

PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN *WORK-LIFE BALANCE* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

I Gusti Ayu Putu Sandra Crisna Laksana^{1*}, Zahera Mega Utama², Jubery Marwan³
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Pascasarjana Universitas Prof. Dr. Moestopo
(Beragama)^{1,2,3}

Correponden Author: sandra.laksana@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work stress and work motivation on employee performance through work-life balance as a mediating variable at the Bureau of Public Relations and International Cooperation, Audit Board of the Republic of Indonesia. This research uses a quantitative approach with an explanatory research design. The sampling technique employed was saturated sampling, involving 95 respondents. Data were analyzed using multiple linear regression and path analysis.

The results indicate that work stress has a negative and significant effect on employee performance, while work motivation has a positive and significant effect on employee performance. Furthermore, work stress negatively affects work-life balance, and work motivation positively affects work-life balance. Work-life balance itself has a positive and significant effect on employee performance and acts as a partial mediating variable in the relationship between work stress and work motivation on employee performance.

These findings imply that integrated human resource management focusing on stress control, motivation strengthening, and the creation of work-life balance is essential to improve sustainable employee performance.

Keywords: *Work Stress, Work Motivation, Work-Life Balance, Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui *work-life balance* sebagai variabel mediasi pada Biro Humas dan Kerja Sama Internasional Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dengan jumlah responden sebanyak 95 pegawai. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda dan analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Stres kerja juga berpengaruh negatif terhadap *work-life balance*, sementara motivasi kerja berpengaruh positif terhadap *work-life balance*. *Work-life balance* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai serta berperan sebagai variabel mediasi parsial dalam hubungan antara stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang terintegrasi dengan menekankan pengendalian stres kerja, penguatan motivasi kerja, dan penciptaan keseimbangan kehidupan kerja guna meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Dalam sektor publik, kinerja pegawai menjadi indikator utama efektivitas dan akuntabilitas organisasi. Strategi, teknologi, dan sistem kerja yang baik tidak akan menghasilkan kinerja optimal tanpa dukungan pegawai yang kompeten dan berintegritas, sebagaimana dikemukakan oleh Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006). Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia perlu mempertimbangkan aspek organisasi sekaligus kebutuhan individu pegawai.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya stres kerja. Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2017), stres kerja muncul ketika individu menghadapi tuntutan penting dengan hasil yang tidak pasti. Jika tidak dikelola dengan baik, kondisi ini dapat menurunkan produktivitas dan memicu burnout sebagaimana dijelaskan oleh Fred Luthans (2011). Namun, pada tingkat tertentu stres juga dapat bersifat konstruktif (*eustress*) dan mendorong pencapaian kinerja.

Selain stres kerja, motivasi kerja berperan sebagai faktor pendorong yang memperkuat kinerja. Motivasi merupakan dorongan internal untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2014). Dalam teori hierarki kebutuhan, Abraham Maslow menjelaskan bahwa pemenuhan kebutuhan fisiologis hingga aktualisasi diri memengaruhi perilaku kerja individu. Di samping itu, *work-life balance* menjadi faktor penting dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Berdasarkan teori *Spillover* dari Harold L. Wilensky (1960), pengalaman dalam satu domain kehidupan dapat memengaruhi domain lainnya, sehingga keseimbangan yang baik berpotensi meningkatkan fokus dan loyalitas pegawai.

Inkonsistensi hasil penelitian terkait pengaruh stres kerja, motivasi kerja, dan *work-life balance* terhadap kinerja menunjukkan perlunya kajian lebih lanjut, khususnya pada sektor publik yang memiliki karakteristik kerja dinamis. Oleh karena itu, penelitian ini menganalisis pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui *work-life balance* pada Biro Humas dan Kerja Sama Internasional Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia, guna memberikan kontribusi teoretis dan praktis dalam pengelolaan sumber daya manusia yang berkelanjutan.

KAJIAN PUSTAKA

Stres Kerja

Stres kerja adalah keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan-tekanan yang dihadapinya. Stres juga bisa diartikan sebagai suatu kondisi ketengan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang memengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang pegawai (Vanchapo, 2020:34). Dimensi stres kerja menurut Robbins & Judge (2017) dan Indikator stress kerja menurut Robbins & Judge (2012), Hasibuan (2020) pada tabel dibawa ini :

Tabel 1. Tabel Dimensi dan Indikator Stres Kerja

Variabel (X ₁)	Dimensi	Indikator
Stres Kerja	Gejala Fisiologis	Beban Kerja
		Kehidupan Pribadi
	Gejala Psikologis	Ketepatan Waktu
		Komunikasi
		Keterbatasan Kesempatan Karir
	Gejala Perilaku	Tuntutan Peran
		Hubungan Interpersonal

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan (McClelland, 1961). Dimensi motivasi kerja menurut McClelland (1961) dan Indikator motivasi menurut Robbins & Judge (2018) pada tabel dibawa ini:

Tabel 2. Tabel Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Variabel (X ₂)	Dimensi	Indikator
Motivasi Kerja	Kebutuhan dalam mencapai kesuksesan/ <i>Need for Achievement</i>	Kebutuhan Fisiologis (<i>Physiological Needs</i>)
		Kebutuhan Keamanan (<i>Safety Needs</i>)
	Kebutuhan untuk menjalin hubungan sosial/ <i>Need for Affiliation</i>	Kebutuhan Sosial (<i>Affiliation Needs</i>)
	Kebutuhan dalam memengaruhi orang lain/ <i>Need for Power</i>	Kebutuhan Penghargaan (<i>Self-Esteem Needs</i>)
Kebutuhan Aktualisasi Diri (<i>Self-Actualization Needs</i>)		

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan, baik secara kualitas maupun kuantitas. Dimensi kinerja pegawai menurut Champbell et al., (1993); Edwin A. Locke & Gary Latham (1978) dan Indikator kinerja pegawai menurut Robbins & Judge (2018), Handoko (2014) dan Ulya & Rahmah (2025) pada tabel dibawa ini:

Tabel 3. Tabel Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai

Variabel (Y)	Dimensi	Indikator
Kinerja Pegawai	Komitmen	Kualitas Kerja
		Kuantitas Kerja
		Ketepatan Waktu
	<i>Task Performance</i>	Motivasi
	<i>Contextual Performance</i> (Keterikatan Emosional)	Kepuasan kerja
	<i>Adaptive Performance</i>	Efektivitas
	Hubungan dan Dukungan Sosial	Tingkat Stres Kerja
Kemampuan Kerja Sama		

Work-Life Balance

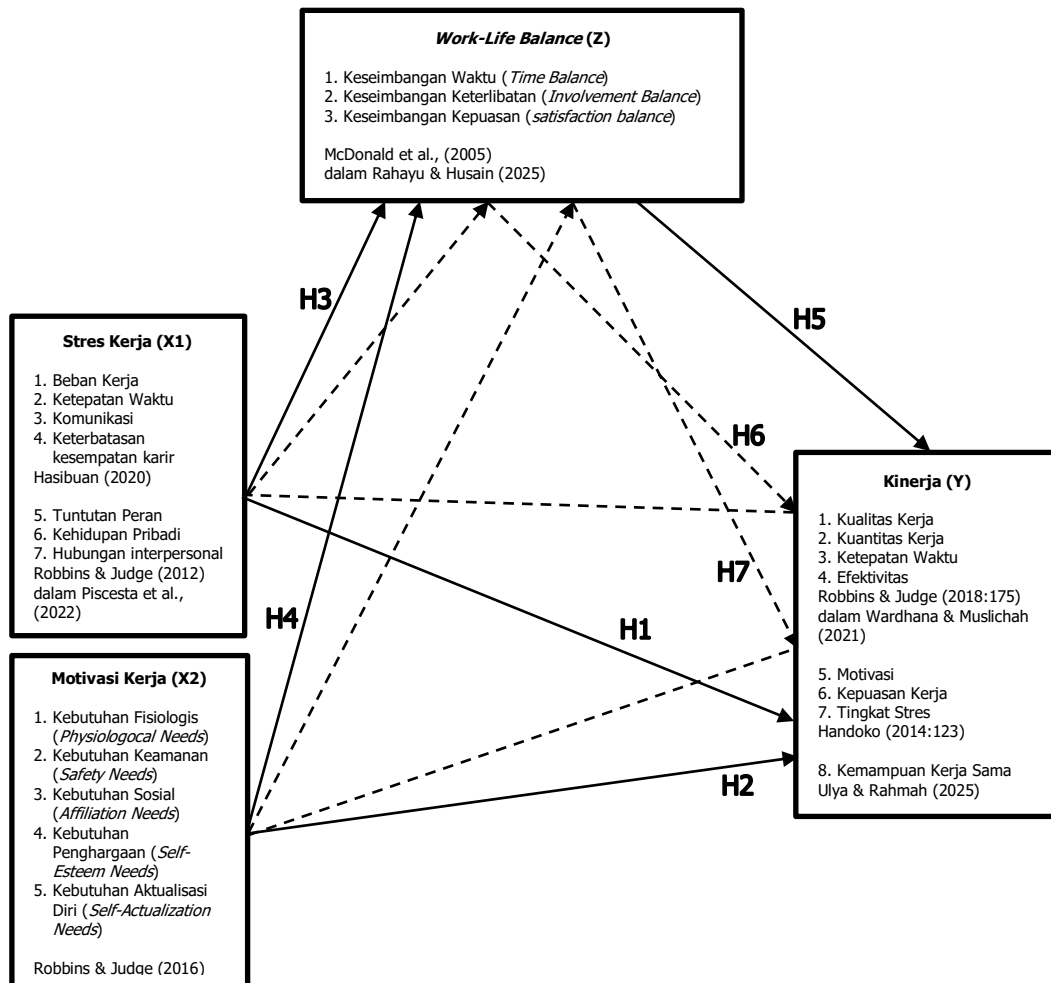
Work-life balance adalah sejauh mana individu merasa terikat dan puas terhadap kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadinya serta mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi Greenhaus (2011) dalam Ramadhan et al., (2025). *Work-life balance* merupakan suatu keadaan dimana individu mampu mengatur dan membagi antara tanggung jawab pekerjaan, kehidupan keluarga dan tanggung jawab lainnya sehingga tidak terjadi konflik antara kehidupan keluarga dengan pekerjaan (Piscesta et al., 2022). Dimensi *Work-Life Balance* menurut Hayman (2005) dalam Piscesta et al., (2022) dan Indikator *Work-Life Balance* menurut McDonald et al., (2005) dalam Rahayu & Husain (2025) pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. Tabel Dimensi dan Indikator Work-Life Balance

Variabel (Z)	Dimensi	Indikator
<i>Work-Life Balance</i>	<i>Work Interference with Personal Life</i> (WIPL)/ Pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi	Keseimbangan waktu
	<i>Personal Life Interference with Work</i> (PLIW)/ Kehidupan pribadi mengganggu pekerjaan	Keseimbangan Keterlibatan
	<i>Personal Life Enhancement of Work</i> (PLEW)/ Kehidupan pribadi mendukung kinerja kerja	
	<i>Work Enhancement of Personal Life</i> (WEPL)/ pekerjaan dapat meningkatkan kualitas hidup	Keseimbangan Kepuasan

Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

Kerangka pemikiran merupakan representasi konseptual yang menggambarkan keterkaitan antara teori dan variabel penelitian sebagai dasar dalam merumuskan hipotesis serta menentukan arah analisis (Sugiyono, 2019).



Gambar 1: Kerangka Pemikiran

Keterangan:

Pengaruh Langsung —————
 Pengaruh Tidak Langsung - - - - -

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Suharsimi Arikunto, 2010:110).

H1 : Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H2 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H3 : Stres kerja berpengaruh terhadap *work-life balance*.

H4 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap *work-life balance*.

H5 : *Work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H6 : Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui *work-life balance*.

H7 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui *work-life balance*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif dan eksplanatori untuk menjelaskan hubungan kausal antarvariabel yang diukur secara empiris. Studi ini menganalisis pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan *work-life balance* sebagai variabel intervening. Penelitian dilaksanakan pada pegawai Biro Humas dan Kerja Sama Internasional Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia selama periode Agustus 2025 hingga Januari 2026, dengan desain hubungan kausalitas. Populasi penelitian berjumlah 95 pegawai berdasarkan *bezeeting* per 31 Desember 2025. Teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh (*sensus*), sehingga seluruh populasi dijadikan responden guna memperoleh data yang komprehensif dan representatif. Analisis data meliputi analisis deskriptif, uji kualitas data (*validitas* dan *reliabilitas*), uji asumsi klasik (*normalitas*, *multikolinearitas*, *heteroskedastisitas*, dan *autokorelasi*), uji homogenitas, regresi linear berganda, serta analisis jalur (*path analysis*) dan uji Sobel untuk menguji pengaruh tidak langsung.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Objek Penelitian

Objek penelitian difokuskan pada pegawai Biro Humas dan Kerja Sama Internasional, BPK RI, yang dalam pelaksanaan tugasnya dituntut untuk bekerja secara independen, berintegritas, profesional, adaptif, dan responsif terhadap dinamika internal dan eksternal organisasi serta mampu memperkuat hubungan BPK RI dengan berbagai pemangku kepentingan, termasuk *Supreme Audit Institution* (SAI) negara lain yang salah satunya tercermin dari kepercayaan internasional kepada BPK RI untuk menjadi Ketua INCOSAI pada tahun 2028. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Biro Humas dan Kerja Sama Internasional, BPK RI yang berjumlah 95 orang. Jumlah responden dibagi berdasarkan jenis kelamin, usia, Pendidikan terakhir, masa kerja, status kepegawaian dan status perkawinan dengan data sebagaimana tabel berikut:

Tabel 5. Profil Responden Penelitian

No.	Profil	Interval	Responden (orang)	Persentase
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	44	46,32%
		Perempuan	51	53,68%
2	Usia	20-30 tahun	14	14,74%
		31-40 tahun	42	44,21%
		41-50 tahun	28	29,47%
		>50 tahun	11	11,58%
3	Pendidikan Terakhir	S3	1	1,05%
		S2	30	31,58%
		S1	48	50,53%
		Diploma	7	7,37%
		SMA/SMK	9	9,47%
4	Masa Kerja	<1 tahun	12	12,63%
		1-10 tahun	22	23,16%
		11-20 tahun	51	53,68%
		>20 tahun	10	10,53%
5	Status Kepegawaian	PNS (Pejabat Struktural)	13	13,68%
		PNS (Fungsional)	16	16,84%
		PNS (Pelaksana)	32	33,68%
		CPNS (Fungsional)	10	10,53%
		PPPK (Fungsional)	8	8,42%
		PPPK (Pelaksana)	15	15,79%
		Non ASN (Pelaksana)	1	1,05%
6	Status Perkawinan	Kawin	75	78,95%
		Belum Kawin	18	18,95%
		Lainnya	2	2,11%

Hasil Penelitian

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik data dari masing-masing variabel penelitian. Statistik deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini meliputi nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata (*mean*), dan standar deviasi. Pendeskripsian data dilakukan secara bertahap, dimulai dari variabel Stres Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), *Work-Life Balance* (Z), dan Kinerja Pegawai (Y). Hasil analisis statistik deskriptif disajikan pada tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Stres Kerja (X_1)	95	13	62	40,26	10,11
Motivasi Kerja (X_2)	95	15	54	31,20	8,20
Kinerja Pegawai (Y)	95	18	88	53,74	14,45
<i>Work-Life Balance</i> (Z)	95	8	40	23,25	5,88
Valid N (listwise)	95				

Sumber data: Hasil olah data penelitian SPSS 27.0.1.0 (2026)

Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian berada pada kategori sedang. Variabel stres kerja memiliki nilai rata-rata 40,26 (SD = 10,11), yang menunjukkan tingkat stres relatif terkendali. Motivasi kerja memperoleh nilai rata-rata 31,20 (SD = 8,20), mengindikasikan tingkat motivasi yang cukup baik. Kinerja pegawai memiliki nilai rata-rata 53,74 (SD = 14,45), yang mencerminkan capaian kinerja yang cukup optimal. Sementara itu, *work-life balance* menunjukkan nilai rata-rata 23,25 (SD = 5,88), yang menggambarkan keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi yang cukup baik.

Secara keseluruhan, temuan ini menunjukkan bahwa kondisi pegawai berada pada tingkat yang relatif stabil namun belum optimal. Oleh karena itu, diperlukan upaya peningkatan dalam pengelolaan stres kerja, penguatan motivasi, serta optimalisasi *work-life balance* guna mendorong peningkatan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Uji validitas menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* pada taraf signifikansi 0,05 menunjukkan bahwa seluruh item kuesioner memiliki nilai r hitung (dengan rentang nilai 0,824 sampai dengan 0,930) lebih besar dari r tabel (0,2017; $n = 95$, $df = 93$). Dengan demikian, seluruh instrumen dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi internal instrumen penelitian menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha* dengan kriteria $\geq 0,70$. Hasil uji menunjukkan bahwa variabel stres kerja ($\alpha = 0,974$), motivasi kerja ($\alpha = 0,972$), kinerja pegawai ($\alpha = 0,986$), dan *work-life balance* ($\alpha = 0,958$) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas batas yang ditetapkan. Temuan ini menunjukkan bahwa seluruh instrumen memiliki konsistensi internal yang sangat baik sehingga dinyatakan reliabel dan layak digunakan pada tahap analisis selanjutnya. Hasil lengkap uji reliabilitas disajikan pada Tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Reliability Statistics		Nilai Batas	Keterangan
	Cronbach's Alpha	N of Item		
Stres Kerja (X_1)	0,974	13	0,70	Sangat Reliabel
Motivasi Kerja (X_2)	0,972	11	0,70	Sangat Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,986	18	0,70	Sangat Reliabel
Work-Life Balance (Z)	0,958	8	0,70	Sangat Reliabel

Sumber data: Hasil olah data penelitian SPSS 27.0.1.0 (2026)

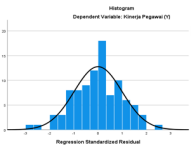
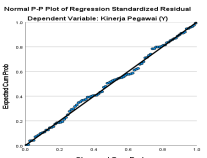
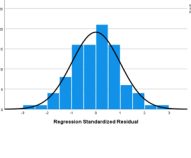
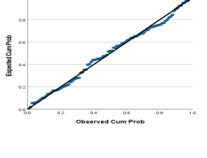
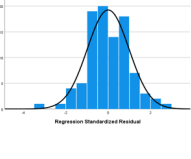
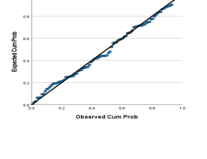
Uji Asumsi Klasik

Uji ini bertujuan untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi asumsi-asumsi dasar dalam analisis regresi linear, sehingga estimasi parameter yang dihasilkan bersifat tidak bias dan efisien.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah residual regresi berdistribusi normal. Uji normalitas dilakukan dengan beberapa tahapan yaitu uji histogram, normal *P-P Plot Regression Standardized Residual* dan *Kolmogorov-Smirnov*.

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas

Hubungan antarvariabel	Hasil Pengujian Kolmogorov-Smirnov	Gambar Histogram	Diagram Normal P-Plot	Simpulan
Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai	Sig. (2-tailed) = 0,200 $p \geq 0,200$ Monte Carlo Sig. (2-tailed) = 0,823 > 0,05			Data berdistribusi normal dan layak dilanjutkan ke tahap analisis berikutnya
Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Work-life Balance	Sig. (2-tailed) = 0,200 $p \geq 0,200$ Monte Carlo Sig. (2-tailed) = 0,615 > 0,05			Data berdistribusi normal dan layak dilanjutkan ke tahap analisis berikutnya
Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Work-life Balance terhadap Kinerja Pegawai	Sig. (2-tailed) = 0,200 $p \geq 0,200$ Monte Carlo Sig. (2-tailed) = 0,536 > 0,05			Data berdistribusi normal dan layak dilanjutkan ke tahap analisis berikutnya

Sumber data: Hasil olah data penelitian SPSS 27.0.1.0 (2026)

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mendeteksi korelasi tinggi antarvariabel independen yang dapat mengganggu estimasi koefisien regresi. Deteksi dilakukan melalui nilai *Tolerance* (> 0,10) dan *Variance Inflation Factor/VIF* (< 10).

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinearitas

Pengujian Multikolinearitas	Hasil Pengujian	Simpulan
Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai	X ₁ dan X ₂ memiliki nilai: Tolerance = 0,999 > 0,10 VIF = 1,001 < 10	Seluruh variabel independen bebas dari multikolinearitas dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya
Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap <i>Work-life Balance</i>	X ₁ , X ₂ dan Z memiliki nilai: Tolerance = (0,462 - 0,637) > 0,10 VIF = (1,569 - 2,166) < 10	Seluruh variabel bebas dari multikolinearitas dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya

Sumber data: Hasil olah data penelitian SPSS 27.0.1.0 (2026)

Uji Heteroskedastisitas

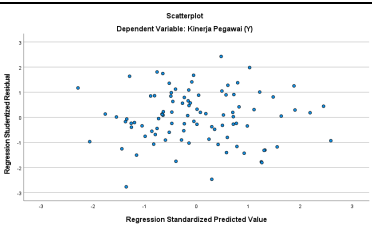
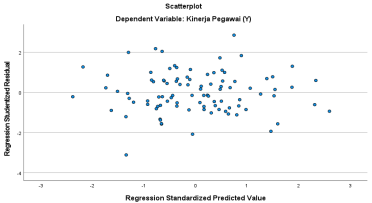
Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mendeteksi ketidaksamaan varians residual dalam model regresi. Pengujian menggunakan uji Glejser dan grafik Scatterplot, di mana model dinyatakan bebas heteroskedastisitas jika nilai signifikansi Glejser > 0,05 dan titik scatterplot menyebar acak tanpa pola tertentu.

Tabel 10. Rangkuman Hasil Uji Glejser

Pengujian Glejser	Hasil Pengujian (Nilai Sig.)	Simpulan
Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai	X ₁ = 0,503 > 0,05 X ₂ = 0,863 > 0,05	Stres kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap nilai absolut residual
Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai terhadap <i>Work-life Balance</i>	X ₁ = 0,496 > 0,05 X ₂ = 0,441 > 0,05 Z = 0,837 > 0,05	Stres kerja, motivasi kerja, dan <i>work-life balance</i> terhadap kinerja pegawai tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap nilai absolut residual

Sumber data: Hasil olah data penelitian SPSS 27.0.1.0 (2026)

Tabel 11. Rangkuman Hasil Uji Glejser

Pengujian Heteroskedastisitas	Hasil Pengujian	Simpulan
Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai		Analisis scatterplot mendukung temuan ini dengan sebaran titik residual yang acak tanpa pola tertentu yang menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas sehingga memenuhi asumsi homoskedastisitas dan layak digunakan untuk analisis pada tahap selanjutnya.
Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai terhadap <i>Work-life Balance</i>		Memenuhi asumsi homoskedastisitas dan layak digunakan untuk analisis pada tahap selanjutnya.

Sumber data: Hasil olah data penelitian SPSS 27.0.1.0 (2026)

Analisis Regresi Linear Berganda (Pengaruh Langsung)

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini mengkaji

pengaruh Stres Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), serta pengaruh X_1 , X_2 , dan *Work-Life Balance* (Z) terhadap Y , dengan data yang telah memenuhi asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas). Analisis dilakukan menggunakan SPSS 27.0.1.0 dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).

Tabel 12. Rangkuman Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda (Pengaruh Langsung)

Hubungan Antarvariabel	Hasil Pengujian	Simpulan
Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Uji t: t hitung (-12,142) > t tabel (-1,986)	Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, artinya semakin tinggi stres kerja, kinerja pegawai menurun
Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Uji t t hitung 13,662 > t tabel 1,986	Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, artinya peningkatan motivasi kerja diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai
Pengaruh Stres Kerja Terhadap <i>Work-Life Balance</i>	Uji t t hitung (-7,232) > t tabel (-1,986)	Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Work-Life Balance</i> (Z), artinya semakin tinggi stres kerja, <i>work-life balance</i> menurun
Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap <i>Work-Life Balance</i>	Uji t t hitung 7,245 > t tabel 1,986	Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Z , artinya peningkatan motivasi kerja diikuti peningkatan <i>work-life balance</i>
Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> terhadap Kinerja Pegawai.	Uji t t hitung = 5,521 > t tabel 1,986 signifikansi 0,000 < 0,05	<i>Work-life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi pegawai, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Sumber data: Hasil olah data penelitian SPSS 27.0.1.0 (2026)

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh simultan seluruh variabel independen terhadap variabel dependen dan menilai kelayakan model regresi dalam menjelaskan hubungan antarvariabel, dengan kriteria pengambilan keputusan tertentu. Jika nilai Sig. < 0,05, variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dan jika nilai Sig. \geq 0,05, variabel independen secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen

Tabel 13. Hasil Uji F (ANOVA)

Hubungan Antarvariabel	Hasil Pengujian	Simpulan
Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Nilai Sig. 0,000 < 0,05	Stres kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
	Koefisien Determinasi (R^2) 0,788	Stres kerja dan motivasi kerja bersama-sama menjelaskan 78,8% variasi Kinerja Pegawai. Sisanya, 21,2%, dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Model regresi ini dinilai relevan dan memiliki kemampuan penjelasan yang kuat
Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap <i>Work-Life Balance</i>	Nilai Sig. 0,000 < 0,05	Stres kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap <i>work-life balance</i>
	Koefisien Determinasi (R^2) 0,538	Stres kerja dan motivasi kerja mampu menjelaskan 53,8% variasi <i>work-life balance</i> , sedangkan 46,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Model

		regresi ini dinilai relevan dan memiliki kemampuan penjelasan yang kuat
--	--	---

Sumber data: Hasil olah data penelitian SPSS 27.0.1.0 (2026)

Analisis Pengaruh Tidak Langsung (*Path Analysis*)

Analisis pengaruh tidak langsung dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui peran *Work-Life Balance* (Z) sebagai variabel mediator dalam hubungan antara Stres Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Pada penelitian ini, analisis pengaruh tidak langsung dilakukan menggunakan pendekatan Uji Sobel.

Uji Sobel Mediasi

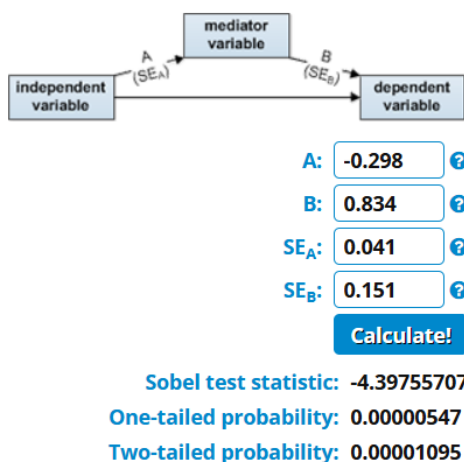
Uji Sobel dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) variabel Stres Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui *Work-Life Balance* (Z) sebagai variabel mediator. Kriteria pengujian Uji Sobel didasarkan pada nilai statistik Sobel (z-value) atau nilai signifikansi (p-value). Pengaruh mediasi dinyatakan signifikan apabila nilai statistik Sobel (z) lebih besar dari nilai kritis z pada tingkat signifikansi 5%, yaitu ($z > 1,96$), atau apabila nilai p-value $< 0,05$. Sebaliknya, apabila nilai statistik Sobel ($z \leq 1,96$ atau p-value $\geq 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja pegawai melalui *work-life balance* signifikan.

Tabel 14. Hasil Pengujian

Koefisien Jalur A	B	Std. Error (SE _A)	Koefisien Jalur B	B	Std. Error (SE _B)	Hasil Sobel Test
Stres Kerja (X_1)	-0,298	0,041	<i>Work-Life Balance</i>	0,834	0,051	-4,398
Motivasi Kerja (X_2)	0,368	0,051	<i>Work-Life Balance</i>	0,834	0,051	4,386

Sumber data: Hasil olah data penelitian SPSS 27.0.1.0 (2026)

Uji Sobel Mediasi *Work-Life Balance* (Z) pada Hubungan Stres Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)



Gambar 2

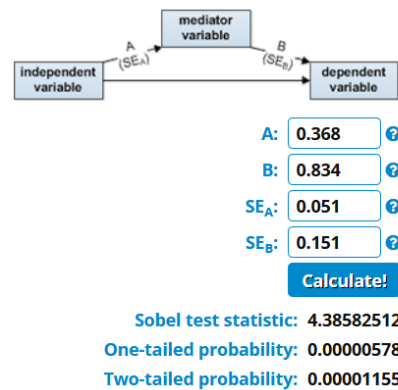
Hasil Uji Sobel

Mediasi *Work-Life Balance* pada Hubungan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil Uji Sobel menunjukkan nilai statistik sebesar $-4,3976$ dengan p-value $0,00001095$ ($< 0,05$), sehingga pengaruh tidak langsung Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui *Work-Life Balance* dinyatakan signifikan. Temuan ini menunjukkan bahwa *Work-Life Balance*

berperan sebagai variabel mediator. Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap *Work-Life Balance*, sedangkan *Work-Life Balance* berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

Uji Sobel Mediasi *Work-Life Balance* (Z) pada Hubungan Motivasi Kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y)



Gambar 3

Hasil Uji Sobel

Mediasi *Work-Life Balance* pada Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil Uji Sobel menunjukkan nilai statistik sebesar 4,3858 dengan p-value 0,00001155 (<0,05), sehingga pengaruh tidak langsung Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui *Work-Life Balance* dinyatakan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* berperan sebagai variabel mediator. Motivasi Kerja meningkatkan *Work-Life Balance*, yang selanjutnya berdampak positif terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil analisis uji Sobel, dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* memediasi pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Artinya, peningkatan atau penurunan kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi secara langsung oleh stres kerja dan motivasi kerja, tetapi juga melalui kondisi keseimbangan kehidupan kerja pegawai.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan penelitian ini bertujuan menginterpretasikan hasil analisis regresi dan mediasi dalam menjelaskan pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui *work-life balance*. Hasil penelitian juga dikaitkan dengan teori dan temuan penelitian terdahulu untuk memperkuat pemahaman mengenai hubungan antarvariabel serta memberikan implikasi bagi pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai.

H1: Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda I melalui uji t menunjukkan bahwa **stres kerja (X₁) terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)**. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien bernilai negatif yaitu nilai koefisien regresi B sebesar -0,833, nilai t hitung sebesar -12,142, dan tingkat signifikansi 0,000<0,05. Dengan demikian, **H1 diterima** yang berarti bahwa peningkatan stres kerja secara signifikan menurunkan kinerja pegawai.

H2: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Hasil analisis regresi linear berganda I melalui uji t menunjukkan bahwa **motivasi kerja (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)**. Hal ini dibuktikan

dengan nilai koefisien regresi B sebesar 1,155, nilai t hitung sebesar 13,662, dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien beta terstandar sebesar atau nilai *standardized Beta* sebesar 0,656 (65,6%) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai dibandingkan dengan stres kerja. Dengan demikian, Hipotesis kedua atau **H2 diterima**.

H3: Stres kerja berpengaruh terhadap *work-life balance*

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda II melalui uji t, **stres kerja (X_1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *work-life balance* (Z)**. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi B sebesar $-0,298$, nilai t hitung sebesar $-7,232$, dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis ketiga atau **H3 diterima**, yang menunjukkan bahwa peningkatan stres kerja menyebabkan penurunan *work-life balance* pegawai.

H4: Motivasi kerja berpengaruh terhadap *work-life balance*

Hasil analisis regresi linear berganda II melalui uji t menunjukkan bahwa **motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance* (Z)**. Hal dibuktikan dengan nilai koefisien regresi B sebesar 0,368, nilai t hitung sebesar 7,245, dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai *Standardized Beta* atau nilai beta terstandar sebesar 0,513 (51,3%) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan variabel yang paling dominan dalam memengaruhi *work-life balance*. Dengan demikian, Hipotesis keempat atau **H4 diterima**. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi membantu pegawai dalam mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara lebih seimbang.

H5: *Work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil analisis regresi pada model mediasi melalui uji t, ***work-life balance* (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)**. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi B sebesar 0,834, nilai t hitung sebesar 5,521, dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi pegawai, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Dengan demikian, Hipotesis kelima atau **H5 diterima**.

H6: Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui *work-life balance*

Berdasarkan hasil analisis regresi mediasi Baron & Kenny (1986) dan uji Sobel menunjukkan bahwa ***work-life balance* (Z) terbukti memediasi secara parsial pengaruh stres kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y)**. Hal ini ditunjukkan dengan nilai statistik Sobel sebesar $z = -4,398 (> 1,96)$ dengan p-value = $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa adanya pengaruh tidak langsung yang signifikan. Selain itu, pengaruh langsung stres kerja terhadap kinerja pegawai tetap signifikan setelah variabel mediasi dimasukkan ke dalam model. Dengan demikian, hipotesis keenam atau **H6 diterima** dan *work-life balance* berperan sebagai **variabel mediasi parsial**.

H7: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui *work-life balance*

Hasil analisis mediasi uji Sobel menunjukkan bahwa ***work-life balance* (Z) memediasi secara parsial pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y)**. Hal ini ditunjukkan dengan nilai statistik Sobel sebesar $z = 4,386 (> 1,96)$ dengan p-value = $0,000 < 0,05$. membuktikan bahwa adanya pengaruh tidak langsung yang signifikan. Motivasi kerja tetap berpengaruh signifikan setelah mediator atau variabel mediasi dimasukkan ke dalam model regresi ($B = 0,848$; Sig. = 0,000). Dengan demikian Hipotesis ketujuh atau **H7 diterima**.

Temuan ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui peningkatan *work-life balance*.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara menyeluruh, dapat disimpulkan bahwa stres kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, baik melalui pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung dengan melibatkan *work-life balance* sebagai variabel perantara. Hasil analisis jalur (*path analysis*) menunjukkan bahwa *work-life balance* berfungsi sebagai variabel mediasi parsial dalam hubungan antara stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, dengan kemampuan penjelasan model yang sangat kuat dilihat dari nilai koefisien determinasi sebesar 84,1% ($R^2 = 0,841$)

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian, dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja juga menjadi variabel yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja. Selain itu, stres kerja terbukti menurunkan *work-life balance*, sementara motivasi kerja meningkatkan *work-life balance* pegawai.

Work-life balance selanjutnya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis mediasi menunjukkan bahwa *work-life balance* memediasi secara parsial pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja dapat menurunkan kinerja baik secara langsung maupun melalui penurunan *work-life balance*, sedangkan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja secara langsung maupun melalui peningkatan *work-life balance*.

Secara keseluruhan, model penelitian menunjukkan kemampuan penjelasan yang kuat dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,841, yang berarti bahwa 84,1% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh stres kerja, motivasi kerja, dan *work-life balance*. Temuan ini menegaskan bahwa pengelolaan stres kerja, penguatan motivasi kerja, serta penciptaan *work-life balance* yang baik merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work family balance: A review and extension of the literature. Dalam J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of Occupational Health Psychology* (2nd ed., pp. 165-183). American Psychological Association
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. BPFPE.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Mathis, R., & Jackson, J. H. (2006). *Manajemen sumber daya manusia*. Salemba Empat.
- McClelland, D. C. (1987). *Human Motivation*. Cambridge University Press.
- Piscesta, F., Febriana, S., & Putranto, Y. A. (2022). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Stres Kerja pada Akuntan Pendidik di Kota Palembang. *Jurnal Informasi Akuntansi*, 1(2), 147–156. <https://doi.org/10.35972/jia.v1i2.655>
- Rahayu, S., & Husain, B. A. (2025). Pengaruh Work-Life Balance dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Hana Kosmetik Cikupa Tangerang. *Jurnal Pustaka Nusantara Multidisiplin*, 3(3), 112–124. <https://journalpustaka.com/index.php/jpnm/article/view/611>
- Ramadhan, Z. Z., Lataruva, E., & Indi, R. (2025). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan *work-life balance* sebagai variabel mediasi (Studi pada karyawan

- PT Pertamina Refinery Unit IV Cilacap). *Diponegoro Journal of Management*, 14(1), 107. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/49721>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2012). *Organizational behavior* (15th ed.). Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Perilaku organisasi*, (12th ed), Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban kerja dan stres kerja*. Qiara Media.
- Ulya, N., & MutiaRahmah, A. (2025). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di LAZNAS Dewan Dakwah Islamiyah Indonesia Jawa Barat. *Kebijakan: Jurnal Ilmu Administrasi*, 16(1), 63–72. <https://journal.unpas.ac.id/index.php/kebijakan/article/view/6362>