

PENGARUH WORK LIFE BALANCE, KEPUASAN KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Anak Agung Bayu Adhitarma¹
I Gusti Ayu Dewi Adnyani²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia
Email: bayuadhitarma02@gmail.com

ABSTRAK

Pesatnya perkembangan persaingan di era globalisasi membuat karyawan diharuskan bekerja lebih ekstra dan juga bekerja lebih giat demi mencapai tujuan organisasi dan demi menempatkan organisasi tersebut di dalam posisi yang dapat bersaing. Timbul suatu ketidakseimbangan dalam *work – life balance*, rasa tidak puas dalam menyelesaikan pekerjaan, dan tekanan dalam bekerja yang menimbulkan stres kerja yang dapat menurunkan kinerja pegawai. Tujuan penelitian ini untuk menguji secara empiris pengaruh *work – life balance*, kepuasan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Denpasar dengan jumlah sampel sebanyak 125 orang pegawai yang terdiri dari 49 pegawai ASN dan 76 pegawai Non – ASN dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work – life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Implikasi secara teoritis berdasarkan teori Hierarki Kebutuhan Abraham Malow, menunjukkan bahwa *work – life balance* merupakan aspek keseimbangan yang dibutuhkan dalam kegiatan sosial manusia, Kepuasan kerja menunjukkan dapat memenuhi seluruh kebutuhan dari teori tersebut, dan stres kerja merupakan bentuk gagalnya pegawai dalam menghadapi tekanan dan dalam mengatur waktunya. Implikasi secara praktis dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi manajemen kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Kota Denpasar dalam meningkatkan kinerja pegawai dengan mempertimbangkan *work - life balance*, kepuasan kerja, stres kerja.

Kata kunci: Kinerja Pegawai; *Work – Life Balance*; Kepuasan Kerja; Stres Kerja

ABSTRACT

The rapid development of competition in the era of globalization makes employees required to work more and also work harder to achieve organizational goals and to place the organization in a competitive position. An imbalance arises in the work-life balance, a feeling of dissatisfaction in completing work, and pressure at work which causes work stress which can reduce employee performance. The purpose of this study was to test empirically the effect of work-life balance, job satisfaction, and work stress on employee performance. This research was conducted at the Department of Population and Civil Registration of Denpasar with a total sample of 125 employees which consist of 49 contracted employees and 76 non contracted employee using multiple regression analysis techniques. The results of the study show that work - life balance has a positive and significant effect on employee performance. Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance. Work stress has a negative and significant effect on employee performance. Theoretical implications based on Abraham Malow's Hierarchy of Needs theory, show that work - life balance is an aspect of balance needed in human social activities, job satisfaction shows being able to fulfill all the needs of the theory, and work stress is a form of employee failure in dealing with pressure and in managing time. Practical implications can be taken into consideration and input for the head management Department of Population and Civil Registration of Denpasar in improving employee performance by considering work - life balance, job satisfaction, work stress.

Keywords : *Employee Performance; Work – Life Balance; Job Satisfaction; Job Stress*

PENDAHULUAN

Organisasi memiliki sumber daya manusia (SDM) yang harus dituntut secara aktif dalam menunjukkan keterlibatan dan kinerja optimal pada organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dinilai melalui kinerja dan kontribusi yang baik dari setiap karyawan, sehingga karyawan diharapkan mampu membantu organisasi dalam merealisasikan target serta visi dan misi direncanakan oleh organisasi.

Kesadaran bahwa organisasi semakin maju dalam hal teknologi, operasional, dan juga infrastruktur yang membuat setiap organisasi akan bersaing untuk menjadi yang terbaik di dalam bidangnya. Memasuki era globalisasi juga organisasi akan mencoba segala cara untuk mendapatkan keuntungan yang maksimal dengan mengeluarkan dana yang seminimal mungkin meskipun dengan semakin memanasnya tekanan dan persaingan yang terjadi di era ini. Pesatnya perkembangan persaingan di era globalisasi membuat karyawan diharuskan bekerja lebih ekstra dan juga bekerja lebih giat demi mencapai tujuan organisasi dan demi menempatkan organisasi tersebut di dalam posisi yang dapat bersaing. Karyawan juga mengetahui bahwa kinerja dan kontribusi yang diberikan kepada suatu organisasi yang akan membawa organisasi tersebut untuk mencapai visi dan misinya serta menyukseskan organisasi tersebut agar dapat bersaing di dalam persaingan organisasi yang semakin ketat.

Muncul suatu fenomena persaingan di era globalisasi yang menuntut pegawai untuk lebih giat dalam menunjukkan kinerja dalam melakukan tugas – tugasnya. (Bataneh, 2019) mengemukakan sudah banyak orang yang telah menggagas perihal *work – life balance* jika menyangkut hal atau aktivitas yang berafiliasi dengan pekerjaan maka seluruh hal tersebut wajib diselesaikan pada pada ruang lingkup atau jam bekerja saja. Organisasi juga menuntut karyawan untuk bisa melaksanakan setiap tujuan organisasi yang harus dicapai, organisasi juga wajib memperhatikan fleksibilitas kerja karyawan dalam menjalankan kehidupan sosialnya (Rene & Wahyuni, 2018) Karyawan menemukan suatu situasi yang menyebabkan karyawan harus memiliki kemampuan untuk menyeimbangkan kehidupan pribadi agar seimbang dengan waktu bekerja (Foanto dkk., 2020). Lingkungan yang bersifat fleksibel diperlukan untuk mendukung pengelolaan pekerjaan, organisasi bersangkutan perlu memberikan perhatian lebih pada hal ini (Badrianto & Ekhsan, 2021).

Ketidakseimbangan *work – life balance* akan menimbulkan situasi dimana karyawan akan mengalami stres kerja. Ketidakseimbangan ini disebut dengan *Imbalance*, dapat diartikan bahwa *imbalance* merupakan keadaan dimana suatu individu tidak mampu menerapkan *work-life balance*. Akibat yang ditimbulkan adalah berkurangnya efektifitas kerja dan berkurangnya kualitas hidup, meningkatnya stress kerja yang dirasakan, serta menurunnya kedisiplinan (Dina, 2018). Kondisi ini akan terjadi terhadap karyawan apabila karyawan tidak mendapatkan keseimbangan antara waktu kerja yang diberikan terhadap karyawan tidak sebanding dengan waktu pribadi yang didapatkan oleh karyawan tersebut setelah melakukan dan menuntaskan pekerjaan – pekerjaan yang dilaksanakan di tempat kerja. Akanji *et al.* (2020) menyatakan bahwa stres kerja telah diakui secara luas sebagai salah satu penyebab utama konflik pekerjaan keluarga dengan efek buruk pada kesejahteraan organisasi

dan karyawan. *Work – life balance* yang dialami oleh karyawan tidak seimbang dan cenderung lebih banyak menghabiskan waktu untuk menuntaskan pekerjaan dan semakin minimnya waktu untuk melakukan aktivitas lainnya bersama keluarga atau untuk mengapresiasi diri sendiri, maka akan berdampak pada berkurangnya waktu bersama keluarga dan waktu pribadi yang menyebabkan karyawan kehilangan percaya diri akan keadaan *work – life balance* yang dialami karyawan. *Work – life balance* yang tidak seimbang menyebabkan karyawan akan merasa kurang puas akan pekerjaan yang telah diselesaikan, karena karyawan terlalu sibuk bekerja sehingga kurangnya mendapatkan waktu senggang dan menurunnya kinerja dari karyawan itu sendiri karena kurangnya waktu yang dibutuhkan karyawan dalam mengisi kembali tenaga dan menyegarkan kembali pikiran untuk menyelesaikan pekerjaan – pekerjaan yang akan datang.

Kepuasan kerja seperti yang dibahas oleh Robbins & Judge (2015 : 46), akan datang dikarenakan seseorang merasakan suatu perasaan yang positif dari suatu evaluasi pekerjaan dan juga karakteristik – karakteristik yang terkait tentang kepuasan kerja itu sendiri. Kepuasan kerja mengekspresikan sejumlah kesesuaian antara harapan seseorang perihal pekerjaannya yang bisa berupa prestasi kerja yang diberikan oleh organisasi dan imbalan yang diberikan atas pekerjaannya (Wan & Tupti, 2019). Karyawan yang dapat mengatur waktu dengan baik sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan juga dengan efisien, maka akan cenderung memiliki kepuasan kerja yang tinggi yang akan menyebabkan perasaan yang positif yang muncul terkait pekerjaan yang telah di selesaikan. Karyawan sebagai seorang individu yang merasa selalu dikejar oleh tenggat waktu, tidak dapat mengatur waktu dalam menyelesaikan pekerjaan – pekerjaan yang diberikan kepadanya maka karyawan tersebut cenderung memiliki perasaan yang negatif terkait kepuasan kerja terhadap pekerjaan yang telah di selesaikan.

Suatu kondisi yang berhubungan dengan tekanan emosional atau ketegangan dialami oleh seorang individu yang sedang mengalami hambatan serta tuntutan yang berpengaruh terhadap kondisi fisik seorang individu disebut dengan stress kerja (Indriani dkk., 2019). Stres kerja yang timbul bawasannya akan muncul dari turunnnya rasa percaya diri karyawan tersebut dalam menyelesaikan tugas – tugas atau pekerjaan yang diberikan kepada kepada karyawan dan ditambah dengan tenggat waktu pengumpulan pekerjaan yang ditentukan oleh atasan dirasa tidak memungkinkan untuk diselesaikan secara tepat waktu dan ditambah lagi dengan beberapa tugas tambahan yang harus diselesaikan sehingga konsentrasi dari karyawan tersebut terpecah yang menyebabkan semakin menumpuknya pekerjaan yang belum atau tidak terselesaikan dengan baik, dibandingkan dengan pekerjaan yang mampu dengan baik diselesaikan karyawan yang tentunya berimbas kepada kepuasan terhadap hasil pekerjaan yang dikerjakan dan berkurangnya kinerja terbaik yang seharusnya dapat berikan oleh karyawan.

Kinerja karyawan pada dasarnya adalah seberapa besar atau kecilnya karyawan tersebut ikut berkontribusi dalam kegiatan di suatu organisasi sehingga dapat mempengaruhi bagaimana keberlangsungan dari organisasi tersebut. Muliawati &

Frianto (2020) mengemukakan kinerja karyawan merupakan suatu kegiatan produktif yang dilakukan oleh setiap karyawan dan pada akhirnya akan menghasilkan suatu penghargaan atau imbalan terhadap pekerjaan, baik imbalan tersebut berwujud maupun tidak berwujud. Untuk memperoleh kinerja karyawan yang baik tidak mudah karena dipengaruhi beberapa faktor, diantaranya adanya kualitas kehidupan kerja yang baik. Melalui upaya melibatkan karyawan pada pengambilan keputusan, karyawan akan merasa turut bertanggung jawab dan merasa turut memiliki atas keputusan dimana karyawan turut berpartisipasi di dalamnya (Badrianto & Ekhsan, 2021). Kinerja yang baik juga dapat menjadi peran utama dalam meningkatkan jenjang karir seorang karyawan, hal ini dikarenakan semakin baiknya kinerja seseorang maka semakin meningkat jenjang karir karyawan tersebut karena hasil pencatatan kinerja yang baik sehingga pantas untuk memiliki jenjang karir yang lebih tinggi. Ancaman akan hadir apabila stres kerja yang datang dapat merusak kinerja karyawan, karena apabila tidak mendapatkan waktu untuk beristirahat dan waktu untuk menenangkan diri dari hiruk pikuk pekerjaan yang terus – menerus datang, maka akan menimbulkan stres dalam bekerja yang akan memiliki efek terhadap kinerja karyawan yang dapat menurun secara perlahan.

Nurwahyuni (2019) mengemukakan bahwa *work – life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Regional V, namun pada penelitian lainnya dilakukan oleh Ardiansyah & Surjanti (2020) menyatakan bahwa *Work – Life Balance* tidak berhubungan atau berpengaruh dengan kinerja karyawan PT. Bhineka Life Indonesia Cabang Surabaya. Berdasarkan hasil pengujian oleh Rosmaini & Tanjung (2019) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai untuk variabel kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang, namun pada penelitian Nabawi (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang. Penelitian dilakukan oleh Cahyana & Jati (2017) menyatakan adanya pengaruh positif stres kerja terhadap kinerja pegawai, namun pada penelitian yang dilakukan Lukito & Alriani (2018) mengungkapkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin rendah stres karyawan maka akan semakin meningkat kinerja karyawan PT. Sinarmas Distribusi Semarang.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Denpasar yang berlokasi di Jl. Majapahit No. 1, Dauh Puri Kaja di dalam lingkungan kompleks Graha Sewaka Dharma, merupakan sebuah tempat pelayanan publik yang melayani segala keperluan pelayanan publik seperti pembuatan Kartu Tanda Penduduk (KTP), pembuatan data kependudukan, pengelolaan kearsipan dan informasi data kependudukan. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Denpasar (Disdukcapil) memiliki suatu sistem operasional yang intens setiap harinya karena harus menangani ratusan dokumen masyarakat yang harus dikerjakan pada tiap harinya, hal ini yang menyebabkan timbul suatu permasalahan terhadap kegiatan operasional yang berada

di (Disdukcapil) kota Denpasar.

Berdasarkan observasi awal, beberapa pegawai menunjukkan adanya indikasi permasalahan dengan kinerja. Proses operasional yang dilaksanakan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Denpasar memiliki intensitas yang tinggi, namun tidak diimbangi dengan kinerja yang baik. Beberapa pegawai mengungkapkan mendapatkan keluhan dari masyarakat yang datang untuk mendapatkan pelayanan terkait permasalahan administrasi maupun untuk mencetak dokumen – dokumen fisik.

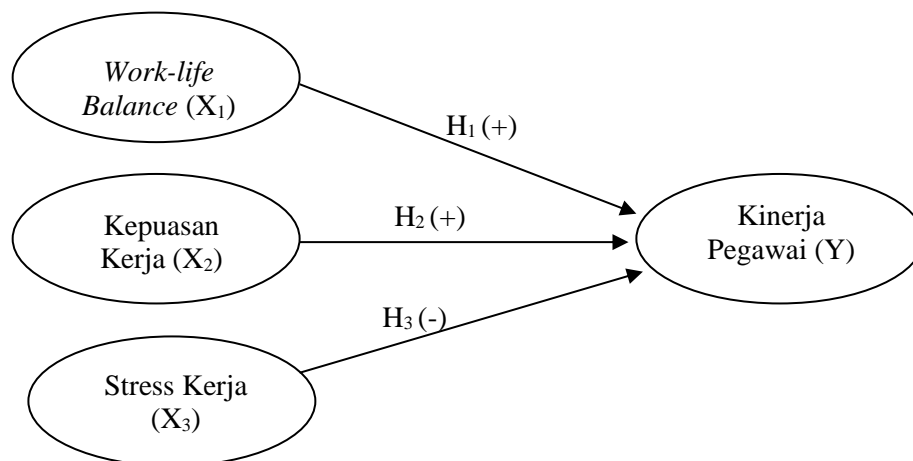
Berdasarkan data Survei Kepuasan Masyarakat (SKM) tahun 2022 terdapat 102 keluhan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Denpasar yang terdiri dari kompetensi dan kemampuan pegawai, perilaku dan sikap pegawai, respon terhadap pengaduan dan keluhan, dan ketepatan waktu pelayanan. Kompetensi dan kemampuan pegawai dikeluhkan oleh masyarakat karena pada saat melayani masyarakat, pegawai tersebut tidak mampu menunjukkan kemampuan yang baik dalam melakukan pekerjaannya, seperti tidak mampu memberikan informasi dengan baik kepada masyarakat maupun tidak sigap saat melakukan suatu pekerjaan dan saat memberikan suatu pelayanan. Perilaku dan sikap pegawai dikeluhkan karena pegawai pada saat memberikan pelayanan kepada masyarakat yang dibutuhkan masyarakat, pegawai tersebut menunjukkan sikap yang kurang baik seperti berperilaku tidak sopan dan cenderung merespon masyarakat dengan emosi yang negatif. Respon terhadap pengaduan dan keluhan dirasa kurang baik karena pegawai yang bersangkutan ketika diberi suatu keluhan dan menanggapi suatu keluhan dari masyarakat menganggap keluhan tersebut suatu hal yang lumrah dan tidak memberikan suatu umpan balik yang diinginkan oleh masyarakat. Waktu pelayanan dikeluhkan oleh masyarakat karena masyarakat merasa pegawai cenderung mengulur – ngulur waktu untuk menyelesaikan pekerjaan.

Beberapa pegawai juga menyatakan masih melakukan pekerjaan walaupun sudah seharusnya memasuki jam istirahat untuk mengejar tugas yang harus diselesaikan yang menambah beban kerja dan beberapa pekerjaan juga terpaksa dibawa ke rumah untuk dikerjakan dan selesaikan agar bisa mengurangi beban kerja pegawai dengan mengorbankan waktu untuk dinikmati dengan keluarga dan waktu luangnya di luar jam bekerja. Memasuki saat jam pulang, beberapa pegawai juga masih melakukan pekerjaan *overtime* yang dilaksanakan pegawai untuk menyelesaikan dokumen – dokumen yang cukup berlebih dan belum sempat terselesaikan pada jam kerja sehingga memotong waktu pegawai untuk beraktifitas diluar jam bekerja yang mengganggu *work – life balance* dari pegawai itu sendiri.

Beberapa pegawai juga merasakan ketidakpuasan pada saat bekerja dikarenakan sarana dan prasarana yang digunakan untuk mencetak Kartu Tanda Penduduk (KTP), Kartu Keluarga, Akta Kelahiran, dan lain – lain sering mengalami gangguan yang menyebabkan dokumen yang dicetak mengalami kerusakan dan menimbulkan suatu keluhan dari masyarakat dan berimbas pada kepuasan terhadap hasil dari pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh pegawai. Banyaknya masyarakat yang melakukan pengajuan dan kurangnya komunikasi antar rekan kerja dalam melayani masyarakat dari bagian satu ke bagian lainnya dirasa kurang baik, sehingga

menimbulkan kebingungan dalam memberikan informasi diantara pegawai sehingga beberapa pegawai merasa kurang baik dalam melayani masyarakat dalam hal pemberian informasi, sehingga menimbulkan ketidakpuasan terhadap kinerja yang diberikan kepada masyarakat dan terhadap pelayanan dan pekerjaan yang telah diselesaikan pegawai.

Intensitas pekerjaan juga membuat beberapa pegawai merasa tertekan dalam melakukan pelayanan dan pekerjaannya sehingga tidak dapat memberikan hasil yang optimal. Keluhan yang diberikan oleh masyarakat terkait lamanya waktu dalam melakukan pelayanan yang disebabkan oleh pegawai yang harus melayani banyak dokumen, keluhan, dan informasi yang dibutuhkan masyarakat menyebabkan beberapa pegawai merasakan tekanan yang besar dan kebingungan dalam mengambil keputusan yang dipengaruhi oleh tekanan yang didapatkan disaat melakukan pekerjaan. Pegawai yang melakukan pekerjaannya juga merasakan tekanan dari faktor eksternal, seperti pegawai terpaksa harus masuk kerja dalam keadaan sakit karena terdapat suatu pekerjaan yang harus diselesaikan pada saat itu juga. Berdasarkan uraian mengenai latar belakang masalah di atas, maka diputuskan untuk melakukan penelitian di lokasi tersebut.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Teori yang mendasari penelitian ini adalah teori Hierarki Kebutuhan. Abraham Maslow beranggapan bahwa kebutuhan manusia terjadi sebagai reaksi atas persepsi seseorang individu atas lima macam tipe dasar kebutuhan. Kaitannya dengan penelitian ini *work – life balance* merupakan suatu kebutuhan yang yang harus didapatkan oleh karyawan untuk menyeimbangkan kegiatan bekerjanya dengan kegiatan personalnya di rumah, hal ini bisa dikaitkan dengan kebutuhan sosial karyawan yang harus didapatkan oleh manusia. Nurwahyuni (2019) mengemukakan bahwa *work – life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Regional V. Penelitian yang dilakukan oleh Soomro *et al.* (2018) menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja (*Work – Life Balance*) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan didukung. Pada penelitian yang dilakukan oleh Poluan (2018) *Work-Life Balance* dalam penerapannya berpengaruh

positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. BNI (Persero) Tbk, Kantor Cabang Manado. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *work – life balance* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Auto 2000 Kediri Hasanudin (Shakila *et al.*, 2022). Penelitian Johari *et al.* (2018), mengemukakan bahwa *work – life balance* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan Penelitian Mendis & Weerakkody (2017), dikemukakan bahwa *work – life balance* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada industry telekomunikasi di Sri Lanka. Nugraha *et al.* (2022) mengemukakan bahwa *work – life balance* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₁ : *Work – life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Pada penelitian Hendro (2018) dinyatakan bahwa variabel Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, hal ini nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Karyawan yang puas akan cenderung lebih sering hadir di kantor, memiliki kinerja yang tinggi, dan loyal terhadap organisasi. Hasil pengujian oleh Rosmaini & Tanjung (2019) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai untuk variabel kepuasan kerja, hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Penelitian Dewi dkk. (2018) menyatakan kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara. Pada penelitian Rinny *et al.* (2020) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Universitas Mercubuana. Tasman *et al.* (2021) menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Cakra Adi Dharma. Penelitian Al-Ali *et al.* (2019), menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan industri minyak Uni Emirat Arab. Hasil penelitian Eliyana *et al.*, (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₂ : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dalam penelitian Massie *et al.* (2018) mengemukakan bahwa Berdasarkan penelitian, didapat hasil stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pengelola IT Center Manado, hal ini menjelaskan bahwa jika stres kerja meningkat maka akan mengurangi potensi kinerja karyawan dan jika sebaliknya stres kerja menurun maka akan meningkatkan potensi kinerja karyawan. Lukito & Alriani (2018) mengemukakan bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. Penelitian yang dilakukan Diama dkk. (2019) mengemukakan bahwa Hasil analisis menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Destination Asia Bali. Berdasarkan penelitian Pandey (2020) mengemukakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Teoh *et al.* (2021) menyatakan bahwa stres kerja yang timbul memberikan pengaruh yang negatif

dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Ehsan & Ali (2019) menyatakan bahwa stres kerja memberikan pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sektor perbankan di Pakistan.

H₃ : Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif berbentuk asosiatif kausalitas untuk meneliti pengaruh *work – life balance*, kepuasan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Denpasar Bali yang berlokasi di Jl. Majapahit No.1, Dauh Puri Kaja, Kecamatan Denpasar Utara, Kota Denpasar, Bali, Indonesia, 80231. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Denpasar memiliki total 125 pegawai yang terdiri dari 49 pegawai ASN dan 76 pegawai Non ASN dimana seluruh pegawai dapat digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini (sampel jenuh). Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara, observasi dan kuesioner. Kuesioner akan diukur menggunakan skala likert dan diuji kelayakannya menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis data pada penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif dan analisis linier berganda, uji asumsi klasik, uji kelayakan model atau uji F dan uji hipotesis atau uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1.
Karakteristik Pegawai ASN dan Non ASN Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Denpasar

No	Variabel	Klasifikasi	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Pegawai ASN				
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	24	49.0
		Perempuan	25	51.0
		Jumlah	49	100
2	Usia	20 - 25 Tahun	0	0
		26 - 30 Tahun	0	0
		31 - 35 Tahun	3	6.1
		36 - 40 Tahun	2	4.1
		> 40 tahun	44	89.8
	Jumlah	49	100	
3	Pendidikan Terakhir	Diploma	0	0
		S1	41	83.7
		S2	4	8.2
		SMA / SMK	4	8.2

Bersambung...

Lanjutan Tabel 1...

No	Variabel	Klasifikasi	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Pegawai ASN				
	Jumlah		49	100
4	Masa Kerja	1-10 Tahun	3	6.1
		11-20 Tahun	24	49.0
		21-30 Tahun	20	40.8
		>30 Tahun	2	4.1
	Jumlah		49	100
Non ASN				
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	32	42.1
		Perempuan	44	57.9
	Jumlah		76	100
2	Usia	20 - 25 Tahun	13	17.1
		26 - 30 Tahun	39	51.3
		31 - 35 Tahun	10	13.2
		36 - 40 Tahun	6	7.9
		> 40 tahun	8	10.5
	Jumlah		76	100
3	Pendidikan Terakhir	Diploma	5	6.6
		S1	50	65.8
		S2	5	6.6
		SMA / SMK	16	21.1
	Jumlah		76	100
4	Masa Kerja	1-10 Tahun	63	82.9
		11-20 Tahun	13	17.1
		21-30 Tahun	0	0
		>30 Tahun	0	0
	Jumlah		76	100

Sumber: data primer diolah, 2023

Tabel 1 menunjukkan total jumlah pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Denpasar Bali yang di jadikan sampel sebanyak 125 orang. Berdasarkan jenis kelamin, jenis kelamin perempuan mendominasi baik bagi jabatan ASN dan Non – ASN dalam penelitian ini dengan persentase sebesar 51,0 persen untuk ASN dan 57,9 untuk Non – ASN, angka ini menunjukkan karena perempuan dianggap lebih teliti dan berhati – hati dalam melaksanakan pekerjaan.

Berdasarkan usia, untuk pegawai ASN usia lebih dari 40 tahun mendominasi dengan presentase sebesar 89,8 persen, angka ini menunjukkan bahwa pegawai senior di (Disdukcapil) Kota Denpasar masih dipertahankan karena memiliki pengalaman dan pemahaman yang lebih dalam melaksanakan pekerjaan, sementara untuk pegawai Non – ASN usia 26 - 30 tahun mendominasi dengan persentase 51,3 persen, hal ini menunjukkan bahwa (Disdukcapil) Kota Denpasar memiliki tenaga kontrak yang relatif muda dan dapat memiliki suatu ide – ide baru untuk membantu memajukan sistem operasional (Disdukcapil) Kota Denpasar. Berdasarkan pendidikan terakhir

responden yang memiliki pendidikan S1 mendominasi baik bagi pegawai ASN dan Non – ASN dengan persentase sebesar 83,7 persen untuk pegawai ASN dan 65,8 untuk pegawai Non – ASN, hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai (Disdukcapil) adalah seorang yang mumpuni di bidang yang dikerjakan dan juga sebagai pertimbangan untuk kelanjutan jenjang karir pegawai.

Berdasarkan masa kerja responden yang mendominasi untuk pegawai ASN adalah responden yang bekerja selama 11-20 Tahun dengan persentase sebesar 49,0 persen, angka ini menunjukkan bahwa (Disdukcapil) dapat mempersiapkan pegawainya untuk beregenerasi untuk mampu mengembangkan dan membantu proses operasional dari (Disdukcapil) Kota Denpasar, sementara untuk Non – ASN yang mendominasi adalah responden yang bekerja selama 1-10 Tahun dengan persentase 82,9 persen, angka ini menunjukkan bahwa (Disdukcapil) Kota Denpasar membuka peluang untuk fresh graduate dan yang belum memiliki pengalaman kerja untuk ikut ambil bagian di (Disdukcapil) Kota Denpasar dalam menambah pengalaman kerja dan membantu menjalankan sistem operasional (Disdukcapil Kota Denpasar. Berdasarkan total jumlah pegawai, pegawai Non – ASN mendominasi sebanyak 76 pegawai, hal ini menunjukkan bahwa (Disdukcapil) Kota Denpasar masih membutuhkan tenaga kontrak dalam membantu kegiatan operasional (Disdukcapil) Kota Denpasar itu sendiri.

Tabel 2.
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item Pernyataan	Pearson Coleration	Keterangan
1	Kinerja pegawai	Y _{1.1}	0,792	Valid
		Y _{1.2}	0,786	Valid
		Y _{1.3}	0,828	Valid
		Y _{1.4}	0,859	Valid
		Y _{1.5}	0,886	Valid
		Y _{1.6}	0,916	Valid
2	Work - Life Balance	X _{1.1}	0,890	Valid
		X _{1.2}	0,934	Valid
		X _{1.3}	0,925	Valid
		X _{2.1}	0,842	Valid
		X _{2.2}	0,956	Valid
3	Kepuasan kerja	X _{2.3}	0,931	Valid
		X _{2.4}	0,910	Valid
		X _{2.5}	0,944	Valid
		X _{3.1}	0,945	Valid
		X _{3.2}	0,968	Valid
4	Stres kerja	X _{3.3}	0,942	Valid
		X _{3.4}	0,973	Valid

Sumber: data primer diolah, 2023

Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh koefisien korelasi dari indikator variable Work - Life Balance, kepuasan kerja, dan Kinerja pegawai yang diuji memiliki nilai Pearson Coleration lebih besar dari 0,30 . Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh indikator yang terdapat pada penelitian ini terbukti valid.

Tabel 3.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja pegawai (Y)	0,919	Reliabel
Work - Life Balance (X ₁)	0,904	Reliabel
Kepuasan kerja (X ₂)	0,952	Reliabel
Stres kerja (X ₃)	0,954	Reliabel

Sumber: data primer diolah, 2023

Tabel 3 menunjukkan masing-masing nilai Cronbach's Alpha pada tiap instrumen tersebut lebih besar dari 0,60 (Cronbach's Alpha) > 0,60. Hal tersebut menunjukkan bahwa semua instrumen reliabel sehingga dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

Tabel 4.
Deskripsi Jawaban Responden terhadap Kinerja pegawai

No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban Responden (orang)					Jumlah	Rata-Rata	Kriteria
		STS	TS	CS	S	SS			
		1	2	3	4	5			
1	Saya mampu menyelesaikan beberapa pekerjaan dengan baik.	5	15	55	27	23	423	3.38	Cukup
2	Saya mampu memberikan mutu hasil kerja yang baik untuk pekerjaan yang telah saya selesaikan.	4	19	51	26	25	424	3.39	Cukup
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan rekan kerja.	1	22	39	24	39	453	3.62	Baik

Bersambung...

Lanjutan Tabel 5...

No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban Responden (orang)					Jumlah	Rata-Rata	Kriteria
		STS	TS	CS	S	SS			
		1	2	3	4	5			
1	Saya mampu menyelesaikan beberapa pekerjaan dengan baik.	5	15	55	27	23	423	3.38	Cukup
4	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan berinisiatif tanpa menunggu perintah dari pemimpin.	3	22	38	30	32	441	3.53	Baik
5	Saya mampu beradaptasi untuk melaksanakan suatu hal yang baru.	3	19	41	29	33	445	3.56	Baik
6	Saya mampu bekerjasama dengan baik dalam menyelesaikan tugas.	3	19	42	34	27	438	3.50	Baik
Rata-rata Kinerja pegawai								3,50	Baik

Sumber: data primer diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4 diketahui persepsi responden mengenai variabel Kinerja pegawai dengan nilai rata-rata sebesar 3,50 yang masuk kriteria baik hal ini mengindikasikan bahwa pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Denpasar Bali memiliki Kinerja pegawai yang baik, pernyataan yang memiliki rata-rata tertinggi dan terendah adalah sebagai berikut.

Variabel Kinerja pegawai yang memiliki rata-rata terendah adalah pernyataan Y.1 “Saya mampu menyelesaikan beberapa pekerjaan dengan baik.”, diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,38 yang masuk kriteria cukup, tetapi memiliki nilai rata-rata yang paling rendah dibandingkan dengan pernyataan yang lainnya ini berarti secara umum responden menganggap belum sepenuhnya mampu menyelesaikan beberapa pekerjaan dengan baik. Pernyataan Y.1. memiliki kategori yang cukup, terdapat 55 orang responden menjawab cukup setuju, sementara 15 orang responden menjawab tidak setuju dan 5 orang responden menjawab sangat tidak setuju. Pernyataan ini menunjukkan bahwa pegawai belum sepenuhnya mampu untuk memberikan suatu kinerja yang baik dalam melaksanakan beberapa pekerjaannya dengan baik dan cenderung masih belum terbiasa untuk melaksanakan beberapa pekerjaan secara bersamaan, hal ini dapat terjadi karena cenderung pegawai belum terbiasa dengan multitasking secara efisien dan mengatur waktunya dengan baik untuk mencapai hasil

yang baik dalam menyelesaikan beberapa pekerjaan sehingga belum merasa memberi kinerja yang cukup baik untuk pekerjaan – pekerjaannya.

Variabel Kinerja pegawai yang memiliki rata-rata tertinggi adalah pernyataan Y6 “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan rekan kerja.”, diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,62 yang masuk kriteria baik, ini berarti secara umum responden merasa mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan rekan kerja. Pernyataan Y.6 memiliki kriteria yang baik, terdapat 42 orang responden yang menjawab cukup setuju, namun 19 orang responden menjawab tidak setuju, dan 3 orang responden menjawab tidak setuju. Hal ini menunjukkan para pegawai masih belum mampu dengan sepenuhnya untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik ketika bekerjasama dengan rekan kerjanya, hal ini bisa terjadi karena pegawai sudah terbiasa dalam kemandirian pada saat melaksanakan pekerjaan sehingga pegawai tersebut merasa lebih senang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan sendirinya atau pegawai juga mendapatkan rekan kerja yang cenderung tidak mampu memberikan suatu kinerja yang sama saat melaksanakan suatu pekerjaan bersama – sama dan merasa tidak maksimal akan hasil kerjanya.

Pernyataan Y.2 “Saya mampu memberikan mutu hasil kerja yang baik untuk pekerjaan yang telah saya selesaikan”, memerlukan suatu penjelasan untuk fenomena yang terjadi, dimana pernyataan tersebut masuk ke dalam kategori cukup dengan nilai rata – rata 3.39 dan terdapat 51 orang responden menjawab cukup setuju, namun 19 orang responden menjawab tidak setuju dan 4 orang responden menjawab sangat tidak setuju. Pernyataan ini menunjukkan bahwa pegawai masih cenderung belum mampu dengan baik untuk memberikan suatu hasil mutu yang baik atas pekerjaan yang telah diselesaikan, hal ini dapat terjadi karena pegawai masih kurang terlatih dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga pegawai masih kurang teliti dalam melaksanakan pekerjaannya untuk menghasilkan suatu hasil yang baik dari pekerjaan yang telah di selesaikan yang berimbas pada kinerja dari pegawai tersebut.

Tabel 5.
Deskripsi Jawaban Responden terhadap Work - Life Balance

No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban Responden (orang)					Jumlah	Rata-Rata	Kriteria
		STS	TS	CS	S	SS			
		1	2	3	4	5			
1	Saya merasakan keseimbangan waktu bekerja maupun waktu di luar bekerja.	9	8	55	36	17	419	3.35	Cukup

Bersambung...

Lanjutan Tabel 5...

No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban Responden (orang)					Jumlah	Rata-Rata	Kriteria
		STS	TS	CS	S	SS			
		1	2	3	4	5			
2	Saya mendapatkan keseimbangan keterlibatan dalam bekerja maupun diluar jam bekerja.	4	25	33	42	21	426	3.41	Tinggi
3	Saya merasakan kepuasan dalam menyeimbangan kewajiban bekerja maupun bersosialisasi di luar jam bekerja.	5	14	37	33	36	456	3.65	Tinggi
Rata-rata Work - Life Balance								3,47	Tinggi

Sumber: data primer diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 5 diketahui persepsi responden mengenai variabel Work - Life Balance dengan nilai rata-rata sebesar 3,47 yang masuk kriteria sangat baik, pernyataan yang memiliki rata-rata tertinggi dan terendah adalah sebagai berikut.

Variabel Work - Life Balance yang memiliki rata-rata terendah adalah pernyataan X1.1“Saya merasakan keseimbangan waktu bekerja maupun waktu di luar bekerja”, diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,35 yang masuk kriteria cukup, tetapi memiliki nilai rata-rata yang terendah dibandingkan dengan pernyataan yang lainnya ini berarti secara umum responden menganggap belum sepenuhnya merasakan keseimbangan waktu bekerja maupun waktu di luar bekerja. Pernyataan X.1.1 mendapatkan kriteria yang cukup, sebanyak 55 orang responden menjawab cukup setuju, namun sebanyak 8 orang responden menjawab tidak setuju, dan sebanyak 9 responden menjawab sangat tidak setuju. Pernyataan ini menunjukkan bahwa responden masih belum sepenuhnya mendapatkan keseimbangan dalam bekerja dan bersosialisasi di luar jam bekerjanya. Hal ini dapat terjadi karena pegawai masih cenderung diharuskan untuk mengambil jam overtime untuk melaksanakan pekerjaannya karena masih banyak dokumen yang belum terselesaikan selama jam bekerja yang pada akhirnya memotong jam bersosialisasi di luar jam bekerja.

Variabel Work - Life Balance yang memiliki rata-rata tertinggi adalah pernyataan “Saya merasakan kepuasan dalam menyeimbangan kewajiban bekerja maupun bersosialisasi di luar jam bekerja.”, diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,65 yang masuk kriteria tinggi, ini berarti secara umum responden merasakan kepuasan dalam menyeimbangan kewajiban bekerja maupun bersosialisasi di luar jam bekerja. Pernyataan X.1.3 mendapatkan kriteria tinggi, sebanyak 37 orang responden menjawab

cukup setuju, namun sebanyak 14 orang responden menjawab tidak setuju, dan sebanyak 5 orang responden menjawab sangat tidak setuju. Pernyataan ini berarti para pegawai masih belum mendapatkan kepuasan dalam menyeimbangkan kewajiban bekerja maupun di luar jam bekerjanya. Fenomena ini dapat terjadi karena pegawai cenderung masih lebih banyak melaksanakan pekerjaannya seperti mengambil overtime dan melaksanakan pekerjaannya sambil melaksanakan jam istirahatnya yang menyebabkan pegawai belum puas dalam melaksanakan kegiatan di luar jam bekerjanya karena terpotongnya waktu untuk melaksanakan kegiatan – kegiatan sosial seusai jam bekerjanya selesai.

Pernyataan X1.2 “Saya mendapatkan keseimbangan keterlibatan dalam bekerja maupun diluar jam bekerja” memerlukan suatu penjelasan untuk fenomena yang terjadi, dimana pernyataan ini mendapatkan kriteria tinggi, dengan sebanyak 33 orang responden menjawab cukup setuju, namun sebanyak 25 orang responden menjawab tidak setuju, dan sebanyak 4 orang menjawab sangat tidak setuju. Pernyataan ini menunjukkan bahwa para pegawai cenderung belum mampu terlibat secara penuh untuk mendapatkan keseimbangan dalam kehidupan bekerja dan kehidupan diluar bekerjanya. Hal ini dapat terjadi karena pegawai masih cenderung belum mendapatkan keterlibatan yang seimbang untuk work – life balance karena pegawai masih melaksanakan pekerjaannya walaupun harus sembari makan siang karena jam istirahat yang kurang menentu dan keharusan dalam mengambil overtime yang menyebabkan pegawai masih belum mampu terlibat dengan baik kegiatan di luar jam bekerjanya.

Tabel 6.
Deskripsi Jawaban Responden terhadap Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Proporsi Jawaban Responden (orang)					Jumlah	Rata-Rata	Kriteria
		STS	TS	CS	S	SS			
		1	2	3	4	5			
1	Saya mampu memberikan pelayanan untuk mendapatkan respon positif.	2	18	49	45	11	420	3.36	Cukup
2	Saya menerima kompensasi finansial sesuai dengan hasil kerja.	0	19	35	55	16	443	3.54	Baik
3	Saya mendapatkan penghargaan atas prestasi kerja saya.	1	16	42	48	18	441	3.53	Baik

Bersambung...

Lanjutan Tabel 6...

No	Pernyataan	Proporsi Jawaban Responden (orang)					Jumlah	Rata- Rata	Kriteria
		STS	TS	CS	S	SS			
		1	2	3	4	5			
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan bersama dengan rekan kerja.	3	10	49	46	17	439	3.51	Baik
5	Saya merasakan lingkungan kerja yang kondusif.	3	10	52	43	17	436	3.49	Baik
Rata-rata kepuasan kerja								3,49	Baik

Sumber: data primer diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 6 diketahui persepsi responden mengenai variabel kepuasan kerja dengan nilai rata-rata sebesar 3,49 yang masuk kriteria baik, pernyataan yang memiliki rata-rata tertinggi dan terendah adalah sebagai berikut.

Variabel kepuasan kerja yang memiliki rata-rata terendah adalah pernyataan X2.1 “Saya mampu memberikan pelayanan untuk mendapatkan respon positif.”, diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,36 yang masuk kriteria cukup, tetapi memiliki nilai rata-rata yang rendah dibandingkan dengan pernyataan yang lainnya ini berarti secara umum responden menganggap belum mampu memberikan pelayanan untuk mendapatkan respon positif. Pernyataan X2.1 mendapatkan nilai kriteria cukup, sebanyak 49 orang responden menjawab cukup setuju, namun sebanyak 18 orang responden menjawab tidak setuju, dan sebanyak 2 orang responden menjawab sangat tidak setuju. Pernyataan ini menunjukkan bahwa pegawai masih cenderung belum sepenuhnya mampu memberikan suatu pelayanan untuk mendapatkan respon positif, hal ini dapat terjadi karena pegawai kurang memperhatikan emosi dan kosakata ketika melayani masyarakat sehingga mendapatkan suatu respon yang kurang baik dari masyarakat dan kurang teliti dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga atasan memberikan suatu respon yang kurang baik akan pekerjaan yang telah diselesaikan sehingga responden merasa kurang puas terhadap hasil pekerjaannya.

Variabel kepuasan kerja yang memiliki rata-rata tertinggi adalah pernyataan X2.2 “Saya menerima kompensasi finansial sesuai dengan hasil kerja.”, diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,54 yang masuk kriteria baik, ini berarti secara umum responden menganggap menerima kompensasi finansial sesuai dengan hasil kerja. Pernyataan X2.2 mendapatkan nilai kriteria baik, dengan sebanyak 35 orang responden menjawab cukup setuju, namun 19 orang responden menjawab tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa responden masih cenderung belum mendapatkan kompensasi finansial sesuai dengan hasil kerjanya, hal ini dapat terjadi karena pegawai masih belum mampu untuk memenuhi kuota pekerjaan yang harus dipenuhi untuk mendapatkan kompensasi

finansial yang seharusnya didapatkan dan pegawai juga masih belum disiplin dalam bekerja seperti terlambat datang ke tempat kerja dengan frekuensi yang cukup sering dan menyebabkan kompensasi finansial untuk pegawai tersebut dikurangi karena tidak mampu datang tepat waktu ke tempat kerja sehingga mengurangi kepuasan pegawai dalam bekerja.

Pernyataan X2.4 “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan bersama dengan rekan kerja” memerlukan suatu penjelasan untuk fenomena yang terjadi, dimana pernyataan ini mendapatkan nilai kriteria baik dengan nilai rata – rata sebesar 3.51 dan sebanyak 49 orang responden menjawab cukup setuju, namun sebanyak 10 orang menjawab tidak setuju, dan sebanyak 3 orang responden menjawab sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa para pegawai masih kurang puas dalam menyelesaikan pekerjaannya bersama rekan kerjanya, dimana pegawai masih merasa lebih puas apabila menyelesaikan pekerjaannya sendiri karena kepribadian pegawai itu sendiri yang mengutamakan kemandirian dan ada juga yang merasa kurang puas karena mendapatkan rekan kerja yang tidak merasa memiliki kontribusi yang seimbang untuk menyelesaikan pekerjaannya yang menyebabkan kurangnya rasa puas dari pegawai dan rekan kerja yang turun tangan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Tabel 7.
Deskripsi Jawaban Responden terhadap Stres Kerja

No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban Responden (orang)					Jumlah	Rata-Rata	Kriteria
		STS	TS	CS	S	SS			
		1	2	3	4	5			
1	Saya merasa terbebani dengan intensitas pekerjaan yang diberikan untuk diselesaikan.	2	22	56	13	32	426	3.41	Tinggi
2	Saya merasa rentang waktu untuk menyelesaikan pekerjaan kurang cukup.	0	23	55	14	33	432	3.46	Tinggi
3	Saya mendapatkan tanggapan secara obyektif terhadap hasil pekerjaan saya.	7	13	76	20	9	386	3.09	Cukup
4	Saya merasa terbebani dengan tanggung jawab yang saya terima.	1	24	63	27	10	396	3.17	Cukup
Rata-rata Stres kerja								3,27	Cukup

Sumber: data primer diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 7 diketahui persepsi responden mengenai variabel Stres kerja dengan nilai rata-rata sebesar 3,27 yang masuk kriteria cukup, pernyataan yang memiliki rata-rata tertinggi dan terendah adalah sebagai berikut.

Variabel Stres kerja yang memiliki rata-rata terendah adalah pernyataan X3.3. “Saya mendapatkan tanggapan secara obyektif terhadap hasil pekerjaan saya”, diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,09 yang masuk kriteria cukup, tetapi memiliki nilai rata-rata yang rendah dibandingkan dengan pernyataan yang lainnya ini berarti secara umum responden merasa belum sepenuhnya mendapatkan tanggapan secara obyektif terhadap hasil pekerjaan yang telah diselesaikan pegawai. Pernyataan X.3.3 mendapat nilai kriteria cukup, sebanyak 76 responden menjawab cukup setuju, namun sebanyak 13 orang responden menjawab tidak setuju, dan sebanyak 7 responden menjawab sangat tidak setuju. Pernyataan ini menunjukkan responden masih cenderung belum mendapatka tanggapan yang objektif terhadap hasil pekerjaan yang telah diselesaikan, hal ini bisa terjadi karena responden masih cenderung mendapatkan tanggapan subjektif yang bersifat komparatif dengan berbagai faktor seperti dinilai dari gender yang berbeda, dibandingkan dengan yang berpengalaman, dan lain sebagainya. Jadi pegawai masih mendapatkan suatu respon yang kurang sesuai dengan hasil kerja nyata yang diberikan dan menyebabkan pegawai merasa stres dan tertekan apabila dibandingkan dengan cara seperti itu.

Variabel Stres kerja yang memiliki rata-rata tertinggi adalah pernyataan X3.2 “Saya merasa rentang waktu untuk menyelesaikan pekerjaan kurang cukup”, diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,46 yang masuk kriteria tinggi, ini berarti secara umum responden merasa rentang waktu untuk menyelesaikan pekerjaan kurang cukup. Pernyataan X3.2 mendapatkan nilai kriteria tinggi, dengan sebanyak 55 orang responden menjawab cukup setuju, namun 23 orang responden menjawab tidak setuju, hal ini berarti responden cenderung masih merasa waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan kurang cukup. Fenomena ini dapat terjadi dikarenakan banyaknya dokumen yang harus diselesaikan dalam waktu yang terbatas menyebabkan intensitas yang cukup tinggi bagi pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya dan selalu dibebani oleh stres kerja yang dirasakan pegawai untuk memaksimalkan usaha pegawai dalam menyelesaikan banyaknya pekerjaan dalam rentang waktu yang singkat.

Pernyataan X.3.4 mendapatkan nilai kriteria cukup, dengan sebanyak 63 responden menjawab cukup setuju, namun sebanyak 24 responden menjawab tidak setuju, dan 1 responden menjawab sangat tidak setuju. Pernyataan ini menunjukkan bahwa pegawai cenderung merasa terbebani akan pekerjaan yang diberikan, hal ini dapat terjadi karena responden belum terbiasa akan tanggung jawab yang didapatkan sehingga menganggap tanggung jawab yang didapatkan oleh pegawai sebagai beban dan kurangnya pengalaman kerja juga dapat membuat pegawai merasa terbebani dengan tanggung jawabnya karena belum merasa mampu untuk melaksanakan

tanggung jawab yang telah di berikan dan membuat pegawai merasa stres akan tanggung jawab yang di terima.

Tabel 8.
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.031	0.393		7.705	0.000
<i>Work - Life Balance</i>	0.463	0.052	0.485	8.898	0.000
kepuasan kerja	0.129	0.059	0.112	2.173	0.032
Stres kerja	-0.485	0.060	-0.453	-8.107	0.000
F Statistik	: 105,824				
Sig F	: 0,000				
R ²	: 0,724				

Sumber: data primer diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 8 diperoleh persamaan regresi linear berganda yakni $Y = 3,031 + 0,463 X_1 + 0,129 X_2 - 0,485 X_3 + e$. Persamaan regresi linear berganda tersebut menunjukkan nilai constant 3,031 menunjukkan apabila Work - Life Balance, kepuasan kerja, dan Stres kerja bernilai sama dengan 0 (nol) maka Kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Denpasar bernilai sebesar 3,031.

Koefisein Regresi X1 sebesar + 0,463 menunjukkan bahwa Work - Life Balance memiliki arah pengaruh positif terhadap Kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Denpasar, yang memiliki arti apabila Work - Life Balance meningkat maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan. Koefisein Regresi X2 sebesar +0,129, menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki arah pengaruh positif terhadap Kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Denpasar, yang memiliki arti apabila kepuasan kerja meningkat maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan. Koefisein Regresi X3 sebesar -0,485, menunjukkan bahwa stres kerja memiliki arah pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Denpasar, yang memiliki arti apabila stres kerja meningkat maka kinerja pegawai akan mengalami penurunan.

Tabel 9.
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	125
Statistic	0,051
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

Sumber: data primer diolah, 2023

Hasil Tabel 9 menunjukkan bahwa besarnya nilai Asymp. Sig. (2-tailed) Kolmogorov-Smirnov adalah sebesar 0,200 Asymp. Sig. (2-tailed) Nilai Kolmogorov-

Smirnov tersebut lebih besar dibandingkan dengan nilai alpha sebesar 0,05 maka mengindikasikan bahwa data yang digunakan pada penelitian ini terdistribusi normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 10.
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
<i>Work - Life Balance</i>	0.768	1.302
Kepuasan kerja	0.856	1.168
Stres kerja	0.730	1.369

Sumber: data primer diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 10 tersebut ditunjukkan bahwa tidak terdapat variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,10 dan juga tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai *VIF* lebih dari 10. Maka dari pada itu model regresi bebas.

Tabel 11.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	T	Sig.
<i>Work - Life Balance</i>	-1.359	0.177
Kepuasan kerja	-0.372	0.710
Stres kerja	-0.177	0.860

Sumber: data primer diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 11 tersebut, ditunjukkan bahwa masing-masing variable yaitu *Work - Life Balance* (0,177) kepuasan kerja (0,710) dan stres kerja (0,860) memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 5% (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya yaitu *absolute residual*, maka dari itu, penelitian ini bebas dari gejala heteroskedastisitas.

Hasil uji F menghasilkan $F_{sig} 0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa, variabel *Work - Life Balance* (X1), kepuasan kerja (X2), stres kerja (X3) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Denpasar. Dengan demikian dapat disimpulkan model Fit dengan data observasi, sehingga dapat dilanjutkan untuk mengetahui pengaruh *Work - Life Balance* (X1), kepuasan kerja (X2), stres kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Denpasar.

Hasil uji t diperoleh tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa variabel *Work - Life Balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien regresi β_1 (variabel *Work - Life*

Balance) sebesar 0,463, menunjukkan bahwa meningkatnya *Work - Life Balance* maka akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Denpasar. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Soomro *et al.* (2018), Poluan (2018), Maulia dkk. (2022) mengemukakan bahwa *work - life balance* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji t diperoleh bahwa tingkat signifikansi $0,032 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima yang berarti bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pegawai. Koefisien regresi β_2 (variabel kepuasan kerja) sebesar 0,129, menunjukkan bahwa meningkatnya kepuasan kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Denpasar. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Dewi dkk. (2018), Rosmaini & Tanjung (2019), Rinny *et al.* (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji t diperoleh bahwa tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima yang berarti bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien regresi β_3 (variabel stres kerja) sebesar -0,485, menunjukkan bahwa meningkatnya stres kerja maka akan menurunkan kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Denpasar. Hasil ini sejalan dengan penelitian terlebih dahulu oleh Massie *et al.* (2018), Lukito & Alriani (2018), Diama dkk. (2019) yang menyatakan bahwa stres kerja yang timbul memberikan pengaruh yang negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis determinasi diperoleh bahwa nilai $R^2 = 72,4$ persen, yang berarti bahwa sebesar 72,4 persen Kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Denpasar dipengaruhi oleh variabel *Work - Life Balance* (X_1), kepuasan kerja (X_2) Stres kerja (X_3) dan sisanya sebesar 27,6 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Implikasi teoritis penelitian ini mendukung teori hierarki kebutuhan. Abraham Maslow beranggapan bahwa kebutuhan manusia terjadi sebagai reaksi atas persepsi seseorang individu atas lima macam tipe dasar kebutuhan. Dalam kaitannya dengan penelitian ini *work - life balance* merupakan suatu kebutuhan yang yang harus didapatkan oleh karyawan untuk menyeimbangkan kegiatan bekerjanya dengan kegiatan personalnya di rumah, hal ini bisa dikaitkan dengan kebutuhan sosial karyawan yang harus didapatkan oleh manusia. Implikasi praktis penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi manajemen kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Denpasar dalam meningkatkan kinerja pegawai dengan mempertimbangkan *Work - Life Balance*, kepuasan kerja, Stres kerja. Berdasarkan hasil penelitian pernyataan pernyataan yang terdapat pada kuesioner menunjukkan bahwa penilaian kinerja pegawai terhadap dalam kategori baik. Hal ini membuktikan bahwa *Work - Life Balance*, kepuasan kerja, Stres kerja yang dirasakan

pegawai mampu mempengaruhi Kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Denpasar. *Work - Life Balance* yang baik, kepuasan kerja yang tinggi, dan rendahnya stres kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai.

SIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian ini memberikan beberapa kesimpulan *work - life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Adapun saran dalam penelitian ini diharapkan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Denpasar dapat memperhatikan waktu kerja pegawai dan juga tidak memberikan pekerjaan saat pegawai sedang berada dirumah, agar pegawai dapat menjaga keseimbangan waktu bekerja dan diluar pekerjaan sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Denpasar. Bagi para pegawai disarankan agar menyelesaikan pekerjaan di kantor dengan lebih efisien agar tidak membawa pekerjaan ke rumah. Diharapkan pada peneliti selanjutnya tidak berpaku pada faktor – faktor dalam penelitian ini yaitu *work - life balance*, kepuasan kerja dan stres kerja, namun dapat menambah faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi kinerja pegawai misalnya seperti variabel dukungan organisasi dan variabel *quality of work life*.

REFERENSI

- Akanji, B., Mordi, C., & Ajonbadi, H. A. (2020). The experiences of work-life balance, stress, and coping lifestyles of female professionals: insights from a developing country. *Employee Relations: The International Journal*, 42(4), 999–1015.
- Al-Ali, W., Ameen, A., Isaac, O., Khalifa, G. S. A., & Shibami, A. H. (2019). The mediating effect of job happiness on the relationship between job satisfaction and employee performance and turnover intentions: A case study on the oil and gas industry in the United Arab Emirates. *Journal of Business and Retail Management Research*, 13(4).
- 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.
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 951–962.
- Bataineh, K. A. (2019). Impact of work-life balance, happiness at work, on employee performance. *International Business Research*, 12(2), 99–112.
- Cahyana, I. G. S., & Jati, I. K. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *E-Jurnal Akuntansi*, 18(2), 1314–1342.
- Dewi, C. N. C., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2018). Pengaruh stres kerja dan

- kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara. *BISMA: Jurnal Manajemen*, 4(2), 154–161.
- Dina, D. (2018). Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan DI KUD Minatani Brondong Lamongan. *Jurnal Indonesia Membangun*, 17(2), 1–16.
- Ehsan, M., & Ali, K. (2019). The impact of work stress on employee productivity: Based in the banking sector of Faisalabad, Pakistan. *International Journal of Innovation and Economic Development*, 4(6), 32–50.
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & others. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144–150.
- Foanto, E. F., Tunarso, E. B., & Kartika, E. W. (2020). Peran Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Afektif Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Hotel Berbintang Tiga Di Makassar, Sulawesi Selatan. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, 6(1), 37–45.
- Hendro, T. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap CV. Karya Gemilang. *Agora*, 6(1).
- Indriani, A., Yuliantini, N. N., & Bagia, I. W. (2019). Pengaruh Stres Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 7(1), 33–41.
- Johari, J., Tan, F. Y., & Zulkarnain, Z. I. T. (2018). Autonomy, workload, work-life balance and job performance among teachers. *International Journal of Educational Management*.
- Lukito, L. H., & Alriani, I. M. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 25(45), 24–35.
- Massie, R. N., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor pengelola It Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(002).
- Mendis, M., & Weerakkody, W. A. S. (2017). The impact of work life balance on employee performance with reference to telecommunication industry in Sri Lanka: a mediation model. *Kelaniya Journal of Human Resource Management*, 12(1), 72–100.
- Muliawati, T., & Frianto, A. (2020). Peran work life balance dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan milenial: Studi literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 8(2), 606–619.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Nugraha, R., Wolor, C. W., & Yohana, C. (2022). The Effect of Work from Home, Work-Life Balance, and Job Satisfaction on Employee Performance. *Oblik i Finansi*, 95, 103–112.
- Nurwahyuni, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Work Life Balance (Studi Kasus PT. Telkom Indonesia Regional V). *Jurnal Ilmu*

- Manajemen (JIM)*, 7(1), 1–9.
- Pandey, D. L. (2020). Work stress and employee performance: an assessment of impact of work stress. *International Research Journal of Human Resource and Social Sciences*, 7(05), 124–135.
- Poluan, alfian ranny. (2018). Pengaruh Work-Life Balance, Beban Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Negara Indonesia (Persero) TBK, Kantor Cabang Manado.
- Rene, R., & Wahyuni, S. (2018). Pengaruh work-life balance terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja individu pada karyawan organisasi asuransi di jakarta. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 16(1), 53–63.
- Rinny, P., Purba, C. B., & Handiman, U. T. (2020). The influence of compensation, job promotion, and job satisfaction on employee performance of Mercubuana University. *International Journal of Business Marketing and Management (IJBMM)*, 5(2), 39–48.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). Sikap dan Kepuasan Kerja. In A. Susila & P. P. Lestari (Eds.), *Perilaku organisasi : Organizational Behaviour* (16th ed., pp. 43–57). Penerbit Salemba Empat
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Shakila, M., Mega, S. W., & Munawaroh, N. A. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Stres Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Auto 2000 Kediri Hasanudin). *Cemerlang: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 2(3), 308–320.
- Soomro, A. A., Breitenecker, R. J., & Shah, S. A. M. (2018). Relation of work-life balance, work-family conflict, and family-work conflict with the employee performance-moderating role of job satisfaction. *South Asian Journal of Business Studies*, 7(1), 129–146.
- Tasman, T., Siregar, Z. M. E., & Nasution, M. F. (2021). The influence of work environment, promotion, and job satisfaction on employee performance. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 4(3), 4026–4031.
- Teoh, K. B., Cordova, M., Hor, S. N., Lim, C. H., Yeoh, L. K., Madhu, A., Warriar, U., Chan, J. J., Kee, D. M. H., Florence, E., & others. (2021). The factors of employee performance: A study of SearchNEasy. *Asia Pacific Journal of Management and Education (APJME)*, 4(1), 82–96.