbankan kepentingan akhirat. Ia juga mengingatkan agar manusia tidak berbuat kerusakan di muka bumi, seperti berlaku sombong atau membangkang terhadap perintah Allah, karena Allah sangat membenci perbuatan tersebut dan akan memberikan balasan yang berat kepada para pelakunya[16].

Ayat ini menekankan pentingnya menjaga keseimbangan antara urusan dunia dan akhirat, termasuk dalam hal pekerjaan dan kehidupan

[15] Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Jakarta: Departemen Agama RI, 2002), Surah Al-Qashas, Ayat 77.

[16] Abdurrahman Bin Nashir As-Sa'di, *Tafsir As-Sa'adi*, Jilid 5 (Darul Haq, 2005).

pribadi. Dalam konteks ini, menjaga *work-life balance* bukan hanya penting untuk kesejahteraan jasmani dan psikologis, tetapi juga bagian dari tanggung jawab spiritual seorang Muslim. Islam juga sangat menekankan prinsip keadilan dan kasih sayang dalam relasi kerja, sebagaimana tercermin dalam surah Al-Hujurat, 49:13 :

يٰٓاَيُّهَا النَّاسُ اِنَّا خَلَقْنٰكُمْ مِّنْ ذَكَرٍ وَّاُنْثٰى وَجَعَلْنٰكُمْ شُعُوْبًا وَّقَبَاۤىِٕلَ لِتَعَارَفُوْاۚ اِنَّ اَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللّٰهِ اَتْقٰىكُمْۗ اِنَّ اللّٰهَ عَلِيْمٌ خَبِيْرٌ ١٣

Artinya: *" Wahai manusia, sesungguhnya Kami telah menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan perempuan. Kemudian, Kami menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku agar kamu saling mengenal. Sesungguhnya yang paling mulia di antara kamu di sisi Allah adalah orang yang paling bertakwa. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Mahateliti."*[17]

Berdasarkan tafsir, ayat ini menegaskan bahwa seluruh manusia berasal dari satu asal-usul yang sama, sehingga memiliki kedudukan yang setara di hadapan Allah. Pesan ini menjadi pengingat bahwa tidak sepatutnya seseorang merasa lebih mulia atau lebih tinggi dari yang lain hanya karena perbedaan bangsa, suku, warna kulit, atau jenis kelamin. Semua bentuk kesombongan atas identitas tersebut bertentangan dengan nilai kesetaraan yang diajarkan dalam Islam[18].

Ayat ini mengajarkan kesetaraan dan saling menghormati antar manusia, tanpa memandang status atau jabatan. Oleh karena itu, menciptakan

[17] Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Jakarta: Departemen Agama RI, 2002), Surah Al-Hujurat, Ayat 13.

[18] Shihab M.Q., *Tafsir Al Mishbah Pesan, Kesan, Dan Keserasian Al Quran*, Cetakan 3 (Lentera Hati, 2005).

sistem kerja yang adil dan memberikan ruang bagi keseimbangan kehidupan adalah bentuk nyata dari pengamalan nilai-nilai Islam dalam dunia kerja.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa sebagian besar pegawai di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin memiliki *work-life balance* yang cukup baik, namun tetap terdapat kelompok yang berada dalam kondisi kurang seimbang. Untuk itu, organisasi perlu terus mendorong peningkatan kualitas sumber daya dan mengelola tuntutan pekerjaan dengan baik agar seluruh pegawai dapat merasakan keseimbangan hidup yang optimal, baik dari sisi profesional, sosial, maupun spiritual.

2. Tingkat Beban Kerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin merasakan tingkat beban kerja yang berada dalam kategori sedang. Berdasarkan data, sebanyak 53 pegawai atau 79% menyatakan bahwa volume pekerjaan yang mereka tangani relatif stabil dan masih dapat diselesaikan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Hal ini mengindikasikan bahwa secara umum beban kerja belum mencapai titik yang membebani secara ekstrem. Namun demikian, masih terdapat 9 pegawai (13%) yang berada dalam kategori tinggi, yang menandakan adanya tekanan kerja yang cukup besar, baik dari segi jumlah tugas, keterbatasan waktu, maupun intensitas tanggung jawab. Sebaliknya, 5 pegawai (8%) berada pada kategori rendah, yang mengindikasikan bahwa

sebagian kecil pegawai merasa beban kerja yang mereka tanggung tergolong ringan.

Untuk memahami lebih dalam, beban kerja dalam penelitian ini dianalisis berdasarkan tiga aspek utama, yaitu beban mental, beban waktu, dan beban usaha. Hasil analisis menunjukkan bahwa aspek beban mental menjadi penyumbang terbesar, dengan kontribusi sebesar 42%. Artinya, pegawai lebih banyak merasakan tekanan psikologis, seperti konsentrasi tinggi, pengambilan keputusan cepat, multitasking, dan kecemasan terhadap hasil pekerjaan. Beban mental ini umumnya tidak tampak secara fisik, namun sangat memengaruhi stabilitas emosi, fokus, dan stamina pegawai dalam menyelesaikan tugas sehari-hari. Jika dibiarkan tanpa pengelolaan yang baik, beban jenis ini dapat menurunkan motivasi dan memicu stres berkepanjangan.

Selanjutnya, aspek beban waktu memberikan kontribusi signifikan sebesar 41%. Hal ini menunjukkan bahwa kendala waktu juga menjadi sumber tekanan utama, terutama ketika pekerjaan harus diselesaikan dalam tenggat yang ketat, atau ketika ada penumpukan tugas dalam satu waktu. Keterbatasan waktu yang dirasakan pegawai sering kali menyebabkan konflik peran, terutama jika waktu kerja meluas hingga mengganggu waktu pribadi atau keluarga. Kondisi ini juga berpotensi mengganggu kualitas *work-life balance* pegawai jika tidak dikelola dengan perencanaan kerja yang baik.

Sedangkan aspek beban usaha memberikan kontribusi terkecil, yaitu sebesar 17%. Aspek ini mencerminkan tingkat energi fisik atau tenaga

langsung yang dikeluarkan untuk menyelesaikan pekerjaan. Meskipun tidak sebesar beban mental dan waktu, beban usaha tetap relevan, terutama jika pekerjaan membutuhkan mobilitas tinggi, penggunaan tenaga fisik, atau aktivitas berulang yang melelahkan secara jasmani. Namun, karena sebagian besar tugas pegawai bersifat administratif atau pengelolaan, aspek fisik cenderung lebih ringan dibanding aspek kognitif dan manajerial.

Dominasi beban mental dan waktu menunjukkan bahwa beban kerja yang dirasakan pegawai bersifat lebih psikologis dan struktural dibanding fisik. Hal ini menunjukkan pentingnya upaya pengelolaan beban kerja bukan hanya dari segi jumlah pekerjaan, tetapi juga dari sisi tekanan mental dan keterbatasan waktu yang dialami. Pegawai yang merasa terlalu banyak berpikir, terburu-buru, dan tidak memiliki ruang jeda dalam pekerjaan, berisiko mengalami kelelahan emosional meskipun secara fisik tampak baik-baik saja.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Herwine, Harahap, dan Widiantoro yang menunjukkan bahwa beban kerja mental dan beban waktu memiliki hubungan positif dengan tingkat stres kerja pada pegawai customer service. Penelitian tersebut menemukan bahwa tekanan kognitif dan keterbatasan waktu berkontribusi besar terhadap kelelahan mental, penurunan kinerja, dan terganggunya keseimbangan hidup pegawai [19] . Hasil ini

[19] Herwine Dewi, Handayani Harahap, and Fx Wahyu, "Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stress Kerja Pada Karyawan Bagian Customer Service Yang Berada Pada Tahap Dewasa Awal Di PT . SDN" 20, no. 2 (2024): 93–101.

menguatkan bahwa meskipun beban kerja tidak selalu bersifat fisik, dampaknya terhadap kondisi psikologis dan kesejahteraan pegawai sangat signifikan.

Dari sudut pandang teoritis, beban kerja didefinisikan oleh Gawron sebagai akumulasi tuntutan pekerjaan yang mencakup tiga aspek utama: beban usaha (*effort load*), beban waktu (*time load*), dan beban mental (*mental load*). Ketiga aspek ini bekerja secara simultan dan memengaruhi kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan secara efisien. Beban kerja dianggap tinggi ketika terdapat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas individu untuk menyelesaikannya. Dalam konteks ini, tingginya tekanan mental dan keterbatasan waktu yang dirasakan pegawai menunjukkan adanya ketimpangan antara beban kerja dengan sumber daya pribadi atau dukungan organisasi yang tersedia[20].

Selanjutnya dalam pandangan Islam, beban kerja hendaknya tidak memberatkan dan tetap memperhatikan kemampuan manusia secara lahir dan batin. Prinsip ini ditegaskan dalam Al-Qur'an surah Al-Baqarah, 2:286 :

لَا يُكَلِّفُ اللّٰهُ نَفْسًا اِلَّا وُسْعَهَاۗ ﴿٢٨٦﴾

Artinya: *"Allah tidak membebani seseorang, kecuali menurut kesanggupannya."*[21]

[20] J. Gawron, *Human Performance, Workload, and Situational Awareness Measures Handbook*.

[21] Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Jakarta: Departemen Agama RI, 2002), Surah Al-Baqarah, Ayat 286.

Menurut penafsiran Quraish Shihab terhadap surat Al-Baqarah ayat 286, Allah memberikan beban kepada hamba-Nya hanya sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Setiap individu yang telah mencapai tanggung jawab hukum (mukallaf) akan menerima balasan atas perbuatannya; jika ia melakukan kebaikan, maka ia akan diberi ganjaran yang baik, dan jika ia melakukan keburukan, maka ia akan menerima balasan yang setimpal[22].

Ayat ini menjadi landasan utama bahwa dalam pelaksanaan tugas pekerjaan, Islam mengajarkan prinsip proporsionalitas, yaitu beban kerja harus diberikan secara adil dan sesuai kapasitas masing-masing individu. Beban kerja yang berlebihan tidak hanya berdampak pada fisik, tetapi juga dapat mengganggu kondisi psikologis dan spiritual seorang pegawai.

Beban kerja dalam perspektif Islam juga berkaitan erat dengan prinsip *ihsan* (berbuat baik dan profesional dalam bekerja), namun tetap memperhatikan batas kemampuan manusia. Islam mendorong umatnya untuk bekerja keras dan produktif, tetapi tidak hingga mengorbankan kesehatan dan kesejahteraan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun bekerja merupakan bagian dari ibadah, pelaksanaannya tetap harus disesuaikan dengan kondisi dan kemampuan. Organisasi atau instansi sebagai pemberi kerja juga memiliki tanggung jawab moral untuk mengatur beban kerja karyawan secara adil agar tidak menimbulkan kezaliman terhadap individu.

[22] M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah*, 5th ed. (Lentera Hati, 2013).

Muafi menjelaskan bahwa dalam perspektif Islam, prinsip *al-'adl* (keadilan) sangat penting dalam mengelola beban kerja. Pembagian tugas harus mempertimbangkan keseimbangan antara hak dan kewajiban pegawai. Jika pegawai dibebani secara tidak proporsional, maka hal tersebut dapat dikategorikan sebagai ketidakadilan, yang dilarang dalam Islam. Ketidakadilan dalam pembagian beban kerja dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan bahkan penurunan kualitas ibadah, karena seseorang menjadi terlalu lelah atau tertekan dalam menjalani aktivitas sehari-hari[23].

Lebih jauh, Islam juga memandang bahwa pengelolaan beban kerja yang baik merupakan bagian dari tanggung jawab kepemimpinan. Seorang atasan tidak hanya bertanggung jawab terhadap target pekerjaan, tetapi juga terhadap kesejahteraan bawahannya. Dalam konteks ini, pembagian beban kerja yang seimbang menjadi bagian dari amanah yang harus dijalankan secara adil dan penuh tanggung jawab.

Dengan demikian, pembahasan mengenai beban kerja ini menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar pegawai merasakan beban kerja yang masih dalam batas wajar, tekanan mental dan waktu tetap menjadi sumber dominan yang perlu mendapat perhatian serius. Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin perlu menyusun strategi pengelolaan beban kerja yang tidak hanya berfokus pada distribusi tugas, tetapi juga pada pengendalian tekanan psikologis, manajemen waktu yang sehat, serta

[23] Muafi, "Ta' Awun Behavior, Work Stress, Worklife Balance in Islamic Perspective and Employee Performance : Investigation in Indonesia."

penciptaan iklim kerja yang adil dan berorientasi pada kesejahteraan pegawai. Pendekatan ini tidak hanya penting secara manajerial, tetapi juga sejalan dengan prinsip-prinsip spiritual dan etika kerja dalam Islam.

3. Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Beban Kerja Pegawai di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana, penelitian ini menemukan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh signifikan terhadap beban kerja pegawai di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin. Hal ini dibuktikan melalui persamaan regresi, yaitu, Y = 38,397 + 0,284X, di mana nilai konstanta sebesar 38,397 menunjukkan beban kerja dasar yang tetap ada meskipun tidak ada perubahan dalam *work-life balance*. Koefisien regresi sebesar 0,284 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam *work-life balance* akan diikuti oleh peningkatan beban kerja sebesar 0,284 satuan.

Secara umum, hasil ini menggambarkan hubungan positif antara *work-life balance* dan beban kerja. Pada pandangan pertama, hal ini mungkin tampak bertentangan dengan asumsi umum bahwa *work-life balance* yang baik justru akan menurunkan beban kerja. Namun, dalam konteks organisasi, hasil ini dapat dimaknai bahwa pegawai yang memiliki *work-life balance* yang sehat justru mampu menangani tanggung jawab kerja yang lebih besar. Artinya, pegawai yang merasa hidupnya seimbang antara urusan pekerjaan dan pribadi cenderung memiliki energi, fokus, serta kesiapan mental yang

lebih baik, sehingga mereka dipercaya untuk mengemban tanggung jawab yang lebih kompleks atau berat.

Fenomena ini menunjukkan bahwa *work-life balance* bukan berarti beban kerja menjadi lebih ringan, melainkan kemampuan pegawai dalam mengelola beban kerja meningkat. Dengan kata lain, pegawai yang seimbang secara emosional dan sosial akan lebih resilien dalam menghadapi tekanan kerja. Mereka lebih mampu mengatur waktu, memprioritaskan tugas, serta menghadapi stres kerja tanpa mengorbankan aspek kehidupan pribadi. Hal inilah yang mendorong manajemen atau atasan memberikan tanggung jawab tambahan kepada mereka, sehingga persepsi beban kerja juga ikut meningkat meskipun tidak selalu berdampak negatif.

Hasil uji statistik memperkuat temuan ini. Nilai t hitung sebesar 2,148, yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,997, serta nilai signifikansi sebesar 0,035 ($p < 0,05$), membuktikan bahwa pengaruh *work-life balance* terhadap beban kerja secara statistik signifikan. Artinya, hipotesis alternatif diterima dan hipotesis nol ditolak. Ini menegaskan bahwa *work-life balance* memang memengaruhi persepsi dan kapasitas pegawai dalam menjalankan beban kerjanya.

Temuan ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Hudan A. Rachman dan Pratista Arya Satwika, yang menemukan bahwa *work-life balance* memiliki korelasi positif yang signifikan terhadap persepsi beban kerja ($r = 0,352$; $p = 0,014$). Artinya, semakin seimbang kehidupan kerja dan

pribadi seseorang, semakin mampu ia menangani tekanan kerja tanpa merasa terbebani secara negatif[24]. Hal serupa juga diungkapkan oleh Andreani R. Sari dan Alimatus Sahrah, yang menunjukkan bahwa meskipun beban kerja dapat menurunkan *work-life balance* (r = –0,654), namun *work engagement* yang tinggi mampu menjaga keseimbangan tersebut (r = 0,718). Ini menunjukkan bahwa pegawai dengan keterikatan kerja yang tinggi tetap bisa mempertahankan keseimbangan hidup meskipun beban kerja meningkat[25].

Temuan ini juga dikuatkan oleh penelitian Syihabudhin, Sudiro, dan Setiawan, yang menyatakan bahwa dukungan dari lingkungan kerja termasuk hubungan interpersonal yang sehat dan manajemen kerja yang efektif berpengaruh besar terhadap *work-life balance* dan beban kerja. Tanpa adanya dukungan semacam itu, *work-life balance* yang baik sekalipun bisa runtuh jika sistem kerja dalam organisasi terlalu kaku atau eksploitatif[26].

Namun demikian, hasil analisis menunjukkan bahwa *work-life balance* hanya mampu menjelaskan 6,6% variasi beban kerja, yang berarti masih terdapat 93,4% penyebab lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Persentase yang besar ini mengindikasikan bahwa beban kerja merupakan fenomena yang kompleks dan dipengaruhi oleh banyak faktor lain.

---

[24] Hudan Azkiya Rachman and Pratista Arya Satwika, "The Relationship between Workload and Work Life Balance in Generation Z Employees Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Work Life Balance Pada Karyawan Generation Z" 04, no. 2 (2024): 149–59.

[25] Ratna Sari and Sahrah, "Keterikatan Kerja Dengan Work Life Balance."

[26] Syihabudhin Syihabudhin et al., "Effect of Workload on Employee Performance Through Work Life Balance at Ollino Garden Hotel Malang East Java," *Atlantis Press* 149, no. Apmrc 2019 (2020): 141–46, https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200812.025.

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu, terdapat berbagai variabel bebas yang terbukti memiliki pengaruh terhadap beban kerja. Misalnya, lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat memperparah tekanan kerja yang dirasakan pegawai[27]. Selain itu, sistem kerja shift dan jam kerja berlebihan juga menyebabkan kelelahan yang berdampak pada beban kerja[28]. Gaya kepemimpinan yang tidak suportif serta minimnya dukungan organisasi juga menjadi faktor penyumbang tingginya beban kerja[29]. Oleh karena itu, 93,4% variasi yang tidak dijelaskan oleh *work-life balance* dalam penelitian ini sangat mungkin dijelaskan oleh faktor-faktor tersebut, sesuai dengan temuan dari penelitian-penelitian terdahulu.

Dalam perspektif Islam, menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi bukan sekadar untuk meraih kenyamanan duniawi, tetapi merupakan bagian dari ikhtiar meraih keridhaan Allah SWT. Konsep *work-life balance* Islami tidak hanya mendorong agar manusia bijak mengatur waktu antara dunia dan akhirat, tetapi juga memperhatikan beban kerja yang diterima secara psikologis dan spiritual. Hidup berlebihan di dunia dapat menyebabkan kelelahan (*burnout*) yang mencerminkan beban kerja

---

[27] Yusril Yusuf, Jusni, and Insany Fitri Nurqamar, "Pengaruh Konflik Peran Ganda, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Pada Karyawan Wanita Terhadap Stres Kerja Di Pabrik Gula Arasoe Dan Camming," *Peradaban Journal of Economic and Business* 3, no. 1 (2024): 1–22, https://doi.org/10.59001/pjeb.v3i1.157.

[28] Nila Kurnia Ilahi, Melda Yenni, and Suroso, "Hubungan Beban Kerja Dan Shift Kerja Dengan Gejala Stres Kerja Perawat Di Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Jambi," *AAOHN Journal : Official Journal of the American Association of Occupational Health Nurses* 48, no. 7 (2000): 141–52, https://doi.org/10.1177/216507990004800702.

[29] Suspahariati, Dwi Nurcahyani, and Nur Awalia Rahma, "Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja Di Pt. Surya Indah Food Multirasa," *14-19* 11, no. 1 (2023), http://eprints.unipdu.ac.id/2740/.

mental yang tinggi, dan sebaliknya keseimbangan hidup menjadi solusi untuk menghindarinya[30]. Perspektif ini diperkuat oleh penelitian yang menyatakan bahwa keseimbangan dunia dan akhirat dalam kehidupan Islami tidak hanya berkaitan dengan ibadah dan tanggung jawab spiritual, tetapi juga memperhatikan aspek keluarga, profesional, dan sosial secara proporsional[31].

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh yang nyata dan signifikan terhadap beban kerja pegawai. Namun, pengaruh ini bersifat kompleks dan tidak tunggal, sehingga harus dipahami dalam konteks yang lebih luas. Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin perlu mendukung peningkatan *work-life balance* tidak hanya dari sisi personal pegawai, tetapi juga melalui dukungan struktural, seperti fleksibilitas kerja, pengurangan birokrasi yang tidak perlu, dan penyediaan sarana penunjang kerja yang efisien. Hanya dengan pendekatan holistik inilah organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan bernuansa spiritualitas yang berkeadilan.

I. Temuan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, ditemukan bahwa tingkat *work-life balance* pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian

[30] Karina Nur Laila and M Mukhid Mashuri, "Konsep Keseimbangan Hidup Sebagai Solusi Burnout Dalam Al-Qur'an," *Jurnal Mafhum*, no. 2004 (2024): 79–84.

[31] Ahmad Bahtiar Rouf, Lailatun Nihayah, and Ana Rahmawati, "Keseimbangan Hidup Dunia Dan Akhirat" 12, no. 1 (2025): 1–9.

Kota Banjarmasin berada pada kondisi yang relatif cukup baik, meskipun belum sepenuhnya optimal. Sebagian besar pegawai menunjukkan kemampuan untuk menyeimbangkan antara peran pekerjaan dan kehidupan pribadi, namun masih terdapat kelompok pegawai yang mengalami kesulitan dalam mempertahankan keseimbangan tersebut. Ketidakseimbangan ini lebih banyak dipengaruhi oleh tingginya tuntutan pekerjaan yang mereka hadapi, sementara dukungan atau sumber daya yang tersedia belum sepenuhnya mampu mengimbangi tekanan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa dalam konteks organisasi tersebut, faktor tekanan kerja memiliki peran yang lebih dominan dibandingkan dengan faktor dukungan dalam membentuk persepsi terhadap *work-life balance*.

Selain itu, beban kerja yang dirasakan oleh para pegawai cenderung berada pada tingkat yang masih dapat dikendalikan, namun ditandai oleh tingginya tekanan dari aspek mental dan keterbatasan waktu. Hal ini mengindikasikan bahwa beban kerja yang dihadapi tidak selalu bersifat fisik, melainkan lebih banyak berkaitan dengan tekanan psikologis serta kesulitan dalam mengatur waktu kerja yang padat dan menuntut. Kondisi ini berpotensi menimbulkan kelelahan emosional dan menurunnya efektivitas kerja apabila tidak dikelola dengan baik oleh organisasi.

Lebih lanjut, penelitian ini menemukan adanya pengaruh yang signifikan antara *work-life balance* terhadap beban kerja pegawai. Pegawai yang memiliki tingkat *work-life balance* yang lebih baik cenderung menunjukkan kesiapan yang lebih tinggi dalam menghadapi beban kerja

yang kompleks, yang secara tidak langsung dapat menyebabkan peningkatan tanggung jawab kerja yang diterima. Meskipun demikian, *work-life balance* bukan satu-satunya faktor yang memengaruhi beban kerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar variasi dalam beban kerja ditentukan oleh faktor-faktor lain di luar *work-life balance*, seperti sistem kerja organisasi, tekanan struktural, serta kemampuan individu dalam mengelola stres dan waktu. Temuan ini menekankan pentingnya penguatan *work-life balance* yang dibarengi dengan pembenahan sistem kerja dan dukungan organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang seimbang dan berkelanjutan.

J. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan penelitian mengenai *"Pengaruh Work-Life Balance terhadap Beban Kerja Pegawai di Dinas Perdagangan dan Perindustrian (DISPERDAGIN) Kota Banjarmasin"*, peneliti menyadari adanya beberapa keterbatasan dalam pelaksanaan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Keterbatasan pertama terletak pada kurangnya referensi yang secara mendalam mengkaji keterkaitan antara *work-life balance* dan beban kerja. Sebagian besar literatur yang tersedia hanya membahas masing-masing variabel secara terpisah, sehingga menyulitkan peneliti dalam merumuskan landasan teori yang utuh dan komprehensif mengenai hubungan keduanya.

2. Selain itu, referensi yang mengaitkan konsep *work-life balance* dan beban kerja dengan nilai-nilai keislaman masih sangat terbatas. Hal ini menjadi tantangan tersendiri dalam mengembangkan pembahasan yang relevan dan kontekstual dalam sudut pandang Islam, terutama untuk mendukung kerangka teoritis dalam penelitian ini.
3. Penelitian ini juga memiliki keterbatasan dalam ruang lingkup variabel yang diteliti. Meskipun terdapat berbagai faktor lain yang dapat memengaruhi beban kerja pegawai, peneliti memfokuskan kajian hanya pada satu variabel utama, yaitu *work-life balance*. Pembatasan ini bertujuan agar analisis dapat dilakukan secara lebih terarah, meskipun diakui bahwa variabel lain di luar penelitian ini turut berpotensi memberikan kontribusi terhadap beban kerja pegawai.