

**PENGARUH STRES KERJA DAN *WORK LIFE BALANCE*
TERHADAP KINERJA OPERATOR SEKOLAH DASAR
SE-KOTA TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

**NONNY
NIM:18612293**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2023**

**PENGARUH STRES KERJA DAN *WORK LIFE BALANCE*
TERHADAP KINERJA OPERATOR SEKOLAH DASAR
SE-KOTA TANJUNGPINANG**

Diajukan Untuk Memenuhi Sala Satu Syarat Mengikuti
Seminar Usulan Penelitian dan Penyusunan Skripsi

OLEH

**NAMA: NONNY
NIM:18612293**

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2023**

PERNYATAAN

Nama : NONNY
NIM : 18612293
Tahun Angkatan : 2018
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,41
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Operator Sekolah Dasar Se-Kota Tanjungpinang

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata dikemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai aturan yang berlaku.

Tanjungpinang, Januari 2023

Penyusun

NIM. 18612203

HALAMAN PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH STRES KERJA DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP
KINERJA OPERATOR SEKOLAH DASAR
SE-KOTA TANJUNGPINANG**

Diajukan Kepada:

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh:

Nama : NONNY
NIM : 18612293

Menyetujui :

Pembimbing Pertama,



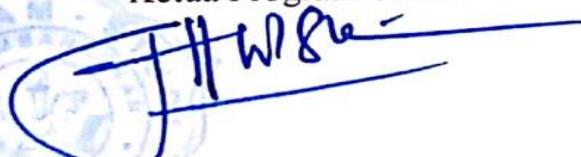
Satriadi, S.Ap.,M.Sc
NIDN. 1011108901/ Lektor

Pembimbing Kedua,



Risnawati, S.Sos.,M.M
NIDN. 1025118803/ Lektor

Mengetahui, —
Ketua Program Studi



Dwi Septi Haryani, S.T., M.M
NIDN. 1002078602 / Lektor

Skripsi Berjudul

**PENGARUH STRES KERJA DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP
KINERJA OPERATOR SEKOLAH DASAR
SE-KOTA TANJUNGPINANG**

Yang dipersembahkan dan Disusun Oleh

Nama : NONNY

NIM : 18612293

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal
Sebelas Januari Tahun Dua Ribu Dua Puluh Tiga
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,



Satriadi, S.Ap., M.Sc
NIDN. 1011108901/ Lektor

Sekretaris,



Evita Sandra, S.Pd.Ek., M.M
NIDN. 1029127202/ Lektor

Anggota,



Muhammad Rizki, S.Psi., M.Hsc
NIDN. 1021029102/ Lektor

Tanjungpinang, 11 Januari 2023
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Ketua,




Charly Marlinda, S.E., M.Ak., Ak., CA
NIDN. 1029127801 / Lektor

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirabbil'alamin

Sujud syukur ku panjatkan kepada-Mu Ya Allah yang maha pengasih lagi maha penyayang, Tuhan semesta alam, atas takdirmu saya bisa menjadi pribadi yang mampu berfikir, berilmu, beriman dan bersabar. Semoga keberhasilan dalam menyelesaikan tugas akhir ini menjadi satu Langkah awal dalam menjalani kehidupan untuk menggapai masa depan yang cerah. Shalawat beriring salam tidak lupa saya panjatkan kepada baginda Rasulullah Muhammad SAW. Saya persembahkan tugas akhir ini untuk orang-orang tercinta dan tersayang.

Kupersembahkan karya kecil ini untuk:

❖ Teristimewa Ayah dan Mamak Tercinta

Terima kasih untuk dukungan dan motivasi yang telah kalian berikan. Terima kasih telah menguatkan kakak ketika kakak merasa lelah dan lemah. Mungkin ini hanya sebuah hadiah kecil yang dapat kakak berikan. Terima kasih telah mengajarkan kakak bagaimana cara memandang dan menghadapi dunia ini bukan sebagai beban namun sebagai tantangan yang harus dihadapi. kakak rasa halaman ini tak cukup untuk mengungkapkan semua rasa terima kasih saya kepada kalian. kakak sangat bersyukur memiliki orang tua hebat seperti kalian. Rabbighfirlil Walīwalidayya Warhamhuma Kamaa Rabbayani Saghira.

HALAMAN MOTTO

Sesungguhnya kamu tidak akan dapat memberi petunjuk kepada orang yang kamu kasihi, tetapi Allah memberi petunjuk kepada orang yang dikehendakiNya dan Allah lebih mengetahui orang-orang yang mau menerima petunjuk.

(Q.S Al-Qashash : 56)

**Sesungguhnya bersama kesukaran itu ada keringanan.
Karena itu bila kau sudah selesai (mengerjakan yang lain).
Dan berharaplah kepada Tuhanmu.**

(Q.S Al Insyirah: 6-8)

**Pada akhirnya yang kita pelajari dari hidup ini adalah bagaimana
menjadi kuat diatas kaki kita sendiri**

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT Tuhan Yang Maha Esa atas segala karunia-Nya sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi dengan judul “PENGARUH STRES KERJA DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA OPERATOR SEKOLAH DASAR SE-KOTA TANJUNGPINANG” yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Strata 1 (S1) Program Studi Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang. Dalam hal ini penulis menyadari bahwa masih terdapat kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritikan-kritikan yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Dalam penyusunan skripsi ini, banyak pihak-pihak yang turut serta membantu mulai dari awal hingga akhir penyusunan skripsi ini. Oleh sebab itu, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada pihak-pihak berikut ini:

1. Ibu Charly Marlinda, S.E., M.Ak.Ak.CA selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, S.E., M.Si.Ak.CA selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, S.E., Ak.M.Si.CA, selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Imran Ilyas, M.M. selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang.
5. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T., M.M. selaku Ketua Prodi Studi Manajemen S1 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang.

6. Bapak Satriadi, S.Ap.,M.Sc. selaku dosen pembimbing I yang telah banyak memeberikan arahan, saran dan perbaikan terhadap penyusunan skripsi ini sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
7. Ibu Risnawati, S.Sos.,M.M. selaku dosen pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu, tak pernah lelah dalam memberikan arahan dan bimbingan.
8. Seluruh dosen pengajar dan staf sekretariat Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
9. Kedua orangtua tersayang, ayah Suryono dan Ibu Anita, do'a mu mempermudah setiap langkahku.
10. Teruntuk kamu, terimakasih sudah banyak membantuku dalam hal apapun itu.
11. Untuk adikku Aldino Akbar, saudara satu-satunya semangat untuk kita, semoga kita dapat membanggakan ayah dan ibu.
12. Teman-teman seperjuangan saya Ardi Suprianto, Albert Trinaldy Sibarani, Dea Soraya, Grisandi Ramadhan Yandis, dan Tri Juliyana Astuti.
13. Teman-teman seperjuangan angkatan 2018 yang terus menemani dan memotivasi penulis dari awal hingga akhir penyusunan skripsi ini
14. Semua pihak yang terkait dalam penyusunan ini, yang tidak dapat dituliskan satu-persatu sedikit dan banyak saya ucapkan banyak-banyak terima kasih untuk semuanya.
15. *Last but not least*, terimakasih ku ucapkan untuk diriku yang sudah kuat untuk berjuang dan pantang menyerah hingga saat ini. Ternyata kita mampu

melewati rintangan yang selalu menghantui diri ini. Terimakasih diriku sudah selalu sabar dalam menghadapi keadaan ini.

Akhir kata penulis berharap skripsi ini dapat menjadi ladang pahala untuk penulis dan dapat bermanfaat bagi semua pembaca, khususnya mahasiswa Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tanjungpinang.

Tanjungpinang, Januari 2023

NONNY
NIM. 18612293

DAFTAR ISI

| | |
|---|--------------|
| HALAMAN JUDUL | |
| HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING | |
| HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN | |
| HALAMAN PERNYATAAN | |
| HALAMAN PERSEMBAHAN | |
| HALAMAN MOTTO | |
| KATA PENGANTAR..... | viii |
| DAFTAR ISI..... | xi |
| DAFTAR TABEL | xvi |
| DAFTAR GAMBAR..... | xvii |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | xviii |
| ABSTRAK | xix |
| ABSTRACT | xx |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| 1.1 Latar Belakang..... | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 15 |
| 1.3 Tujuan Penelitian..... | 16 |
| 1.4 Batasan Masalah..... | 16 |
| 1.5 Kegunaan Penelitian..... | 16 |
| 1.5.1 Kegunaan Ilmiah..... | 16 |
| 1.5.2 Kegunaan Praktis | 17 |
| 1.6 Sistematika Penulisan..... | 17 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | 20 |
| 2.1 Tinjauan Teori | 20 |
| 2.1.1 Manajemen..... | 20 |
| 2.1.1.1 Pengertian Manajemen..... | 20 |
| 2.1.1.2 Tujuan Manajemen..... | 21 |
| 2.1.1.3 Fungsi Manajemen..... | 21 |
| 2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia | 22 |

| | | |
|---------|---|----|
| 2.1.2.1 | Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia | 22 |
| 2.1.2.2 | Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia | 23 |
| 2.1.2.3 | Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia | 24 |
| 2.1.3 | Stres Kerja..... | 28 |
| 2.1.3.1 | Pengertian Stres Kerja..... | 28 |
| 2.1.3.2 | Sifat Dasar Stres | 29 |
| 2.1.3.3 | Penyebab Stres | 30 |
| 2.1.3.4 | Gejala-gejala Stres Kerja..... | 32 |
| 2.1.3.5 | Faktor-faktor Stres Kerja..... | 36 |
| 2.1.3.6 | Indikator Stres Kerja | 42 |
| 2.1.4 | <i>Work Life Balance</i> | 43 |
| 2.1.4.1 | Pengertian <i>Work Life Balance</i> | 43 |
| 2.1.4.2 | Manfaat <i>Work Life Balance</i> | 44 |
| 2.1.4.3 | Faktor yang Mempengaruhi <i>Worklife Balance</i> | 45 |
| 2.1.4.4 | Indikator <i>Work life Balance</i> | 45 |
| 2.1.5 | Kinerja | 47 |
| 2.1.5.1 | Pengertian Kinerja..... | 47 |
| 2.1.5.2 | Tujuan Kinerja..... | 49 |
| 2.1.5.3 | Manfaat Kinerja..... | 49 |
| 2.1.5.4 | Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja | 50 |
| 2.1.5.6 | Indikator Kinerja | 52 |
| 2.2 | Hubungan Antar Variabel..... | 55 |
| 2.2.1 | Hubungan antara Stres Kerja terhadap Kinerja..... | 55 |
| 2.2.2 | Hubungan antara <i>Work Life Balance</i> terhadap Kinerja..... | 55 |
| 2.2.3 | Hubungan antara Stres Kerja dan <i>Work Life Balance</i> terhadap Kinerja. | 56 |
| 2.3 | Kerangka Pemikiran | 56 |
| 2.4 | Hipotesis | 58 |
| 2.5 | Penelitian Terdahulu..... | 58 |
| 2.5.1 | Jurnal Nasional..... | 58 |
| 2.5.2 | Jurnal Internasional | 63 |

| | |
|---|-----------|
| BAB III METODE PENELITIAN | 67 |
| 3.1 Jenis Penelitian | 67 |
| 3.2 Jenis dan Sumber Data | 67 |
| 3.2.1 Jenis Data | 67 |
| 3.2.2 Sumber Data..... | 68 |
| 3.3 Teknik Pengumpulan Data | 68 |
| 3.3.1 Kuesioner | 68 |
| 3.3.2 Observasi | 69 |
| 3.3.3 Studi Pustaka..... | 69 |
| 3.4 Teknik Penentuan Populasi dan <i>Sampling</i> | 69 |
| 3.4.1 Populasi | 69 |
| 3.4.2 Sampel | 70 |
| 3.5 Definisi Operasional Variabel | 71 |
| 3.6 Teknik Pengolahan Data..... | 73 |
| 3.6.1 Pengeditan (<i>Editing</i>)..... | 73 |
| 3.6.2 Pemberian Kode (<i>Coding</i>)..... | 74 |
| 3.6.3 Pemberian Skor (<i>Scoring</i>)..... | 74 |
| 3.6.4 Tabulasi (<i>Tabulating</i>)..... | 75 |
| 3.7 Teknik Analisis Data | 75 |
| 3.7.1 Uji Kualitas Data..... | 76 |
| 3.7.1.1 Uji Validitas | 76 |
| 3.7.1.2 Uji Reliabilitas..... | 77 |
| 3.7.2 Uji Asumsi Klasik..... | 77 |
| 3.7.2.1 Uji Normalitas..... | 77 |
| 3.7.2.2 Uji Heteroskedastiritas | 78 |
| 3.7.2.3 Uji Multikolinieritas..... | 78 |
| 3.7.3 Uji Regresi Linear Berganda..... | 80 |
| 3.7.4 Uji Hipotesis..... | 81 |
| 3.7.4.1 Uji T (Uji Parsial)..... | 81 |
| 3.7.4.3 Uji koefisien Determinasi (R^2) | 82 |

| | | |
|---------------------------|---|------------|
| 3.8 | Jadwal Penelitian | 83 |
| BAB IV | | 85 |
| 4.1 | Hasil Penelitian..... | 85 |
| 4.1.1 | Gambaran Umum Organisasi..... | 85 |
| 4.1.1.2 | Visi dan Misi Organisasi | 86 |
| 4.1.1.3 | Struktur Organisasi..... | 86 |
| 4.1.1.4 | Deskripsi Jabatan..... | 87 |
| 4.1.2 | Karakteristik Responden | 95 |
| 4.1.2.2 | Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 95 |
| 4.1.2.3 | Data Responden Berdasarkan Usia | 96 |
| 4.1.2.4 | Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir..... | 97 |
| 4.1.2.5 | Data Responden Berdasarkan Status Kepegawaian..... | 97 |
| 4.1.2.6 | Data Responden Berdasarkan Masa Kerja | 98 |
| 4.1.3 | Hasil Analisis Data..... | 99 |
| 4.1.3.1 | Hasil Uji Validitas..... | 99 |
| 4.1.3.2 | Hasil Uji Reliabilitas | 101 |
| 4.1.4 | Hasil Uji Asumsi Klasik..... | 102 |
| 4.1.4.1 | Hasil Uji Normalitas..... | 102 |
| 4.1.4.2 | Hasil Uji Heteroskedastiritas..... | 104 |
| 4.1.4.3 | Hasil Uji Multikolinieritas | 104 |
| 4.1.5 | Hasil Uji Regresi Linear Berganda | 105 |
| 4.1.6 | Hasil Uji Hipotesis | 107 |
| 4.1.6.1 | Hasil Uji Secara Parsial (Uji t)..... | 107 |
| 4.1.6.2 | Hasil Uji Secara Simultan (Uji F) | 108 |
| 4.1.6.3 | Uji Koefisien Determinasi (R^2) | 109 |
| 4.2 | Pembahasan | 110 |
| 4.2.1 | Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Operator Sekolah Dasar Se-Kota Tanjungpinang..... | 110 |
| 4.2.2 | Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kinerja Operator Sekolah Dasar Se-Kota Tanjungpinang | 112 |
| BAB V PENUTUP..... | | 113 |

| | | |
|-----|----------------------------|------------|
| 5.1 | Kesimpulan..... | 113 |
| 5.2 | Saran..... | 114 |
| | DAFTAR PUSTAKA..... | 115 |

DAFTAR TABEL

| | |
|------------------|-----|
| Tabel 3. 1 | 70 |
| Tabel 3. 2 | 71 |
| Tabel 3. 3 | 74 |
| Tabel 3. 4 | 75 |
| Tabel 3. 5 | 83 |
| Tabel 4. 1 | 86 |
| Tabel 4. 2 | 99 |
| Tabel 4. 3 | 101 |
| Tabel 4. 4 | 105 |
| Tabel 4. 5 | 106 |
| Tabel 4. 6 | 107 |
| Tabel 4. 7 | 108 |
| Tabel 4. 8 | 109 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|------------------|-----|
| Gambar 4. 1..... | 95 |
| Gambar 4. 2..... | 96 |
| Gambar 4. 3..... | 97 |
| Gambar 4. 4..... | 98 |
| Gambar 4. 5..... | 98 |
| Gambar 4. 6..... | 103 |
| Gambar 4. 7..... | 103 |
| Gambar 4. 8..... | 104 |

DAFTAR LAMPIRAN

1. Lampiran 1 : Kuesioner
2. Lampiran 2 : Tabulasi Kuesioner
3. Lampiran 3 : Hasil Uji JASP
4. Lampiran 4 : Uji Plagiat
5. Lampiran 5 : Surat Keterangan Penelitian

ABSTRAK

PENGARUH STRES KERJA DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA OPERATOR SEKOLAH DASAR SE-KOTA TANJUNGPINANG

Nonny. 18612293. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang
nonny4168@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan *work life balance* terhadap kinerja operator Sekolah Dasar Se-Kota Tanjungpinang. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam pemenuhan tugas yang dibebankan kepadanya guna mencapai tujuan target kerja.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sampel penelitian yang digunakan adalah sampel jenuh yang berjumlah 53 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan skala likert 5 poin yang berbentuk kuesioner dengan jumlah pertanyaan sebanyak 34 butir. Metode analisis yang digunakan terdiri dari uji kualitas data (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas), uji hipotesis (uji t dan uji f), uji regresi linear berganda dan koefisien determinasi. Data analisis dengan regresi linear berganda menggunakan JASP versi 16.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja operator Operator Sekolah Dasar Se-Kota Tanjungpinang dengan dengan nilai t hitung sebesar $7,410 > 2,009$, dan *work life balance* tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja Operator Sekolah Dasar Se-Kota Tanjungpinang, pernyataan ini ditunjukkan atau dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar $0,011 < 2,009$. Kesimpulan dari penelitian ini terdapat pengaruh stress kerja dan *work life balance* secara bersama-sama terhadap kinerja Operator Sekolah Dasar Se-Kota Tanjungpinang dengan tingkat signifikan ($0,001 < 0,05$).

Kata kunci: Stres Kerja, *Work Life Balance*, Kinerja.

Dosen Pembimbing I : SATRIADI, S.Ap.,M.Sc

Dosen Pembimbing II : RISNAWATI, S.Sos.,M.M

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORK STRESS AND WORK LIFE BALANCE ON PERFORMANCE OF ELEMENTARY SCHOOL OPERATORS IN THE CITY TANJUNG PINANG

Nonny. 18612293. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang
nonny4168@gmail.com

This study aims to determine the effect of work stress and work life balance on the performance of elementary school operators throughout Tanjungpinang City. Employee performance is the result of work done by someone in fulfilling the tasks assigned to him in order to achieve work target goals.

This study uses quantitative methods. The research sample used was a saturated sample of 53 people. The data collection technique in this study was using a 5-point Likert scale in the form of a questionnaire with a total of 34 questions. The analytical method used consists of data quality tests (validity and reliability), classical assumption tests (normality, heteroscedasticity, and multicollinearity), hypothesis testing (t-test and f-test), multiple linear regression tests and the coefficient of determination. data analysis with multiple linear regression using JASP version 16.

The results of this study indicate that work stress affects the performance of Elementary School Operators throughout the City of Tanjungpinang with a t-value of $7.410 > 2.009$, and work life balance has no significant effect on the performance of Elementary School Operators throughout the CityTanjungpinang, this statement is demonstrated or proven by a calculated t value of $0.011 < 2.009$. The conclusion of this study is that there is a joint effect of work stress and work life balance on the performance of Elementary School Operators throughout Tanjungpinang City at a significant level ($0.001 < 0.05$).

Keywords: Work Stress, Work Life Balance, Performance.

Dosen Pembimbing I : SATRIADI, S.Ap.,M.Sc

Dosen Pembimbing II : RISNAWATI, S.Sos.,M.M

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi sebagai suatu sistem yang tidak terlepas dari lingkungan baik yang bersifat internal maupun eksternal. Lingkungan yang memengaruhi aktivitas organisasi sifatnya selalu berubah. Sebagaimana dikemukakan salah satu tujuan organisasi adalah bagaimana dapat hidup berkembang dengan cara memenuhi tuntutan lingkungan, hal ini berarti dapat memanfaatkan kesempatan atau mengatasi tantangan dan ancaman dari lingkungan kompleks.

Sumber Daya Manusia (SDM) yang terorganisir dengan baik maka akan memberikan efek positif kepada suatu organisasi. Kekuatan manusia sebagai sumber daya disadari dengan semakin penting dalam kemajuan organisasi, karena Sumber Daya Manusia (SDM) adalah asset yang mengelola semua asset yang ada pada organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) selalu berperan aktif sebagai perencana dan pelaku dalam seluruh kegiatan organisasi agar tercapainya tujuan. Ketika anggota organisasi tidak dapat menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik, organisasi akan sulit beroperasi.

Dengan kata lain ketergantungan suatu organisasi kepada Sumber Daya Manusia (SDM) sangatlah besar, hal ini tentunya tidak terlepasnya fungsi dari Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai penggerak atau pelaksana dari tugas-tugas yang akan dijalankan oleh organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) dapat disebut juga sebagai pegawai, personil, tenaga kerja, pekerja, karyawan dan potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam menjalankan tugas pokok

dan fungsinya untuk mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia (SDM) pada suatu organisasi saat ini sangat penting dan sangat diperhatikan kegiatannya dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia juga mempunyai pengaruh besar dalam perkembangan organisasi. Dengan adanya Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik dan optimal maka akan berdampak pada kesuksesan organisasi dalam meraih tujuannya. Di era globalisasi saat ini, pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) bukanlah hal yang mudah. Organisasi harus mampu mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) untuk mencapai keunggulan dalam persaingan yang semakin ketat.

Suatu organisasi tentunya memiliki anggota yang merupakan sumber daya penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Agar kegiatan manajemen dapat berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki anggota yang berpengetahuan dan berkualifikasi tinggi serta berusaha untuk menjalankan organisasi dengan seoptimal mungkin sehingga kinerja anggota meningkat, karena jika anggota menimbulkan kegagalan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya akan memengaruhi proses pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Hal ini membuktikan bahwa begitu pentingnya sumber daya manusia sehingga yang harus diperhatikan dalam melaksanakan pekerjaan adalah terwujudnya kinerja anggota yang baik dan maksimal. Untuk mencapai keunggulan, organisasi harus mampu meningkatkan kinerja sumber daya manusianya baik secara individu maupun kelompok. Karena pada dasarnya kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) baik secara individu maupun kelompok dapat memengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam pemenuhan tugas yang dibebankan kepadanya guna mencapai tujuan target kerja.

Kinerja menurut Rivai (Lian, 2017) adalah suatu hasil yang melibatkan orang dan sumber daya lainnya yang ada dalam organisasi secara bersama-sama membawa hasil akhir yang didasarkan pada tingkat dan standar kualitas yang telah ditetapkan. Dalam konteks manajemen, kinerja adalah suatu prestasi kerja atau pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang dicapainya dalam menjalankan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang dilimpahkan.

Kinerja menurut Ariyanti (Bari & Matnin, 2021) mempunyai arti penting bagi pegawai, dengan adanya penilaian kinerja berarti pegawai mendapat perhatian dari pimpinan, juga akan meningkatkan semangat pegawai karena dengan penilaian kinerja ini tidak tertutup kemungkinan pegawai yang berprestasi dapat didorong, dikembangkan dan diberi penghargaan atas kinerjanya, sedangkan pegawai yang tidak berprestasi dapat dimutasi atau bahkan diturunkan jabatannya. Menurut Mangkunegara (Lian, 2017), kinerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam pelaksanaan tugasnya sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah stres kerja menurut (Wayan Sri Pradnyani & Ganesha Rahyuda, 2022).

Stres adalah istilah umum yang diterapkan pada tekanan yang ada pada seseorang. Stres merupakan suatu keadaan dimana seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi-kondisi yang mempengaruhi dirinya. Stres merupakan faktor fisik, kimiawi, dan emosional yang dapat menyebabkan tekanan pada tubuh atau mental dan dapat menjadi faktor bagi timbulnya penyakit. Stres kerja menurut Wartono (Wayan Sri Pradnyani & Ganesha Rahyuda, 2022) merupakan kondisi

pegawai merasakan tekanan karena tidak dapat memenuhi tugas pekerjaannya dan kadang kala adanya masalah keluarga, beban kerja yang berlebih serta faktor lainnya yang tidak dapat dihindari. Stres kerja memiliki hubungan dengan kinerja pegawai dan merupakan aspek penting bagi organisasi atau perusahaan. . Stres kerja sering dipandang sebagai efek disfungsional yang dapat menurunkan kinerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaan itu sendiri. Pencapaian kinerja dapat dicapai dengan stres yang rendah atau tanpa adanya stres oleh pegawai.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah *work life blance*. menurut Lukmiati dkk., *work life balance* adalah keadaan atau kemampuan individu dalam menyeimbangkan antara pekerjaan serta kehidupan pribadi mereka di luar pekerjaan (Wayan Sri Pradnyani & Ganesha Rahyuda, 2022). Ketika individu tidak dapat menyeimbangkan antara masalah pekerjaan dan masalah kehidupan di luar kantor maka diidentifikasi ia akan memilih pekerjaan lain yang dapat menyeimbangkan antara kedua hal tersebut atau bahkan ia lebih memilih untuk berhenti bekerja. Rendahnya tingkat keseimbangan kehidupan kerja dan keluarga atau keseimbangan kehidupan kerja tersebut juga dapat menimbulkan kinerja yang menurun pada pegawai.

Dalam era globalisasi dunia ditandai dengan perkembangan yang semakin cepat disegala bidang kegiatan, begitu pula dalam kegiatan pendidikan. Perkembangan dunia pendidikan yang terus berubah dengan signifikan sehingga banyak merubah pola pikir sumber daya manusia dari yang awam dan kaku menjadi lebih modern. Hal tersebut sangat berpengaruh dalam kemajuan pendidikan di Indonesia. Maka dari itu perlu adanya sumber daya manusia yang unggul sebagai persyaratan utama bagi terwujudnya bangsa dan negara yang maju. Begitu besar

Sumber Daya Alam (SDA) serta modal sarana prasaran yang tersedia, dengan sumber daya manusia yang handal dan mampu yang dapat mengelola dan mengatur pembangunan bangsa dan negara. Dalam perspektif berpikir seperti ini, suatu bangsa tak dapat mencapai kemajuan tanpa adanya suatu sistem pendidikan yang baik.

Pendidikan adalah modal dasar untuk menciptakan sumber daya manusia yang unggul. Pemerintah Indonesia dalam upaya meningkatkan pendidikannya dengan tidak henti melakukan berbagai kegiatan dan menyediakan fasilitas pendukungnya termasuk memberlakukan Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen. Pembukaan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa tujuan pendidikan nasional adalah untuk melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial. Untuk mewujudkan tujuan nasional tersebut, Pendidikan merupakan faktor yang sangat menentukan. Dalam Pasal 31 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 mengamanatkan bahwa :

- (1) Setiap warga Negara berhak mendapat pendidikan;
- (2) Setiap warga negara wajib mengikuti pendidikan dasar dan pemerintah wajib membiayainya.
- (3) Pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pendidikan nasional, yang meningkatkan keimanan dan ketaqwaan serta ahlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, yang diatur dengan Undang-Undang.

- (4) Negara memprioritaskan anggaran pendidikan sekurang-kurangnya 20% dari anggaran pendapatan dan belanja negara serta dari anggaran pendapatan dan belanja daerah untuk memenuhi kebutuhan penyelenggaraan pendidikan nasional.
- (5) Pemerintah memajukan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan menjunjung tinggi nilai agama dan persatuan bangsa untuk kemajuan peradaban serta kesejahteraan umat manusia.

Didalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 salah satu amanat tersebut kemudian diatur lebih lanjut dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang memiliki visi terwujudnya sistem pendidikan sebagai pranata sosial yang kuat dan berwibawa untuk memberdayakan seluruh warga Negara Indonesia agar menjadi manusia yang berkualitas sehingga mampu dan proaktif menjawab tantangan zaman yang selalu berubah.

Pada saat perkembangan dunia Pendidikan yang sangat pesat, membawa perubahan pula dalam kehidupan pegawai/ karyawan yang berada didalam organisasinya. Dalam konsepsi pengembangan kelembagaan terlihat adanya upaya untuk memperkenalkan perubahan cara mengorganisasikan suatu lembaga, struktur, proses dan sistem lembaga yang bersangkutan sehingga lebih dapat memenuhi misinya. Perubahan tersebut terjadi dalam struktur, proses, ketenagaan dan sistem suatu lembaga serta proses perubahan itu sendiri, menyangkut bagaimana sekolah sebagai lembaga diorganisasikan sehingga mampu mengemban misinya dengan baik.

Dalam proses perubahan tersebut individu organisasi dan lembaga meningkatkan kemampuan dan performancenya sehubungan dengan tujuan, sumber-sumber, dan lingkungannya. Perubahan-perubahan itu membawa akibat yaitu tuntutan yang lebih tinggi terhadap setiap individu untuk meningkatkan lebih kinerjanya. Tuntutan merupakan tanggung jawab, tekanan, kewajiban, atau ketidakpastian yang dihadapi seseorang di tempat kerja dengan adanya tuntutan kerja tersebut, ada permasalahan perilaku karyawan yang timbul dalam bekerja. Bagi individu yang tidak dapat mengikuti perubahan yang terjadi, maka individu tersebut mengalami stres terutama bagi individu yang kurang dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan yang ada.

Dunia pendidikan yang utama adalah sekolah. Sekolah merupakan salah satu lembaga alternatif pelayanan pendidikan. Sekolah sebagai suatu lembaga tentunya memiliki visi, misi, tujuan dan fungsi. Untuk mengemban visi, mewujudkan misi, mencapai tujuan, dan menjalankan fungsinya, sekolah memerlukan tenaga profesional, tata kerja organisasi dan sumber-sumber yang mendukung baik finansial maupun non finansial. Sekolah sebagai suatu sistem memiliki komponen-komponen yang berkaitan satu sama lain serta berkontribusi pada pencapaian tujuan. Komponen-komponen tersebut adalah siswa, kurikulum, bahan ajar, guru, kepala sekolah, tenaga kependidikan lainnya atau operator sekolah, lingkungan, sarana, fasilitas, proses pembelajaran dan hasil atau output. Semua komponen tersebut harus berkembang sesuai tuntutan zaman dan perubahan lingkungan yang terjadi di sekitarnya.

Sekolah Dasar (SD) merupakan salah satu jenjang pendidikan yang berlangsung selama 6 tahun dan merupakan jenjang pendidikan formal level rendah

yang sangat menentukan pembentukan karakter siswa kedepannya. Sekolah Dasar berada dalam naungan Kementerian Pendidikan, Kebudayaan , Riset, dan Teknologi Republik Indonesia. Di Tanjungpinang terdapat 54 Sekolah Dasar yang berstatus Sekolah Dasar Negeri. Sekolah Dasar tersebut terbagi kedalam 4 (empat) kecamatan yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. 1
Sekolah Dasar Se-Kota Tanjungpinang

| No | Kecamatan | Jumlah |
|---------------|---|--------|
| 1 | Sekolah Dasar Kecamatan Tanjungpinang Kota | 10 |
| 2 | Sekolah Dasar Kecamatan Tanjungpinang Barat | 11 |
| 3 | Sekolah Dasar Kecamatan Tanjungpinang Timur | 16 |
| 4 | Sekolah Dasar Kecamatan Bukit Bestari | 18 |
| Jumlah | | 54 |

Sumber: Penelitian 2022

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan yang tinggi sangat diharapkan oleh Sekolah Dasar Se-Kota Tanjungpinang. Keberhasilan kinerja karyawan dapat diukur dengan penilaian kinerja. Berikut hasil penilaian kinerja individu dari Kinerja operator sekolah mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Masalah kinerja menjadi sorotan berbagai pihak, kinerja pemerintah akan dirasakan oleh masyarakat, kinerja guru akan dirasakan oleh siswa atau orang tua siswa, sementara kinerja operator sekolah dirasakan oleh seluruh warga sekolah (kepala sekolah, guru, siswa, dan orang tua).

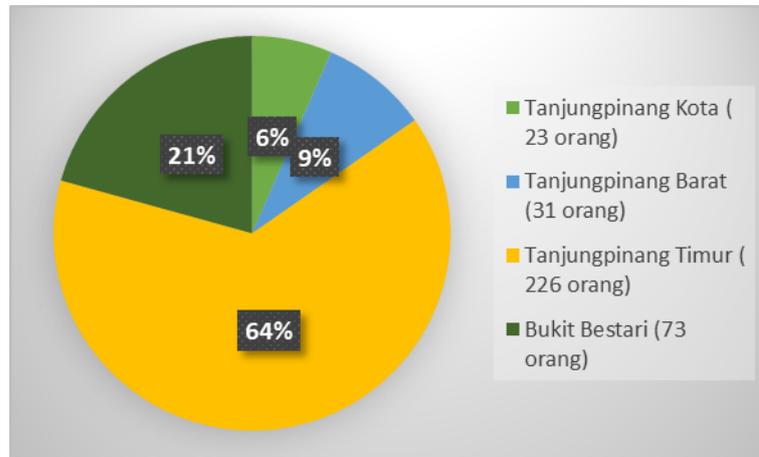
Dalam menghadapi kondisi tuntutan pekerjaan ini, berbagai kondisi instrinsik kerja dapat menjadi penyebab timbulnya stres kerja karyawan terutama pada operator sekolah dasar, baik dalam kondisi fisik pekerjaan maupun non fisik. Beratnya beban kerja yang dirasakan oleh operator sekolah dasar lebih dituntut dapat bekerja extra keras dalam rangka penginputan berbagai data sekolah agar kegiatan di sekolah dapat berjalan dengan lancar.

Adapun tugas pokok operator sekolah berdasarkan Peraturan Permendikbud Nomor 79 Tahun 2015 tentang Data Pokok Pendidikan yaitu:

- a. Melakukan pengisian dan pengiriman data melalui Dapodik;
- b. Melakukan pemutakhiran data secara berkala sekurangkurangnya satu kali dalam satu semester;
- c. Memeriksa dampak data yang telah diisikan pada aplikasi Dapodik di sejumlah sistem transaksional Kementerian; dan
- d. Menjamin kelengkapan, kebenaran dan kemutakhiran data yang dikirimkan.

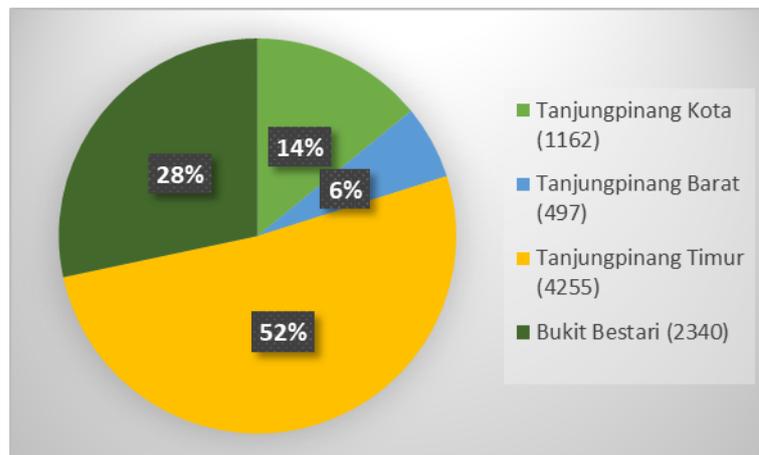
Namun demikian apa yang menjadi tugas dari seorang operator sekolah tidak hanya terfokus pada apa yang telah penulis sebutkan diatas. Ada kalanya seorang operator sekolah berperan sebagai seorang kurikulum, sebagai pembantu bendahara, sebagai pengurus barang bahkan operator sekolah terkadang harus menjadi penjaga sekolah. Operator sekolah layaknya seorang manusia super yang harus mampu menguasai dan mengerjakan semuanya. Dengan beban yang sedemikian banyak secara langsung maupun tidak mempengaruhi kemampuan fisik dan psikologis seorang operator sekolah, hingga menimbulkan kinerja menurun pada operator sekolah. Berikut hasil dari kinerja yang dicapai oleh operator sekolah:

Gambar 1. 1
Grafik Data NISN yang Tidak Valid



Sumber: Penelitian 2022

Gambar 1. 2
Grafik Data Kepemilikan Akun Belajar Pada Siswa/i



Sumber: Penelitian 2022

Tabel 1. 2
Data Warning pada Aplikasi Dapodik

| | | | |
|-----------------------------|----------------------------|-----------------------------|----------------------------|
| Sekolah: | Warning : 1, Invalid : 0 | Sekolah: | Warning : 2, Invalid : 0 |
| Sarpras: | Warning : 7, Invalid : 0 | Sarpras: | Warning : 5, Invalid : 0 |
| Peserta Didik: | Warning : 616, Invalid : 0 | Peserta Didik: | Warning : 551, Invalid : 0 |
| GTK: | Warning : 9, Invalid : 0 | GTK: | Warning : 0, Invalid : 0 |
| Rombongan Belajar & Jadwal: | Warning : 33, Invalid : 0 | Rombongan Belajar & Jadwal: | Warning : 54, Invalid : 0 |
| Pembelajaran: | Warning : 0, Invalid : 0 | Pembelajaran: | Warning : 0, Invalid : 0 |
| Nilai: | Warning : 0, Invalid : 0 | Nilai: | Warning : 0, Invalid : 0 |
| Referensi: | Warning : 0, Invalid : 0 | Referensi: | Warning : 0, Invalid : 0 |
| Sekolah: | Warning : 2, Invalid : 1 | Sekolah: | Warning : 2, Invalid : 0 |
| Sarpras: | Warning : 5, Invalid : 0 | Sarpras: | Warning : 6, Invalid : 0 |
| Peserta Didik: | Warning : 600, Invalid : 0 | Peserta Didik: | Warning : 109, Invalid : 0 |
| GTK: | Warning : 0, Invalid : 0 | GTK: | Warning : 0, Invalid : 0 |
| Rombongan Belajar & Jadwal: | Warning : 54, Invalid : 0 | Rombongan Belajar & Jadwal: | Warning : 42, Invalid : 0 |
| Pembelajaran: | Warning : 0, Invalid : 0 | Pembelajaran: | Warning : 0, Invalid : 0 |
| Nilai: | Warning : 0, Invalid : 0 | Nilai: | Warning : 0, Invalid : 0 |
| Referensi: | Warning : 0, Invalid : 0 | Referensi: | Warning : 0, Invalid : 0 |

Sumber: Penelitian 2022

Dengan melihat gambar 1.1, 1.2, dan tabel 1.3 dapat disimpulkan bahwa kualitas pada operator sekolah untuk saat ini masih belum maksimal dapat dilihat dari berbagai macam laporan dan pekerjaan yang dibuat oleh operator contohnya terdapat kelengkapan data yang diinput tidak sesuai dengan dokumen sebenarnya, masih terdapat siswa yang Nomor Induk Siswa Nasional (NISN) nya tidak valid karena terdapat kesalahan dalam penginputan Nomor Induk Kependudukan (NIK), masih terdapat siswa yang tidak memiliki akun belajar, serta masih terdapat warning dalam penginputan data di Aplikasi Dapodik, serta terdapat kesalahan dalam

penyelesaian laporan penggunaan Dana Bantuan Operasional Sekolah. Hal ini menandakan adanya kinerja operator yang kurang optimal dalam melaksanakan tugasnya. Adanya pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan juga dipengaruhi oleh karyawan yang mempunyai kinerja yang bagus.

Berikut ini adalah hasil prasurvey yang telah dilakukan kepada 26 orang operator sekolah mengenai tingkat stres kerja pada operator Sekolah Dasar Se-Kota Tanjungpinang yang dapat dilihat pada Tabel 1.3 sebagai berikut:

Tabel 1. 3
Hasil Pra Survey Stres Kerja Operator Sekolah Dasar
Se-Kota Tanjungpinang

| No | Pernyataan | Ya | Persen | Tidak | Persen |
|----|--|----|--------|-------|--------|
| 1 | Saya mendapatkan banyak tuntutan dan tekanan dalam pekerjaan | 20 | 76,9 | 6 | 23,1 |
| 2 | Sikap pimpinan kepada saya kurang adil dalam memberikan tugas pekerjaan. | 15 | 57,7 | 11 | 42,3 |
| 3 | Saya mengerjakan lebih dari satu pekerjaan dalam waktu bersamaan. | 19 | 73,1 | 7 | 26,9 |
| 4 | Terjadinya konflik antara saya dan pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaan. | 10 | 38,5 | 16 | 61,5 |
| 5 | Adanya komunikasi yang kurang baik antara saya dan pimpinan. | 12 | 46,2 | 14 | 53,8 |

Sumber: Data yang diolah (2022)

Berdasarkan tabel 1.3 menjelaskan mengenai tanggapan operator Sekolah Dasar Se-Kota Tanjungpinang mengenai stres kerja, dapat dilihat tingkat stres kerja yang ada masih kurang mendukung kinerja karyawan. Dapat diketahui bahwa masih terjadi masalah dalam beban kerja yang dapat dilihat dalam hasil prasurvey, dimana

pada pertanyaan nomor 1 mendapatkan jawaban ya, sebanyak 76,9%. Hasil tersebut juga didukung oleh pernyataan melalui wawancara yang telah dilakukan dengan salah satu operator Sekolah Dasar Se-Kota Tanjungpinang menyatakan bahwa operator sekolah memiliki beban kerja yang berlebihan, banyaknya tuntutan pekerjaan yang harus segera diselesaikan dalam waktu yang bersamaan ditambah dengan minimnya kualitas sarana dan prasarana penunjang dalam bekerja membuat operator sekolah merasakan beban kerja tidak hanya diselesaikan ditempat kerja, namun harus dikerjakan dirumah. Pekerjaan yang dikerjakan tidak hanya terfokus dalam 1 bidang saja melainkan banyak bidang. Ada operator sekolah yang ditunjuk sebagai pembantu bendahara, dimana pekerjaan harus dikerjakan dengan waktu yang singkat, mengerjakan semua laporan dalam penggunaan dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS) dan penginputan rincian belanja ke aplikasi ARKAS dan SIPBOS dengan waktu yang selalu diburu. Ditambah lagi dengan adanya tekanan dari pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga membuat operator sekolah menjadi lebih stres dalam bekerja.

Selain adanya faktor stres kerja, *work life balance* juga akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Organisasi atau perusahaan sebaiknya dapat menciptakan lingkungan kerja dengan berusaha dalam mewujudkan keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Kehidupan kerja dan pribadi yang seimbang akan membuat fisik dan mental menjadi lebih sehat, dengan kondisi yang sehat akan meningkatkan fokus sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik lagi didalam pekerjaan. Berikut ini adalah hasil prasurvey yang telah dilakukan kepada 26 orang operator Sekolah Dasar Se-Kota Tanjungpinang mengenai tingkat *work life*

balance pada operator sekolah dasar yang dapat dilihat pada Tabel 1.4 sebagai berikut:

Tabel 1. 4
Hasil Pra Survey *Work Life Balance* Operator Sekolah Dasar
Se-Kota Tanjungpinang

| No | Pernyataan | Ya | Persen | Tidak | Persen |
|----|---|----|--------|-------|--------|
| 1 | Saya merasakan adanya keseimbangan waktu antara pekerjaan, kehidupan pribadi dan bersama keluarga berjalan dengan baik. | 10 | 38,5 | 16 | 61,5 |
| 2 | Saya merasakan adanya keseimbangan keterlibatan ditempat kerja maupun keterlibatan bersama keluarga telah seimbang dan berjalan dengan baik. | 12 | 46,2 | 14 | 53,8 |
| 3 | Saya merasakan keseimbangan kepuasan yang terjadi antara kontribusi di tempat kerja dengan kebersamaan bersama keluarga berjalan dengan baik. | 11 | 42,3 | 15 | 57,7 |

Sumber: Data yang diolah (2022)

Berdasarkan tabel. 1.4 dapat dilihat bahwa *work life balance* operator Sekolah Dasar Se-Kota Tanjungpinang masih kurang optimal. Hal ini dikarenakan masih terdapat indikator mengenai *work life balance* yang cenderung rendah dengan mendapat jawaban negatif dari 26 responden operator Sekolah Dasar Se-Kota Tanjungpinang. Akibat dari hal tersebut diatas, banyak para operator sekolah yang tidak memiliki waktu istirahat yang cukup, kurang waktu bersama keluarga, pekerjaan dirumah menjadi terkendala, kehidupan sosial dengan tetangga dan lingkungan sekitar lainnya juga berkurang, serta operator sekolah merasakan

kelelahan yang berkepanjangan karena banyaknya energi dan pikiran yang terkuras. Beban kerja pada operator sekolah selalu meningkat, namun tidak adanya pemberian *reward* atas pekerjaan yang berhasil dikerjakan dengan maksimal juga dapat membuat kinerja operator jadi menurun.

Hal ini dibuktikan dengan hasil dari wawancara yang dilakukan, narasumber mengakui bahwa *work life balance* mereka belum cukup baik pada ketiga aspek-aspek *work life balance* yaitu pada keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan. Maka dari itu perlu adanya upaya sekolah untuk menjaga agar tidak terjadinya stres kerja pada operator sekolah dengan menerapkan *work life balance* agar tercapainya kinerja kerja para operator Sekolah Dasar Se-Kota Tanjungpinang.

Berdasarkan penjabaran diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Operator Sekolah Dasar Se-Kota Tanjungpinang”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan tersebut, maka penulis merumuskan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Operator Sekolah Dasar se-Kota Tanjungpinang?
2. Apakah *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Kinerja Operator Sekolah Dasar se-Kota Tanjungpinang?
3. Apakah Stres Kerja dan *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Kinerja Operator Sekolah Dasar se-Kota Tanjungpinang?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Operator Sekolah Dasar se-Kota Tanjungpinang.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Operator Sekolah Dasar se-Kota Tanjungpinang.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Stres Kerja dan *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Kinerja Operator Sekolah Dasar se-Kota Tanjungpinang

1.4 Batasan Masalah

Untuk memfokuskan permasalahan dan membatasi lingkup pembahasan, maka peneliti membutuhkan pembatasan masalah. Adapun batasan masalah yang digunakan dalam penelitian ini adalah populasi yang digunakan dalam penelitian ini berkonsentrasi hanya pada operator sekolah dasar yang berstatus sekolah negeri dengan jumlah 53 operator Sekolah Dasar Se-Kota Tanjungpinang.

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Kegunaan Ilmiah

Hasil dari penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat dan juga memberikan kontribusi untuk mengembangkan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) khususnya yang berhubungan dengan stres kerja, dan *work life balance*, serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

1.5.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Peneliti

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan untuk menambah wawasan dan pemahaman mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) khususnya tentang pengaruh Stres Kerja dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Operator Sekolah Dasar se-Kota Tanjungpinang.

2. Bagi Instansi

Hasil dari penelitian ini di harapkan dapat membantu instansi dalam meningkatkan dan memaksimalkan kinerja karyawan dengan berpatokan pada Stres Kerja dan *Work Life Balance* sehingga dapat mencapai tujuan serta penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi seluruh Sekolah Dasar di Tanjungpinang.

3. Bagi STIE Pembangunan Tanjungpinang

Bagi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang, hasil dari penelitian ini dapat menjadi salah satu bahan bacaan atau referensi untuk mahasiswa/i STIE Pembangunan Tanjungpinang yang membahas tentang Pengaruh Stres Kerja Dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Operator.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memahami lebih jelas penelitian ini, maka materi-materi yang tertera pada penelitian ini dikelompokkan menjadi beberapa sub bab dengan sistematika penyampaian sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan

penelitian, batasan masalah, kegunaan penelitian secara ilmiah dan praktis, serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini menampilkan landasan teori yang berkaitan dengan masalah yang sedang diteliti dan pendapat para ahli. Untuk melihat permasalahan dari fenomena yang diteliti. Peneliti menetapkan teori tentang Stres Kerja, *Work Life Balance*, dan Kinerja untuk menjadi landasan dalam meneliti permasalahan yang dikaji untuk menunjang penelitian yang didapat dari buku, jurnal dan penelitian terdahulu, kemudian terdapat kerangka pemikiran dan hipotesis atau dugaan sementara dari penelitian ini.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini menampilkan metode yang digunakan dalam penelitian, Jenis Penelitian, sumber data, operasional variabel penelitian, Teknik pengambilan populasi dan sampel yang digunakan, Teknik pengumpulan data, Teknik pengolahan data, Teknik analisis data, Uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Uji Asumsi klasik yang terdiri dari Uji Normalitas, dan Heteroskedastisitas. Uji regresi linear berganda dan Uji hipotesis yang terdiri dari Uji t, Koefisien determinasi (R^2), dan Jadwal Penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menampilkan informasi yang terdiri dari gambaran umum objek penelitian, karakteristik responden, analisis variabel dan hasil penelitian dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini merupakan bab penutup yang berisi kesimpulan dan saran yang berhubungan dengan hasil akhir dalam penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Manajemen

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Menurut Stoner (Sadikin dkk., 2020) Manajemen ialah proses perencanaan, organisasi, kepemimpinan dan pengawasan terhadap usaha-usaha anggota organisasi dan penggunaan semua sumber organisasi lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain, manajemen merupakan suatu kesatuan yang dimulai dari perencanaan hingga pengawasan terhadap penggunaan semua sumber daya untuk mencapai tujuan dari organisasi.

Menurut (Aji, 2018) Manajemen dapat diartikan sebagai sebuah proses seni dan sains yang mencakup Perencanaan (*planning*), Pengorganisasian (*organizing*), Pengarahan (*leading*), dan Pengawasan (*controlling*) untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (Karyoto, 2016) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan. Ilmu adalah sekumpulan pengetahuan tentang suatu objek yang disusun secara sistematis oleh para ahli sebagai hasil dari penelitian yang pernah mereka lakukan. Pengetahuan yang mereka susun tentu mencakup teori, konsep, metode, atau teknik tertentu sehingga dapat menjadi panduan atau referensi bagi siapa pun untuk melakukan kegiatan yang sama, misalnya guna menyelesaikan persoalan-persoalan organisasi. Sementara itu, seni berkaitan dengan gaya atau cara untuk melakukan suatu kegiatan. Seorang

manajer mempunyai gaya kepemimpinannya sendiri yang berbeda dengan manajer lainnya dalam mengelola organisasi. Perbedaan tindakan para manajer dalam mencapai tujuan organisasi menunjukkan bahwa latar belakang kemampuan mereka tidaklah sama. Oleh karena itu manajemen menawarkan berbagai konsep atau teknik yang dapat digunakan oleh para manajer untuk mengelola organisasi.

Berdasarkan pengertian para ahli dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, pengawasan daripada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.1.2 Tujuan Manajemen

Secara umum tujuan manajemen adalah memperoleh hasil maksimal sesuai target yang sudah ditentukan sebelumnya. Tujuan manajemen menurut Siswanto (Suprihanto, 2014) adalah sesuatu yang ingin di realisasikan, yang menggambarkan cakupan tertentu dan menyarankan pengarahan kepada usaha seorang manajer.

2.1.1.3 Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen tentunya selalu dilaksanakan di setiap organisasi pengelolaan untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien. Adapun fungsi-fungsi manajemen menurut George dan Jones (Suprihanto, 2014):

1. *Planning* (Perencanaan)

Memilih tujuan organisasi yang tepat dan arah kegiatan yang paling baik untuk mencapai tujuan tersebut.

2. *Organizing* (Pengorganisasian)

Menyusun tugas dan membangun hubungan kewenangan yang memungkinkan orang untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi.

3. *Controlling* (Mengontrol)

Menyusun pengukuran yang akurat dan sistem pengawasan untuk mengevaluasi seberapa baik organisasi dalam mencapai tujuannya.

4. *Leading* (Memimpin)

Memotivasi, mengordinasikan, dan mendorong individu dan kelompok untuk bekerja bersama dalam mencapai tujuan organisasi.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia merupakan sumber daya yang paling dominan akan kontribusinya bagi suatu organisasi. Kekuatan manusia sebagai sumber daya disadari dengan semakin penting dalam kemajuan organisasi, karena Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan asset yang terpenting pada organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) dapat disebut juga sebagai pegawai, personil, tenaga kerja, pekerja, karyawan dan potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (Adamy, 2016) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Flippo (Adamy, 2016) ialah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Menurut Marwansyah (Adamy, 2016) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

Berdasarkan pengertian yang telah diuraikan oleh beberapa para ahli maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah pemanfaatan Sumber Daya Manusia dengan cara melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengembangan, pengendalian serta pembinaan tenaga kerja untuk mencapai sasaran perorangan maupun organisasi.

2.1.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berperan penting dalam meningkatkan kontribusi produktif dan efektivitas sumber daya manusia yang berada dilingkungan organisasi atau perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Untuk mencapai tujuan ini, Menurut Adamy (2016) ada 4 (empat) tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah sebagai berikut:

1. Tujuan Organisasional

Tujuan ini ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun demikian para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan.

Departemen sumber daya manusia membantu para manajer dalam menangani hal-hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

2. Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

3. Tujuan Sosial

Ditujukan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan- tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber dayanya bagi keuntungan masyarakat dapat menyebabkan hambatan-hambatan.

4. Tujuan Personal

Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal karyawan harus dipertimbangkan jika parakaryawan harus dipertahankan , dipensiunkan, atau dimotivasi. Jika tujuan personal tidak dipertimbangkan, kinerja dan kepuasan karyawan dapat menurun dan karyawan dapat meninggalkan organisasi.

2.1.2.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Kegiatan Sumber Daya Manusia merupakan bagian proses Manajemen Sumber Daya Manusia yang paling sentral, dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar apabila

memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Sutrisno (Hamali, 2016) yaitu:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu menetapkan program kekaryawanan ini meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan dan Pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepimimpinannya akan memberi arahan kepada karyawan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan/atau penyempurnaan. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan kerja.

5. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

6. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak, adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

7. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Di satu pihak organisasi memperoleh keberhasilan/keuntungan, sedangkan dilain pihak karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang

penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

8. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

9. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.

10. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan sebaikbaiknya dalam mengelola karyawan akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi.

Berdasarkan hal tersebut bahwa fungsi manajemen pada dasarnya merupakan sebuah proses dimana semu aspek bekerja sama dengan baik dan diatur sedemikian

rupa dengan pengawasan serta evaluasi yang baik sehingga tercapainya sebuah tindakan yang mampu memncapai tujuan yang telah disepakati bersama.

2.1.3 Stres Kerja

2.1.3.1 Pengertian Stres Kerja

Menurut Fahmi (Safitri & Gilang, 2019) mendefinisikan bahwa stres adalah suatu keadaan diluar batas kemampuan seseorang yang dianggap menekan diri dan jiwa seseorang, sehingga jika hal tersebut terus dibiarkan tanpa ada solusi maka akan berdampak pada kesehatan. Stres ditimbulkan oleh berbagai macam peristiwa yang dialami seseorang umumnya peristiwa itu terjadi di luar kemampuannya.

Menurut Tampubolon (Kurniasari & Bahjahtullah, 2022) Stres di tempat kerja yaitu suatu keadaan yang berasal dari respon fisik dan emosional individu yang timbul akibat konflik antar tuntutan kerja dengan jumlah kontrol karyawan yang melebihi tuntutan.

Menurut Hasibuan (Hermawati & Syofian, 2021) menyatakan bahwa stres kerja merupakan suatu ketegangan yang mengakibatkan tidak seimbangnya keadaan psikologis karyawan yang dapat mempengaruhi cara berpikir, emosi dan kondisi dirinya sendiri.

Menurut King (Asih dkk., 2018) Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

Menurut Priansa (Safitri & Gilang, 2019) stres kerja adalah ketidakseimbangan antara kemampuan fisik dan psikis dalam mengemban pekerjaan yang diberikan oleh organisasi bisnis sehingga mempengaruhi berbagai aspek yang berkenaan dengan aspek emosi, berpikir, bertindak dan lainnya dari individu

karyawan. Ketidakseimbangan tersebut akan memberikan dampak yang beranekaragam bagi setiap individu.

Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi di luar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya. Stres kerja sering dialami oleh setiap karyawan dalam menghadapi pekerjaan dan dapat menyebabkan perubahan tingkah laku pada setiap karyawan yang mengalaminya. Kondisi ini tidak selalu memberikan dampak buruk terhadap karyawan dan umumnya stres akan hilang jika kondisi tersebut dapat terlewati.

Dari beberapa pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan respon saat seseorang mengalami berbagai tuntutan, ancaman, atau tekanan yang dapat merubah perilaku dan kondisi berpikir seseorang. Stres dapat menyebabkan perubahan baik secara fisik maupun emosional (mental/psikis).

2.1.3.2 Sifat Dasar Stres

Menurut Ivanko (Hamali, 2016) Sifat dasar stres dapat dikelompokkan menjadi empat aspek, yaitu:

1. Stres dapat dialami baik yang disebabkan oleh peluang maupun ancaman.

Peluang adalah sesuatu yang memiliki potensi bagi keuntungan seseorang, sedangkan tantangan adalah sesuatu yang memiliki potensi mengancam seseorang. Peluang dapat berupa pembelajaran keahlian-keahlian baru atau memperoleh pekerjaan baru yang dapat membuat karyawan merasa tertekan. Ketika kehilangan keberuntungan diri dan rasa takut yang tidak akan mampu ditunjukkan pada tingkatan yang dapat diterima. Organisasi yang mengurangi ukuran kekuatannya akan membuat karyawan mengalami

stres karena adanya ancaman terhadap keamanan keuangan, kesejahteraan psikologis, dan pengembangan karier karyawan.

2. Aspek stres yang berupa ancaman atau peluang yang dialami dianggap penting oleh seseorang. Ancaman atau peluang tersebut dianggap penting karena memiliki potensi yang memengaruhi kesejahteraan seseorang atau muatan yang dapat membuat seseorang bahagia, sehat, dan makmur.
3. Aspek stres yang berupa ketidakpastian. Orang yang mengalami peluang atau ancaman yang penting tidak yakin untuk secara efektif menangani suatu peluang atau ancaman, bahkan biasanya tidak mengalami stres.
4. Aspek stres yang berakar dalam persepsi. Seseorang mengalami stres tergantung pada bagaimana seseorang merasakan peluang-peluang dan ancaman-ancaman potensial, dan bagaimana seseorang merasakan kecakapan-kecakapan yang berhubungan dengannya. Seseorang mungkin merasa perubahan jabatan atau promosi sebagai peluang untuk belajar dan kemajuan karier, namun orang lain mungkin merasa perubahan jabatan berpotensi menuju kegagalan.

2.1.3.3 Penyebab Stres

Penyebab stres sangat banyak dan ini biasanya dipicu oleh berbagai hal yang terjadi dalam hidup seseorang. Menurut Sopiah (Hamali, 2016) Stresor adalah penyebab stres, yaitu apa saja kondisi lingkungan tempat tuntutan fisik dan emosional pada seseorang. Stressor yang berhubungan dengan pekerjaan terbagi menjadi empat bagian, yaitu:

1. Lingkungan fisik
Seperti suasana bising, penerangan lampu yang kurang baik, rancangan ruang kantor yang buruk, ketiadaan privasi, dan kualitas udara yang buruk.
2. Stres karena peran atau tugas
Karyawan mengalami kesulitan memahami apa yang menjadi tugasnya dan peran yang dimainkan terlalu berat.
3. Penyebab stres antarpribadi
Berupa perbedaan karakter, kepribadian, latar belakang, dan persepsi karena adanya kompetisi untuk mencapai target kerja.
4. Organisasi
Adanya pengurangan karyawan, restrukturisasi perusahaan, privatisasi, dan merger merupakan kebijakan perusahaan yang berpotensi memunculkan stres.

Menurut Sopiah (Hamali, 2016) bahwa stressor yang bukan bersumber dari pekerjaan terdiri dari:

1. *Time based conflict*
Tantangan untuk menyeimbangkan tuntutan waktu untuk pekerjaan dengan aktivitas keluarga dan aktivitas bukan pekerjaan lainnya.
2. *Strain based conflict*
Terjadi ketika stres dari satu sumber meluap melebihi kemampuan yang dimiliki orang tersebut.
3. *Role behavior conflict*
Peran ganda karyawan antara ditempat kerja maupun di lingkungan tempat tinggalnya dengan tuntutan membangun harmoni antara keduanya.

4. Stres karena adanya perbedaan individu

Stress karena adanya perbedaan individu yaitu kondisi stres terjadi karena ketidakseimbangan antara tekanan yang dihadapi individu dan kemampuan untuk menghadapi tekanan tersebut. Individu membutuhkan energi yang cukup untuk menghadapi situasi stres agar tidak mengganggu kesejahteraan mereka.

2.1.3.4 Gejala-gejala Stres Kerja

Stres di tempat kerja dapat menimbulkan situasi-situasi yang penuh dengan tekanan. Perasaan tertekan dapat mengubah cara seseorang dalam merasakan, berpikir, dan bertindak laku. Jika karyawan yang sedang mengalami stres di tempat kerja, maka mulai menunjukkan dengan berbagai hal yang bermasalah dengan kesehatan dan juga berdampak negatif pada pekerjaan. Sebaiknya pimpinan organisasi atau perusahaan cerdas dalam mengenali gejala-gejala stres karyawan ditempat kerja agar tujuan suatu organisasi atau perusahaan tersebut dapat tercapai dan menghasilkan keuntungan.

Beehr dan Newman (Asih dkk., 2018) menyebutkan gejala-gejala stress sebagai berikut:

1. Gejala Psikologis

Gejala psikologis ialah terdapatnya tanda-tanda gangguan pada manusia yang berkaitan dengan kesehatan mental, yang sangat berpengaruh terhadap emosi, pikiran, cara kerja otak dan perilaku seseorang. Gejala psikologis tersebut seperti:

- a. Kecemasan, ketegangan, kebingungan dan mudah tersinggung
- b. Perasaan frustrasi, rasa marah, dan dendam (kebencian)

- c. Sensitive dan *hyperreactivity*
 - d. Memendam perasaan, penarikan diri, dan depresi
 - e. Komunikasi yang tidak efektif
 - f. Perasaan terkucil dan terasing
 - g. Kebosanan dan ketidakpuasan kerja
 - h. Kelelahan mental, penurunan fungsi intelektual, dan kehilangan konsentrasi
 - i. Kehilangan spontanitas dan kreativitas
 - j. Menurunnya rasa percaya diri
2. Gejala Fisiologis

Gejala fisiologis ialah terdapatnya tanda-tanda gangguan yang berkaitan dengan metabolisme manusia, seperti:

- a. Meningkatnya denyut jantung, tekanan darah, dan kecenderungan mengalami penyakit kardiovaskular
- b. Meningkatnya sekresi dari hormon stress (seperti: adrenalin dan nonadrenalin)
- c. Gangguan gastrointestinal (gangguan lambung)
- d. Meningkatnya frekuensi dari luka fisik dan kecelakaan
- e. Kelelahan secara fisik dan kemungkinan mengalami sindrom kelelahan yang kronis
- f. Gangguan pernapasan, termasuk gangguan dari kondisi yang ada
- g. Gangguan pada kulit
- h. Sakit kepala, sakit pada punggung bagian bawah, ketegangan otot
- i. Gangguan tidur

- j. Rusaknya fungsi imun tubuh, termasuk risiko tinggi kemungkinan terkena kanker

3. Gejala Perilaku

Gejala perilaku adalah tanda-tanda gangguan tindakan yang dibuat oleh individu, organisme, sistem, atau entitas buatan dalam hubungannya dengan dirinya sendiri atau lingkungannya. Gejala perilaku tersebut, seperti:

- a. Menunda, menghindari pekerjaan, dan absen dari pekerjaan
- b. Menurunnya prestasi (*performance*) dan produktivitas
- c. Meningkatnya penggunaan minuman keras dan obat-obatan
- d. Perilaku sabotase dalam pekerjaan
- e. Perilaku makan yang tidak normal (kelebihan) sebagai pelampiasan, mengarah ke obesitas.
- f. Perilaku makan yang tidak normal (kekurangan) sebagai bentuk penarikan diri dan kehilangan berat badan secara tiba-tiba, kemungkinan berkombinasi dengan tanda-tanda depresi.
- g. Meningkatnya kecenderungan perilaku beresiko tinggi, seperti menyetir dengan tidak hati-hati dan berjudi.
- h. Meningkatnya agresivitas, vandalisme, dan kriminalitas
- i. Menurunnya kualitas hubungan interpersonal dengan keluarga dan teman.
- j. Kecenderungan untuk melakukan bunuh diri

Selanjutnya Robbins dan Coulter (Asih dkk., 2018) mengungkapkan gejala-gejala stress sebagai berikut:

1. Fisik

Perubahan dalam metabolisme, bertambahnya detak jantung dan napas, naiknya tekanan darah, sakit kepala, dan potensi serangan jantung.

2. Perilaku

Perubahan dalam produktivitas, ketidakhadiran, perputaran kerja, perubahan pola makan, peningkatan konsumsi alkohol atau rokok, berbicara cepat, gelisah, dan gangguan tidur.

3. Psikologis

Ketidakpuasan kerja, tekanan, kecemasan, lekas marah, kebosanan, dan penundaan.

Gejala stress juga diungkapkan oleh Robins dan Timothy (Asih dkk., 2018), yang meliputi hal-hal sebagai berikut:

1. Gejala Fisiologis

Stres dapat menciptakan perubahan di dalam metabolisme, meningkatkan fungsi jantung dan tingkat pernapasan dan tekanan darah, membawa sakit kepala, serta menimbulkan serangan jantung.

2. Gejala Psikologis

Stres memperlihatkan dirinya sendiri dalam keadaan psikologis seperti ketegangan, kecemasan, sifat lekas marah, kebosanan, dan penundaan.

3. Gejala Perilaku

Gejala stres yang terkait dengan perilaku meliputi penurunan dalam produktivitas, ketidakhadiran, dan tingakt perputaran karyawan, demikian pula dengan perubahan dalam kebiasaan makan, meningkatnya merokok atau konsumsi alkohol, pidato yang cepat dan gelisah, dan gangguan tidur.

Posen (Patimah, 2016) menyebutkan beberapa gejala umum dari stres kerja yang diwujudkan dalam berbagai bentuk, namun dapat dikelompokkan dalam empat kategori sebagai berikut:

1. Fisik (*physical*)

Hal ini contohnya ditunjukkan oleh timbulnya kelelahan badan, sakit kepala, sulit tidur dan lain-lain.

2. Mental/Kejiwaan (*mental*)

Hal ini contohnya ditunjukkan oleh menurunnya konsentrasi dan ingatan, kebingungan, hilangnya rasa humor, bimbang dan lain-lain.

3. Emosional (*emotional*)

Hal ini contohnya ditunjukkan oleh rasa gelisah, depresi dan timbulnya rasa tegang, frustrasi, ketakutan dan lain-lain.

4. Perilaku (*behavioral*)

Hal ini contohnya ditunjukkan oleh tindakan makan, minum atau merokok yang berlebihan, menangis dan menyalahkan orang lain.

2.1.3.5 Faktor-faktor Stres Kerja

Stres kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Stres kerja yang terlalu tinggi akan memberikan dampak penurunan terhadap kinerja, sebab stres mengganggu jalannya pekerjaan, di mana karyawan akan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya. Secara umum stres kerja yang dialami karyawan berpeluang menurunkan kinerja karyawan, namun pada kondisi berbeda atau pada kasus tertentu, stres kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja.

Menurut Tampubolon (Widhiastuti dkk., 2020) stres yang potensial dari hasil sejumlah situasi, adalah sebagai berikut:

1. Struktur organisasi/ iklim

Faktor penyebab stres yang berasal dari organisasi itu sendiri, misalnya berpartisipasi dalam setiap pengambilan keputusan, gaya manajemen serta menjaga hubungan yang baik (pola komunikasi) antar karyawan dalam organisasi di perusahaan tersebut.

2. Hubungan di tempat kerja (interpersonal)

Stres yang berasal dari dalam lingkup organisasi tersebut, antara lain adalah adanya kebersamaan yang baik dan tercipta antar karyawan seperti antara sesama rekan kerja yang bertugas atau antara pengawas dengan bawahan dalam suatu departemen dalam perusahaan.

3. Peran dalam organisasi

Stres yang disebabkan karena konflik peran (tuntutan pekerjaan saling bertentangan, beberapa supervisor atau manajer), peran ambiguitas serta tingkat tanggung jawab pada organisasi perusahaan. Faktor stres yang mempengaruhi seorang individu juga terdapat pada beban kerja yang diberikan dan dengan terbatasnya waktu kerja yang tersisa serta adanya peran ganda pada beberapa individu tertentu yang bekerja.

Selanjutnya menurut Moorhead dan Griffin (Widhiastuti dkk., 2020) empat faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya stres kerja dalam organisasi yaitu:

1. Tuntutan tugas

Tuntutan tugas (*task demands*) adalah faktor yang berkaitan dengan tugas spesifik yang dilakukan oleh seseorang. Beberapa pekerjaan mempunyai sifat

lebih menimbulkan stres daripada yang lainnya.

2. Tuntutan fisik (*physical demands*)

Tuntutan ini merupakan fungsi dari karakteristik fisik dari situasi dan tugas fisik yang dibutuhkan dalam pekerjaan. Salah satu elemen yang penting adalah temperatur. Bekerja diluar ruangan dengan temperatur yang ekstrim dapat menyebabkan stres, demikian juga bekerja dalam kantor yang tidak dipanaskan atau didinginkan dengan layak. Pekerjaan fisik berat, seperti memuat barang berat atau mengangkat paket berat dapat menimbulkan hasil serupa.

3. Tuntutan peran

Tuntutan peran (*role demands*) juga dapat menimbulkan stres kepada orang-orang dalam organisasi. Sebuah peran (*role*) adalah serangkaian perilaku yang diharapkan sehubungan dengan posisi tertentu dalam sebuah kelompok atau organisasi. Dengan demikian, peran mempunyai persyaratan formal (misalnya, terkait pekerjaan dan eksplisit) dan informal (misalnya, sosial dan implisit).

Menurut Handoko (Asih dkk., 2018) Stres karyawan juga dapat disebabkan masalah-masalah yang terjadi didalam (*on-the-job*) dan luar (*off-the-job*) organisasi atau perusahaan. Faktor tersebut antara lain:

1. *On the Job*

a. Beban kerja yang berlebihan

Setiap karyawan memiliki kemampuan yang terbatas dalam melakukan pekerjaannya. Pemberian beban kerja yang berlebihan dapat terjadi karena tidak adanya kesesuaian dengan kapasitas yang dimiliki. Beban

kerja yang berlebihan dikhawatirkan dapat memberikan tekanan yang menyebabkan stres kerja pada karyawan.

b. Tekanan atau desakan waktu

Setiap karyawan membutuhkan waktu untuk melakukan proses penyesuaian terhadap pekerjaan yang diberikan. Oleh karena itu untuk mendapatkan hasil yang maksimal diperlukan waktu yang cukup dan tidak diburu-buru dalam melakukan pekerjaan. Hal ini dikhawatirkan dapat memberikan tekanan yang menyebabkan stres kerja pada karyawan. Pekerjaan dapat dilakukan secara efisien dan setiap atasan memberikan tugas kepada karyawan sudah terlebih dahulu direncanakan sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu. Oleh karena itu karyawan merasa bahwa waktu yang diberikan sudah sesuai dengan target yang harus dicapai sehingga karyawan tidak merasa tertekan saat menyelesaikan pekerjaan.

c. Kualitas supervisi yang jelek

Organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya, diperlukan seorang atasan. Sikap atasan yang memiliki gaya kepemimpinan otoriter dianggap lebih kaku dan meminimalkan peranan karyawan. Pemimpin yang otoriter sering melakukan hal-hal yang tidak disukai oleh karyawan seperti mendelegasikan tugas dengan cara yang terkesan terlalu mendikte dan tidak dapat menerima masukan. Hal ini dianggap potensial menyebabkan stres kerja pada karyawan.

d. Iklim kerja yang tidak aman

Kenyamanan seorang karyawan dalam bekerja salah satunya bergantung

pada kestabilan organisasi atau perusahaan dalam menjaga kelangsungan hidupnya. Selama kondisi organisasi atau perusahaan tetap bersaing dan memiliki prospek untuk berkembang, karyawan masih mempunyai harapan untuk dapat bertahan dan memberikan kontribusinya secara maksimal. Kondisi organisasi atau perusahaan yang tidak menentu salah satunya dapat diketahui dengan melihat indikasi prospek organisasi atau perusahaan dimasa mendatang atau dengan melihat produk-produk yang ditawarkan organisasi atau perusahaan apakah memiliki keunggulan spesifik diantara para pesaingnya.

Karyawan adalah pihak intern yang telah banyak mengetahui siklus hidup organisasi atau perusahaan. Kondisi organisasi atau perusahaan yang tidak aman dianggap potensial menyebabkan stres kerja pada karyawan.

- e. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai

Karyawan tidak bisa menyampaikan pendapat atas hasil kerja yang telah dilakukan.

- f. Kemenduaan peranan (*role ambiguity*)

Kondisi ini akan menjadi ancaman bagi karyawan yang berada pada masa karir tengah baya, karena harus berhadapan dengan ketidakpastian. Akibatnya dapat menimbulkan stres kerja yang mengakibatkan turunnya kinerja, meningkatkan ketegangan dan keinginan keluar dari pekerjaan ketika karyawan dibebankan pada pembagian tugas yang tidak jelas.

- g. Frustrasi

Banyaknya masalah yang ada pada diri karyawan sehingga ia tidak fokus

dalam mengerjakan tugasnya.

h. Konflik antar pribadi dan antar kelompok

Konflik yang terjadi antara dua individu atau lebih karena perbedaan pandangan dan sebagainya sehingga menimbulkan masalah dengan karyawan lainnya.

i. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan

Perbedaan konsep pola pikir dan cara pandang antara organisasi atau perusahaan dan karyawan.

j. Berbagai bentuk perubahan

Adanya aturan kerja dan jam kerja yang berubah.

2. *Off the Job*

a. Kekhawatiran finansial contohnya adalah terbatasnya masalah keuangan.

b. Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak contohnya adalah anak sedang sakit dan tugas yang dibebankan banyak.

c. Masalah-masalah fisik contohnya adalah karyawan sedang sakit sehingga karyawan akan tidak fokus dalam bekerja.

d. Masalah-masalah perkawinan contohnya adalah masalah perceraian

e. Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal contohnya adalah pindah rumah dan harus menyesuaikan dengan lingkungan yang baru ditinggalinya.

f. Masalah-masalah pribadi lainnya contohnya seperti kematian sanak saudara.

Berdasarkan faktor-faktor diatas maka dapat disimpulkan bahwa penyebab atau faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya stres kerja adalah tekanan, beban

kerja, terlalu banyak tanggung jawab, iklim kerja yang tidak sehat, stres peran, kurangnya dukungan manajerial, dan penugasan yang deadline.

2.1.3.6 Indikator Stres Kerja

Menurut Robbins dan Timothy (Suharno & Muttaqiyathun, 2021) adapun indikator- indikator dari stres kerja yaitu:

1. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja, dan letak fisik.
2. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
3. Tuntutan antar pribadi, tekanan yang diciptakan oleh para karyawan lain. Kurangnya dukungan sosial dari rekan – rekan dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, khususnya di antara para karyawan yang memiliki kebutuhan sosial yang tinggi.
4. Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.
5. Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi, beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

Menurut Hasibuan (Rini dkk., 2016) indikator dalam stres kerja sebagai berikut:

1. Beban kerja, merupakan suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu.

2. Sikap pemimpin, meliputi adanya pemberian tugas yang terlalu berat dari pimpinan, sering mengalami konflik akibat tugas yang tidak sesuai dengan pekerjaan, sering di beri tugas yang belum di jelaskan oleh pimpinan, sering mendapat masalah dalam menjalankan pekerjaan dan harus bertanggung jawab dengan pekerjaan rekan kerja.
3. Waktu kerja, terbatasnya waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Konflik, adanya pandangan berbeda yang berpotensi menimbulkan sakit hati.
5. Komunikasi, adanya komunikasi yang kurang baik antara karyawan dan pimpinan.
6. Otoritas kerja, adanya wewenang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab.

2.1.4 *Work Life Balance*

2.1.4.1 Pengertian *Work Life Balance*

Menurut Ganapathi (Hikmah & Lukito, 2021) *Work Life Balance* adalah kemampuan individu untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi serta keluarganya seperti komitmennya dalam keluarga dan tanggungjawab diluar pekerjaan lainnya.

Menurut Ula dkk., (Lukmiati dkk., 2020) *Work Life Balance* adalah sejauh mana keterlibatan dan kepuasan individu dalam peran mereka diantara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan serta tidak menimbulkan konflik diantara keduanya

Menurut Delecta (Lukmiati dkk., 2020) *Work Life Balance* adalah kemampuan individu untuk menjaga keseimbangan antara kewajiban mereka di tempat kerja dengan kebutuhan pribadi diluar pekerjaan. Penjelasan lain tentang *Work Life Balance* oleh McDonald and Bradley (Tumbel, 2017) adalah merupakan

sejauh mana individu merasa puas dan terlibat secara seimbang pada peran-perannya dalam pekerjaan maupun kehidupan lainnya diluar pekerjaan.

Berdasarkan pengertian yang di uraikan oleh beberapa ahli maka dapat disimpulkan bahwa *Work life balance* adalah suatu keadaan individu mampu menjaga keseimbangan antara dua tuntutan yaitu kewajiban pekerjaan dan kebutuhan pribadi di luar pekerjaan tanpa menimbulkan konflik diantara keduanya.

2.1.4.2 Manfaat *Work Life Balance*

Menurut Lazar dkk., (Dina, 2018) terdapat manfaat yang akan dihasilkan oleh organisasi atau perusahaan dengan adanya penerapan *Work Life Balance*, diantaranya sebagai berikut:

1. Mengurangi tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan
2. Meningkatkan produktivitas
3. Adanya komitmen dan loyalitas karyawan
4. Meningkatnya retensi pelanggan
5. Berkurangnya turn-over karyawan

Sedangkan bagi individu atau karyawan manfaat yang didapatkan dengan adanya penerapan *Work Life Balance* ini adalah sebagai berikut :

1. Meningkatnya kepuasan kerja
2. Semakin tingginya keamanan kerja (*job security*)
3. Meningkatkan kontrol terhadap work-life environment
4. Berkurangnya tingkat stres kerja
5. Semakin meningkatnya kesehatan fisik dan mental.

2.1.4.3 Faktor yang Mempengaruhi *Worklife Balance*

Moorhead dan Griffin (Hafid, 2017) menuturkan faktor yang mempengaruhi *work life balance* terbagi menjadi empat, yaitu:

1. Faktor individual, yang mencakup kepribadian, kesejahteraan dan *emotional intelligence*.
2. Faktor organisasi, meliputi pengaturan kerja, dukungan organisasi, stres kerja, konflik peran, dan teknologi.
3. Faktor lingkungan sosial, yang meliputi pengaturan perawatan anak, dukungan keluarga serta faktor lingkungan sosial lainnya.
4. Faktor lain-lainnya. Faktor lain-lainnya yang dimaksud berupa usia, jenis kelamin, status perkawinan, status parental, pengalaman, *employee level*, tipe pekerjaan, pendapatan, serta tipe keluarga.

2.1.4.4 Indikator *Work life Balance*

Indikator-indikator untuk mengukur *work life balance* menurut McDonald dkk., (Barage & Sudarusman, 2022) adalah sebagai berikut :

1. *Time Balance* (Keseimbangan Waktu)

Time balance merujuk pada jumlah waktu yang diberikan oleh individu baik bagi pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaan misalnya seperti waktu bagi keluarganya. Keseimbangan waktu yang dimiliki oleh karyawan menentukan jumlah waktu yang dialokasikan oleh karyawan pada pekerjaan maupun kehidupan pribadi mereka dengan keluarga, beragam aktivitas kantor, keluarga atau tempat bersosialisasi lainnya hanya dapat dimiliki karyawan. Keseimbangan waktu yang dicapai karyawan menunjukkan bahwa

tuntutan dari keluarga terhadap karyawan tidak mengurangi waktu profesional dalam menyelesaikan pekerjaan, begitupun sebaliknya.

2. *Involvement Balance* (Keseimbangan Keterlibatan)

Involvement balance merujuk pada jumlah atau tingkat keterlibatan secara psikologis dan komitmen suatu individu dalam pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya. Waktu yang dialokasikan dengan baik belum tentu cukup sebagai dasar pengukuran tingkat work-life balance karyawan, melainkan harus didukung dengan jumlah atau kapasitas keterlibatan yang berkualitas disetiap kegiatan yang karyawan tersebut jalani. Sehingga karyawan harus terlibat secara fisik dan emosional baik dalam kegiatan pekerjaan, keluarga maupun kegiatan sosial lainnya, barulah keseimbangan keterlibatan akan tercapai.

3. *Satisfaction Balance* (Keseimbangan Kepuasan)

Satisfaction Balance merujuk pada jumlah tingkat kepuasan suatu individu terhadap kegiatan pekerjaannya maupun hal-hal di luar pekerjaannya. Kepuasan akan timbul dengan sendirinya apabila karyawan menganggap apa yang dilakukannya selama ini cukup baik dalam mengakomodasi kebutuhan pekerjaan maupun keluarga. Hal ini dilihat dari kondisi yang ada pada keluarga, hubungan dengan teman-teman maupun rekan kerja, serta kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan.

Fisher dkk., (Lukmiati dkk., 2020) menyatakan terdapat empat komponen keseimbangan kehidupan kerja menjadi dasar dalam mengembangkan alat ukur keseimbangan kehidupan kerja. Pengembangan alat ukur tersebut menghasilkan butir-butir yang digolongkan menjadi empat indikator, yakni:

1. *Personal Life Interference with Work (PLIW)* dimensi ini mengacu pada seberapa jauh kehidupan pribadi mengganggu urusan pekerjaan.
2. *Personal Life Enhancement with Work (PLEW)* dimensi ini mengacu pada seberapa jauh kehidupan pribadi dapat meningkatkan kualitas kinerja individu di tempat kerja,
3. *Work Enhancement with Personal Life (WEPL)* dimensi ini mengacu pada seberapa jauh urusan pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu.

2.1.5 Kinerja

2.1.5.1 Pengertian Kinerja

Prestasi yang dicapai seseorang biasa kita sebut dengan kinerja. Seorang karyawan yang melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan serta berhasil secara kualitas maupun kuantitas disebut juga dengan kinerja. Prestasi kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang telah disepakati bersama merupakan pengertian kinerja secara umum.

Selanjutnya Donnelly, Gibson dan Ivancevich (Chairunnisah dkk., 2021) Beliau mengatakan bahwa pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, merujuk pada tingkat keberhasilan dalam menyelesaikan tugas merupakan pengertian dari kinerja.

Siahaan (Adamy, 2016) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan atau organisasi sesuatu kriteria yang berlaku dalam suatu kurun waktu tertentu. Artinya, bila aktivitas seseorang atau organisasi mencapai hasil sesuai standar yang berlaku, maka dapat dikatakan berkinerja baik dan sebaliknya berarti berkinerja buruk.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan, untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Hersey and Blanchard) (Nursam, 2017).

Menurut Robbins (Isvandiari & Purwanto, 2018) kinerja adalah merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria.

Menurut Mathis dan Jackson (Adamy, 2016) kinerja karyawan adalah suatu kegiatan yang dilakukan karyawan yang dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang dilakukan karyawan, dan hubungan karyawan dengan perusahaan.

Menurut Moeheriono (Chairunnisah dkk., 2021) beliau berpendapat bahwa upaya dalam mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing individu, baik secara kualitatif maupun kuantitatif merupakan pengertian dari kinerja karyawan.

Kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki tingkat kesediaan dan kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidak cukup efektif untuk melakukan sesuatu tanpa memahami dengan jelas apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya.

2.1.5.2 Tujuan Kinerja

Menurut Rivai (Rosmaini & Tanjung, 2019) tujuan kinerja pada dasarnya meliputi:

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi pegawai.
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji pokok dan intensif uang.
3. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
4. Meningkatkan motivasi kerja.
5. Meningkatkan etos kerja.
6. Sebagai pembeda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya.
7. Memperkuat hubungan karyawan melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
8. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan sumber daya manusia dan karir.
9. Membantu menempatkan karyawan sesuai dengan pencapaian hasil kerjanya.
10. Sebagai alat untuk tingkatan kinerja.

2.1.5.3 Manfaat Kinerja

Menurut Robbins (Rosmaini & Tanjung, 2019) secara garis besar menyatakan bahwa manfaat kinerja adalah:

1. Memberikan masukan penting bagi pimpinan organisasi dalam pengambilan keputusan di bidang sumber daya manusia, seperti promosi, transfer, dan putusan hubungan kerja.

2. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan melalui evaluasi kinerja dapat menunjuk dengan tepat keterampilan dan kompensasi pegawai yang tidak memadai untuk kemudian dapat dikembangkan dan diperbaiki melalui program.
3. Mengetahui efektivitas seleksi/penempatan pegawai baru dan program pendidikan dan pelatihan.
4. Memberikan umpan balik kepada pegawai melalui bagaimana pandangan organisasi akan kinerja mereka.
5. Digunakan sebagai dasar untuk alokasi ganjaran seperti kenaikan gaji, pemberian insentif dan imbalan lainnya.

2.1.5.4 Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Di dalam dunia kerja, ada banyak faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ada yang berasal dari internal dan eksternal organisasi atau perusahaan maupun dari diri karyawan itu sendiri serta dari lingkungan sekitar perusahaan. Jika kinerja karyawan baik, maka target dan sasaran yang ingin dicapai dalam sebuah perusahaan akan lebih mudah tercapai. Demikian sebaliknya, jika kinerja karyawan buruk, maka target dan sasaran yang ingin dicapai dalam sebuah perusahaan akan lebih sulit tercapai. Menurut Tampubolon (2014), menjelaskan faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Faktor kemampuan
Kemampuan terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan relatif yang artinya kemampuan dan karyawan memiliki kemampuan diatas rata-rata dan cerdas dengan pendidikan yang sesuai dengan jabatan yang di tentukan dan

memiliki keterampilan yang baik dalam mengerjakan sehari-hari maka akan lebih susah dalam menduduki suatu posisi, dan pencapaian kinerja yang lebih maksimal.

2. Faktor individu

Faktor individu yang terdiri dari kemampuan dan keahlian seseorang, latar belakang, demografi.

3. Faktor organisasi

Faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan *job design*.

4. Motivasi

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap pemimpin dan karyawan terhadap situasi kerja seseorang dalam pencapaian kinerja di lingkungan organisasi, jika mereka memiliki pemikiran yang positif terhadap situasi kinerja akan menunjukkan motivasi kinerja yang lebih baik dalam pencapaian kinerja yang lebih tinggi, dan sebaliknya seseorang yang memiliki sikap yang negatif terhadap situasi kerjanya mereka akan menunjukkan motivasi kinerja yang tidak baik di dalam pekerjaannya.

5. Psikologis

Faktor psikologis yang terdiri dari, persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran, dan motivasi yang mempengaruhi faktor psikologis.

Menurut Bangun (Adamy, 2016) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Jumlah Pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau

kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

2. Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

3. Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

4. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.

5. Kemampuan Kerja Sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan.

2.1.5.5 Indikator Kinerja

Menurut Robbins (Isvandiari & Purwanto, 2018) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

1. Kualitas

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap

keterampilan dan kemampuan karyawan. Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

3. Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Kinerja karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.

4. Efektifitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya. Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya

yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.

5. Kemandirian

Merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas.

Indikator kinerja menurut Anwar (Ria & Kurniati, 2022) adalah sebagai berikut:

1. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yaitu kesanggupan karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
2. Penyelesaian pekerjaan melebihi target yaitu apabila karyawan menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang ditentukan oleh organisasi.
3. Bekerja tanpa kesalahan, yaitu tidak melakukan kesalahan terhadap pekerjaan merupakan tuntutan bagi setiap karyawan.

Menurut Mathis dan John (Situmeang, 2018) bahwa indikator kinerja pegawai tersebut meliputi:

1. Kuantitas Pekerjaan

Merupakan jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

2. Kualitas Pekerjaan

Yaitu kualitas hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam waktu tertentu berdasarkan standar kerja perusahaan. Tingkat ketelitian karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya serta kesesuaian pelaksanaan pekerjaan. Tingkat ketelitian pekerjaan itu untuk mengetahui seberapa besar

frekuensi karyawan dalam melakukan kesalahan dan tingkat kesalahan seperti yang perusahaan lakukan.

3. Ketepatan Waktu dalam Pekerjaan

Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab seorang karyawan dan pencapaian target berdasarkan standar kerja waktu perusahaan.

4. Kehadiran

Ketepatan dari para karyawan untuk hadir di tempat kerja sesuai atau lebih awal dari waktu yang ditentukan.

5. Kemampuan bekerja sama

Kesediaan dari karyawan untuk bekerja sama dalam satu tim dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kinerja karyawan itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu karyawan dalam bekerja disegala aspek, efektifitas dan kemandirian karyawan dalam bekerja.

2.2 Hubungan Antar Variabel

2.2.1 Hubungan antara Stres Kerja terhadap Kinerja

Stres kerja sering dipandang sebagai efek disfungsional yang dapat menurunkan kinerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaan itu sendiri. Dikatakan bahwa karyawan dengan tingkat stres yang rendah akan memiliki kinerja yang tinggi.

2.2.2 Hubungan antara *Work Life Balance* terhadap Kinerja

Terbentuknya *work life balance* dapat dibuktikan melalui karyawan yang terhindar dari stres pada saat bekerja dengan adanya tuntutan dan hanya memiliki

sedikit keluhan dalam permasalahan pekerjaan, maka dapat dikatakan tercapainya *work life balance* terlihat dari berbagai masalah yang muncul dalam pekerjaan. Apabila karyawan dapat menyeimbangkan antara kehidupan dengan dunia pekerjaan maka pegawai akan memiliki perilaku yang fokus dan teliti pada saat mengerjakan pekerjaan, lebih termotivasi dan semangat dalam bekerja, tentunya akan berdampak baik terhadap kualitas kerja. sebaliknya apabila pegawai tidak dapat menyeimbangkan antara kehidupan dengan pekerjaan maka pegawai akan cepat merasa lelah, menciptakan suasana yang tidak baik dilingkungan kerja dan juga akan berdampak buruk terhadap dirinya maupun organisasi tempat bekerja.

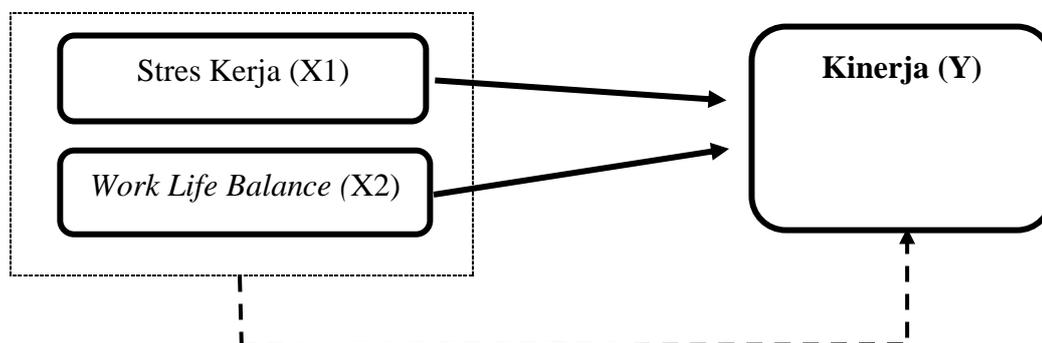
2.2.3 Hubungan antara Stres Kerja dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja

Dalam suatu organisasi, stress kerja dan *work life balance* merupakan faktor yang sangat penting dalam kualitas kinerja karyawan. Dengan adanya tingkat stress kerja yang rendah serta kehidupan kerja dan pribadi yang seimbang akan membuat fisik dan mental menjadi lebih sehat, dengan kondisi yang sehat akan meningkatkan focus sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik.

2.3 Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini akan diteliti mengenai Pengaruh Stres Kerja Dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Operator Sekolah Dasar Se-Kota Tanjungpinang. Maka dengan demikian dapat digambarkan Pengaruh Stres Kerja Dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Operator Sekolah Dasar Se-Kota Tanjungpinang sebagai berikut:

Gambar 2. 1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Penelitian 2022

Keterangan:

X1 : Stres Kerja

X2 : *Work Life Balance*

Y : Kinerja

—————> : Pengaruh secara Parsial

- - - - -> : Pengaruh secara Simultan

Kerangka pemikiran di atas menunjukkan bahwa dalam penelitian ini terdapat kesimpulan yaitu:

1. Variabel Independen, yaitu variabel yang mempengaruhi variabel yang lain. Variabel Independen dalam penelitian ini adalah Stres Kerja (X1) , *Work Life Balance* (X2).
2. Variabel Dependen, yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel Dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja (Y).

2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017), Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang masih harus dibuktikan kebenarannya melalui penelitian. Berdasarkan penelitian sebelumnya dan konsep teori yang dikumpulkan diatas, maka peneliti bermaksud mengambil hipotesis:

H1: Diduga Stres Kerja (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja (Y)

H2: Diduga *Work life balance* (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y)

H3: Diduga Stres Kerja (X_1) dan *Work life balance* (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja (Y).

2.5 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini menggunakan penelitian terdahulu sebagai rujukan yang berkaitan dengan Pengaruh Stres Kerja dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Operator Sekolah Dasar Se-Kota Tanjungpinang.

2.5.1 Jurnal Nasional

1. Penelitian yang dilakukan oleh Miftahul Hikmah dan Hendra Lukito Universitas Andalas, Jurnal Manajemen Volume 8 No 1 2021 Hlm. 64 - 74 dengan judul Peran *Worklife Balance* dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai Variabel Mediasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Worklife Balance*, Stres Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap Kinerja Karyawan, *Work life balance* dan Stres Kerja terhadap OCB, *Work life Balance* dan Stres Kerja yang diperantarai oleh OCB

terhadap Kinerja karyawan. Jenis penelitian *Explanatory* dengan metode *Cross sectional*, Teknik analisis data yang digunakan adalah *partial least square*. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 50 orang yang merupakan Karyawan PT PLN (Persero) UP2B Sumbagteng. Hasil penelitian ini menemukan bahwa Worklife Balance dan OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi *Work life Balance* dan OCB pada karyawan maka akan semakin tinggi kinerjanya. Stres kerja bertentangan dan berpengaruh signifikan terhadap OCB dan kinerja karyawan, semakin tinggi Stres yang dialami oleh karyawan, maka akan semakin rendah sikap OCB dan kinerjanya. Besarnya pengaruh *Work life Balance* terhadap OCB ditunjukkan oleh koefisien determinasi R^2 sebesar 0.261 yang menunjukkan bahwa pada PT PLN (Persero) UP2B Sumbagteng OCB dipengaruhi oleh *Work life Balance* sebesar 26,1%. Besarnya pengaruh OCB terhadap Kinerja karyawan ditunjukkan oleh koefisien determinasi R^2 sebesar 0.375 yang menunjukkan bahwa pada PT PLN (Persero) UP2B Sumbagteng Kinerja karyawan dipengaruhi oleh OCB sebesar 37,5% dan juga menunjukkan hubungan tidak langsung dengan mediasi parsial oleh variabel OCB.

2. Penelitian yang dilakukan oleh dengan judul pengaruh *work life balance*, stres kerja dan etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan milenial di masa *pandemic covid 19* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Bank BTN Syariah KC Solo. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Work Life Balance*, Stres Kerja, dan Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan Milenial di Masa Pandemi *Covid 19* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada karyawan BTN

Syariah KC Solo- Jurnal Nisbah Vol.8 No .1 Tahun 2022. Penelitian ini merupakan jenis penelitian survey dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Data penelitian ini diperoleh dari 49 responden dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Teknik pengujian model penelitian ini menggunakan teknik analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan, etika kerja islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, etika kerja islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh etika kerja islam terhadap kinerja karyawan.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Fylia Pebiyanti dan Alex Winarno Universitas Telkom, Bandung. Dengan Judul Pengaruh *Work Life Balance* dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bank BJB Cabang Tasikmalaya ISSN : 2355-9357 *e-Proceeding of Management* : Vol.8, No.4 Agustus 2021 | Page 3755. Penelitian ini dilatarbelakangi dengan perkembangan bisnis saat ini mengharuskan perusahaan berusaha untuk menjadi perusahaan yang unggul dan dapat bersaing, dengan adanya hal

tersebut membuat perusahaan harus melakukan berbagai strategi untuk mencapai tujuannya. Salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan yaitu sumber daya manusia yang berkualitas karena menjadi penentu keberhasilan perusahaan dalam upaya mencapai tujuannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh *work life balance* dan stress kerja terhadap kinerja karyawan Bank BJB Cabang Tasikmalaya. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode probability sampling jenis *purposive random sampling*, dengan jumlah sampel sebanyak 52 orang. Teknik Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Hasil pengujian hipotesis secara simultan, *work life balance* dan stres kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan, sedangkan secara parsial *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh *work life balance* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB Cabang Tasikmalaya sebesar 66,8%, sedangkan sisanya 33,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Penelitian dari Chyntia Noviarini Tri Suharno dan Ani Muttaqiyathun *Department of Management*, Universitas Ahmad Dahlan, Indonesia. yang berjudul Pengaruh *Work-Life Balance* dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Masa Pandemi *Covid-19*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak dari Pandemi *Covid-19* telah memberi dampak pada berbagai sektor di hampir semua belahan dunia, tak terkecuali Indonesia.

Hampir seluruh sektor terkena dampaknya termasuk sektor ekonomi. Kondisi lingkungan yang banyak berubah ini menyebabkan perubahan perilaku karyawan baik di rumah maupun di tempat kerja. Keharusan untuk bekerja di rumah pada area yang terbatas dalam jangka waktu yang tidak menentu, pasti akan mengganggu keseimbangan kehidupan kerja (*Work-life balance*). Saat ini hampir setiap orang mengalami dilema dalam menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerjanya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada industri tekstil di Yogyakarta. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan yang berjumlah 320 orang. Penentuan sampel dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga jumlah sampel yang diambil adalah 175 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan kriteria pertimbangan tertentu. Adapun kriteria dalam penelitian ini adalah berstatus pegawai tetap dengan pendidikan terakhir SMA. Alat analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini memberikan temuan bahwa *Work-life balance* berpengaruh positif signifikan dan stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan pada industri tekstil di Yogyakarta.

5. Penelitian dari Karyawan pada PT PGN Tbk telah melakukan pekerjaan yang terbaik sesuai dengan bidang pekerjaan masing-masing. PT PGN Tbk telah ditunjuk oleh pemerintah untuk menjadi *Subholding Gas* dimana lingkup dan area kerjanya semakin luas dengan tanggung jawab yang semakin besar pula. Dengan adanya hal tersebut, karyawan dituntut untuk

dapat menyesuaikan diri dengan meningkatkan kinerja dan potensi masing-masing. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah beban kerja, stres kerja dan *work life balance* yang dirasakan oleh karyawan mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT PGN Tbk area Jabodetabek dan Banten dengan populasi berjumlah 600. Sampel yang digunakan adalah sebanyak 127 responden. Variabel independen pada penelitian ini adalah beban kerja, stres kerja dan *work life balance*, sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan. Pengukuran variabel dilakukan dengan menggunakan skala *Likert*. Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode Regresi Linear Berganda. Perangkat lunak yang digunakan untuk analisis adalah IBM SPSS *Statistic* ver. 21. Dari analisa regresi berganda untuk variabel Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2), *Work Life Balance* (X3), Kinerja Karyawan (Y) maka dapat dibuat persamaan sebagai berikut $6.829 + 0.050(X1) + 0.076(X2) + 0.691(X3)$. Variabel Beban Kerja dan Stres Kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan. Sedangkan variabel *Work Life Balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan. Hasil koefisien determinasi yaitu R square sebesar 0,536 yang berarti pengaruh secara simultan beban kerja, stres kerja dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan sebesar 53,6% dan sisanya 46,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

2.5.2 Jurnal Internasional

1. Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Thamrin dan Setyo Riyanto dengan judul *The Effect of Work Motivation, Work Environment, and Work Life Balance on Employee Performance at PT. AngkasaPura I (Persero)*

Sultan Aji Muhammad Sulaiman Sepinggan Airport – Balikpapan.

Berdasarkan penelitian sebelumnya diketahui bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi pekerjaan kinerja karyawan di sebuah perusahaan. Faktor-faktor tersebut antara lain motivasi kerja, lingkungan kerja, dan pekerjaan keseimbangan hidup. Dalam penulisan jurnal ini akan dijelaskan tentang pengaruh ketiga faktor tersebut terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Sultan Aji Muhammad Sulaiman Sepinggan, Balikpapan. Metode penelitian ini dilakukan dengan metode pengumpulan data melalui kuesioner kepada 139 karyawan dan metode analisis regresi linier berganda dengan alat analisis SPSS 24. Hasil penelitian diketahui bahwa faktor motivasi kerja, lingkungan kerja dan work life balance dapat secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai uji F yaitu $0,000 < 0,05$ (jauh lebih rendah dari margin error). Tetapi sebagian, faktor keseimbangan kehidupan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kesimpulannya ketiga faktor ini secara bersamaan dapat memiliki efek positif, tetapi secara parsial, keseimbangan kehidupan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. angkasa Pura I (Persero) Sultan Aji Bandara Muhammad Sulaiman Sepinggan, Balikpapan.

2. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Hussein Isse Hassan Abdirahman, Ilyasu Syihanbade Najeemdeen, Bello Taofik Abidemi, Roshidah Binti Ahmad dengan judul *The Relationship between Job Satisfaction, Work-Life Balance and Organizational Commitment on Employee Performance*. Penelitian ini mengkaji hubungan antara work-life

balance, kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada karyawan kinerja di antara staf administrasi di universitas wilayah utara di Malaysia. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, sumber primer digunakan untuk mengumpulkan data dari 271 responden staf administrasi dengan menggunakan teknik probability sampling dan data dikumpulkan dan dianalisis dengan menggunakan Statistical Package for Social Science (SPSS). Data dianalisis menggunakan teknik statistik yang berbeda seperti survei reliabilitas, deskriptif analisis variabel, analisis korelasi (Analisis Korelasi Pearson) dan analisis regresi (Analisis Regresi Berganda). Hasil regresi menunjukkan bahwa semua variabel bebas yaitu *work-life balance*, kepuasan kerja dan komitmen organisasi berkorelasi positif dengan variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Namun, penelitian ini menyimpulkan bahwa untuk kinerja karyawan yang efektif perlu ditingkatkan, tingkat motivasi perlu ditingkatkan. Karena ini akan menentukan keberlanjutan atau sebaliknya organisasi tujuan baik sektor swasta maupun publik.

3. Berikutnya penelitian yang dilakukan oleh Khaled Adnan Bataineh dengan judul *Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan *work-life balance*, kebahagiaan, dan karyawan kinerja, Oleh karena itu, survei berbasis kuesioner dirancang untuk menguji model yang disebutkan di atas berdasarkan kumpulan data 289 karyawan dari (Med Pharma), industri Farmasi di Yordania, Regresi berganda dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian. Hasilnya menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan kebahagiaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Namun, kepuasan kerja tidak berdampak pada kemampuan karyawan. Hasilnya memiliki implikasi yang sangat besar bagi sektor industri Farmasi di Yordania.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian dengan metode kuantitatif dan jenis penelitian ini adalah penelitian survei. Penelitian survei merupakan penelitian yang mengumpulkan informasi dari responden dengan menggunakan pertanyaan-pertanyaan dalam bentuk kuesioner. Menurut (Kurniawan & Puspitaningtyas, 2016) Penelitian survei diarahkan untuk mengetahui dan mempelajari data dari sampel yang diambil dari populasi, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, serta hubungan-hubungan antar variabel. Penelitian *survey* dapat dilakukan pada populasi besar maupun kecil.

3.2 Jenis dan Sumber Data

3.2.1 Jenis Data

Pada penelitian ini menggunakan data primer, karena data yang didapatkan berupa data asli atau data baru yang memiliki sifat *up to date*. Data yang dikumpulkan juga secara langsung melalui teknik penyebaran kuesioner.

Data dalam sebuah penelitian terbagi 2 yaitu data primer dan sekunder. Menurut Sugiyono (Kusumawati, 2017) sebagai berikut:

1. Data primer adalah data yang diperoleh melalui keterangan, penjelasan secara langsung yang berhubungan dengan penelitian di dalam sebuah penelitian. Data primer disebut juga sebagai data asli atau data baru yang memiliki sifat *up to date*. Untuk mendapatkan data primer, peneliti harus

mengumpulkannya secara langsung. Teknik yang dapat digunakan peneliti untuk mengumpulkan data primer antara lain observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner.

2. Data sekunder adalah sumber data tidak langsung memberikan data kepada peneliti, seperti melalui studi Pustaka seperti jurnal dan buku terkait dengan stres kerja, *work life balance*, dan kinerja.

3.2.2 Sumber Data

1. Publikasi, yaitu data yang di peroleh peneliti secara tidak langsung melalui pihak lain. Yaitu Dinas Pendidikan dan Kelompok Kerja Tenaga Administrasi Sekolah.
2. Survey, yaitu data yang diperoleh peneliti secara langsung dari hasil penelitian dengan cara wawancara dan kuisisioner kepada objek yang diteliti.
3. Dokumen merupakan data yang berbentuk nyata dan diperoleh berdasarkan sistem pengelolaan data yang disebut dengan dokumentasi. Tanpa adanya dokumentasi, data tersebut tidak akan menjadi sebuah dokumen yang nyata.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan informasi dengan cara mengajukan pertanyaan tertulis secara langsung maupun tidak langsung. Menurut (Sugiyono, 2015) Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner juga merupakan teknik pengumpulan data yang tepat apabila peneliti memahami pasti variabel yang dipilih dan memahami apa yang akan didapat dari

informasi yang diberikan responden. Teknik ini digunakan bertujuan untuk pengambilan data mengenai Pengaruh Stres Kerja Dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Operator Sekolah Dasar Se-Kota Tanjungpinang. .

3.3.2 Observasi

Observasi lapangan adalah pengamatan yang dilakukan untuk mendapatkan data yang lebih aktual dan pencatatan sistematis terhadap fenomena yang ada pada objek penelitian. Observasi lapangan dilakukan untuk mengobservasi fisik lokasi, maupun keadaan operator sekolah yang menjadi objek penelitian dengan terjun langsung ke lapangan. Observasi dilakukan untuk mengamati secara langsung aktivitas operator Sekolah Dasar Se-Kota Tanjungpinang.

3.3.3 Studi Pustaka

Studi Pustaka pada penelitian ini bersumber dari pendapat para ahli di dalam buku-buku penunjang teori dan jurnal nasional serta jurnal internasional. Untuk membangun sebuah fondasi teoritis untuk dijadikan landasan dalam pengumpulan data adalah dengan menelaah Pustaka-pustaka yang masih relevan untuk diambil dan dijadikan pegangan dalam meneliti masalah yang diajukan atau *research issues* yang dipilih.

3.4 Teknik Penentuan Populasi dan *Sampling*

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2015) populasi merupakan bagian dari penyamarataan dari sebuah objek atau subjek yang memiliki kualitas karakteristik yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian dapat diambil kesimpulannya.

Populasi tidak hanya orang atau benda tetapi seluruh hal yang memiliki sifat dan karakteristik. Populasi tidak terikat oleh jumlah yang ada pada sebuah objek maupun subjek. Dalam penelitian ini mengambil populasi dari operator Sekolah Dasar Se-Kota Tanjungpinang berjumlah 54 orang dapat dilihat pada tabel 3.1 sebagai berikut:

Tabel 3. 1
Jumlah Operator Sekolah Dasar Se-Kota Tanjungpinang

| No | Subjek Penelitian | Sampel |
|---------------|--|--------|
| 1 | Operator Sekolah Kecamatan Tanjungpinang Kota | 10 |
| 2 | Operator Sekolah Kecamatan Tanjungpinang Barat | 11 |
| 3 | Operator Sekolah Kecamatan Tanjungpinang Timur | 16 |
| 4 | Operator Sekolah Kecamatan Bukit Bestari | 18 |
| Jumlah | | 54 |

Sumber: Penelitian 2022

3.4.2 Sampel

Sampel merupakan contoh atau bagian yang merupakan bagian dari populasi yang didapat dari suatu penelitian dan hasilnya dapat dijadikan gambaran bagi populasi asalnya, tetapi bukan populasi itu sendiri. Sampel dianggap perwakilan dari populasi yang hasilnya mewakili keseluruhan proses yang diamati.

Menurut Arikunto (2017) mengatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100, maka seluruh populasi menjadi sampel penelitian, tetapi jika subjeknya lebih dari 100 maka dapat diambil 10-15% atau 15-25%. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 53 orang.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2016) definisi operasional adalah definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberi arti, atau menspesifikasikan kejelasan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel tersebut.

1. Variabel Bebas (Variabel Independen)

Variabel Bebas adalah variabel yang mempengaruhi, yang menyebabkan timbulnya atau berubahnya variabel terikat.

2. Variabel Terikat (Variabel Dependen)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel-variabel bebas.

Berikut ini definisi operasional variabel penelitian sesuai dengan indikator yang teliti sajikan pada tabel berikut:

Tabel 3. 2
Definisi Operasional Variabel

| No | Variabel | Definisi | Indikator | Pernyataan |
|----|------------------|---|--|--|
| 1 | Stres Kerja (X1) | Stres kerja merupakan suatu ketegangan yang mengakibatkan tidak seimbang nya keadaan psikologis karyawan yang dapat mempengaruhi cara berpikir, emosi dan | a. Beban Kerja b. Sikap pemimpin c. Waktu kerja d. Konflik e. Komunikasi | 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, |

| | | | | |
|---|-------------------------------|--|--|--|
| | | kondisi dirinya sendiri. Menurut Hasibuan (Hermawati & Syofian, 2021) | f. Otoritas kerja Menurut Hasibuan (Rindik, 2016) | 11, 12, |
| 2 | <i>Work Life Balance</i> (X2) | <i>Work life balance</i> merupakan sejauh mana individu merasa puas dan terlibat secara seimbang pada peran-perannya dalam pekerjaan maupun kehidupan lainnya diluar pekerjaan. Menurut McDonald and Bradley (Tumbel, 2017) | a. <i>Time Balance</i> b. <i>Involvement Balance</i> c. <i>Satisfaction Balance</i> Menurut McDonald dkk. (Rondonuwu, 2018) | 13, 14, 15, 16 17, 18, 19, 20 21, 22, 23, 24 |
| 3 | Kinerja (Y) | Kinerja adalah merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam | a. Kualitas kerja b. Kuantitas c. Ketepatan waktu | 25,26 27,28 29, 30 |

| | | | | |
|--|--|---|---|----------------------|
| | | melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria. Menurut Robbins (Isvandiari & Purwanto, 2018) | d. Efektifitas e. Kemandirian Menurut Robbins (Isvandiari & Purwanto, 2018) | 31, 32 33, 34 |
|--|--|---|---|----------------------|

Sumber: Peneliti 2022

3.6 Teknik Pengolahan Data

Menurut Sugiyono (2015) data yang diolah merupakan data primer, data primer yang didapat dari penyebaran kuesioner kepada seluruh jawaban responden. Pada penelitian ini menggunakan pengolahan data dengan alat ukur JASP (Jeffrey's Amazing Statistics Program) Versi 16 untuk mengetahui Pengaruh Stress Kerja Dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Operator Sekolah Dasar Se-Kota Tanjungpinang.

3.6.1 Pengeditan (*Editing*)

Editing adalah Teknik pengolahan data yaitu dengan mengkoreksi data yang telah dikumpulkan karena tidak semua data yang masuk (*raw data*) sesuai ketentuan atau data yang terkumpul ada yang meragukan. *Editing* bertujuan untuk menghilangkan pencatatan yang tidak sesuai di lapangan dengan dikoreksi.

3.6.2 Pemberian Kode (*Coding*)

Coding adalah pemberian/pembuatan kode-kode kepada masing-masing data yang sesuai dengan kategorinya. Kode adalah isyarat yang dibuat dalam bentuk angka-angka/huruf-huruf yang memberikan petunjuk atau identitas pada suatu informasi atau data yang akan dianalisis.

3.6.3 Pemberian Skor (*Scoring*)

Setiap Jawaban dari responden akan ditentukan skor atau nilainya atas yang dilakukan dengan membuat klasifikasi dan kategori yang sesuai tergantung pada anggapan dari responden. Menurut pemberian nilai menggunakan skor sebagai berikut :

Tabel 3. 3
Bobot Kuesioner Berdasarkan Metode Skala Likert

| No | Sikap | Skala |
|----|---------------------|-------|
| 1 | Sangat Setuju | 5 |
| 2 | Setuju | 4 |
| 3 | Netral | 3 |
| 4 | Tidak Setuju | 2 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 |

Sumber: (Pranatawijaya dkk., 2019)

Dalam mengetahui tingkatan pencapaian responden digunakan rumus sebagai berikut:

$$TCR = \frac{\text{Rata-rata skor} \times 100}{\text{Skor maksimum}}$$

Keterangan:

TCR = Tingkatan Pencapaian Responden

Tabel 3. 4
Klasifikasi TCR

| No | Persentase Pencapaian | Skala |
|----|-----------------------|-------------|
| 1 | 85% - 100% | Sangat Baik |
| 2 | 66% - 84% | Baik |
| 3 | 52% - 65% | Cukup |
| 4 | 36% - 50% | Kurang Baik |
| 5 | 0% - 35% | Tidak Baik |

Sumber: Sudjana (Sari & Sukardi, 2020)

3.6.4 Tabulasi (*Tabulating*)

Tabulasi adalah memasukkan data yang telah diberi kode sesuai analisis yang dibutuhkan ke dalam tabel. Tabel memiliki manfaat untuk menyajikan data dengan jelas sehingga mudah diinterpretasikan (Timotius, 2017). Terdapat bagian-bagian pada tabel sebagai berikut:

1. Baris (*Rows*) : Entri Horizontal untuk variabel independen.
2. Kolom : Entri Vertikal untuk variabel dependen.
3. Sel : Kotak titik potong atau silang (*intersection*), baris, dan kolom.

3.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan sebuah metode yang digunakan untuk mengubah data menjadi sebuah informasi sehingga data yang telah dikumpulkan tersebut mudah untuk dipahami dan dapat bermanfaat untuk menemukan solusi dari permasalahan.

3.7.1 Uji Kualitas Data

Tujuan dari uji kualitas data adalah untuk mengetahui valid atau tidak sebuah instrumen yang digunakan karena kebenaran data menentukan kualitas dari penelitian. Uji kualitas data penting dalam penelitian yang menggunakan instrument kuesioner.

3.7.1.1 Uji Validitas

Menurut Fauzi dkk., (2019) validitas adalah suatu kondisi dimana ukuran yang digunakan dapat secara akurat menjadi ukuran yang seharusnya dan Peneliti harus memahami apa yang akan diukur agar terjamin kevaliditasnya. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *bivariate pearson* (korelasi pearson product moment). Analisis ini digunakan dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang di ungkap. Koefisien korelasi item-total dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{ix} = \frac{n \sum ix - (\sum i) - (\sum x)}{\sqrt{\{n \sum i^2 - (\sum i)^2\} \{n \sum x^2 - (\sum x)^2\}}}$$

Keterangan:

R = Koefisien korelasi

N = Jumlah subyek atau responden

X = Butir

Y = Skor total

Adapun kriteria penilaian uji validitas sebagai berikut :

- a. Jika r hitung $>$ tabel (uji 2 sisi dengan sig 0.05), maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- b. Jika r hitung $<$ r tabel (uji 2 sisi dengan sig 0,05), maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

3.7.1.2 Uji Reliabilitas

Menurut Perdana K, (2016) uji reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk menguji atau mengukur kepercayaan instrumen dari kuesioner yang mewakili indikator dari variabel untuk mengetahui konsistensi alat ukur dan konsistensi apabila pengukuran tersebut dilakukan berulang dari waktu ke waktu.

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Untuk menguji persamaan pada garis regresi yang diperoleh linier dan dapat digunakan untuk melakukan peramalan, maka harus dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari:

3.7.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas menurut (Nuryadi dkk., 2017) merupakan suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui apakah data berasal dari populasi yang terdistribusi normal atau berada dalam sebaran normal. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui bagaimana model regresi, variabel terikat dan variabel bebas mempunyai distribusi yang normal atau tidak. Setiap model regresi yang baik pasti memiliki distribusi data yang normal. Untuk menguji apakah normal atau tidaknya distribusi antar variable bebas (X) dan variable terikat (Y) maka dilakukan uji ini.

Untuk mengetahui apakah data tersebut mempunyai distribusi yang normal atau tidak adalah dengan melihat bentuk dari distribusi datanya dalam histogram dan *normal probability plotnya*. Pada histogram dapat dikatakan normal jika berbentuk lonceng. Pada *normal probability plot* dapat dikatakan normal jika terdapat titik-titik pada garis diagonal dan arah penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Sebuah data dapat dikatakan memenuhi asumsi normalitas jika data mengikuti arah dan menyebar disekitar garis diagonal.

3.7.2.2 Uji Heteroskedastiritas

Uji heteroskedastiritas dilakukan untuk mengetahui model regresi apakah terdapat ketidaksamaan perbedaan dan residual dalam pengamatan satu dengan pengamatan lainnya. Apabila pengamatan tersebut memiliki hasil yang berbeda maka dapat di sebut heteroskedastiritas. Model regresi yang baik adalah yang tidak memiliki heteroskedastiritas atau disebut homokedastiritas.

Heteroskedastiritas dapat dideteksi dengan melihat grafik *plot* antar variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Heteroskedastiritas dapat dideteksi dengan melihat pola titik pada grafik *scatterplot* antara SPRESID dan ZPRED, apabila sumbu Y merupakan Y yang telah diprediksi dan sumbu X merupakan residual yang *standardized*. Apabila tersebar dibawah atau titik origin (angka 0) pada sumbu Y dan memiliki pola yang tidak teratur.

3.7.2.3 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel- variabel ini tidak ortogonal. Maksud dari

ortogonal disini adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol, untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi adalah sebagai berikut (Ardian, 2019):

1. Nilai R² yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris yang sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
2. Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0.90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas. Tidak adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen berarti bebas dari multikolinearitas. Multikolinearitas dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel independent.
3. Multikolinearitas dapat juga dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen (terikat) dan diregresikan terhadap variabel independen lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance < 0.10 atau sama dengan nilai VIF > 10. Walaupun nilai multikolinearitas dapat dideteksi dengan tolerance dan VIF, namun kita

masih tetap tidak dapat mengetahui variabel- variabel independen mana sajakah yang saling berkorelasi.

3.7.3 Uji Regresi Linear Berganda

Menurut Priyatno (2015) Uji Regresi Linear Berganda adalah analisis untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen dan memprediksi variabel dependen dengan menggunakan variabel independen. Dalam regresi linear berganda terdapat asumsi klasik yang harus dipenuhi, yaitu dengan residual terdistribusi normal, tidak adanya multikolinearitas, tidak adanya heteroskedastisitas, dan tidak adanya autokorelasi pada model regresi pada penelitian ini

4. *Standardized Coefficients* adalah nilai koefisien yang sudah terstandarisasi. Apabila nilai koefisien Beta semakin mendekati 0 maka hubungan antara variabel-variabel independen dengan variabel dependent akan semakin lemah.
5. T hitung adalah pengujian signifikansi untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap secara parsial (individu), apakah berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel Y. Untuk mengetahui hasil signifikan atau tidak, maka nilai t hitung dibandingkan dengan nilai t tabel.
6. Jika pengujian menggunakan tingkat signifikan 0,05 artinya peluang memperoleh atau terjadinya kesalahan maksimal 5%. Dengan kata lain, kita percaya 95% keputusan adalah benar.

Persamaan Regresi Linear Berganda dengan 3 variabel independen adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Sumber: Setiawardi (2013)

Keterangan:

Y : Kinerja

a : Nilai Konstanta (Apabila $X_1, X_2 = 0$)

b_1, b_2 : Koefisien Regresi

X_1 : Stres kerja

X_2 : *Work life balance*

e : *Error*

3.7.4 Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk menguji apakah hipotesis yang diduga sebelumnya ditolak atau diterima dan untuk mengevaluasi kekuatan data dari sampel, agar dapat memberikan dasar dalam menentukan keputusan terkait dengan populasi yang dipilih.

3.7.4.1 Uji T (Uji Parsial)

Menurut Priyatno (2015) uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel independen. Menurut Priyatno (2015) dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan tingkat signifikansi, yaitu: 0,05 ($\alpha = 5\%$), dengan kriteria sebagai berikut:

1. Dengan membandingkan t hitung dan t tabel

Apabila t hitung > t tabel, maka ada pengaruh antara masing-masing variabel X dengan variabel Y.

2. Dengan menggunakan angka signifikan

- a. Apabila angka signifikan $< 0,05$ maka H_a diterima.
- b. Apabila angka signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3.7.4.2 Uji F (Simultan)

Menurut Priyatno (2015) Uji F atau uji koefisien regresi secara bersama sama digunakan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama (simultan) keseluruhan dari variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dengan ketentuan sebagai berikut :

1. F hitung $>$ F tabel, maka H_0 ditolak, berarti masing-masing variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
2. F hitung $<$ F tabel, maka H_0 diterima, berarti masing-masing variabel bebas bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

3.7.4.3 Uji koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Sugiyono (2015) Koefisien determinasi merupakan salah satu ukuran kesesuaian model. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien determinasi (R^2) nol variabel independen. Jika nilai koefisien determinasi mendekati satu maka dikatakan jika variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

Koefisien determinasi secara umum dalam regresi linier dengan variabel bebas dirumuskan sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Kunststoffe International*, 106(12), 16–21.
- Aji, H. M. (2018). *Manajemen Pemasaran Syariah* (First Edit).
- Ardian, N. (2019). Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Kebijakan Publik*, 4(2), 119–132.
- Arikunto, S. (2017). *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program* (I).
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). Stress Kerja. In *Semarang University Press* (1st ed., Vol. 7, Issue 1). https://www.researchgate.net/publication/269107473_What_is_governance/link/548173090cf22525dcb61443/download%0Ahttp://www.econ.upf.edu/~reynal/Civil_wars_12December2010.pdf%0Ahttps://think-asia.org/handle/11540/8282%0Ahttps://www.jstor.org/stable/41857625
- Barage, P., & Sudarusman, E. (2022). *Pengaruh Work Life Balance, Stress Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention (Studi Pada Pekerja Generasi Millenial Di Yogyakarta)*. 3(1), 81–96.
- Bari, A., & Matnin. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Investi Islam*, 2(01), 197–219. <https://doi.org/10.32806/investi.v2i01.96>
- Chairunnisah, R., KM, S., & Mataram, P. M. F. H. (2021). Teori sumber daya manusia. In *Kinerja Karyawan*. http://digilib.uinsgd.ac.id/40781/1/KINERJA_KARYAWAN_2_CETAK.pdf#page=38
- Dina, D. (2018). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Di Kud Minatani Brondong Lamongan. *Jurnal Indonesia Membangun*, 17(2), 184–199.
- Fauzi, F., Dencik, A. B., & Asiati, D. I. (2019). *METODE PENELITIAN UNTUK MANAJEMEN DAN AKUNTANSI Aplikasi SPSS dan EViews untuk Teknik Analisis Data* (Y. Setyaningsih (ed.); ISBN:97897). Salemba Empat.
- Hafid, M. (2017). *Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Divisi Food & Beverage Hotel Indonesia Kempinski Jakarta)*.

XIV(3), 52–61.

Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Hermawati, H., & Syofian, S. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Sentra Adi Purna Bengkulu. *Creative Research Management Journal*, 4(1), 77. <https://doi.org/10.32663/crmj.v4i1.1917>

Hikmah, M., & Lukito, H. (2021). Peran Worklife Balance dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 8(1), 64–74. <https://doi.org/10.26905/jbm.v8i1.5278>

Isvandiari, A., & Purwanto, A. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Rumah Sakit Islam Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 11(1), 38–43. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v11i1.29>

Karyoto. (2016). *Dasar-Dasar Manajemen*.

Kurniasari, D. M., & Bahjahtullah, Q. M. (2022). the Influence of Work Life Balance, Work Stress and Islamic Work Ethics on the Performance of Millennial Employess in the Covid 19 Pandemic With Job Satisfaction As Intervening Variable (Case Study of Bank Btn Syariah Kc Solo). *Nisbah*, 8, 23–39.

Kurniawan, A. W., & Puspitaningtyas, Z. (2016). *METODE PENELITIAN KUANTITAI* (ISBN: 978-). PANDIVA BUKU.

Kusumawati, N. R. T. (2017). *PERAN ASOSIASI PETERNAK SAPI INDONESIA (ASPIN) BOYOLALI DALAM PEMBERDAYAAN MASYARAKAT (Studi Deskriptif Kualitatif Peran Komunikasi ASPIN dalam Pemberdayaan Kelompok Peternak Sapi di Kecamatan Nogosari, Kabupaten Boyolali)*. 1–14.

Lian, B. (2017). *Kepemimpinan Dan Kualitas Kinerja Pegawai* (Issue February).

Lukmiati, R., Samsudin, A., & Jhoansyah, D. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Staff PT. Muara Tunggal. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46–50. https://doi.org/10.26460/ed_en.v3i3.1688

Nursam, N. (2017). Manajemen Kinerja. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 2(2), 167–175. <https://doi.org/10.24256/kelola.v2i2.438>

- Nuryadi, Astuti, T. D., Utami, E. S., & M.Budiantara. (2017). *Dasar-Dasar Statistik Penelitian*. SIBUKU MEDIA.
- Patimah, S. (2016). *Manajemen Stres Perspektif Pendidikan Islam*.
- Perdana K, E. (2016). *Olah Data Skripsi Dengan SPSS 22* (Christianingrum (ed.)). LAB KOM MANAJEMEN FE UBB.
- Pranatawijaya, V. H., Widiatry, W., Priskila, R., & Putra, P. B. A. A. (2019). Penerapan Skala Likert dan Skala Dikotomi Pada Kuesioner Online. *Jurnal Sains Dan Informatika*, 5(2), 128–137. <https://doi.org/10.34128/jsi.v5i2.185>
- Prayitno, D. (2013). *Mandiri Belajar Analisis Data dengan SPSS*.
- Ria, T. N., & Kurniati, L. (2022). Pelatihan Peningkatan Kemampuan Bekerjasama, Berkomunikasi, dan Memberi Pelayanan Prima dalam Bekerja bagi Tenaga Kependidikan Universitas Ivet Semarang. *Jurnal Abdi Masyarakat Indonesia*, 2(1), 397–402. <https://doi.org/10.54082/jamsi.264>
- Rini, A. A. S., Adelia, C., & Mujiati, N. W. (2016). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di RS Dharma Kerti Tabanan. *None*, 5(6), 246852.
- Rondonuwu, F. A. (2018). *Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado*. 7(2), 30–38.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Sadikin, A., Si, M., Misra, I., & Si, M. (2020). *Pengantar Manajemen dan Bisnis by Ali Sadikin, S.E., M.Si., Isra Misra, S.E., M.Si., Muhammad Sholeh Hudin (z-lib.org)*.
- Safitri, A. E., & Gilang, A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Witel Bekasi. *Jurnal Ecodemica*, 3(2), 11. <https://doi.org/10.35724/mjpa.v2i01.2454>
- Sari, E. P., & Sukardi, S. (2020). Optimalisasi Penggunaan E-learning dengan Model Delone dan McClean. *Journal of Education Technology*, 4(2), 141. <https://doi.org/10.23887/jet.v4i2.24819>
- Setiawardi, A., Ramdhani, M. A., & Ikhwana, A. (2013). Pengaruh Bauran

- Pemasaran Jasa Terhadap Loyalitas Pelanggan di Taman Air Panas Darajat Pass. *Jurnal Kalibrasi*, 11(1), 71–80. <https://doi.org/10.33364/kalibrasi/v.11-1.71>
- Situmeang, B. S. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematang Siantar. *Jurnal Maker*, 4(1), 66. <https://maker.ac.id/index.php/maker/article/view/90>
- sugiyono. (2015). *METODE PENELITIAN PENDIDIKAN (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. ALFABETA.
- Sugiyono. (2015). *METODE PENELITIAN MENAJEMEN* (setiyawami (ed.)). ALFABETA.
- Suharno, C. N. T., & Muttaqiyathun, A. (2021). Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Masa Pandemi Covid-19. *Proceeding of The URECOL*, 538–545.
- SUPRIHANTO, J. (2014). *MANAJEMEN* (SUTARNO (ed.)). GADJAH MADA UNIVERSITY PRESS.
- Suyono. (2015). *Analisis Regresi untuk Penelitian* (ISBN 978-N). DEEPUBLISH (Grup Penelitian CV.BUDI UTAMA).
- Timotius, K. H. (2017). *Pengantar Metodologi Penelitian* (P. Christian (ed.); 1st ed.).
- Tumbel, T. M. (2017). Pengaruh Work-Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja di PT. Jasa Raharja (Persero) Branch of Sulawesi Utara. *None*, 5(003), 1–8.
- Wayan Sri Pradnyani, N., & Ganesha Rahyuda, A. (2022). Peran Stres Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Work-Life Balancedan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(24), 806–820.
- Widhiastuti, H., Asih, G. Y., & Kurniawan, Y. (2020a). Mengelola Stress Pada Pekerjaan yang Beresiko Tinggi. In *Universitas Semarang Press*.
- Widhiastuti, H., Asih, G. Y., & Kurniawan, Y. (2020b). Mengelola Stress Pada Pekerjaan yang Beresiko Tinggi. In *Universitas Semarang Press*.