

**PERAN STRES KERJA TERHADAP PERSEPSI KINERJA
KARYAWAN DENGAN *WORK LIFE BALANCE* SEBAGAI
MEDIATING VARIABLE (STUDI PADA PENGADILAN
AGAMA DONGGALA)**

SKRIPSI



Oleh :

Rezki Amaliyah

210401110042

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2025

HALAMAN JUDUL

**PERAN STRES KERJA TERHADAP PERSEPSI KINERJA KARYAWAN
DENGAN *WORK LIFE BALANCE* SEBAGAI *MEDIATING VARIABLE*
(STUDI PADA PENGADILAN AGAMA DONGGALA)**

Diajukan kepada Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana
Psikologi (S.Psi)

Oleh :

Rezki Amaliyah

NIM. 210401110042

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2025

LEMBAR PERSETUJUAN

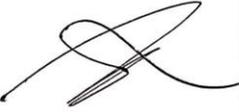
LEMBAR PERSETUJUAN

PERAN STRES KERJA TERHADAP PRESEPSI KINERJA KARYAWAN
DENGAN *WORK LIFE BALANCE* SEBAGAI *MEDIATING VARIABLE*
(STUDI PADA PENGADILAN AGAMA DONGGALA)

SKRIPSI

Oleh
Rezki Amaliyah
Nim. 210401110042

Telah disetujui oleh:

Dosen Pembimbing	Tanda Tangan Persetujuan	Tanggal Persetujuan
Dosen Pembimbing I Prof. Dr. Ali Ridho, M.Si NIP. 197804292006041001		24 / 04 / 25

Malang, 24 April 2025
Mengetahui,
Ketua Program Studi



LEMBAR PENGESAHAN

LEMBAR PENGESAHAN

**PERAN STRES KERJA TERHADAP PERSEPSI KINERJA KARYAWAN
DENGAN *WORK LIFE BALANCE* SEBAGAI *MEDIATING VARIABLE*
(STUDI PADA PENGADILAN AGAMA DONGGALA)**

SKRIPSI

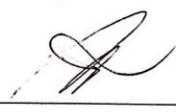
Oleh

Rezki Amaliyah (210401110042)

Telah diuji dan dinyatakan LULUS oleh dewan penguji Skripsi dalam Majelis

Sidang Skripsi pada tanggal 14 Juni 2025

DEWAN PENGUJI SKRIPSI

Dosen Pembimbing	Tanda Tangan Persetujuan	Tanggal Persetujuan
Sekretaris Ujian Abd. Hamid Cholili, M.Psi. NIP. 19890602201911201270		15 Juni '25
Ketua Penguji Prof. Dr. Ali Ridho, M.Si. NIP. 197804292006041001		16 Juni '25
Penguji Utama Dr. Fathul Lubabin Nuqul, M.Si. NIP. 197605122003121002		15 Juni '25

Disahkan oleh:

Dekan,



Prof. Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si, Psikolog
NIP. 197611282002122001

NOTA DINAS

NOTA DINAS

Kepada Yth.,
Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik Ibrahim
Malang

Assalamualaikum wr wb

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah skripsi yang berjudul:

**PERAN STRES KERJA TERHADAP PRESEPSI KINERJA KARYAWAN
DENGAN *WORK LIFE BALANCE* SEBAGAI *MEDIATING VARIABLE*
(STUDI PADA PENGADILAN AGAMA DONGGALA)**

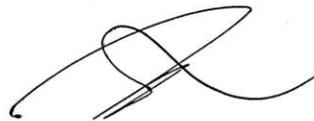
Yang ditulis oleh:

Nama : Rezki Amaliyah
NIM : 210401110042
Program : S1 Psikolog

Saya berpendapat bahwa Skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk diujikan dalam Sidang Ujian Skripsi.

Wassalamualaikum wr. Wb.

Malang, 2 Maret 2025
Dosen pembimbing 1,



Prof. Dr. Ali Ridha, M.Si
NIP. 197804292006041001

SURAT PERNYATAAN

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Rezki Amaliyah

NIM : 210401110042

Fakultas : Psikolog UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul **PERAN STRES KERJA TERHADAP PERSEPSI KINERJA KARYAWAN DENGAN *WORK LIFE BALANCE* SEBAGAI *MEDIATING VARIABLE* (STUDI PADA PENGADILAN AGAMA DONGGALA)**, adalah benar-benar hasil karya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika dikemudian ada claim dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar saya bersedia mendapat sanksi.

Malang, 10 Juni 2025
Penulis



Rezki Amaliyah
NIM. 210401110042

MOTTO

“Allah tidak mengatakan bahwa hidup ini mudah. Tetapi Allah berjanji bahwa sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”

(QS. Al Insyirah ; 5-6)

“Only you can change your life. Nobody else can do it for you”

Orang lain tidak akan bisa paham struggle dan masa sulitnya kita, yang mereka ingin tahu hanya bagian succes storiesnya. Berjuanglah untuk diri sendiri walaupun tidak ada yang tepuk tangan, kelak diri kita dimasa depan akan sangat bangga dengan apa yang kita perjuangkan hari ini

“Apapun yang terjadi pulanglah sebagai sarjana”

HALAMAN PERSEMBAHAN

Segala puji hanya bagi Allah SWT, Tuhan semesta alam, yang dengan rahmat dan petunjuk-Nya sehingga penulis berhasil menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan penuh kerendahan hati dan kesabaran yang luar biasa.

Shalawat serta salam senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, utusan Allah yang menjadi teladan bagi umat manusia. Semoga keberkahan selalu menyertai perjalanan hidup kita. Keberhasilan dalam penulisan skripsi ini tentunya tidak terlepas dari dukungan berbagai pihak. Dengan segala kerendahan, Skripsi ini penulis persembahkan kepada :

1. Kepada cinta pertama dan panutanku, Ayahanda Usman Abu dan pintu surgaku Ibunda Nurbaeti. Peneliti menyadari bahwa tidak ada kata yang mampu sepenuhnya menggambarkan rasa syukur ini. Namun dengan penuh cinta dan ketulusan, izinkan peneliti mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya. Terima kasih atas segala pengorbanan, doa, dukungan, nasehat dan kasih sayang yang diberikan tiada henti selama ini. Terima kasih telah menjadi orang tua yang suportif. Terima kasih telah berjuang bersama peneliti, mengorbankan banyak waktu, tenaga dan upaya untuk mendukung peneliti meraih impian. Tanpa kehadiran kalian orang tua yang sangat luar biasa, pencapaian ini tidak mungkin terwujud. Peneliti berharap dengan terselesaikannya skripsi ini, dapat menjadi bentuk penghormatan dan apresiasi atas segala perjuangan dan kasih sayang yang kalian berikan.
2. Kepada seluruh keluarga besar, terimakasih atas support dan bantuannya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.
3. Kepada para dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan inspirasi selama proses penulisan skripsi ini, saya haturkan penghargaan yang setinggi-tingginya. Terima kasih atas kesabaran, pengetahuan, dan dorongan yang telah diberikan kepada saya. Semua bimbingan dan masukan yang diberikan telah menjadi fondasi yang kokoh bagi keberhasilan

penulisan ini. Doa saya semoga kesuksesan dan kebaikan senantiasa menyertai langkah-langkah kalian.

4. Kepada Sahabat saya sedari MTS Afifah Qanita, Rania Rifdhani, dan Rizka Aryani sebagai penasehat dalam kehidupan penulis bahkan seperti saudara. Terimakasih karna tidak pernah meninggalkan penulis sendirian. Selalu menjadi garda terdepan saat penulis membutuhkan bantuan serta selalu mendengarkan keluh kesah penulis selama berada diperantauan ini.
5. Kepada Atikah sahabat yang membersamai dan seperjuangan dari awal kuliah hingga saat ini. Terima kasih sudah menjadi partner bertumbuh di segala kondisi perantauan yang tidak terduga. Terima Kasih telah saling menyemangati, membantu dan menjaga peneliti dalam keadaan sulit. Mari sama-sama menyelesaikan skripsi ini hingga wisuda bersama.
6. Kepada Teman-teman Orda IPPMST yang selalu memberikan semangat, doa, menjadi tempat berkumpul yang membahagiakan, terima kasih atas perhatian dan waktu yang telah dilalui bersama sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.
7. Kepada Teman-teman Kelas A, terima kasih atas doa, perhatian, semangat yang telah diberikan, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.
8. Last but not least, terimakasih untuk Rezki Amaliyah. Terima kasih telah bertahan sejauh ini. Terima kasih tetap memilih berusaha dan merayakan dirimu sendiri sampai titik ini, walau sering kali merasa putus asa atas apa yang diusahakan dan belum berhasil, namun terima kasih tetap menjadi manusia yang selalu mau berusaha dan tidak lelah mencoba. Terima kasih telah memutuskan tidak menyerah sesulit apapun penyusunan skripsi ini dan telah menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin, ini merupakan pencapaian yang patut dirayakan untuk diri sendiri. Bergahagialah selalu dimanapun berada, Kiky. Apapun kurang dan lebihmu mari merayakan diri sendiri

KATA PENGANTAR

Dengan nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, segala puji dan syukur kita panjatkan atas rahmat dan karunia-Nya yang senantiasa memberikan keberkahan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Peran Stres Kerja Terhadap Persepsi Kinerja Karyawan Dengan *Work Life Balance* Sebagai *Mediating Variable* (Studi Pada Pengadilan Agama Donggala) ” Tujuan penelitian ini adalah untuk memenuhi tugas akhir sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana psikologi. Penelitian ini tidak akan pernah ada tanpa bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu, peneliti mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, M. A, selaku rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Prof. Dr. Hj. Rifa Hidayah, M. Si selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Yusuf Ratu Agung, M. A selaku Ketua Program Studi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Dr. Ali Ridho, M. Si. selaku dosen yang telah memberikan saran, masukan, dan dukungan selama proses penyelesaian skripsi.
5. Kepada Kedua Orangtua saya Bapak Usman Abu dan Ibu Nurbaeti, yang telah memberikan doa dan support, serta selalu memberikan kasih sayang tiada henti sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.
6. Semua pihak yang ikut membantu dalam menyelesaikan skripsi ini baik moril maupun materi.

Malang, 2025

Penulis

Rezki Amaliyah

210401110042

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iii
NOTA DINAS	iv
SURAT PERNYATAAN	v
MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II KAJIAN TEORI	6
A. Kinerja Karyawan	6
1. Pengertian Kinerja Karyawan	6
2. Aspek-aspek Kinerja Karyawan.....	8
B. Stres Kerja	11
1. Pengertian Stres Kerja	11
2. Faktor Faktor <i>Stres Kerja</i>	12
3. Aspek aspek <i>Stres Kerja</i>	15
C. Work Life Balance	18
1. Pengertian Work Life Balance	18
2. Aspek-aspek Work Life Balance.....	20

D. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	23
E. Peran Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan	24
F. Peran Work Life Balance dalam memediasi hubungan antara Stres Kerja dan Kinerja Karyawan.....	26
G. Kerangka Konseptual	28
H. Hipotesisi Penelitian.....	30
BAB III METODE PENELITIAN	31
A. Desain Penelitian.....	31
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	31
C. Definisi Oprasional	32
D. Subjek Penelitian.....	33
E. Teknik Pengumpulan Data	33
1. Skala Stres Kerja	34
2. Skala Kinerja Karyawan	35
3. Skala <i>Work Life Balance</i>	36
F. Analisis Data.....	37
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	48
A. Gambaran Subjek Penelitian.....	48
B. Pelaksanaan Penelitian	49
C. Hasil Penelitian	50
1. Uji Statistik Deskriptif	50
D. Uji Prasyarat Analisis	51
E. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	55
1. Hasil Uji Korelasi	55
2. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R Square).....	56
3. Hasil Uji Parsial (Uji t)	57
F. Sobel Test	58
G. Analisis Jalur (<i>Path Analyses</i>)	60
H. Pembahasan	62
1. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	62
2. Pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap Persepsi Kinerja Karyawan..	63
3. Pengaruh Stres Kerja terhadap <i>Work Life Balance</i>	64

4. Peran Work Life Balance dalam memediasi hubungan antara Stres Kerja dan Presepsi Kinerja Karyawan	66
BAB V KESIMPULAN & SARAN	68
A. Kesimpulan	68
B. Saran	69
DAFTAR PUSTAKA	72
LAMPIRAN	76

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR 2. 1 KERANGKA KONSEPTUAL.....	28
GAMBAR 4. 1 HASIL UJI HETEROKEDASTITAS PERSAMAAN 1	54
GAMBAR 4. 2 HASIL UJI HETEROKEDASTITAS PERSAMAAN 2	54
GAMBAR 4. 3 DIAGRAM JALUR	60

DAFTAR TABEL

TABEL 3. 1 SKALA LIKERT	34
TABEL 3. 2 BLUEPRINT SKALA STRES KERJA.....	35
TABEL 3. 3 BLUEPRINT SKALA KINERJA KARYAWAN	36
TABEL 3. 4 BLUEPRINT WORK LIFE BALANCE	37
TABEL 3. 5 HASIL PILOT STUDY	40
TABEL 3. 6 HASIL UJI SELEKSI AITEM SKALA KINERJA KARYAWAN	41
TABEL 3. 7 HASIL UJI SELEKSI AITEM SKALA STRES KERJA.....	42
TABEL 3. 8 HASIL UJI SELEKSI AITEM SKALA WORK LIFE BALANCE	43
TABEL 3. 9 HASIL UJI ESTIMASI REABILITAS	44
TABEL 4. 1 DATA PEROLEHAN PENELITI.....	49
TABEL 4. 2 DESCRIPTIVE STATISTICS	50
TABEL 4. 3 UJI NORMALITAS PERSAMAAN 1	51
TABEL 4. 4 UJI NORMALITAS PERSAMAAN 2.....	52
TABEL 4. 5 HASIL UJI MULTIKOLINIERITAS PERSAMAAN 1	53
TABEL 4. 6 HASIL UJI MULTIKOLINIERITAS PERSAMAAN 2	53
TABEL 4. 7 HASIL UJI KORELASI PERSAMAAN 1	55
TABEL 4. 8 HASIL UJI KORELASI PERSAMAAN 2.....	55
TABEL 4. 9 HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R SQUARE) PERSAMAAN 1.....	56
TABEL 4. 10 HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R SQUARE) PERSAMAAN 2.....	56
TABEL 4. 11 HASIL UJI PARSIAL (UJI T) PERSAMAAN 1	57
TABEL 4. 12 HASIL UJI PARSIAL (UJI T) PERSAMAAN 2	58
TABEL 4. 13 HASIL UJI SOBEL TEST PERSAMAAN 1.....	59
TABEL 4. 14 HASIL UJI SOBEL TEST PERSAMAAN 2.....	59
TABEL 4. 15 RINGKASAN ANALISIS JALUR (PATH ANALYSES).....	61

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 SURAT PEMBERIAN IZIN PENELITIAN	77
LAMPIRAN 2 KUESIONER PENELITIAN	78
LAMPIRAN 3 HASIL UJI ANALISIS DESKRIPTIF	80
LAMPIRAN 4 HASIL OUTPUT UJI VALIDITAS	81
LAMPIRAN 5 HASIL UJI REABILITAS	84
LAMPIRAN 6 HASIL UJI NORMALITAS	85
LAMPIRAN 7 HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS	86
LAMPIRAN 8 HASIL UJI HETEROKEDASTISITAS	87
LAMPIRAN 9 HASIL UJI KORELASI	88
LAMPIRAN 10 HASIL UJI T	88
LAMPIRAN 11 HASIL UJI R SQUARE.....	89
LAMPIRAN 12 HASIL SOBEL TEST.....	90
LAMPIRAN 13 HASIL KOEFISIEN JALUR (PATH ANALYSES).....	91
LAMPIRAN 14 TABULASI DATA RESPONDEN	92
LAMPIRAN 15 PILOT STUDY PENELITIAN	95

ABSTRAK

Rezki Amaliyah, 210401110042, Peran Stres Kerja Terhadap Persepsi Kinerja Karyawan Dengan *Work Life Balance* Sebagai *Mediating Variabel* (Studi Pada Pengadilan Agama Donggala)

Kata Kunci : Stres Kerja, Persepsi Kinerja Karyawan, Work Life Balance

Di dunia kerja modern, banyak karyawan menghadapi tuntutan dan tekanan yang tinggi, yang sering menyebabkan stres. Stres kerja dapat memengaruhi kesehatan dan kinerja karyawan jika dibiarkan. Salah satu cara untuk mengatasi masalah ini adalah dengan menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan Anda, atau "keseimbangan hidup". Sangat penting bagi karyawan untuk mengurangi stres dan meningkatkan kinerja mereka jika mereka dapat menyalurkan waktu dan energi mereka antara pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan mereka. Ini terutama berlaku untuk lembaga pemerintah seperti Pengadilan Agama Donggala, yang memiliki beban kerja yang besar dan sering menghadapi kasus yang kompleks.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap persepsi kinerja karyawan dengan *work life balance* sebagai variabel mediasi pada pegawai tetap Pengadilan Agama Donggala. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional, serta teknik sampling jenuh yang melibatkan seluruh populasi sebanyak 35 karyawan. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner skala Likert terhadap tiga variabel, yaitu stres kerja, *work life balance*, dan persepsi kinerja karyawan. Analisis data dilakukan dengan bantuan SPSS versi 27 melalui uji validitas, reliabilitas, uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, serta uji regresi dan uji mediasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap persepsi kinerja karyawan, artinya semakin tinggi stres kerja yang dimiliki seorang karyawan maka akan semakin rendah tingkat persepsi kinerja karyawannya. Sebaliknya, *work life balance* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan juga terbukti efektif memediasi hubungan antara stres kerja dan persepsi kinerja karyawan, yang mana artinya semakin seseorang memiliki keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kerjanya maka persepsi kinerjanya akan meningkat. Dengan demikian, *work life balance* berperan penting dalam mengurangi dampak negatif dari stres kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menegaskan pentingnya pengelolaan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif, khususnya pada instansi pemerintahan seperti Pengadilan Agama Donggala.

ABSTRACT

Rezki Amaliyah, 210401110042, Peran Stres Kerja Terhadap Presepsi Kinerja Karyawan Dengan *Work Life Balance* Sebagai *Mediating Variabel* (Studi Pada Pengadilan Agama Donggala)

Keywords: Work Stress, Employee Performance Perception, Work Life Balance

In the modern world of work, many employees face high demands and pressures, which often lead to stress. Work stress can affect employee health and performance if left unchecked. One way to deal with this problem is to maintain a balance between your personal and work life, or "life balance." It is essential for employees to reduce stress and improve their performance if they can align their time and energy between work and life outside of their work. This is especially true for government agencies such as the Donggala Religious Court, which has a large workload and often faces complex cases.

This study aims to determine the effect of work stress on employee performance perception with work life balance as a mediating variable in permanent employees of the Donggala Religious Court. This study uses a quantitative approach with a correlational design, as well as a saturated sampling technique involving the entire population of 35 employees. Data collection was carried out using a Likert scale questionnaire on three variables, namely work stress, work life balance, and employee performance perception. Data analysis was carried out with the help of SPSS version 27 through validity, reliability, normality, multicollinearity, heteroscedasticity, as well as regression tests and mediation tests.

The results of the study show that work stress has a significant negative influence on employee performance perception, meaning that the higher the work stress an employee has, the lower the level of employee performance perception. On the other hand, work-life balance has a positive influence on employee performance and has also been proven to be effective in mediating the relationship between work stress and employee performance perception, which means that the more a person has a balance between personal and work life, the perception of performance will increase. Thus, work-life balance plays an important role in reducing the negative impact of work stress on employee performance. This research emphasizes the importance of managing a balance between work demands and personal life in creating a healthy and productive work environment, especially in government agencies such as the Donggala Religious Court.

البحث ملخص

رزقي عمالية ، ٢٠١١٠٠٤٠١١٠٤٢٠ ، دور ضغوط العمل في إدراك أداء الموظف مع التوازن بين العمل والحياة كمتغير وسيط (دراسة في محكمة دونغالا الديني

الكلمات المفتاحية: ضغوط العمل, إدراك أداء الموظف, التوازن بين العمل والحياة

في عالم العمل الحديث ، يواجه العديد من الموظفين مطالب وضغوطا عالية ، والتي غالبا ما تؤدي إلى التوتر. يمكن أن يؤثر ضغوط العمل على صحة الموظف وأدائه إذا تركت دون رادع. تتمثل إحدى طرق التعامل مع هذه المشكلة في الحفاظ على التوازن بين حياتك الشخصية والعملية ، أو "التوازن في الحياة". من الضروري للموظفين تقليل التوتر وتحسين أدائهم إذا تمكنوا من موازنة وقتهم وطاقاتهم بين العمل والحياة خارج عملهم. وينطبق هذا بشكل خاص على الوكالات الحكومية مثل محكمة دونغالا الدينية ، التي لديها عبء عمل كبير وغالبا ما تواجه قضايا معقدة.

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد تأثير ضغوط العمل على إدراك أداء الموظف مع التوازن بين العمل والحياة كمتغير وسيط لدى الموظفين الدائمين في محكمة دونغالا الدينية. تستخدم هذه الدراسة نهجا كميا بتصميم ارتباطي ، بالإضافة إلى تقنية أخذ العينات المشبعة التي تشمل جميع السكان البالغ عددهم 35 موظفا. تم جمع البيانات باستخدام استبيان مقياس ليكرت حول ثلاثة متغيرات، وهي ضغوط العمل، والتوازن بين العمل والحياة، وإدراك أداء الموظفين. تم إجراء تحليل البيانات بمساعدة SPSS الإصدار 27 من خلال الصلاحية والموثوقية والطبيعية والتعددية وغيرية التباين، بالإضافة إلى اختبارات الانحدار واختبارات الوساطة.

تظهر نتائج الدراسة أن ضغوط العمل لها تأثير سلبي كبير على إدراك أداء الموظف ، مما يعني أنه كلما زاد ضغط العمل الذي يعاني منه الموظف ، انخفض مستوى إدراك أداء الموظف. من ناحية أخرى ، فإن التوازن بين العمل والحياة له تأثير إيجابي على أداء الموظف وقد ثبت أيضا فعاليته في التوسط في العلاقة بين ضغوط العمل وإدراك أداء الموظف ، مما يعني أنه كلما زاد توازن الشخص بين الحياة الشخصية والحياة العملية ، سيزداد إدراك الأداء. وبالتالي ، يلعب التوازن بين العمل والحياة دورا مهما في تقليل التأثير السلبي لضغوط العمل على أداء الموظفين. يؤكد هذا البحث على أهمية إدارة التوازن بين متطلبات العمل والحياة الشخصية في خلق بيئة عمل صحية ومنتجة ، خاصة في الجهات الحكومية مثل محكمة دونغالا الدينية

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Stres kerja merupakan fenomena yang tidak asing lagi dalam dinamika kehidupan profesional modern. Stres kerja adalah kondisi di mana seseorang mengalami pengalaman kerja yang tidak menyenangkan, disebabkan oleh tingkat ketegangan yang mempengaruhi kesehatan fisik dan psikologis yang menyebabkan ketidaknyamanan dan ketidakpuasan karyawan. Menurut Robbins dan Judge (2015), stres kerja merupakan respon adaptif individu terhadap tuntutan lingkungan kerja yang berlebihan atau tidak sesuai dengan kemampuan, yang dapat mengancam kesejahteraan psikologis dan fisiologisnya. Lebih lanjut, Siagian (2008), menjelaskan bahwa stres kerja dapat muncul ketika individu merasa bahwa tekanan dalam pekerjaan melebihi kemampuan mereka untuk menghadapinya, yang pada akhirnya berdampak pada performa dan kesejahteraan secara keseluruhan.

Di era persaingan global yang semakin ketat dan lingkungan kerja yang terus berubah, stres kerja telah menjadi isu krusial yang berdampak signifikan pada berbagai aspek organisasi, termasuk produktivitas, konsentrasi, motivasi, hingga kualitas kerja karyawan, hal ini dikarenakan pekerja dihadapkan pada banyak tuntutan dan ekspektasi yang tinggi di era persaingan yang semakin ketat dan lingkungan kerja yang dinamis. Stres di tempat kerja inilah yang dapat memengaruhi kinerja seorang pekerja.

Menurut Luthans (2011), stres yang berlebihan dapat mengakibatkan gangguan konsentrasi, penurunan kinerja, serta meningkatnya kesalahan dalam pekerjaan. Sementara itu, Schaufeli dan Bakker (2004) menambahkan bahwa stres kronis di tempat kerja berkontribusi pada kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan prestasi pribadi, yang secara signifikan memengaruhi kesehatan mental dan fisik individu.

Dampak negatif dari stres kerja tidak hanya dirasakan oleh individu dalam bentuk kelelahan emosional dan penurunan kesehatan, tetapi juga oleh organisasi melalui peningkatan absensi, *turnover* karyawan, dan penurunan kinerja secara keseluruhan.

Berdasarkan observasi awal dan wawancara informal yang dilakukan peneliti dengan beberapa pegawai di Pengadilan Agama Donggala pada bulan Januari 2025, ditemukan indikasi adanya tantangan terkait stres kerja dan keseimbangan kehidupan kerja. Beberapa pegawai mengungkapkan adanya peningkatan beban kerja, terutama dengan bertambahnya volume perkara yang ditangani, serta tuntutan untuk menyelesaikan kasus dalam tenggat waktu yang ketat. Salah seorang pegawai inisial A, staf administrasi menyatakan, “Terkadang saya merasa kewalahan dengan tumpukan berkas dan *deadline* yang mepet. Rasanya sulit sekali memisahkan pikiran pekerjaan saat di rumah”. Pegawai lain inisial U, panitera menambahkan, “Seringkali saya harus lembur untuk menyelesaikan tugas, sehingga waktu untuk keluarga dan istirahat menjadi berkurang. Ini membuat saya mudah merasa lelah dan terkadang sulit focus”. Fenomena ini mengindikasikan bahwa tingginya tuntutan pekerjaan dan kurangnya waktu untuk pemulihan dapat memicu stres kerja yang pada gilirannya berpotensi memengaruhi persepsi kinerja karyawan.

Stres kerja, jika tidak dikelola dengan baik, dapat secara langsung memengaruhi persepsi individu terhadap kinerjanya. Karyawan yang mengalami stres cenderung merasa kurang efisien, membuat lebih banyak kesalahan, dan merasakan penurunan kualitas output kerjanya (Jamal, 2011). Dalam konteks ini, *Work-Life Balance* (WLB) muncul sebagai faktor mediasi yang krusial. Dalam membantu mengatasi dampak negatif stres kerja terhadap kinerja, konsep *work-life balance* (WLB) menjadi sangat penting. *Work-life balance* memungkinkan karyawan untuk mengelola

tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara lebih seimbang, yang membantu individu menjaga kesejahteraan mental dan fisik serta meningkatkan performa kerja. Menurut, Greenhaus and Buetell (1985) ketidakseimbangan antara kebutuhan pribadi dan pekerjaan dapat menyebabkan konflik, yang menyebabkan stres dan mengurangi kinerja. Selain itu, penelitian yang dilakukan Frone (2003) menyebutkan bahwa Pencapaian WLB yang baik memungkinkan individu untuk membagi waktu dan energinya secara efektif antara peran profesional dan personal, yang pada akhirnya dapat mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan. Pentingnya WLB juga semakin diakui secara global, seperti yang ditunjukkan oleh studi yang dipimpin oleh *Boston College* dan *University College Dublin* melalui proyek *4 Day Week Global* (2022) menegaskan bahwa pengurangan hari kerja berdampak signifikan pada peningkatan work-life balance. Dengan keseimbangan ini, karyawan dapat kembali bekerja dengan kondisi mental dan fisik yang lebih baik, sehingga produktivitas mereka meningkat yang menunjukkan fleksibilitas pengaturan kerja dan fokus pada keseimbangan dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan karyawan. Dengan kata lain, WLB yang optimal dapat menjadi "peredam" dampak negatif stres kerja terhadap persepsi kinerja, karena karyawan yang memiliki keseimbangan hidup yang baik cenderung merasa lebih berdaya, fokus, dan termotivasi dalam pekerjaannya.

Masih terdapat kesenjangan dalam literatur, khususnya yang berkaitan dengan lembaga pemerintah Indonesia, meskipun beberapa penelitian telah dilakukan tentang stres terkait pekerjaan, keseimbangan kehidupan kerja, dan kinerja. Korelasi yang signifikan antara variabel-variabel ini telah ditemukan dalam sejumlah penelitian sebelumnya. Sebagai ilustrasi tentang bagaimana tekanan di tempat kerja dapat menurunkan efektivitas individu, Jaelani (2018) menemukan bahwa stres kerja berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan dalam penelitiannya

di sektor manufaktur. Fitriani dan Suharti (2019) telah mengonfirmasi bahwa stres dan beban kerja berdampak negatif terhadap kinerja karyawan dalam lingkungan perbankan syariah. Sebaliknya, Lestari dan Sudibia (2017) menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja (WLB) yang positif dikaitkan dengan kepuasan kerja yang lebih tinggi di antara pekerja perhotelan, menggarisbawahi signifikansinya dalam menjaga kesejahteraan psikologis. Penelitian dari, Dewi dan Subudi (2018) menemukan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berkontribusi terhadap loyalitas karyawan dengan secara positif memengaruhi komitmen organisasi di antara karyawan swasta di Denpasar. Sebagian besar penelitian tersebut dilakukan pada sektor swasta atau organisasi non-profit, dengan fokus yang bervariasi pada variabel mediator. Sebagai contoh, penelitian Jaelani (2018) di sektor manufaktur menunjukkan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja, namun belum mengintegrasikan WLB sebagai mediator. Sementara itu, penelitian Dewi dan Subudi (2018) menyoroti peran WLB dalam meningkatkan komitmen organisasi, namun tidak secara spesifik meneliti mediasi WLB terhadap hubungan stres kerja dan persepsi kinerja.

Dengan keseimbangan kehidupan kerja yang bertindak sebagai variabel mediasi, studi ini secara eksplisit melihat bagaimana stres kerja memengaruhi pandangan kinerja karyawan dalam upaya untuk melengkapi studi sebelumnya, yang difokuskan pada konteks unik Pengadilan Agama Donggala. Karakteristik pekerjaan di Pengadilan Agama yang melibatkan aspek hukum dan emosional, serta tuntutan pelayanan publik, menghadirkan dinamika stres kerja dan WLB yang mungkin berbeda dengan sektor lain. Dengan demikian, diharapkan bahwa penelitian ini akan memberikan kontribusi bagi pemahaman yang lebih baik mengenai peran keseimbangan kehidupan dan pekerjaan dalam mengurangi atau meringankan dampak stres terkait pekerjaan terhadap persepsi kinerja karyawan di tempat kerja khusus ini.

Berdasarkan uraian di atas, penting bagi organisasi, khususnya Pengadilan Agama Donggala, untuk memahami bagaimana stres kerja memengaruhi persepsi kinerja karyawan dan sejauh mana *work-life balance* dapat berperan sebagai mekanisme mediasi untuk mengatasi dampak tersebut. Pemahaman ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi pengembangan strategi pengelolaan stres dan peningkatan keseimbangan kehidupan kerja yang efektif, yang pada akhirnya akan membantu untuk peningkatan kinerja karyawan dan kualitas pelayanan publik.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap persepsi kinerja karyawan pada Pengadilan Agama Donggala?
2. Apakah *work-life balance* berpengaruh terhadap persepsi kinerja karyawan pada Pengadilan Agama Donggala?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *work-life balance* pada Pengadilan Agama Donggala?
4. Apakah *Work Life Balance* memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Pengadilan Agama Donggala?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap persepsi kinerja karyawan pada Pengadilan Agama Donggala.
2. Untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap persepsi kinerja karyawan pada Pengadilan Agama Donggala.

3. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *work-life balance* pada Pengadilan Agama Donggala.
4. Untuk menganalisis peran *work-life balance* dalam memediasi pengaruh stres kerja terhadap persepsi kinerja karyawan pada Pengadilan Agama Donggala.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a) Memberikan kontribusi bagi ilmu pengetahuan dalam bidang psikologis industri dan pengembangan SDM khususnya terkait dengan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan *Work Life Balance* sebagai variabel mediasi.
 - b) Menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan Stres Kerja, Kinerja Karyawan dan *Work Life Balance*
2. Manfaat Praktis
 - a) Bagi Akademisi, Peneliti berharap penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya mengenai *work-life balance*, stres kerja yang mempengaruhi kinerja, serta dapat memperbaiki keterbatasan penelitian ini dengan mempertimbangkan tim sumber daya manusia dalam pengambilan keputusan. Bagi pihak luar, diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya
 - b) Bagi Instansi, bisa dijadikan sebagai acuan untuk membantu menyeimbangkan stress kerja dan kinerja karyawan dengan *work life balance*
 - c) Bagi Peneliti, bisa menambah rujukan Ketika melakukan penelitian dengan pembahansan yang terkait stress Kerja, Kinerja Karyawan dan *Work Life Balance*.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah faktor utama dalam keberhasilan suatu organisasi. Kinerja karyawan mencakup sejauh mana seorang karyawan mampu memenuhi harapan organisasi dan standar dalam hal menyelesaikan tugas yang diberikan dan berinteraksi dengan rekan kerja dan atasan mereka. Dalam memahami kinerja karyawan, penelitian ini merujuk secara utama pada perspektif Goodman and Svyantek (1999) mendefinisikan teori kinerja sebagai kombinasi dari faktor individu dan situasional yang memengaruhi hasil kerja. Mereka berpendapat bahwa kinerja karyawan dapat diukur bukan hanya berdasarkan hasil tugas, atau kinerja tugas, tetapi juga berdasarkan faktor-faktor kontekstual seperti kontribusi mereka terhadap lingkungan perusahaan, interaksi sosial, dan keinginan untuk membantu rekan sekerja.

Dalam teorinya, Goodman and Svyantek (1999) membagi kinerja menjadi dua komponen utama: kinerja tugas dan kinerja kontekstual. Kinerja tugas mengacu pada kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas yang sesuai dengan deskripsi pekerjaan individu. Kinerja kontekstual mencakup perilaku yang mendukung pembentukan lingkungan kerja yang positif dan kolaboratif, meskipun ini tidak selalu terlihat dalam deskripsi pekerjaan. Ini termasuk sifat seperti tanggung jawab pribadi, altruisme, dan sikap proaktif untuk membantu rekan kerja.

Kedua komponen ini sangat penting untuk menilai kinerja secara keseluruhan, menurut Goodman dan Svyantek. Kontekstual kinerja berfokus pada perilaku individu yang mendukung pembentukan

lingkungan kerja yang sehat dan produktif, sedangkan kinerja tugas berfokus pada penyelesaian tugas dengan efisiensi dan efektif. Teori ini menyatakan bahwa kinerja karyawan yang baik diukur bukan hanya dari pencapaian tugas pekerjaan, tetapi juga dari bagaimana mereka berkontribusi terhadap hubungan interpersonal dan seberapa komitmen karyawan tersebut terhadap tujuan organisasi.

Goodman dan Svyantek juga mencatat bahwa keterampilan, motivasi, dan sumber daya adalah beberapa hal yang memengaruhi kinerja pekerja. Dalam mendorong karyawan untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi, ada dua sumber motivasi: intrinsik dan ekstrinsik. Selain itu, kemampuan dan keterampilan seseorang juga mempengaruhi seberapa baik mereka menyelesaikan tugas. Pelatihan yang tepat membantu karyawan menangani masalah dan meningkatkan kualitas kinerja.

Selain itu, konteks organisasi, termasuk budaya perusahaan, gaya kepemimpinan, dan kebijakan dan prosedur yang ada, memengaruhi kinerja karyawan. Perusahaan yang memberikan dukungan, pelatihan, dan peluang pengembangan lebih mungkin melihat peningkatan kinerja karyawannya. Selain itu, lingkungan kerja yang baik yang menggabungkan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan merupakan faktor utama dalam meningkatkan keterlibatan dan hasil kerja karyawan.

Dengan menerapkan teori kinerja Goodman dan Svyantek ke dunia kerja, perusahaan dapat melakukan penilaian yang lebih menyeluruh atas kinerja karyawan mereka. Tidak hanya penting untuk menilai hasil pekerjaan, tetapi juga bagaimana karyawan berkontribusi pada hubungan sosial dan lingkungan kerja. Ini akan menjamin bahwa institusi tidak hanya

mengoptimalkan produktivitas kerja tetapi juga membangun suasana kerja yang mendorong kerja sama dan kemajuan jangka panjang.

2. Aspek-aspek Kinerja Karyawan

a. *Task Performance*

Menurut Goodman, *task performance* merupakan salah satu aspek penting dari kinerja karyawan yang menggambarkan seberapa baik karyawan menyelesaikan tugas-tugas utama yang menjadi tanggung jawabnya. *Task performance* terkait erat dengan tugas-tugas yang secara langsung memengaruhi pencapaian tujuan organisasi, dan mengukur sejauh mana karyawan mampu memenuhi harapan dalam penyelesaian pekerjaan yang ditugaskan kepada mereka. Aspek ini melibatkan kinerja karyawan dalam menjalankan tugas-tugas spesifik yang ditetapkan oleh peran mereka, termasuk ketepatan, kecepatan, dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi melalui tugas-tugas inti yang terkait langsung dengan peran mereka disebut prestasi tugas. Ada sejumlah parameter yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja tugas, seperti:

1. Efektivitas Tugas adalah sejauh mana seorang pekerja mencapai tujuan atau standar organisasi yang diharapkan.
2. Efisiensi Tugas: Bagaimana suatu tugas diselesaikan, termasuk berapa banyak waktu, sumber daya, dan energi yang digunakan.
3. Kualitas Hasil Kerja: Kualitas pekerjaan karyawan, yang mencakup konsistensi, ketepatan, dan kebaruan untuk mencapai hasil yang optimal.

Menurut Goodman, kinerja tugas lebih dari sekadar melakukan tugas; itu mencerminkan kemampuan karyawan dalam

menyelesaikan tugas dengan cara yang mendukung tujuan organisasi. Karyawan dengan kinerja tugas yang tinggi akan mampu menyelesaikan tugas yang menantang serta menyesuaikan diri dengan perkembangan dan ekspektasi yang terkait dengan pekerjaan mereka.

b. *Contextual Performance*

Kinerja kontekstual, juga disebut kinerja kontekstual, adalah bagian dari kinerja karyawan yang mencakup perilaku di luar tanggung jawab formal pekerjaan yang memberikan kontribusi positif pada lingkungan kerja dan tujuan organisasi. Kinerja kontekstual berbeda dari kinerja tugas yang lebih terkait langsung dengan tugas spesifik pekerjaan. Kinerja kontekstual mencakup tindakan yang mengangkat rekan kerja, berkontribusi pada budaya tempat kerja yang menyenangkan, dan meningkatkan efektivitas organisasi. Menurut Borman dan Motowidlo, prestasi kontekstual dipengaruhi oleh motivasi pribadi karyawan; ini berarti bahwa perilaku ini seringkali dipilih oleh individu dan tidak selalu diatur atau diukur secara formal oleh organisasi. Borman and Motowidlo (1997) mengidentifikasi dua indikator utama dalam *contextual performance*, yaitu *altruism* dan *conscientiousness*.

1. *Altruism* (Altruisme) mencerminkan perilaku karyawan yang berorientasi pada membantu rekan kerja atau memberikan dukungan kepada orang lain dalam lingkungan kerja. Contoh perilaku altruisme antara lain:
 - a) Membantuan rekan kerja yang memerlukan dukungan atau arahan teknis.
 - b) Menawarkan bantuan kepada karyawan baru untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja.

- c) Berpartisipasi dalam kegiatan-kegiatan sukarela yang diadakan oleh organisasi.

Altruisme sangat penting karena ia mendorong terciptanya suasana kerja yang kooperatif dan saling mendukung, di mana para anggota staf saling mendukung dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Perilaku ini menurunkan tingkat stres karyawan dan menciptakan tempat kerja yang lebih ramah dan efektif.

- 2. *Conscientiousness* atau bisa disebut Sifat berhati-hati, adalah sifat karyawan yang menunjukkan komitmen tinggi terhadap pekerjaan, kedisiplinan, dan kesadaran akan tanggung jawab. Contoh perilaku yang menunjukkan *conscientiousness* antara lain:
 - a) Menjaga ketertiban dan keteraturan di lingkungan kerja.
 - b) Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan mengikuti prosedur yang ditetapkan.
 - c) Bersikap teliti dan cermat dalam menyelesaikan tugas-tugas, serta menjaga kualitas hasil kerja.

Sifat berhati-hati atau *conscientiousness* berkaitan dengan perilaku yang menunjukkan integritas dan tanggung jawab, serta meningkatkan efisiensi operasional karena tugas-tugas dikelola dengan lebih baik. Perilaku ini menunjukkan dedikasi karyawan terhadap standar kerja yang tinggi, yang berkontribusi positif pada reputasi dan keberhasilan organisasi.

B. Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Orang-orang yang mengalami tekanan di tempat kerja dapat mengalami stres kerja, gangguan psikologis yang dapat memengaruhi kesejahteraan fisik dan emosional mereka. Dalam penelitian ini, pemahaman utama tentang stres kerja didasarkan pada konsep ketidakamanan kerja (*job insecurity*) yang diperkenalkan oleh Greenhalgh dan Rosenblatt (1984). Menurut definisi mereka, ketidakamanan kerja adalah perasaan bahwa seseorang tidak berdaya untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam skenario di mana pekerjaan seseorang dalam bahaya. Perspektif ini menyoroti bahwa ancaman terhadap pekerjaan, baik berupa potensi kehilangan pekerjaan itu sendiri maupun hilangnya aspek-aspek penting dari pekerjaan (seperti kemajuan karir, pendapatan, atau status), merupakan pemicu utama stres. Penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dapat dipicu oleh berbagai faktor, termasuk beban kerja yang berlebihan, kejenuhan, dan konflik interpersonal di tempat kerja (Ansyah and yani, 2022). Misalnya, penelitian oleh Ansyah and yani (2022) menemukan bahwa tingkat stres kerja perawat berkorelasi signifikan dengan beban kerja dan kejenuhan tugas mereka. Selain itu, penelitian oleh (Ingusci et al., 2021) menggarisbawahi bahwa stres jangka panjang mungkin diakibatkan oleh beban kerja yang terlalu berat bagi seseorang.

Stres di tempat kerja dapat berdampak pada kinerja karyawan dan komitmen organisasi selain kesehatan mental. Busman menemukan hubungan antara komitmen organisasi bidan dan tingkat stres terkait pekerjaan mereka di Puskesmas (Sari et al., 2023). Menurutnya, stres yang berlebihan terkait pekerjaan dapat menurunkan motivasi dan hasil kerja karyawan yang kemudian dapat berdampak buruk terhadap

perusahaan secara keseluruhan (Ningsih et al., 2020). Penelitian oleh (Ningsih et al., 2020) lebih lanjut menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja dipengaruhi oleh stres kerja.

Dalam konteks yang lebih luas, stres kerja juga dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti situasi krisis, contohnya selama pandemi *COVID-19*. Penelitian oleh Nurmadiyah et al. menunjukkan bahwa perawat mengalami stres yang ekstrem akibat kondisi kerja yang menantang selama pandemi, yang berpotensi mengganggu kesehatan mereka (Nurmadiyah et al., 2022) Oleh karena itu, sangat penting bagi lembaga untuk memahami unsur-unsur yang memengaruhi stres terkait pekerjaan dan menerapkan tindakan untuk mengendalikan dan menguranginya, guna meningkatkan kesejahteraan karyawan dan efektivitas organisasi secara keseluruhan (Olivia et al., 2022).

2. Faktor Faktor *Stres Kerja*

Fenomena rumit stres kerja dipengaruhi oleh sejumlah penyebab, beberapa di antaranya mungkin bersifat pribadi atau berasal dari tempat kerja. Menurut penelitian, produktivitas karyawan dan kebahagiaan kerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh stres kerja. Misalnya, Darmawan menemukan bahwa stres secara signifikan mengurangi hasil kerja pekerja proyek konstruksi, yang menunjukkan bahwa kinerja pribadi dapat terhambat oleh tekanan pekerjaan dalam situasi yang sangat menuntut Darmawan, (2023). Selain itu, Warmadewi dan Piartrini (2018), menyoroti bagaimana masalah kehidupan kerja juga dapat menyebabkan stres di tempat kerja, yang dapat menurunkan kepuasan kerja di kalangan karyawan. Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja:

a. *Personal Resource*

Istilah "sumber daya pribadi" menggambarkan potensi dan keterampilan seseorang yang dapat diterapkan untuk mengatasi

rintangan dan mencapai tujuan. Ini mencakup modal psikologis, yang terdiri dari efikasi diri, harapan, optimisme, dan ketahanan. Selain itu, dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan juga berperan penting dalam pengembangan sumber daya pribadi. Lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan motivasi dan kinerja individu. Jika semua hal dipertimbangkan, sumber daya pribadi yang dapat dikembangkan dengan bantuan dan lingkungan yang mendukung sangat krusial dalam menentukan kinerja seseorang di tempat kerja (Gregorio et al., 2023).

b. *Self-Adjustment*

Self-adjustment (penyesuaian diri) adalah proses psikologis yang memungkinkan individu untuk beradaptasi dengan norma, nilai, dan praktik di lingkungan baru. Proses ini sangat penting bagi mahasiswa yang belajar di luar negeri, di mana mereka harus menghadapi budaya yang berbeda dari budaya asal mereka. Penyesuaian diri dipengaruhi oleh kecerdasan budaya, yang mencakup pemahaman dan penghargaan terhadap perbedaan budaya (Al Ghaniyy and Akmal 2018). Kemampuan individu untuk menyesuaikan diri juga berkaitan dengan perkembangan psikososial. Sementara orang-orang yang kesulitan untuk berubah sering kali menunjukkan evaluasi diri negatif yang mungkin memengaruhi kesehatan mental, mereka yang memiliki harga diri tinggi biasanya lebih mampu beradaptasi. Selain itu, dukungan sosial dan interaksi dengan orang lain juga berperan penting dalam proses ini, di mana individu dengan jaringan sosial yang kuat lebih berhasil dalam penyesuaian diri (Halim et al., 2020). Saat membuat intervensi yang membantu orang menyesuaikan diri dengan lingkungan sosial dan budaya baru, penting untuk menyadari bahwa

penyesuaian merupakan proses multifaset yang melibatkan interaksi antara unsur lingkungan dan pribadi Al Ghaniyy dan Akmal, (2018).

c. Demand

Istilah "permintaan" dalam ekonomi dan manajemen mengacu pada kemauan dan kapasitas konsumen untuk membeli barang atau jasa pada titik harga tertentu dalam jangka waktu tertentu. Persyaratan ini mencakup unsur-unsur psikologis, sosial, dan fisik yang memengaruhi keputusan pembelian individu atau kolektif selain unsur-unsur kuantitatif. (Mayangsari et al., 2022). Tuntutan pekerjaan (*job demands*) adalah salah satu bentuk tuntutan yang lebih spesifik, yang merujuk pada segala bentuk tekanan atau beban yang dihadapi karyawan dalam lingkungan kerja mereka. Menurut Fairnandha, tuntutan pekerjaan dapat berupa konflik peran yang dialami pegawai, berkaitan dengan upaya mencapai keseimbangan antara kewajiban pribadi dan profesional (Cha dkk., 2022). Dalam model tuntutan dan sumber daya pekerjaan (*Job Demands-Resources Model*), tuntutan pekerjaan diidentifikasi sebagai faktor yang dapat mempengaruhi kesejahteraan dan kinerja karyawan (Ridho, 2023). Lebih jauh, tuntutan dalam konteks pelayanan kesehatan juga menunjukkan bagaimana permintaan individu terhadap layanan kesehatan dapat dipengaruhi oleh berbagai aspek, termasuk kondisi sosial dan ekonomi masyarakat (Mayangsari et al., 2022). Hal ini menunjukkan bahwa permintaan hadir dalam berbagai domain, seperti kesejahteraan sosial dan kesehatan, selain domain ekonomi.

d. Kepribadian

Kepribadian adalah pola perilaku, sikap, dan karakteristik emosional yang membedakan individu satu dengan yang lainnya. Dalam psikologi, kepribadian mencakup sifat-sifat yang terlihat dari

sikap dan tindakan individu (Shofilah et al., 2021). Terdapat berbagai teori mengenai kepribadian, salah satunya adalah teori Big Five yang mengklasifikasikan kepribadian dalam lima dimensi: keterbukaan terhadap pengalaman, kesadaran, ekstroversi, kesesuaian, dan neurotisisme. Interaksi sosial dan kesejahteraan psikologis sangat dipengaruhi oleh kepribadian, yang dipengaruhi oleh aspek biologis, psikologis, dan sosial. Dalam konteks pendidikan, pengembangan karakter dan kepribadian siswa sangat penting untuk mengembangkan sikap dan tindakan yang konstruktif. Oleh karena itu, pemahaman tentang kepribadian menjadi kunci dalam berbagai aspek kehidupan individu (Afrina et al., 2023).

3. Aspek aspek *Stres Kerja*

a. Stres Lingkungan

Stres lingkungan adalah stres kerja yang disebabkan oleh variabel eksternal di tempat kerja. Tingkat ketidakpastian lingkungan yang tinggi berdampak pada cara bisnis mengatur dan menyelesaikan masalah. Menurut teori desain organisasi, organisasi harus memperbarui proses, struktur, dan strateginya ketika lingkungannya penuh dengan ketidakpastian. Namun, perubahan ini dapat menimbulkan stres bagi karyawan karena menimbulkan rasa cemas dan ketidakpastian tentang bagaimana peran mereka akan bertahan dan apa yang mereka lakukan.

Tiga dimensi utama ketidakpastian lingkungan yang berkontribusi terhadap stres karyawan diidentifikasi oleh Greenhalgh and Rosenblatt (1984), serta penelitian lebih lanjut:

1. Ketidakpastian Ekonomi: Perubahan ekonomi, seperti resesi atau inflasi, dapat memengaruhi stabilitas bisnis. Ketika perusahaan

menghadapi tantangan ekonomi, karyawan mungkin merasa cemas tentang keamanan pekerjaan dan prospek finansial mereka. Ini meningkatkan stres bagi mereka.

2. Ketidakpastian Teknologi: Karena perubahan teknologi yang cepat, perusahaan mungkin merasa sulit untuk beradaptasi dengan teknologi baru, yang dapat membuat karyawan merasa kurang kompeten atau tidak relevan. Kekhawatiran tentang keberlanjutan pekerjaan meningkat karena teknologi baru yang menggantikan posisi tertentu.
3. Ketidakpastian Politik: Ketidakpastian politik seperti perubahan aturan, kebijakan pemerintah, atau ketidakstabilan politik dapat memengaruhi keberlangsungan bisnis. Ketidakpastian ini membuat bisnis sulit untuk membuat pilihan jangka panjang, yang pada gilirannya mengakibatkan kerusakan bisnis.

b. Stres Organisasi

Salah satu bentuk stres yang diakibatkan oleh banyaknya tuntutan yang dihadapi pekerja di tempat kerja adalah stres organisasi. Tuntutan tugas, tuntutan pekerjaan, dan kebutuhan pribadi merupakan beberapa aspek stres organisasi. Ketika tuntutan ini melebihi kapasitas karyawan, maka stres kerja yang dialami meningkat, yang bisa berdampak negatif pada kesejahteraan, motivasi, dan produktivitas karyawan.

1. Tuntutan Tugas: Banyak tugas atau tugas yang kompleks yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Tekanan untuk menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan kepada mereka sering kali menyebabkan kelelahan fisik dan mental pada karyawan. Seiring berjalannya waktu, beban kerja yang berat

dapat menyebabkan kelelahan, kekhawatiran, dan penurunan produktivitas.

2. **Tuntutan Peran:** Tuntutan peran mencakup tekanan yang dialami oleh karyawan saat menjalankan peran mereka di perusahaan. Beberapa contohnya adalah ambiguitas peran, yang terjadi ketika Pekerja tidak jelas tentang apa tanggung jawab mereka atau ekspektasi yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Sementara itu, konflik peran terjadi ketika karyawan menghadapi tuntutan yang bertentangan tentang peran yang sama, seperti perbedaan antara peran profesional dan pribadi. Karyawan dapat mengalami stres, ketidakpuasan, dan kebingungan karena ketidakjelasan atau konflik peran, yang berdampak pada kualitas kerja.
3. **Tuntutan Pribadi:** Ini adalah ketika seorang karyawan merasa bahwa mereka tidak mendapatkan dukungan yang memadai dari rekan kerja atau organisasi mereka. Karyawan dapat merasa terisolasi dan terbebani jika rekan kerja mereka tidak memberikan bantuan emosional atau teknis yang mereka butuhkan. Faktor penting dalam menangani stres kerja adalah dukungan sosial dari rekan kerja. Tanpa dukungan ini, karyawan lebih rentan terhadap tekanan yang berlebihan dan berpotensi menurunkan kinerja mereka.

c. Stres Individu

Stres individu adalah stres yang berkaitan dengan kehidupan pribadi dan karakteristik psikologis karyawan. Masalah keluarga, kesulitan keuangan individu, dan aspek kepribadian karyawan semuanya termasuk dalam dimensi ini. Misalnya, masalah keluarga seperti konflik rumah tangga atau masalah kesehatan anggota keluarga dapat memengaruhi konsentrasi dan kesejahteraan karyawan di tempat kerja. Masalah keuangan pribadi juga menjadi

sumber stres signifikan, terutama jika karyawan merasa bahwa gaji yang diterima tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka. Selain itu, faktor kepribadian seperti tingkat ketahanan terhadap stres atau kecenderungan untuk khawatir dapat memengaruhi seberapa besar tekanan yang dirasakan oleh individu dalam menghadapi situasi yang sama.

C. Work Life Balance

1. Pengertian Work Life Balance

Karena karyawan harus berhasil mengelola kewajiban pribadi dan profesional mereka, keseimbangan kehidupan kerja, atau WLB, telah memperoleh perhatian signifikan dalam perilaku organisasi modern. Idanya melibatkan pencapaian keseimbangan antara komitmen dalam kehidupan pribadi dan profesional seseorang, yang semakin diakui sebagai hal yang penting bagi kinerja perusahaan dan kepuasan karyawan. Dalam penelitian ini, *work-life balance* didefinisikan berdasarkan perspektif yang dikemukakan oleh Greenhaus, Collins, dan Shaw (2003). Mereka mendefinisikan *work-life balance* sebagai sejauh mana seorang individu dapat terlibat dan merasa sama-sama efektif dalam berbagai peran kehidupan (misalnya, pekerjaan, keluarga, komunitas) yang penting baginya. Menurut penelitian, keseimbangan kehidupan dan pekerjaan sangat terbantu oleh bantuan organisasi, terutama di industri seperti perbankan di mana para pekerjanya menghadapi kesulitan tertentu dalam menyeimbangkan pekerjaan dan kewajiban keluarga Pathak, (2018).

Teori Border yang dikemukakan oleh Clark (2000) dalam Handayani (2013), menawarkan perspektif yang menarik mengenai bagaimana individu mengelola batasan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi mereka. Teori ini berfokus pada bagaimana individu

berusaha untuk menciptakan keseimbangan antara dua domain tersebut dengan cara mengatur dan menegosiasikan batasan di antara keduanya. Dalam konteks ini, keseimbangan kerja-hidup (WLB) dipahami sebagai hasil dari interaksi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, di mana individu berusaha untuk mengurangi konflik yang mungkin muncul antara kedua aspek tersebut.

Pemahaman bahwa orang memiliki preferensi yang berbeda-beda dalam hal mengatur batasan antara kehidupan pribadi dan profesional mereka merupakan komponen penting dari gagasan ini. Sementara sebagian orang lebih menyukai pendekatan yang lebih fleksibel dan longgar, sebagian lainnya mungkin ingin menjaga batasan yang jelas antara kedua bidang tersebut (Banik et al., 2021). Penelitian menunjukkan bahwa dukungan dari organisasi dan keluarga dapat berperan penting dalam memfasilitasi individu dalam mencapai keseimbangan ini. Misalnya, dukungan dari atasan dan kebijakan kerja fleksibel dapat membantu karyawan dalam mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka (Bjærntoft et al., 2020)

Dalam konteks pekerjaan yang fleksibel, seperti yang diteliti oleh (Bjærntoft et al., 2020), keseimbangan kerja-hidup menjadi faktor kunci yang mempengaruhi kesehatan dan kesejahteraan pekerja. Menurut penelitian ini, jadwal kerja yang fleksibel dapat meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja (Bjærntoft et al., 2020). Selain itu, penelitian oleh (Irawanto et al., 2021) menunjukkan bahwa ketidakpuasan dalam keseimbangan kerja-hidup dapat menyebabkan stres kerja yang lebih tinggi, terutama dalam konteks bekerja dari rumah selama pandemi *COVID-19* (Irawanto et al., 2021).

Lebih jauh lagi, teori Border juga menggarisbawahi pentingnya komunikasi dan negosiasi dalam mengelola batasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Karyawan yang mampu berkomunikasi secara efektif tentang kebutuhan dan batasan mereka cenderung memiliki pengalaman yang lebih positif dalam mencapai keseimbangan kerja-hidup. Penelitian oleh Rahmayati (2021) juga mendukung pandangan ini dengan menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap waktu pribadi dan perawatan keluarga sangat penting dalam mencapai keseimbangan yang diinginkan (Lestari et al., 2021).

2. Aspek-aspek Work Life Balance

a. Keseimbangan Waktu (Time Balance)

Keseimbangan waktu, seperti yang digunakan dalam konteks keseimbangan kerja-kehidupan (WLB), adalah alokasi waktu yang efisien antara pekerjaan dan keluarga atau tanggung jawab pribadi. Greenhouse (2003) menyatakan bahwa Keseimbangan ini memerlukan alokasi waktu yang sama untuk pekerjaan dan tanggung jawab keluarga, sehingga individu dapat memenuhi kebutuhan dan tuntutan kedua peran tersebut tanpa merasa tertekan atau mengorbankan salah satu dari keduanya. Konsep ini bertujuan untuk memastikan bahwa individu memiliki waktu yang cukup untuk berkinerja baik dalam pekerjaan mereka, namun juga dapat menghabiskan waktu yang memadai dengan keluarga atau untuk kegiatan pribadi lainnya.

b. Keseimbangan Keterlibatan (Involvement Balance)

Menurut (Greenhaus et al., 2003), keseimbangan keterlibatan, juga disebut sebagai keseimbangan keterlibatan, menunjukkan tingkat keterlibatan psikologis yang seimbang antara peran keluarga dan pekerjaan. Ini menunjukkan bahwa orang terlibat dalam kedua

peran ini tanpa mengorbankan salah satu dari mereka. Konsep ini mengatakan bahwa ketika seseorang dapat memberikan komitmen yang sama pada pekerjaan dan kehidupan pribadinya, keseimbangan ideal dapat dicapai. Dengan kata lain, tidak ada peran yang mendominasi peran lainnya.

Selain itu menurut (Greenhaus et al., 2003), keseimbangan keterlibatan adalah komponen penting dari keseimbangan kerja-kehidupan yang dapat memengaruhi tingkat kepuasan hidup seseorang. Ketika seseorang terlalu terfokus pada pekerjaan sehingga mengabaikan keluarga atau sebaliknya, atau ketika keterlibatan kerja dan keluarga tidak seimbang, seseorang lebih mungkin merasa puas dan bahagia karena keduanya memberikan dukungan psikologis yang seimbang. Beberapa hal yang dapat mempengaruhi keseimbangan antara kehidupan keluarga dan pekerjaan adalah:

1. Batasan yang Jelas antara kehidupan profesional dan Keluarga: Menciptakan batasan yang jelas membantu orang tetap terlibat dalam kedua pekerjaan dan keluarga.
2. Dukungan dari Organisasi: Pegawai dapat menemukan keseimbangan dalam keterlibatan mereka dengan kebijakan perusahaan yang mendukung WLB, seperti fleksibilitas jam kerja.
3. Kemampuan untuk mengelola waktu dengan baik memungkinkan seseorang membagi waktu mereka secara seimbang antara kehidupan mereka secara pribadi dan kehidupan karir mereka.

c. Keseimbangan Kepuasan (Satisfaction Balance)

Menurut (Greenhaus et al., 2003), keseimbangan kepuasan dicapai ketika seseorang dapat mencapai tingkat kepuasan yang sama antara kehidupan keluarga dan pekerjaannya. Kondisi ini terjadi ketika kedua peran bekerja sama, bukan bertentangan satu sama lain. Misalnya, jika seseorang merasa puas dengan pekerjaannya tetapi merasa kurang terpenuhi dalam kehidupan keluarganya, hal ini dapat menyebabkan konflik emosional, stres, atau rasa bersalah, yang pada akhirnya memengaruhi kinerja kerja dan kesehatan mental. Sebaliknya, sebaliknya.

Menurut Greenhaus, keseimbangan kepuasan ini adalah tujuan ideal untuk keseimbangan kerja dan kehidupan. Seseorang dapat menjalani kehidupan yang lebih harmonis dan produktif jika mereka puas dengan pekerjaan dan keluarga mereka. Karena hal ini terkait langsung dengan motivasi intrinsik, orang-orang yang puas dengan kedua pekerjaan tersebut biasanya memiliki tingkat motivasi yang lebih tinggi dan kualitas hidup yang lebih tinggi.

Faktor-faktor berikut berkontribusi pada keseimbangan kepuasan kerja dan keluarga:

1. Dukungan Sosial dari Lingkungan Kerja dan Keluarga: Memiliki lingkungan kerja yang ramah, terutama dari atasan dan sesama karyawan, serta dukungan keluarga, sangat penting untuk menjaga keseimbangan kepuasan.
2. Kebijakan Perusahaan yang Fleksibel: Individu dapat lebih mudah menemukan keseimbangan antara kebahagiaan dan pekerjaan mereka dengan kebijakan seperti opsi kerja jarak jauh atau fleksibilitas jam kerja.

3. Kemampuan Mengelola Ekspektasi: Orang yang mampu mengelola ekspektasi dari diri mereka sendiri, pekerjaan, dan keluarga biasanya lebih mampu mencapai keseimbangan kepuasan yang baik.

D. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja merupakan faktor yang signifikan dalam mempengaruhi kinerja pegawai di berbagai sektor. Penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dapat mengurangi kepuasan kerja, motivasi, dan pada akhirnya kinerja pegawai. Sebagai contoh, (Prasad et al., 2023) menemukan bahwa stres kerja yang meningkat akibat kerja jarak jauh secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja dan motivasi pegawai di industri teknologi informasi di Hyderabad, India hasil penelitian ini sejalan dengan Irawanto et al., yang menunjukkan bahwa stres kerja berdampak negatif pada kinerja pegawai perempuan di Indonesia, meskipun peneliti tidak mempertimbangkan variabel motivasi dan dukungan organisasi dalam analisisnya (Irawanto et al., 2015).

Kinerja karyawan dan stres kerja juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang tidak sehat. Kurniawan menyatakan bahwa, meskipun dampak studi tersebut tidak signifikan, lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menjadi mediator dalam hubungan antara stres kerja dan kinerja pekerja di industri makanan dan minuman di Jakarta (Kurniawan et al., 2023). Studi Wushe dan Shenje mendukung ini, penelitian mereka menunjukkan bahwa stres kerja di institusi kesehatan publik di Harare berhubungan negatif dengan kinerja pegawai, terutama di antara perawat yang bekerja dalam kondisi yang tidak fleksibel Shenje and Wushe (2019). Penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja tidak hanya mempengaruhi individu tetapi juga dapat berdampak pada tingkat turnover pegawai dan kepuasan kerja secara keseluruhan.

Selain itu, konflik di tempat kerja juga berkontribusi pada stres kerja dan kinerja pegawai. Iskanto et al. menemukan bahwa manajemen konflik yang buruk dapat mengurangi produktivitas pegawai di perusahaan swasta (Iskanto et al., 2022). Rasool et al. menekankan bahwa kekerasan di tempat kerja dan stres kerja dapat mengurangi kinerja kerja yang berkelanjutan, yang menunjukkan bahwa organisasi harus memperhatikan faktor-faktor ini untuk menghindari kerugian finansial yang signifikan (Rasool et al., 2020).

Penelitian lebih lanjut oleh Soelton et al. menunjukkan bahwa tuntutan waktu kerja, stres kerja, dan kelelahan berpengaruh pada niat keluar dan kinerja pegawai di perusahaan distribusi alat tulis di Jakarta (Soelton et al., 2021). Hal ini menunjukkan bagaimana stres yang berhubungan dengan pekerjaan dapat berdampak tidak hanya kinerja langsung tetapi juga niat pegawai untuk tetap berada di perusahaan.

Secara keseluruhan, data menunjukkan adanya dampak signifikan stres di tempat kerja terhadap kinerja pekerja dalam berbagai situasi. Lembaga perlu mengembangkan strategi untuk mengelola stres kerja, termasuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memperhatikan kesejahteraan karyawan untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

E. Peran Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keseimbangan kerja-kehidupan (WLB), atau keharmonisan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. WLB adalah kondisi di mana individu dapat menyeimbangkan peran kerja dengan peran pribadi tanpa mengorbankan satu sama lain secara berlebihan. Penelitian menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki keseimbangan ini lebih mungkin untuk tetap termotivasi, produktif, dan mengalami peningkatan kebahagiaan kerja, yang akhirnya meningkatkan kinerja individu. Ketika karyawan mampu membagi waktu, energi, dan perhatian antara pekerjaan dan kebutuhan pribadi, mereka lebih mampu

untuk memenuhi tuntutan kerja dengan kualitas yang baik tanpa mengalami burnout atau kelelahan berlebihan.

Beberapa penelitian telah mengeksplorasi hubungan antara kinerja karyawan dan keseimbangan kehidupan kerja. Penelitian oleh (Greenhaus et al., 2003) menemukan bahwa pekerja dengan WLB yang kuat biasanya memiliki kepuasan kerja dan kehidupan pribadi yang lebih tinggi, yang berujung pada peningkatan produktivitas dan kualitas kerja. Selain itu, Grzywacz and Carlson (2007), mengemukakan bahwa *work-life balance* dapat mengurangi stres kerja, yang berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai dalam jangka panjang. Studi ini menunjukkan bahwa WLB memiliki efek positif terhadap bisnis melalui peningkatan kinerja selain memberikan manfaat kepada karyawan secara individual.

Salah satu peran utama mengandalkan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan untuk menurunkan tingkat stres pegawai, yang dapat berdampak langsung pada kualitas kinerja. Menurut penelitian oleh (Haar et al., 2014), Pekerja yang merasa kehidupan pribadi dan profesionalnya seimbang biasanya memiliki kesehatan mental yang lebih baik, yang pada akhirnya memungkinkan mereka untuk lebih terkonsentrasi dan efisien dalam bekerja. Ketika stres dapat dikelola dengan baik, pegawai lebih mudah untuk mencapai target pekerjaan dan menyesuaikan diri dengan tuntutan organisasi. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya keseimbangan kehidupan dan pekerjaan dalam meningkatkan kinerja, membina kesejahteraan karyawan, dan menciptakan keadaan kerja yang lebih sehat.

Selain meningkatkan kinerja, Keseimbangan kehidupan dan pekerjaan juga memengaruhi kepuasan dan loyalitas pegawai terhadap lembaga. Penelitian oleh (Allen et al., 2000) menemukan bahwa pekerja yang menikmati keseimbangan kehidupan dan kerja yang sehat lebih puas dengan posisi mereka dan cenderung lebih berdedikasi pada organisasi. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi menghasilkan motivasi internal untuk

bekerja sebaik-baiknya, sedangkan loyalitas yang tinggi mengurangi turnover, sehingga organisasi dapat mempertahankan sumber daya manusia berkualitas tinggi. Ini membuktikan bahwa organisasi yang mendorong WLB tidak hanya meningkatkan kinerja pegawai tetapi juga menciptakan stabilitas sumber daya manusia dalam jangka panjang.

Berdasarkan riset ini, lembaga dapat menerapkan beberapa strategi untuk mendorong *work-life balance*, seperti fleksibilitas kerja, program kesehatan mental, dan pemberian cuti yang memadai. Program ini dapat membantu pegawai mengelola waktu mereka dengan lebih baik dan mengurangi tekanan yang disebabkan oleh tuntutan pekerjaan. Organisasi dapat memupuk iklim kerja yang meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan dengan meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja, yang secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja staf.

F. Peran Work Life Balance dalam memediasi hubungan antara Stres Kerja dan Kinerja Karyawan

work-life balance (WLB) berperan penting dalam menyeimbangkan stres kerja dan kinerja karyawan, karena keseimbangan ini dapat menjadi faktor kunci yang memengaruhi produktivitas dan kesehatan mental karyawan. Stres kerja sering kali menjadi akibat dari tuntutan pekerjaan yang tinggi, tekanan waktu, dan ketidakmampuan untuk mengelola peran pribadi dan pekerjaan dengan baik. Stres dapat mengganggu kinerja pekerja dan menyebabkan masalah kesehatan yang lebih serius jika tidak dikendalikan secara memadai. Namun, Dengan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan yang sehat, pekerja dapat mengurangi dampak negatif dari stres kerja dan meningkatkan kinerja mereka dengan menjaga mencapai keseimbangan antara waktu kerja dan waktu pribadi.

Salah satu cara *work-life balance* membantu mengurangi stres kerja adalah dengan memberikan waktu yang cukup untuk kegiatan yang bersifat menyegarkan dan memberi ketenangan, seperti waktu untuk keluarga, hobi,

atau beristirahat. Penelitian oleh (Greenhaus et al., 2003) menunjukkan bahwa mereka yang mampu mengelola kehidupan pribadi dan profesionalnya dengan sukses melaporkan perasaan kurang stres., karena mereka dapat mengalihkan fokus dari pekerjaan dan mengurangi tekanan yang timbul dari peran pekerjaan mereka. Ketika karyawan merasa bahwa mereka dapat mengelola waktu mereka dengan baik, stres yang muncul akibat tuntutan pekerjaan dapat diminimalkan, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih fokus dan efisien.

Salah satu dimensi *work-life balance* yang signifikan adalah pengaturan waktu. Karyawan yang memiliki fleksibilitas untuk mengatur waktu mereka baik untuk pekerjaan maupun kegiatan pribadi, cenderung lebih efektif dalam mengelola stres. Dengan mengurangi waktu lembur yang panjang atau jadwal kerja yang tidak teratur, karyawan dapat menghindari kelelahan yang dapat menurunkan motivasi dan produktivitas mereka. (Allen et al., 2000) menemukan bahwa karyawan yang memiliki fleksibilitas waktu di tempat kerja dan dapat menyelaraskan kebutuhan keluarga dengan pekerjaan cenderung telah mengurangi tingkat stres dan meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka.

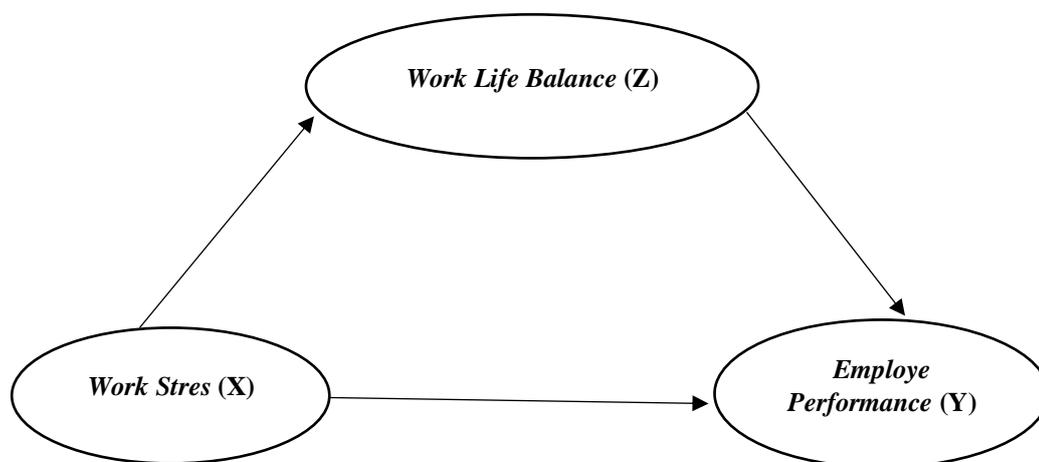
Keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan keluarga merupakan aspek lain dari keseimbangan kehidupan dan pekerjaan yang sama pentingnya dengan manajemen waktu. Pekerja akan merasa lebih bersemangat dan puas dengan kehidupan mereka jika mereka yakin dapat menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan keluarga. Keseimbangan ini membantu mengurangi stres yang berasal dari perasaan gagal dalam memenuhi ekspektasi baik di kantor maupun di rumah. Penelitian oleh (Haar et al., 2014) mengungkapkan bahwa karyawan yang mampu mengelola kedua peran ini dengan baik tidak hanya mengalami stres yang

lebih sedikit, tetapi juga menunjukkan peningkatan produktivitas di tempat kerja karena mereka merasa lebih seimbang secara emosional dan fisik.

Dengan mengurangi stres, menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi meningkatkan kinerja karyawan. Grzywacz and Carlson (2007), menyatakan bahwa Karyawan yang memiliki keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi mereka cenderung lebih produktif, karena mereka merasa lebih puas dengan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Karyawan yang tidak merasa terbebani dengan tuntutan pekerjaan yang berlebihan, yang seringkali mengarah pada kelelahan fisik dan mental, lebih mampu untuk memberikan hasil kerja yang berkualitas. Selain itu, mereka juga lebih cenderung untuk berinovasi dan memberikan kontribusi positif lainnya di tempat kerja, karena kesejahteraan pribadi mereka terjaga.

G. Kerangka Konseptual

Sebagai hasil dari perumusan masalah, berikut adalah kerangka konseptual bagaimana stres kerja dan ketidakseimbangan pekerjaan memengaruhi kinerja pekerja.



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

Konsep dasar penelitian ini menjelaskan bagaimana stres kerja sebagai variabel independen (X), keseimbangan kerja sebagai variabel mediasi (Z), dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y). Ketika kebutuhan pekerjaan melebihi kemampuan atau kemampuan mereka, karyawan mengalami stres kerja. Ketika lingkungan kerja memiliki tingkat stres yang tinggi dan berkepanjangan, karyawan mungkin tidak dapat melakukan pekerjaan terbaik mereka karena energi fisik dan mental mereka terkuras. Menurut Luthans (2011), stres kerja yang tidak terkendali dapat mengganggu kesehatan mental dan fisik, yang berdampak pada kinerja dan kualitas kerja karyawan.

Sebagai variabel mediasi, keseimbangan pekerjaan dan kehidupan memainkan peran penting dalam kerangka ini. "Work-life balance" adalah tingkat keselarasan yang dicapai oleh seorang pekerja antara memenuhi tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka tanpa mengalami tekanan atau konflik yang berlebihan. Dalam hal ini, hal ini dapat membantu mengurangi dampak stres kerja yang tidak baik terhadap kinerja mereka. Menurut Greenhaus and Allen (2011), Orang-orang yang dapat menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadinya dan pekerjaannya cenderung lebih sehat. Akibatnya, mereka dapat menghadapi tekanan yang datang dari pekerjaan mereka dengan lebih efisien.

Kinerja karyawan sebagai variabel dependen model ini adalah hasil akhir yang ingin dicapai oleh penelitian ini. Kinerja karyawan diukur dengan cara seorang karyawan menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar organisasi. Kinerja yang baik biasanya dicapai melalui upaya terus menerus untuk memenuhi atau melampaui ekspektasi organisasi. Goodman and Svyantek (1999) menyatakan bahwa kinerja karyawan mencakup pencapaian tujuan organisasi serta sikap dan perilaku yang mendukung produktivitas. Jika Anda dapat menjaga keseimbangan

antara kehidupan pribadi dan pekerjaan Anda, Anda dapat mengurangi efek negatif stres kerja pada kinerja Anda. Ini memungkinkan karyawan untuk bekerja lebih fokus.

Dalam kerangka konseptual ini, *work-life balance* berfungsi sebagai mediator yang dapat mengurangi atau bahkan menghilangkan pengaruh negatif stres kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan *work-life balance* yang baik, karyawan dapat mengelola stres kerja lebih efektif, sehingga tidak hanya membantu mereka mempertahankan kinerja yang baik, tetapi juga meningkatkan kesejahteraan mereka secara keseluruhan. Studi sebelumnya menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi yang positif cenderung memiliki motivasi yang lebih besar untuk melakukan pekerjaan mereka dan memiliki tingkat stres yang lebih rendah. Pada akhirnya, ini akan menghasilkan pekerja yang lebih produktif dan lebih baik dalam pekerjaan mereka.

H. Hipotesisi Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat tiga rumusan masalah yang diangkat, sehingga hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. H0₁: Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap Persepsi Kinerja Karyawan di Pengadilan Agama Donggala.
H0₂: Work Life Balance berpengaruh positif terhadap Persepsi Kinerja Karyawan di Pengadilan Agama Donggala.
H0₃: Work Life Balance memediasi pengaruh negatif Stres Kerja terhadap Persepsi Kinerja Karyawan di Pengadilan Agama Donggala.
2. H0₄: Terdapat hubungan signifikan antara Work Life Balance dan Stres Kerja di Pengadilan Agama Donggala.
H0₅: Terdapat hubungan signifikan antara Work Life Balance dan Kinerja Karyawan di Pengadilan Agama Donggala.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan. Penelitian kuantitatif ini umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Adapun jenis penelitiannya menggunakan penelitian kuantitatif korelasional. Desain ini digunakan untuk mengukur seberapa kuat hubungan antara variabel independen dan variabel dependen serta bagaimana variabel mediasi/intervening memediasi hubungan tersebut. Teknik ini dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian untuk memahami interaksi antar variabel dan mengidentifikasi pengaruh yang mungkin dimediasi oleh variabel lain (Creswell, 2014). Pada penelitian ini, peneliti membahas tentang “Peran Stres Kerja Terhadap Persepsi Kinerja Karyawan Dengan *Work Life Balance* Sebagai *Mediating Variable* Studi Pada Pengadilan Agama Donggala”.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Variabel Terikat (Dependent Variable): *Kinerja Karyawan*;
Pada penelitian ini variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y)
2. Variabel Bebas (Independent Variable): *Stres Kerja*;
Pada penelitian ini variabel bebas adalah Stres Kerja (X)
3. Variabel Mediasi (Intervening Variable): *Work Life Balance (WLB)*.
Pada penelitian ini variabel mediasi adalah *Work Life Balance (Z)*

C. Definisi Oprasional

1. Stres Kerja

Stres kerja merupakan perasaan tidak senang, khawatir, serta gelisah yang dirasakan dalam pekerjaan sehingga menimbulkan gangguan kesehatan baik secara fisik maupun psikis. Tinggi atau rendahnya stres kerja ini dilihat berdasarkan jawaban masing-masing subjek merespons aitem-aitem yang mengungkap tiga aspek / dimensi yang menyusun konstruk stres kerja; yaitu stres fisiologis, stres psikologis dan stres perilaku. Jadi yang dimaksud dengan stres kerja dalam penelitian ini dioperasionalkan sebagai besaran skor subjek berdasarkan respons mereka pada instrumen stres kerja.

2. Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan adalah Hasil kerja karyawan yang diukur dari produktivitas, efektivitas, dan kualitas kerja. Tinggi atau rendahnya kinerja individu dapat dilihat berdasarkan jawaban masing-masing subjek merespons aitem-aitem yang mengungkap dua aspek / dimensi yang menyusun konstruk kinerja karyawan; yaitu kinerja tugas (*task performance*), dan kinerja diluar tugas (*contextual performance*). Dengan demikian, dalam penelitian ini, kinerja karyawan diukur sebagai total skor yang diperoleh berdasarkan jawaban subjek pada instrumen *kinerja karyawan* yang dirancang untuk mengevaluasi kedua dimensi tersebut.

3. Work Life Balance

Greenhaus dan Allen (2011) dalam Reiter, (2007) mendefinisikan *work-life balance* sebagai situasi di mana individu merasa puas dan mampu berfungsi secara efektif dalam kedua ranah tersebut dengan minim konflik. Definisi ini mencakup tiga komponen utama: alokasi waktu, keterlibatan, dan kepuasan di antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Tinggi atau rendahnya *work life balance* seseorang dapat dilihat berdasarkan jawaban masing-masing subjek merespons aitem-aitem yang mengungkap tiga aspek / dimensi yang menyusun konstruk *work*

life balance; yaitu keseimbangan waktu (*time balance*), keseimbangan keterlibatan (*involment balance*), dan keseimbangan kepuasan (*staticfaction balance*). Dengan demikian, dalam penelitian ini, *work-life balance* diukur sebagai total skor yang diperoleh berdasarkan jawaban subyek pada instrumen *work-life balance* yang dirancang untuk mengevaluasi ketiga dimensi tersebut.

D. Subjek Penelitian

Populasi yang diambil sebagai objek dalam penelitian ini adalah pegawai kantor Pengadilan Agama Kabupaten Donggala. Penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh, dimana semua anggota populasi akan digunakan sebagai sampel karena jumlah populasinya relatif kecil, yaitu semua pegawai tetap Kantor Pengadilan Agama Kabupaten Donggala dengan data pegawai sebagai berikut; hakim berjumlah 3 orang; panitera berjumlah 2 orang; sekretaris berjumlah 1 orang; karyawan kepaniteraan berjumlah 14 orang, karyawan kesekretariatan berjumlah 8 orang dan panitera pengganti berjumlah 7 orang. Dari data tersebut maka subjek dalam penelitan ini berjumlah 35 (tiga puluh lima orang).

E. Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini teknik pengumpulan datanya menggunakan kuisisioner. Skala yang digunakan adaalh skala Stres Kerja, Skala Kinerja Karyawan dan Skala *Work Life Balance*. Instrument yang digunakan menggunakan Skala likert yang berisi 30 butir aitem dengan pertanyaan sistemasis untuk mengukur variable penelitian. Opsi pilihan yang digunakan adalah dengan memberi skor untuk pernyataan favourable dengan kriteria, skor 4 jika menjawab Sangat Sesuai (SS), skor 3 jika menjawab Sesuai (S), skor 2 jika menjawab Tidak Sesuai (TS), dan skor 1 jika menjawab Sangat Tidak Sesuai (STS).

Penjelasan mengenai skala likert sebagai berikut:

Tabel 3. 1 Skala Likert

Pilihan Jawaban	Favourable (F)
Sangat Sesuai (SS)	4
Sesuai (S)	3
Tidak Sesuai (TS)	2
Sangat Tidak Sesuai (STS)	1

1. Skala Stres Kerja

a. Alat Ukur Stres Kerja

Skala Stres Kerja dirancang berdasarkan gejala-gejala stres kerja antara lain, gejala fisiologis, gejala psikologis, dan gejala perilaku, dengan cara menggunakan instrumen yang telah ada sebelumnya, yakni penelitian yang dilakukan oleh Belda Fitria Salsabila namun dilakukan adaptasi bahasa dan konteks yang disesuaikan dengan subjek dalam penelitian ini.. Skala sters kerja terdiri dari 10 aitem yang di buat dengan satu jenis pernyataan yaitu item favourable (mendukung). Rancangan item skala stres kerja dibuat blueprint skala sebgai berikut:

Tabel 3. 2 Blueprint Skala Stres Kerja

No	Aspek	Indikator	No aitem	Σ
1.	Stres Fisiologis	adanya respon fisik dari tubuh dalam melakukan pekerjaan	1,2,3	3
2.	Stres Psikologis	Munculnya respon emosional dalam diri yang timbul ketika melakukan pekerjaan	4,5,6,7,	4
3.	Stres Perilaku	penurunan produktivitas serta sulit berkonsentrasi dalam bekerja	8,9,10	3
Jumlah				10

2. Skala Kinerja Karyawan

a. Alat Ukur Kinerja Karyawan

Pengukuran terhadap Kinerja Karyawan dilakukan dengan cara menggunakan instrumen yang telah ada sebelumnya melalui penelitian yang dilakukan oleh Roro Dea Pangestika Ayu Ningsih Putri. S. namun dilakukan adaptasi bahasa dan konteks yang disesuaikan dengan subjek dalam penelitian ini. Skala Kinerja yang terdiri atas tiga aspek, yaitu task performance dan task conceptual yang mana task contextual terbagi menjadi dua indikator yaitu altruism dan conscientiousness, dengan total aitem berjumlah 10. Skala ini di buat dengan jenis item *favourable* (mendukung)

Tabel 3. 3 Blueprint Skala Kinerja Karyawan

No	Aspek	Indikator	No aitem	Σ
1.	Task Performance	Mengatur dan memmanage pekerjaan, berorientasi pada hasil, mampu memprioritaskan pekerjaan, bekerja dengan efisien, menampilkan responsibilitas, dan mampu berkomunikasi dengan efektif	1,2,3,4	4
2.	Contextual Performance	Mampu mengambil inisiatif, mampu menerima dan belajar dari timbal balik dari orang lain berikan, mampu mengambil tugas pekerjaan yang menantang, berusaha untuk menjaga pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.	5,6,7,8,9,10	6
Jumlah				10

3. Skala *Work Life Balance*

a. Alat Ukur *Work Life Balance*

Pengukuran terhadap *Work Life Balance* dilakukan dengan cara menggunakan instrumen yang telah ada sebelumnya, yakni penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Abdillah Aqiel Rosyada, namun dilakukan adaptasi bahasa dan konteks yang disesuaikan dengan subjek dalam penelitian ini. Skala yang dimaksud adalah Skala WLB yang terdiri atas tiga aspek, yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan dengan total aitem berjumlah 7. Skala ini di buat dengan 1(satu) jenis item, yaitu item favourable (mendukung). Pemindaian aitem dibuat blueprint skala sebagai berikut:

Tabel 3. 4 Blueprint Work Life Balance

No	Aspek	Indikator	No aitem	Σ
1.	Keseimbangan waktu	keseimbangan waktu yang mengacu pada kesetaraan antara waktu yang dialokasikan pada karir dan waktu yang dialokasikan pada keluarga	1,2	2
2.	Keseimbangan keterlibatan	keseimbangan peran sebagai pegawai dan peran sebagai anggota keluarga	3,4	2
3.	Keseimbangan kepuasan	Pekerjaan dan kehidupan personal saling mendukung	5,6,7	3
Jumlah				7

F. Analisis Data

Pada riset maupun penelitian ini analisis data yang memakai aplikasi statistik dengan melalui 2 fase, yakni uji instrumen data, , uji asumsi klasik.

1. Seleksi Aitem

Seleksi aitem adalah proses sistematis yang dilakukan untuk mengevaluasi dan memilih butir-butir soal (item) dalam suatu instrumen pengukuran, seperti tes atau kuesioner. Tujuan utama dari seleksi aitem adalah untuk memastikan bahwa setiap butir soal yang digunakan dalam pengukuran memiliki kualitas yang baik, sehingga dapat memberikan informasi yang akurat mengenai kemampuan atau karakteristik yang ingin diukur. Proses ini melibatkan analisis statistik

dan psikometrik untuk menilai berbagai aspek dari butir soal, termasuk validitas, reliabilitas, dan daya beda. Dalam penelitian ini bukti bahwa interpretasi dan penggunaan skor hasil pengukuran variabel penelitian ditunjukkan berbasis isi, proses kognitif, dan struktur internal.

a. Bukti Secara Konten (Isi)

Test content dalam konteks validitas konstruk merujuk pada sejauh mana isi dari sebuah tes atau instrumen pengukuran mencerminkan semua aspek dari konstruk yang ingin diukur. Ini berkaitan dengan representasi yang komprehensif dari domain atau wilayah konsep yang menjadi fokus pengukuran. Dalam praktik, validitas konten adalah langkah awal dan fundamental dalam memastikan validitas keseluruhan dari instrumen pengukuran. Ini memberikan dasar bahwa instrumen tersebut benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur sebelum melanjutkan ke uji validitas yang lebih kompleks seperti analisis faktor atau korelasi dengan alat ukur lainnya. Adapun langkah-langkah dalam validitas content, Antara lain :

1) Kajian Literatur

- a. Meninjau literature tentang komponen utama Stres Kerja melalui dimensi stres fisiologis, stres psikologis, dan stres perilaku
- b. Menggunakan teori yang diambil dari Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) serta diperkuat oleh Olivia et al. (2022) dan Nurmadiyah et al. (2022).
- c. Meninjau literature tentang komponen utama Kinerja Karyawan melalui dimensi dua domain besar: *Task Performance* dan *Contextual Performance* yang mencakup indikator *Altruism* dan *Conscientiousness*
- d. Menggunakan teori yang diambil dari Goodman dan Svyantek (1999)
- e. Meninjau literature tentang komponen utama Work Life

Balance melalui dimensi keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan.

- f. Menggunakan teori yang diambil dari Greenhaus, Collins, dan Shaw (2003)

2) Menyusun Item

- a. Mengadaptasi item yang mencakup semua aspek dalam Presepsi Kinerja Karyawan, Stres Kerja, dan *Work Life Balance*.
- b. Mengambil item item favorable yang ada dalam penelitian sebelumnya

3) Uji Coba

- a. Melaksanakan uji coba respon pada kelompok kecil yang memenuhi kriteria pada sampel penelitian.
- b. Mengumpulkan umpan balik tentang kesesuaian dan kejelasan item.
- c. Merevisi instrumen berdasarkan umpan balik yang diperoleh.

4) Panel Ahli

- a. Melibatkan pakar di bidang psikologi untuk mengevaluasi relevansi dan kelengkapan item item tersebut.
- b. Ahli memberikan masukan tentang item mana yang perlu diubah, ditambahkan, atau dihapus.

b. Bukti secara Respon Kognitif

Dalam validitas konstruk *Cognitive/response processes* mengacu pada proses kognitif dan respon yang terjadi pada individu ketika menjawab item dalam tes atau instrumen pengukuran. Validitas ini mengevaluasi apakah responden menggunakan proses berpikir yang sesuai dengan konstruk yang diukur ketika mereka merespon item-item dalam instrumen. Adapun dalam penelitian ini kognitif respon didapatkan menggunakan cara *Pilot Study*.

Pilot study merupakan proses menelaah lebih jauh keterbacaan dari tiap-tiap aitem agar dapat dipahami oleh calon

peserta. Apakah aitem tersebut sudah bisa dimengerti oleh subjek atau belum. Pilot study diisi oleh satu orang yang memenuhi kriteria subjek. Peneliti mendapatkan 3 responden untuk mengisi pilot studi yang sudah diberikan oleh peneliti.

Berdasarkan hasil pilot study yang telah dilakukan terdapat satu item yang mengalami perubahan redaksi dari item tersebut. Adapun item yang diganti adalah sebagai berikut.

Tabel 3. 5 Hasil Pilot Study

Skala Kinerja Karyawan

No	Aitem	Respon	Aitem Perbaikan
5.	Saya segera mengerjakan tugas berikutnya setelah tugas lama selesai	Penambahan Perlu jadwal penyelesaian pekerjaan	Saya segera membuat jadwal penyelesaian tugas berikutnya setelah tugas yang lama selesai

c. Bukti secara Struktur Internal

Proses validasi melibatkan pengumpulan bukti yang relevan untuk memberikan dasar ilmiah yang kuat bagi interpretasi skor yang diusulkan. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan memeriksa skor pernyataan dan korelasi. Apabila r -hitung $> r$ tabel dapat diartikan bahwa indikator penelitin tersebut valid dan nilai signifikansi $< 0,05$.

Hasil uji corrected item-total correlation yang dilakukan pada Skala Kinerja Karyawan dengan 10 aitem, didapatkan hasil 10 aitem dikatakan diterima. Aitem dikatakan diterima apabila r -hitung $> r$ -tabel ($> 0,3246$) dan nilai signifikansi $< 0,05$. Berikut hasil uji seleksi aitem skala Kinerja Karyawan yang dilakukan pada 35 subjek:

Tabel 3. 6 Hasil Uji Seleksi Aitem Skala Kinerja Karyawan

Variabel	Corected Item-Total Correlation	Sig.	Keputusan
Y-1	0,497	<0,001	DITERIMA
Y-2	0,643	<0,001	DITERIMA
Y-3	0,546	<0,001	DITERIMA
Y-4	0,668	<0,001	DITERIMA
Y-5	0,721	<0,001	DITERIMA
Y-6	0,586	<0,001	DITERIMA
Y-7	0,600	<0,001	DITERIMA
Y-8	0,686	<0,001	DITERIMA
Y-9	0,678	<0,001	DITERIMA
Y-10	0,657	<0,001	DITERIMA
Jumlah			10

Hasil uji korelasi person yang dilakukan pada Skala Stres Kerja dengan 10 aitem, didapatkan hasil 10 aitem dikatakan diterima. Aitem dikatakan diterima apabila $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ ($> 0,3246$) dan nilai signifikansi $< 0,05$. Berikut hasil uji seleksi aitem skala Stres Kerja yang dilakukan pada 35 subjek :

Tabel 3. 7 Hasil Uji Seleksi Aitem Skala Stres Kerja

Variabel	<i>Corected Item- Total Correlation</i>	Sig.	Keputusan
X-1	0,568	<0,001	DITERIMA
X-2	0,672	<0,001	DITERIMA
X-3	0,759	<0,001	DITERIMA
X-4	0,739	<0,001	DITERIMA
X-5	0,659	<0,001	DITERIMA
X-6	0,804	<0,001	DITERIMA
X-7	0,576	<0,001	DITERIMA
X-8	0,334	<0,001	DITERIMA
X-9	0,575	<0,001	DITERIMA
X-10	0,643	<0,001	DITERIMA
Jumlah			10

Hasil uji korelasi person yang dilakukan pada Skala *Work Life Balance* dengan 7 aitem, didapatkan hasil 7 aitem dikatakan diterima. Aitem dikatakan diterima apabila $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ ($> 0,3246$) dan nilai signifikansi $< 0,05$.

Berikut hasil uji seleksi aitem skala *work life balance* yang dilakukan pada 35 subjek :

Tabel 3. 8 Hasil Uji Seleksi Aitem Skala Work Life Balance

Variabel	Corected Item- Total Correlation	Sig.	Keputusan
Z-1	0,667	<0,001	DITERIMA
Z-2	0,616	<0,001	DITERIMA
Z-3	0,524	<0,001	DITERIMA
Z-4	0,555	<0,001	DITERIMA
Z-5	0,634	<0,001	DITERIMA
Z-6	0,708	<0,001	DITERIMA
Z-7	0,734	<0,001	DITERIMA
Jumlah			7

Berdasarkan hasil seleksi aitem melalui validitas isi (content validity) dan didukung dengan analisis validitas empiris pada tahap uji coba instrumen (pilot study), dapat disimpulkan bahwa seluruh aitem dalam ketiga skala, yaitu skala Stres Kerja, Kinerja Karyawan, dan Work Life Balance, memiliki validitas yang kuat dan memadai untuk digunakan dalam penelitian ini.

2. Estimasi Reliabilitas

Estimasi reliabilitas merupakan pendekatan yang digunakan untuk mengevaluasi apakah skor hasil pengukuran bersifat konsisten. Dengan kata lain, reliabilitas mengukur sejauh mana instrumen pengukuran dapat memberikan hasil yang stabil dan dapat diandalkan ketika digunakan dalam kondisi yang sama atau serupa. Jika suatu instrumen memiliki reliabilitas yang tinggi, maka hasil pengukuran yang diperoleh dari instrumen tersebut akan konsisten, meskipun diulang pada waktu yang berbeda atau oleh penguji yang berbeda. Berikut dibawah ini table hasil uji estimasi reabilitas skala Kinerja Karyawan, Stres Kerja dan *Work Life Balance*:

Tabel 3. 9 Hasil Uji Estimasi Reabilitas

No	Skala	Alpha Cronbach	Keterangan
1.	Kinerja Karyawan	0,887	Memenuhi Kriteria
2.	Stres Kerja	0,888	Memenuhi Kriteria
3.	<i>Work Life Balance</i>	0,863	Memenuhi Kriteria

3. Uji Asumsi Klasik

b. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan guna mengetahui apakah sebaran data yang kita ambil berdistribusikannya secara normal ataupun tidak normal di model regresi. Model regresi bisa disebutkannya baik kalau memiliki distribusi data normal. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas yakni dengan melihat Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual, data yang berdistribusi normal bakal membuat 1 garis lurus berbentuk diagonal. Kalau pendistribusiannya normal, maka dari pada itu garis yang merepresentasikan penyebarannya bakal mengikutinya dan mengarah kepada garis diagonalnya Ghozali, (2005)

c. Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas memiliki tujuan dalam mengujikan apakah pada pemodelan regresi ditemukannya adanya sebuah korelasi diantara variabel independen, kalau terjadinya korelasi maka dari pada itu adanya sebuah problem multikolinearitas. Model regresi yang dikatakan baik harusnya tidaklah terjadinya korelasi antara variabel independen. Guna mendeteksi adanya multikolinearitas bisa dilakukannya dengan melihat *Tolerance* dan *VIF (Variance Inflating Factor)* yang terdapat dalam tabel *Coefficients*. Dasar pengambilan keputusan yaitu :

a. Apabila nilai *tolerance* $> 0,10$ maka artinya tidak terjadi Multikolinearitas terhadap data yang diuji

Apabila nilai *tolerance* $< 0,10$ maka artinya terjadi Multikolinearitas terhadap data yang di uji.

b. Apabila nilai VIF $< 10,00$ maka artinya tidak terjadi Multikolinearitas terhadap data yang di uji

Apabila nilai VIF $> 10,00$ maka artinya terjadi Multikolinearitas terhadap data yang di uji.

d. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas memiliki tujuan guna mengujikan apakah pada pemodelan regresi terdapat ketidaksamaannya variasi diantara residual 1 pengamatan ke pengamatan lainnya. Apabila variance pada residual 1 pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka dari pada demikian dikatakan homokedastisitas serta apabila variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya beda dikatakannya sebagai Heterokedastisitas.

Model regresi yang bagus merupakan model yang terjadi homokedastisitas ataupun tidaklah terjadi Heterokedastisitas (Ghozali, 2005). Deteksi ada atau tidak adanya sebuah Heterokedastisitas dilakukan dengan mengamati adanya atau tidak adanya pola khusus kepada grafik *scatterplot* dimana sumbu X= ZPRED dan Y = SRESID. Dasar analisisnya yaitu:

a) Jika ada pola khusus, misalnya berbagai titik membentuk pola yang bergelombang yang kemudian melebar lalu menyempit dan melebar kembali, bisa di indikasikan sudah terjadinya heterokedastisitas

b) Apabila tidak adanya pola yang cukup jelas. Kemudian berbagai titik menyebar dibawah serta diatas angka 0 di sumbu Y, jadi titik-titik tidaklah hanya berkumpul hanya diatas atau dibawah saja, bisa di indikasikan tidak terjadi heterokedastisitas.

4. Uji Hipotesis dan Analisis Regresi Multipel (MRI):

Setelah asumsi klasik terpenuhi, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda dan uji mediasi.

a. Analisis Regresi Linier Berganda (Multiple Regression Analysis):

Analisis ini merupakan bagian fundamental dalam pengujian hipotesis penelitian. Regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh langsung dari satu atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam konteks penelitian ini, analisis regresi diterapkan untuk:

- i. Menguji pengaruh stres kerja terhadap persepsi kinerja karyawan (Hipotesis 1).
- ii. Menguji pengaruh stres kerja terhadap *work-life balance* (Hipotesis 2).
- iii. Menguji pengaruh *work-life balance* terhadap persepsi kinerja karyawan (Hipotesis 3).

Interpretasi hasil regresi meliputi pemeriksaan koefisien regresi (menunjukkan arah dan kekuatan hubungan), nilai signifikansi (p -value, di mana $p < 0.05$ menunjukkan pengaruh yang signifikan secara statistik), dan nilai R-squared (koefisien determinasi) yang menunjukkan seberapa besar variabilitas variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model.

- ##### b. Analisis Mediasi dengan Metode Jalur (Path Analysis) dan Uji Sobel:
- Untuk menguji peran mediasi *work-life balance* dalam hubungan antara stres kerja dan persepsi kinerja karyawan (Hipotesis 4), penelitian ini menggunakan pendekatan analisis jalur. Efek mediasi terjadi jika variabel independen memengaruhi variabel mediasi, yang kemudian memengaruhi variabel dependen. Pengujian signifikansi efek mediasi tidak langsung (yaitu, melalui variabel *work-life balance*) dilakukan dengan menggunakan Uji Sobel. Uji Sobel adalah metode statistik yang spesifik untuk

menentukan apakah efek mediasi yang diamati signifikan secara statistik. Kriteria keputusan untuk uji Sobel adalah jika nilai statistik uji Sobel (nilai Z-hitung) lebih besar dari Z-tabel (1.96 untuk tingkat signifikansi 0.05 dua arah) atau nilai p-value yang dihasilkan oleh uji Sobel kurang dari 0.05, maka efek mediasi dikatakan signifikan

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Subjek Penelitian

Pengadilan Agama Donggala adalah lembaga peradilan tingkat pertama di lingkungan Peradilan Agama yang berwenang menangani perkara perdata tertentu bagi masyarakat Muslim. Lembaga ini beroperasi di bawah Mahkamah Agung Republik Indonesia dan memiliki yurisdiksi di Kabupaten Donggala, Provinsi Sulawesi Tengah. Sebagai bagian dari sistem peradilan di Indonesia, Pengadilan Agama Donggala berperan penting dalam menyelesaikan berbagai perkara yang berkaitan dengan hukum Islam. Peradilan agama di Indonesia sendiri merupakan salah satu dari empat lingkungan peradilan yang ada, Pengadilan ini berfungsi untuk menyelesaikan perkara-perkara perdata tertentu bagi masyarakat Muslim, seperti masalah perkawinan, waris, wasiat, hibah, wakaf, zakat, infaq, shadaqah, dan ekonomi syariah. Pengadilan Agama Donggala dipimpin oleh seorang Ketua yang bertanggung jawab atas seluruh operasional pengadilan. Selain itu, terdapat Wakil Ketua, Hakim, Panitera, dan Sekretaris yang menjalankan fungsi-fungsi administratif dan yudisial. Para hakim yang bertugas di pengadilan ini merupakan hakim yang memiliki keahlian dalam hukum Islam serta pengalaman dalam menangani perkara peradilan agama.

Pada penelitian ini mengambil karyawan tetap sebagai subjek penelitian, yakni sebanyak 35 orang karyawan. Dengan jumlah karyawan laki laki sebanyak 42,9% dan karyawan perempuan sebanyak 57,1% Mayoritas karyawan yang menjadi subjek di penelitian ini yakni karyawan yang berada pada bagian kepaniteraan Dengan rata-rata lama bekerja lebih dari 10 tahun.

B. Pelaksanaan Penelitian

Pelaksanaan penelitian dilakukan dengan cara menyebarkan angket atau kuesioner secara online yang berjumlah 27 butir pernyataan dari 3 variabel yaitu variabel independent (Stes Kerja) variabel dependen (Kinerja Karyawan) dan variabel mediasi atau intervening (*Work Life Balance*). Subjek penelitian ini berjumlah 35 karyawan tetap Pengadilan Agama Donggala sesuai dengan teknik sampel yang dipakai yakni Sampel Jenuh dimana semua anggota populasi akan di akan digunakan sebagai sampel karena jumlah populasinya relatif kecil.

Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 26 Februari 2025 dengan mengirimkan kuesioner secara online melalui atasan Pengadilan Agama Donggala yang kemudian diteruskan pada karyawan lainnya. Temuan dari penelitian yang telah dilakukan akan diuraikan secara terperinci untuk setiap variabelnya. Data yang terkumpul dalam penelitian ini merupakan data primer yang dikumpulkan melalui pengisian kuesioner oleh Karyawan Pengadilan Agam Donggala. Analisis variabel dilakukan dengan menggunakan data kuantitatif yaitu data yang diwakili oleh angka atau skor yang kemudian diinterpretasikan. Adapun data yang diperoleh diuraikan pada tabel berikut:

Tabel 4. 1 Data Perolehan Peneliti

NO	Jabatan Bagian	Jumlah
1.	Hakim	3
2.	Panitera	2
3.	Sekretaris	1
4.	Karyawan Kepaniteraan	14
5.	Karyawan Kesekretariatan	8
6.	Panitera Pengganti	7
Total		35

Dari data yang diperoleh peneliti seluruhnya berjumlah 35 karyawan. Jumlah jabatan dalam Pengadilan Agama Donggala yang diperoleh adalah 6 jabatan yang terdiri atas Hakim, Panitera, Sekretaris, Karyawan Kepaniteraan, Karyawan Kesekretariatan, dan Panitera Pengganti. dengan perolehan data laki-laki berjumlah 20 karyawan dan perempuan berjumlah 15 karyawati.

C. Hasil Penelitian

1. Uji Statistik Deskriptif

Pada uji statistik deskriptif akan menjelaskan mengenai gambaran data secara umum seperti nilai rata-rata (Mean), tertinggi (Max), terendah (Min), dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Mengenai hasil uji Statistik Deskriptif dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 2 Descriptive Statistics

Variabel	N	Maximum	Minimum	Mean	Std. Deviation
Kinerja Karyawan	35	40	28	34,74	3,736
Stres Kerja	35	32	10	23,37	6,324
Work Life Balance	35	28	19	23,51	2,682

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif pada tabel dapat dianalisa sebagai berikut :

- a. Variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai minimum 28, nilai maksimum 40, nilai mean 34,74 dan nilai standar deviasi 3,736
- b. Variabel Stres Kerja memiliki nilai minimum 10 nilai maksimum 32, nilai mean 23,37 dan nilai standar deviasi 6,324.

c. Variabel Work Life Balance memiliki nilai minimum 19, nilai maksimum 28, nilai mean 23,51 dan nilai standar deviasi 2,682.

Berdasarkan hasil uji statistik data maka selanjutnya dilakukan kategori skor untuk mengukur seberapa besar hubungan pada masing masing variabel yaitu Stres Kerja (X), Kinerja Karyawan (Y) dan *Work Life Balance* (Z) terhadap pegawai tetap Pengadilan Agama Donggala.

D. Uji Prasyarat Analisis

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini untuk menguji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*. Pada uji *Kolmogorov Smirnov*, Jika nilai Sig. < 0,05 maka data dikatakan tidak terdistribusi dengan normal. Namun, data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi > 0,05 ($\alpha = 5\%$).

Persamaan 1

Tabel 4. 3 Uji Normalitas Persamaan 1

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters	Mean	.0000000
	Sdt Deviation	2.35179498
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.047
	Negative	-.097
Test Statistic		.097
Nilai Signifikasi		.550

Berdasarkan hasil dari uji normalitas yang menggunakan One Sampel Kolmogrof-Smirnov Test pada persamaan 1 menunjukkan nilai signifikansi $0.550 > 0.05$. sehingga disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Persamaan 2

Tabel 4. 4 Uji Normalitas Persamaan 2

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters	Mean	.0000000
	Sdt Deviation	2.01264123
Most Extreme Differences	Absolute	.111
	Positive	.111
	Negative	-.092
Test Statistic		.111
Nilai Signifikasi		.330

Berdasarkan hasil dari uji normalitas yang menggunakan One Sampel Kolmogrof-Smirnov Test pada persamaan 2 menunjukkan nilai signifikansi $3.30 > 0.05$. sehingga disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengevaluasi apakah terdapat keterkaitan kuat di antara variabel independen, dilakukan dengan menggunakan nilai Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinieritas. Namun, jika nilai VIF < 10 .

Persamaan 1

Tabel 4. 5 Hasil Uji Multikolinieritas Persamaan 1

Model	Tolerance	VIF
Stres Kerja	1.000	1.000

Dependent Variable: WLB

Berdasarkan tabel diatas terlihat nilai VIF < 10 dan nilai tolerance $> 0,1$ maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak memiliki masalah multikolinearitas

Persamaan 2

Tabel 4. 6 Hasil Uji Multikolinieritas Persamaan 2

Model	Tolerance	VIF
Stres Kerja	.768	1.301
WLB	.768	1.301

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

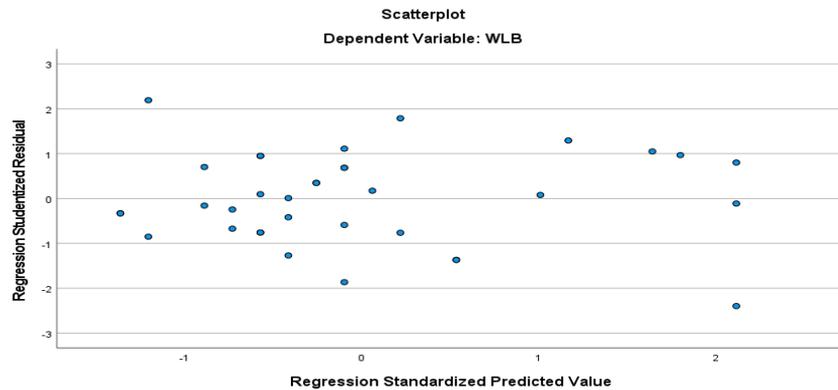
Berdasarkan tabel diatas terlihat nilai VIF < 10 dan nilai tolerance $> 0,1$ maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak memiliki masalah multikolinearitas

c. Uji Heterokedastitas

Uji heterokedastitas dalam penelitian ini digunakan unuk mendeteksi adanya heterokedastitas dalam model regresi dengan menggunakan metode *Glejser* yaitu dengan meregresikan nilai dari seluruh variabel independen dengan nilai mutlak (*absolute*) dari nilai residual sehingga dihasilkan *probability value*.

Persamaan 1

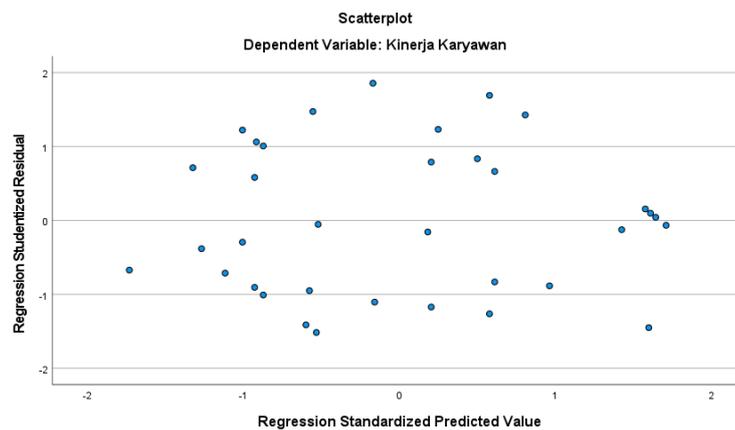
Gambar 4. 1 Hasil Uji Heterokedastitas Persamaan 1



Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas. Hal tersebut dapat dilihat dari plot yang terpencah diatas dan dibawah angka 0 dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastitas

Persamaan 2

Gambar 4. 2 Hasil Uji Heterokedastitas Persamaan 2



Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas. Hal tersebut dapat dilihat dari plot yang terpencah diatas dan dibawah angka 0 dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastitas

E. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

1. Hasil Uji Korelasi

Pada analisis uji korelasi berdasarkan hasil uji diperoleh hasil sebagai berikut ;

Persamaan 1

Tabel 4. 7 Hasil Uji Korelasi Persamaan 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Stres Kerja	-.212	.096	-.359	-2.211	.034

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Mengacu pada output regresi persamaan 1 dapat diketahui bahwa nilai signifikan dari variabel yaitu $X = 0,034$ lebih kecil dari $0,05$. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa regresi persamaan 1 yakni variabel X berpengaruh signifikan terhadap Y.

Persamaan 2

Tabel 4. 8 Hasil Uji Korelasi Persamaan 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
Stres Kerja	-.087	.041	-.206	-2.147	.039
Kinerja karyawan	.551	.069	.767	8.004	<,001

b. Dependent Variable: WLB

Mengacu pada output regresi persamaan 2 dapat diketahui bahwa nilai signifikan dari variabel yaitu $X = 0,034$ dan $Y = < 0,001$ lebih kecil dari $0,05$. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa regresi persamaan 2 yakni variabel X dan Y berpengaruh signifikan melalui Z.

2. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menggambarkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Analisis koefisien determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel independen terdiri dari Stres Kerja terhadap Kinerja dan Stres Kerja dan Kinerja Karyawan Terhadap Work Life Balance. Analisis koefisien determinasi (R Square) diperoleh hasil yang ditunjukkan tabel berikut :

Persamaan 1

Tabel 4. 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R Square) Persamaan 1

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.359	.129	.103	3.53950

a. Prediction : (Constant), Stres Kerja

Berdasarkan tabel diatas diperoleh angka R Square sebesar 0,129 menunjukkan bahwa sekitar 12,9% sumbangan pengaruh X terhadap Y sementara sisanya merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

Persamaan 2

Tabel 4. 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R Square) Persamaan 2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.863	.744	.728	1.39917

a. Prediction : (Constant), Kinerja Karyawan, Stres Kerja

Berdasarkan tabel diatas diperoleh angka R Square sebesar 0,744 hal ini menunjukkan bahwa kontribusi X dan Y melalui Z sebesar 74,4% sementara sisanya merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak di teliti.

3. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji t dimaksud untuk menguji signifikan pengaruh variabel bebas dan terikat secara parsial. Dimana pengujian ini membandingkan antara probabilitas signifikan dengan alpha 0,05. Dari hasil pengujian ini bila probabilitas lebih kecil dari pada alpha 0,05 maka di peroleh H_0 ditolak dan H_a diterima berarti ada hubungan dan bila probabilitas signifikan lebih besar dari pada alpha 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti tidak ada hubungan. Berikut tabel hasil uji t :

Persamaan 1

Tabel 4. 11 Hasil Uji Parsial (Uji t) Persamaan 1

Model	T	Sig.
Constant	17.103	<.001
Stres Kerja	-2.211	.034

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Dari tabel diatas dapat diketahui nilai absolut t-hitung 2,211 dan t-tabel 1,690, dimana t-hitung lebih kecil dari t-tabel $2,211 > 1,690$ dan signifikansi sama dengan alpha ($0,034 < 0,05$) maka dapat diperoleh hipotesis nol (H_0) ditolak dan H_1 diterima

Persamaan 2

Tabel 4. 12 Hasil Uji Parsial (Uji t) Persamaan 2

Model	T	Sig.
Constant	2.227	.033
Stres Kerja	-2.147	.039
Kinerja Karyawan	8.004	<.001

a. Dependent Variable : WLB

Berdasarkan tabel diatas hasil uji t:

1. Pengaruh Stres Kerja terhadap Work Life Balance

Dari tabel diatas terlihat nilai absolut t-hitung 2,147 dan t-tabel 1,690, dimana t-hitung lebih kecil dari t-tabel ($2,147 > 1,690$) dan signifikansi sama dengan alpha ($0,039 < 0,05$) maka dapat diperoleh diperoleh hipotesis nol (H_0) ditolak dan H_4 diterima

2. Pengaruh Kinerja Karyawan terhadap Work Life Balance

Dari tabel diatas terlihat nilai absolut t-hitung 8,004 dan t-tabel 1,690, dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ($8,004 > 1,690$) dan signifikansi sama dengan alpha ($<0,001 < 0,05$) maka dapat diperoleh diperoleh hipotesis nol (H_0) ditolak dan H_5 diterima

F. Sobel Test

Sobel test merupakan uji untuk mengetahui apakah hubungan yang melalui sebuah variabel mediasi secara signifikansi mampu sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Berikut hasil Sobel Test:

Persamaan 1

Tabel 4. 13 Hasil Uji Sobel Test Persamaan 1

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
Stres Kerja	-.212	.096	-.359	-2.211	.034

a. Dependent Variable: Kinerja Karyaw

Persamaan 2

Tabel 4. 14 Hasil Uji Sobel Test Persamaan 2

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
Stres Kerja	.035	.064	.059	.545	.590
WLB	1.211	.151	.869	8.004	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi Stres Kerja terhadap Kinerja -0,212 dengan standar eror 0,096 dan nilai signifikansi 0,034. Kemudian Work Life Balance mendapatkan nilai koefisien 1,211 dengan standar eror 0,151 dan nilai signifikansi <0,001. Dengan demikian, Stres Kerja dan Work-Life Balance terbukti secara langsung memengaruhi Persepsi Kinerja Karyawan. Ini berarti, tingkat stres yang tinggi dapat menurunkan keyakinan karyawan terhadap dedikasi dan kualitas kinerja mereka, sedangkan Work-Life Balance yang optimal justru akan meningkatkan persepsi positif tersebut.

Mencari nilai z:

$$Z = \frac{a \times b}{\sqrt{b^2 \times Sa^2 + a^2 \times Sb^2}}$$

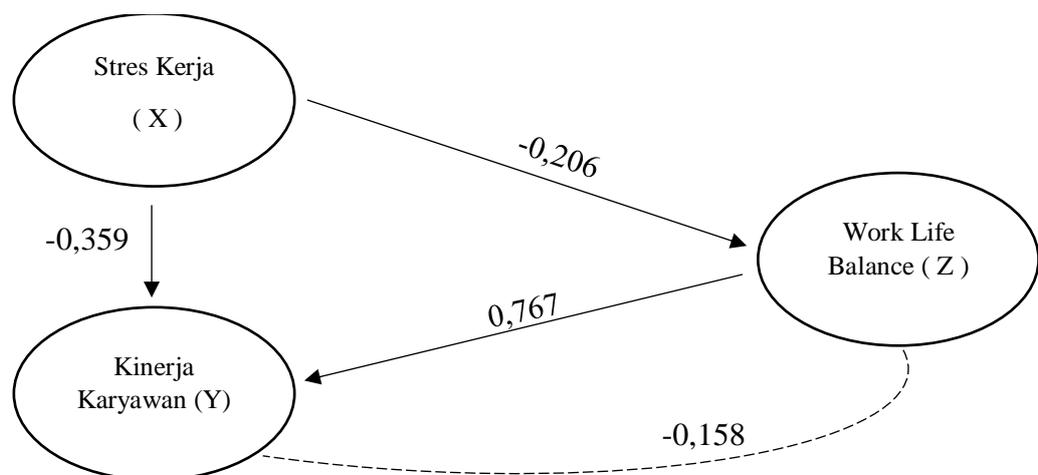
$$Z = -2,1290$$

Nilai $Z = -2,129$ lebih besar (dalam nilai absolut) dari Z kritis $1,96$ pada taraf signifikansi 5% . Dengan $|Z| > 1,96$, maka dapat disimpulkan bahwa Work-Life Balance memediasi secara signifikan pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, H_0 ditolak H_3 diterima, menunjukkan bahwa Work-Life Balance merupakan mediator yang signifikan dalam hubungan antara Stres Kerja dan Kinerja Karyawan. Artinya, meskipun seorang karyawan mungkin menghadapi tingkat stres kerja yang tinggi, jika mereka memiliki Work-Life Balance yang baik akan membantu mereka mengelola dan meredam efek negatif stres tersebut sehingga ia mempunyai indikasi yang baik pada kinerjanya.

G. Analisis Jalur (*Path Analyses*)

Path analysis adalah teknik analisis multivariat yang merupakan pengembangan dari analisis regresi berganda. Metode ini digunakan untuk mengevaluasi model kausal dengan menguji hubungan antara variabel terikat (dependen) dan dua atau lebih variabel bebas (independen). Dengan path analysis, peneliti dapat memperkirakan besaran dan signifikansi hubungan sebab akibat antar variabel, serta mengidentifikasi jalur langsung

Gambar 4. 3 Diagram Jalur



Berdasarkan diagram jalur diatas maka dapat dirumuskan persamaan analisis jalur sebagai berikut:

Tabel 4. 15 Ringkasan Analisis Jalur (Path Analyses)

Pengaruh Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh tidak Langsung Melalui Z	Pengaruh Total	Sig
X → Y	-0,359			.034
X → Z	-0,206	$(-0,206) \times (0,767) = -0,158$	$-0,359 + (-0,158) = -0,517$.039
Z → Y	0,767			<.001

Berdasarkan diagram jalur yang telah dirumuskan maka dapat disimpulkan pengaruh langsung dan tidak langsung sebagai berikut :

Hasil persamaan analysis:

H2 : Work Life Balance berpengaruh positif terhadap Persepsi Kinerja Karyawan di Pengadilan Agama Donggala

H3 : Work Life Balance memediasi pengaruh negatif Stres Kerja terhadap Persepsi Kinerja Karyawan di Pengadilan Agama Donggala.

Maka dapat disimpulkan bahwa kelima hipotesis penelitian yang dikemukakan sebelumnya diterima.

H. Pembahasan

1. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini secara eksperimen menunjukkan bahwa pandangan kinerja pegawai Pengadilan Agama Donggala secara signifikan dipengaruhi secara negatif oleh stres kerja. Hal ini didukung oleh nilai t variabel stres kerja sebesar $-2,211$ (negatif) dan nilai signifikansi sebesar $0,034$ yang lebih kecil dari $0,05$ ($p < 0,05$). Berdasarkan hasil ini, Hipotesis 1 (H1) yang menyatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap Persepsi Kinerja Karyawan pada Pengadilan Agama Donggala, dinyatakan diterima. Ini secara jelas menunjukkan bahwa persepsi pegawai Pengadilan Agama Donggala terhadap kinerjanya berkorelasi negatif dengan besarnya stres kerja yang dialaminya.

Fenomena ini selaras dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2017) serta Luthans (2011), yang secara konsisten menyatakan bahwa stres kerja yang berlebihan dan berkepanjangan dapat menjadi penghambat serius bagi efektivitas kerja individu. Ketika seorang karyawan berada di bawah tekanan stres yang tinggi, konsentrasi mereka cenderung menurun, kemampuan membuat keputusan yang tepat terganggu, dan motivasi untuk berprestasi dapat melemah. Dalam konteks Pengadilan Agama Donggala, sifat pekerjaan yang melibatkan kompleksitas hukum, kasus-kasus sensitif yang sarat emosi (perceraian, warisan, dll.), serta tuntutan penyelesaian perkara dengan tenggat waktu yang ketat, secara inheren menciptakan lingkungan yang sangat rentan terhadap timbulnya stres. Beban kerja yang terus meningkat dan seringkali melibatkan interaksi dengan pihak-pihak yang sedang menghadapi masalah pribadi, dapat menguras energi fisik dan mental pegawai. Kelelahan ini pada akhirnya tercermin dalam persepsi mereka terhadap kualitas dan kuantitas hasil kerja yang mereka hasilkan.

Persepsi kinerja yang menurun ini bisa jadi disebabkan oleh perasaan kewalahan, kesulitan dalam mengelola emosi di tempat kerja, atau bahkan gejala fisik seperti sakit kepala dan kelelahan kronis yang memengaruhi fokus.

Perlu pula diakui bahwa tingkat dan sumber stres kerja dapat bervariasi antar jabatan di Pengadilan Agama Donggala. Misalnya, seorang hakim mungkin menghadapi stres tinggi akibat tekanan membuat keputusan hukum yang krusial dan berimplikasi besar, sementara staf administrasi mungkin mengalami stres akibat volume pekerjaan yang tinggi dan rutinitas yang monoton, atau panitera yang menghadapi stres dari interaksi langsung dengan pihak yang berperkara dengan emosi yang kuat. Akan tetapi, ditemukan bahwa persepsi kinerja karyawan secara keseluruhan secara signifikan dipengaruhi secara negatif oleh stres kerja. Meskipun stres kerja memiliki dampak yang besar, ada unsur-unsur lain yang juga memengaruhi persepsi kinerja karyawan yang tidak tercakup dalam penelitian ini, seperti yang terlihat dari kontribusi stres kerja sebesar 12,9% terhadap variasi persepsi kinerja karyawan dalam penelitian ini. Hasil ini menegaskan pentingnya pengelolaan stres kerja yang efektif sebagai upaya awal untuk menjaga kualitas dan produktivitas kerja di lembaga peradilan.

2. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Persepsi Kinerja Karyawan

Penelitian ini juga menemukan bahwa, penelitian ini menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap persepsi kinerja pegawai Pengadilan Agama Donggala. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji regresi yang menunjukkan nilai signifikansi $< 0,001$ ($p < 0,001$). Hasil ini mendukung Hipotesis 3 (H3) yang menyatakan bahwa persepsi kinerja pegawai Pengadilan Agama Donggala dipengaruhi secara positif oleh *work life balance*. Penelitian

ini secara gamblang menunjukkan bahwa persepsi kinerja pegawai berkorelasi positif dengan tingkat work life balance.

Temuan ini sangat sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyoroti pentingnya keseimbangan kehidupan kerja bagi produktivitas dan kesejahteraan pekerja, sebagaimana dijelaskan oleh Beauregard dan Henry (2009) serta Greenhaus dan Allen (2011). Pekerja yang berhasil mengelola tuntutan kehidupan pribadi dan profesional mereka melaporkan perasaan lebih berdaya untuk mengelola banyak aspek kehidupan mereka, mengalami lebih sedikit stres, dan memiliki kepuasan hidup yang lebih tinggi. Orang dapat memulihkan diri dari kelelahan yang berhubungan dengan pekerjaan, menyegarkan diri, dan menjaga kesejahteraan mental dan fisik mereka dengan menjadwalkan cukup waktu untuk bersantai, bersosialisasi, dan beristirahat di luar pekerjaan. Kondisi fisik dan mental yang prima ini pada gilirannya akan meningkatkan fokus, konsentrasi, kreativitas, dan motivasi saat berada di tempat kerja. Mereka cenderung merasa lebih terlibat (*engaged*) dan berkomitmen terhadap tugas-tugas mereka, yang secara langsung berkontribusi pada persepsi kinerja yang lebih positif. Dengan demikian, investasi organisasi dalam mendukung *work-life balance* bukan hanya bentuk kepedulian terhadap karyawan, tetapi juga strategi cerdas untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja secara keseluruhan. Dalam penelitian ini, bersama dengan stres kerja, *work-life balance* mampu menjelaskan 74,4% variasi dalam kinerja karyawan, menegaskan kontribusi substansialnya.

3. Pengaruh Stres Kerja terhadap *Work Life Balance*

Hasil analisis mendalam penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan Pengadilan Agama Donggala mengalami dampak yang sangat merugikan pada keseimbangan kehidupan kerja mereka sebagai akibat

dari stres kerja. Koefisien jalur sebesar $-0,742$ pada tingkat signifikansi $0,000$ ($p < 0,001$) mendukung kesimpulan ini. Temuan ini mendukung penerimaan Hipotesis 2 (H2), yang menyatakan bahwa stres kerja berdampak negatif pada keseimbangan kehidupan kerja di Pengadilan Agama Donggala. Statistik ini dengan jelas memperlihatkan bahwa kapasitas karyawan untuk mencapai keseimbangan yang sehat antara kehidupan pribadi dan profesional berkorelasi negatif dengan jumlah stres terkait pekerjaan yang mereka tanggung.

Kesimpulan ini masuk akal dan sejalan dengan penelitian tentang bagaimana tuntutan profesional dan kewajiban pribadi berinteraksi. Harapan kerja yang melampaui kemampuan atau sumber daya seseorang sering kali mengakibatkan tingkat stres yang tinggi di tempat kerja (Robbins & Judge, 2017). Waktu, energi, dan cadangan emosional karyawan akan terkuras untuk memenuhi kewajiban terkait pekerjaan saat mereka merasa terbebani. Akibatnya, alokasi sumber daya ini untuk aspek kehidupan pribadi, seperti keluarga, rekreasi, hobi, atau bahkan sekadar waktu istirahat dan pemulihan, menjadi sangat terbatas. Karyawan mungkin seringkali membawa pulang pikiran atau masalah pekerjaan, mengalami kesulitan untuk "melepaskan" diri dari tuntutan profesional bahkan saat berada di rumah. Konflik peran diakibatkan hal ini, yang menyebabkan ketidakseimbangan dan kaburnya batasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. (*border theory* oleh Clark, 2000). Kondisi ini dapat memperburuk perasaan tertekan, memicu kelelahan emosional (*burnout*), dan pada akhirnya menurunkan kualitas hidup secara keseluruhan, yang tercermin dalam persepsi rendahnya *work-life balance*.

Demikian pula, perbedaan tuntutan tugas dan beban kerja antar jabatan juga dapat memengaruhi *work-life balance* secara spesifik. Misalnya, seorang pegawai dengan jam kerja yang sangat panjang atau

sering lembur karena tuntutan pekerjaan di luar jam kantor (misalnya, hakim yang perlu mempelajari berkas di rumah) mungkin akan memiliki tantangan *work-life balance* yang berbeda dibandingkan dengan pegawai yang pekerjaannya lebih terstruktur dan terbatas pada jam kantor. Namun, terlepas dari perbedaan spesifik tersebut, secara umum, stres kerja yang tinggi diakui sebagai penghalang utama bagi pencapaian *work-life balance* yang sehat. Oleh karena itu, mengatasi stres kerja bukan hanya penting untuk kinerja, tetapi juga fundamental untuk membantu karyawan mencapai keseimbangan hidup yang esensial.

4. Peran Work Life Balance dalam memediasi hubungan antara Stres Kerja dan Presepsi Kinerja Karyawan

Bukti signifikan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dapat meredam hubungan antara stres kerja dan persepsi kinerja karyawan di Pengadilan Agama Donggala merupakan salah satu temuan terpenting dalam penelitian ini. Hasil uji Sobel yang menunjukkan adanya efek mediasi yang cukup besar menjadi dasar bukti tersebut. Temuan ini mendukung diterimanya Hipotesis 4 (H4) yang menyatakan bahwa mediasi keseimbangan kehidupan kerja berdampak buruk terhadap stres kerja dan persepsi kinerja karyawan di Pengadilan Agama Donggala. Penelitian ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja merupakan faktor mediasi yang krusial dalam memitigasi dampak buruk stres kerja terhadap produktivitas pekerja.

Mekanisme mediasi ini dapat dijelaskan sebagai berikut: Stres kerja, seperti yang telah dibahas sebelumnya, cenderung berdampak negatif pada kinerja. Namun, Keseimbangan kehidupan dan pekerjaan yang sehat dapat mengurangi atau menghilangkan keparahan dampak buruk ini. Pekerja dengan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan yang sehat biasanya lebih mampu menangani tuntutan di tempat kerja. Mereka

memiliki strategi dan kesempatan untuk mengelola stres yang dialami, misalnya dengan memanfaatkan waktu luang untuk berolahraga, bersosialisasi, atau melakukan aktivitas yang menyenangkan di luar pekerjaan. Karyawan dapat "menyegarkan diri" dan kembali bekerja dengan lebih banyak energi dan pikiran yang lebih jernih berkat kegiatan pelepas stres ini. Dengan kata lain, *work-life balance* bertindak sebagai penyangga (buffer) yang melindungi karyawan dari efek buruk stres kerja, sehingga meskipun stres ada, dampaknya terhadap persepsi kinerja menjadi tidak terlalu merusak.

Temuan ini sejalan dengan sejumlah penelitian, termasuk penelitian oleh Schaufeli et al. (2002), Allen et al. (2000), Haar et al. (2014), dan Greenhaus dan Allen (2011), yang mendukung peran mediasi keseimbangan kehidupan kerja. Studi-studi ini secara kolektif menunjukkan bahwa organisasi yang berhasil mendorong *work-life balance* pada karyawannya akan melihat dampak positif pada produktivitas dan kesejahteraan. Dalam konteks Pengadilan Agama Donggala, ini berarti bahwa meskipun sifat pekerjaan mungkin sulit dihindari dari stres, dengan adanya dukungan dan kemampuan karyawan untuk menjaga keseimbangan hidup-kerja, dampak negatif stres terhadap persepsi kinerja dapat diminimalisir. Oleh karena itu, cara terbaik untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan karyawan di lembaga perdagangan adalah dengan mengambil pendekatan komprehensif yang menekankan pengurangan stres dan keseimbangan kehidupan kerja.

BAB V

KESIMPULAN & SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai peran stres kerja terhadap persepsi kinerja karyawan dengan *work-life balance* sebagai variabel mediasi pada Pengadilan Agama Donggala, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Stres kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap persepsi kinerja karyawan pada Pengadilan Agama Donggala. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres yang dialami pegawai, semakin rendah pula persepsi mereka terhadap kinerja yang dicapai.
2. *Work-life balance* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap persepsi kinerja karyawan pada Pengadilan Agama Donggala. Ini mengindikasikan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi yang dirasakan pegawai, semakin positif pula persepsi mereka terhadap kinerja yang dihasilkan.
3. Stres kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap *work-life balance* pada Pengadilan Agama Donggala. Artinya, tingginya stres kerja secara langsung berkorelasi dengan menurunnya kemampuan pegawai untuk menjaga keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka.
4. *Work-life balance* terbukti secara signifikan memediasi pengaruh negatif stres kerja terhadap persepsi kinerja karyawan pada Pengadilan Agama Donggala. Temuan ini menegaskan peran krusial *work-life balance* sebagai perantara yang mampu mengurangi dampak buruk stres kerja terhadap kinerja, di mana keseimbangan hidup yang baik berfungsi sebagai penyangga atau mekanisme adaptasi terhadap tekanan pekerjaan.

B. Saran

1. Bagi Instansi Pengadilan Agama Donggala

Berdasarkan temuan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja dan *work-life balance*, serta *work-life balance* berperan penting dalam meningkatkan kinerja dan memediasi stres, Pengadilan Agama Donggala disarankan untuk mengambil langkah-langkah operasional sebagai berikut:

- a. Mengembangkan Program Manajemen Stres yang Beragam:
 - (i) Identifikasi Sumber Stres Berbasis Jabatan: Lakukan survei atau focus group discussion (FGD) yang lebih mendalam untuk mengidentifikasi secara spesifik sumber-sumber stres utama untuk setiap jabatan (misalnya, hakim, panitera, staf administrasi, jurusita). Karena tugas dan beban kerja bervariasi, penyebab stres dan cara mengatasinya juga mungkin berbeda.
 - (ii) Pelatihan dan Lokakarya: Selenggarakan pelatihan manajemen stres yang disesuaikan, seperti teknik relaksasi, manajemen waktu, dan komunikasi asertif. Pertimbangkan sesi khusus untuk jabatan yang memiliki tingkat stres tinggi akibat kompleksitas kasus atau interaksi emosional intens.
 - (iii) Penyediaan Konseling: Pertimbangkan untuk menyediakan akses ke layanan konseling atau psikolog profesional bagi pegawai yang membutuhkan dukungan lebih lanjut dalam mengelola stres dan masalah pribadi.
- b. Meningkatkan Dukungan untuk *Work-Life Balance*:
 - (i) Kebijakan Jam Kerja Fleksibel (jika memungkinkan): Meskipun ada aturan baku, eksplorasi kemungkinan pengaturan jam kerja yang lebih fleksibel atau jadwal kerja yang memungkinkan pegawai memiliki lebih banyak kontrol atas waktu pribadi

mereka, tanpa mengurangi kualitas pelayanan. Misalnya, opsi kerja hibrida untuk beberapa posisi administrasi jika memungkinkan secara regulasi.

- (ii) Mendorong Batasan Kerja yang Jelas: Sosialisasikan pentingnya memisahkan waktu kerja dan waktu pribadi. Dorong budaya di mana pegawai tidak merasa tertekan untuk merespons pekerjaan di luar jam kantor, terutama untuk tugas yang tidak mendesak.
 - (iii) Fasilitas Pendukung Kesejahteraan: Pertimbangkan penyediaan fasilitas atau program yang mendukung kesejahteraan pegawai, seperti kegiatan olahraga bersama, *family gathering*, atau area relaksasi di kantor yang dapat dimanfaatkan saat jam istirahat.
 - (iv) Dukungan Pimpinan: Pimpinan diharapkan menjadi teladan dalam mempraktikkan *work-life balance* dan secara aktif mendukung inisiatif ini, memastikan beban kerja didistribusikan secara adil dan realistis antar pegawai dan jabatan.
- c. Evaluasi dan Penyesuaian Beban Kerja:
- (i) Lakukan evaluasi berkala terhadap beban kerja di setiap jabatan. Jika ditemukan adanya ketimpangan atau beban yang berlebihan pada jabatan tertentu (misalnya karena peningkatan volume perkara), pertimbangkan restrukturisasi tugas, penambahan sumber daya manusia, atau optimalisasi prosedur kerja untuk mengurangi tekanan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi fondasi bagi penelitian-penelitian di masa mendatang. Beberapa saran untuk pengembangan penelitian selanjutnya adalah:

- a) Variabel Moderasi atau Intervensi: Menjelajahi variabel lain yang mungkin memoderasi atau memperkuat hubungan antara stres kerja,

work-life balance, dan kinerja, seperti dukungan organisasi, kepemimpinan transformasional, atau karakteristik kepribadian.

- b) Metode Penelitian Campuran: Menggunakan pendekatan metode campuran (*mixed methods*), menggabungkan data kuantitatif dengan data kualitatif (misalnya, wawancara mendalam atau *focus group discussion*) untuk mendapatkan pemahaman yang lebih kaya dan mendetail mengenai pengalaman stres dan *work-life balance* dari berbagai perspektif jabatan.
- c) Penelitian Longitudinal: Melakukan penelitian longitudinal untuk mengamati perubahan dalam tingkat stres kerja, *work-life balance*, dan persepsi kinerja seiring waktu, guna memahami dinamika hubungan antar variabel dalam jangka panjang.
- d) Studi Perbandingan Lintas Institusi: Melakukan studi komparatif dengan institusi pemerintahan lain, atau bahkan lintas sektor (misalnya, Pengadilan Agama dengan lembaga yudikatif lain, atau dengan sektor swasta), untuk mengidentifikasi persamaan dan perbedaan dalam dinamika stres kerja, *work-life balance*, dan dampaknya terhadap kinerja.
- e) Fokus pada Perbedaan Jabatan: Secara spesifik meneliti bagaimana perbedaan tugas, tanggung jawab, dan beban kerja pada setiap jabatan (misalnya, Hakim, Panitera, Staf Administrasi, Jurusita) secara unik memengaruhi tingkat stres, strategi *work-life balance*, dan persepsi kinerja mereka. Hal ini dapat memberikan rekomendasi yang lebih terarah dan spesifik untuk setiap kelompok kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrina, A., Aminah, S., & Hadi, S. (2023). Pengaruh Pendidikan Aqidah Akhlak Terhadap Kepribadian Siswa Kelas V Di MIS Mathlail Khoir, Kecamatan Bojong Gede, Kabupaten Bogor. *At-Tadris: Journal of Islamic Education*, 2(1), 108-116.
- Al Ghaniyy, A., & Akmal, S. Z. (2018). Kecerdasan budaya dan penyesuaian diri dalam konteks sosial budaya pada mahasiswa Indonesia yang kuliah di luar negeri. *Jurnal Psikologi Ulayat*, 5(2), 123-137.
- Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: a review and agenda for future research. *Journal of occupational health psychology*, 5(2), 278.
- Ansyah, A., & Yani, K. (2022). Hubungan beban kerja dan kejenuhan kerja terhadap stres kerja perawat. *Citra Delima Scientific Journal of Citra Internasional Institute*, 6(1), 64–69.
- Banik, S., Akter, K. M., & Molla, M. S. (2021). Impact of organizational and family support on work-life balance: An empirical research. *Business Perspective Review*, 3(2), 1-13.
- Björntoft, S., Hallman, D. M., Mathiassen, S. E., Larsson, J., & Jahncke, H. (2020). Occupational and individual determinants of work-life balance among office workers with flexible work arrangements. *International journal of environmental research and public health*, 17(4), 1418.
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1997). Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research. *Human performance*, 10(2), 99-109.
- Darmawan, D. (2023). Dampak Stres, Supervisi dan K3 Terhadap Produktivitas Pekerja Proyek Konstruksi. *Journal of Civil Engineering Building and Transportation*, 7(1), 138-145.
- Dewi Ratnawati, D. P., & Subudi, M. (2018). Manajemen talenta dan retensi karyawan. *E-Jurnal Manajemen Ubud*, 6(1), 15-25.
- Fitriani, A., & Suharti, S. (2019). Beban kerja dan stres memiliki dampak merugikan pada kinerja karyawan di lingkungan bank syariah. *Jurnal Pendidikan Matematika*, 5(2), 123-130.
- Frone, M. (2003). Work-family balance. *Handbook of occupational health psychology/American Psychological Association*.
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS* (Edisi 3). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goodman, S. A., & Svyantek, D. J. (1999). Person–organization fit and contextual performance: Do shared values matter. *Journal of vocational behavior*, 55(2), 254-275.

- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of management review*, 9(3), 438-448.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10(1), 76-88.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of vocational behavior*, 63(3), 510-531.
- Gregorio, K., Jap, T., & Tiatri, S. (2023). Apakah psychological capital dan work engagement membentuk job performance karyawan di era society 5.0. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 7(3), 540-549.
- Grzywacz, J. G., & Carlson, D. S. (2007). Conceptualizing work—family balance: Implications for practice and research. *Advances in developing human resources*, 9(4), 455-471.
- 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.
- Halim, R. M. I. R. A., Yasin, R. M., & Yusoff, N. M. R. N. (2020). Kompetensi Sosial dan Emosional (KSE) Untuk Pengajaran Matematik Sekolah Menengah di Malaysia. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 5(4), 41-55.
- Handayani, A. (2013). Keseimbangan kerja keluarga pada perempuan bekerja: Tinjauan teori border. *Buletin Psikologi*, 21(2), 90.
- Ingusci, E., Signore, F., Giancaspro, M. L., Manuti, A., Molino, M., Russo, V., Zito, M., & Cortese, C. G. (2021). Workload, techno overload, and behavioral stress during COVID-19 emergency: The role of job crafting in remote workers. *Frontiers in psychology*, 12, 655148.
- Irawanto, D. W., Novianti, K. R., & Roz, K. (2021). Work from home: Measuring satisfaction between work–life balance and work stress during the COVID-19 pandemic in Indonesia. *Economies*, 9(3), 96.
- Iskamto, D., Ghazali, P. L., & Afthanorhan, A. (2022). Conflict management in the workplace and its impact on employee productivity in private companies. *Adpebi International Journal of Multidisciplinary Sciences*, 1(1), 54-61.
- Jaelani, E. (2018). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*, 10(1), 45-60.
- Kurniawan, S., Bamumin, F. A., & Kusnandar, K. N. (2023). The Effect of Toxic Workplace Environment on Employee Performance Mediated by Employee Engagement and Work Stress Among F&B Employees in Jakarta. *Business Economic, Communication, and Social Sciences Journal (BECOSS)*, 5(2), 127-136.
- Lestari, R., & Sudibia, I. (2017). Work-life balance yang positif berkorelasi dengan peningkatan kepuasan kerja pada karyawan perhotelan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(3), 200-210.

- Lestari, D., Tricahyadinata, I., Rahmawati, R., Darma, D. C., Maria, S., & Heksarini, A. (2021). The concept of work-life balance and practical application for customer services of bank. *Jurnal Minds: Manajemen Ide dan Inspirasi*, 8(1), 155-174.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (12th ed.). McGraw-Hill Irwin.
- Mayangsari, A. I., Hidayat, B., & Intama, C. N. (2022). Hubungan Demand Kelas Perawatan Berdasarkan Bed Occupancy Ratio Terhadap Pendapatan di Instalasi Pelayanan Rawat Inap. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 22(2), 1015-1020.
- Ningsih, H. L., Perizade, B., Hanafi, A., & Widiyanti, M. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada PT Semen Baturaja Tbk. *AMAR (Andalas Management Review)*, 4(2), 32-45.
- Nurmadiyah, N., Asikin, H. M., & Sari, R. W. (2022). Hubungan Stres Kerja dengan Gangguan Kesehatan Perawat Covid-19 Selama Pandemi di Rsud Andi Makkasau Parepare. *Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia (MPPKI)*, 5(1), 1-6.
- Olivia, I. S., Firdani, F., & Putri, N. W. (2022). Hubungan Beban Kerja dan Karakteristik Individu dengan Stres Kerja pada Petugas Pemadam Kebakaran Kabupaten Tanah Datar. *Jurnal Keselamatan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan*, 3(1), 1-9.
- Pathak, R. R. (2018). Work life balance in Nepalese commercial banks. *Journal of Business and Social Sciences*, 2(1), 116-125.
- Prasad, K., Vaidya, R., & Rani, R. (2023). Remote working and occupational stress: Effects on IT-enabled industry employees in Hyderabad Metro, India. *Frontiers in psychology*, 14, 1069402.
- Rasool, S. F., Wang, M., Zhang, Y., & Samma, M. (2020). Sustainable work performance: the roles of workplace violence and occupational stress. *International journal of environmental research and public health*, 17(3), 912.
- Reiter, N. (2007). Work life balance: What do you mean? The ethical ideology underpinning appropriate application. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 43(2), 273-294.
- Ridho, A. (2023). Keterikatan Kerja: Sebuah Reviu Konseptual. *Buletin Psikologi*, 31(1).
- Sari, H. M., Amiruddin, R., & Puspita, V. (2023). Hubungan stres kerja dengan komitmen organisasi pada bidan kota Makassar. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, XX(Y), ZZ-YY.
- Shenje, J., & Wushe, T. (2019). An analysis of the relationship between occupational stress and employee job performance in public health care institutions: A case study of public hospitals in Harare. *SA Journal of Human Resource Management*, 17(1), 1-11.
- Shofilah, D. A., Susanto, S., Suwito, A., Sunardi, S., & Monalisa, L. A. (2021). PROFILE OF STUDENTS'SPATIAL ABILITY IN SOLVING

GEOMETRY PROBLEMS IN TERMS OF DAVID KEIRSEY'S PERSONALITY TYPES. *Kadikma*, 12(2), 86-94.

Soelton, M., Astuti, P., Susilowati, E., & Nugrahati, T. (2021). Bagaimanakah Beban Kerja Dan Stres Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan Dengan Burnout Sebagai Variabel Mediasi. Conference on Economic and Business Innovation (CEBI),

Warmadewi, I. G. A. A., & Piartrini, P. S. (2018). Peran Stress Kerja Pada Hubungan Persepsi Konflik Keluarga–Pekerjaan dengan Kepuasan Kerja. *INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 1(3), 258-277.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Pemberian Izin Penelitian

**MAHKAMAH AGUNG REPUBLIK INDONESIA**
DIREKTORAT JENDERAL BADAN PERADILAN AGAMA
PENGADILAN TINGGI AGAMA PALU
PENGADILAN AGAMA DONGGALA KELAS IB
JL. Vatu Bala No. 1 Kel. Kabonga Kecil Kec. Banawa
Telp. (0457) 72233 Website : pa-Donggala.go.id E-Mail : pa.donggala@yahoo.com
KAB. DONGGALA SULAWESI TENGAH

Nomor : 375/KPA.PA-W19-A5/DL1.3/XII/2024 31 Desember 2024
Sifat : Biasa
Lamp : -
Perihal : Pemberian izin Penelitian Skripsi

Yth. Dekan Fakultas Psikologi
Univ. Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Menindak lanjuti Surat Dekan Fakultas Psikologi Universitas Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang Nomor 3698/Fpsi.1/PP.009/12/2024 tanggal 19 Desember 2024, Perihal Izin Penelitian Skripsi, maka dengan ini kami memberikan **IZIN** kepada :

Nama : Rezki Amaliyah
NIM : 210401110042
Fakultas : Psikologi
Universitas : Universitas Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Untuk melakukan penelitian dalam rangka penyusunan Skripsi terhitung mulai tanggal 02 Januari s.d. 02 Februari 2025 secara daring/online.

Demikian penyampaian kami atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Wakil Ketua

Akbar Ali, S.H.I.
NIP. 197710132007041001

Tembusan kepada Yth.
1. Ketua Pengadilan Tinggi Agama Palu;
2. Sdri. Rezki Amaliyah
3. Arsip

Lampiran 2 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Perkenalkan saya Rezki Amaliyah, Mahasiswi S1 Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Saya sedang melakukan penelitian tugas akhir skripsi dan sangat membutuhkan kesedian Bapak/Ibu untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap persepsi kinerja karyawan dengan work-life balance sebagai variabel mediasi. Penelitian ini berfokus pada pegawai Pengadilan Agama Donggala untuk memahami bagaimana hubungan antara ketiga variabel tersebut dalam konteks lingkungan kerja yang menuntut tingkat profesionalisme dan beban kerja yang tinggi.

Perlu diketahui dalam kuesioner ini tidak ada jawaban yang benar atau salah. Bapak/Ibu mohon berkenan memberikan jawaban secara jujur berdasarkan kondisi saat ini atau jawaban yang paling menggambarkan keadaan sebenarnya. Semua informasi yang diberikan akan terjaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk tujuan penelitian.

PETUNJUK PENGISIAN

Sebelum mengisi pernyataan, ada beberapa hal yang perlu diperhatikan:

1. Bacalah setiap pernyataan dengan teliti.
2. Pilihlah jawaban yang paling menggambarkan atau paling sesuai dengan diri Bapak/Ibu.
3. Berikan jawaban dengan jujur, karena tidak ada jawaban benar atau salah dalam kuesioner ini.

Terdapat 4 pilihan Jawaban untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan dibawah ini antara lain:

1. Sangat Sesuai (SS)
2. Sesuai (S)
3. Tidak Sesuai (TS)
4. Sangat Tidak Sesuai (STS)

SKALA 1

No	Pernyataan	1	2	3	4
1.	Saya membuat jadwal target pekerjaan untuk menyelesaikan tugas tepat waktu				
2.	Saya fokus pada tugas yang harus diselesaikan dalam pekerjaan.				
3.	Saya bisa melokalisir satu masalah dengan masalah lain				
4.	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan baik dalam waktu yang telah ditentukan.				
5.	Saya segera membuat jadwal penyelesaian tugas berikutnya setelah tugas yang lama selesai				
6.	Saya menerima kritik tentang pekerjaan saya.				
7.	Saya belajar dari masukan orang lain terkait pekerjaan saya.				
8.	Saya berusaha agar pengetahuan saya terus berkembang				
9.	Saya fleksibel dalam pekerjaan saya				
10.	Saya terbiasa punya cara kreatif untuk menyelesaikan masalah				

SKALA II

No	Pernyataan	1	2	3	4
1.	Ketika diawasi dalam bekerja, saya merasa tidak tenang.				
2.	Banyaknya laporan yang harus saya selesaikan membuat saya sangat lelah				
3.	Saya merasa tidak nyaman jika terlalu lama mengerjakan laporan				
4.	Saya merasa bosan jika harus melakukan pekerjaan yang sama setiap hari.				

5.	Saya merasa tegang saat berinteraksi dengan atasan				
6.	Konsentrasi saya terganggu ketika pekerjaan menumpuk.				
7.	Saya sering menunda pekerjaan yang harus saya selesaikan.				
8.	Saya sering terlambat masuk kerja karna kurang semangat				
9.	Saya sering melamun saat bekerja				
10.	Saya tidak ingin diganggu saat pekerjaan saya menumpuk				

SKALA III

No	Pernyataan	1	2	3	4
1.	Saya memiliki jam kerja yang cukup dan seimbang				
2.	Saya bisa menyisihkan waktu untuk keluarga dan aktivitas lain				
3.	Saya bisa memisahkan masalah pribadi dari pekerjaan				
4.	Aktivitas pribadi saya mendukung pekerjaan saya				
5.	Saya senang dengan kehidupan pribadi dan pekerjaan saya sekarang				
6.	Bekerja dengan baik telah membantu pengembangan karir saya				
7.	Lingkungan kerja saya memberikan dukungan untuk hobi dan aktivitas yang saya nikmati di luar pekerjaan.				

Lampiran 3 Hasil Uji Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja Karyawan	35	28.00	40.00	34.7429	3.73649
Stres Kerja	35	10.00	32.00	23.3714	6.32495
WLB	35	19.00	28.00	23.5143	2.68297
Valid N (listwise)	35				

Lampiran 4 Hasil Output Uji Validitas

1. Uji Validitas Kinerja Karyawan

		Correlations										
		P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	T11
P01	Pearson Correlation	1	.236	.321	.291	.529**	.279	.432**	.480**	.282	.406*	.624**
	Sig. (2-tailed)		.173	.060	.090	.001	.104	.010	.004	.101	.016	<.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
P02	Pearson Correlation	.236	1	.385*	.554**	.384*	.705**	.600**	.441**	.530**	.346*	.717**
	Sig. (2-tailed)	.173		.023	<.001	.023	<.001	<.001	.008	.001	.042	<.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
P03	Pearson Correlation	.321	.385*	1	.304	.475**	.379*	.268	.353*	.652**	.394*	.644**
	Sig. (2-tailed)	.060	.023		.076	.004	.025	.119	.038	<.001	.019	<.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
P04	Pearson Correlation	.291	.554**	.304	1	.550**	.433**	.485**	.502**	.670**	.510**	.739**
	Sig. (2-tailed)	.090	<.001	.076		<.001	.009	.003	.002	<.001	.002	<.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
P05	Pearson Correlation	.529**	.384*	.475**	.550**	1	.328	.403*	.673**	.524**	.692**	.789**
	Sig. (2-tailed)	.001	.023	.004	<.001		.054	.017	<.001	.001	<.001	<.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
P06	Pearson Correlation	.279	.705**	.379*	.433**	.328	1	.612**	.421*	.432**	.244	.671**
	Sig. (2-tailed)	.104	<.001	.025	.009	.054		<.001	.012	.010	.157	<.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
P07	Pearson Correlation	.432**	.600**	.268	.485**	.403*	.612**	1	.425*	.207	.468**	.683**
	Sig. (2-tailed)	.010	<.001	.119	.003	.017	<.001		.011	.234	.005	<.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
P08	Pearson Correlation	.480**	.441**	.353*	.502**	.673**	.421*	.425*	1	.498**	.555**	.750**
	Sig. (2-tailed)	.004	.008	.038	.002	<.001	.012	.011		.002	<.001	<.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
P09	Pearson Correlation	.282	.530**	.652**	.670**	.524**	.432**	.207	.498**	1	.567**	.753**
	Sig. (2-tailed)	.101	.001	<.001	<.001	.001	.010	.234	.002		<.001	<.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
P10	Pearson Correlation	.406*	.346*	.394*	.510**	.692**	.244	.468**	.555**	.567**	1	.728**
	Sig. (2-tailed)	.016	.042	.019	.002	<.001	.157	.005	<.001	<.001		<.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
T11	Pearson Correlation	.624**	.717**	.644**	.739**	.789**	.671**	.683**	.750**	.753**	.728**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	31.3143	11.339	.497	.889
Y2	31.1143	11.575	.643	.875
Y3	31.4000	11.659	.546	.882
Y4	31.2286	11.417	.668	.873
Y5	31.3143	10.987	.721	.869
Y6	31.2857	11.681	.586	.879
Y7	31.2000	11.635	.600	.878
Y8	31.0857	11.492	.685	.873
Y9	31.3714	11.182	.678	.872
Y10	31.3714	11.534	.657	.874

2. Uji Validitas Stres Kerja

		Correlations										
		P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	T22
P11	Pearson Correlation	1	.615**	.563**	.296	.343*	.451**	.447**	.061	.291	.553**	.664**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	.084	.044	.007	.007	.727	.090	<.001	<.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
P12	Pearson Correlation	.615**	1	.726**	.468**	.563**	.565**	.478**	.061	.334	.452**	.754**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	.005	<.001	<.001	.004	.727	.050	.006	<.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
P13	Pearson Correlation	.563**	.726**	1	.668**	.460**	.643**	.374*	.324	.414*	.538**	.826**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	.005	<.001	.027	.058	.013	<.001	<.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
P14	Pearson Correlation	.296	.468**	.668**	1	.755**	.708**	.356*	.449**	.515**	.505**	.800**
	Sig. (2-tailed)	.084	.005	<.001		<.001	<.001	.036	.007	.002	.002	<.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
P15	Pearson Correlation	.343*	.563**	.460**	.755**	1	.626**	.543**	.075	.501**	.429*	.720**
	Sig. (2-tailed)	.044	<.001	.005	<.001		<.001	<.001	.670	.002	.010	<.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
P16	Pearson Correlation	.451**	.565**	.643**	.708**	.626**	1	.539**	.388*	.575**	.592**	.855**
	Sig. (2-tailed)	.007	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	.021	<.001	<.001	<.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
P17	Pearson Correlation	.447**	.478**	.374*	.356*	.543**	.539**	1	.237	.413*	.400*	.653**
	Sig. (2-tailed)	.007	.004	.027	.036	<.001	<.001		.170	.014	.017	<.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
P18	Pearson Correlation	.061	.061	.324	.449**	.075	.388*	.237	1	.407*	.285	.465**
	Sig. (2-tailed)	.727	.727	.058	.007	.670	.021	.170		.015	.097	.005
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
P19	Pearson Correlation	.291	.334	.414*	.515**	.501**	.575**	.413*	.407*	1	.324	.633**
	Sig. (2-tailed)	.090	.050	.013	.002	.002	<.001	.014	.015		.057	<.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
P20	Pearson Correlation	.553**	.452**	.538**	.505**	.429*	.592**	.400*	.285	.324	1	.729**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.006	<.001	.002	.010	<.001	.017	.097	.057		<.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
T22	Pearson Correlation	.664**	.754**	.826**	.800**	.720**	.855**	.653**	.465**	.633**	.729**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.005	<.001	<.001	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	20.6857	33.045	.568	.881
X2	20.7714	31.417	.672	.874
X3	20.5429	29.961	.759	.867
X4	21.0571	31.703	.739	.869
X5	21.4000	34.071	.659	.876
X6	20.7429	30.432	.804	.863
X7	21.4857	34.316	.576	.881
X8	21.6571	35.291	.334	.898
X9	21.6286	35.829	.575	.883
X10	20.3714	32.005	.643	.876

3. Uji Validitas Work Life Balance

		Correlations							
		P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	T33
P21	Pearson Correlation	1	.661**	.348*	.481**	.574**	.416*	.505**	.766**
	Sig. (2-tailed)		<.001	.040	.003	<.001	.013	.002	<.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
P22	Pearson Correlation	.661**	1	.510**	.273	.400*	.460**	.474**	.731**
	Sig. (2-tailed)	<.001		.002	.112	.017	.005	.004	<.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
P23	Pearson Correlation	.348*	.510**	1	.302	.314	.489**	.429*	.654**
	Sig. (2-tailed)	.040	.002		.078	.066	.003	.010	<.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
P24	Pearson Correlation	.481**	.273	.302	1	.537**	.485**	.458**	.676**
	Sig. (2-tailed)	.003	.112	.078		<.001	.003	.006	<.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
P25	Pearson Correlation	.574**	.400*	.314	.537**	1	.489**	.545**	.741**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.017	.066	<.001		.003	<.001	<.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
P26	Pearson Correlation	.416*	.460**	.489**	.485**	.489**	1	.804**	.805**
	Sig. (2-tailed)	.013	.005	.003	.003	.003		<.001	<.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
P27	Pearson Correlation	.505**	.474**	.429*	.458**	.545**	.804**	1	.814**
	Sig. (2-tailed)	.002	.004	.010	.006	<.001	<.001		<.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
T33	Pearson Correlation	.766**	.731**	.654**	.676**	.741**	.805**	.814**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Z1	20.3429	5.350	.667	.840
Z2	20.2000	5.400	.616	.847
Z3	20.0286	5.676	.524	.859
Z4	20.3714	5.652	.555	.855
Z5	20.0286	5.440	.634	.844
Z6	20.0286	5.087	.708	.833
Z7	20.0857	5.257	.734	.831

Lampiran 5 Hasil Uji Reabilitas

1. Uji Reabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.887	10

2. Uji Reabilitas Stres Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.888	10

3. Uji Reabilitas Work Life Balance

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.863	7

Lampiran 6 Hasil Uji Normalitas

1. Persamaan 1

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		35	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.35179498	
Most Extreme Differences	Absolute	.097	
	Positive	.047	
	Negative	-.097	
Test Statistic		.097	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.550	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.537
		Upper Bound	.563

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

2. Persamaan 2

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		35	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.01264123	
Most Extreme Differences	Absolute	.111	
	Positive	.111	
	Negative	-.092	
Test Statistic		.111	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.330	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.318
		Upper Bound	.342

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.

Lampiran 7 Hasil Uji Multikolinearitas

1. Persamaan 1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	28.286	1.566		18.066	<.001		
	Stres Kerja	-.204	.065	-.481	-3.154	.003	1.000	1.000

a. Dependent Variable: WLB

2. Persamaan 2

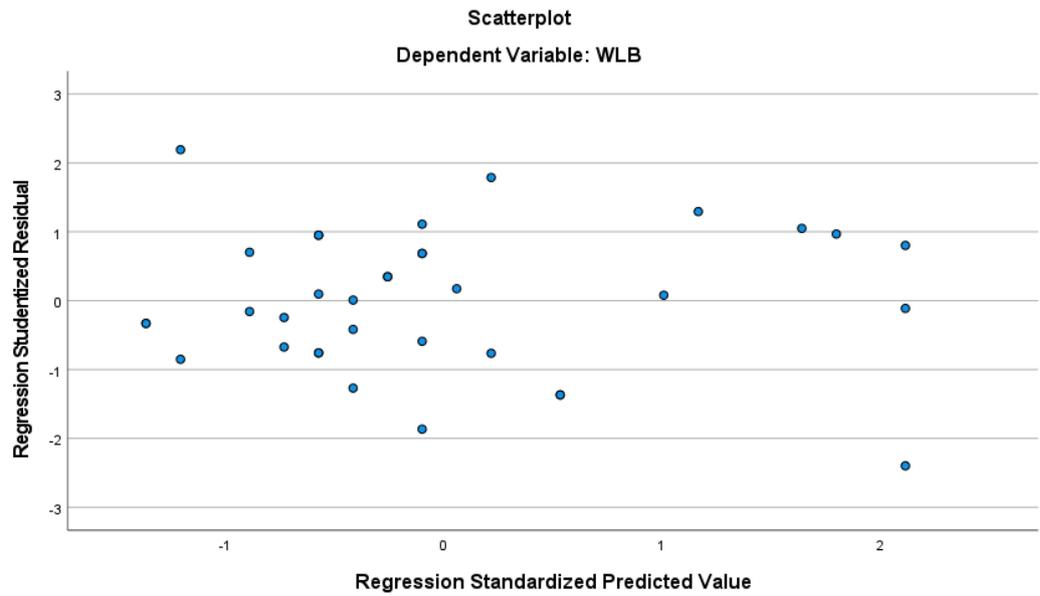
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.454	4.490		1.215	.233		
	Stres Kerja	.035	.064	.059	.545	.590	.768	1.301
	WLB	1.211	.151	.869	8.004	<.001	.768	1.301

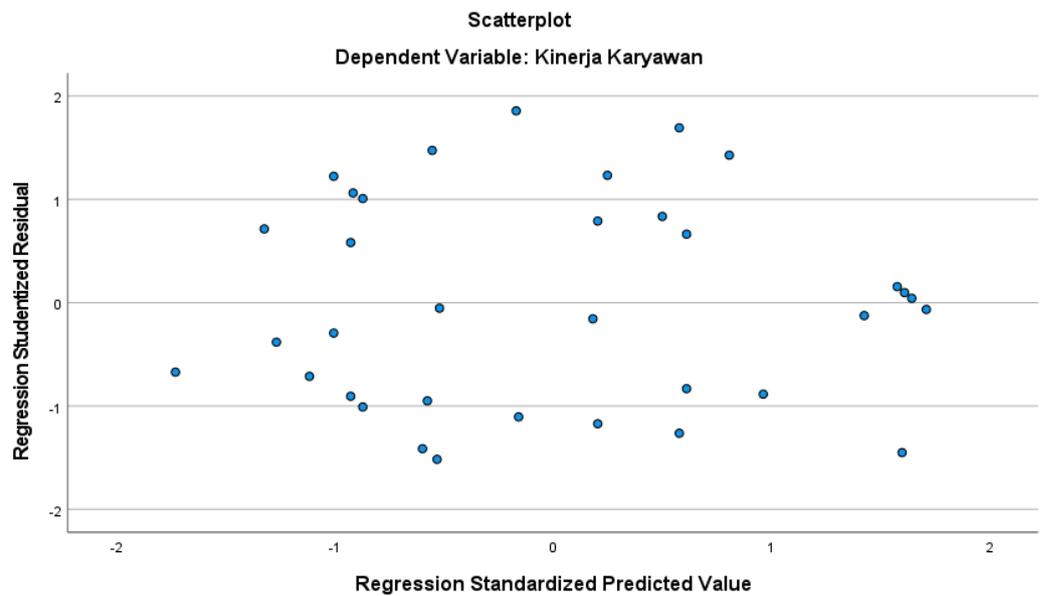
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 8 Hasil Uji Heterokedastisitas

1. Persamaan 1



2. Persamaan 2



Lampiran 9 Hasil Uji Korelasi

1. Persamaan 1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	39.703	2.321		17.103	<,001
	Stres Kerja	-.212	.096	-.359	-2.211	.034

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

2. Persamaan 2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.419	2.882		2.227	.033
	Stres Kerja	-.087	.041	-.206	-2.147	.039
	Kinerja Karyawan	.551	.069	.767	8.004	<,001

a. Dependent Variable: WLB

Lampiran 10 Hasil Uji t

1. Persamaan 1

Coefficients^a

Model		t	Sig.
1	(Constant)	17.103	<,001
	Stres Kerja	-2.211	.034

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

2. Persamaan 2

Coefficients^a

Model		t	Sig.
1	(Constant)	2.227	.033
	Stres Kerja	-2.147	.039
	Kinerja Karyawan	8.004	<,001

a. Dependent Variable: WLB

Lampiran 11 Hasil Uji R Square

1. Persamaan 1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.359 ^a	.129	.103	3.53950

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja

2. Persamaan 2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.863 ^a	.744	.728	1.39917

a. Predictors: (Constant), Kinerja Karyawan, Stres Kerja

Lampiran 12 Hasil Sobel Test

Persamaan 1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	39.703	2.321		17.103	<,001
	Stres Kerja	-.212	.096	-.359	-2.211	.034

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Persamaan 2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.454	4.490		1.215	.233
	Stres Kerja	.035	.064	.059	.545	.590
	WLB	1.211	.151	.869	8.004	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Mencari nilai z:

$$Z = \frac{a \times b}{\sqrt{b^2 \times Sa^2} + \sqrt{a^2 \times Sb^2}}$$

$$Z = \frac{(-0,212) \times (1,211)}{\sqrt{(1,211^2 \times 0,096^2} + \sqrt{(-0,212^2 \times 0,151^2}}$$

$$Z = \frac{-0,256732}{\sqrt{1,466521 \times 0,009216} + \sqrt{0,044944 \times 0,022801}}$$

$$Z = \frac{-0,256732}{\sqrt{0,0135154575} + \sqrt{0,0010247681}}$$

$$Z = \frac{-0,256732}{\sqrt{0,0145402256}}$$

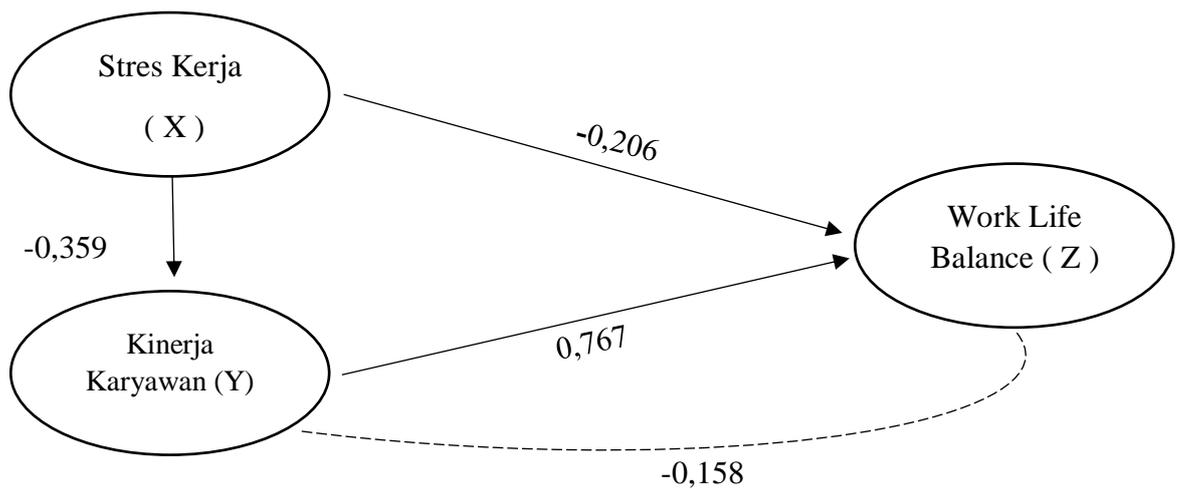
$$Z = \frac{-0,256732}{0,1205828578}$$

$$Z = -2,1290920176$$

$$Z = -2,1290$$

Lampiran 13 Hasil Koefisien Jalur (Path Analyses)

Pengaruh Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh tidak Langsung Melalui Z	Pengaruh Total	Sig
X → Y	-0,359			.034
X → Z	-0,206	$(-0,206) \times (0,767) = -0,158$	$-0,359 + (-0,158) = -0,517$.039
Z → Y	0,767			<.001



Lampiran 15 Pilot Study Penelitian

PILOT STUDY

Nama : Usman Abu

Jenis Kelamin : Laki-laki

Skala Kinerja Karyawan

No	Aitem	Respon	Aitem Perbaikan
1.	Saya membuat jadwal target pekerjaan untuk menyelesaikan tugas tepat waktu	Dengan jadwal atau planing yang dibuat saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	
2.	Saya fokus pada tugas yang harus diselesaikan dalam pekerjaan.	Saya mempunyai tugas pokok sehingga harus fokus untuk dapat menyelesaikannya	
3.	Saya bisa melokalisir satu masalah dengan masalah lain	Setiap masalah dalam pelaksanaan tugas saya dapat diselesaikan dengan baik	
4.	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan baik dalam waktu yang telah ditentukan.	Dengan fokus pada tugas pokok sehingga dapat diselesaikan tepat waktu	
5.	Saya segera mengerjakan tugas berikutnya setelah tugas yang lama selesai	Pekerjaan saya sudah tertentu sehingga penyelesaiannya juga sudah terjadwal	Perlu jadwal penyelesaian pekerjaan Saya segera membuat jadwal penyelesaian tugas berikutnya setelah tugas yang lama selesai
6.	Saya menerima kritik tentang pekerjaan saya.	Saya punya atasan untuk menilai pekerjaan saya sehingga bila ada yang salah segera saya perbaiki	

7.	Saya belajar dari masukan orang lain terkait pekerjaan saya.	Pekerjaa yang saya kerjakan juga dikerjakan oleh karyawan lain namun beda nomor/perkara sehingga kami saling mengisi dan melengkapi untuk hasil pekerjaan yang baik	
8.	Saya berusaha agar pengetahuan saya terus berkembang	Saya dalam melaksanakan tugas sebagai karyawan tetap mempedomani aturan yang ada dan juga belajar bila ada bimtek	
9.	Saya fleksibel dalam pekerjaan saya	Saya bisa mengatur untuk melaksanakan pekerjaan	
10.	Saya terbiasa punya cara kreatif untuk menyelesaikan masalah	Saya mempunyai cara/teknis tersendiri dalam menyelesaikan pekerjaan	

Skala Stres Kerja

No	Aitem	Respon	Aitem Perbaikan
1.	Ketika diawasi dalam bekerja, saya merasa tidak tenang.	Saya ketika diawasi langsung dalam melaksanakan pekerjaan tentu merasa tidak tenang dan tergesa-gesa melaksanakannya	
2.	Banyaknya laporan yang harus saya selesaikan membuat saya sangat lelah	Ketika banyak laporan yang saya harus selesaikan tentu saya bisa lelah	
3.	Saya merasa tidak nyaman jika terlalu lama mengerjakan laporan	Bila laporan banyak dan lama dikerjakan kadang saya jenuh dan tidak nyaman	
4.	Saya merasa bosan jika harus melakukan pekerjaan yang sama setiap hari.	Saya sebagai karyawan sudah ditentukan pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama tetap dikerjakan dengan baik	

5.	Saya merasa tegang saat berinteraksi dengan atasan	Saya biasa saja bila berinteraksi dengan atasan karena bila ada pekerjaan yang salah siap untuk diperbaiki	
6.	Konsentrasi saya terganggu ketika pekerjaan menumpuk.	Bila banyak pekerjaan/menumpuk kadang saya bingung/terganggu untuk melaksanakannya	
7.	Saya sering menunda pekerjaan yang harus saya selesaikan.	Saya pernah menunda pekerjaan	
8.	Saya sering terlambat masuk kerja karna kurang semangat	Saya disiplin masuk kantor namun kadang kurang semangat untuk bekeja	
9.	Saya sering melamun saat bekerja	Saya kadang kurang semangat/Lelah/capek saat bekerja	
10.	Saya tidak ingin diganggu saat pekerjaan saya menumpuk	Bila pekerjaan banyak saya sepertinya tidak mau diganggu agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat	

Skala Work Life Balance

No	Aitem	Respon	Aitem Perbaikan
1.	Saya memiliki jam kerja yang cukup dan seimbang	Waktu bekerja dikantor sudah ditentukan, namun terasa kurang untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang ada	
2.	Saya bisa menyisihkan waktu untuk keluarga dan aktivitas lain	Dalam melaksanakan pekerjaan bisa ada waktu jeda untuk aktivitas lain dan waktu untuk keluarga	
3.	Saya bisa memisahkan masalah pribadi dari pekerjaan	Saya bisa menyelesaikan masalah pribadi dengan masalah pekerjaan	
4.	Aktivitas pribadi saya mendukung pekerjaan saya	Aktivitas pribadi saya tidak menghalangi pekerjaan	

5.	Saya senang dengan kehidupan pribadi dan pekerjaan saya sekarang	Sebagai karyawan saya dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik sehingga senang pada diri dan tempat bekerja	
6.	Bekerja dengan baik telah membantu pengembangan karir saya	Dapat melaksanakan pekerjaan sehingga saya mendapat nilai kinerja yang baik	
7.	Lingkungan kerja saya memberikan dukungan untuk hobi dan aktivitas yang saya nikmati di luar pekerjaan.	Keadaan lingkungan pekerja yang aman dan nyaman sehingga bekerja dan aktivitas lain dan hobi dapat dinikmati	

PILOT STUDY

Nama : Astrya Herawati

Jenis Kelamin : Perempuan

Skala Kinerja Karyawan

No	Aitem	Respon	Aitem Perbaikan
1.	Saya membuat jadwal target pekerjaan untuk menyelesaikan tugas tepat waktu	Dengan membuat jadwal target pekerjaan saya bisa kerja lebih efektif, nggak gampang stres, dan semua tugas selesai tepat waktu.	
2.	Saya fokus pada tugas yang harus diselesaikan dalam pekerjaan.	Fokus bukan berarti jadi kaku dan tidak bisa fleksibel. Kadang-kadang ada hal-hal tak terduga yang muncul dan butuh perhatian. Kita harus bisa menyesuaikan diri dan tetap tenang dalam menghadapi perubahan.	
3.	Saya bisa melokalisir satu masalah dengan masalah lain	Dengan melokalisir masalah saya bisa mencegah masalah kecil jadi besar, mencari solusi yang tepat sasaran.	

4.	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan baik dalam waktu yang telah ditentukan.	Kemampuan menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu adalah aset yang sangat berharga, baik dalam pekerjaan maupun kehidupan sehari-hari.	
5.	Saya segera membuat jadwal penyelesaian tugas berikutnya setelah tugas yang lama selesai	Kebiasaan saya untuk langsung mengerjakan tugas berikutnya setelah tugas sebelumnya selesai itu seperti punya kekuatan sehingga saya jadi lebih fokus pada pekerjaan karena nggak terganggu dengan tugas-tugas yang menumpuk	
6.	Saya menerima kritik tentang pekerjaan saya.	Menerima kritik dengan lapang dada adalah kunci untuk terus berkembang dan menjadi lebih baik.	
7.	Saya belajar dari masukan orang lain terkait pekerjaan saya.	Setiap orang punya pengalaman dan pengetahuan yang berbeda-beda, dan dengan belajar dari mereka saya bisa mendapatkan banyak ilmu baru dan meningkatkan kemampuan	
8.	Saya berusaha agar pengetahuan saya terus berkembang	Dengan berusaha agar pengetahuan terus berkembang, saya menunjukkan bahwa saya punya rasa ingin tahu tinggi, dan adaptif	
9.	Saya fleksibel dalam pekerjaan saya	Di dunia kerja yang dinamis dan serba cepat, fleksibilitas adalah modal saya untuk bertahan dan meraih kesuksesan.	

10.	Saya terbiasa punya cara kreatif untuk menyelesaikan masalah	Punya cara kreatif untuk menyelesaikan masalah itu sangat penting karena bisa mengubah kesulitan menjadi peluang	
-----	--	--	--

Skala Stres Kerja

No	Aitem	Respon	Aitem Perbaikan
1.	Ketika diawasi dalam bekerja, saya merasa tidak tenang.	Merasa tidak tenang saat diawasi dalam bekerja adalah hal yang cukup umum. Banyak orang merasakan hal yang sama, dan itu wajar.	
2.	Banyaknya laporan yang harus saya selesaikan membuat saya sangat lelah	Banyak orang mengalami kelelahan akibat beban kerja yang berat.	
3.	Saya merasa tidak nyaman jika terlalu lama mengerjakan laporan	Mengerjakan tugas yang sama berulang-ulang dalam waktu lama bisa menimbulkan rasa bosan dan jenuh	
4.	Saya merasa bosan jika harus melakukan pekerjaan yang sama setiap hari.	Rutinitas yang monoton bisa membuat saya merasa jenuh, kehilangan motivasi, dan bahkan stres	
5.	Saya merasa tegang saat berinteraksi dengan atasan	Banyak orang, termasuk saya merasa gugup atau canggung saat berhadapan dengan atasan karena kurang percaya diri,	
6.	Konsentrasi saya terganggu ketika pekerjaan menumpuk.	Beban pekerjaan yang berlebihan bisa membuat kita merasa kewalahan, stres, dan sulit fokus karena kesulitan menentukan mana yang harus dikerjakan terlebih dahulu.	

7.	Saya sering menunda pekerjaan yang harus saya selesaikan.	Menunda pekerjaan adalah kebiasaan yang banyak orang alami, dan itu bisa menjadi masalah yang dapat mengganggu produktivitas dan meningkatkan stres.	
8.	Saya sering terlambat masuk kerja karna kurang semangat	sering terlambat masuk kerja karena kurang semangat. Dan memang perlu diwaspadai karena bisa berdampak negatif pada pekerjaan dan karir.	
9.	Saya sering melamun saat bekerja	Saya kadang melamun saat bekerja terutama saat merasa bosan, lelah, atau stres.	
10.	Saya tidak ingin diganggu saat pekerjaan saya menumpuk	Saya tidak ingin diganggu saat pekerjaan menumpuk karena membutuhkan konsentrasi untuk menyelesaikan .	

Skala Work Life Balance

No	Aitem	Respon	Aitem Perbaikan
1.	Saya memiliki jam kerja yang cukup dan seimbang	Memiliki jam kerja yang seimbang itu penting untuk menjaga kesehatan dan produktivitas.	
2.	Saya bisa menyisihkan waktu untuk keluarga dan aktivitas lain	Dalam melaksanakan pekerjaan saya bisa membagi waktu pekerjaan saya dan keluarga supaya seimbang.	
3.	Saya bisa memisahkan masalah pribadi dari pekerjaan	Saya bisa menyelesaikan masalah pribadi dari pekerjaan dengan tenang tanpa berfikir yang menimbulkan ke kacauan.	

4.	Aktivitas pribadi saya mendukung pekerjaan saya	Saya mempunyai aktivitas yang tidak membuat pekerjaan saya terganggu.	
5.	Saya senang dengan kehidupan pribadi dan pekerjaan saya sekarang	Saya sebagai seorang pekerja sangat senang dalam melaksanakan pekerjaan yang di berikan kesaya dapat menyelesaikan dengan baik sehingga saya nyaman.	
6.	Bekerja dengan baik telah membantu pengembangan karir saya	Melakukan pekerjaan yang baik dan jujur dapat membuka peluang naiknya karir saya yang akan datang.	
7.	Lingkungan kerja saya memberikan dukungan untuk hobi dan aktivitas yang saya nikmati di luar pekerjaan.	Dalam lingkungan yang memberikan hal-hal positif membuat saya bekerja dengan semangat dan memberikan aktivitas yang mendukung saya dalam melakukan hobi saya.	

PILOT STUDY

Nama : Nurul Ayu Tri Ulfiah

Jenis Kelamin : Perempuan

Skala Kinerja Karyawan

No	Aitem	Respon	Aitem Perbaikan
1.	Saya membuat jadwal target pekerjaan untuk menyelesaikan tugas tepat waktu	Dengan membuat jadwal target, saya lebih terorganisasi dan menghindari penundaan agar pekerjaan tersebut cepat selesai dan dapat menyelesaikan pekerjaan selanjutnya.	

2.	Saya fokus pada tugas yang harus diselesaikan dalam pekerjaan.	Saya hanya dapat fokus pada pekerjaan yang di berikan atasan saya agar cepat selesai.	
3.	Saya bisa melokalisir satu masalah dengan masalah lain	Setiap ada masalah saya mampu menyelesaikan masalah tersebut dengan baik dan tenang.	
4.	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan baik dalam waktu yang telah ditentukan.	Setiap fokus pada pekerjaan kita pasti bisa mampu menyelesaikan dengan baik dalam waktu yang di tentukan.	
5.	Saya segera membuat jadwal penyelesaian tugas berikutnya setelah tugas yang lama selesai	Tugas pekerjaan yang sudah saya jadwalkan pasti akan selesai semuanya tepat waktu.	
6.	Saya menerima kritik tentang pekerja saya.	Saya menerima kritikan kinerja saya selama ini dari pimpinan saya segera mengoreksi dan mengubah kinerja saya menjadi lebih baik.	
7.	Saya belajar dari masukan orang lain terkait pekerjaan saya.	Saya menerima banyak masukan dari karyawan lain sehingga pekerjaan saya dapat meingkatkan.	
8.	Saya berusaha agar pengetahuan saya terus berkembang	Saya terus melakukan perkembangan diri saya dengan menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik dan tepat waktu.	
9.	Saya fleksibel dalam pekerjaan saya	Saya dapat bekerja dengan tepat waktu yang di tentukan.	
10.	Saya terbiasa punya cara kreatif untuk menyelesaikan masalah	Saya mempunyai cara yang dapat menyelesaikan masalah dengan tenang tanpa ada kemarahan.	

Skala Stres Kerja

No	Aitem	Respon	Aitem Perbaikan
1.	Ketika diawasi dalam bekerja, saya merasa tidak tenang.	Dalam pengawasan saya merasa panik dan tidak tenang dalam melaksanan pekerjaan, selalu berfikir pasti akan grogi.	
2.	Banyaknya laporan yang harus saya selesaikan membuat saya sangat lelah	Dalam banyaknya laporan saya harus segera menyelesaikan tepat waktu walaupun saya akan lelah dan kecapean.	
3.	Saya merasa tidak nyaman jika terlalu lama mengerjakan laporan	Laporan yang banyak dalam menyebabkan saya bosan dan membuat saya akan hilang fokus.	
4.	Saya merasa bosan jika harus melakukan pekerjaan yang sama setiap hari.	Pekerjaannya yang sama saya lakukan setiap harinya dapat membosankan tapi saya harus profesional dalam bekerja melakukan dengan menyelesaikan dengan baik dan benar.	
5.	Saya merasa tegang saat berinteraksi dengan atasan	Setiap saya melaporkan pekerjaan saya ke pimpinan saya merasa grogi padahal pekerjaan saya sudah baik dan benar.	
6.	Konsentrasi saya terganggu ketika pekerjaan menumpuk.	Banyaknya pekerjaan saya yang di kasih dapat membuat saya binggung dan menimbulkan kecemasan dalam bekerja.	
7.	Saya sering menunda pekerjaan yang harus saya selesaikan.	Saya sering menunda pekerjaan ketika saya jenuh.	
8.	Saya sering terlambat masuk kerja karna kurang semangat	Saya sering terlambat karena banyaknya tugas yang saya lakukan dapat	

		membuat saya kurang waktunya beristirahat.	
9.	Saya sering melamun saat bekerja	Ketika pekerjaan saya banyak saya sering melamun dan membayangkan kapan selesainya.	
10.	Saya tidak ingin diganggu saat pekerjaan saya menumpuk	Posisi saya banyak pekerjaan saya hanya fokus ke pekerjaan saya tanpa merespon pekerja yang lain.	

Skala Work Life Balance

No	Aitem	Respon	Aitem Perbaikan
1.	Saya memiliki jam kerja yang cukup dan seimbang	Waktu yang di berikan dalam pekerjaan sangatlah cukup bagi saya.	
2.	Saya bisa menyisihkan waktu untuk keluarga dan aktivitas lain	Dalam waktu saya bisa membagi waktu pekerjaan saya dan keluarga supaya seimbang.	
3.	Saya bisa memisahkan masalah pribadi dari pekerjaan	Saya bisa menyelesaikan masalah pribadi dari pekerjaan dengan tenang tanpa berfikir yang menimbulkan ke kacauan.	
4.	Aktivitas pribadi saya mendukung pekerjaan saya	Saya mempunyai aktivitas yang tidak membuat pekerjaan saya terganggu.	
5.	Saya senang dengan kehidupan pribadi dan pekerjaan saya sekarang	Saya sebagai seorang pekerja sangat senang dalam melaksanakan pekerjaan yang di berikan kesaya dapat menyelesaikan dengan baik sehingga saya nyaman.	

6.	Bekerja dengan baik telah membantu pengembangan karir saya	Melakukan pekerjaan yang baik dan jujur dapat membuka peluang naiknya karir saya yang akan datang.	
7.	Lingkungan kerja saya memberikan dukungan untuk hobi dan aktivitas yang saya nikmati di luar pekerjaan.	Dalam lingkungan yang memberikan hal-hal positif membuat saya bekerja dengan semangat dan memberikan aktivitas yang mendukung saya dalam melakukan hobi saya.	