



## Pengaruh *Work-Life* Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bkpsdm Kabupaten Karawang

Hilman Fadlil Fauzan<sup>1</sup>, Suroso<sup>2</sup>, Dwi Epty Hidayaty<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas buana perjuangan Karawang, Indonesia<sup>1-3</sup>

Email Korespondensi: [mn22.hilmanfauzan@mhs.ubpkarawang.ac.id](mailto:mn22.hilmanfauzan@mhs.ubpkarawang.ac.id), [suroso@ubpkarawang.ac.id](mailto:suroso@ubpkarawang.ac.id), [dwi.epty@ubpkarawang.ac.id](mailto:dwi.epty@ubpkarawang.ac.id)

Article received: 01 Januari 2026, Review process: 12 Januari 2026

Article Accepted: 22 Maret 2026, Article published: 01 Mei 2026

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the effect of work-life balance and work stress on employee performance at BKPSDM Karawang Regency, both partially and simultaneously. Using a quantitative approach with a confirmatory design, this study involved 54 respondents through saturated sampling technique. Data were collected using a five-point Likert scale questionnaire and analyzed through multiple linear regression using SPSS software version 27. The partial results show that work-life balance has a positive and significant effect on performance. Conversely, work stress has been proven to have a significant negative effect on employee performance. Simultaneously, both factors significantly affect performance, as indicated by an F-statistic value of 40.482 ( $p < 0.05$ ). In addition, the Adjusted R Square value of 0.598 indicates that the work-life balance and work stress variables can explain 59.8% of the variation in performance. The remaining percentage is influenced by additional factors outside the scope of this study. Thus, optimizing work balance and stress management are crucial strategies for organizations in maintaining the performance of their human resources.*

**Keywords:** *Work-Life Balance, Work Stress, Employee Performance, BKPSDM.*

### ABSTRAK

*Penelitian ini ditujukan guna menganalisis pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Karawang, baik secara parsial maupun simultan. Menggunakan pendekatan kuantitatif melalui desainnya berupa verifikatif, studi ini melibatkan 54 responden lewat teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Likert lima poin dan dianalisis melalui regresi linier berganda yang dibantu aplikasi SPSS versi 27. Hasil penelitian secara parsial mengindikasikan, keseimbangan kehidupan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sebaliknya, stres kerja terbukti memberikan pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, kedua faktor tersebut memengaruhi kinerja secara signifikan, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai F statistik sebesar 40,482 ( $p < 0,05$ ). Di samping hal tersebut, skor Adjusted R Square senilai 0,598 mengindikasikan, variabel keseimbangan kehidupan kerja dan stres kerja bisa menjelaskan 59,8% variasi kinerja. Adapun sisa persentase lainnya mendapat pengaruh dari faktor-faktor tambahan yang bukan ruang lingkup model yang diteliti. Dengan demikian, optimalisasi keseimbangan kerja dan pengelolaan stres menjadi strategi krusial bagi organisasi dalam mempertahankan kinerja sumber daya manusianya.*

**Kata Kunci:** *Work-Life Balance, Stres Kerja, Kinerja Pegawai, BKPSDM.*

## PENDAHULUAN

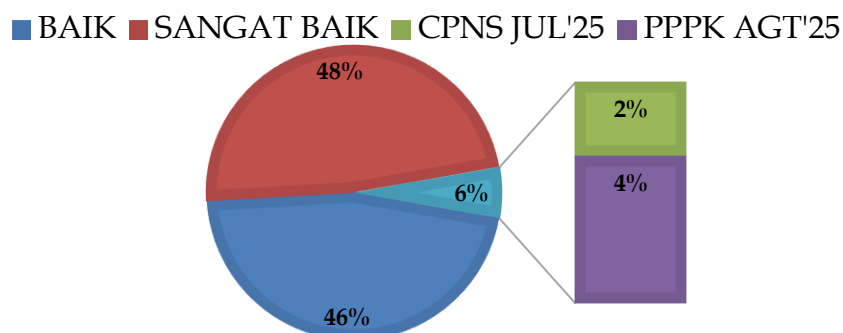
Pemerintah daerah bertanggung jawab secara strategis dalam mengelola aparatur sipil negara (ASN) secara efektif, efisien, dan akuntabel. Mengacu "Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil", instansi pemerintah, termasuk pemerintah daerah, berkewajiban melaksanakan manajemen ASN yang mencakup pembinaan, pengembangan kompetensi, serta penilaian kinerja secara sistematis dalam kerangka sistem merit. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Personel (BKPSDM), sebuah organisasi teknis regional, dibentuk untuk menangani masalah kepegawaian guna melaksanakan fungsi ini. Lembaga ini berfungsi sebagai pilar utama dalam memastikan profesionalisme, kompetensi, dan akuntabilitas ASN melalui pelaksanaan manajemen kepegawaian yang terencana, terukur, dan berkeadilan.

BKPSDM Kab. Karawang dibentuk berdasarkan "Peraturan Bupati Karawang Nomor 65 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi Dan Tata Kerja BKPSDM", yang mengalami perubahan melalui "Peraturan Bupati Karawang Nomor 76 Tahun 2021". Lembaga ini memiliki tanggung jawab dalam merencanakan kebutuhan ASN, mengembangkan kompetensi, melakukan mutasi dan promosi jabatan, serta melaksanakan penilaian kinerja pegawai. BKPSDM Karawang juga berperan penting dalam mendukung visi Pemerintah Kabupaten Karawang Tahun 2025-2030, yaitu "Terwujudnya masyarakat Karawang yang maju, sejahtera, dan berdaya saing berbasis tata kelola pemerintahan yang profesional dan berintegritas."

Kinerja pegawai menjadi tolok ukur penting dalam menilai efektivitas penyelenggaraan fungsi kepegawaian di lingkungan organisasi publik. Pencapaian kinerja yang optimal mencerminkan keberhasilan lembaga dalam memenuhi target strategis dan memberikan pelayanan publik yang berkualitas. Kasmir (2016, Jimi *et al.*, 2024:182), keberhasilan penyelesaian tugas dan tanggung jawab dalam jangka waktu tertentu menjadi indikator nyata dari kinerja individu dalam organisasi. Adami (2016, dalam Jimi *et al.*, 2024:96) menegaskan bahwa kinerja pegawai tercermin dari kontribusi nyata dari sikap profesional dalam menjalankan peran yang diemban. Dalam konteks organisasi publik, pegawai dengan kinerja tinggi menunjukkan komitmen, ketepatan, serta efisiensi dalam melaksanakan tugas administrasi dan pelayanan kepegawaian. Pencapaian tersebut, bagaimanapun, tidak terlepas dari pengaruh faktor psikologis dan kemampuan pegawai.

Berdasarkan data Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Tahun 2024, dari total 54 pegawai BKPSDM Kabupaten Karawang yang dinilai, sebanyak 26 pegawai (48%) memperoleh kategori "Sangat Baik," 25 pegawai (46%) berkategori "Baik," dan 3 pegawai (6%) berstatus CPNS/PPPK yang belum dinilai. Meskipun tidak terdapat pegawai dengan kinerja rendah, capaian kinerja "Sangat Baik" belum mendominasi. Maka masih ada cara untuk meningkatkan kinerja pegawai, khususnya dengan mengatasi masalah non-teknis seperti stres kerja dan keseimbangan kehidupan kerja. Gambar 1 di bawah ini menunjukkan distribusi kinerja pegawai di BKPSDM Karawang berdasarkan evaluasi SKP 2024.

## DATA SKP PEGAWAI BKPSDM



Gambar 1. Data SKP Pegawai BKPSDM Kab. Karawang Tahun 2024

Di perusahaan modern, *work-life balance* memberikan pengaruh pada kinerja pegawai. Menurut Wulansari, (2023), Sangat penting untuk memastikan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan tetap senantiasa terjaga. Dalam hal kepuasan dan motivasi kerja, pekerja yang berhasil mengelola waktu dan tugas mereka biasanya menunjukkan tingkat kesejahteraan kerja dan semangat yang lebih besar dibandingkan kelompok yang kesulitan menyeimbangkan pekerjaan dan kewajiban pribadi. Pegawai yang mengelola waktu dengan baik mampu menyelesaikan tugas lebih efisien, memiliki lebih sedikit stres di tempat kerja, dan mengalami lebih sedikit kelelahan fisik dan mental. Selain itu, keseimbangan kehidupan kerja yang sehat meningkatkan kesejahteraan psikologis dengan memungkinkan pekerja merasa lebih nyaman, tenang, dan fokus saat menjalankan tanggung jawab mereka. Kondisi ini mendorong rasa syukur, rasa kebersamaan di dalam perusahaan, dan motivasi yang lebih besar untuk mewujudkan tujuan yang diharapkan. Sebaliknya, pegawai yang tercatat tidak mengelola waktu dan tugas mereka secara efektif lebih cenderung mengalami stres berkepanjangan, kelelahan, dan penurunan produktivitas, yang semuanya berdampak buruk pada motivasi dan kepuasan kerja mereka.

Bukti empiris menunjukkan hasil yang beragam. Maulani *et al.* (2025) menyimpulkan *work-life balance* meningkatkan kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Karawang, sedangkan Rossa *et al.* (2024) tidak menemukan pengaruh signifikan variabel ini terhadap kinerja karyawan di PT Excelitas Teknologi Batam. Perbedaan hasil tersebut Menandakan pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja bergantung pada karakteristik individu, kondisi beban kerja, dan lingkungan organisasi. Penelitian ini berupaya menguji kembali pengaruh tersebut dalam konteks birokrasi publik BKPSDM Kab. Karawang.

Stres di tempat kerja merupakan aspek psikologis yang dapat menurunkan produktivitas dan kualitas kerja. Menurut Mangkunegara (2017, dalam Yuridha, 2022), Tekanan kerja yang berlebihan berdampak buruk pada kondisi emosional seseorang. Robbins (2021, dalam Aurellifa & Permatasari, 2024) juga menegaskan bahwa stres kerja menimbulkan ketegangan psikologis yang bisa menghambat konsentrasi, motivasi, hingga performa kerja seseorang. Stres yang tidak dikelola dengan baik juga dapat memicu kelelahan mental berkepanjangan, sehingga

---

karyawan cenderung merasa mudah lelah, kurang fokus, dan kehilangan kepuasan terhadap pekerjaannya.

Sejumlah penelitian empiris mencatat hasil yang berbeda. Syaputra dan Martha (2024) menemukan pengaruh negatif yang signifikan antara stres kerja dan kinerja, sedangkan Allo *et al.* (2025) tidak menemukan pengaruh signifikan stres kerja pada kinerja pegawai di Dinas Pertanian. Hasil yang berbeda ini menekankan perlunya lebih banyak penelitian untuk sepenuhnya memahami bagaimana stres kerja memengaruhi kinerja, terutama di birokrasi pemerintah daerah seperti BKPSDM Kabupaten Karawang, ditandai adanya persyaratan administratif yang rumit dan tanggung jawab pelayanan publik. Kompleksitas tugas dan tekanan target pelayanan dapat membentuk pengalaman stres yang berbeda pada setiap pegawai. Selain itu, perbedaan budaya kerja dan sistem organisasi berpotensi memengaruhi cara stres kerja berdampak pada kinerja.

Keterkaitan antara *work-life balance*, stres kerja, dan kinerja pegawai terus memberikan hasil yang kontradiktif berdasarkan sudut pandang teoretis dan data empiris sebelumnya. Pengaruh yang signifikan terlihat dalam beberapa penelitian, meskipun pengaruh yang dilaporkan dalam penelitian lain tergolong kecil. Perbedaan ini diduga disebabkan oleh variasi manusia, kualitas pekerjaan, dan lingkungan organisasi. Dalam konteks organisasi pemerintah daerah seperti BKPSDM Kabupaten Karawang, di mana kompleksitas administrasi dan akuntabilitas publik merupakan elemen utama, kondisi ini menunjukkan kesenjangan penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut.

Penelitian lebih lanjut mendukung gagasan bahwa stres kerja dan *work-life balance* memengaruhi simultan pada kinerja. Penelitian Rauf *et al.* (2024) pada pegawai pada pegawai Kementerian Agama Kabupaten Pohuwato memiliki pengaruh terhadap kinerja. Kondisi ini turut menentukan sejauh mana pegawai mampu bekerja secara optimal.

Bagaimana *work-life balance* dan stres kerja berefek pada kinerja pegawai masih belum jelas pada penelitian sebelumnya. Penelitian sebelumnya dalam konteks organisasi pemerintah daerah, khususnya Dinas Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karawang (BKPSDM), sebagian besar berfokus pada pengaruh antara beban kerja dan *work-life balance*; stres kerja belum secara khusus diteliti sebagai faktor psikologis yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Kondisi ini menyoroti kesenjangan penelitian yang membutuhkan studi tambahan untuk lebih memahami bagaimana stres kerja dan *work-life balance* memengaruhi efektivitas kinerja di perusahaan sektor publik.

Masih terdapat kekosongan dalam penelitian tentang bagaimana *work-life balance* dan stres kerja memengaruhi kinerja pegawai, khususnya di organisasi pemerintah daerah seperti BKPSDM Kabupaten Karawang, berdasarkan sudut pandang teoretis dan data empiris yang tersedia. Kesenjangan ini menimbulkan kekhawatiran penting tentang seberapa besar tekanan psikologis di tempat kerja dan *work-life balance* memengaruhi produktivitas dan efektivitas pegawai. Dengan demikian, tiga pertanyaan penelitian utama yang hendak dijawab pada penelitian ini di antaranya: Apakah *work-life balance* memengaruhi kinerja pegawai? Apakah stres di tempat kerja memengaruhi seberapa baik kinerja pegawai? Dan apakah stres

di tempat kerja dan *work-life balance* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai?

## METODE

Penelitian ini memanfaatkan metode kuantitatif dengan desain verifikatif dan analisis statistik. Dengan menggunakan teknik sampel jenuh, seluruh 54 pegawai BKPSDM Kabupaten Karawang dilibatkan sebagai responden, sehingga membentuk populasi penelitian. Data dihimpun mempergunakan kuesioner skala Likert lima tingkat serta didukung oleh data sekunder berupa dokumen internal dan literatur relevan. Empat tahap analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS: pengujian instrumen, yang mencakup validitas (Pearson Product Moment) dan Cronbach's Alpha untuk nilai reliabilitas; pengujian asumsi klasik, yang mencakup normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas; pengujian hipotesis, yang menggunakan analisis regresi linier berganda untuk efek parsial (t-test) dan simultan (F-test); serta mengukur variasi yang dijelaskan oleh variabel independent terhadap variabel dependen dengan pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Mengacu pandangan Sugiyono (2019:176), validitas instrumen mengacu pada ketepatan alat ukur dalam mengumpulkan data penelitian. Pada praktiknya, pengujian validitas dilakukan dengan menganalisis korelasi antara skor setiap item pertanyaan dan hasil yang diperoleh. Pendekatan yang digunakan adalah korelasi Pearson Product Moment, sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono Sugiyono (2019:183). Status validitas item ditentukan dengan membandingkan nilai korelasi yang diperkirakan ( $r$  yang dihitung) dengan nilai korelasi acuan ( $r$  tabel) melalui taraf signifikan 5%. Item instrumen disebut memenuhi validitas bila hasil  $r$  yang dihitung melebihi  $r$  tabel.

Tabel 1. Uji Validitas

No	r hitung			r tabel	Keterangan
	X1	X2	Y		
1	0,843	0,835	0,448	0.361	Valid
2	0,892	0,860	0,703		Valid
3	0,943	0,479	0,642		Valid
4	0,873	0,719	0,774		Valid
5	0,662	0,910	0,722		Valid
6	0,863	0,909	0,703		Valid
7	0,877	0,818	0,835		Valid
8	0,784	0,868	0,806		Valid
9	0,887	0,739	0,858		Valid
10	0,900	0,755	0,764		Valid
11	0,749	0,872	0,782		Valid
12	0,863	0,826	0,793		Valid
13		0,747	0,659		Valid
14			0,835		Valid

15

0,835

Valid

Pengujian validitas yang telah dilakukan terhadap semua item pernyataan dalam instrumen penelitian, instrumen tersebut menunjukkan tingkat akurasi pengukuran yang sangat baik. Mengacu pada kriteria yang dikemukakan Retmawanto *et al.* (2024) dan Try Andreas Putra (2025), validitas ditentukan dengan membandingkan nilai korelasi terhitung ( $r_{hitung}$ ) dengan nilai korelasi tabel.

Semua indikator memiliki nilai korelasi terhitung melebihi nilai korelasi tabel ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ) berdasarkan hasil uji validitas. Dengan asumsi data bersifat asli, hal ini menandakan bahwa keseluruhan data lolos kriteria pengujian validitas.

### Uji Reliabilitas

Menurut Savitri *et al.* (2021) dan Try Andreas Putra. (2025) Tingkat signifikansi yang telah ditentukan sebelumnya digunakan untuk uji reliabilitas. Instrumen dianggap reliabel jika nilai Alpha Cronbach di atas tingkat signifikansi 0,6. Dengan mempertimbangkan hasil perhitungan yang dilakukan.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

No	Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
1	Work-Life Balance (X1)	0,963	0,60	Reliabel
2	Stres Kerja (X2)	0,950	0,60	Reliabel
3	Kinerja (Y)	0,938	0,60	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang disajikan pada tabel 3, seluruh variabel penelitian menunjukkan nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa item-item pernyataan pada variabel Work-Life Balance (X1), Stres Kerja (X2), dan Kinerja (Y) memiliki konsistensi internal yang baik. Demikian, seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel, sehingga layak untuk model pengujian selanjutnya.

### Uji Normalitas (kolmogorov-smirnov)

Dikutip dari Angelica *et al.* (2024) Kolmogorov-Smirnov di SPSS digunakan untuk mengevaluasi apakah sebaran data bersifat normal. Sebuah variabel dinyatakan memiliki distribusi normal apabila nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05. Detail hasil pengujian ini dapat dilihat selengkapnya pada tabel. Sebaliknya, jika nilai signifikansi di bawah 0,05, maka data dianggap tidak berdistribusi normal dan memerlukan analisis non-parametrik.

Tabel 3. Uji Normalitas (kolmogorof-smirnov)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.30660720
Most Extreme Differences	Absolute	.116
	Positive	.116

	Negative	-.071
Test Statistic		.116
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.067

Merujuk pada perolehan pengujian normalitas Kolmogorov-Smirnov terhadap skor residual, dihasilkan skor Asymp. Sig. (2-tailed) senilai 0,067 > 0,05. Artinya didapatkan pernyataan bahwa data residual normal dan model regresi mengisi batas asumsi normalitas. Kondisi tersebut mendukung kelayakan penggunaan analisis regresi dalam penelitian ini.

### Uji Multikolinearitas

Guna menentukan model valid, pengujian multikolinearitas dilakukan untuk memastikan tidak terdapat korelasi tinggi antar variabel. Berdasarkan kriteria Andreas Putra (2025) yang mensyaratkan nilai toleransi > 0,01 dan VIF < 10, hasil perhitungannya adalah sebagai berikut.

Tabel 5. Uji Multikolonieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Work-Life Balance X1	0,797	1,254
	Stres Kerja X2	0,797	1,254

a. Dependent Variable: Kinerja (Y): Total Y

Uji multikolinearitas menghasilkan nilai toleransi 0,797 (> 0,10) serta skor VIF 1,254 (< 10). Model regresi bisa dianggap memenuhi kriteria yang diperlukan karena hasil tersebut menunjukkan tidak adanya korelasi antar variabel.

### Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,577	3,788		1,208	0,232
	Work Life Balance (X1)	-0,049	0,063	-0,118	-0,781	0,438
	Stres Kerja (X2)	0,037	0,029	0,194	1,283	0,205

a. Dependent Variable: abs\_RES

Variabel *Work-Life Balance* (X1) bernilai signifikansi 0,438 dan variabel Stres Kerja (X2) memperoleh nilai signifikansi 0,205 berdasarkan uji heteroskedastisitas yang dilakukan menggunakan teknik Glejser. Maka variabel independen tidak mempengaruhi nilai residual absolut. Akibatnya, gejala heteroskedastisitas tidak

ada. Kondisi ini menandakan bahwa varians error bersifat konstan pada seluruh tingkat variabel independen. Selain itu, hasil tersebut mendukung keandalan model dalam menghasilkan estimasi yang tidak bias.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Savitri *et al.* 2021) dan Try Andreas Putra (2025), salah satu teknik untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi, yang dimanfaatkan untuk menganalisis pengaruh variabel independen dan dependen terhadap variabel tertentu. Berikut adalah presentasi hasil pengolahan data melalui regresi.

Tabel 7. Coefficients (Analisis Regresi Linier Berganda)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	43,822	6,172		7,100	<,001
	<i>Work Life Balance</i> (X1)	0,558	0,102	0,534	5,474	<,001
	Stres Kerja (X2)	-0,186	0,048	-0,381	-3,913	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Model regresi linier berganda tergambar melalui Tabel 7, yang menampilkan koefisien regresi pada kolom Unstandardized Coefficients:  $Y = 43,822 + 0,558X1 - 0,186X2 + e$

1. Konstanta ( $\alpha$ ) senilai 43,822 mengindikasikan, skor yang diharapkan dari Kinerja (Y) adalah 43,822 ketika variabel *Work Life Balance* Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) dipertahankan konstan atau diatur ke nol.
2. *Work Life Balance* (X1) memperlihatkan skor koefisien regresi senilai 0,558, yang menandakan, tiap naiknya satu tingkat pada *work-life balance*, diasumsikan variabel lainnya berada dalam kondisi konstan, nantinya diikuti kenaikan kinerja senilai 0,558.
3. Kinerja berkorelasi negatif dengan X2 (stres kerja), sebagaimana dinyatakan oleh koefisien regresi senilai -0,186. Hasil tersebut mengindikasikan, dengan asumsi faktor lain tetap konstan, peningkatan satu satuan dalam stres kerja diperkirakan hendak mengakibatkan penurunan kinerja pegawai sebesar 0,186 satuan.

### Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Guna menyelidiki pengaruh tiap-tiap variabelnya, pengujian hipotesis parsial digunakan. Uji t dilaksanakan pada tingkat signifikansi 5%. Dengan total ukuran sampel (n) sebesar 54 dan dua variabel independen ( $k = 2$ ), derajat kebebasan (df) dihitung sebagai berikut:  $df = n - k - 1 = 54 - 2 - 1 = 51$ . Dengan  $df = 51$  dan  $\alpha = 0,05$ , nilai t kritis yang diperoleh adalah 1,675. Berdasarkan informasi yang terdapat dalam Tabel 7, kesimpulan berikut diambil untuk setiap hipotesis:

1. Hipotesis 1 ( $H_1$ ): Berdasarkan hasil pengujian, variabel *Work-Life Balance* ( $X_1$ ) bernilai t-statistik 5,474, > nilai kritis 1,675, melalui taraf signifikansi < Nilai 0,001, yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian,  $H_1$  diterima, yang mengindikasikan, Kinerja pegawai ( $Y$ ) mendapatkan pengaruh secara positif dan signifikan secara statistik oleh *Work-Life Balance* ( $X_1$ ). Maka *Work-Life Balance* mengakibatkan kinerja pegawai yang lebih baik.
2. Hipotesis 2 ( $H_2$ ): Variabel Stres Kerja ( $X_2$ ) menghasilkan skor t senilai  $-3,913$ , > skor t kritis senilai 1,675 secara absolut ( $|-3,913| = 3,913$ ) pada tingkat signifikansi 0,001, < 0,05. Akibatnya,  $H_2$  disetujui, mengindikasikan, stres kerja secara signifikan dan negatif memengaruhi kinerja pegawai ( $Y$ ).

### Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Tabel 8. Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1560,498	2	780,249	40,482	<,001 <sup>b</sup>
	Residual	982,984	51	19,274		
	Total	2543,481	53			
a. Dependent Variable: Kinerja (Y)						
b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, <i>Work Life Balance</i>						

Mengacu pengujian simultan menunjukkan nilai F yang dihitung senilai 40,482 melalui taraf signifikansi 0,001, mengindikasikan, model regresi memiliki efek yang secara statistik signifikan. Dengan derajat kebebasan  $df = n - k - 1 = 54 - 2 - 1 = 51$  melalui taraf signifikan 5% ( $\alpha = 0,05$ ), dihasilkan skor kritis F senilai 3,18. Perolehan pengujian mengindikasikan, skor F yang dihitung senilai 40,482 melebihi skor F tabel senilai 3,18, disertai dengan skor signifikansi 0,001 yang kurang dari dari ambang batas 0,05. Hipotesis ketiga ( $H_3$ ) oleh karena itu didukung, karena keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi ( $X_1$ ) dan Stres Kerja ( $X_2$ ) keduanya secara signifikan mempengaruhi Kinerja ( $Y$ ) secara bersamaan.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Table 9. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.783 <sup>a</sup>	0,614	0,598	4,39024
a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, <i>Work Life Balance</i>				
b. Dependent Variable: Kinerja (Y)				

Menurut data koefisien determinasi, variabel independen keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dan stres kerja menjelaskan 59,8% varians pada variabel dependen (kinerja) dengan skor Adjusted  $R^2$  senilai 0,598. Variabel-variabel lainnya yang tidak dipertimbangkan dalam studi ini, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja, menjelaskan 40,2% varians

---

yang tersisa. Hasil tersebut mengindikasikan, kinerja pegawai mendapat pengaruh signifikan oleh dua variabel yang diteliti.

### **Pembahasan**

#### ***Pembahasan Pengaruh Work Life Balance (X1) terhadap Kinerja (Y)***

*Work-Life Balance* (X1) ditemukan memengaruhi positif dan signifikan secara statistik terhadap Kinerja (Y) di BKPSDM Kabupaten Karawang mengacu hasil pengujian parsial (uji-t). Pegawai yang berhasil menyeimbangkan pekerjaan dan kewajiban pribadi biasanya memiliki kesejahteraan psikologis yang lebih baik. Maulani *et al.* (2025) menemukan korelasi yang kuat dan positif antara kinerja dan *Work-Life Balance*. Kondisi tersebut membuat pegawai lebih fokus, stabil secara emosional, dan mampu menyelesaikan tugas dengan lebih efektif. Selain itu, keseimbangan ini membantu mengurangi kelelahan kerja yang dapat menghambat produktivitas.

#### ***Pembahasan Pengaruh Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)***

Hasil pengujian mengindikasikan, Stres Kerja (X2) memengaruhi negatif signifikan pada Kinerja (Y) di BKPSDM Kabupaten Karawang. Hasil tersebut menunjukkan, kinerja yang lebih rendah terkait dengan tingkat stres kerja yang lebih tinggi. Fokus, ketelitian, dan kinerja umum pegawai dapat terpengaruh secara negatif oleh kelelahan fisik dan psikologis yang disebabkan oleh tekanan kerja yang berlebihan, tugas yang menuntut, dan batasan waktu. Ketegangan mental meningkat ketika beban kerja tidak proporsional dengan jumlah waktu yang tersedia untuk menyelesaikan tugas, yang mencegah pekerja mencapai tujuan kinerja. Sesuai penelitian Syaputra dan Martha (2024) menemukan korelasi negatif yang substansial antara stres kerja dan kinerja.

#### ***Pengaruh Work Life Balance (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)***

Hasil pengujian mengindikasikan, stres kerja dan *Work-Life Balance* memengaruhi kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa kesehatan psikologis individu dan kemampuan organisasi dalam mengelola *Work-Life Balance* sama-sama berpengaruh pada kinerja pegawai. Sesuai teori manajemen yang menekankan pentingnya mengendalikan aspek perilaku dan psikologis sumber daya manusia (Hasibuan dalam Syamtoro *et al.*, 2024) manajemen sumber daya manusia menganggap karyawan sebagai aspek krusial produktivitas kerja (Saihudin dalam Prawiro *et al.*, 2022). Rauf *et al.* (2024) mendapatkan hasil yang sama, stres di tempat kerja dan *Work-Life Balance* memengaruhi kinerja pegawai secara simultan.

### **SIMPULAN**

*Work-Life Balance* (X1) terbukti memengaruhi positif signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di BKPSDM Kab. Karawang. Pegawai yang bisa mempertahankan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi umumnya memperlihatkan kinerja yang lebih optimal. Stres Kerja (X2) memengaruhi negatif signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di BKPSDM Kab. Karawang. Maka hasil ini mengindikasikan bahwa peningkatan stres kerja

berpotensi menurunkan kinerja pegawai. Secara simultan, *Work-Life Balance* (X1) dan Stres Kerja (X2) dibuktikan memengaruhi kinerja (Y) di BKPSDM Kab. Karawang. Hasil ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja pegawai perlu diiringi dengan upaya menjaga keseimbangan kerja-kehidupan sekaligus mengendalikan tingkat stres kerja.

## DAFTAR RUJUKAN

- Allo, I. P., Biringkanae, A., & Marewa, J. B. (2025). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Tana Toraja. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 5(2), 669–677. <https://doi.org/10.60036/jbm.541>
- Angelica, A., Suroso, S., & Faddila, S. P. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Tata Ruang Karawang). *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(2), 6644–6660.
- Aurellifa, S., & Permatasari, B. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Bumi Waras). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI)*, 6(2).
- Hidayatullah, S. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Lingkungan Kerja dan Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Coffeeshop di Perumahan Kota Wisata Cibubur, Kabupaten Bogor. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, 7(1), 133–143. <https://doi.org/10.33474/jimmu.v7i1.15438>
- Jimi, J., Sitorus, R. J., Firdaus, F., Sobari, M. R., & Wijaya, M. A. (2024). Pengaruh motivasi, komunikasi, dan lingkungan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan (Survey karyawan di Kabupaten Karawang). *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 6(1), 124–134.
- Landasan Hukum BKPSDM Karawang Peraturan Bupati Karawang Nomor 65 Tahun 2016, tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karawang. (2016). Website BKPSDM Karawang. <https://bkpsdm.karawangkab.go.id/profil/landasan-hukum/>
- Landasan Hukum BKPSDM Karawang Peraturan Bupati Karawang Nomor 76 Tahun 2021, tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karawang. (2021). Website BKPSDM Karawang. <https://bkpsdm.karawangkab.go.id/profil/landasan-hukum/>
- Maulani, D. S., Marliani, S., & Yuliawati, J. (2025). Pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Karawang. *Jurnal Arastirma*, 5(1), 15–25. <https://doi.org/10.32493/jaras.v5i1.44200>
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. (2017). Lembaran Negara Republik Indonesia. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/38580/uu-no-5-tahun-2014>
- Prawiro, D. S., Suroso, & Anggela, F. P. (2022). Perencanaan sumber daya manusia pada Rumah Sakit Ibu dan Anak dr. Djoko Pramono. *Jurnal Ilmu Sosial Dan*

- Pendidikan*, 6(3), 9758–9766. <https://doi.org/10.36312/jisip.v6i3.3229>
- Rauf, N. Z. B., Yantu, I., & Tantawi, R. (2024). Pengaruh Work-Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kementrian Agama Kabupaten Pohuwato. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), 257–263.
- Retmawanto, I., Suherman, E., & Hidayaty, D. E. (2024). Pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja sebagai Intervening pada Karyawan PT Central Motor Wheel Indonesia. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(2), 2681–2696.
- Rossa, W. M., Susanti, E. N., Hakim, L., Magdalena, L., Ratnasari, S. L., & Manurung, T. (2024). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan pada PT Excelitas Teknologi Batam. *DIMENSI*, 13(1), 214–226.
- Saleh, M. N. R., Wanta, & Hidayaty, D. E. (2024). Pengaruh komunikasi internal dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Puskesmas Cicinde Kecamatan Banyusari Kabupaten Karawang. *OIKOS: Jurnal Kajian Pendidikan Ekonomi Dan Ilmu Ekonomi*, 8(2), 106–113.
- Savitri, C., Faddila, S. P., Irmawartini, I., Iswari, H. R., Anam, C., Syah, S., Mulyani, S. R., Sihombing, P. R., Kismawadi, E. R., & Pujiyanto, A. (2021). *Statistik multivariat dalam riset*.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Syamtoro Budi, wahidah Racmah Nur, & Kencana Nilam Putri. (2024). Pengaruh Strategi Promosi Dan Pelayanan Terhadap Keputusan Pemilihan Jasa Pada PT. Bina Edu Pratama. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(1), 7–10.
- Syaputra, A. N., & Martha, L. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat Bunda Medical Center (BMC) Padang. *Jurnal Riset Manajemen*, 2(1), 379–398. <https://doi.org/https://doi.org/10.54066/jurma.v2i1.1672>
- Try Andreas Putra, A. (2025). *METODOLOGI PENELITIAN KUANTITATIF DAN KUALITATIF Teoritis & Praktis* (D. Prasetyo & E. Rahmawati, Eds.; Cetakan Pertama). Amerta Media
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara*. (2014). Lembaran Negara Republik Indonesia. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/38580/uu-no-5-tahun-2014>
- Wulansari, O. D. (2023). Literature review: Faktor-faktor yang mempengaruhi work-life balance. *Psychopreneur Journal*, 7(1), 15–28. <https://doi.org/https://doi.org/10.37715/psy.v7i1.3404>
- Yuridha, R. (2022). PENGARUH BEBAN KERJA STRES KERJA DAN JOB CRAFTING TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN. *Sibatik Journal*, 1(9), 1–10. <https://doi.org/https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i9.235>