

Pengaruh *Work – Life Balance* dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Perumda PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo

Adi Adnyana¹, Ketut Satriawan², Raba Nataniel³, Ishak Runi⁴

^{1,2,3,4} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Andi Djemma Palopo, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received Jun 9, 2025

Revised Jul 12, 2025

Accepted Aug 02, 2025

Keywords:

Work-life balance,
Stress kerja,
Kinerja pegawai

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work -life balance* dan stress kerja terhadap kinerja pegawai pada perumda PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Untuk mengetahui pengaruh *work -life balance* terhadap kinerja pegawai PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai pada perumda PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Sampel pada penelitian ini berjumlah 30 orang pegawai pada perumda PAM Tirta mangkaluku kota Palopo. Teknik penarikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Metode pengumpulan data dalam penelitian ada tiga yaitu wawancara, observasi dan kuesioner. Analisis data yang digunakan yaitu regresi linear berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, variabel *work life balance* dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perumda Pam Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Secara parsial, variabel stress kerja berpengaruh signifikan secara statistik terhadap kinerja pegawai pada Perumda Pam Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Secara parsial, variabel *work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, pada Perumda Pam Tirta Mangkaluku Kota Palopo, namun tidak signifikan secara statistik

This is an open access article under the [CC BY-NC](#) license.



Corresponding Author:

Adi Adnyana,
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis,
Universitas Andi Djemma Palopo
Jl. Sultan Hasanuddin No.13, Palopo, Sulawesi Selatan
Email: adiadnyana031@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini, perubahan lingkungan bisnis terjadi dengan sangat cepat, hal ini dapat dilihat dari pesatnya perkembangan informasi dan teknologi, perubahan selera pasar, trend sosial, fluktuasi ekonomi, perubahan demografi, dan kondisi dinamis lainnya. Fenomena tersebut menuntut organisasi untuk melakukan perubahan seperti mengubah struktur, bentuk, visi dan misi perusahaan dengan tujuan agar perusahaan mampu merespon perubahan lingkungan bisnis yang semakin ketat sehingga tetap dapat bersaing di pasar global. Namun, seringkali perubahan tersebut justru menimbulkan masalah baru bagi para pekerja yang kurang mampu mengikuti perubahan yang terjadi, mereka harus beradaptasi dengan cara kerja yang baru. Ketidakmampuan pekerja dalam menyikapi perubahan lingkungan kerja menjadi salah satu penyebab timbulnya stress kerja pada pegawai yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting bagi sebuah perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Karim (2023:514) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu usaha serta merupakan faktor utama yang menentukan

kemajuan dan kemunduran serta kesejahteraan dan kerugian suatu usaha. Definisi di atas menjelaskan bahwa sumber daya manusia dalam perusahaan harus dikelola secara profesional sehingga tercipta keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan kebutuhan dan keterampilan perusahaan. Namun mengelola orang tidaklah mudah, apalagi setiap orang mempunyai ide dan pendapat yang berbeda-beda. Perbedaan ide dan pendapat antara pegawai satu dengan pegawai lainnya dapat menimbulkan permasalahan pekerjaan pada suatu perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2021:179) “stres kerja adalah stres atau tekanan yang berhubungan dengan tuntutan yang melebihi kemampuan kita saat ini.” Biasanya organisasi atau perusahaan menginginkan seluruh pegawainya mencapai prestasi. Untuk mencapai tujuan tersebut, banyak faktor yang mempengaruhi kinerja suatu organisasi salah satunya mempengaruhi pekerjaan dan pegawai menghadapi permasalahan di dalam dan di luar pekerjaan. Stres adalah respons fisik dan mental seseorang terhadap suatu entitas di lingkungan yang mengganggu atau mengancamnya. Maka dapat disimpulkan stres adalah hal yang sangat ilmiah. Situasi kerja yang tidak dapat dilaksanakan mungkin menimbulkan masalah tergantung pada kemampuan pegawai untuk menerimanya.

Stres jika dikaitkan dengan durasi dan intensitasnya maka stres bisa bersifat sementara atau jangka panjang, ringan atau berat, tergantung pada seberapa besar kemampuan pegawai untuk mengatasinya. Jika stres bersifat sementara dan ringan, kebanyakan orang dapat mengatasinya atau setidaknya dapat mengatasi dampaknya dengan cepat, dan sebaliknya. Jika seorang pegawai mengalami *burnout* (situasi di mana pegawai mengalami kelelahan kronis, kebosanan, depresi dan menarik diri dari pekerjaan) biasanya orang tersebut akan mengalami kelelahan emosional, menarik diri dari pergaulan, mudah marah, menjadi sinis terhadap karirnya dan merasa kinerjanya rendah. Oleh karena itu, tingkat stres yang dialami oleh pegawai perlu ditangani secara serius oleh manajemen perusahaan untuk menjaga kelangsungan hidup organisasi. Stres yang dialami pegawai dapat mempengaruhi puas atau tidaknya pegawai terhadap pekerjaannya, dalam hal ini dapat dikatakan bahwa stres kerja mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu perusahaan atau organisasi.

Perumda PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo harus dapat menggunakan sumber daya manusia yang dimilikinya dengan sebaik-baiknya, sehingga perusahaan harus menciptakan keunggulan kompetitif, sehingga perusahaan dapat menentukan pesaingnya. Permasalahan yang dihadapi perusahaan adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia tersebut adalah orang-orang yang mempunyai sifat, sifat, pengetahuan dan sikap yang berbeda-beda, sehingga selalu dapat berbeda pendapat. Stres merupakan salah satu permasalahan yang muncul di perusahaan. Hal ini disebabkan karena kebutuhan dan harapan pegawai di lingkungan kerja berbeda dengan kebutuhan dan harapannya sendiri, begitu pula di luar lingkungan kerja pegawai tersebut. Apabila suatu permasalahan tidak terselesaikan dengan baik maka akan berdampak buruk bagi perusahaan. Berdasarkan pemaparan di atas maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *work – life balance* dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Perumda PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

2. METODE PENELITIAN

Waktu dan Tempat Penelitian

Adapun lokasi dan tempat penelitian ini dilakukan di Perumda PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo dengan mengumpulkan data langsung dari beberapa jurnal resmi yang terdapat di situs online. Waktu yang telah direncanakan untuk melakukan penelitian ini adalah dari bulan maret dan terlaksananya penelitian ini dari bulan april hingga mei 2025.

Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data secara tepat dan akurat, penelitian ini memanfaatkan beberapa metode pengumpulan data yaitu sebagai berikut:

a) Observasi

Menurut Riyanto (2020: 96), observasi adalah metode pengumpulan data yang melibatkan pengamatan secara langsung atau tidak langsung. Observasi ini bertujuan untuk memahami

hubungan antara *work – life balance* dan stres kerja dengan kinerja pegawai serta memeriksa kondisi kerja di Perumda PAM Tirta mangkaluku Kota Palopo.

b) Wawancara

Menurut Sugiyono (2019: 720), adalah interaksi dua orang untuk pertukaran informasi dan gagasan melalui dialog tanya jawab, yang kemudian dapat memberikan kesimpulan atau makna dari topik yang dibahas. wawancara dilakukan secara langsung kepada pegawai perumda PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo tentang pengaruh *work – life balance* dan stres kerja terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, metode survei melibatkan pertanyaan kepada responden sesuai panduan kuesioner.

c) Kuesioner

Menurut Sugiyono (2024: 230), kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden atau dokumen tertulis untuk dijawab.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Work-Life Balance adalah konsep yang menggambarkan kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan kehidupan pribadinya. Menurut Quick (2021), *Work-Life Balance* didefinisikan sebagai keadaan di mana individu merasa bahwa pembagian waktu dan energi antara tanggung jawab profesional dan pribadi dilakukan secara seimbang tanpa tekanan yang berlebihan di salah satu aspek. Stres kerja berada pada pemeliharaan organisasi karena perusahaan harus menjaga dan meningkatkan kondisi fisik, mental dan moral karyawannya. Karena tuntutan pekerjaan dan tuntutan hidup, pegawai mengalami stres. Menurut Handoku (2021:200) stres adalah suatu jenis tekanan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi fisik seseorang

Hasil Penelitian

Analisis Karakteristik Responden

a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin pegawai pada perumda Pam Tirta Mangkaluku Kota Palopo dapat mempengaruhi dinamika tim dan kinerja keseluruhan pegawai pada Perumda Pam Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

Tabel 1. Responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis kelamin	Responden	Presentase
1	Laki- laki	16	53,3%
2	Perempuan	14	46,7%
Total		30	100%

Sumber: Olah Data (2025)

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa terdapat perbedaan kecil antara jumlah responden pria dan wanita, dengan mayoritas pegawai adalah pria. Ini disebabkan oleh kebutuhan perusahaan akan lebih banyak tenaga yang kuat karena pekerjaan yang dilakukan berhubungan langsung dengan lapangan, sehingga perusahaan perumda pam Tirta Mangkaluku di kota Palopo lebih membutuhkan tenaga laki-laki dibandingkan dengan tenaga kerja perempuan.

b. Karakteristik responden berdasarkan umur

Umur pegawai Pada Perumda Pam Tirta Mangkaluku Kota Palopo memberikan pengaruh dalam memberikan tugas pokok dan juga peningkatan kinerja pegawai.

Tabel 2. Responden berdasarkan umur

No	Umur	Reponden	Presentase
1	< 20 Tahun	1	3,3%
2	21< 30 Tahun	12	40,0%
3	31< 40 Tahun	17	56,7%
Total		30	100%

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa pekerja di perumda PAM Tirta Mangkaluku Palopo didominasi oleh kelompok usia 31- 40 tahun. Pada rentang usia ini, seseorang berada dalam fase produktif dan mempunyai pengalaman yang mendukung mereka untuk bekerja lebih keras demi peningkatan kinerja.

c. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

Tabel 3. Data responden berdasarkan pendidikan terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Reponden	Presentase
1	SMA	7	23,3%
2	DIPLOMA	4	13,3%
3	S1	19	63,3%
Total		30	100%

Sumber: Olah Data (2025)

Berdasarkan Tabel 4 yang menyajikan data responden berdasarkan pendidikan terakhir, terlihat bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini merupakan lulusan S1, yaitu sebanyak 19 orang atau sebesar 63,3% dari total 30 responden. Sementara itu, responden dengan latar belakang pendidikan terakhir SMA berjumlah 7 orang atau 23,3%, dan sisanya sebanyak 4 orang atau 13,3% merupakan lulusan Diploma. Komposisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan yang relatif tinggi, khususnya pada jenjang sarjana (S1), yang dapat memberikan pengaruh positif terhadap pemahaman responden dalam menjawab instrumen penelitian yang disajikan. Tingginya proporsi lulusan S1 juga dapat mencerminkan bahwa lingkungan kerja atau populasi yang diteliti didominasi oleh individu dengan latar belakang pendidikan formal yang cukup kuat, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi cara pandang mereka terhadap isu atau variabel yang sedang diteliti.

d. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja

Masa kerja pegawai berhubungan langsung dengan tingkat pengalaman masa kerja responden dalam hal ini menunjukkan lamanya pegawai berkerja atau berdedikasi dengan perusahaan sejak terangkat menjadi pegawai pada Perumda Pam Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

Tabel 4. Data responden berdasarkan lama bekerja

No	Lama bekerja	Responde	presentase
1	< 5 tahun	19	63,35%
2	5 – 10 tahun	8	26,75%
3	11 – 15 tahun	2	6,7%
4	> 15 tahun	1	3,3%
Total		30	100%

Sumber: Olah Data (2025)

Untuk berdasarkan masa kerja pegawai Perumda Pam Tirta Mangkaluku Kota Palopo dari peresentasi tabel di atas berdasarkan masa kerja sebanyak 19 orang responden yang diteliti dalam penelitian ini menunjukkan bahwa bekerja selama <5 tahun lebih mendominasi, dalam hal dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai pada perumda pam tirta mangkaluku kota palopo berada pada kisaran lama bekerja < 5 tahun ,hal ini dikarenakan pada masa kerja tersebut memiliki tingkat kinerja yang baik status pegawai.

Kesimpulan Analisi Rersepsi Respoden Terhadap Variabel *Work Life Balance* (XI) Pada Perumda Pam Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

Persepsi variabel work life balance, dapat dilihat dengan rata-rata skor melalui jumlah 3 indikator dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5. Kesimpulan rata – rata tanggapan responden terhadap indikator dari *work life balance* (X1)

No	Indikator	Rataan skor	Keterangan
1	Keseimbangan waktu	4,58	Sangat setuju
2	Keseimbangan keterlibatan	4,72	Sangat setuju
3	Keseimbangan kepuasan	4,83	Sangat setuju
total		4,71	Sangat setuju

Sumber: Olah Data (2025)

Berdasarkan tabel 9 yang ada diatas, tanggapan karyawan mengenai aspek indikator work life balace menunjukkan semua responden memberikan penilaian sangat setuju. Dalam tabel 9, terlihat bahwa *work life balance* mempunyai rata-rata nilai 4,70, dengan nilai tertinggi terdapat pada indikator keseimbangan kepuasan dengan rata-rata skor mencapai 4,82. Ini mengindikasikan bahwa keseimbangan kepuasan berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan, yang pada gilirannya dapat mendorong peningkatan produktivitas kerja. Keseimbangan antara kepuasan kerja dan produktivitas sangat saling berkaitan.

Kesimpulan Analisis Persepsi Responden Terhadap Variabel Stres Kerja (X2) Pada Perumda Pam Tirta Mangkaluku Kota Palopo

Persepsi variabel Stres kerja, dapat dengan rataan skor melalui jumlah 3 indikator, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Kesimpulan rata – rata tanggapan responden terhadap indikator stres kerja (X2)

No	Indikator	Rataan skor	Keterangan
1	Tuntutan tugas	3,15	Cukup setuju
2	Kontrol	3,71	Setuju
3	Dukungan sosial	3,61	Setuju
Total		3,49	Setuju

Sumber: Olah Data (2025)

Berdasarkan hasil analisis terhadap persepsi responden mengenai variabel stres kerja pada Perumda Pam Tirta Mangkaluku Kota Palopo, dapat disimpulkan bahwa tingkat stres kerja yang dirasakan oleh karyawan berada pada kategori setuju, dengan total rata-rata skor sebesar 3,49. Hal ini menunjukkan bahwa para karyawan merasakan adanya tekanan kerja, namun masih dalam batas yang dapat diterima dan dikelola dengan baik.

Kesimpulan Analisis Persepsi Responde Terhadap Variabel Kinerja (Y) Pada Perumda Pam Tirta Mangkaluku Kota Palopo

Persepsi variabel Kinerja, dapat dilihat dengan rataan skor melalui jumlah 5 indikator, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Kesimpulan rata – rata tanggapan responden terhadap indikator kinerja (Y)

No	Indikator	Rataan skor	Keterangan
1	Kuantitas kerja	3,73	Setuju
2	Kualitas kerja	4,05	Setuju
3	Tanggung jawab	4,49	Sangat Setuju
4	kerjasama	4,24	Sangat Setuju
Total		4,12	Setuju

Sumber: Olah Data (2025)

Berdasarkan Tabel 18 yang menampilkan kesimpulan rata-rata tanggapan responden terhadap indikator kinerja pada Perumda PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo, dapat disimpulkan bahwa persepsi karyawan terhadap kinerja secara umum berada pada kategori “Setuju”, dengan total rata-rata skor 4,12. Indikator dengan skor tertinggi adalah Tanggung Jawab dengan nilai 4,49 yang termasuk dalam kategori “Sangat Setuju”. Ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki komitmen

yang sangat tinggi dalam mempertanggungjawabkan tugas dan hasil pekerjaannya secara profesional.

Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk menilai sejauh mana akurasi alat ukur dalam menerapkan konsep gejala atau peristiwa yang diukur. Uji ini digunakan untuk menentukan apakah sebuah kuesioner sah atau tidak. Kuesioner dianggap valid jika pernyataan yang ada di dalamnya dapat diukur dengan alat tersebut. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (correlated item-total) dengan r -hitung > r tabel, di mana jika r hitung lebih besar dari r tabel, pernyataan tersebut dinyatakan valid. Uji validitas dilakukan terhadap 30 responden. Dimana terdapat 30 pernyataan. Variabel *work life balance* sebanyak 9 pernyataan. Variabel stres kerja sebanyak 9 pernyataan dan variabel kinerja pegawai yaitu sebanyak 12 pernyataan.

Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut:

a. *Work Life Balance* (X1)

Tabel 8. Uji Validitas Variabel *Work Life Balance* (X1)

No	Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	X1.1	0,419	0,361	Valid
2	X1.2	0,492	0,361	Valid
3	X1.3	0,712	0,361	Valid
4	X1.4	0,478	0,361	Valid
5	X1.5	0,525	0,361	Valid
6	X1.6	0,713	0,361	Valid
7	X1.7	0,486	0,361	Valid

Sumber:Olah Data (2025)

Berdasarkan output tabel 19 hasil Uji validitas $R_{hitung} > R_{tabel}$ berada diatas 0,361 maka dianggap pernyataan tersebut sudah valid sehingga dapat disimpulkan bahwa 7 skor pernyataan pada variabel *work life balance* (X1) tersebut dinyatakan valid dan sudah layak dijadikan pengukuran variabel penelitian.

b. Stres Kerja (X2)

Tabel 9. Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X2)

No	Item Pernyataan	Rhitung	R Tabel	Keterangan
1	X2.1	0,626	0,361	Valid
2	X2.2	0,501	0,361	Valid
3	X2.3	0,620	0,361	Valid
4	X2.4	0,780	0,361	Valid
5	X2.5	0,789	0,361	Valid
6	X2.6	0,708	0,361	Valid
7	X2.7	0,703	0,361	Valid
8	X2.8	0,765	0,361	Valid
9	X2.9	0,748	0,361	Valid

Sumber:Olah Data (2025)

Berdasarkan tabel 20 hasil Uji validitas $R_{hitung} > R_{tabel}$ berada diatas 0,361 maka dianggap pernyataan tersebut sudah valid sehingga dapat disimpulkan bahwa 9 skor pernyataan pada variabel Stres Kerja (X2) tersebut dinyatakan valid dan sudah layak dijadikan pengukuran variabel penelitian.

C. Kinerja (Y)

Tabel 10. Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

No	Item Pernyataan	Rhitung	R Tabel	Keterangan
1	Y1.1	0,669	0,361	Valid
2	Y1.2	0,750	0,361	Valid

No	Item Pernyataan	Rhitung	R Tabel	Keterangan
3	Y1.3	0,729	0,361	Valid
4	Y1.4	0,556	0,361	Valid
5	Y1.5	0,798	0,361	Valid
6	Y1.6	0,762	0,361	Valid
7	Y1.7	0,746	0,361	Valid
8	Y1.8	0,836	0,361	Valid
9	Y1.9	0,699	0,361	Valid
10	Y1.10	0,807	0,361	Valid
11	Y1.11	0,622	0,361	Valid
12	Y1.12	0,591	0,361	Valid

Sumber: Olah Data (2025)

Berdasarkan output tabel 22 hasil Uji validitas Rhitung > Rtabel berada diatas 0,361 maka dianggap pernyataan tersebut sudah valid sehingga dapat disimpulkan bahwa 12 skor pernyataan pada variabel Kinerja (Y) tersebut dinyatakan valid dan sudah layak dijadikan pengukuran variabel penelitian

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan setelah uji validitas dan hanya dilakukan untuk melihat sejauh mana hasil suatu pengukuran instrumen dapat dipercaya. Hasil pengukuran harus memiliki konsistensi dan kematangan ,bila koefisien > 0,06. nilai hitung reliabilitas dapat dilihat dari dibawah ini.

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan suatu teknik yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel bebas, yaitu *work life balance* (X1) dan stres kerja (X2), terhadap variabel terikat, yaitu kinerja pegawai (Y). Metode ini didasarkan pada hubungan fungsional atau sebab akibat antara dua variabel dependen. Dalam penelitian ini, pendekatan regresi linear berganda digunakan untuk menguji hipotesis mengenai ada tidaknya pengaruh signifikan dari *work life balance* dan stres kerja terhadap kinerja pegawai. Proses analisis data dilakukan menggunakan aplikasi SPSS versi 25, dan hasil pengolahan data secara lengkap tercantum pada bagian lampiran, serta disajikan secara ringkas sebagai berikut:

a. Uji F

Tabel 11. Hasil Uji F

ANOVA						
	Model	Sum Of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1406.621	2	703.310	27.994	<001 ^b
	Residual	678.346	27	25.124		
	Total	2084.967	29			
a. Dependen Variabel : Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (constant), <i>Work Life Balance</i> , Stres Kerja						

Sumber: Olah Data (2025)

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel ANOVA menunjukkan nilai F hitung = 27,994 dengan signifikansi < 0,001. Karena nilai sig < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa *work life balance* (X1) dan stres kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Perumda Pam Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Artinya, secara bersama-sama, kedua variabel independen ini mampu memprediksi variabel dependen dengan baik

b. Uji t

Tabel 12. Hasil Uji t

Coefficients					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std Error	Beta	
1	(Constant)	8,988	7,086		,215
	TOTALX1	,338	,324	,188	,306
	TOTALX2	,854	,231	,664	<,001
a. Dependen Variable: Kinerja Pegawai					

Sumber: Olah Data (2025)

Berdasarkan hasil pengujian dengan spss menunjukkan bahwa :

- Variabel *Work Life Balance* (X1) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,338 dengan nilai t hitung = 1,044 dan signifikansi = 0,306. Karena nilai sig > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa work life balance tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perumda Pam Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Sehingga dapat disimpulkan hipotesis 2 dalam penelitian ini diterima.
- Variabel Stres Kerja (X2) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,854 dengan nilai t hitung = 3,691 dan signifikansi < 0,001. Karena nilai sig < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Arah koefisien yang positif menunjukkan bahwa semakin baik pengelolaan stres kerja, maka kinerja karyawan cenderung meningkat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 ditolak.

Untuk koefisiensi regresi atau persamaan regresi dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$Y = 8,988 + 0,338X_1 + 0,854X_2$$

- Konstanta (Intercept) = 8,988
Angka ini menunjukkan nilai dasar dari variabel dependen (Y), yaitu kinerja pegawai, saat variabel independen work life balance (X1) dan stres kerja (X2) dianggap tidak berpengaruh atau bernilai nol. Artinya, jika tidak ada perubahan pada kedua variabel bebas, maka kinerja pegawai berada pada angka 8,988.
- Koefisien X1 (Work Life Balance) = 0,338
Nilai ini menjelaskan bahwa setiap peningkatan 1 satuan dalam work life balance akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,338 satuan. Namun, dalam hal ini, meskipun pengaruhnya positif, pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik.
- Koefisien X2 (Stres Kerja) = 0,854
Koefisien ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan dalam manajemen stres kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,854 satuan. Dengan kata lain, semakin baik stres kerja dikelola, maka kinerja karyawan akan meningkat secara signifikan.

c. Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 13. Hasil Uji R²

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of The Estimate
1	,821 ^a	,675	,651	,501238
a. predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1				

Sumber: Olah Data (2025)

Berdasarkan output dari analisis tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,675. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 67,5% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel work life balance dan stres kerja secara simultan. Sisanya sebesar 32,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,651 juga mendukung bahwa penelitian ini memiliki kecocokan yang cukup baik dengan data.

Tabel 14. Uji Reliabilitas *Work Life Balance* (X1)

Cronbach's Alpha	N of Items
,684	7

Sumber: Olah Data (2025)

Berdasarkan tabel 14 diatas variabel *Work Life Balance* (X1) diperoleh nilai reliability sebesar 0,684 dengan tingkat reliability lebih besar sesuai dengan dengan ketentuan yang telah disampaikan bahwa jika diperoleh tingkat reliability sebesar 0,06 maka dapat disimpulkan bahwa secara reliability variabel independen reliability terhadap variabel devenden.

Tabel 15.Uji Reliabilitas Stres Kerja (X2)

Cronbach's Alpha	N of Items
,855	9

Sumber:Olah Data (2025)

Berdasarkan tabel 15 diatas variabel Stres Kerja (X2) diperoleh nilai reliability sebesar 0,855 dengan tingkat reliability lebih besar sesuai dengan dengan ketentuan yang telah disampaikan bahwa jika diperoleh tingkat reliability sebesar 0,06 maka dapat disimpulkan bahwa secara reliability variabel independen reliability terhadap variabel devenden.

Tabel 16.Uji Reliabilitas Kinerja (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
,910	12

Sumber:Olah Data (2025)

Berdasarkan tabel 16 diatas variabel Kinerja (Y) diperoleh nilai reliability sebesar 0,910 dengan tingkat reliability lebih besar sesuai dengan dengan ketentuan yang telah disampaikan bahwa jika diperoleh tingkat reliability sebesar 0,06 maka dapat disimpulkan bahwa secara reliability variabel independen reliability terhadap variabel devenden.

Pembahasan

a) Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian , diketahui bahwa variabel *work life balance* yang berarti secara statistik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perumda Pam Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Walaupun demikian, arah koefisien yang positif menunjukkan bahwa terdapat kecenderungan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan, maka kinerja mereka cenderung meningkat.

Work life balance merupakan kemampuan individu untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab personal atau keluarga. Ketidakseimbangan antara keduanya dapat mengakibatkan stres, kelelahan, bahkan penurunan kinerja dalam jangka panjang. Namun, dalam konteks penelitian ini, work life balance belum menunjukkan pengaruh yang kuat terhadap kinerja, kemungkinan karena faktor budaya kerja yang tidak mendukung fleksibilitas, atau karena persepsi individu terhadap work life balance yang berbeda-beda. Menurut Allen (2019), *work-life balance* adalah keseimbangan kerja dan kehidupan hanya dapat tercapai ketika seseorang merasa puas dengan peran di kedua sisi, dan tidak merasa tertekan oleh tuntutan yang saling bertentangan

b) Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel stres kerja menunjukkan pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap kinerja pegawai pada Perumda Pam Tirta Mangkaluku Kota Palopo.dengan itu dapat disimpulkan bahwa semakin baik manajemen stres kerja yang dilakukan oleh pegawai, maka kinerja mereka juga cenderung meningkat secara signifikan.

Dalam konteks ini, penting untuk memahami bahwa bukan stres yang berdampak positif, melainkan pengelolaan stres yang efektif. Stres kerja yang tidak tertangani dengan baik akan berdampak negatif pada produktivitas, motivasi, dan kepuasan kerja. Namun, jika stres dapat dikendalikan dan dimaknai secara positif (misalnya sebagai tantangan), maka dapat menjadi pemicu peningkatan performa kerja.

Menurut Robbins (2017) ,Hal ini mendukung temuan bahwa stres, jika dikelola dengan baik, bisa menjadi dorongan bagi individu untuk lebih produktif dan efisien.

Didalam penelitian terdahulu juga memiliki persamaan seperti Sutrisno (2019) yang menyatakan bahwa pengelolaan stres kerja yang baik akan berdampak pada efektivitas kerja, karena stres merupakan bagian dari dinamika organisasi yang harus dikelola, bukan dihindari. Dalam hal ini, manajemen perusahaan perlu lebih proaktif dalam menangani stres kerja melalui pelatihan coping stress, program relaksasi, manajemen waktu, serta komunikasi terbuka antara atasan dan bawahan.

KESIMPULAN

Secara simultan, variabel work life balance dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perumda Pam Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Secara parsial, variabel stres kerja berpengaruh signifikan secara statistik terhadap kinerja pegawai pada Perumda Pam Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Secara parsial, variabel work life balance berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, pada Perumda Pam Tirta Mangkaluku Kota Palopo, namun tidak signifikan secara statistik.

DAFTAR PUSTAKA

- Angin I. (2021). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan Generasi X dan Y di Jakarta. In *Journal of Emerging Business Management and Entrepreneurship Studies*. 1(1), Hal. 48-57.
- Aniversari, P. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT Gas Industri Lampung). *Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, 1-24.
- Aryanta, Satiari and Yasa. (2019). Pengaruh Work Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Karyawan (Studi Pada Bank BJB Cabang Tasikmalaya), *PM: e-Proceeding of Management*, 8(4), 3751.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.
- Barage, P., & Sudarusman, E. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Pekerjaan Generasi Milenial Di Yogyakarta). *Cakrawangsa Bisnis*, 3(1), 81–96. <http://journal.stimykpn.ac.id/index.php/cb>
- Barage, P., & Sudarusman, E. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Pekerjaan Generasi Milenial Di Yogyakarta). *Cakrawangsa Bisnis*, 3(1), 81–96. <http://journal.stimykpn.ac.id/index.php/cb>
- Choirul Adam Ardiansyah, J. S. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui komitmen organisasi pada karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(2018), 1211–1221.
- Diana, L. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Perguruan Tinggi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 110–118.
- Dina. (2018). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan di KUD Minatani. *Jurnal Indonesia Membangun*. ISSN 2579-8189. 17(2), Hal. 184-199.
- Gaffar, Hulaifah. (2012). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah X Makassar. Skripsi, Universitas Hasanuddin Makassar.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work-family balance: A review and extension of the literature. *Journal of Management*, 37(1), 17–31.
- Handoko, T. H. (2012). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hastuti, A. (2018). Peran Work Life Balance terhadap keterikatan kerja pada wanita karir. *Citra Ilmu: Vol.IV*.
- Hikmah, M. (2018). Pengaruh Work Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB).
- Hilin Oktaviani, B. (2018). Pengaruh *Work Life Balance* dan *Perceived Organizational Support* Terhadap Turnover Intention Melalui *Organizational Commitment* Sebagai Variabel. Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 30–39. Intervening Pada PT Berlian Jasa Terminal Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(3), 58–72.
- Kembuan, D., Koleangan, R. A., & Ogi, I. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado. *Jurnal EMBA*, 1257-1266. Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Telkom Witel Bandung).
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Organizational Behavior* (10th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Lukmiati, R. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Staff PT. Muara Tunggal. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46-50.
- Mahesti, D. A. (2020). Pengaruh Work Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Mangkunegara, A. A. A. P. (2015).. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mujahidin, N., Kasran, M., & Sampetan, S. (2023). Pengaruh Work Life Balance, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palopo. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 2203-2216.
- Pratiwi, Sandia Putri. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Laksana Bus Manufaktur. Skripsi, Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga.
- Ramadhan, N., & Marinda, V. S. (2019). Pengaruh Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Ibu Bekerja Sebagai Guru PAUD di Kota Cimahi. *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)*, 4(3), 205. <https://doi.org/10.32503/jmk.v4i3.592>

- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Boston: Pearson Education.
- Rondonuwu, F. (2018). Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sari, Richa Meyta. 2024. "Pengaruh Work Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Petrokopindo Cipta Selaras." *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial* 5(6): 2628–39.
- Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. PLN (PERSERO) UP2B SUMBAGTEN. Universitas Andalas.
- Shakila, M., Mega, S. W., & Munawaroh, N. A. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Auto 2000 Kediri Hasanudin). *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis*, 308-320.
- Siagian, S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2015). Recovery from job stress: The stressor-detachment model as an integrative framework. *Journal of Organizational Behavior*, 36(S1), S72–S103.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wulandari, N., & Fauziah, S. (2018). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Jasa Keuangan di Jakarta. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 9(1), 45–53.
- Yuliana, T. (2021). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Industri Perhotelan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(3), 87–96.