

## PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BIRO KESEJAHTERAAN RAKYAT SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI SULAWESI TENGGARA

Arum Palangi<sup>1</sup>, Abdul Razak<sup>2</sup>, Indira Yuana<sup>3</sup>

<sup>1, 2, 3</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam Enam Kendari, Jl. Bunga Kamboja, Sulawesi Tenggara, Indonesia  
Email: [arumpalangi0111@gmail.com](mailto:arumpalangi0111@gmail.com)

---

### Article History

Received: 25-01-2026

Revision: 16-02-2026

Accepted: 20-02-2026

Published: 25-02-2026

**Abstract.** This study aims to analyse the influence of workload, work-related stress and work-life balance on employee performance at the Public Welfare Bureau of the Regional Secretariat of Southeast Sulawesi Province. The study employs a quantitative approach with an explanatory research design. The study population comprises all civil servants at the agency, totalling 45 individuals, with a census sampling technique used. Data were collected via a questionnaire and analysed using multiple linear regression. The results indicate that workload, work-related stress, and work-life balance simultaneously have a significant effect on employee performance. Partially, workload and work-related stress have a negative and significant effect on performance, suggesting that increased workload and work-related pressure tend to reduce employee performance. Conversely, work-life balance has a positive and significant effect on performance, suggesting that a balance between work demands and personal life plays a crucial role in enhancing employee performance. These findings underscore the importance of workload management, stress control, and the implementation of policies supporting work-life balance to improve employee performance within the government bureaucracy.

**Keywords:** Workload, Job Stress, Work-Life Balance, Employee Performance

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh beban kerja, stres kerja, dan *work life balance* terhadap kinerja pegawai pada Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *explanatory research*. Populasi penelitian mencakup seluruh Pegawai Negeri Sipil pada instansi tersebut yang berjumlah 45 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sensus. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja, stres kerja, dan *work life balance* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial, beban kerja dan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, yang mengindikasikan bahwa peningkatan beban dan tekanan kerja cenderung menurunkan kinerja pegawai. Sebaliknya, *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, yang menunjukkan bahwa keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan beban kerja, pengendalian stres, serta penerapan kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja guna meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan birokrasi pemerintahan.

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

---

**How to Cite:** Palangi, A., Razak, A., & Yuana, I. (2026). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. *HORIZON: Indonesian Journal of Multidisciplinary*, 4 (1), 23-37. <http://doi.org/10.54373/hijm.v4i1.5339>

---

## PENDAHULUAN

Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan pemerintah daerah memegang peran penting dalam menjamin keberlangsungan fungsi pelayanan publik, khususnya pada unit kerja yang berhubungan langsung dengan perencanaan dan kesejahteraan masyarakat. Kinerja PNS tidak hanya menentukan efektivitas pelaksanaan program pemerintah, tetapi juga menjadi indikator kualitas tata kelola birokrasi daerah. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara menegaskan bahwa PNS dituntut bekerja secara profesional melalui penerapan sistem merit, peningkatan kompetensi, dan pengelolaan kinerja yang berorientasi pada hasil. Ketentuan ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai menjadi aspek krusial yang harus dikelola secara sistematis dan berbasis bukti.

Dalam praktiknya, kinerja PNS sangat dipengaruhi oleh kondisi kerja yang dihadapi sehari-hari. Salah satu faktor yang sering menjadi perhatian adalah beban kerja. Gibson et al. (2014) serta Hackman dan Oldham (1980) menjelaskan bahwa beban kerja dapat meningkatkan kinerja apabila sesuai dengan kapasitas dan kemampuan individu, namun akan berdampak negatif ketika melebihi batas toleransi fisik dan psikologis pegawai. Penelitian empiris menunjukkan hasil yang beragam, di mana beban kerja dalam batas wajar dapat mendorong produktivitas, sedangkan beban kerja berlebih justru menurunkan efektivitas kerja dan kualitas output (Robbins & Judge, 2020). Perbedaan temuan ini mengindikasikan bahwa pengaruh beban kerja terhadap kinerja bersifat kontekstual dan perlu dikaji lebih lanjut pada unit kerja tertentu.

Selain beban kerja, stres kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai. Stres kerja muncul akibat tekanan waktu, konflik peran, ketidakjelasan tugas, maupun tuntutan pekerjaan yang tinggi (Luthans, 2011). Robbins dan Judge (2020) menyatakan bahwa stres kerja yang berlebihan cenderung menurunkan konsentrasi, motivasi, dan kualitas kinerja. Namun, teori Yerkes–Dodson menunjukkan bahwa tingkat stres moderat justru dapat meningkatkan kinerja karena mendorong kewaspadaan dan fokus kerja. Ketidakkonsistenan hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa hubungan stres kerja dan kinerja tidak bersifat linear dan dipengaruhi oleh kemampuan individu serta dukungan organisasi dalam mengelola tekanan kerja.

Faktor lain yang semakin mendapat perhatian dalam kajian manajemen sumber daya manusia sektor publik adalah *work life balance*. Greenhaus dan Allen (2011) menjelaskan bahwa keseimbangan antara peran pekerjaan dan kehidupan pribadi berkontribusi positif terhadap kesehatan psikologis, kepuasan kerja, dan kinerja individu. Dessler (2020) menegaskan bahwa organisasi yang mampu menciptakan keseimbangan kerja dan kehidupan

personal cenderung memiliki pegawai dengan kinerja dan komitmen yang lebih baik. Namun demikian, beberapa penelitian menemukan bahwa *work life balance* tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kinerja, terutama dalam organisasi birokrasi dengan sistem kerja yang kaku dan tuntutan administratif yang tinggi. Variasi temuan ini menunjukkan adanya celah penelitian yang perlu diuji kembali dalam konteks instansi pemerintah daerah.

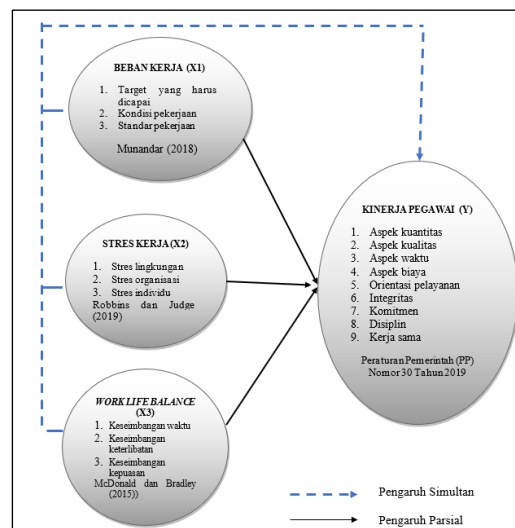
Fenomena tersebut juga terlihat pada Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Pegawai pada biro ini menghadapi beban kerja yang relatif tinggi, terutama pada periode penyusunan laporan, koordinasi lintas instansi, serta penanganan tugas tambahan yang bersifat mendesak. Beban kerja yang tidak merata, keterbatasan sumber daya manusia, serta proses administrasi yang sebagian masih manual menyebabkan pegawai sering bekerja melebihi jam kerja normal. Kondisi ini berpotensi memicu stres kerja berkepanjangan dan mengganggu keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dampak dari kondisi tersebut tercermin pada fluktuasi kedisiplinan dan konsistensi kinerja pegawai, seperti keterlambatan, peningkatan izin, serta penurunan partisipasi dalam kegiatan tertentu. Fenomena ini mengindikasikan bahwa beban kerja, stres kerja, dan *work life balance* merupakan faktor-faktor penting yang saling terkait dalam memengaruhi kinerja pegawai di lingkungan birokrasi daerah.

Berdasarkan ketidakkonsistenan hasil penelitian sebelumnya serta fenomena empiris yang terjadi di Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara, penelitian ini diarahkan untuk menganalisis secara empiris pengaruh beban kerja, stres kerja, dan *work life balance* terhadap kinerja pegawai. Kebaruan penelitian ini terletak pada pengintegrasian ketiga variabel tersebut dalam satu model analisis yang komprehensif pada konteks birokrasi daerah, yang selama ini masih jarang dikaji secara simultan. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang umumnya menguji pengaruh variabel secara parsial atau berfokus pada sektor swasta dan layanan publik umum, penelitian ini memberikan perspektif kontekstual pada unit kerja pemerintahan yang berorientasi pada perencanaan dan kesejahteraan masyarakat. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan tidak hanya memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia sektor publik, tetapi juga memberikan dasar empiris bagi perumusan kebijakan pengelolaan kerja yang lebih seimbang, adaptif, dan berorientasi pada peningkatan kinerja PNS serta kualitas pelayanan publik.

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori, yang bertujuan menjelaskan hubungan kausal antara beban kerja, stres kerja, dan work life balance terhadap kinerja pegawai, baik secara simultan maupun parsial. Pendekatan ini dipilih karena sesuai untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara empiris. Objek penelitian adalah seluruh pegawai Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Populasi penelitian berjumlah 45 orang dan seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik total sampling, mengingat jumlah populasi relatif kecil dan dapat dijangkau secara keseluruhan. Dengan demikian, data yang diperoleh diharapkan mampu merepresentasikan kondisi populasi secara utuh.

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan dokumentasi. Kuesioner digunakan sebagai instrumen utama untuk memperoleh data primer mengenai persepsi pegawai terhadap beban kerja, stres kerja, work life balance, dan kinerja pegawai. Sementara itu, dokumentasi digunakan sebagai data pendukung yang meliputi struktur organisasi, jumlah pegawai, serta dokumen resmi lain yang relevan dengan penelitian.



**Gambar 1.** Kerangka konseptual

Dalam penelitian ini, analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur dan menjelaskan pengaruh beban kerja (X<sub>1</sub>), stres kerja (X<sub>2</sub>), dan *work life balance* (X<sub>3</sub>) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Hasil analisis akan menunjukkan apakah ketiga variabel bebas tersebut memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial maupun simultan terhadap variabel kinerja pegawai. Model persamaan regresi untuk tiga prediktor, dirumuskan sebagai berikut (Sugiyono, 2022) :

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = kinerja pegawai (variabel dependen)

X<sub>1</sub> = beban kerja

X<sub>2</sub> = stres kerja

X<sub>3</sub> = *work life balance*

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$  = Koefisien regresi yang menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen

e = Error term (kesalahan residual)

Berdasarkan kerangka konseptual yang telah disusun, hipotesis penelitian yang diajukan meliputi pengaruh simultan beban kerja, stres kerja, dan *work life balance* terhadap kinerja pegawai, serta pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara.

## HASIL

### Uji Normalitas Data

Untuk memastikan digunakan uji *Kolmogorov Smirnov* dan hasilnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 1.** Uji normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov Statistic	df	Sig.	Shapiro-Wilk Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	0,117	47	0,121	0,960	47	0,106

Hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov dan Shapiro-Wilk terhadap residual unstandardized, diperoleh nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,121 untuk Kolmogorov-Smirnov dan 0,106 untuk Shapiro-Wilk. Kedua nilai tersebut lebih besar dari batas signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi secara normal

### Uji Heteroskedastisitas

Menurut Gujarati dan Porter (2015), heteroskedastisitas adalah suatu kondisi di mana error varians antar observasi tidak seragam, sehingga mengganggu validitas inferensi statistik dari model regresi.

**Tabel 2.** Uji heteroskedastisitas

Variabel	Statistik	AbRes_1	Beban Kerja	Stres Kerja	Work Life Balance
AbRes_1	Correlation Coefficient	1.000	-0.115	-0.175	0.193
	Sig. (2-tailed)	–	0.442	0.241	0.194
	N	47	47	47	47

Beban Kerja	Correlation Coefficient	-0.115	1.000	0.695**	-0.380**
	Sig. (2-tailed)	0.442	–	0.000	0.008
	N	47	47	47	47
Stres Kerja	Correlation Coefficient	-0.175	0.695**	1.000	-0.443**
	Sig. (2-tailed)	0.241	0.000	–	0.002
	N	47	47	47	47
Work Life Balance	Correlation Coefficient	0.193	-0.380**	-0.443**	1.000
	Sig. (2-tailed)	0.194	0.008	0.002	–
	N	47	47	47	47

Hasil uji heteroskedastisitas dengan metode Spearman's rho, diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) antara variabel residual absolut (AbRes\_1) dengan masing-masing variabel independen, yaitu Beban Kerja (0,442), Stres Kerja (0,241), dan Work Life Balance (0,194) seluruhnya memiliki nilai di atas 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara residual dan variabel independen, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari gejala heteroskedastisitas

### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengidentifikasi apakah terdapat hubungan linier yang kuat antar variabel independen dalam model regresi. Menurut Gujarati dan Porter (2015), multikolinieritas dapat menyebabkan hasil estimasi regresi menjadi tidak stabil, meningkatkan standar error, dan menyulitkan dalam menentukan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

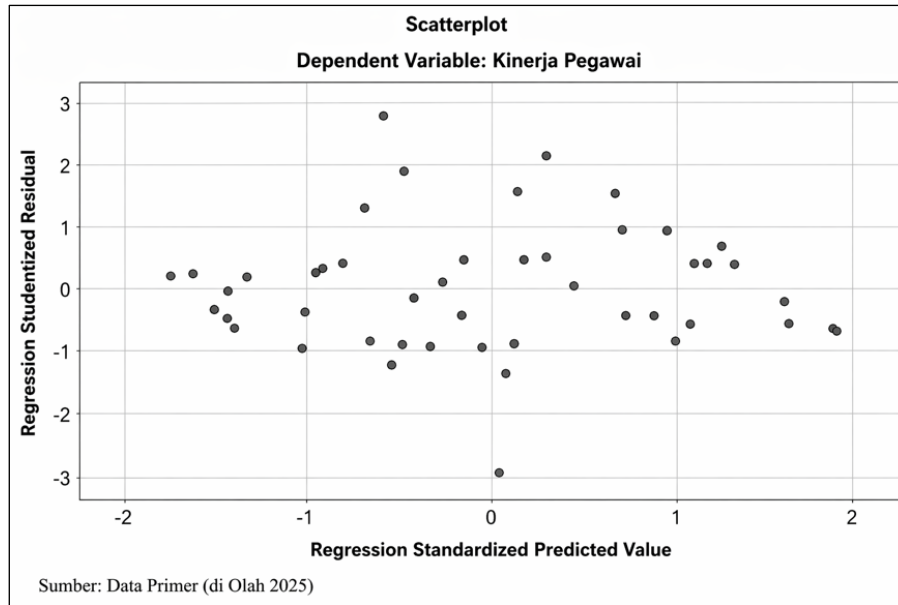
**Tabel 3.** Uji multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Beban Kerja	0.622	1.608
Stres Kerja	0.622	1.607
Work Life Balance	0.800	1.249

Hasil uji multikolinieritas, diketahui bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai Tolerance di atas 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) di bawah 10. Secara rinci, variabel Beban Kerja dan Stres Kerja memiliki nilai Tolerance sebesar 0,622 dan VIF masing-masing sebesar 1,608 dan 1,607. Sementara itu, variabel Work Life Balance memiliki nilai Tolerance sebesar 0,800 dan VIF sebesar 1,249. Nilai-nilai ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas di antara variabel independen dalam model regresi.

### Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan linier yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen dalam model regresi. Menurut Ghazali (2015), asumsi linieritas sangat penting dalam regresi linier karena model hanya akan menghasilkan estimasi yang valid jika hubungan antara variabel bersifat linier.



**Gambar 2.** Uji linieritas

Gambar di atas menunjukkan sebaran antara nilai residual studentized dengan nilai prediksi terstandarisasi dari variabel dependen *Kinerja Pegawai*. Pola sebaran titik yang menyebar secara acak di sekitar garis horizontal nol, tanpa membentuk pola melengkung, menyudut, atau simetris tertentu, mengindikasikan bahwa hubungan antara variabel independen dan dependen bersifat linier

### Uji Keberartian Model Regresi

Uji keberartian model regresi ( $R^2$ ) dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen secara keseluruhan. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan proporsi variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh model.

**Tabel 4.** Uji keberartian model regresi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.908	0.825	0.813	0.25851	1.994

Berdasarkan Tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,825, yang menunjukkan bahwa sebesar 82,5% variasi pada variabel Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel beban kerja, stres kerja, dan *work life balance*. Sementara itu, sisanya sebesar 17,5% dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

### Pengujian Hipotesis 1 (Uji F)

Dalam konteks regresi linear berganda, pengujian ini menggunakan Uji F untuk menilai kelayakan model secara keseluruhan. Hasil dari uji ini akan memberikan gambaran apakah model regresi yang digunakan layak untuk menjelaskan variasi dari variabel dependen yang diteliti

**Tabel 5.** Pengujian hipotesis secara simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	13.565	3	4.522	67.661	.000 <sup>b</sup>
Residual	2.874	43	0.067	–	–
Total	16.439	46	–	–	–

Untuk Uji hipotesis pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap Y secara simultan, dapat diinterpretasikan berdasarkan uji F, dengan  $F_{hitung} (67.661) > F(0,05;3,47) (2.8387)$  dan nilai rho sig. sebesar  $0.000 < 0.05$ , Oleh karena itu diambil keputusan Beban Kerja, Stres Kerja dan *Work Life Balance* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara, pada taraf nyata 0.05. dengan demikian hipotesis pertama: Secara simultan terdapat pengaruh signifikan beban kerja, stres kerja dan *work life balance* terhadap kinerja pegawai pada Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara diterima.

### Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis secara parsial dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara terpisah atau individual.

**Tabel 6.** Pengujian hipotesis secara parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error	Standardized Coefficients (Beta)	t	Sig.
(Constant)	6.881	0.581	–	11.853	.000
Beban Kerja	-0.684	0.101	-0.545	-6.742	.000
Stres Kerja	-0.359	0.104	-0.278	-3.442	.001
<i>Work Life Balance</i>	0.291	0.072	0.288	4.046	.000

## H2: Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Nilai koefisien regresi variabel Beban Kerja sebesar  $-0,684$  dengan nilai signifikansi  $0,000$  (lebih kecil dari  $0,05$ ), dan nilai  $t$  hitung sebesar  $-6,742$ . Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang dirasakan pegawai, maka kinerja mereka cenderung menurun. Dengan demikian, hipotesis H2 diterima.

## H3: Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Koefisien regresi untuk variabel Stres Kerja adalah  $-0,359$  dengan nilai signifikansi  $0,001$ , serta  $t$  hitung sebesar  $-3,478$ . Karena nilai signifikansi lebih kecil dari  $0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini berarti, semakin tinggi tingkat stres kerja, maka semakin rendah kinerja pegawai. Oleh karena itu, hipotesis H3 diterima.

## H4: Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai

Variabel *Work Life Balance* memiliki koefisien regresi sebesar  $0,291$  dengan nilai signifikansi  $0,000$  dan  $t$  hitung sebesar  $4,048$ . Karena nilai signifikansi  $< 0,05$  dan arah koefisien positif, maka *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi pegawai, maka kinerjanya juga akan meningkat. Dengan demikian, hipotesis H4 diterima

## **DISKUSI**

### **Pengaruh Simultan Beban Kerja, Stres Kerja Dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan, beban kerja, stres kerja, dan *work life balance* terbukti secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai tidak dipengaruhi oleh satu faktor tunggal, melainkan merupakan hasil interaksi dari tuntutan pekerjaan, kondisi psikologis, serta kemampuan pegawai dalam menyeimbangkan peran kerja dan kehidupan pribadi. Ketika ketiga variabel tersebut dianalisis secara simultan, daya jelaskannya terhadap variasi kinerja menjadi lebih komprehensif dibandingkan pengujian parsial.

Secara konseptual, beban kerja yang terkelola secara proporsional dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih terstruktur dan bertanggung jawab, selama tuntutan pekerjaan masih berada dalam batas kapasitas individu. Temuan ini sejalan dengan penelitian Karatepe dan Uludag (2008) yang menyatakan bahwa beban kerja yang terorganisasi dengan baik dapat meningkatkan fokus dan performa kerja, khususnya pada sektor pelayanan publik. Namun, beban kerja tersebut perlu diimbangi dengan pengelolaan stres yang efektif agar tidak menimbulkan kelelahan kerja (*job burnout*).

Stres kerja dalam konteks ini tidak selalu dipahami sebagai kondisi negatif semata. Teori Yerkes–Dodson menjelaskan bahwa stres pada tingkat moderat dapat berfungsi sebagai pendorong kinerja, sementara stres yang berlebihan justru menurunkannya. Penelitian Leung et al. (2011) membuktikan bahwa kombinasi antara tekanan kerja yang terkendali dan dukungan organisasi mampu meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Dengan demikian, stres kerja berperan sebagai variabel yang sensitif terhadap konteks pengelolaan kerja dan lingkungan organisasi. Selanjutnya, *work life balance* menjadi faktor penting yang memperkuat hubungan antara tuntutan kerja dan kinerja pegawai. Pegawai yang mampu menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi cenderung memiliki kondisi psikologis yang lebih stabil, tingkat kelelahan yang lebih rendah, serta komitmen kerja yang lebih tinggi. Temuan ini konsisten dengan penelitian Greenhaus dan Allen (2011) serta Haar et al. (2014) yang menyimpulkan bahwa *work life balance* berkontribusi positif terhadap kinerja, kepuasan kerja, dan keterikatan pegawai terhadap organisasi.

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang tinggi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja, stres kerja, dan *work life balance* memiliki kemampuan yang kuat dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai. Hal ini menegaskan bahwa model regresi yang digunakan bersifat layak (*goodness of fit*) dan relevan secara praktis. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa upaya peningkatan kinerja pegawai di sektor publik tidak cukup hanya melalui penetapan target kerja, tetapi juga memerlukan strategi manajerial yang memperhatikan kesejahteraan psikologis dan keseimbangan kehidupan kerja pegawai secara berkelanjutan. Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan implikasi penting bagi pengelola organisasi publik untuk merancang kebijakan pengelolaan SDM yang lebih holistik, dengan menyeimbangkan tuntutan kerja, pengendalian stres, dan dukungan terhadap *work life balance* sebagai satu kesatuan strategi peningkatan kinerja pegawai.

### **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara, yang berarti semakin tinggi beban kerja yang dirasakan pegawai, semakin menurun kinerja mereka. Beban kerja yang berlebihan memicu kelelahan fisik dan mental, menurunkan konsentrasi, meningkatkan stres, serta melemahkan motivasi kerja. Temuan deskriptif juga menunjukkan bahwa indikator “target yang harus dicapai” menjadi tekanan utama bagi pegawai, sementara indikator kinerja “waktu dalam menyelesaikan pekerjaan” memiliki nilai rata-rata terendah, menandakan bahwa manajemen waktu menjadi tantangan terbesar. Kondisi ini menggambarkan bahwa meskipun target kerja dinilai realistis, tuntutan energi dan fokus yang tinggi tetap berdampak pada kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas secara efisien.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Ahmad et al. (2022), Hassan et al. (2024), dan Dwiyantri et al. (2023) yang sama-sama menemukan bahwa beban kerja tinggi dapat menurunkan kinerja dan meningkatkan tekanan kerja. Para ahli seperti Munandar (2018), Sedarmayanti (2020), dan Gibson et al. (2017) juga menegaskan bahwa beban kerja yang tidak seimbang dengan kapasitas pegawai dapat memicu stres, kelelahan, dan penurunan efektivitas kerja. Perbedaan hasil dengan penelitian Rahmadanti dan Karya (2024) yang menemukan pengaruh positif beban kerja terhadap kinerja menunjukkan bahwa konteks organisasi berperan penting dalam menentukan bagaimana beban kerja dirasakan—apakah sebagai tekanan atau sebagai tantangan. Secara keseluruhan, penelitian ini membuktikan bahwa beban kerja berlebih merupakan faktor nyata yang dapat menghambat kinerja pegawai, terutama dalam aspek pengelolaan waktu

### **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang berarti semakin tinggi tingkat stres yang dialami pegawai, semakin rendah kinerja yang ditunjukkan. Stres kerja yang berasal dari tekanan lingkungan, organisasi, maupun kondisi individu dapat menurunkan konsentrasi, semangat, ketelitian, serta kemampuan dalam mengambil keputusan, sehingga berdampak langsung pada produktivitas, ketepatan waktu, dan kualitas pelayanan. Temuan deskriptif juga menunjukkan bahwa stres kerja berada pada kategori sedang, namun tekanan organisasi seperti birokrasi, konflik peran, dan beban administratif menjadi sumber stres paling dominan. Kondisi ini berkorelasi dengan

capaian kinerja pegawai yang juga berada pada kategori sedang, terutama pada indikator ketepatan waktu dan pelayanan yang masih perlu ditingkatkan.

Temuan ini sejalan dengan berbagai penelitian terdahulu, seperti Maalouf dan Maaloud (2024), Hassan et al. (2024), dan Amelia et al. (2023), yang sama-sama menyatakan bahwa stres kerja memiliki dampak negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Para ahli seperti Robbins dan Judge (2019), Luthans (2018), serta Mangkunegara (2021) juga menegaskan bahwa tuntutan kerja yang berlebih, keterbatasan waktu, serta ketidaksesuaian antara beban tugas dan kapasitas individu dapat memicu stres yang menghambat efektivitas kerja. Meskipun terdapat stres positif (*eustress*) yang dapat memotivasi pegawai, stres negatif (*distress*) yang melebihi kemampuan individu terbukti lebih dominan dan berdampak menurunkan performa. Oleh karena itu, pengelolaan stres kerja melalui dukungan organisasi dan perbaikan sistem kerja sangat penting untuk menjaga dan meningkatkan kinerja pegawai

### **Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin baik keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan pegawai. Keseimbangan ini memungkinkan pegawai untuk bekerja lebih fokus, termotivasi, serta mampu menyelesaikan tugas dengan kualitas dan efisiensi yang lebih baik. Temuan deskriptif menunjukkan bahwa kondisi *work life balance* pegawai berada pada kategori sedang, terutama dalam aspek keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan. Kondisi ini berkontribusi terhadap kinerja pegawai yang juga berada pada kategori sedang, menunjukkan bahwa keseimbangan hidup mampu menjaga stabilitas performa meskipun belum optimal sepenuhnya.

Temuan ini sejalan dengan berbagai penelitian seperti Nadhilah et al. (2024), Amelia et al. (2023), dan Dwiyanti et al. (2023) yang menegaskan bahwa *work life balance* secara konsisten meningkatkan kinerja, menekan stres, dan memperkuat motivasi kerja. Pendapat para ahli seperti Greenhaus & Allen (2011), Clark (2000), serta Fisher et al. (2009) juga menekankan bahwa keseimbangan antara peran kerja dan peran pribadi menciptakan stabilitas emosional, meningkatkan kepuasan, serta mengurangi burnout. Dengan demikian, *work life balance* berfungsi sebagai fondasi penting dalam menjaga produktivitas pegawai. Ketika pegawai memiliki ruang yang cukup untuk istirahat, keluarga, dan pemulihan energi, maka kinerja mereka akan meningkat dan organisasi akan memperoleh manfaat jangka panjang berupa efektivitas dan keberlanjutan kinerja pegawai

### **Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam menafsirkan hasil penelitian. Pertama, penelitian hanya dilakukan pada satu instansi, yaitu Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara, sehingga temuan penelitian ini bersifat kontekstual dan belum dapat digeneralisasi secara luas pada instansi pemerintah lain dengan karakteristik organisasi yang berbeda. Kedua, penelitian ini memfokuskan analisis pada tiga variabel utama, yaitu beban kerja, stres kerja, dan *work life balance*, sementara faktor lain yang juga berpotensi memengaruhi kinerja pegawai, seperti kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja, belum diikutsertakan dalam model penelitian. Ketiga, metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, yang efektif untuk menguji pengaruh langsung antar variabel, namun belum mampu menggambarkan hubungan yang lebih kompleks, seperti peran variabel mediasi atau moderasi. Keempat, penelitian ini dilakukan dalam jangka waktu yang relatif terbatas sehingga belum dapat menangkap dinamika perubahan kinerja pegawai secara longitudinal.

Berdasarkan keterbatasan tersebut, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian pada instansi pemerintah lain agar diperoleh temuan yang lebih komprehensif dan memiliki daya generalisasi yang lebih kuat. Selain itu, penambahan variabel lain yang relevan serta penggunaan metode analisis yang lebih kompleks, seperti SEM atau pendekatan longitudinal, diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di sektor publik.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa beban kerja, stres kerja, dan *work life balance* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan perubahan atau variasi dalam kinerja pegawai. Oleh karena itu, peningkatan kinerja tidak dapat dilepaskan dari pengelolaan ketiga aspek ini secara terpadu. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan kinerja pegawai. Tekanan akibat volume pekerjaan yang tinggi, waktu kerja yang panjang, atau tuntutan berlebih membuat pegawai menjadi kurang produktif dan rentan mengalami kelelahan.

Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang mengalami stres cenderung memiliki konsentrasi yang menurun, motivasi yang melemah, dan kecenderungan melakukan kesalahan. Jika stres tidak ditangani dengan baik, maka dapat

menurunkan efektivitas kerja secara keseluruhan. *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi memungkinkan pegawai memiliki energi, fokus, dan semangat yang lebih besar dalam menjalankan tugasnya. Pegawai yang merasa puas secara pribadi dan profesional akan lebih termotivasi dalam bekerja dan memberikan hasil yang optimal

## REKOMENDASI

Berdasarkan hasil penelitian, beberapa saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut. Pertama, meskipun beban kerja pegawai berada pada kategori sedang, pimpinan perlu melakukan evaluasi pembagian tugas secara berkala agar lebih proporsional, menerapkan sistem kerja berbasis prioritas, serta memberikan pelatihan manajemen waktu untuk meningkatkan efektivitas kerja. Kedua, adanya pegawai yang mengalami stres kerja tinggi menunjukkan perlunya penguatan dukungan organisasi, seperti pembinaan dan konseling, penataan lingkungan kerja yang lebih nyaman, serta perbaikan pengelolaan konflik dan birokrasi internal. Ketiga, dalam aspek *work life balance*, organisasi disarankan menerapkan kebijakan kerja yang lebih fleksibel dan mempertimbangkan program kesejahteraan yang ramah keluarga guna menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi pegawai. Keempat, untuk meningkatkan kinerja pegawai, diperlukan pelatihan berkelanjutan, penguatan sistem penghargaan kinerja, serta pembinaan disiplin dan integritas melalui keteladanan pimpinan dan pendekatan yang konstruktif.

## REFERENSI

- Ahmad, A. M., Handaru, A. W., & Usman, O. (2022). The effect of workload, work stress, and work–life balance on employee performance (Case study on startup employees in Jakarta). *Journal of Research and Community Service*, 3(14), 2749–2757.
- Amelia, F. R., Heriyadi, Daud, I., Shalahuddin, A., & Sulistiowati. (2023). Influence of work–life balance and job stress on employee performance mediated by job satisfaction among millennial employees. *Journal of Management*, 13(5), 3066–3081.
- Clark, C. S. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747–770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
- Creswell, J. W. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.
- Dwiyanti, E., Murwani, D. F., & Siswanto, E. (2023). The effect of work–life balance on employee performance through work stress and workload. *International Journal of Business, Law and Education*, 4(2), 569–586.
- Ghozali, I. (2015). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2014). *Organizations: Behavior, structure, processes* (14th ed.). McGraw-Hill Education.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work–family balance: A review and extension of the literature. *Journal of Management*, 37(1), 10–37. <https://doi.org/10.1177/0149206310382453>
- Gujarati, D. N., & Porter, D. C. (2015). *Dasar-dasar ekonometrika* (Buku 2, Edisi 5). Salemba Empat.
- Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work–life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 361–373. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.010>
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Addison-Wesley.
- Hassan, Z., Ali, A., & Imran, M. (2024). Influence of workload and level of stress on work–life balance, organizational commitment, and performance among employees in higher education context of Maldives. *Sarcouncil Journal of Economics and Business Management*, 3(12), 15–30.
- Karatepe, O. M., & Uludag, O. (2008). Affectivity, conflicts in the work–family interface, and hotel employee outcomes. *International Journal of Hospitality Management*, 27(1), 30–41. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2007.07.001>
- Leung, M. Y., Chan, Y. S., & Yu, J. (2011). Preventing construction worker injury incidents through the management of personal stress and organizational stressors. *Accident Analysis & Prevention*, 43(1), 156–166. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2010.08.017>
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (12th ed.). McGraw-Hill/Irwin.
- Luthans, F. (2018). *Perilaku organisasi*. Andi.
- Maalouf, E., & Maaloud, G. (2024). The impact of organizational culture, job stress, time management, and work–life balance on employee job performance. *International Journal of Business Management and Economic Review*, 7(6), 177–194.
- Munandar, A. S. (2018). *Stres dan keselamatan kerja: Psikologi industri dan organisasi*. Universitas Indonesia.
- Nadhila, M. K., Setiawan, M., & Susilowati, C. (2024). Work motivation and work–life balance on employee performance as mediated by job satisfaction. *Research in Business and Social Science*, 13(7), 239–253.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. (2019). *Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara. (2023). *Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023*.
- Yerkes, R. M., & Dodson, J. D. (1908). The relation of strength of stimulus to rapidity of habit-formation. *Journal of Comparative Neurology and Psychology*, 18(5), 459–482. <https://doi.org/10.1002/cne.920180503>