

## Pengaruh Dukungan Sosial dan Keseimbangan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Balai Karantina Hewan dan Tumbuhan Sulawesi Selatan

*The Effect of Social Support and Work–Life Balance on Employee Performance at the Animal and Plant Quarantine Center of South Sulawesi*

**Abd Kadir<sup>1</sup>, Yusran Paris<sup>2</sup>, Fitri<sup>3</sup>**

<sup>123</sup>Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Makassar Maju

<sup>1</sup>kadirabdkadir296@gmail.com, <sup>2</sup>yusranparis225@gmail.com, <sup>3</sup>fitrisemsi5858@gmail.com

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dukungan sosial dan keseimbangan kerja terhadap kinerja pegawai di Balai Karantina Hewan, Ikan, dan Tumbuhan Sulawesi Selatan. Latar belakang penelitian ini didasari oleh fenomena menurunnya motivasi kerja serta meningkatnya tingkat stres kerja pada sebagian pegawai, yang diduga berkaitan dengan rendahnya dukungan sosial di lingkungan kerja dan ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal. Metode pengumpulan data dilakukan melalui survei menggunakan kuesioner. Populasi penelitian meliputi seluruh pegawai Balai Karantina Hewan, Ikan, dan Tumbuhan Sulawesi Selatan yang berjumlah 90 orang, dengan teknik sampling jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,65, yang berarti bahwa 65% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel dukungan sosial dan keseimbangan kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan nilai F-hitung sebesar 45,321 dengan tingkat signifikansi  $< 0,05$ , yang mengindikasikan bahwa kedua variabel secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial, dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t-hitung sebesar 4,512, demikian pula keseimbangan kerja yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dengan nilai t-hitung sebesar 5,213. Temuan penelitian ini menegaskan bahwa semakin tinggi dukungan sosial dan semakin baik keseimbangan kerja, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai di Balai Karantina Hewan, Ikan, dan Tumbuhan Sulawesi Selatan.

**Kata Kunci:** Dukungan Sosial, Keseimbangan Kerja, Kinerja Pegawai, Regresi Linear Berganda, Organisasi Pemerintah

### Abstract

*This study aims to analyze the effect of social support and work–life balance on employee performance at the Animal, Fish, and Plant Quarantine Center of South Sulawesi. The background of this research is based on the phenomenon of declining work motivation and increasing levels of work-related stress among some employees, which are presumed to be associated with low social support in the workplace and an imbalance between work demands and personal life. This study employed a quantitative approach with a causal associative research design. Data were collected through a survey method using questionnaires. The research population consisted of all 90 employees of the Animal, Fish, and Plant Quarantine Center of South Sulawesi, and a saturated sampling technique was applied, in which the entire population was used as the research sample. Data analysis was conducted using multiple linear regression.*

*The results indicate that the coefficient of determination ( $R^2$ ) is 0.65, meaning that 65% of the variation in employee performance can be explained by social support and work–life balance, while the remaining variance is influenced by other factors outside the research model. The simultaneous test (F-test) shows*

*an F-value of 45.321 with a significance level of < 0.05, indicating that both variables jointly have a significant effect on employee performance. Partially, social support has a positive and significant effect on employee performance with a t-value of 4.512, while work-life balance also shows a positive and significant effect with a t-value of 5.213. These findings confirm that higher levels of social support and better work-life balance contribute to improved employee performance at the Animal, Fish, and Plant Quarantine Center of South Sulawesi.*

**Keywords:** Social Support, Work-Life Balance, Employee Performance, Multiple Linear Regression, Government Organization

Korespondensi Email : fitrisemsi5858@gmail.com

Digital Object Identifier : <https://doi.org/10.59903/ebusiness.v5i2.230>

Diterima Redaksi : 23-09-2025 | Selesai Revisi : 29-12-2025 | Diterbitkan Online : 31-12-2025



Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional

## 1. Pendahuluan

Kinerja pegawai merupakan faktor kritis yang menentukan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya. Dalam konteks instansi pemerintahan seperti Balai Karantina Hewan, Ikan, dan Tumbuhan Sulawesi Selatan yang memiliki peran vital dalam pengawasan dan pengendalian lalu lintas sumber daya hayati, kinerja pegawai yang optimal menjadi prasyarat utama untuk menjamin kualitas pelayanan publik. Mangkunegara [1] mendefinisikan kinerja pegawai sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Dukungan sosial dan keseimbangan kerja (work-life balance) telah diidentifikasi sebagai determinan penting kinerja pegawai. Dukungan sosial dari atasan, rekan kerja, dan lingkungan kerja menciptakan motivasi emosional dan instrumental yang meningkatkan komitmen pegawai. Sementara itu, keseimbangan kerja yang baik mengurangi tingkat stres, meningkatkan kepuasan kerja, dan mengoptimalkan performa kerja secara keseluruhan.

Namun demikian, observasi awal di Balai Karantina Hewan, Ikan, dan Tumbuhan Sulawesi Selatan mengindikasikan adanya permasalahan terkait kedua faktor tersebut. Komunikasi antara atasan dan bawahan belum efektif, interaksi antarpegawai cenderung individualistik, dan kurangnya apresiasi terhadap kinerja pegawai. Kondisi ini diperparah dengan peningkatan volume kerja yang menuntut beban tugas kompleks dan waktu kerja tidak menentu, sehingga memicu kesulitan pegawai dalam menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi.

Fenomena penurunan semangat kerja, stres, dan indikasi kelelahan kerja (burnout) yang dialami sebagian pegawai menunjukkan urgensi untuk mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi kinerja. Gap penelitian terletak pada minimnya kajian empiris yang secara spesifik menganalisis pengaruh dukungan sosial dan keseimbangan kerja terhadap kinerja pegawai di institusi karantina, padahal kedua variabel ini memiliki peran strategis dalam mendukung efektivitas organisasi.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh dukungan sosial dan keseimbangan kerja terhadap kinerja pegawai di Balai Karantina Hewan, Ikan, dan Tumbuhan Sulawesi Selatan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan rekomendasi

strategis bagi manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung optimalisasi kinerja pegawai.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi [2]. Bely [3] mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari fungsi motivasi dan kemampuan, yaitu sejauh mana seseorang memiliki kemauan dan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Kinerja pegawai dapat diukur melalui enam indikator utama: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, efisiensi, dan kemandirian [4].

Dalam konteks sektor publik, khususnya institusi karantina, kinerja pegawai menjadi krusial karena berkaitan langsung dengan keamanan hayati dan kesehatan masyarakat. Pegawai karantina hewan, ikan, dan tumbuhan menghadapi tuntutan kerja yang tinggi dengan risiko signifikan, sehingga memerlukan dukungan optimal untuk mempertahankan kinerja yang efektif.

Dukungan sosial didefinisikan sebagai bantuan yang diterima individu dari orang lain dalam bentuk emosional, informasi, atau instrumental yang membantu individu menghadapi stres atau masalah dalam hidupnya [5]. Renbarger et al. [6] mengklasifikasikan dukungan sosial menjadi empat jenis: dukungan emosional, instrumental, informasi, dan penilaian sosial.

Dalam lingkungan kerja, dukungan sosial berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan kepuasan kerja, pengurangan stres, dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif [6]. Raldianingrat et al. [7] pada pabrik pengolahan kelapa sawit menunjukkan bahwa dukungan sosial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Temuan serupa dikemukakan oleh Sulaikah et al. [8] yang menegaskan peran signifikan dukungan sosial dalam meningkatkan kinerja pegawai di pusdik lantas polri.

Sulistiyani et al. [9] melalui perspektif Social Exchange Theory menunjukkan bahwa dukungan organisasi dan work-life balance berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini menegaskan pentingnya lingkungan kerja yang suportif dalam mendorong kinerja optimal.

Keseimbangan kerja merujuk pada kemampuan individu untuk mengatur waktu antara kewajiban profesional dan kehidupan pribadi secara seimbang [10]. Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan stres, burnout, dan menurunkan kepuasan kerja. Nasution dan Ali [11] mengidentifikasi tiga indikator utama work-life balance: time balance, involvement, dan satisfaction balance.

Nurhasan dan Sinambela [12] menunjukkan bahwa keseimbangan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui peningkatan produktivitas, pengurangan stres, perbaikan kesehatan mental dan fisik, serta peningkatan kepuasan kerja. Sutrisno et al. [13] dalam penelitiannya di sekretariat jenderal kementerian keuangan membuktikan bahwa work-life balance berpengaruh signifikan dan positif terhadap peningkatan kinerja pegawai, terutama pada aspek produktivitas.

Penelitian Kurnia dan Khairunnisa [10] menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Sejalan dengan itu, Syifa Fadilla [14] mengonfirmasi bahwa keseimbangan kerja menjadi faktor penting dalam peningkatan kinerja.

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara variabel independen (dukungan sosial dan keseimbangan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Lokasi penelitian adalah Balai Karantina Hewan, Ikan, dan Tumbuhan Sulawesi Selatan dengan waktu pelaksanaan selama tiga bulan dari April hingga Juni 2025.

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Balai Karantina Hewan, Ikan, dan Tumbuhan Sulawesi Selatan yang berjumlah 90 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh (census sampling), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Pemilihan teknik ini didasarkan pada jumlah populasi yang terbatas sehingga memungkinkan peneliti untuk meneliti seluruh anggotanya tanpa melakukan pemilahan sampel [15].

Pengumpulan data dilakukan melalui tiga metode utama. Pertama, kuesioner dengan skala Likert 5 poin (1=sangat tidak setuju hingga 5=sangat setuju) untuk mengukur variabel dukungan sosial, keseimbangan kerja, dan kinerja pegawai. Kedua, wawancara dengan beberapa pegawai atau kepala unit untuk menggali informasi lebih mendalam terkait persepsi mereka terhadap ketiga variabel penelitian. Ketiga, observasi langsung terhadap pelaksanaan tugas pegawai di lingkungan kerja untuk memperkuat data primer yang diperoleh.

Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan persamaan  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$ , di mana Y adalah kinerja pegawai,  $X_1$  adalah dukungan sosial, dan  $X_2$  adalah keseimbangan kerja. Sebelum analisis regresi, dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen, serta uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji t) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara terpisah, dan uji simultan (uji F) untuk mengetahui pengaruh kedua variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa besar variasi dalam kinerja pegawai yang dapat dijelaskan oleh variasi dalam dukungan sosial dan keseimbangan kerja.

### 2.1. Uji instrument

#### Uji validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Indika tor	R	R	Keteran gan
		Hitun g	Tabe l	
Dukungan Sosial	X1.1	0.852	0.207	Valid
	X1.2	0.854	0.207	Valid

<b>(X1)</b>	X1.3	0.409	0.207	Valid
	X1.4	0.854	0.207	Valid
<b>Keseimbangan Kerja</b>	X2.1	0.522	0.207	Valid
	X2.2	0.387	0.207	Valid
	X2.3	0.673	0.207	Valid
	X2.4	0.676	0.207	Valid
<b>Kinerja Pegawai (Y)</b>	Y1	0.867	0.207	Valid
	Y2	0.777	0.207	Valid
	Y3	0.731	0.207	Valid
	Y4	0.862	0.207	Valid
	Y5	0.751	0.207	Valid
	Y6	0.862	0.207	Valid

Sumber: Data Diolah 2025

Hasil uji validitas yang ditampilkan pada Tabel menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dari masing-masing variabel penelitian, yaitu Dukungan Sosial (X1), Keseimbangan Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y), memiliki nilai r-hitung yang lebih besar daripada r-tabel (0,207). Oleh karena itu, seluruh butir pernyataan pada variabel-variabel tersebut dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian.

#### Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Varibel Penelitian	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
Dukungan Sosial (X1)	0.731	Reliabel
Keseimbangan Kerja (X2)	0.698	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.894	Reliabel

Sumber: Data Diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji reliabilitas yang ditampilkan seluruh variabel penelitian, yaitu Dukungan Sosial (X1), Keseimbangan Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y), menunjukkan nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,60. Dengan demikian, ketiga variabel tersebut dinyatakan reliabel karena memenuhi kriteria konsistensi internal yang memadai

#### 2.2. Uji Asumsi Klasik

##### Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

	Unstandardi zed	Residual
N	138	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean Std. Deviation	.0000000 2.23107453
Most Extreme Differences	Absolute Positive Negative	.104 .075 -.104
Kolmogorov-Smirnov Z		1.224
Asymp. Sig. (2-tailed)		.100

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji normalitas dengan menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.100. Karena nilai ini lebih besar dari taraf signifikansi 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal.

#### Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Uji Multikolinearitas  
**Collinearity Statistics**

Model	Tolerance	VIF
(X1)	0. 916	1.092
(X2)	0. 916	1.092

Sumber: Data Diolah 2025

Berdasarkan hasil yang disajikan nilai tolerance masing-masing variabel adalah 0.916 dan nilai VIF sebesar 1.092. Karena kedua nilai tolerance lebih besar dari 0.10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model regresi ini.

#### 2.3. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

#### **Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF

	(Constant)	5.559	3.753		1.481	.142		
1	Dukungan Sosial	.533	.160	.321	3.330	.001	.916	1.092
	Keseimbangan Kehidupan Kerja	.635	.196	.312	3.234	.002	.916	1.092

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.12 hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 5.559 + 0.533X_1 + 0.635X_2$$

- Nilai konstanta sebesar 5.559 menunjukkan bahwa jika variabel Dukungan Sosial dan Keseimbangan Kehidupan Kerja dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai Kinerja Pegawai sebesar 5.559.
- Koefisien regresi pada variabel Dukungan Sosial sebesar 0.533 dengan nilai signifikansi 0.001 ( $< 0.05$ ), yang berarti bahwa variabel Dukungan Sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
- Variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja memiliki koefisien sebesar 0.635 dengan nilai signifikansi 0.002 ( $< 0.05$ ), yang juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

## 2.4. Uji Hipotesis

Uji parsial (T)

Tabel 6. Hasil Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
	(Constant)	5.559	3.753		1.481	.142	
1	Dukungan Sosial	.533	.160	.321	3.330	.001	.916
	Keseimbangan Kehidupan Kerja	.635	.196	.312	3.234	.002	.916

Coefficients<sup>a</sup>

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Diolah 2025

Dengan menggunakan tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$  (0,05), nilai t-tabel yang digunakan sebagai acuan adalah 1,662. Variabel Dukungan Sosial memiliki nilai t-hitung sebesar 3.330 dan nilai signifikansi sebesar 0.001. Karena nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel (1.662) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa Dukungan Sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 3.234 dengan signifikansi 0.002. Sama halnya, nilai t-hitung yang lebih besar dari t-tabel serta nilai signifikansi  $< 0.05$  menunjukkan bahwa variabel ini juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

### Uji Simultan (F)

Tabel 7. Hasil Uji Simultan

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	179.153	2	89.576	15.182	.000 <sup>b</sup>
1 Residual	513.303	87	5.900		
Total	692.456	89			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Keseimbangan Kehidupan Kerja, Dukungan Sosial

Sumber: Data Diolah 2025

Berdasarkan hasil uji F yang ditampilkan pada Tabel 4.15, diperoleh nilai F-hitung sebesar 15.182 dengan nilai signifikansi 0.000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Dukungan Sosial dan Keseimbangan Kehidupan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

## 3. Hasil dan Pembahasan

Rangkaian hasil penelitian berdasarkan urutan/susunan logis untuk membentuk sebuah cerita. Isinya menunjukkan fakta/data dan jangan diskusikan hasilnya. Dapat menggunakan Tabel dan Angka tetapi tidak menguraikan secara berulang terhadap data yang sama dalam gambar, tabel dan teks. Untuk lebih memperjelas uraian, dapat menggunakan sub judul.

Pembahasan adalah penjelasan dasar, hubungan dan generalisasi yang ditunjukkan oleh hasil. Uraian menjawab pertanyaan penelitian. Jika ada hasil yang meragukan maka tampilkan secara objektif.

### 3.1. Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ( $\beta = 0,533$ ;  $p = 0,001$ ). Temuan ini sejalan dengan teori Self-Determination Theory yang menyatakan bahwa dukungan sosial memenuhi kebutuhan

psikologis akan keterhubungan (relatedness), sehingga meningkatkan motivasi intrinsik untuk bekerja optimal (Hein & Urban, 2025). Dukungan sosial juga meningkatkan modal psikologis berupa harapan, efikasi diri, optimisme, dan ketahanan dalam menghadapi tekanan kerja.

Hasil ini konsisten dengan penelitian (Raldianingrat et al., 2024) yang menemukan bahwa dukungan sosial berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai di pabrik pengolahan kelapa sawit, serta penelitian (Sulaikah et al., 2021) yang menunjukkan pengaruh positif dukungan sosial terhadap kinerja pegawai di pusdik lantas polri. Dalam konteks karantina yang memiliki risiko tinggi dan tekanan besar, dukungan emosional, instrumental, informasional, dan penilaian dari atasan maupun rekan kerja terbukti mampu meningkatkan kemampuan pegawai dalam mengatasi stres dan mempertahankan kinerja optimal.

### 3.2. Pengaruh Keseimbangan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Keseimbangan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ( $\beta = 0,635$ ;  $p = 0,002$ ). Temuan ini mendukung teori yang menyatakan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi memungkinkan pegawai mengelola waktu, energi, dan pikiran secara optimal (Rostini et al., 2025). Keseimbangan kerja mencegah kelelahan mental dan fisik, sehingga pegawai dapat mempertahankan produktivitas tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan (Sutrisno et al., 2022) di sekretariat jendral kementerian keuangan yang membuktikan pengaruh signifikan work-life balance terhadap produktivitas pegawai, serta penelitian (Nasution & Ali, 2020) yang menegaskan keseimbangan kerja sebagai faktor kunci peningkatan kinerja. Dalam lingkungan kerja karantina yang menuntut konsentrasi tinggi dan ketelitian dalam pengawasan, keseimbangan kerja membantu pegawai menjaga fokus dan menghindari kesalahan operasional yang dapat berdampak pada keamanan hayati.

### 3.3. Pengaruh Simultan Dukungan Sosial dan Keseimbangan Kerja

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa dukungan sosial dan keseimbangan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ( $F = 15,182$ ;  $p = 0,000$ ). Temuan ini mendukung perspektif Social Exchange Theory yang menyatakan bahwa hubungan kerja yang positif terbentuk melalui pertukaran sosial yang saling menguntungkan (Sulistiyani et al., 2022). Ketika pegawai merasa didukung dan memiliki keseimbangan hidup yang baik, mereka cenderung memberikan kontribusi optimal kepada organisasi.

Hasil ini sejalan dengan penelitian (Putri & Hadi, 2024) yang menemukan bahwa kombinasi work-life balance dan dukungan sosial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, serta penelitian (Sulaikah et al., 2021) yang menunjukkan bahwa dukungan sosial dapat meningkatkan keseimbangan kerja yang selanjutnya berdampak pada peningkatan kinerja. Penelitian (Azkiya et al., 2025) juga menegaskan bahwa dukungan organisasi dan work-life balance secara simultan berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja yang berujung pada peningkatan kinerja.

## 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Karantina Hewan, Ikan, dan Tumbuhan Sulawesi

Selatan. Dukungan dari atasan, rekan kerja, maupun lingkungan sosial mampu meningkatkan motivasi, kerja sama tim, serta produktivitas pegawai. Selain itu, keseimbangan kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, di mana pegawai yang mampu menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih fokus, produktif, serta terhindar dari stres dan risiko burnout. Secara simultan, dukungan sosial dan keseimbangan kerja berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai karena keduanya saling melengkapi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mendukung keterlibatan kerja, dan mendorong kinerja berkelanjutan.

Sejalan dengan temuan tersebut, saran yang dapat diberikan adalah agar pegawai mampu mengelola waktu dan prioritas kerja secara efektif, menjaga kesehatan mental maupun fisik, serta menjalin hubungan kerja yang positif untuk menciptakan lingkungan kerja yang saling mendukung. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain seperti kepuasan kerja, stres kerja, atau budaya organisasi, serta mempertimbangkan penggunaan pendekatan kualitatif atau perbandingan antar instansi sehingga hasil penelitian lebih komprehensif dan aplikatif.

## Daftar Rujukan

- [1] A. A. A. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2020.
- [2] A. S. Yahya, N. I. F. Outang, Y. Fatimah, and A. Tajudin, “Kuantitas dan Kualitas Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Kupang,” *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan*, vol. 2, no. 1, pp. 59–70, 2022, doi: 10.55606/jurimbik.v2i1.196.
- [3] B. S. Belay, “No Title את מה שבסמות לנגד העינים,” *הארץ*, vol. 5, no. 8.5.2017, pp. 2003–2005, 2022, doi: 10.29040/ijebar.v6i2.3122.
- [4] I. Sulistiariini and I. Ismail, “Metode Penilaian Kinerja dalam Manajemen Kinerja,” *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, vol. 6, no. 4, pp. 2547–2561, 2025, doi: 10.38035/jemsi.v6i4.4618.
- [5] T. Cai, Q. Huang, and C. Yuan, “Profiles of Instrumental, Emotional, and Informational Support in Chinese Breast Cancer Patients Undergoing Chemotherapy: A Latent Class Analysis,” *BMC Women’s Health*, vol. 21, no. 1, pp. 1–10, 2021, doi: 10.1186/s12905-021-01307-3.
- [6] K. M. Renbarger, J. M. Place, and M. Schreiner, “The Influence of Four Constructs of Social Support on Pregnancy Experiences in Group Prenatal Care,” *Women’s Health Reports*, vol. 2, no. 1, pp. 154–162, 2021, doi: 10.1089/whr.2020.0113.
- [7] W. Raldianingrat, I. N. Kelana, and F. Ramadani, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Tekanan Kerja dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Pengolahan Kelapa Sawit PT. Tani Prima Makmur Kabupaten Konawe,” *Indonesian Research Journal on Education*, vol. 4, no. 3, pp. 1149–1155, 2024, doi: 10.31004/irje.v4i3.994.
- [8] S. Sulaikah, A. Maharani, and Z. Hidayah, “Peran Kesejahteraan Psikologis, Dukungan Sosial sebagai Mediasi dalam Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kompetensi Manajerial Terhadap Kinerja Pegawai,” *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, vol. 7, no. 3, 2021, doi: 10.58258/jime.v7i3.2318.

- [9] E. Sulistiyan, Y. A. Hidayat, A. Setiawan, and S. Suwardi, “Perceived Organizational Support, Employee Work Engagement and Work Life Balance: Social Exchange Theory Perspective,” *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, vol. 15, no. 2, p. 133, 2022, doi: 10.26623/jreb.v15i2.5336.
- [10] M. I. Kurnia and A. Khairunnisa, “Peran Work-Life Balance dalam Meningkatkan Etos Kerja Profesional,” *Jurnal Minfo Polgan*, vol. 13, no. 1, pp. 256–260, 2024, doi: 10.33395/jmp.v13i1.13543.
- [11] N. Nasution and M. Ali, “The Importance of Work Life Balance to Improve Work Satisfaction,” *Jambura Science of Management*, vol. 2, no. 2, pp. 57–65, 2020, doi: 10.37479/jsm.v2i2.5410.
- [12] A. Nurhasan and L. P. Sinambela, “The Effect of Work-Life Balance on Job Satisfaction and Productivity in the General and Financial Bureau of the Indonesian Quarantine Agency,” *International Journal of Management Science and Information Technology*, vol. 5, no. 1, pp. 39–45, 2025, doi: 10.35870/ijmsit.v5i1.3622.
- [13] Sutrisno, A. R. Alatas, E. K. Saputra, P. A. Cakranegara, and B. S. Nugroho, “Analysis of the Influence of Organizational Commitment and Work-Life Balance on Job Satisfaction of Employees of the Bureau of Organization and Management of the Secretariat General of the Ministry of Finance,” *Management Studies and Entrepreneurship*, vol. 3, no. 6, pp. 4081–4088, 2022. [Online]. Available: <https://yrpipku.com/journal/index.php/msej/article/view/1278>.
- [14] S. Fadilla, “Pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja,” *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, vol. 2, no. 2, pp. 49–56, 2022, doi: 10.29313/jrmb.v2i2.1523.
- [15] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2021.