

Pengaruh Stres Kerja dan Work-Life Balance terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Samarinda Utara

Sabrina Aida Putri Salsabila Aju ^{1*}, Jubaidi ², Rinda Sandayani Karhab ³

^{1, 2, 3} Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Indonesia

* 2111102431369@umkt.ac.id

Abstract

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya menjaga kinerja optimal pegawai di lingkungan pemerintahan, khususnya dalam menghadapi tantangan stres kerja dan kebutuhan akan keseimbangan kehidupan kerja (work-life balance). Fenomena tingginya beban kerja dan tekanan birokrasi di kantor kecamatan serta kelurahan menjadi alasan urgensi penelitian ini dilakukan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan work-life balance terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Samarinda Utara dan delapan kelurahan di wilayah tersebut. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada 100 responden yang terdiri dari pegawai ASN dan non-ASN. Instrumen penelitian berupa angket skala Likert yang terdiri dari sejumlah pernyataan yang harus dijawab berdasarkan kondisi nyata yang dialami responden, dengan pilihan jawaban Sangat Setuju (4), Setuju (3), Tidak Setuju (2), dan Sangat Tidak Setuju (1). Teknik pengambilan sampel menggunakan metode total sampling karena seluruh populasi terjangkau. Data yang diperoleh kemudian ditabulasi menggunakan Microsoft Excel untuk penggabungan dan koreksi data, sebelum dianalisis lebih lanjut menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan work-life balance memiliki pengaruh positif dan signifikan. Secara simultan, kedua variabel bebas memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan kontribusi sebesar 27,4%, sementara sisanya 72,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Temuan ini menegaskan pentingnya manajemen work-life balance dalam upaya meningkatkan performa pegawai di lingkungan instansi pemerintahan.

Keywords: *Pengaruh, Stres Kerja, Work-Life Balance, Kinerja Pegawai, Kuantitatif*

Pendahuluan

Kecamatan serta kelurahan dalam struktur pemerintahan di Indonesia memiliki peranan penting. Sebagai unit administratif yang berhubungan langsung dengan masyarakat, kecamatan dan kelurahan mempunyai peran strategis dalam penyelenggaraan pemerintahan. Kualitas sumber daya manusia yang mendukung pelayanan publik serta pemberdayaan masyarakat di tingkat lokal. Institusi ini diharapkan mampu menjadi jembatan yang efektif antara masyarakat dengan pemerintah daerah langkah strategis dalam menciptakan sistem pemerintahan yang berjalan secara optimal dan hemat sumber daya. Dalam konteks organisasi, manusia menjadi elemen kunci yang tidak hanya menjalankan fungsi operasional, tetapi juga berperan dalam merancang visi, menciptakan inovasi, dan mencapai tujuan strategis organisasi. Lingkungan pemerintahan, keberadaan visi dan misi pemerintah sangat bergantung pada keberadaan tenaga kerja yang memiliki kompetensi tinggi. Keberhasilan

sebuah organisasi pun sangat ditentukan oleh sejauh mana individu di dalamnya mampu mengemban tanggung jawab secara optimal (Pradnyani et al, 2022). Ketentuan ini juga berlaku bagi lembaga pemerintahan, Lembaga pemerintahan terdiri dari sekelompok individu yang ditunjuk untuk menjalankan tugas resmi dengan tujuan memberikan pelayanan publik kepada masyarakat. Guna menciptakan keselarasan antara kepentingan pegawai dan kemampuan serta kebutuhan instansi, manajemen sumber daya manusia di sektor pemerintahan perlu diterapkan secara profesional. Keseimbangan ini menjadi faktor utama dalam mendorong perkembangan lembaga pemerintahan agar lebih produktif dan efisien. Instansi pusat maupun daerah termasuk dalam kategori instansi pemerintah.

Setiap instansi pemerintahan pasti mempunyai pegawai yang dianggap sebagai elemen kunci yang berperan besar dalam mencapai tujuan secara nyata dengan sumber daya yang tersedia, agar dapat memenuhi tujuan sebagaimana yang tercantum dalam visi dan misi yang telah disepakati (Khaeruman et al, 2023). Untuk meraih hasil kerja yang optimal serta keberhasilan bagi setiap karyawannya, lembaga pemerintah tentu memberikan kontribusi yang besar dan berdampak nyata dalam membangun serta meningkatkan kualitas performa terbaik pegawai. Lembaga pemerintah perlu mampu mengelola kualitas kinerja sumber daya manusia, Keberhasilan sebuah organisasi dalam meraih tujuannya sangat bergantung pada kualitas kinerja para pegawainya atau lembaga tersebut. Kinerja yang optimal dan berkualitas akan berdampak positif bagi sebuah organisasi atau instansi pemerintahan. Oleh karena itu, performa pegawai menjadi faktor utama dalam mencapai tujuan organisasi, perlu diperhatikan dengan memperhitungkan berbagai unsur yang memiliki pengaruh terhadap kualitas kerja pegawai. Salah satu langkah yang bisa dilaksanakan ialah dengan mengelola tingkat stres kerja di instansi serta menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja serta pribadi. Dalam ranah manajemen sumber daya manusia, isu yang berkaitan dengan performa karyawan merupakan permasalahan yang menjadi fokus utama, dengan meningkatkan kesadaran akan pentingnya kesejahteraan karyawan sumber daya manusia menciptakan kebijakan yang tidak hanya mengurangi tekanan/stres kerja, tetapi juga meningkatkan kualitas hidup karyawan. Tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan mencerminkan seberapa baik kinerja seorang karyawan (Meidiyanty et al, 2023).

Stres kerja merujuk pada tekanan yang dialami oleh karyawan ketika mereka harus menghadapi beban pekerjaan dan tanggung jawab pekerjaan. Tanda-tanda stres akibat tekanan di tempat kerja bisa dikenali melalui sejumlah gejala, antara lain perubahan emosi yang drastis, perasaan cemas yang berlebihan, kecenderungan menarik diri dari lingkungan sosial, gangguan tidur, meningkatnya kebiasaan merokok, kesulitan untuk rileks, serta munculnya rasa tegang dan gugup. Selain itu, stres kerja juga seringkali memicu naiknya tekanan darah dan masalah pada sistem pencernaan (Lestari et al, 2020). Stres di lingkungan kerja merupakan bentuk tekanan yang dirasakan seseorang saat menghadapi tuntutan atau peluang untuk menjalankan tugas penting, di mana prosesnya melibatkan ketidakpastian yang dapat berdampak pada aspek emosional, berpikir, dan fisik individu (Iskamto, 2021).

Ketegangan ini berhubungan dengan perasaan tidak nyaman, cemas, serta gelisah yang dialami oleh seseorang. Stres merupakan bagian yang tak terelakkan dari peran seorang karyawan dalam sebuah organisasi. Ada berbagai faktor yang dapat menyebabkan stres pada karyawan, seperti faktor biologis, sosial, pengalaman hidup, dan spiritual. Oleh karena itu, krusial guna mengelola stres kerja dengan baik, tekanan mental yang terlalu berat bisa membawa dampak buruk terhadap kondisi kesehatan seseorang, seperti menimbulkan depresi, kecemasan, dan gangguan mental lainnya. Dalam menjalankan tugasnya, seorang karyawan bisa mengalami stres kerja, yang merupakan respons individu terhadap tekanan

yang dirasakan, baik secara fisik maupun psikologis, akibat tuntutan pekerjaan yang datang dari dalam maupun luar lingkungan kerja (Wirawan, 2022). Beberapa indikator indikator yang menyebabkan tekanan di tempat kerja muncul akibat beban tugas yang berlebihan, aktivitas yang terlalu padat, serta tuntutan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat waktu yang telah ditentukan (Chandra et al, 2021).

Selain tekanan pekerjaan, keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional turut memainkan peran penting dalam menentukan performa karyawan. Konsep keseimbangan kerja dan kehidupan mengacu pada kemampuan individu untuk menyeimbangkan antara aktivitas profesional dan pekerjaan secara harmonis, tanpa satu aspek mengganggu yang lain (Adiawaty, 2023). Tingkat keseimbangan ini berpengaruh besar terhadap tingkat komitmen pegawai terhadap organisasi. Ketika karyawan merasa hidupnya seimbang, loyalitas terhadap perusahaan cenderung meningkat, dan mereka pun terdorong untuk memberikan kontribusi terbaik (Badrianto et al, 2021). Memiliki work-life balance yang ideal tak hanya membuat karyawan lebih produktif, tetapi juga memberi ruang untuk menikmati waktu bersama keluarga, sahabat, atau sekadar waktu untuk diri sendiri. Hal ini membantu mengurangi tingkat stres dan kecemasan yang mungkin muncul di lingkungan kerja. Indikator dari work-life balance mencakup mengatur waktu secara proposional antara tugas pekerjaan dan kehidupan pribadi, memenuhi peran baik di lingkungan kerja maupun dalam keluarga, serta tetap memiliki ruang untuk bersosialisasi di luar pekerjaan (Ardiansyah et al, 2020). Dengan demikian, penting untuk memperhatikan stres kerja dan keseimbangan tersebut instansi atau organisasi, karena secara tidak langsung hal itu akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Stres kerja dan *Work-life balance* adalah dua hal penting yang sangat memengaruhi kinerja pegawai. Ketika seorang karyawan bisa membagi waktu secara efektif antara pekerjaan serta kehidupan pribadinya, maka ia akan merasa lebih tenang, tidak mudah stres, dan terhindar dari masalah mental seperti kelelahan atau kecemasan. Dengan waktu yang seimbang, pegawai bisa lebih fokus, semangat dan bekerja dengan lebih baik. Sebaliknya, jika pegawai kesulitan membagi waktu antara urusan kantor dan urusan pribadi, maka bisa merasa kelelahan, tidak bahagia dan stres berkepanjangan. Hal ini bisa dapat membuat kinerja seseorang menurun dan berdampak buruk pada suasana kerja di kantor, bahkan bisa merugikan instansi tempat pegawai bekerja (Saptono et al., 2020). Objek penelitian ini dilakukan di Kecamatan dan Kelurahan Samarinda Utara, Kecamatan Samarinda Utara merupakan kecamatan terbesar di samarinda yang terdiri dari 8 kelurahan. Berdasarkan observasi dan wawancara singkat penulis bersama dengan sekretaris lurah di Kecamatan dan Kelurahan di wilayah Samarinda Utara, ditemukan masalah stres kerja di waktu tertentu, dimana di waktu tertentu tersebut memiliki tingkat kesibukan yang cukup lebih tinggi dari hari lain contohnya pada saat pemilu dan administrasi massal dan masih banyak lagi.

Masalah lain yang juga dikeluhkan yaitu kurangnya SDM terutama SDM yang berusia muda. Karena saat ini kelurahan di Samarinda sudah menerapkan kelurahan digital, dimana masyarakat bisa mengurus surat atau membuat pengaduan secara online, tetapi karena kurangnya SDM tersebut dan kurangnya fasilitas komputer di beberapa kelurahan yang menjadi kesulitan tersendiri di kelurahan juga memperburuk situasi kerja yang dapat memicu stres kerja. Kemudian masalah juga di temukan terkait dengan work-life balance karena dari hasil wawancara tersebut juga menyatakan bahwa pegawai kelurahan bisa bekerja di luar hari kerja, karena harus menghadiri kegiatan sosial warga seperti gotong royong rapat warga bersama RT, maupun acara besar yang dibuat oleh warga, hal ini menyebabkan ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Pada fenomena di atas tantangan yang dihadapi pegawai kelurahan di Kecamatan Samarinda Utara, ditemukan permasalahan

yang berdampak pada kesejahteraan dan efektivitas kinerja pegawai. Stres kerja di waktu tertentu misalnya saat pemilu beban kerja yang meningkat bisa menyebabkan stres kerja, kurangnya sumber daya manusia usia muda dan keterbatasan teknologi yang menyebabkan keterbatasan tenaga muda yang paham teknologi karena saat ini kelurahan Samarinda sudah menerapkan sistem digital.

Work-life balance yang kurang seimbang pegawai kelurahan juga sering hadir di acara kegiatan sosial warga di luar jam tugas yang membuat sulitnya menjaga keseimbangan antara urusan kerja serta kehidupan pribadi, yang berpotensi memengaruhi kesehatan mental pegawai. Fenomena di lokasi tersebut terdapat masalah tertentu yang belum pernah diteliti sehingga saya tertarik meneliti hal tersebut dan berharap studi ini bisa bermanfaat bagi instansi serta pegawai Kecamatan dan Kelurahan wilayah Samarinda Utara. Stres kerja berkontribusi secara signifikan dan bernilai positif terhadap performa pegawai (Lestari et al, 2020). Semakin besar tingkat stres yang dirasakan oleh karyawan (Ekshan et al, 2021). *Work-life balance* merupakan faktor kunci peningkatan kinerja (Widayanti et al, 2024). Stres tidak mempengaruhi secara signifikan *work-life balance* terhadap produktivitas pegawai (Maharani et al, 2023). Melihat pemaparan pada bagian latar belakang serta fenomena yang diidentifikasi melalui celah penelitian sebelumnya, penulis merasa terdorong untuk menggali lebih dalam topik ini melalui “Pengaruh Stres kerja dan *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan dan Kelurahan wilayah Samarinda Utara”. Penelitian ini ditujukan untuk menyajikan pemahaman yang lebih mendalam dan menyeluruh terkait dampak stres kerja serta keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan terhadap kinerja pegawai. Temuan studi ini dapat dijadikan sebagai landasan penting dalam menyusun kebijakan yang mendukung produktivitas dan kesejahteraan pegawai di lingkungan pemerintahan.

Metode

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif sebagai landasan metodologisnya. Metode kuantitatif, data penelitian direpresentasikan dalam bentuk numerik dan dianalisis secara statistik untuk pengujian hipotesis. Pendekatan ini dikenal sebagai metode tradisional karena telah digunakan secara luas dan konsisten dalam dunia penelitian, sehingga menjadikannya sebagai bagian dari praktik yang telah mengakar dan diterima secara umum (Mendra et al., 2025). Populasi didefinisikan sebagai sekumpulan objek atau subjek yang memiliki karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti sesuai dengan tujuan penelitian (Mendra et al., 2025). Pada penelitian ini dilakukan di Kecamatan Samarinda Utara dan Kelurahan wilayah Samarinda Utara mendapatkan jumlah populasi sebanyak 125 pegawai yang terdiri dari pegawai ASN maupun non-ASN atau Honorer, data pegawai bersumber langsung dari hasil wawancara Kecamatan dan 8 Kelurahan Samarinda Utara. Sampel merupakan bagian dari populasi yang mewakili jumlah dan karakteristik tertentu yang relevan untuk dianalisis dalam suatu penelitian (Mendra et al., 2025). Dalam proses pengambilan sampel untuk keperluan studi ini, digunakan metode *probability sampling* dengan pendekatan simple random sampling. Teknik ini memungkinkan pengambilan sampel secara acak dari populasi yang telah diketahui, yaitu sebanyak 125 orang pegawai. Apabila populasi penelitian telah diketahui, maka peneliti dapat menentukan sampel yang mewakili populasi tersebut dengan menggunakan rumus Yamane (Mendra et al., 2025). Pada penelitian ini data dikumpulkan melalui penggunaan 4 skala likert dalam kuesioner yang berisi sejumlah pernyataan penelitian yang akan diberikan kepada pegawai Kecamatan dan seluruh kelurahan Samarinda Utara. Setiap responden diarahkan untuk memberikan jawaban yang paling mencerminkan kondisi nyata yang mereka alami (Partikaa, 2020). Penilaian diberikan berdasarkan skala berikut: Sangat

Setuju (SS) dengan skor 4, Setuju (S) bernilai 3, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) mendapat skor 1. Berikut alternatif jawaban skala likert yang dapat digunakan sesuai dengan pernyataan yang diajukan oleh peneliti:

Tabel 1. Skala Likert

Jawaban	Nilai
Sangat Setuju	4
Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Proses analisis data ini dilaksanakan dengan menggabungkan dan mengoreksi data-data yang sudah dikumpulkan. Tabulasi excel untuk menggabungkan dan mengoreksi data yang dikumpulkan untuk melakukan analisis data. Setelah itu, menggunakan SPSS versi 25 untuk menganalisis data.

Uji Instrumen

1. **Uji Validitas:** Tujuan uji validitas ialah mengevaluasi kecermatan suatu instrumen dalam mengukur konstruk yang ditargetkan. Dalam penelitian, uji ini penting guna memastikan tingkat kevalidan alat ukur yang dipakai. Salah satu pendekatan yang digunakan adalah analisis korelasi Pearson, di mana setiap butir pertanyaan dikorelasikan dengan skor totalnya yaitu akumulasi dari seluruh item dalam satu variabel. Setelah itu, uji dua arah (two tailed test) diterapkan untuk membandingkan nilai korelasi yang dihitung (r) dengan r tabel pada tingkat signifikansi 0,05 guna menilai signifikansinya. Item dianggap valid jika r hitung lebih besar ataupun sama dengan r tabel dan terdapat korelasi positif. Sebaliknya, item dianggap tidak valid jika r hitung lebih kecil daripada r tabel (Purnomo, 2016).
2. **Uji Reliabilitas:** Reliabilitas merupakan indikator penting yang menunjukkan seberapa konsisten dan dapat dipercayanya suatu alat ukur. Sebuah instrumen dikatakan reliabel apabila mampu menghasilkan data yang tetap konsisten meskipun digunakan berulang kali pada objek yang sama. Bermaksud guna mengetahui sejauh mana tingkat konsistensi yang ditunjukkan oleh kuesioner dalam penelitian.

Uji Asumsi Klasik

1. **Uji Linearitas:** Tujuan uji linearitas adalah memverifikasi kesesuaian sifat linear antara dua variabel dalam suatu teori dengan hasil pengamatan penelitian. Suatu variabel dianggap memiliki hubungan linear jika nilai signifikansinya di bawah 0,05. Namun, bila nilai r hitung berada di bawah r tabel, maka item tersebut dianggap tidak memenuhi syarat validitas (Purnomo, 2016).
2. **Uji Normalitas:** Pengujian normalitas dilaksanakan dengan maksud guna memastikan apakah data dalam variabel independen maupun dependen tersebar secara normal. Sebuah model regresi dikatakan layak apabila memenuhi kriteria tertentu, yang dapat dilihat melalui analisis grafik serta pengujian statistik (Sahir, 2022): 1). Apabila nilai signifikansi (probabilitas) lebih besar daripada 0,05, hal tersebut mengindikasikan bahwa data terdistribusi secara normal, sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima sebagai valid. 2). Namun, apabila nilai signifikansinya berada di bawah angka 0,05, maka data tersebut dianggap menyimpang dari distribusi normal, yang berarti hipotesis tidak dapat diterima atau harus ditolak.

3. **Uji Heteroskedastitas:** Heteroskedastitas terjadi ketika varian residual dalam model regresi menunjukkan ketidakkonsistenan antar pengamatan. Untuk mendeteksi masalah ini, beberapa metode dapat digunakan, untuk memastikan suatu model terbebas dari heteroskedastisitas, dapat digunakan beberapa metode, misalnya uji Spearman's rho, pemeriksaan visual pola titik pada grafik regresi, uji Park, atau uji Glejser. Kriteria bebas heteroskedastisitas terpenuhi apabila nilai signifikansi korelasi antara residual dan variabel independen menunjukkan nilai signifikansi di atas 0,05, yang mengindikasikan tidak adanya pengaruh yang signifikan (Purnomo, 2016).
4. **Uji Multikolonieritas:** Tujuan uji multikolinearitas adalah mengidentifikasi korelasi kuat antara variabel-variabel independen dalam regresi. Adapun metode deteksinya meliputi Variance Inflation Factor (VIF) serta Tolerance (TOL). Nilai VIF yang tinggi mengindikasikan kemungkinan multikolonieritas, dan jika melebihi 10, dapat disimpulkan bahwa terjadi masalah multikolonieritas (Sahir, 2022).

Analisis Regresi linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengidentifikasi hubungan linear ketika dua variabel independen ataupun lebih memengaruhi satu variabel dependen (Sahir, 2020).

$$Y^1 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e.$$

Keterangan: Y1: Kinerja Pegawai, a: Konstanta, b1, b2: Koefisien regresi, X1: Stres Kerja, X2: Work-Life Balance, dan e: Error

Uji Hipotesis

1. **Uji T:** Uji parsial (uji t), merupakan metode untuk menguji koefisien regresi per variabel guna menilai signifikansi hubungan antara variabel independen serta dependen. Suatu hubungan dinyatakan signifikan apabila nilai t hitung melebihi nilai t tabel pada tingkat signifikansinya 0,05. Jika skor t hitung tidak melebihi skor t tabel pada signifikan apabila nilai t hitung melebihi nilai t tabel pada tingkat signifikansi 0,05 (Sahir, 2022).
2. **Uji F:** Dalam penelitian statistik, pengaruh gabungan variabel independen terhadap variabel dependen dapat dianalisis dengan memakai pendekatan uji F (simultan). Prosedur ini melibatkan perbandingan antara nilai F hitung dan F tabel dilakukan pada tingkat signifikansi 5%. Dalam pengujian ini, derajat kebebasan (df) dihitung menggunakan rumus $(n - k - 1)$, di mana n merupakan jumlah keseluruhan responden, sedangkan k menunjukkan jumlah variabel independen (Sahir, 2022).

Uji Determinasi

"Teknik analitis yang berguna untuk menentukan sejauh mana variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen adalah koefisien determinasi. Koefisien determinasi ini sering dilambangkan dengan R kuadrat (R^2), yang digunakan untuk menilai sejauh mana variabel independen mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen. Secara umum, R^2 merupakan alat evaluasi yang digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi atau pengaruh gabungan variabel X terhadap variabel Y. Semakin tinggi nilai R^2 , maka semakin besar proporsi variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model. Hal ini sesuai dengan pendapat Ghazali yang menyatakan bahwa R square merupakan alat untuk memprediksi pengaruh kolektif dari variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2018).

Hasil

Deskripsi Data

Penelitian ini akan memaparkan profil responden berdasarkan data identitas dan kriteria yang mencakup jenis kelamin, usia, instansi, status pegawai, dan pendidikan. Hasil data pada penelitian ini ditampilkan dalam bentuk tabel guna menunjukkan distribusi karakteristik responden serta mendukung pemahaman terhadap konteks data yang diperoleh:

Tabel 2. Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1.	Laki-Laki	51	51%
2.	Perempuan	49	49%
Total		100	100%

Dilihat dari hasil Tabel 2 pada penelitian di atas, menunjukkan bahwa jumlah responden sebanyak 100 orang. Jika ditinjau dari segi jenis kelamin, responden laki-laki paling mendominasi dengan jumlah 51 orang atau sebesar 51%. Sementara itu, responden perempuan berjumlah 49 orang atau sebesar 49%. Hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan responden dalam penelitian ini cukup seimbang antara laki-laki dan perempuan, meskipun terdapat sedikit dominasi dari responden laki-laki."

Tabel 3. Tingkat Umur Responden

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1.	21-30	27	27%
2.	31-40	17	17%
3.	41-50	42	42%
4.	51-60	14	14%
Total		100	100%

Mengacu Tabel 3 dari penelitian tersebut, ketika 100 responden diurutkan berlandaskan usia mereka, 42 (42% dari total) masuk ke dalam kelompok usia 41-50 tahun, 27 (27% dari total) masuk ke dalam kelompok usia 21-30 tahun, 17 (17%) masuk ke dalam kelompok usia 31-40 tahun, serta 14 (14% dari total) masuk ke dalam kelompok usia 51-60 tahun.

Tabel 4. Instansi Responden

No	Instansi	Frekuensi	Persentase
1.	Kecamatan Samarinda Utara	11	11%
2.	Kelurahan Sempaja Timur	11	11%
3.	Kelurahan Sempaja Barat	12	12%
4.	Kelurahan Sempaja Utara	12	12%
5.	Kelurahan Sempaja Selatan	11	11%
6.	Kelurahan Lempake	11	11%
7.	Kelurahan Sungai Siring	10	10%
8.	Kelurahan Budaya Pampang	10	10%
9.	Kelurahan Tanah Merah	12	12%
Total		100	100%

Dilihat dari hasil tabel 4 pada penelitian diatas menunjukkan sebanyak 100 responden, apabila dilihat dari instansi terdapat 9 golongan pengelompokkan. Secara keseluruhan responden paling banyak berada pada instansi Kelurahan Sempaja Barat, Kelurahan Sempaja Utara dan Kelurahan Tanah Merah dengan masing-masing 12 responden sebanyak (12%), Kecamatan Samarinda Utara, Kelurahan Sempaja Timur, Kelurahan Sempaja Selatan dan Kelurahan Lempake dengan masing-masing 11 responden sebanyak (11%), dan golongan

responden paling sedikit Kelurahan Sungai Siring dan Kelurahan Budaya Pampang dengan masing-masing 10 responden sebanyak (10%).

Tabel 5. Status Pegawai Responden

No	Status Pegawai	Frekuensi	Persentase
1.	PNS	57	57%
2.	Honoror	43	43%
Total		100	100%

Berdasarkan hasil table 5 pada penelitian diatas menunjukkan sebanyak 100 responden, apabila dilihat dari status pegawai secara keseluruhan responden paling banyak berada pada pegawai PNS dengan jumlah 57 responden sebanyak (57%), sedangkan responden Honoror yaitu sebanyak 43 responden sebesar (43%).

Tabel 6. Tingkat Pendidikan Responden

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1.	SMA/Sederajat	40	40%
2.	S1	52	52%
3.	S2	8	8%
Total		100	100%

Dilihat dari hasil tabel 6 pada penelitian diatas menunjukkan sebanyak 100 responden, apabila dilihat dari tingkat pendidikan secara keseluruhan responden paling banyak yaitu S1 dengan jumlah 52 responden sebanyak (52%), kemudian SMA/Sederajat dengan jumlah 40 responden sebanyak (40%) dan responden paling sedikit yaitu S2 dengan jumlah 8 responden sebanyak (8%).

Deskripsi Data Variabel Penelitian

Bagian ini menyajikan pemaparan atas hasil yang telah diperoleh dari jawaban responden pada setiap kuesioner yang digunakan untuk menilai variabel-variabel, terutama penilaian responden terhadap dampak kualitas secara keseluruhan terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan samarinda utara. Selanjutnya, nilai rata-rata akan dihitung dan dievaluasi berdasarkan rentang skala yang telah ditentukan: Rentang skala = $\frac{\text{nilai tertinggi}-\text{nilai terendah}}{\text{Banyaknya kelas}}$

Perhitungan tersebut yakni: Rentang skala = $\frac{4-1}{4} = 0,75$. Standar untuk kategori lima kelas tersebut yaitu: 1,00 – 1,75 = Sangat Rendah, 1,76 – 2,51 = Rendah, 2,52 – 3,27 = Tinggi, dan 3,28 – 4,00 = Sangat Tinggi.

Merujuk paparan sebelumnya, instrumen penelitian dibuat dalam bentuk kuesioner guna mengumpulkan data, dan hasilnya disajikan dalam format tabel seperti berikut:

1. Stres Kerja Pegawai

Tabel 7. Deskripsi variabel Stres Kerja

Frekuensi		SS 4	S 3	TS 2	STS 1	Total	Rata-rata
X.1	Frekuensi	21	20	42	17	100	2.45
	Bobot	84	60	84	17	245	
X2	Frekuensi	19	23	35	23	100	2.38
	Bobot	76	69	70	23	238	
X.3	Frekuensi	12	26	28	34	100	2.16
	Bobot	48	78	56	34	216	
						999	2.33
						Rendah	

Dilihat dari hasil pada tabel 7 yang menyatakan bahwa nilai rata-rata 2.33 untuk variabel Stres Kerja (X_1), berdasarkan penilaian dari responden tingkat stres kerja masuk dalam kategori rendah. Angka rata-rata ini mencerminkan bahwa mayoritas responden merasakan tekanan. Penilaian tertinggi dirasakan pada indikator tugas yang menumpuk, dengan skor rata-rata 2.45. Sementara itu, untuk indikator dengan nilai terendah adalah *deadline* tugas yang diberikan, dengan skor rata-rata 2.16. Dapat disimpulkan bahwa tingkat stres kerja yang dirasakan oleh responden pada variabel stres kerja masih berada pada kategori yang rendah. Pada indikator tugas yang menumpuk menunjukkan bahwa sebagian besar responden tidak merasa terbebani oleh tugas yang diberikan. Namun, terdapat aspek-aspek tertentu yang menimbulkan tekanan yang cukup besar, terutama pada indikator *deadline* tugas yang diberikan.

2. Work-Life Balance (X_2)

Tabel 8. Deskripsi Variabel Work-Life Balance (X_2)

Frekuensi		SS 4	S 3	TS 2	STS 1	Total	Rata-rata
X.1	Frekuensi	37	48	11	4	100	3.18
	Bobot	148	144	22	4	318	
X.2	Frekuensi	36	50	8	6	100	3.16
	Bobot	144	150	16	6	316	
X.3	Frekuensi	27	60	11	2	100	3.12
	Bobot	108	180	22	2	312	
						1246	3.15
						Tinggi	

Mengacu pada table 8 memperlihatkan kecenderungan umum penilaian responden terhadap *work-life balance* adalah 3.15, yang termasuk kategori tinggi. Menunjukkan hasil tanggapan responden menunjukkan bahwa mereka memiliki pengelolaan yang seimbang antara kehidupan profesional dan pribadi. Indikator tertinggi terdapat pada keseimbangan waktu kerja sebesar 3.18, responden merasa mampu membagi waktu secara seimbang antara tanggung jawab pekerjaan serta kehidupan personal. Sementara itu, indikator dengan nilai terendah adalah jam kerja yang cukup sebesar 3.12, menunjukkan bahwa sebagian responden merasa jam kerja masih bisa lebih ideal. Responden merasakan *work-life balance* yang baik, namun masih terdapat tantangan pada sisi lamanya jam kerja.

3. Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 9. Deskripsi Variabel Kinerja (Y)

Frekuensi		SS 4	S 3	TS 2	STS 1	Total	Rata-rata
Y.1	Frekuensi	51	45	2	2	100	3.45
	Bobot	204	135	4	2	345	
Y.2	Frekuensi	37	54	8	1	100	3.27
	Bobot	148	162	16	1	327	
Y.3	Frekuensi	42	50	6	2	100	3.32
	Bobot	168	150	12	2	332	
Y.4	Frekuensi	40	53	6	1	100	3.32
	Bobot	160	159	12	1	332	
						1736	3.37
						Sangat Tinggi	

Mengacu hasil tabel 9 pada penelitian diatas memperlihatkan bahwasanya responden memberikan penilaian rata-rata 3.37 yang dapat diartikan tergolong dalam kategori sangat tinggi ini memperlihatkan bahwasanya karyawan dinilai memiliki kinerja yang baik. Responden memberikan nilai sangat tinggi untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) yang diperoleh dari hasil

jawaban pada setiap pernyataan dari responden memberikan penilaian sangat tinggi pada indikator tingkat mutu hasil pekerjaan yakni diperoleh sebanyak 3.45 yang mencerminkan kualitas kerja yang sangat baik dan memberikan penilaian 3.32 yang masuk kategori tinggi pada indikator tingkat efisiensi dan kebebasan bekerja, serta memberikan penilaian kategori terendah yakni 3.27 untuk indikator jumlah hasil yang dicapai.

Analisis Data: Uji Kualitas dan Uji Reliabilitas

1. Uji validitas

Tabel 10. Hasil Pengujian Validitas (X) dan (Y)

Variabel	Indikator	R Hitung	r tabel df=(n-2)	Keterangan
Stres Kerja	SK.1	0.895	0.196	<i>Valid</i>
	SK.2	0.917	0.196	<i>Valid</i>
	SK.3	0.922	0.196	<i>Valid</i>
<i>Work-Life Balance</i>	WLB.1	0.820	0.196	<i>Valid</i>
	WLB.2	0.830	0.196	<i>Valid</i>
	WLB.3	0.793	0.196	<i>Valid</i>
Kinerja Pegawai	KK.1	0.786	0.196	<i>Valid</i>
	KK2	0.757	0.196	<i>Valid</i>
	KK3	0.717	0.196	<i>Valid</i>
	KK4	0.745	0.196	<i>Valid</i>

Dilihat dari hasil tabel 10 secara keseluruhan, temuan dari pengujian ini mengindikasikan bahwa setiap indikator-indikator yang dipakai dinyatakan *valid*, karena nilai r tabel adalah 0.196, yang berarti bahwa nilai r hitung > 0.196 dianggap *valid* sehingga dapat di analisis lebih lanjut.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 11. Hasil Pengujian Reliabilitas

No	Pernyataan	Alpha Cronbach	Keterangan
1.	Stres Kerja	0.899	Reliabel
2.	<i>Work-Life Balance</i>	0.744	Reliabel
3.	Kinerja	0.742	Reliabel

Dilihat dari hasil tabel 11 nilai *alpha cronbach* memperlihatkan bahwasanya seluruh variabel, yaitu Stres Kerja (X_1), *Work-Life Balance* (X_2) serta Kinerja Pegawai (Y), memiliki koefisien di atas 0,6. Dengan demikian, ketiga variabel tersebut memenuhi kriteria reliabilitas.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Linearitas

Tabel 12. Uji Linearitas

	Anova Table	F	Sig.
Y*X1	<i>Deviation From Linearity</i>	1.636	0.126
Y*X2	<i>Deviation From Linearity</i>	1.892	0.071

Berdasarkan hasil tabel 12 di atas menunjukkan bahwa nilai F pada *Deviation From Linearity* memiliki hasil sebanyak 1.636 disertai nilai signifikan 0.126 untuk variabel Stres Kerja (X_1) dan memiliki hasil sebesar 1.892 dengan nilai sig 0.071 untuk variabel *Work-Life Balance* (X_2) maka kedua data antara variabel Stres Kerja serta *Work-Life Balance* berhubungan secara linear.

2. Uji Normalitas

Tabel 13. Uji One Sample K-S

One-Sample Kolmogorov-Smirnov test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.55985036
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.082
	Negative	-.060
Test Statistic		.082
Asymp. Sig. (2-tailed)		.094 ^c

Dilihat dari hasil tabel 13 menunjukkan bahwa tingkat signifikan sebanyak $0.094 > 0,05$. Fakta ini mengindikasikan bahwa data sesuai dengan kriteria uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*, sehingga model regresi dalam penelitian ini bisa dianggap normal dan *valid* untuk di analisis lebih lanjut.

3. Uji Multikolonieritas

Tabel 14. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
X ₁	.866	1.155	Tidak terjadi multikolinearitas
X ₂	.866	1.155	Tidak terjadi multikolinearitas

Dilihat dari hasil tabel 14 penelitian diatas menunjukkan bahwa hasil output data pada variabel X₁ (Stres Kerja) terhadap Kinerja Pegawai memperlihatkan nilai VIF $1.155 < 10$, serta pada variabel X₂ (*Work-Life Balance*) terhadap Kinerja Pegawai memperlihatkan nilai VIF maka data tersebut tidak mengalami multikolinearitas.

4. Uji Heteroskedastitas

Tabel 15. Uji Glesjer

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0.693	1.383		0.501	0.617
	Stres Kerja (X ₁)	0.056	0.075	0.079	0.743	0.459
	<i>Work-Life Balance</i> (X ₂)	-0.174	0.115	-0.162	-1.515	0.133

Dilihat dari tabel 15 hasil uji glejser yang memperlihatkan nilai signifikanya (*Asymp.Sig 2-tailed*) adalah sebesar 0.459 pada variabel stres kerja dan sebesar 0.133 pada variabel *work-life balance* dengan demikian, kesimpulan yang diperoleh adalah bahwa model regresi ini tidak mengalami heteroskedastitas sehingga memungkinkan untuk di analisis lebih lanjut.

5. Analisis Linear Berganda

Tabel 16. Hasil Analisis Regresi Linear berganda

Model		Unstandardized Coefficient	
		B	Std. Error
1	(constant)	7.692	1.186
	X ₁	.043	.065
	X ₂	.584	.098

Merujuk pada Tabel 16, ditunjukkan hasil analisis regresi linear berganda yang menjelaskan persamaan pengaruh variabel Stres Kerja dan *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Samarinda Utara. Hasil analisis ini bertujuan untuk mengetahui seberapa

besar pengaruh simultan maupun parsial dari kedua variabel independen tersebut terhadap variabel dependen, yaitu kinerja pegawai. Dengan demikian, tabel ini memberikan gambaran kuantitatif mengenai hubungan antara faktor-faktor psikologis dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap performa kerja pegawai di lingkungan pemerintahan tersebut.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

1. $a = 7.692$. Constant artinya, jika nilai Stres Kerja dan *Work-Life Balance* ialah nol, maka nilai variabel dependen (Y) sebesar 7.692.
2. $b_1 = 0.043$. Menunjukkan bahwasanya setiap peningkatan Stres Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0.043.
3. $b_2 = 0.584$. Menunjukkan bahwasanya setiap kenaikan satu satuan *Work-Life Balance* akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0.584.

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 17. Hasil Uji Parsial (T)

Variabel	T hitung	T tabel	Sig	Koefisien Regresi	Keterangan
X ₁	.663	1.984	.509	.043	Tidak berpengaruh
X ₂	5.839	1.984	.000	.584	Berpengaruh signifikan

Berdasarkan hasil tabel 17 pada hasil uji parsial tersebut dapat diambil kesimpulan:

- a. Pengaruh Stres Kerja (X₁) terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Samarinda Utara Nilai signifikan sebesar $0.509 > 0,05$ serta nilai t hitung $0.663 < 1.984$ (t tabel), sehingga bisa diambil kesimpulannya bahwasanya H₁ ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai.
- b. Pengaruh *Work-Life Balance* (X₂) terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Samarinda Utara Nilai signifikan $0.000 < 0,05$ serta nilai t hitung $5.839 > 1.984$ (t tabel), sehingga bisa disimpulkan bahwasanya H₂ diterima yang berarti terdapat pengaruh antara variabel *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai.

2. Uji F

Tabel 18. Hasil Uji Simultan (F)

Model		F hitung	F tabel	Sig.
1	Regression	18.299	3.09	.000 ^b

Mengacu tabel 18 pada hasil uji simultan nilai signifikan $0.000 < 0,05$ dan nilai f hitung $18.299 > 3.09$, sehingga bisa diambil kesimpulannya bahwasanya H₃ diterima yang berarti terdapat pengaruh antara variabel Stres Kerja (X₁) serta *Work-Life Balance* (X₂) terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Samarinda Utara.

Koefisien Determinasi

Tabel 19. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.523 ^a	.274	.259	1.68439

Tabel 19 menunjukkan nilai hasil uji koefisien determinasi adalah $0.274 \times 100\% = 27,4\%$ yang diartikan terdapat pengaruh yang simultan antara variabel stres kerja serta *work-life balance* mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 27,4%. Variabel stres kerja serta *work-life balance* di pengaruhi oleh variabel lain sebesar 72,6%.

Pembahasan

Penelitian ini bermaksud guna memahami bagaimana Stres Kerja (X_1) serta *Work-Life Balance* (X_2) dapat memengaruhi Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Kecamatan Samarinda Utara beserta 8 kelurahan yang berada di bawah naungannya. Seratus orang, termasuk ASN serta non ASN, mengisi kuesioner dalam penelitian kuantitatif ini. Regresi linier berganda dipergunakan dalam menguji data, sementara kuesioner skala Likert dipergunakan untuk menilai variabel-variabelnya. SPSS versi 25 dipakai dalam analisis.

Pengaruh Stres Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai Kantor

Hasil analisis memperlihatkan bahwasanya variabel Stres kerja (X_1) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Samarinda Utara. Dapat dilihat dari nilai signifikansinya sebesar $0.509 > 0,05$ serta nilai t hitung $0.663 < 1.984$ (t tabel), sehingga bisa diambil kesimpulannya bahwasanya H_1 ditolak yang berarti tidak ada pengaruh antara variabel Stres Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Samarinda Utara. Kemungkinan besar, pegawai di lingkungan pemerintahan ini sudah terbiasa menghadapi pekerjaan yang padat, sehingga mereka mampu mengelola tekanan dengan baik. Bisa juga disebabkan karena adanya dukungan kerja, pengalaman.

Rata-rata penilaian responden terhadap variabel stres kerja (X_1) berada di angka 2.33, yang tergolong dalam kategori rendah yang menunjukkan bahwa mayoritas pegawai mengalami stres yang berlebihan dalam bekerja. Namun, di antara indikator stres kerja yang diteliti, tugas yang menumpuk menjadi faktor yang paling memengaruhi sebagian pegawai, dengan skor tertinggi 2,45, meskipun demikian tekanan tersebut masih dianggap dalam batas wajar dan belum mengganggu pekerjaan secara signifikan. Studi ini memperlihatkan bahwasanya pegawai Kecamatan Samarinda Utara telah terbiasa dengan dinamika pekerjaan dan mampu beradaptasi terhadap tekanan yang ada. Mereka kemungkinan memiliki kemampuan manajemen waktu dan pengendalian emosi yang cukup baik, sehingga stres yang muncul tidak mengganggu kinerja secara nyata (Sururin et al., 2020). Meskipun ada tekanan kerja, pegawai tetap mampu bekerja secara produktif, karena stres yang mereka alami masih tergolong rendah dan dapat diatasi (Oktaviani et al, 2021).

Pengaruh Work-Life Balance (X_2) terhadap Kinerja Pegawai Kantor

Temuan studi memperlihatkan bahwasanya variabel *Work-Life Balance* (X_2) memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Samarinda Utara. Dapat dilihat dari nilai signifikansinya sebesar $0.000 < 0,05$ dan nilai t hitung $5.839 > 1.984$, sehingga bisa disimpulkan bahwasanya H_2 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara variabel *work-life balance* (X_2) terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Samarinda Utara. Ini berarti semakin baik keseimbangan hidup yang dirasakan oleh pegawai, maka semakin baik pula performa kerja yang dihasilkan. Keseimbangan ini memungkinkan pegawai untuk bekerja lebih fokus, mengurangi kelelahan mental, dan menjaga semangat kerja. Penilaian terhadap variabel *work-life balance* (X_2) memiliki nilai rata-rata 3.15, yang termasuk dalam kategori tinggi. Ini menunjukkan bahwasanya para pegawai secara umum merasa cukup mampu menjaga keseimbangan antara urusan pekerjaan serta kehidupan pribadi. Indikator keseimbangan waktu kerja mendapat nilai tertinggi 3.18, menandakan bahwa responden merasa cukup bisa mengatur waktu kerja dan waktu pribadi. Meskipun begitu, indikator jam kerja yang cukup tergolong nilai terendah 3.12, menunjukkan bahwa masih ada tantangan terkait durasi atau lamanya waktu bekerja yang bisa terasa melebihi batas ideal. *Work-life balance* berpengaruh besar dan positif terhadap kinerja (Pradnyani et al, 2022). *Work*

life balance berpengaruh langsung terhadap peningkatan performa karyawan. Mereka yang mampu menjaga waktu kerja dan waktu istirahat dengan baik menunjukkan kinerja yang lebih stabil dan efisien (Siyoto, 2015).

Stres Kerja (X1) dan Work-Life Balance (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Variabel kinerja pegawai (Y) menunjukkan nilai rata-rata 3.37, yang tergolong dalam kategori sangat tinggi. Hal ini mencerminkan bahwa secara umum para pegawai mampu melaksanakan tugasnya dengan sangat baik. Indikator tertinggi terdapat pada mutu hasil pekerjaan 3.45, menandakan bahwasanya kualitas kerja pegawai sangat baik. Indikator dengan nilai terendah adalah jumlah hasil yang dicapai 3.27, yang masih dalam kategori tinggi namun menunjukkan bahwa ada ruang untuk peningkatan produktivitas. Kinerja pegawai mencakup pencapaian hasil kerja dalam mutu, jumlah, efisiensi, dan kebebasan dalam kerja (Arbyan et al, 2023). Hal ini berarti bahwa meskipun kualitas kerja sudah sangat baik, bagian jumlah hasil masih bisa ditingkatkan agar kinerja secara keseluruhan menjadi lebih maksimal. Kinerja yang baik bukan hanya soal kualitas, tetapi juga kemampuan menyelesaikan tugas sesuai target dan waktu yang tersedia. Dengan kata lain, pegawai bisa bekerja lebih optimal jika diberikan sistem kerja yang mendukung dan pembagian tugas yang seimbang (Meidiyanty et al, 2023).

Secara simultan, Stres Kerja dan Work-Life Balance berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansinya 0.000 serta nilai F hitung $18.299 > F$ tabel 3.09. Hasil koefisien determinasi sebesar 27,4%, menunjukkan bahwa gabungan kedua variabel bebas Stres Kerja (X1) serta Work-Life Balance (X2) menjelaskan 27,4% terhadap hasil kinerja pegawai, sedangkan faktor lain di luar variabel ini yang juga dapat memengaruhi kinerja, seperti lingkungan kerja, beban kerja, motivasi pribadi atau kepemimpinan sebesar 72,6%.

Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja yang dirasakan cukup tinggi oleh pegawai, khususnya akibat beban tugas yang menumpuk, tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja mereka. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun berada dalam tekanan, pegawai masih mampu menjalankan tugas dengan baik. Sebaliknya, work-life balance terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, khususnya dalam aspek mutu pekerjaan. Pegawai yang merasa memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung menunjukkan performa kerja yang lebih baik. Secara simultan, stres kerja dan work-life balance memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan F hitung sebesar 18,299 yang lebih besar dari F tabel 3,09. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 27,4% menunjukkan bahwa kedua variabel ini mampu menjelaskan sebagian variasi kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 72,6% dijelaskan oleh faktor lain di luar model seperti motivasi kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi.

Keterbatasan penelitian ini adalah masih sebatas menggambarkan hubungan antar variabel secara umum tanpa mendalami konteks dan persepsi subjektif pegawai. Selain itu, ruang lingkup penelitian yang terbatas pada satu kecamatan dan delapan kelurahan di wilayah Samarinda Utara membuat generalisasi hasil menjadi terbatas. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan menambahkan variabel lain seperti gaya kepemimpinan, iklim organisasi, atau budaya kerja untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Pendekatan kualitatif juga dianjurkan agar peneliti dapat menggali lebih dalam mengenai pengalaman, persepsi, dan dinamika psikologis pegawai terkait stres kerja dan keseimbangan kehidupan kerja.

Acknowledgment

-

Daftar Pustaka

- Adiawaty, S. (2023). Dampak pemberdayaan, kepemimpinan transformasional dan stres kerja pada masa work from home terhadap kinerja. *Warta Dharmawangsa*, 17(3), 1366–1378.
- Arbyan, A. C., & Riyanto, S. (2023). The influence of the work environment on employee performance. *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 19(2), 57–63. <https://doi.org/10.14710/jsmo.v19i2.30560>
- Ardiansyah, C. A., & Surjanti, J. (2020). Pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(4), 1211–1221. <https://doi.org/10.26740/jim.v8n4.p1211-1221>
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan yang dimediasi komitmen organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 951–962. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.460>
- Chandra, N. K., & Simanjuntak, J. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Pelatihan Dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard. *SCIENTIA JOURNAL: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 3(3).
- Ekhsan, M., & Septian, B. (2021). Pengaruh stres kerja, konflik kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Master: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 11–18. <https://doi.org/10.37366/master.v1i1.25>
- Ghozali, I. (2018). Application of multivariate analysis with IBM SPSS 25 Program. Semarang: Diponegoro University Publishing Agency.
- Iskamto, D. (2021). Stress and its impact on employee performance. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(3), 142–148. <https://doi.org/10.5555/ijosmas.v2i3.42>
- Khaeruman, K., Mukhlis, A., Bahits, A., & Tabroni, T. (2024). Strategi perencanaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja organisasi. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 7(1), 41–50. <https://dx.doi.org/10.48181/jrbmt.v7i1.23910>
- Lestari, W. M., Liana, L., & Aquinia, A. (2020). Pengaruh stres kerja, konflik kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 27(2), 100–110. <https://doi.org/10.35315/jbe.v27i2.8192>
- Maharani, C., Kinanti, A. D., Yogiswara, A., Syahputri, D. A., & Farisandy, E. D. (2023). Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja pada karyawan di Bintaro. *Jurnal Psikologi Perseptual*, 8(1), 80–98. <https://doi.org/10.24176/perseptual.v8i1.9925>
- Meidiyanty, E., Ramli, A. H., & Mariam, S. (2023). Peran Mediasi Dari Inovasi Karyawan Pada Hubungan Antara Internet Banking Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnismen: Riset Bisnis Dan Manajemen*, 5(2), 106–117. <https://doi.org/10.52005/bisnismen.v5i2.162>
- Mendra, W., Bayu, P., Andi, B. C., & Sumardi, E. (2025). Buku Referensi Metodologi Penelitian Kombinasi Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan Mixed Methods.

- Oktaviani, D. N., & Irmayanti, N. (2021). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Psikologi Wijaya Putra (Psikowipa)*, 2(1), 20-28. <https://doi.org/10.38156/psikowipa.v2i1.43>
- Partika, P. D. (2020). Pengaruh stres kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan ekowisata taman air tlatar boyolali (Doctoral dissertation).
- Pradnyani, N. W. S., & Rahyuda, A. G. (2022). Peran stres kerja dalam memediasi pengaruh work-life balance dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 806-820. <https://doi.org/10.26740/jim.v10n3.p806-820>
- Purnomo, R. A. (2016). Analisis statistik ekonomi dan bisnis dengan SPSS. CV. Wade Group bekerjasama dengan UNMUH Ponorogo Press.
- Saptono, N. K., Supriyadi, E., & Yusuf, T. (2020). Pengaruh Work Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Employee Engagement Dengan Kesehatan Mental Sebagai Variabel Moderator Pada Karyawan Generasi Milenial (Studi Kasus: Direktorat Keuangan Pt Angkasa Pura I (Persero)). *Ekobisman: Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen*, 5(2), 88-108.
- Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). Dasar metodologi penelitian. literasi media publishing.
- Sururin, A., Heryanda, K. K., & Atidira, R. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivis kerja karyawan pada singaraja hotel. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 11-20. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i1.26185>
- Susanti, D., & Simatupang, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Strategis dan Work Life Balance terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(3), 6250-6262.
- Widayanti, A. T., Darmastuti, I., & Almadana, A. V. (2024). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Niat Berpindah Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kota Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 13(5).
- Wirawan, R. (2022). Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja melalui work life balance. *SIBATIK Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan*, 1(10), 2169–2180. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i10.319>