



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 8118-8126

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh *Work Life Balance* dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM (BKPSDM) Kota Tidore Kepulauan

M. Iksan Adam, Zulaiha Husen, Zulkifli

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Khairun
iksanadam2104@gmail.com, zulaihahusen@unkhair.ac.id, zulkifli@unkhair.ac.id

Abstrak

Pengaruh Work life balance dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM (BKPSDM) Kota Tidore Kepulauan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh work life balance dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Tidore Kepulauan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk menganalisis hubungan antarvariabel yang diteliti secara objektif dan terukur. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada BKPSDM Kota Tidore Kepulauan. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 33 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang menjadi sampel penelitian. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan metode analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan. Pengujian data dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 20 sebagai alat uji statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel work life balance berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, secara parsial variabel stres kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, variabel work life balance dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Tidore Kepulauan. Dengan demikian, peningkatan keseimbangan kehidupan kerja serta pengelolaan stres kerja yang baik dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.*

Kata kunci: Work Life Balance, Stres Kerja, Kinerja Pegawai

1. Latar Belakang

Pada periode global yang sangat dinamis saat ini, organisasi harus mempunyai kapabilitas untuk beradaptasi dengan lingkungan yang terus berubah dan lanskap yang semakin kompetitif. Kegagalan organisasi untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan yang mengakibatkan hilangnya keunggulan kompetitif. Sumber Daya Manusia (SDM) berperan penting dalam memastikan keberhasilan organisasi dalam lingkungan kompetitif global saat ini. Sumber daya ini dirancang khusus untuk bersaing secara efektif di hadapan persaingan yang semakin intensif. Kinerja pegawai merupakan penentu penting efektivitas manajemen SDM dalam suatu organisasi (Diva & Astuti, 2022).

Sumber daya manusia kini semakin penting bagi kesuksesan suatu perusahaan atau lembaga pemerintah. Sumber daya manusia merupakan aset paling penting dalam suatu organisasi karena merupakan sumber yang mengarahkan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai konteks sosial dan budaya. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus selalu diperhatikan, dipertahankan, dan dikembangkan (Prakstiyo dalam Pertiwi & Saputra, 2019), dimana sumber daya manusia ada untuk menggerakkan aktivitas di dalam perusahaan dan juga menjadi salah satu kunci yang menentukan perkembangan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang tepat memungkinkan organisasi menangani berbagai persoalan secara efektif dan efisien. Mustika *et al.* (2023) menambahkan bahwa pengelolaan SDM merupakan proses penting dalam mengatur potensi manusia untuk memenuhi kebutuhan organisasi, yang pada akhirnya membantu organisasi mencapai tujuannya.

Keunggulan suatu organisasi dalam operasionalnya tidak lepas dari kinerja yang dihasilkan oleh sumber daya yang dimiliki organisasi, salah satunya adalah pegawai. Pegawai yang unggul dan menghasilkan kinerja yang maksimal

Pengaruh *Work Life Balance* dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM (BKPSDM) Kota Tidore Kepulauan

bagi perusahaan. Walaupun begitu kinerja pegawai tidak mencapai hasil yang maksimal jika perusahaan tidak memperhatikan kebutuhan pegawai dan keseimbangan antara perkembangan perusahaan dengan perkembangan pegawai (Prayogo *et al.* 2023).

Kinerja pegawai adalah faktor kunci dalam mencapai keberhasilan suatu organisasi, yang turut berkontribusi pada produktivitas, efisiensi serta kepuasan pegawai dan hasil perusahaan (Arifin & Muharto, 2022). Kinerja pegawai merupakan ukuran keberhasilan individu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar, target, dan tujuan organisasi (Taher & Taharuddin, 2024 dalam Prastita *et al.* 2025).

Turunnya kinerja tenaga kerja bisa disebabkan oleh banyak hal seperti, beban kerja yang diemban, ketidakseimbangan kehidupan kerja, meningkatnya stress kerja, dan sebagainya. Adanya tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, karyawan harus mampu mengatur keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan. Maka dari itu perlu adanya *work-life balance* untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya, yakni sampai sejauh mana individu mampu mengimbangi dan saling merasa puas dalam hal waktu dan keterkaitan psikologis dengan perannya dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi serta tidak terdapat konflik diantara kedua peran tersebut (Mardiani & Widiyanto, 2021).

Keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, atau yang dikenal sebagai *work-life balance*, menjadi salah satu tantangan dalam dunia kerja modern. Menurut Dwitanti *et al.* (2023), pekerjaan ideal memberikan ruang bagi individu untuk menjalani kehidupan pribadi secara seimbang. Aspek ini sangat penting terutama bagi generasi muda yang berusaha memenuhi kewajiban profesional tanpa mengorbankan kehidupan sosial dan personal Asari, (2022). *Work life balance* muncul untuk membantu pegawai mengatur waktu dan energi agardapat menjalankan tugas pekerjaan dengan efisien tetapi masih memiliki kesempatan bersama keluarga, teman dan melakukan aktivitas pribadi (Nur Kholifah & Aidil Fadli, 2022).

Pegawai yang mampu menjaga keseimbangan hidup dan mengelola tekanan pekerjaan dengan baik menunjukkan hasil kerja yang optimal serta memiliki komitmen tinggi terhadap instansi tempatnya bekerja. Sitanggang (2023) menjelaskan bahwa stres kerja muncul sebagai respons individu terhadap kondisi pekerjaan yang tidak sesuai harapan, seperti tekanan waktu, hubungan kerja buruk, atau konflik peran. Prastita *et al.* (2025) menambahkan bahwa stres kerja dalam kadar rendah dapat mendorong motivasi, tetapi bila berlebihan dapat menurunkan kinerja. Pengelolaan *work-life balance* yang efektif diharapkan tidak hanya berdampak positif terhadap individu, tetapi juga meningkatkan kinerja institusi secara keseluruhan, sejalan dengan upaya pemerintah daerah menciptakan birokrasi profesional dan adaptif (PermenPAN-RB No. 38 Tahun 2017).

Pegawai sering kali dihadapkan pada berbagai tanggung jawab pekerjaan, terutama selama periode peminjaman atau menjelang akhir tahun, membuat sulit membagi waktu antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (Arditya *et al.* 2022). Tekanan dan suasana yang tidak mendukung dapat berdampak buruk pada kinerja pegawai, terutama bagi yang mengalami stres dan kehilangan waktu berkualitas dengan keluarga atau kegiatan pribadi akibat tuntutan tinggi untuk mencapai target pembiayaan (Achmad Fauzi *et al.* 2023). Stres kerja merupakan sebuah situasi tegang yang menyebabkan ketidakharmonisan fisik dan mental sehingga berdampak pada perasaan, cara berfikir dan keadaan seorang pegawai (Andriyani & Hidayat, 2024). Setiap pegawai sering merasakan stres kerja saat menghadapi tugas pekerjaan, yang dapat mengakibatkan perubahan perilaku yang mengalaminya (Ekhsan & Septian, 2021).

Dampak stres kerja pada pegawai tercatat dalam berbagai bentuk gangguan fisik dan psikologis. Penelitian Widyastutik *et al.* (2023) menunjukkan bahwa stres kerja menyebabkan kelelahan berlebih, ketegangan emosional, hingga gangguan tidur, sementara penelitian Hidayah & Pratama (2022) menemukan bahwa stres kerja berkontribusi pada penurunan konsentrasi, peningkatan kesalahan kerja, serta menurunnya produktivitas pegawai. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa stres kerja memiliki konsekuensi serius yang bukan hanya memengaruhi kesehatan pegawai, tetapi juga berdampak langsung pada penurunan kinerja.

Stres kerja telah diidentifikasi sebagai komponen yang dapat mengurangi produktivitas dan kualitas kerja pegawai. Menurut Robbie (2022:13) menyatakan bahwa, stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat menurunkan produktivitas dan kualitas kerja. Selain itu, stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan emosional dan fisik yang dialami individu akibat adanya ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan sumber daya atau kebutuhan pribadi. Menurut Pramono (2024:5) menyatakan bahwa, stres kerjabukan hanya pengalaman

psikologis, tetapi juga memiliki dampak yang dapat dirasakan dalam bentuk perubahan fisik, emosional, dan mental.

Konteks instansi pemerintah daerah, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Tidore memainkan peran strategis dalam manajemen SDM Aparatur Sipil Negara. Tugas utama BKPSDM mencakup merumuskan kebijakan manajemen kepegawaian dan pengembangan SDM, membimbing serta mengawasi pelaksanaan program, meningkatkan kompetensi ASN, dan mengelola sistem informasi kepegawaian.

Stres kerja pada pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Tidore Kepulauan merupakan fenomena yang tidak terlepas dari tingginya tuntutan pekerjaan administratif dan strategis yang harus diselesaikan secara akurat dan tepat waktu. Pegawai dituntut untuk menangani berbagai urusan kepegawaian seperti pengelolaan data ASN, mutasi, promosi, serta pengembangan kompetensi, khususnya pada periode tertentu seperti akhir tahun anggaran atau pelaksanaan kebijakan kepegawaian nasional. Sitanggang (2023) dalam Prastita *et al.* (2025), menyatakan beban kerja yang tinggi, tekanan waktu, serta perubahan regulasi yang relatif cepat berpotensi menimbulkan kelelahan mental dan ketegangan emosional yang berdampak pada penurunan konsentrasi kerja. Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki peran strategis sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan masyarakat, serta perekat dan pemersatu bangsa. Menurut Dwiyanto (2023), Aparatur Sipil Negara (ASN) menjadi tulang punggung birokrasi negara dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). Oleh karena itu, kualitas kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) menentukan sejauh mana kebijakan pemerintah dapat diterjemahkan menjadi pelayanan publik yang efektif dan berkualitas.

Terdapat juga dalam Peraturan Walikota Tidore Kepulauan Nomor 40 tahun 2021 tentang kedudukan dan susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata cara Badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia, tugas dan kewenangan salah satu bidangnya pada bidang sumber daya aparatur, sangat sejalan dengan arahan (RPJMN) Rencana pembangunan jangka menengah Nasional 2020-2024 yakni terwujudnya Indonesia maju dan berdaulat, pada poin pertama menyebutkan peningkatan kualitas sumber daya manusia juga sejalan dengan (RPJDM) rencana pembangunan jangka menengah daerah Kota Tidore Kepulauan 2021-2026.

Pemerintah daerah dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 dituntut untuk terus meningkatkan kinerja organisasi perangkat daerah, termasuk peningkatan profesionalisme Aparatur Sipil Negara (ASN). Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Tidore Kepulauan sebagai instansi yang berperan dalam pengelolaan manajemen kepegawaian memiliki tanggung jawab dalam mewujudkan ASN yang profesional, akuntabel, dan berorientasi pelayanan. Hal ini tercermin dalam target kinerja yang ditetapkan, dimana Indeks Profesional ASN pada tahun 2025 ditargetkan sebesar 75,65 dan meningkat hingga 86,00 pada tahun 2030. Selain itu, dukungan anggaran sebesar Rp7.169.589.187 juga dialokasikan untuk menunjang program peningkatan kinerja ASN, yang terdiri dari belanja pegawai sebesar 55%, belanja barang dan jasa 43%, serta belanja modal 1%. Meskipun demikian, dalam upaya mencapai target tersebut masih terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, salah satunya adalah keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) dan tingkat stres kerja (LKjIP BKPSDM Kota Tidore Kepulauan Tahun 2025).

Seiring dengan perkembangan sistem kerja modern, ASN dituntut untuk mampu beradaptasi dengan perubahan, termasuk penerapan kerja fleksibel baik dari segi waktu maupun lokasi kerja. Di sisi lain, tuntutan pekerjaan yang tinggi serta target kinerja yang harus dicapai dapat menimbulkan tekanan kerja yang berdampak pada stres kerja pegawai. Hal ini menjadi penting karena kinerja ASN diukur melalui berbagai indikator seperti kompetensi, kualifikasi, kinerja, dan disiplin yang secara keseluruhan mempengaruhi tingkat profesionalitas ASN. Selain itu, capaian kinerja organisasi juga dievaluasi berdasarkan perbandingan antara target dan realisasi dengan kategori penilaian mulai dari sangat baik (>90%) hingga sangat kurang (<50%). Oleh karena itu, penting untuk mengkaji pengaruh *work life balance* dan stres kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor BKPSDM Kota Tidore Kepulauan guna mendukung pencapaian target kinerja secara optimal. (LKjIP BKPSDM Kota Tidore Kepulauan Tahun 2025).

Zainal & Ashar (2023:9) menyatakan bahwa, stres kerja memiliki hubungan negatif terhadap kinerja pegawai, semakin tinggi tingkat stres kerja, maka semakin besar kemungkinan kinerja pegawai menurun. Sedangkan Penelitian (Widianti & Herlina, 2023) memperlihatkan bahwasannya ada pengaruh positif diantara stres kerja dan kinerja pegawai. Sementara (Andriyani & Hidayat, 2024) memperlihatkan bahwasannya tidak ada pengaruh antara kinerja pegawai dengan stres kerja. Tantawi *et al.* (2024) menemukan bahwa *work-life balance* dan stres kerja secara simultan memengaruhi kinerja pegawai, di mana *work-life balance* yang kurang optimal dan tingginya stres

menurunkan kualitas pelayanan. Fenomena serupa ditemukan oleh Febrian *et al.* (2024) dan Shakila *et al.* (2022), Pegawai yang mampu menjaga keseimbangan hidupnya akan lebih produktif, fokus, dan memiliki kepuasan kerja yang tinggi.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Tidore Kepulauan yang beralamat di Jalan Sultan Mansur No. 1, Kelurahan Tomagoba, Kecamatan Tidore, Kota Tidore Kepulauan, Maluku Utara. Waktu penelitian dilaksanakan selama tiga bulan, yaitu mulai Januari hingga Maret 2026. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi seluruh pegawai BKPSDM Kota Tidore Kepulauan sebanyak 36 orang. Teknik pengambilan sampel dilakukan menggunakan proportional random sampling, yaitu pengambilan sampel secara acak berdasarkan proporsi jumlah pegawai pada masing-masing bagian atau unit kerja. Responden dalam penelitian ini terdiri atas pegawai aktif BKPSDM, baik yang berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN) maupun pegawai kontrak.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang bersumber dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner tertutup yang dirancang untuk mengukur variabel *work life balance*, stres kerja, dan kinerja pegawai. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari buku, jurnal, dan artikel yang relevan dengan penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran angket kepada responden untuk mengetahui hubungan antarvariabel penelitian. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan metode analisis regresi linear berganda (multiple regression) dengan bantuan SPSS sebagai alat uji statistik untuk mengetahui pengaruh *work life balance* dan stres kerja terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kota Tidore Kepulauan.

3. Hasil dan Diskusi

Proses penyebaran kuesioner dilakukan pada bulan Januari 2026. Kuesioner disebar pada pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM (BKPSDM) Kota Tidore Kepulauan. Dari hasil pengumpulan data, selanjutnya akan dijelaskan mengenai karakteristik responden sebanyak 33 pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM (BKPSDM) Kota Tidore Kepulauan yang meliputi jenis kelamin, usia, dan pendidikan. Karakteristik responden menurut jenis kelamin dapat dijelaskan bahwa responden terbanyak pada jenis kelamin perempuan sebanyak 19 pegawai, dan responden paling sedikit berada di jenis kelamin laki-laki sebanyak 14 pegawai.

Karakteristik responden menurut usia dapat dijelaskan bahwa usia 20 - 30 tahun sebanyak 8 pegawai, usia 31–40 sebanyak 9 pegawai, usia 41 – 50 sebanyak 11 pegawai dan usia $50 \geq$ sebanyak 5 pegawai. Dari data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden merupakan kelompok usia produktif untuk bekerja. Karakteristik responden menurut pendidikan terakhir dapat dijelaskan bahwa pendidikan terakhir dengan tingkat SMA/ sederajat sebanyak 7 pegawai, diploma sebanyak 10 pegawai, S1 sebanyak 14 pegawai, S2/S3 sebanyak 2 pegawai

3.1. Hasil Uji Statistik

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan instrument yang valid mempunyai validitas yang tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah jika korelasi sudah lebih besar dari 0.3 pernyataan yang dibuat dikatakan valid (Ghozali, 2018:42). Sedangkan uji reliabilitas instrumen dilakukan dengan melihat koefisien $\alpha \geq 0.6$ maka instrumen penelitian dikatakan reliabel (Setiaji, 2004:61).

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Koefesien Korelasi	Status	Koefesien Reliabilitas	Ket
X1	X _{1,1}	0.701	Valid	0.789	Reliabel
	X _{1,2}	0.882			
	X _{1,3}	0.826			
	X _{1,4}	0.584			
	X _{1,5}	0.755			
	X _{1,6}	0.788			

X2	X _{2.1}	0.743	Valid	0.710	Reliabel
	X _{2.2}	0.646			
	X _{2.3}	0.547			
	X _{2.4}	0.551			
	X _{2.5}	0.616			
	X _{2.6}	0.539			
Y	Y.1	0.532	Valid	0.738	Reliabel
	Y.2	0.720			
	Y.3	0.638			
	Y.4	0.664			
	Y.5	0.547			
	Y.6	0.737			
	Y.7	0.632			
	Y.8	0.462			

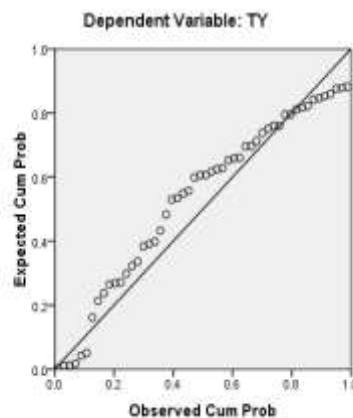
Dari hasil pengujian instrumen penelitian terhadap 33 responden, uji validitas maupun reliabilitasnya dapat dinyatakan bahwa instrumen penelitian dalam penelitian ini adalah valid karena nilai korelasinya lebih besar dari 0,3 dan reliabel karena koefisien kehandalannya (*Cronbach Alpha*) lebih besar dari 0,6.

2. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk itu, sebelum dilakukan pengujian lanjutan, dilakukan terlebih dahulu uji normalitas menggunakan kurva normal P-P Plot. Kurva dikatakan berdistribusi normal jika data menyebar disekitar garis diagram dan mengikuti model regresi. Begitu juga sbaliknya, bila data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1. Kurva Normal P-P Plot Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 1 kurva normal P-P plot di atas dapat dilihat bahwa data menyebar di sekitar diagram dan mengikuti model regresi sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal, sehingga uji asumsi klasik terpenuhi.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji adanya korelasi antara variabel independen. Jika ada korelasi yang tinggi diantara variabel-variabel independennya, maka hubungan antara variabel independen terhadap

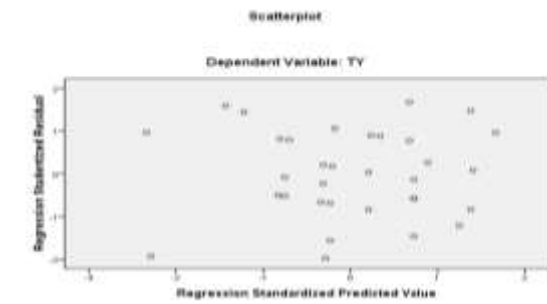
variabel dependen menjadi terganggu (Ghojali, 2005:19) untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai tolerance dan *Value Inflation Factor* (VIF),

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics		Kesimpulan
	Tolerance	VIF	
X1	0.976	1.025	Tidak terjadi Multikolinearitas
X2	0.976	1.025	

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat kesamaan varians dari suatu residual ke pengamatan yang lain. Heterokedastisitas akan mengakibatkan penaksiran koefisien-koefisien regresi menjadi tidak efisien seperti yang terlihat pada gambar berikut ini:



Gambar 2. Grafik Scatres Plot Uji Heteroskodastisitas

Hasil pengujian heterokedastisitas yang menampilkan grafik-grafik *scatterplot* dari ketiga variabel yang mewakili pada gambar 2 dari grafik *scatterplot* tersebut dapat dilihat bahwa pada semua model memiliki titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini berarti bahwa model penelitian ini telah terbebas dari heterokedastisitas.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Pengukuran pengaruh variabel *work-life balance* (X1), variabel stres kerja (X2) dan variabel kinerja (Y) menggunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan perhitungan menggunakan program SPSS. 20 dapat diketahui Hasil pengujian regresi berganda dapat dilihat pada Tabel 3 berikut ini.

Tabel 3. Analisis Regresi Berganda

Variabel Penelitian	Regresi Berganda		
	Koef. Regresi (B)	T _{hitung}	Sig t
Work-life balance (X ₁)	0,420	3.730	0.000
Stres Kerja (X ₂)	0,326	2.339	0.000
Konstanta	15.345		
F _{hitung} :	11.703		
Sig F :	0.000		

Dari hasil pengolahan data yang meliputi variabel dependen (kinerja) dan variabel independen (*work-life balance* dan stres kerja), maka diperoleh model regresi sebagai berikut:

$$Y = 15.345 + 0,420 (X_1) + 0,326 (X_2) + e$$

Dari hasil persamaan regresi di atas, maka dengan nilai koefisien variabel *work-life balance* X₁= 0,442 ini menunjukkan bahwa *work-life balance* dengan kinerja pegawai berpengaruh positif. Dimana semakin baik *work-life balance* maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Sedangkan koefisien variabel stres kerja X₂= 0,326 dapat diartikan bahwa stres kerja dapat berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat

diinterpretasikan bahwa semakin baik pencapaian *work-life balance* dan tingkat stres kerja maka dapat meningkatkan kinerja pegawai di BKPSDM Kota Tidore Kepulauan.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan dari hasil perhitungan analisis regresi linear berganda pada tabel 3 diketahui nilai t_{hitung} *work-life balance* (X1) = 3.730, dan nilai t_{hitung} variabel stres kerja (X2) = 2,339. Sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,688 dengan taraf signifikan alpha ($\alpha = 0,05$). Dari hasil uji t (uji parsial), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial (individu), *Work-life balance* dan Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kota Tidore Kepulauan.

b. Uji Secara Simultan (Uji F)

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda pada tabel 3 di atas maka, nilai F_{hitung} variabel X sebesar = 11.703, lebih besar dari nilai F_{tabel} sebesar = 3.259 dengan nilai signifikan F (0,000) lebih kecil dari $\alpha = 0.05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima karena F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara (simultan / bersama-sama) antara variabel independen (*work-life balance* dan stres kerja) terhadap kinerja pegawai pada BKPSDM Kota Tidore Kepulauan.

c. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi adalah untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen (*work-life balance* dan stres kerja) dalam menerangkan variabel dependen (kinerja pegawai) dengan melihat nilai Adjusted R Square didalam output SPSS penelitian pada table 4 berikut ini:

Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	Adjusted R Square
1	.519 ^a	.514

Berdasarkan Tabel 4, hasil output penelitian menunjukkan bahwa korelasi antara variabel bebas dan variabel terikat memiliki nilai R = 0,519. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *work-life balance* dan stres kerja memiliki hubungan dengan variabel terikat, yaitu kinerja pegawai BKPSDM Kota Tidore Kepulauan. Besarnya persentase variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas ditunjukkan melalui nilai Adjusted R Square sebesar 0,514. Penggunaan Adjusted R Square dipilih agar data tidak bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model, sehingga banyak peneliti menggunakannya dalam mengevaluasi model regresi terbaik (Ghozali, 2011:97). Dengan demikian, variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel *work-life balance* dan stres kerja sebesar 51,4%, sedangkan sisanya sebesar 48,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3.2. Pembahasan

a. Pengaruh *Work-life balance* Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kota Tidore Kepulauan, Hal ini menunjukkan bahwa semakin seimbang *work life balance* akan berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai, ini menunjukkan bahwa pegawai merasakan kepuasan terhadap kondisi keseimbangan antara tugas pekerjaan serta kehidupan pribadinya. Semakin seimbang kehidupan kerja dan pribadi seorang pegawai, maka semakin besar pula kemampuannya dalam bekerja secara efektif, loyal, dan produktif. Temuan ini konsisten dengan teori Greenhaus dan Allen yang menyatakan bahwa keseimbangan hidup menciptakan kesejahteraan psikologis dan mendukung kinerja yang optimal sehingga meningkatkan pencapaian tujuan organisasi.

Hasil temuan ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Dymas *et al.* (2025), Khairun Nisa *et al.* (2025), Nurva, *et al.* (2024) dan Meyta, *et al.* (2024), hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Pegawai yang bisa mengatur waktu dengan baik dari segi pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih produktif serta termotivasi, bahkan dapat mengarah pada peningkatan kinerja. Hal ini mengindikasikan peran penting dalam kebijakan organisasi untuk mendukung keseimbangan kehidupan kerja bagi pegawai agar dapat mencapai kinerja yang optimal.

b. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kota Tidore Kepulauan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stress yang dialami pegawai dalam bekerja maka akan dapat mempengaruhi kualitas kinerja pegawai. Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Setiap pegawai yang mengalami stres cenderung tidak termotivasi, kurang produktif, dan kurang nyaman dalam bekerja, yang akan berdampak pada kurang berhasilnya pekerjaannya. Saragih (2010) mengemukakan bahwa stres di tempat kerja adalah sesuatu yang dialami hampir setiap hari pada pekerja. Stres menjadi faktor yang sulit di hindari. Stres di tempat kerja menjadi masalah serius bagi perusahaan karena dapat menurunkan kinerja pegawai dan organisasi. Stres kerja merupakan suatu bentuk respon pekerja terhadap setiap rangsangan, baik faktor eksternal maupun internal individu yang dirasakan di tempat kerja, memiliki berbagai efek fisik atau mental pada pekerja.

Hasil dari temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Febrian, *et al.* (2025), Nurva Zulfin, *et al.* (2024), dan Maulia, *et al.* (2022) hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Higgins (Namira, *et al.* 2022) berpendapat bahwa terdapat hubungan langsung antara stress kerja dan kinerja. Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi organisasi terutama keterkaitannya dengan kinerja pegawai. Stres kerja yaitu sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologi, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan tuntutan seseorang. (Nasution, 2017).

c. Pengaruh *Work-life balance* Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis regresi linier ganda dalam penelitian ini diperoleh hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa secara simultan antara variabel *work-life balance* dan stres kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel *work-life balance* dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kota Tidore Kepulauan. Penelitian ini menemukan bahwa *work-life balance* dan stres kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kota Tidore Kepulauan. Semakin baik *work-life balance* yang dimiliki pegawai, maka semakin baik juga kinerja mereka. Demikian pula, semakin turun stres kerja yang dirasakan oleh pegawai, maka semakin baik juga kinerja mereka. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Febrian, *et al.* (2025), Nurva Zulfin, *et al.* (2024), Fylla Febrianti, *et al.* (2021), yang menyatakan bahwa *work-life balance* dan stres kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja. Dalam suatu organisasi, *work life balance* dan stress kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam kualitas kinerja pegawai. Semakin baik kehidupan kerja dan pribadi yang seimbang serta adanya tingkat stress kerja yang rendah akan membuat fisik dan mental menjadi lebih sehat, dengan kondisi yang sehat akan meningkatkan fokus sehingga menghasilkan kinerja pegawai BKPSDM Kota Tidore Kepulauan yang lebih baik.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Tidore Kepulauan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik *work-life balance*, maka semakin optimal pula kinerja pegawai melalui keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Selain itu, stres kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang berarti bahwa tingkat stres yang tinggi dapat memengaruhi kualitas kinerja pegawai, sedangkan semakin rendah stres kerja yang dirasakan maka semakin baik pula kinerja pegawai pada BKPSDM Kota Tidore Kepulauan. Secara simultan, *work-life balance* dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai sehingga perlu dikelola secara optimal oleh organisasi.

Referensi

1. Achmad Fauzi, A., Putri, N., & Rahmadani, S. (2023). Pengaruh tekanan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Kinerja*, 8(2), 155–167.
2. Andriyani, D., & Hidayat, R. (2024). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Sains Manajemen*, 10(1), 22–30.
3. Arditya, R., Suryanto, A., & Lestari, P. (2022). Pengaruh beban kerja terhadap work-life balance pegawai. *Jurnal Administrasi Publik*, 14(3), 211–223.
4. Arifin, Z., & Muharto. (2022). Work discipline and employee performance in public sector. *Journal of Human Resource Development*, 6(1), 11–20.
5. Asari, A. (2022). Tantangan generasi muda dalam menyeimbangkan kehidupan kerja. *Jurnal Psikologi Terapan*, 9(2), 120–131.
6. Diva, A. F., & Astuti, R. (2022). Pengaruh manajemen SDM terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 5(1), 33–41.
7. Dwitanti, A., Sari, R., & Malisa, F. (2023). Pengaruh work-life balance terhadap produktivitas generasi muda. *Jurnal Ilmu Sosial*, 4(1), 17–24.
8. Ekhsan, M., & Septian, R. (2021). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 5(2), 45–54.
9. Febrian, Idham Lakoni, dan Noor Army. (2025). Pengaruh Work Life Balance, Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bangkulu. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)*. Vol. 4 No. 2 (2025) pp: 5869-5873. <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>
10. Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
11. Hidayah, N., & Pratama, B. (2022). Dampak stres kerja terhadap produktivitas pegawai. *Jurnal Administrasi Kinerja*, 7(2), 98–110.
12. Mardiani, S., & Widiyanto, A. (2021). Work-life balance dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 8(2), 88–95.
13. Namira Septianingsih Lihawa, William Agustinus Areros dan Wehelmina Rumawas (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Worklife Balanced Terhadap Kinerja Karyawan Hotel The Lagoon Manado. *Productivity*, Vol. 3 No. 1, e-ISSN. 2723-0112
14. Nur Kholifah, S., & Aidil Fadli, R. (2022). Pengaruh work-life balance pada kesejahteraan karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 10(3), 233–243.
15. Pemerintah Republik Indonesia. (2017). *PermenPAN-RB Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan ASN*.
16. Pramono, B. (2024). *Stres Kerja dan Dampaknya terhadap Pegawai*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
17. Prastita, F., Sari, M., & Taher, A. (2025). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai sektor publik. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 17(1), 1–12.
18. Prayogo, D., Wulansari, R., & Hasanah, U. (2023). Peran kebutuhan pegawai dalam meningkatkan kinerja. *Jurnal Manajemen Modern*, 7(2), 101–118.
19. Robbie, D. (2022). *Work Stress and Employee Productivity*. Singapore: Greenfield Publishing.
20. Sitanggang, F. (2023). Analisis stres kerja pada pegawai sektor publik. *Jurnal Administrasi Publik*, 11(2), 144–156.
21. Widiyanti, M., & Herlina, S. (2023). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Riset Manajemen*, 9(2), 45–53.
22. Widyastutik, T., Ananda, F., & Hanim, N. (2023). Dampak stres kerja terhadap kesehatan fisik dan psikologis pegawai. *Jurnal Psikologi Kesehatan*, 5(1), 88–99.