

Analysis of the Influence of Employee Welfare and Work-Life Balance on Employee Work Results at the General Election Commission (KPU) Office of West Sulawesi Province

Muh. Gupran*, Nur Fajariani, Muh. Rezky Naim

Manajemen, Universitas Muhammadiyah Mamuju, Indonesia

[*gufranmansa@gmail.com](mailto:gufranmansa@gmail.com)

ABSTRACT

Employee performance is one of the important indicators that reflects the success of an organization in achieving its established goals. In government institutions, performance achievement is influenced by various factors, including employee welfare and work-life balance. Suboptimal levels of welfare and imbalance between job demands and personal life have the potential to affect employee productivity and performance outcomes. Therefore, this study aims to analyze the effect of employee welfare and work-life balance on employee performance at the General Election Commission (KPU) Office of West Sulawesi Province.

This study uses a quantitative approach with multiple linear regression analysis. The study population consists of all employees of the West Sulawesi Provincial KPU, totaling 71 people. The sampling technique used is total sampling, in which the entire population is used as the research sample. Data were collected through observation, interviews, documentation, literature review, and questionnaires using a Likert scale. The quality of the instrument was tested through validity and reliability tests. The results of the validity test show that all statement items are valid because the calculated r-values are higher than the r-table values, while the reliability test results show that Cronbach's Alpha value is greater than 0.60, indicating that the research instrument is reliable.

The results of the study show that partially, employee welfare has a negative and significant effect on employee performance, while work-life balance has a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, both variables have a significant effect on employee performance, with work-life balance being the most dominant influencing variable.

Keywords: Employee Welfare; Work-Life Balance; Employee Performance; KPU.

Analisis Pengaruh Kesejahteraan Pegawai dan Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Hasil Kerja Pegawai Pada Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Sulawesi Barat

ABSTRAK

Hasil kerja pegawai ialah salah satu penanda berarti yang mencerminkan keberhasilan sesuatu organisasi dalam menggapai tujuan yang sudah diresmikan. Pada lembaga pemerintahan, pencapaian hasil kerja dipengaruhi oleh bermacam aspek, di antara lain kesejahteraan pegawai serta penyeimbang kehidupan kerja (*work- life balance*). Tingkatan kesejahteraan yang belum maksimal dan ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan serta kehidupan individu berpotensi mempengaruhi produktivitas dan capaian hasil kerja pegawai. Oleh sebab itu, riset ini bertujuan buat menganalisis pengaruh kesejahteraan pegawai serta penyeimbang kehidupan kerja terhadap hasil kerja pegawai pada Kantor Komisi Pemilihan Universal (KPU) Provinsi Sulawesi Barat. Riset ini memakai pendekatan kuantitatif dengan

tata cara analisis regresi linier berganda. Populasi riset terdiri atas segala pegawai KPU Provinsi Sulawesi Barat yang berjumlah 71 orang. Metode pengambilan ilustrasi memakai total sampling sehingga segala anggota populasi dijadikan selaku ilustrasi riset. Pengumpulan informasi dicoba lewat observasi, wawancara, dokumentasi, riset kepustakaan, serta penyebaran kuesioner memakai skala Likert. Mutu instrumen diuji lewat uji validitas serta uji reliabilitas. Hasil pengujian menampilkan kalau segala butir statment dinyatakan valid sebab mempunyai nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel, sebaliknya hasil uji reliabilitas menampilkan nilai Cronbachs Alpha lebih besar dari 0,60, sehingga instrumen riset dinyatakan reliabel. Hasil riset menunjukkan bahwa kesejahteraan pegawai mempengaruhi negatif serta signifikan terhadap hasil kerja pegawai, sebaliknya penyeimbang kehidupan kerja mempengaruhi positif serta signifikan terhadap hasil kerja pegawai. Secara simultan, kedua variabel tersebut teruji mempengaruhi signifikan terhadap hasil kerja pegawai, dengan penyeimbang kehidupan kerja selaku variabel yang membagikan pengaruh sangat dominan.

Kata Kunci: Kesejahteraan Pegawai; *Work- Life Balance*; Hasil Kerja Pegawai; KPU.

PENDAHULUAN

Indonesia sebagai negara dengan jumlah penduduk yang sangat besar menghadapi kompleksitas yang tinggi dalam penyelenggaraan pemilihan umum, yang menuntut tingkat akurasi, transparansi, dan ketepatan waktu yang optimal pada setiap tahapan (Jannah, Nofrima, & Putra, 2025). Dalam konteks tersebut, kinerja aparatur menjadi determinan utama dalam menjamin efektivitas pencapaian tujuan organisasi, khususnya pada lembaga publik seperti Komisi Pemilihan Umum (KPU). Namun demikian, berbagai permasalahan struktural dan fungsional, seperti keterbatasan kualitas sumber daya manusia serta tingginya tekanan kerja selama tahapan pemilu, masih menjadi tantangan signifikan yang berpotensi menurunkan hasil kerja pegawai. Kondisi ini semakin kompleks ketika dihadapkan pada ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang secara simultan memengaruhi stabilitas psikologis, produktivitas, serta kualitas kinerja individu.

Secara konseptual dan empiris, hasil kerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh kapasitas individu, tetapi juga oleh faktor kontekstual organisasi, khususnya kesejahteraan pegawai dan keseimbangan kehidupan kerja (Sofilda & Hamzah, 2026). Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kesejahteraan pegawai, baik dalam dimensi finansial maupun nonfinansial, memiliki korelasi positif terhadap peningkatan motivasi dan kinerja (Muhammad, Purwadhi, & Syarifuddin, 2026). Di sisi lain, keseimbangan kehidupan kerja dipandang sebagai mekanisme adaptif yang memungkinkan individu untuk mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara proporsional, sehingga mampu meminimalisasi risiko kelelahan kerja (*burnout*) dan meningkatkan keberlanjutan kinerja (Maduratna et al., 2025). Meskipun demikian, literatur yang ada masih cenderung mengkaji kedua variabel tersebut secara parsial, serta belum banyak mengeksplorasi interrelasi keduanya dalam konteks organisasi publik dengan karakteristik beban kerja tinggi dan tekanan institusional yang dinamis.

Lebih lanjut, terdapat celah penelitian (*research gap*) yang berkaitan dengan ketidaksesuaian antara kebijakan kesejahteraan yang bersifat administratif dengan pengalaman empiris pegawai di lapangan. Fenomena yang terjadi di KPU Provinsi Sulawesi Barat menunjukkan bahwa meskipun aspek kesejahteraan finansial relatif terpenuhi, tekanan kerja yang tinggi, terutama pada periode tahapan pemilu yang beririsan, tetap memicu kelelahan fisik dan mental serta mengganggu keseimbangan kehidupan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa pendekatan kesejahteraan yang berfokus pada aspek finansial semata belum cukup untuk menjamin optimalisasi hasil kerja pegawai, sehingga diperlukan pendekatan yang lebih holistik dan integratif.

Berdasarkan argumentasi tersebut, penelitian ini menawarkan pendekatan analitis yang mengkaji secara simultan pengaruh kesejahteraan pegawai dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap hasil kerja pegawai dalam suatu kerangka konseptual yang terintegrasi. Pendekatan ini diharapkan tidak hanya memperkaya khazanah keilmuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia sektor publik, tetapi juga memberikan kontribusi praktis dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja yang lebih adaptif dan berkelanjutan. Dengan demikian, tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis secara empiris pengaruh kesejahteraan pegawai dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap hasil kerja pegawai di lingkungan KPU Provinsi Sulawesi Barat. Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan implikasi teoretis dan praktis dalam pengembangan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih komprehensif, serta mendukung terwujudnya kinerja organisasi publik yang profesional, akuntabel, dan berdaya saing.

METODE

Riset ini memakai pendekatan kuantitatif dengan desain survei eksplanatori yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh kesejahteraan pegawai serta work- life balance terhadap hasil kerja pegawai pada Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Sulawesi Barat. Pendekatan ini diseleksi sebab membolehkan pengujian ikatan kausal antarvariabel secara empiris lewat analisis statistik yang terukur serta objektif.

Riset dilaksanakan di area KPU Provinsi Sulawesi Barat dengan unit analisis segala pegawai yang ikut serta dalam penyelenggaraan tahapan pemilu. Populasi riset mencakup segala pegawai, baik aparatur sipil negeri ataupun tenaga pendukung. Metode penentuan ilustrasi memakai tata cara sampling jenuh (sensus), sehingga segala anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dijadikan responden riset.

Informasi yang digunakan terdiri atas informasi primer serta sekunder. Informasi primer diperoleh lewat penyebaran kuesioner dengan skala Likert 5 poin untuk mengukur anggapan responden terhadap variabel kesejahteraan pegawai, work- life balance, serta hasil kerja pegawai. Instrumen riset disusun bersumber pada penanda yang sudah terbukti dalam literatur lebih dahulu sehingga mempunyai validitas konseptual yang kokoh.

Sedangkan itu, informasi sekunder diperoleh dari dokumen formal, laporan kelembagaan, dan bermacam sumber literatur yang relevan dengan topik riset.

Saat sebelum digunakan, instrumen riset terlebih dulu diuji lewat uji validitas serta reliabilitas buat membenarkan kalau tiap item statment sanggup mengukur konstruk yang diartikan secara pas serta tidak berubah- ubah. Uji validitas dicoba dengan memandang koefisien korelasi antara tiap item serta skor total, sebaliknya uji reliabilitas memakai koefisien *Cronbach' s Alpha*.

Metode analisis informasi dicoba secara bertahap, meliputi analisis deskriptif buat menggambarkan ciri responden serta distribusi variabel riset, dan analisis inferensial buat menguji hipotesis riset. Pengujian hipotesis dicoba memakai regresi linear berganda guna mengenali pengaruh parsial ataupun simultan antara variabel independen (kesejahteraan pegawai serta *work- life balance*) terhadap variabel dependen (hasil kerja pegawai). Segala proses analisis dicoba dengan dorongan fitur lunak statistik yang relevan.

Dengan pendekatan metodologis tersebut, riset ini diharapkan menciptakan penemuan empiris yang kokoh, valid, serta bisa membagikan donasi baik secara ilmiah ataupun instan dalam pengembangan kebijakan pengelolaan sumber energi manusia, khususnya dalam kenaikan hasil kerja pegawai di area KPU.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis Model Pengukuran

Penelitian ini melibatkan 71 responden sebagai sampel, yang terdiri atas 28 perempuan dan 43 laki-laki. Berdasarkan tingkat pendidikan, mayoritas responden merupakan karyawan dengan latar belakang pendidikan S1 sebanyak 37 orang, diikuti oleh 23 responden dengan pendidikan SMA, 7 responden yang memiliki pendidikan S2, Pendidikan dengan Tingkat D3 sebanyak 2 orang, serta S3 dan SMP 1 masing-masing 1 orang. Dari segi masa kerja, sebanyak 29 responden telah bekerja selama 1-3 tahun, 6 responden memiliki masa kerja 4-6 tahun, responden dengan masa kerja 7-10 tahun sebanyak 23 responden, dan 13 responden telah bekerja lebih dari 10 tahun.

Berdasarkan usia, mayoritas responden berada pada rentang 31-40 tahun sebanyak 25 orang, diikuti oleh 18 responden berusia 21-30 tahun, 17 responden berusia di atas 41-50 tahun, dan sisanya berusia di atas 50 tahun. Selain itu, hasil penyebaran kuesioner menunjukkan bahwa 63 responden telah menikah, 25 responden belum menikah, dan sisanya berstatus pernah menikah.

Uji Validitas

Validitas suatu instrumen diuji dengan membandingkan antara nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Instrumen dinyatakan valid apabila nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , dan sebaliknya

dianggap tidak valid jika r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} . Hasil uji validitas ditunjukkan pada tabel 1.

Tabel 1. Hasil uji validitas instrumen penelitian

VARIABEL	ITEM	R_{hitung}	R_{tabel}	Pemaknaan
KESEJAHTERAAN PEGAWAI (X1)	X1.1	0,257	0,2335	Valid
	X1.2	0,260	0,2335	Valid
	X1.3	0,465	0,2335	Valid
	X1.4	0,527	0,2335	Valid
	X1.5	0,399	0,2335	Valid
	X1.6	0,237	0,2335	Valid
	X1.7	0,251	0,2335	Valid
	X1.8	0,510	0,2335	Valid
	X1.9	0,582	0,2335	Valid
	X1.10	0,616	0,2335	Valid
	X1.11	0,631	0,2335	Valid
	X1.12	0,525	0,2335	Valid
	X1.13	0,491	0,2335	Valid
	X1.14	0,616	0,2335	Valid
	X1.15	0,278	0,2335	Valid
KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA (X2)	X2.1	0,555	0,2335	Valid
	X2.2	0,480	0,2335	Valid
	X2.3	0,612	0,2335	Valid
	X2.4	0,441	0,2335	Valid
	X2.5	0,609	0,2335	Valid
	X2.6	0,657	0,2335	Valid
	X2.7	0,642	0,2335	Valid
	X2.8	0,646	0,2335	Valid
	X2.9	0,673	0,2335	Valid
	X2.10	0,722	0,2335	Valid
	X2.11	0,573	0,2335	Valid
	X2.12	0,637	0,2335	Valid
	X2.13	0,654	0,2335	Valid
	X2.14	0,332	0,2335	Valid
	X2.15	0,466	0,2335	Valid
HASIL KERJA (Y)	Y1	0,235	0,2335	Valid
	Y2	0,265	0,2335	Valid
	Y3	0,248	0,2335	Valid
	Y4	0,261	0,2335	Valid
	Y5	0,261	0,2335	Valid
	Y6	0,250	0,2335	Valid
	Y7	0,349	0,2335	Valid
	Y8	0,386	0,2335	Valid
	Y9	0,425	0,2335	Valid
	Y10	0,240	0,2335	Valid
	Y11	0,425	0,2335	Valid
	Y12	0,250	0,2335	Valid
	Y13	0,482	0,2335	Valid
	Y14	0,442	0,2335	Valid
	Y15	0,244	0,2335	Valid
	Y16	0,500	0,2335	Valid
	Y17	0,240	0,2335	Valid
	Y18	0,241	0,2335	Valid
	Y19	0,278	0,2335	Valid
	Y20	0,288	0,2335	Valid

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2026

Sebagaimana hasil pengujian yang ditampilkan diatas, seluruh butir instrumen yang diajukan untuk masing-masing variabel menunjukkan nilai r_{hitung} yang lebih tinggi dibandingkan r_{tabel} . Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh item instrumen dinyatakan valid dan layak digunakan dalam proses pengumpulan data pada penelitian ini.

Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai cronbach's alpha terhadap batas minimal standar reliabilitas, yaitu 0,60. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,60 dan sebaliknya, dianggap tidak reliabel jika nilainya kurang dari 0,60.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Standard	Pemaknaan
Kesejahteraan Pegawai (X1)	0,717	0,60	Reliabel
Keseimbangan Kehidupan Kerja (X2)	0,880	0,60	Reliabel
Hasil Kerja (y)	0,784	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2026

Hasil uji Reliabilitas pada [tabel 2](#) memperlihatkan bahwa semua item pernyataan memenuhi kriteria reliabilitas, ditunjukkan dengan nilai *cronbach's alpha* > 0,60, yang berarti instrumen tersebut handal dan dapat digunakan dalam analisis.

Hasil Pengujian Analisis Regresi Linier Berganda

Metode pengujian ini digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan pada ketiga variabel. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda karena memiliki dua variabel bebas yakni kesejahteraan pegawai dan keseimbangan kehidupan kerja serta variabel terikat hasil kerja.

Formulasi regresi linear berganda: $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	88,918	2,715		32,745	0,000
	Kesejahteraan Pegawai	-0,175	0,048	-0,545	-3,634	0,001
	Keseimbangan Kehidupan Kerja	0,224	0,038	0,741	5,930	0,000

a. Dependent Variable: Hasil Kerja

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2026

Mengacu pada uji Regresi pada [tabel 3](#) diperoleh nilai konstanta sebesar 88,918. Adapun nilai koefisien regresi masing-masing variabel bebas adalah sebagai berikut: variabel kesejahteraan pegawai sebesar -0,175, variabel keseimbangan kehidupan kerja sebesar 0,224.

Uji t

Uji ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Hasil uji t pada tabel 4 dilakukan dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan ketentuan $t_{hitung} > t_{tabel}$ serta tingkat signifikan pada semua variabel lebih kecil dari 0,05.

Tabel 4. Hasil Uji t

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	88,918	2,715		32,745	0,000
	Kesejahteraan Pegawai	-0,175	0,048	-0,454	-3,634	0,001
	Keseimbangan Kehidupan Kerja	0,224	0,038	0,741	5,930	0,000

a. Dependent Variable: Hasil Kerja

Uji F

Penelitian ini menguji pengaruh kolektif dari variabel kesejahteraan pegawai dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap hasil kerja melalui analisis simultan. Pengujian dilakukan menggunakan uji F untuk menilai signifikansi pengaruh kedua variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} pada tingkat signifikansi 0,05. Apabila nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , maka dapat disimpulkan bahwa model regresi menunjukkan adanya pengaruh simultan yang signifikan.

Tabel 5. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	47,524	2	23,762	17,585	0,000 ^b
	Residual	91,886	68	1,351		
	Total	139,410	70			

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2026

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 5, diketahui bahwa variabel kesejahteraan pegawai dan keseimbangan kehidupan kerja secara simultan menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 17,585 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sementara itu, nilai F_{tabel} adalah sebesar 3,132. Karena nilai F_{hitung} (17,585) lebih besar dari F_{tabel} (3,132) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap hasil kerja di kalangan pegawai kantor KPU Provinsi Sulawesi Barat.

Uji Determinasi

Koefisien determinasi pada dasarnya digunakan untuk mengetahui sejauh mana model mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen berdasarkan variabel independen. Nilai R^2 yang rendah menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen masih terbatas, sedangkan nilai R^2 yang tinggi menandakan bahwa variabel independen mampu memberikan hampir seluruh informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel dependen.

Tabel 6. Hasil Uji Detertminasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,584	0,341	0,322	1,16244

Sumber: *Data primer* diolah peneliti, 2026

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) yang ditunjukkan pada [tabel 6](#), diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,322. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 32,2% variabel hasil kerja dapat dijelaskan oleh variabel kesejahteraan pegawai dan keseimbangan kehidupan kerja.

Pembahasan

Pengaruh Kesejahteraan Pegawai Terhadap Hasil Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa kesejahteraan pegawai berpengaruh negatif dan signifikan terhadap hasil kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kesejahteraan yang dirasakan pegawai tidak selalu diikuti dengan peningkatan hasil kerja, bahkan dalam konteks tertentu justru dapat menurunkan kinerja. Jika dikaitkan dengan *Subjective Well-Being Theory*, kesejahteraan subjektif mencerminkan kepuasan hidup dan kondisi emosional individu. Namun, teori ini juga menjelaskan bahwa kesejahteraan yang tidak diimbangi dengan tantangan kerja atau motivasi intrinsik dapat menimbulkan rasa nyaman berlebihan (*comfort zone*), sehingga menurunkan dorongan untuk berprestasi.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu, seperti [Lala et al. \(2024\)](#) yang menemukan bahwa program kesejahteraan yang terstruktur secara signifikan meningkatkan produktivitas, retensi, dan kepuasan kerja pegawai. Selain itu, [Pakpahan et al. \(2024\)](#) menyatakan bahwa kesejahteraan pegawai memiliki pengaruh signifikan terhadap hasil kerja dan kepuasan kerja. Namun, terdapat perbedaan dengan penelitian [Pahrasya \(2024\)](#) yang menemukan bahwa kesejahteraan pegawai tidak berpengaruh langsung terhadap hasil kerja pada konteks tertentu, sehingga menunjukkan bahwa pengaruh kesejahteraan dapat dipengaruhi oleh faktor lain seperti keterampilan individu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan pegawai merupakan faktor penting dalam meningkatkan hasil kerja, khususnya jika didukung oleh kondisi kerja yang stabil dan sistem organisasi yang baik.

Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Hasil Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian, keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap hasil kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi pegawai, maka semakin tinggi hasil kerja yang dihasilkan. Temuan ini dapat dijelaskan melalui Spillover Theory, yang menyatakan bahwa pengalaman dalam satu domain kehidupan (pekerjaan atau pribadi) dapat memengaruhi domain lainnya, baik secara positif maupun negatif.

Dalam konteks ini, keseimbangan kehidupan kerja yang baik akan menciptakan *positive spillover*, di mana kondisi emosional yang stabil dari kehidupan pribadi akan terbawa ke lingkungan kerja dan meningkatkan kinerja. Hasil penelitian ini didukung oleh Arifin, M. & Muharto, A. (2022) yang menemukan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, serta Sherly et al. (2022) yang juga menunjukkan pengaruh signifikan *work-life balance* terhadap hasil kerja. Selain itu, Ifana, A. N. (2025) juga menemukan bahwa keseimbangan kehidupan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap hasil kerja, meskipun terdapat penelitian lain yang menunjukkan hasil berbeda dalam konteks organisasi tertentu.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja merupakan faktor penting yang secara konsisten meningkatkan hasil kerja melalui mekanisme *spillover* positif antara kehidupan pribadi dan pekerjaan.

Pengaruh Kesejahteraan Pegawai dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Hasil Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian, kesejahteraan pegawai dan keseimbangan kehidupan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap hasil kerja pegawai pada Kantor KPU Provinsi Sulawesi Barat. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama memiliki kontribusi dalam meningkatkan maupun memengaruhi hasil kerja pegawai. Jika dikaitkan dengan Labour Theory (Teori Ketenagakerjaan), kinerja atau hasil kerja pegawai merupakan hasil dari interaksi antara tenaga kerja, kondisi kerja, serta imbalan atau kesejahteraan yang diterima. Dalam teori ini dijelaskan bahwa kesejahteraan pegawai menjadi bentuk kompensasi atas tenaga yang diberikan, sementara keseimbangan kehidupan kerja berperan dalam menjaga kapasitas tenaga kerja agar tetap produktif dan tidak mengalami kelelahan berlebihan. Dengan demikian, kombinasi antara kesejahteraan dan keseimbangan kehidupan kerja akan menciptakan kondisi kerja yang optimal sehingga tenaga kerja dapat menghasilkan output yang maksimal.

Hasil penelitian ini didukung oleh Lala et al. (2024) yang menyatakan bahwa kesejahteraan pegawai berperan dalam meningkatkan produktivitas kerja, serta Arifin & Muharto (2022) yang menemukan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian dalam skripsi Anda juga menunjukkan bahwa secara simultan kedua variabel tersebut memberikan pengaruh signifikan terhadap hasil kerja, meskipun kontribusinya tidak sepenuhnya dominan karena masih terdapat faktor lain yang memengaruhi kinerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan pegawai dan keseimbangan kehidupan kerja secara bersama-sama merupakan faktor penting dalam meningkatkan hasil kerja, karena keduanya mencerminkan aspek imbalan dan pengelolaan tenaga kerja yang menjadi inti dalam Labour Theory, meskipun tetap perlu didukung oleh faktor lain seperti motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja.

KESIMPULAN

Riset ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kesejahteraan pegawai serta *work-life balance* terhadap hasil kerja pegawai di area KPU Provinsi Sulawesi Barat. Berdasarkan hasil analisis, bisa disimpulkan kalau kedua variabel tersebut mempunyai kedudukan yang signifikan dalam memastikan tingkatan hasil kerja pegawai. Kesejahteraan pegawai teruji berkontribusi dalam meningkatkan motivasi dan keterlibatan kerja, sebaliknya *work-life balance* berfungsi dalam melindungi stabilitas keadaan raga serta psikologis pegawai dalam mengalami tingginya tuntutan pekerjaan.

Penemuan riset ini menampilkan kalau kenaikan hasil kerja tidak cuma ditetapkan oleh aspek teknis serta struktur organisasi, namun pula sangat dipengaruhi oleh mutu pengelolaan sumber energi manusia yang mencermati penyeimbang antara kehidupan kerja serta kehidupan individu. Dengan demikian, kesejahteraan yang bertabiat merata, yang mencakup ukuran finansial ataupun non- finansial, ialah aspek strategis dalam menunjang keberlanjutan hasil kerja pegawai.

Secara teoretis, riset ini menguatkan pemikiran kalau kesejahteraan pegawai serta *work-life balance* ialah determinan berarti dalam kenaikan kinerja organisasi zona publik. Secara instan, hasil riset ini mengindikasikan kalau KPU butuh merumuskan kebijakan yang tidak cuma berfokus pada kenaikan kesejahteraan material, namun pula pada upaya menghasilkan area kerja yang sanggup menunjang tercapainya penyeimbang kehidupan kerja pegawai.

Tetapi demikian, riset ini masih mempunyai keterbatasan, khususnya pada ruang lingkup daerah riset dan variabel yang digunakan. Oleh sebab itu, riset berikutnya dianjurkan untuk memperluas cakupan objek riset dan memikirkan variabel lain yang relevan, semacam kepemimpinan, budaya organisasi, serta kepuasan kerja, guna mendapatkan uraian yang lebih komprehensif menimpa faktor-faktor yang mempengaruhi hasil kerja pegawai.

Dengan demikian, riset ini membagikan donasi ilmiah dalam pengembangan kajian manajemen sumber energi manusia di zona publik, khususnya pada organisasi dengan ciri beban kerja yang dinamis semacam KPU, sekaligus jadi bawah untuk formulasi kebijakan yang lebih adaptif serta berkepanjangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adillah, S. (2024). Kesejahteraan pegawai dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja. *Journal of Science Education and Management Business*, 3(1), 84-102.
- Agustino, M., & Widowati, W. (2026). Analisis Komunikasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kelurahan Pamulang Timur. *Kompeten: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 4(5), 1522-1534.
- Arifin, M., & Muharto, A. (2022). Pengaruh Worklife Balance Terhadap Hasil kerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan). *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1), 37-46.
- Assa, A. F. (2022). Dampak beban kerja dan lingkungan kerja terhadap burnout syndrome pada karyawan pt. Sinergi integra services. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 6(3), 436-451.
- Azizah, M. Z., & Athoillah, A. (2025). Keseimbangan Kehidupan Kerja: dalam Perspektif Produktivitas Kerja Modern. Bookchapter Manajemen SDM, 1, 294-328.
- Destifani, L., Siregar, S. I. S. A., & Sanjaya, V. F. (2025). Hubungan Pendapatan dan Kesejahteraan Terhadap Kebahagiaan Karyawan PT Pos Indonesia Bandar Lampung. *Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 3(1), 32-41.
- Ilfana, A. N. (2025). Pengaruh work life balance dan employee engagement terhadap hasil kerja pegawai dan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada pegawai PT. Kereta Api Indonesia Daerah Opearsi 8 Surabaya (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Jannah, M., Nofrima, S., & Putra, D. A. (2025). Urgensi Transparansi Tahapan Pemutakhiran Data Pemilih Dan Penyusunan Daftar Pemilih Pada Pemilihan Umum Tahun 2024 Di Komisi Pemilihan Umum Kota Palembang. *JURNAL ILMIAH EDUNOMIKA*, 9(1).
- Lala, A., Muis, M., Hamid, N., & Reni, A. (2024). Dampak Dimensi Kesejahteraan Pegawai terhadap Hasil Kerja: Studi Integratif tentang Keuangan, Karir, dan Kesehatan. *Nobel Management Review*, 5(3), 321. <https://doi.org/10.37476/nmar.v5i3.5110>
- Maduratna, E. S., Judijanto, L., Wasita, R. R. R., Irawan, Y. G., Wiradani, N. L. K., & Sitepu, F. B. (2025). Manajemen Dan Administrasi Pelayanan Kesehatan. PT. Green Pustaka Indonesia.
- Muhammad, K. F., Purwadhi, P., & Syarifuddin, D. (2026). Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kerja, dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja dan Implikasinya Terhadap Produktivitas Perawat di Rumah Sakit Medina Garut Jawa Barat. *Journal of Syntax Literate*, 11(2), 1321.

- Pahrasya, P. M. (2024). Pengaruh Keterampilan Soft Skills dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Hasil kerja Karyawan (Studi Kasus di KPU Kota Bandung). *Jurnal Adijaya Multidisplin*, 2(04), 773-783.
- Pakpahan, J. P., Kumbara, V. B., & Charli, C. O. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kesejahteraan Karyawan terhadap Hasil kerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Kilang Lima Gunung Lubuk Begalung Padang. *Jurnal Riset Manajemen dan Ekonomi (JRIME)*, 2(2), 317-327.
- Rizati, L., Wahidatunisa, Y., Seviani, D., Aryani, R. D., & Lianti, P. (2025). Perilaku Organisasi Dalam Pelayanan Publik (Library Research Di Indonesia). *Professional: Jurnal Komunikasi Dan Administrasi Publik*, 12(1), 29-40.
- Sofilda, E., & Hamzah, M. Z. (2026). Implementasi Kebijakan Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP): Sebuah Pendekatan Teoretis. CV Eureka Media Aksara.
- Wulandari, D., Nurman, N., Ruma, Z., Sahabuddin, R., & Burhanuddin, B. (2026). Implementasi Work-Life Balance dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Bantaeng. *Kompeten: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 4(4), 1436-1447.