

# PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BADAN PUSAT STATISTIK (BPS) PESAWARAN

Rachmat Septiandi<sup>1</sup>, Helmita<sup>2</sup>, Rini Loliyani<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Bisnis, Universitas Mitra Indonesia

Jl. ZA. Pagar Alam No.7, Gedong Meneng, Kec. Rajabasa, Kota Bandar Lampung, Lampung 40115<sup>1</sup>

<sup>1</sup>e-mail : rachmatseptiandi.student@umitra.ac.id

<sup>2</sup>Fakultas Bisnis, Universitas Mitra Indonesia

Jl. ZA. Pagar Alam No.7, Gedong Meneng, Kec. Rajabasa, Kota Bandar Lampung, Lampung 40115<sup>2</sup>

<sup>2</sup>e-mail : helmita@umitra.ac.id

<sup>3</sup>Fakultas Bisnis, Universitas Mitra Indonesia

Jl. ZA. Pagar Alam No.7, Gedong Meneng, Kec. Rajabasa, Kota Bandar Lampung, Lampung 40115<sup>3</sup>

<sup>3</sup>e-mail : riniloliyani@umitra.ac.id

## ABSTRACT

*This research analyzes how work-life balance and work-related stress influence employee performance at the Pesawaran Central Statistics Agency (BPS). The study was conducted in response to growing work demands that may affect employee performance through psychological and organizational conditions. A quantitative survey approach was employed by involving all 35 employees using a saturated sampling technique. Data were obtained through structured questionnaires that had been tested and confirmed to be valid and reliable. The data were analyzed using multiple linear regression, preceded by classical assumption testing. The results reveal that work-life balance contributes positively and significantly to employee performance, while work stress does not show a significant individual effect. Nevertheless, when examined simultaneously, both variables significantly affect performance. These findings indicate that strengthening work-life balance policies, accompanied by appropriate stress management, is essential for maintaining a productive and stable work environment.*

**Keywords** — *Work life balance, Work Stress, Employee Performance, Central Statistics Agency, Human Resources*

## ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis pengaruh work-life balance dan stres kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Pesawaran. Penelitian ini dilakukan dengan mempertimbangkan meningkatnya tuntutan pekerjaan yang berpotensi memengaruhi kinerja melalui kondisi psikologis dan organisasi. Pendekatan kuantitatif digunakan dengan metode survei terhadap seluruh 35 pegawai menggunakan teknik sampel jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur yang telah dinyatakan valid dan reliabel. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda setelah memenuhi uji asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan stres kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial. Namun demikian, kedua variabel secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Temuan ini menegaskan pentingnya kebijakan organisasi yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja serta pengelolaan stres kerja secara terarah untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif.

**Kata Kunci** — *Work life balance, Stres Kerja, Kinerja Karyawan, Badan Pusat Statistik, Sumber Daya Manusia*

## 1. PENDAHULUAN

Pekerja saat ini dihadapkan pada lingkungan kerja yang lebih kompleks khususnya dalam menyeimbangkan kehidupan profesional dan pribadi. Ketidakseimbangan ini berpotensi menimbulkan stres kerja yang berdampak negatif pada Kesehatan fisik dan psikologis karyawan (Sholekhah & Sabardini, 2025; Ghassani & Adi, 2024). Kecemasan dan depresi yang disebabkan oleh ketidaksesuaian antara kemampuan dan tuntutan pekerjaan dikenal sebagai stres kerja (Vanchapo, 2020). Akibatnya, karyawan kesulitan memenuhi ekspektasi perusahaan (Kusumawati & Dewi, 2021). Berdasarkan laporan ILO (2024) menunjukkan lebih dari 40% pekerja mengalami tekanan psikologis signifikan. Di Indonesia, survei Jakpat (2023) terhadap 1.000 pekerja kantoran mengungkapkan 68,3% responden merasa kelelahan emosional dan fisik karena sulit memisahkan waktu kerja dan pribadi, terutama pasca-penerapan sistem kerja *hybrid* dan *remote*. Kondisi tersebut terbukti berdampak negatif terhadap kinerja dan produktivitas karyawan (Damayanti & Kurniawati, 2024).

Keseimbangan kehidupan kerja menjadi faktor penting dalam membantu karyawan mengelola tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi secara selektif (Suharno & Muttaqiyathun, 2021). Namun dalam praktiknya, banyak pekerja mengalami kesulitan mempertahankan Batasan antara peran kerja dan kehidupan pribadi yang memicu masalah psikologis, fisiologis, serta penurunan produktivitas kerja (Atthohiri & Wijayanti, 2021). Pada sektor publik, khususnya di lingkungan Badan Pusat Statistik (BPS), tuntutan pekerjaan yang berkaitan dengan pengelolaan data statistik, pelaporan berbasis digital, serta keterbatasan sumber daya manusia berkontribusi terhadap meningkatnya beban kerja karyawan. Berdasarkan laporan tahunan Badan Pusat Statistik (BPS) Pesawaran (Kadir *et al.*, 2024), peningkatan beban kerja tersebut berdampak pada meningkatnya tekanan kerja serta berkurangnya waktu yang dapat dialokasikan karyawan untuk kehidupan pribadi. Kondisi ini berpotensi menimbulkan stres kerja dan mengganggu keseimbangan kehidupan kerja, yang pada akhirnya dapat berdampak pada penurunan semangat kepuasan, serta produktivitas karyawan. Manajemen stres dan membangun keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang sehat dipandang krusial dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan (Susilawati, 2024). Noeary *et al.* (2020) mengutip Fisher, Bulger, dan Smith yang menyatakan bahwa ada tiga cara untuk menilai keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi: keseimbangan keterlibatan, yang

mengevaluasi tingkat dedikasi dan investasi emosional seseorang dalam minat profesional dan waktu luang, dan keseimbangan waktu, yang melacak jumlah waktu yang dihabiskan untuk berbagai kegiatan; serta keseimbangan kepuasan, yang mengukur seberapa puas seseorang dengan aktivitas kerja mereka dan aktivitas lain yang tidak terkait dengan pekerjaan.

Meskipun penelitian mengenai stres kerja dan keseimbangan kehidupan kerja telah banyak dilakukan, Sebagian besar studi sebelumnya berfokus pada sektor swasta atau hanya mengkaji masing-masing variabel secara terpisah. Penelitian yang mengintegrasikan stress kerja dan keseimbangan kehidupan kerja secara simultan serta mengaitkannya dengan produktivitas karyawan dalam konteks organisasi pemerintah daerah khususnya instansi statistik seperti Badan Pusat Statistik masih terbatas. Selain itu, kajian empiris yang dilakukan pada level kabupaten khususnya di BPS Pesawaran belum banyak ditemukan. Oleh karena itu penelitian ini hadir untuk mengisi kesenjangan tersebut. Oleh karena itu penelitian ini dilakukan untuk melihat apakah *work life balance* dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Badan Pusat Statistik (BPS) Pesawaran. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait integrasi konsep stres kerja dan keseimbangan kehidupan kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada sektor publik, yang hingga saat ini masih relatif terbatas.

## **2. LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS**

### **2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan proses strategis dalam mengelola individu yang berperan sebagai penggerak utama organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan berkelanjutan. Darmadi (2022) menegaskan bahwa sumber daya manusia bukan sekedar faktor produksi, melainkan asset organisasi yang harus dikembangkan melalui peningkatan kompetensi, motivasi, dan kesejahteraan kerja. Dalam konteks organisasi modern, MSDM tidak hanya berfungsi administrative, tetapi juga berperan strategis dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Elburdah (2021) menyatakan bahwa MSDM menjadi bagian integral dari system manajemen organisasi yang bertanggung jawab dalam mengatur hubungan kerja, pembagian tugas, serta pengelolaan beban kerja. Prinsip dasar MSDM menempatkan

karyawan sebagai mitra organisasi yang memiliki kebutuhan psikologis dan sosial, bukan semata-mata sumber daya ekonomi (Hidayat & A. Anwar, 2023). Oleh karena itu, kebijakan MSDM yang efektif harus memperhatikan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas individu.

Babullah (2024) mengemukakan bahwa fungsi MSDM mencakup pengorganisasian, perencanaan, pengarahan, perekrutan, pengaturan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, pemberian sanksi, dan pemberhentian. Pelaksanaan fungsi-fungsi tersebut secara optimal berperan penting dalam menciptakan kondisi kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja serta meminimalkan tingkat stres karyawan. Dengan demikian, MSDM menjadi landasan utama dalam membentuk *work life balance* dan mengendalikan stress kerja, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja karyawan.

## **2.2 Work life balance**

*Work life balance* mengacu pada kemampuan individu dalam mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang tanpa mengorbankan salah satu peran. Diana et al. (2022) menjelaskan bahwa keseimbangan kehidupan kerja tercapai Ketika individu mampu mengalokasikan waktu, energi, dan perhatian secara proporsional antara aktivitas profesional dan non-profesional. Menurut McDonald dan Bradley (Thomas, 2020), kepuasan kerja adalah tingkat kepuasan seseorang terhadap keterlibatannya yang menyeluruh dalam tanggung jawabnya saat ini, baik dalam kehidupan pribadi maupun profesional. Harahap (2023) menambahkan bahwa *work life balance* bukan berarti pembagian waktu yang sama, melainkan tercapainya harmoni antara peran kerja dan peran pribadi.

Fisher, Bulger, dan Smith membagi *work life balance* ke dalam tiga dimensi utama, yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan serta keseimbangan kepuasan (Noeary et al., 2020). Keseimbangan waktu berkaitan dengan proporsi waktu yang dialokasikan untuk pekerjaan dan kehidupan pribadi, keseimbangan keterlibatan merujuk pada tingkat komitmen psikologis dalam menjalankan kedua peran, sedangkan keseimbangan kepuasan menggambarkan tingkat kepuasan individu terhadap peran yang dijalani.

Dalam perspektif MSDM, *work life balance* merupakan indikator penting dari kualitas lingkungan kerja. Organisasi yang mampu menyediakan fleksibilitas kerja, pembagian tugas yang adil, dan dukungan terhadap kebutuhan personal cenderung menghasilkan

tingkat keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik. Keseimbangan ini berkontribusi pada peningkatan motivasi, fokus kerja, dan energi psikologis sehingga mendorong kinerja karyawan menjadi lebih optimal.

### **2.3 Stres Kerja**

Stres kerja merupakan kondisi psikologis yang muncul Ketika tuntutan pekerjaan tidak sejalan dengan kemampuan sumber daya atau harapan individu. Buulolo et al. (2021) menjelaskan bahwa stres kerja dapat mempengaruhi emosi, pola pikir, serta kondisi fisik karyawan. Indrawan et al. (2022) mendefinisikan stres kerja sebagai keadaan tekanna yang menyebabkan ketidakseimbangan fisik dan mental sehingga berdampak pada proses berpikir dan perilaku kerja individu.

Sulastri & Onsardi (2020) mengidentifikasi beberapa sumber stres kerja antara lain tuntutan tugas, struktur organisasi, gaya kepemimpinan, hubungan interpersonal, dan harapan kerja yang tidak realistis. Jika tidak dikelola dengan baik, stres kerja berpotensi menurunkan konsentrasi, meningkatkan kelelahan, serta menghambat pencapaian target kinerja. Namun demikian dampak stres kerja terhadap kinerja tidak selalu linear. Pada tingkat tertentu, stres kerja mendorong individu untuk meningkatkan usaha kerja, tetapi stres yang berlebihan cenderung menurunkan efektivitas dan produktivitas. Oleh karena itu, pengelolaan stres kerja melalui kebijakan MSDM dan penerapan *work life balance* menjadi faktor penting dalam menjaga kinerja karyawan.

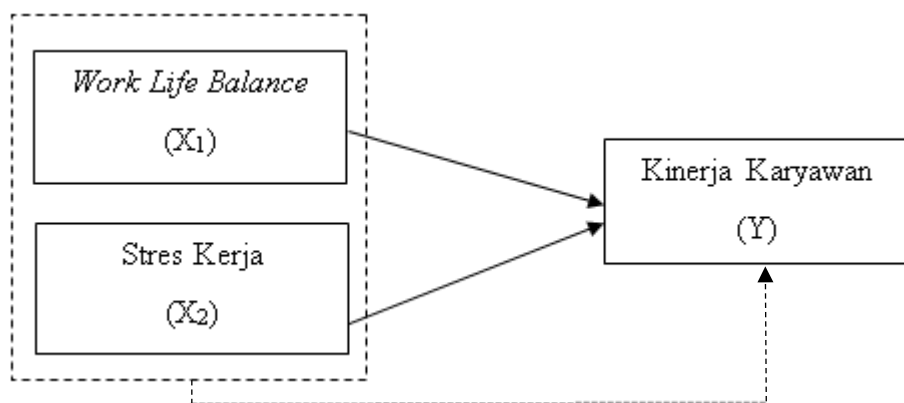
### **2.4 Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan mencerminkan tingkat keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi. Ghassani & Adi (2024) menyatakan bahwa kinerja menunjukkan hasil kerja yang dicapai karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas. Dalimunthe et al. (2022) menekankan bahwa kinerja tidak hanya dilihat dari output, tetapi juga dari proses kerja yang mencerminkan efektivitas dan profesionalisme. Bernardin dan Russell dalam Adhari (2021) mengemukakan bahwa kinerja berkaitan erat dengan pencapaian tujuan strategis organisasi, kepuasan pemangku kepentingan, serta kontribusi ekonomi. Dahlan (2021) mengidentifikasi lima indikator utama kinerja yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian dalam menyelesaikan tugas.

Dalam kerangka konseptual penelitian ini, kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal termasuk kondisi psikologis dan lingkungan kerja. *Work life balance* berperan dalam menjaga stabilitas emosional dan motivasi kerja, sementara stress kerja dapat menjadi faktor penghambat apabila berada pada tingkat yang tidak terkendali. Dengan demikian, hubungan antara *work life balance*, stres kerja, dan kinerja karyawan menjadi relevan untuk dikaji secara empiris.

## 2.5 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian ini disusun berdasarkan kajian teoritis dan temuan penelitian terdahulu yang telah diuraikan pada bagian landasan teori. Berdasarkan perspektif manajemen sumber daya manusia, *work life balance* dan stres kerja dipandang sebagai faktor psikologis-organisasional yang mempengaruhi perilaku serta hasil kerja karyawan. *Work life balance* mencerminkan kemampuan individu dalam mengelola peran kerja dan kehidupan pribadi secara proporsional, yang berkontribusi pada stabilitas emosional, motivasi, dan fokus kerja. Sebaliknya, stres kerja muncul ketika tuntutan pekerjaan tidak selaras dengan kapasitas individu, yang berpotensi menurunkan efektivitas dan kualitas kinerja. Dalam konteks penelitian ini, *work life balance* dan stres kerja diposisikan sebagai variabel independen yang secara parsial maupun simultan mempengaruhi kinerja karyawan sebagai variabel dependen.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

## 2.6 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan berdasarkan landasan teoritis serta kerangka konseptual yang mengkaji keterkaitan antara work-life balance, stres kerja, dan kinerja

karyawan. Hipotesis berfungsi sebagai pernyataan sementara yang akan diuji secara empiris melalui analisis statistik untuk menjawab permasalahan penelitian. Dengan mengacu pada kerangka berpikir yang telah disusun, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Work-life balance memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

H2: Stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

H3: Work-life balance dan stres kerja secara simultan memengaruhi kinerja karyawan.

### **3. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dirancang menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data berupa survei. Subjek penelitian adalah seluruh pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Pesawaran yang berjumlah 35 orang. Mengingat ukuran populasi yang terbatas, penelitian ini menerapkan teknik sensus atau sampel jenuh, di mana seluruh anggota populasi dilibatkan sebagai responden. Pendekatan ini dipilih agar data yang diperoleh mencerminkan kondisi empiris secara menyeluruh tanpa risiko kesalahan pemilihan sampel. Data utama diperoleh melalui instrumen kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel dan diukur menggunakan skala Likert. Sebelum digunakan dalam analisis, instrumen tersebut telah melalui pengujian kelayakan, yang menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas sesuai standar statistik. Selain data primer, penelitian ini juga didukung oleh data sekunder yang bersumber dari buku, artikel ilmiah, dan publikasi terkait. Pengolahan dan analisis data dilakukan dengan metode regresi linier berganda untuk menguji pengaruh work-life balance dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil**

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, model regresi terlebih dahulu dievaluasi melalui serangkaian uji asumsi klasik untuk memastikan kelayakan analisis. Pengujian normalitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi berada di atas batas ketentuan, sehingga residual model dinyatakan berdistribusi normal. Selanjutnya, hasil uji multikolinearitas memperlihatkan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) yang berada di bawah ambang batas yang ditetapkan, yang mengindikasikan tidak adanya hubungan linear yang kuat antarvariabel independen. Pengujian heteroskedastisitas juga menunjukkan pola sebaran

residual yang acak dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi seluruh prasyarat statistik yang diperlukan untuk analisis lanjutan. Berikut hasil pengujian asumsi klasik pada tabel 11 di bawah ini.

Tabel 1. Uji Asumsi Klasik

Jenis Uji	Hasil Uji	Keterangan
Normalitas	Sig. 0,200 > 0,05	Data berdistribusi normal
Multikolinearitas	VIF = 1,104 < 5	Tidak ada multikolinearitas
Heteroskedastisitas	Titik menyebar acak disekitar garis 0	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Olah data Statistik (SPSS 26, 2025)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan regresi linier berganda, diperoleh temuan bahwa work-life balance memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya, stres kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja. Meskipun demikian, hasil pengujian simultan menunjukkan bahwa work-life balance dan stres kerja secara bersama-sama berkontribusi signifikan dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi senilai 0,786 menunjukkan bahwa sebagian besar perubahan kinerja dapat dijelaskan oleh model penelitian, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti. Berikut hasil pengujian hipotesis pada tabel 2 di bawah ini.

Tabel 2. Uji Hipotesis

Variabel	Koefisien ( $\beta$ )	t-hitung	Sig.	Keterangan
Konstanta	13,342	-	-	-
Work life balance	0,296	9,574	0,000	Signifikan (+)
Stres Kerja	-0,024	-0,705	0,486	Tidak signifikan (-)
R <sup>2</sup>	0,786	-	-	78,6% variasi kinerja dijelaskan oleh kedua variabel independen
F Hitung	48,604	-	0,000	Berpengaruh signifikan secara simultan

Sumber: Olah data Statistik (SPSS 26, 2025)

#### 4.2 Pembahasan

Temuan empiris dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa tingkat keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi memiliki kontribusi nyata dalam meningkatkan kinerja karyawan BPS Pesawaran. Temuan ini mengonfirmasi studi sebelumnya yang menyatakan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi berperan penting dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas

kinerja karyawan (Lukmiati dkk., 2020). Secara teoretis, temuan ini sejalan dengan pandangan manajemen sumber daya manusia yang menekankan bahwa kemampuan dalam menyelaraskan peran pekerjaan dengan kehidupan pribadi dapat mengurangi konflik peran serta menjaga stabilitas emosional, sehingga pegawai mampu bekerja lebih fokus dan efektif.

Namun demikian, temuan ini tidak sepenuhnya selaras dengan temuan Sidik (2019) yang menyatakan bahwa work-life balance tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Perbedaan temuan tersebut mengindikasikan bahwa pengaruh work-life balance sangat dipengaruhi oleh konteks lingkungan kerja. Faktor-faktor seperti budaya organisasi, karakteristik pekerjaan, peran gender, serta fleksibilitas pengaturan waktu kerja berperan dalam menentukan sejauh mana keseimbangan kehidupan kerja dapat diterjemahkan menjadi peningkatan kinerja. Dalam konteks BPS Kabupaten Pesawaran, struktur kerja yang relatif stabil dan adanya pembagian tugas yang jelas memungkinkan penerapan work-life balance dapat membagikan dampak yang lebih nyata terhadap kinerja pegawai.

Berbeda dengan keseimbangan kehidupan kerja, tingkat stress yang dialami pada temuan ini tidak terbukti memberikan dampak terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Ariansy & Kurnia (2022) yang menunjukkan bahwa karyawan yang terbiasa menghadapi tekanan kerja cenderung memiliki tingkat stabilitas kerja yang baik, sehingga stres tidak secara langsung menurunkan kinerja. Kondisi ini mengindikasikan bahwa pegawai BPS Kabupaten Pesawaran memiliki kemampuan adaptasi dan strategi koping yang memadai dalam menghadapi tuntutan pekerjaan sehari-hari.

Di sisi lain, temuan ini berbeda dengan temuan Lestari et al., (2020) yang menyatakan stres dengan bentuk *eustress* mampu meningkatkan kinerja karyawan. Perbedaan tersebut memperlihatkan bahwa antara pengaruh stres kerja terhadap kinerja bersifat situasional serta dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan, tingkat tuntutan tugas, serta dukungan organisasi yang tersedia. Lingkungan kerja yang terstruktur dan atmosfer kerja yang suportif, seperti di BPS Kabupaten Pesawaran, berpotensi menekan dampak negatif stres kerja sehingga tidak berkembang menjadi tekanan yang bersifat disfungsional.

Ketika dianalisis secara bersamaan, work-life balance dan stres kerja menunjukkan peran kolektif dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Temuan ini mendukung hasil penelitian Kurniasari & Bahjahtullah (2022), Mustikasari & Frianto (2024), serta Sisviangga (2022) yang menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja serta kondisi stres kerja

secara serentak membentuk dinamika dari kinerja karyawan. Meskipun dalam pengujian terpisah stres kerja tidak menjadi penentu utama kinerja, keberadaannya tetap berperan dalam menentukan efektivitas kerja ketika dikombinasikan dengan tingkat work-life balance. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai memerlukan prosedur yang bukan hanya mendorong keseimbangan antara kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi, namun juga disertai dengan strategi manajemen stres yang terencana dan berkelanjutan.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **5.1 Kesimpulan**

Kesimpulan dalam penelitian ini dirumuskan berdasarkan pada hasil analisis data serta pembahasan yang telah dilakukan untuk mengkaji pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan di BPS Pesawaran:

1. Berdasarkan hasil pengujian statistik secara parsial, diperoleh bukti empiris bahwa variabel keseimbangan kehidupan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di BPS Kabupaten Pesawaran. Hal ini ditunjukkan oleh nilai statistik uji t sebesar 9,574 yang lebih besar dibandingkan nilai t-tabel sebesar 2,036, serta tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang berada di bawah batas toleransi kesalahan 0,05.
2. Hasil uji parsial selanjutnya menunjukkan bahwa variabel stres kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di BPS Kabupaten Pesawaran. Temuan ini dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar 0,486 yang lebih kecil dibandingkan nilai t-tabel 2,036, serta nilai signifikansi sebesar 0,486 yang melebihi ambang batas 0,05, sehingga hubungan antara kedua variabel tersebut dinyatakan tidak signifikan.
3. Secara simultan, hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel stres kerja dan keseimbangan kehidupan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini tercermin dari nilai F-hitung sebesar 48,604 yang lebih besar dibandingkan nilai F-tabel sebesar 3,29, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan stres kerja yang efektif serta upaya menjaga keseimbangan antara

kehidupan kerja dan kehidupan pribadi memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas pegawai di lingkungan kerja.

## 5.2 Saran

### 1. Bagi BPS Kabupaten Pesawaran

BPS Pesawaran disarankan meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja pegawai melalui pengaturan beban kerja yang proporsional, fleksibilitas penjadwalan pada kondisi tertentu, serta penguatan komunikasi antara pimpinan dan pegawai. Meskipun stres kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial, upaya pengelolaan stres tetap perlu dilakukan secara preventif untuk menjaga stabilitas kinerja jangka panjang.

### 2. Bagi Praktisi dan Instansi Pemerintah Lain

Hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan dalam penyusunan kebijakan pengelolaan kinerja pegawai sektor publik dengan menekankan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kesejahteraan pegawai guna meningkatkan produktivitas secara berkelanjutan.

### 3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian berikutnya disarankan menambahkan variabel lain seperti kepuasan kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi, memperluas objek penelitian, serta mempertimbangkan penggunaan metode campuran agar memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

## DAFTAR PUSTAKA

adhari, I.Z. (2021) *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Vol 1. Cv. Penerbit Qiara Media.

Ariansy, N.I. & Kurnia, M. (2022) 'Pengaruh Stres Kerja, Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris Pt. Telkom Magelang)', *Borobudur Management Review*, 2(1), Pp. 1-23. <https://doi.org/10.31603/Bmar.V2i1.6820>.

Atthohiri, N.A. & Wijayanti, D.T. (2021) 'Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Dengan *Work life balance* Sebagai Variabel Intervening', *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), Pp. 1092-1100.

Babullah, R. (2024) 'Mengenal Sumber Daya Manusia (Sdm): Pengertian Dan Fungsinya', *Jurnal Arjuna: Publikasi Ilmu Pendidikan, Bahasa Dan Matematika*, 2(4), Pp. 187-204. <https://doi.org/10.61132/Arjuna.V2i4.1104>.

Buulolo, F., Dakhi, P. & Zalogo, E.F. (2021) 'Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan', *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2191-202), Pp. 191-202. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim/article/view/236>.

Dahlan (2021) 'Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Loyalindo Mitra Sejati.', *Jurnal Upbatam*, 1(2), Pp. 18-20. <http://repository.upbatam.ac.id/1664/1/Cover.pdf>.

Dalimunthe, M.H., Fachrina, R. & Suhairi, S. (2022) 'Dampak Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan', *El-Mujtama: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 2(1), Pp. 54-63.

Damayanti, Y.D. & Kurniawati, D.T. (2024) 'Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 3(1), Pp. 153-162. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.21776/jki.2024.03.1.13>.

Darmadi, D. (2022) 'Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif', *Equator Journal Of Management And Entrepreneurship (Ejme)*, 10(2), P. 085. <https://doi.org/10.26418/Ejme.V10i02.55150>.

Diana, A.N., Jimad, H. & Karim, M. (2022) 'Effect Of *Work life balance* (Wlb) And Workload On Employee Performance With Motivation As A Moderation Variable(Study On Employees Of Pt. Bukit Asam (Persero), Tbk Tarahan Harbor Unit).', *Afkiruil Iqtishodiyah: Jurnal Peimikiran Eikonomi Syari'ah*, 2(2), Pp. 238-272.

Elburdah, R.P. (2021) 'Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Arena Agro Andalan', *Jurnal Media Bina Ilmiah*, 15(11), Pp. 5651-5658.

Ghassani, N. & Adi, A.N. (2024) 'Pengaruh Manajemen Waktu, *Work life balance*, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja', *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 3(1), Pp. 97–110.

Harahap, S.W. (2023) *Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Profesionalisme Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Pada Aparatur Sipil Negara (Asn) Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tapanuli Selatan*. Universitas Medan Area.

Hidayat, R. & A. Anwar, S. (2023) 'Manajemen Sumber Daya Manusia (Study Kasus: Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Qurrota A'yun)', *J-Staf: Siddiq, Tabligh, Amanah, Fathonah*, 2(2), Pp. 392–401. <https://doi.org/10.62515/Staf.V1i2.81>.

Indrawan, Y., Claudia, M. & Rifani, A. (2022) 'Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Efek Mediasi Burnout (Studi Pada Karyawan Pt. Sapta Sari Tama Cabang Banjarmasin)', *Jwm (Jurnal Wawasan Manajemen)*, 10(1), Pp. 69–84. <https://doi.org/10.20527/Jwm.V10i1.200>.

Kadir, A. Et Al. (2024) *Laporan Kinerja Bps Kabupaten Pesawaran*.

Kurniasari, D.M. & Bahjahtullah, Q.M. (2022) 'The influence of *work life balance*, work stress and Islamic work ethics on the performance of millennial employees in the Covid-19 pandemic with job satisfaction as intervening variable', *Jurnal Nisbah*, 8(1), Pp. 23–39. <https://ojs.unida.ac.id/jn/article/view/5706>.

Kusumawati, P.M. & Dewi, I.G.A.M. (2021) 'Peran Stres Kerja Memediasi Pengaruh Beban Kerja Terhadap Burnout Perawat Rumah Sakit Daerah Mangusada Badung', *E-Jurnal Manajemen*, 10(3), Pp. 209–228.

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), Pp. 100–110. <https://doi.org/10.35315/jbe.V27i2.8192>.

Lukmiati, R., Samsudin, A. & Jhoansyah, D. (2020) 'Pengaruh *Work life balance* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Staff Pt. Muara Tunggal Cibadak-Sukabumi', *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), Pp. 46–50. [https://doi.org/10.26460/ed\\_en.V3i3.1688](https://doi.org/10.26460/ed_en.V3i3.1688).

Mustikasari, D. & Frianto, A. (2024) 'Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Work-Life Balance Sebagai Variabel Intervening', *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(2), Pp.

469–480.

Noeary, S.A., Purnomo, A.K. & Waruwu, F. (2020) 'Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pengaruh Stres Kerja Terhadap Niat Keluar', *Jurnal Manajemen Maranatha*, 20(1), Pp. 31–40.

Sholekhah, A. & Sabardini, S.E. (2025) 'Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dengan Work Lifebalance Sebagai Variabel Mediasi (Pada Pegawai Bkpp Kabupaten Sleman)', *Jurnal Riset Ekonomi*, 4(4), Pp. 962–972.

Sidik, R. (2019) 'Pengaruh Kemampuan, *Work life balance*, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Bmt Permata Jawa Timur', *Yos Soedarso Economics Journal*, 1(1), Pp. 20–28.

Sisviangga, A.D. (2022) 'The Influence Of Work-Life Balance And Job Stress On Employee Performance Post-Covid-19 Pandemic (Study On Employees Of The Bank Indonesia Representative Office, North Kalimantan Province)', *Jurnal Riset Bisnis Indonesia*, 19(2), Pp. 72–82.

Suharno, C.N.T. & Muttaqiyathun, A. (2021) 'Pengaruh Work-Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19', *Prosiding University Research Colloquium.*, Pp. 538–545.

Sulastri & Onsardi (2020) 'Pengaruh Stres Kerja, Dan Beban Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan', *Journal Of Management And Bussines*, 2(1), Pp. 83–98.

Susilawati, M. (2024) 'Analisis Pengaruh Praktek *Work life balance* , Kepuasan Kerja , Dan Tingkat Stres Terhadap Retensi Karyawan Di Industri Perbankan Di Indonesia', *Journal of Business, Management and Accounting*, 6(1), pp. 189–199.

Thomas, B.J. (2020) 'Work-life balance of employees: An organizational context of middle east.', *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(8), pp. 15398–15411.

Vanchapo, A.R. (2020) *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Pasuruan: Qiara Media.