



**DAMPAK STRES KERJA, DUKUNGAN SOSIAL, DAN KESEIMBANGAN
KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
KEPALA LINGKUNGAN DI KECAMATAN
MEDAN TIMUR**

Vania Olga Putri, Firman ario

Universitas Pembangunan Pancabudi Medan

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja, dukungan sosial, dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai kepala lingkungan di Kecamatan Medan Timur. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya peran kepala lingkungan sebagai ujung tombak pelayanan masyarakat yang dituntut memiliki kinerja optimal meskipun menghadapi berbagai tekanan kerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 97 orang kepala lingkungan yang dipilih melalui teknik purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, yang kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara dukungan sosial dan keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa untuk meningkatkan kinerja kepala lingkungan, perlu pengelolaan stres kerja yang baik, dukungan sosial yang memadai, serta terciptanya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Pengaruh stress kerja Terhadap Kinerja pegawai. Bahwa nilai dari uji t-hitung stress kerja dengan nilai 3,082 sedangkan t-tabel sebesar 1,661 maka $T\text{-hitung} > T\text{-tabel}$ artinya bahwa stress kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan asumsi sters kerja akan mempegaruhi terhadap kinerja pegawai. Pengaruh dukungan sosial Terhadap Kinerja pegawai. Bahwa nilai dari uji t-hitung dukungan sosial dengan nilai 2,182 sedangkan t-tabel sebesar 1,661 maka $T\text{-tabel} > T\text{-hitung}$ artinya bahwa dukungan sosial sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan asumsi dukungan sosial akan mempegaruhi terhadap kinerja pegawai. Pengaruh keseimbangan hidup Terhadap Kinerja pegawai. Bahwa nilai dari uji t-hitung keseimbangan hidup dengan nilai 3,563 sedangkan t-tabel sebesar 1,661 maka $F\text{-tabel} > T\text{-hitung}$ artinya bahwa keseimbangan hidup sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan asumsi keseimbangan hidup akan mempegaruhi terhadap kinerja pegawai. uji F menghasilkan Fhitung 12.886 lebih besar dari Ftabel 2,73 ($n-k-1$ pada $k = 97-4-1 = 92$).

*Correspondence Address : vaniaolga15@gmail.com

DOI : 10.31604/jips.v12i9.2025. 3818-3829

© 2025UM-Tapsel Press

Kata Kunci: Stres Kerja, Dukungan Sosial, Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Instansi yang didirikan menginginkan agar instansi tersebut dapat mencapai perkembangan yang pesat dimasa yang akan datang dan mencapai kinerja yang terbaik dalam bidang tugasnya. Kinerja instansi yang sukses sering kali dievaluasi dari sudut pandang berbagai pemangku kepentingan. Metode ini melibatkan penilaian dari berbagai pihak, termasuk lembaga legislatif, lembaga pemerintah lainnya, pemasok, dan masyarakat umum. Dengan mempertimbangkan perspektif yang beragam ini, kita dapat mendapatkan pemahaman yang lebih menyeluruh dan akurat tentang seberapa efektif dan berdampak kinerja lembaga pemerintah dalam menjalankan tugas mereka dengan baik (Jufrizen & Kandhita, 2021).

Salah satu aset penting instansi atau perusahaan adalah sumber daya manusia yang berperan memimpin, menopang, dan membantu mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Bagaimana sumber daya manusia dapat mencapai tujuan instansi atau perusahaan sangat dipengaruhi oleh potensinya. Jika karyawan perusahaan melaksanakan pekerjaannya dengan baik maka perusahaan dapat mencapai tujuannya dan begitu pula sebaliknya. Ketika pegawai suatu perusahaan kurang produktif, maka perusahaan akan sulit mencapai tujuan dan hasilnya. Ini sejalan dengan teori (Pratiwi, 2018) bahwa sumber daya manusia yang berkualitas tinggi diperlukan untuk otonomi daerah.

Sumber daya manusia ini harus memiliki kemampuan untuk melaksanakan setiap tugas penyelenggaraan pemerintah dan memberikan pelayanan yang baik dan memuaskan kepada masyarakat. Salah satu indikator sumber daya manusia yang memiliki keunggulan kompetitif terhadap pesaingnya adalah tingkat komitmen organisasi karyawan; ini dapat mencakup kurangnya keinginan kuat karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan keinginan mereka untuk berusaha keras untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus meningkatkan kinerja karyawannya dengan meningkatkan komitmen organisasi dan motivasi kerja mereka agar mereka dapat puas dengan pekerjaan mereka dan mencapai tujuan perusahaan (Sahanaya et al., 2024).

Ketua RT yang biasa disapa Kepling ini merupakan nama lain dari Rukun Warga (RW).Kepala lingkungan, yang bekerja sama dengan pemerintah kelurahan, bertanggung jawab untuk mempertahankan prinsip masyarakat. Pemerintah kota juga bertanggung jawab kepada kepala lingkungan. Kepala lingkungan memiliki tugas yang sangat erat dengan tugas camat dan lurah, yaitu mengatur dan mengawasi pelayanan masyarakat, kebersihan, keamanan, dan ketertiban lingkungan di wilayah tersebut. Kepala lingkungan bertanggung jawab untuk membantu melaksanakan tugas operasional kelurahan yang membawahi satu lingkungan.

Seorang kepala lingkungan dituntut untuk selalu profesional dan berkualitas dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Semakin meningkatnya tuntutan tugas yang dihadapi kepala lingkungan, maka dapat meningkatkan stres. Kepala lingkungan dihadapkan dengan berbagai masalah yang di keluhkan oleh para masyarakat yang bermacam-macam, belum lagi tuntutan tugas dari atasan seperti melakukan penjagaan malam, mengurus administrasi masyarakat, menjaga kebersihan lingkungan dan lainnya. Kepala lingkungan sebenarnya tidak terbatas pada waktu; mereka dapat bekerja kapan saja. Dikarenakan tidak adanya batas waktu kerja itu bisa membuat para kepala lingkungan menjadi stres & tidak adanya keseimbangan antara hidup dan kerja ini juga bisa berdampak pada kinerja kepala lingkungan. Mereka harus tetap waspada dan memantau kondisi lingkungannya.

Stres kerja tidak hanya dapat memengaruhi kinerja di tempat kerja tetapi juga dapat memengaruhi kesehatan dan kesejahteraan seseorang (Novita Sari & Oktariani, 2021) Faktor stres menunjukkan gejalanya dalam berbagai cara. Misalnya, orang yang mengalami stres tinggi mungkin mengalami tekanan darah tinggi, sakit maag, mudah tersinggung, kesulitan mengambil keputusan sehari-hari, kehilangan nafsu makan, dan kecenderungan mengalami kecelakaan. Demikian pula, makin sedikit orang-orang memiliki control terhadap waktu kerja mereka, makin besar pula stres dan adanya ketidakseimbangan antara hidup dan kerja.

Kecamatan Medan Timur, tantangan yang dihadapi kepala lingkungan, seperti tuntutan administratif, interaksi dengan masyarakat, dan koordinasi dengan berbagai pihak, dapat mengakibatkan kesulitan dalam mencapai keseimbangan tersebut. Kurangnya perhatian terhadap

aspek keseimbangan kehidupan kerja ini dapat berpotensi menurunkan motivasi dan kualitas pelayanan, yang berdampak negatif pada kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah. Tanggung jawab yang diemban seringkali menuntut perhatian yang tinggi dan komitmen waktu yang signifikan. Dalam menjalankan tugas ini, keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi menjadi faktor krusial yang dapat memengaruhi kinerja mereka.

METODE PENELITIAN

Kinerja pegawai mencakup hasil kinerja kualitatif dan kuantitatif yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi. Artinya evaluasi kinerja tidak hanya mengevaluasi seberapa baik suatu tugas diselesaikan, namun juga seberapa baik hasilnya memenuhi standar kualitas yang ditetapkan. Pendekatan ini memastikan bahwa evaluasi kinerja bersifat komprehensif dan mencakup aspek kuantitatif dan kualitatif yang terukur dari kualitas dan dampak penelitian (Carvalho et al., 2020) Karyawan yang kompeten dan berkualitas biasanya menunjukkan tingkat keahlian dan komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan mereka ini cenderung berdampak positif terhadap kinerja pegawai dibandingkan dengan pegawai yang keahlian dan keterampilannya kurang.

Menurut Edy Sutrisno (2016), kinerja adalah hasil usaha individu yang dihasilkan dari karakteristik, keterampilan, dan persepsinya terhadap perannya dalam pekerjaan. Sedangkan menurut (Ainanur & Tirtayasa, 2018) Kinerja karyawan tidak dapat diprediksi karena setiap pekerja memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda. Keberhasilan dalam bekerja bergantung pada kemampuan yang harus secara konsisten ditingkatkan seiring berjalannya waktu. Sebenarnya, kinerja mencakup banyak hal, bukan hanya hasil

pekerjaan tetapi juga prosesnya. Oleh karena itu, kinerja dapat didefinisikan sebagai melakukan pekerjaan dan hasil yang diinginkan dari pekerjaan tersebut. Kinerja juga sejalan dengan apa yang dikerjakan dan bagaimana prosesnya dilakukan.

Stres Kerja

Hasibuan (2020) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu keadaan tertekan yang mempengaruhi emosi, cara berpikir, dan kesehatan seseorang. Individu yang mengalami stres kerja menjadi gelisah dan merasa tidak percaya diri secara berkala. Stres kerja adalah tanggapan atau respons terhadap tekanan pekerjaan yang disebabkan oleh ketidakcocokan atau kurangnya kecocokan antara seseorang dan lingkungan kerjanya, yang berdampak pada fisik, mental, dan perilaku seseorang di tempat kerja (Budiasa, 2021).

Salah satu faktor yang menghambat kinerja pegawai adalah stres. Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami pekerja karena tidak dapat menyelesaikan tugas mereka dengan baik. Adanya tekanan yang dirasakan oleh pegawai karena faktor organisasi juga merupakan penghalang bagi kinerja mereka. Beberapa faktor organisasi yang dapat meningkatkan stres di tempat kerja adalah konflik, ketersaingan, beban kerja, kondisi kerja, gaya kepemimpinan, dan struktur organisasi.

Dukungan Sosial

Individu juga membutuhkan dukungan dari lingkungan sekitarnya jika mereka ingin berubah. Dukungan sosial menjadi salah satu motivasi pegawai untuk lebih meningkatkan kinerja. Dukungan sosial adalah salah satu bentuk perhatian, penghargaan, dan dorongan yang diberikan kepada seseorang atau sekelompok orang. Ini

mendorong pekerja untuk tetap semangat, bahagia, dan bersyukur atas pekerjaan mereka. (Putra & Surya, 2020) mengatakan dukungan sosial adalah dukungan yang diterima seseorang, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang dapat membuatnya merasa dihargai dan berdampak positif pada orang yang menerimanya. Sedangkan, Sarafino menyatakan bahwa perasaan bahwa seseorang atau kelompok lain memberi mereka kenyamanan, perhatian, penghargaan, atau bantuan didefinisikan sebagai dukungan sosial. Semua aspek dukungan termasuk dukungan emosional, dukungan penghargaan, dukungan instrumental, dukungan informasi, dan dukungan jaringan sosial.

Dukungan sosial diartikan sebagai perhatian, kepedulian, kenyamanan, rasa hormat, ketenangan, atau segala bentuk dukungan yang diberikan kepada orang lain secara individu atau kelompok. Jika karyawan menerima lebih banyak dukungan sosial dari lingkungan kerja dan keluarganya, merasa dihargai, dicintai, dan disayangi, serta memiliki ketenangan pikiran, karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Oleh karena itu, dukungan sosial membantu meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian (Sengkey et al., 2021) menegaskan bahwa dukungan sosial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan artinya semakin tinggi dukungan sosial maka semakin baik pula kinerja pegawainya. Dukungan keluarga dapat berupa bantuan yang diberikan oleh seorang anggota keluarga kepada anggotanya yang membutuhkan dan mencakup aspek multidimensi meliputi aspek emosional, instrumental, informasional, dan timbal balik (Kamaryati & Malathum, 2020).

Dukungan sosial sangat penting untuk mengurangi stres kerja pada

karyawan. Semakin banyak dukungan sosial maka akan semakin rendah pula stres kerja, begitu pula sebaliknya. Kepala Lingkungan dengan dukungan sosial yang rendah tidak memiliki lingkungan kerja yang nyaman karena hubungannya tidak harmonis. Dukungan sosial bisa berupa dukungan dari para masyarakat, rekan kerja, atasan, keluarga maupun dari teman di luar dari lingkungan kerja. Banyak kasus bahwa para pegawai yang mengalami stres kerja adalah mereka yang tidak mendapatkan dukungan dari rekan sekerjanya. Sehingga dukungan ini sangat berarti bagi para kepala lingkungan karena dengan adanya dukungan dari sekitarnya itu bisa membuat meningkatkan rasa percaya diri mereka dalam bekerja sehingga kinerja mereka bisa lebih baik lagi.

Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Dukungan Sosial

Menurut Stanley yang dikutip oleh Irwan dalam bukunya "Etika dan Perilaku Kesehatan", faktor - faktor yang mempengaruhi dukungan sosial yaitu:

a. Kebutuhan Fisik

Dukungan sosial dipengaruhi oleh kebutuhan fisik. Kebutuhan fisik termasuk pakaian, makanan, dan tempat tinggal. Jika seseorang tidak memenuhi kebutuhan fisiknya, mereka akan kurang mendapat dukungan sosial.

b. Kebutuhan Sosial

Orang yang lebih baik dalam aktualisasi diri lebih dikenal di masyarakat dibandingkan orang yang belum pernah bersosialisasi di masyarakat. Orang-orang yang aktualisasi diri yang baik cenderung selalu ingin mendapatkan pengakuan di dalam kehidupan masyarakat. Untuk itu, pengakuan dan penghargaan sangat penting.

c. Kebutuhan Psikis

Kebutuhan psikis pasien sebelum operasi, seperti rasa ingin tahu, keamanan, dan religius, tidak mungkin terpenuhi tanpa bantuan orang lain. Orang cenderung mencari dukungan sosial dari orang lain untuk membuatnya merasa dihargai, diperhatikan, dan dicintai, apalagi jika mereka menghadapi masalah yang ringan atau berat.

Keseimbangan Kehidupan Kerja

Ketika pekerja berusaha untuk memenuhi tuntutan pekerjaan mereka sambil memenuhi tuntutan pribadi atau keluarga mereka, mereka sering menghadapi kegagalan dan ketidakseimbangan, dan mereka juga merasa kualitas kehidupan dan pekerjaan mereka tidak membaik seiring dengan kegagalan atau ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka. Jika pegawai memiliki tanggung jawab di kehidupan pribadi atau keluarga mereka dan harus memenuhi tuntutan pekerjaan yang lebih tinggi, hal ini membuat pegawai tidak memiliki cukup waktu dan tenaga untuk memenuhi tuntutan ini. Kepala lingkungan yang dapat mengatur waktu dan sumber daya mereka antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka lebih mampu mengatasi masalah dan memberikan layanan terbaik kepada masyarakat. Sebaliknya, ketidakseimbangan jangka panjang dapat menyebabkan kelelahan, stres, dan bahkan penurunan kualitas kinerja.

Menurut (Wuarlima et al., 2019) Keseimbangan kehidupan kerja didefinisikan sebagai rasa kendali, pencapaian, dan kenikmatan dalam kehidupan sehari-hari serta tingkat kenyamanan seseorang dengan perannya di tempat kerja, baik dalam jangka pendek maupun panjang. Itu tergantung apakah Anda dapat berpartisipasi atau tidak. Integrasi sama-sama memuaskan dalam kehidupan pribadi dan pribadi. Namun, penting

untuk diingat bahwa keseimbangan kehidupan kerja yang baik tidak hanya bergantung pada karyawan; peran perusahaan juga penting. Perusahaan harus memberikan keseimbangan dalam kehidupan kerja mereka, seperti dengan memberikan fleksibilitas waktu kerja dan kebijakan cuti yang mendukung pengasuhan anak. Menurut Nadira (2019) mengutip dari Hudson (2005) menjelaskan keseimbangan hidup kerja sebagai tingkat kepuasan yang terkait dengan peran ganda dalam hidup seseorang. Tujuan dari keseimbangan hidup kerja adalah untuk membantu pegawai merasa seimbang dengan membagi waktu untuk menjalani kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka.

Menurut (Tamunomiebi & Oyibo, 2020) Keseimbangan kehidupan kerja meningkatkan komitmen seseorang terhadap perusahaan, yang pada gilirannya menghasilkan peningkatan kinerja kerja. Menurut Adnan Bataineh, (2019) keseimbangan kehidupan kerja berdampak positif pada kinerja pekerjaan seseorang. (Rini et al., 2020) menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dapat bermanfaat bagi perusahaan karena membuat karyawan lebih termotivasi dan produktif. Rini et al., (2020) meneliti pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja dengan menggunakan teori batas. Hasilnya menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Indikator Keseimbangan Kehidupan Kerja

Menurut Nadira (2019) mengutip dari buku Paula McDonald & Lisa M. Bradley (2005) menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja harus memenuhi tiga kriteria:

a. Time Balance
(Keseimbangan Waktu)

Melibatkan jumlah waktu yang dihabiskan untuk bekerja serta peran di luar pekerjaan. Seseorang yang bekerja selain bekerja juga membutuhkan waktu untuk rekreasi, berkumpul dengan teman, dan memiliki keluarga.

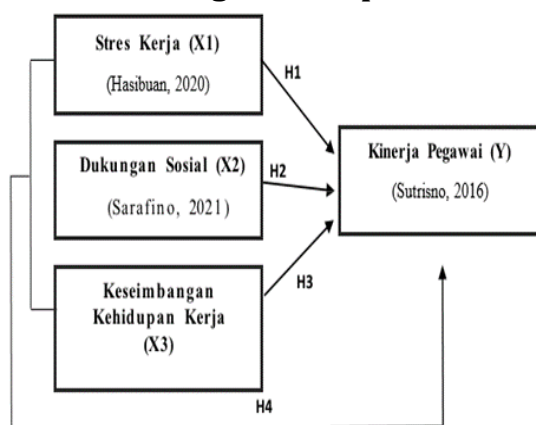
b. Involvement Balance
(Keseimbangan Keterlibatan)

Melibatkan keterlibatan psikologis atau komitmen dalam pekerjaan dan di luar pekerjaan. Keseimbangan yang melibatkan setiap orang, seperti tingkat stres mereka dan seberapa banyak mereka terlibat dalam kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka.

c. Statisfaction Balance
(Keseimbangan Kepuasan)

Tingkat kepuasan yang dirasakan seseorang, baik dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan, dipengaruhi oleh seberapa nyaman mereka berpartisipasi dalam kehidupan pribadi mereka dan dalam pekerjaan mereka.

Kerangka Konseptual



H1: Stres Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Medan Timur.

H2: Dukungan Sosial secara parsial berpengaruh positif dan

signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Medan Timur.

H3:Keseimbangan Hidup Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Medan Timur.

H4:Stres Kerja, Dukungan Sosial, dan Keseimbangan Hidup Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Medan Timur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Jenis penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 128 responden dengan sampel 97 responden.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{128}{1 + 128 (0.05)^2}$$

$$n = \frac{128}{1.32}$$

$$n = 97$$

Tehnik dalam penelitian ini menggunakan wawancara dan pembagian kuesioner.

1. Uji Validitas Dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah sebuah langkah yang dilakukan untuk mengetahui apakah suatu instrumen (seperti angket, kuesioner, atau tes) benar-benar mampu mengukur apa yang ingin diukur. Tujuannya adalah memastikan bahwa pertanyaan atau pernyataan dalam instrumen tersebut memang sesuai dan relevan dengan konsep atau variabel yang diteliti.

Uji Validitas				
	Stres Kerja X1	Dukungan X2	Keseimbangan X3	Kinerja karyawan Y
Y1	.666	.587	.774	.702
Y2	.628	.584	.782	.593
Y3	.735	.631	.795	.692
Y4	.451	.741	.714	.693
Y5	.722	.622	.687	.547

Hasil uji validitas yang di berikan dari variabel stress kerja, dukungan kerja dan keseimbangan social dinyatakan valid, karena nilai dari uji corrected item total correlation sudah mencukup dari ketentuan dan > dari 0,30 atau 0,300 artinya data yang di berikan mampu untuk di pertanggung jawabkan.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah proses untuk mengukur sejauh mana suatu instrumen penelitian (seperti angket, kuesioner, atau tes) menghasilkan data yang konsisten dan stabil dari waktu ke waktu. Artinya, jika instrumen tersebut digunakan lebih dari satu kali pada kondisi yang sama, hasilnya tetap atau hampir sama. Reliabilitas menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dapat dipercaya dan tidak mudah berubah-ubah secara acak.

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai koefisien Standar	Simpulan
Stress Kerja_X1	.655	0.6	Reliabel
Dukungan Sosial_X2	.626		Reliabel
Keseimbangan Hidup Kerja_X3	.798		Reliabel
Kinerja Pegawai_Y	.623		Reliabel

Sumber: output spss yang diolah 2025

Hasil uji yang di berikan pada uji reliabilitas ini bahwa apa bila nilai dari cronbach's alpha harus lebih besar dari 0,60 maka data dianggap handal, hal ini terlihat pada nilai yang di berikan sudah memnuhi ketentuan yang di isyaratkan

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji normalitas

Manullang dan Pakpahan (2014:182) menjelaskan bahwa uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak.

		Unstandardized Residual
N		97
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.46588559
Most Extreme Differences	Absolute	.054
	Positive	.036
	Negative	-.054
Test Statistic		.054
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{a,d}

Sumber: output spss yang diolah 2025

Hasil uji normalitas yang dilakukan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai Asymp. Sig sebesar 0,200. Nilai ini lebih besar dari batas signifikansi yang umum digunakan dalam uji normalitas, yaitu 0,05 dalam hal ini penelitian ini dinyatakan normal.

b. Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungan yang sangat kuat antar variabel independen (variabel bebas) dalam suatu model regresi. Tujuan utamanya adalah memastikan bahwa setiap variabel bebas memberikan kontribusi yang unik dalam menjelaskan variabel dependen (variabel terikat).

		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
Model			
1	Stress Kerja	.401	2.493
	Dukungan Sosial	.470	2.129
	Keseimbangan Hidup Kerja	.795	1.258

Sumber: output spss yang diolah 2025

SIMPULAN

Hasil uji ini menunjukkan bahwa untuk variabel stress kerja, dukungan sosial dan keseimbangan hidup kerja mempunyai nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi diatas tidak terjadi gejala multikolieniritas yang artinya tidak ada korelasi satu sama lain antara variabel independen.

3. Uji Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda adalah metode statistik yang digunakan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dependen (terikat) dan dua atau lebih variabel independen (bebas). Tujuannya adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

		Coefficients ^a		
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients
Model		B		Beta
1	(Constant)	4.855	3.070	
	Stress Kerja	.500	.162	.424
	Dukungan Sosial	.265	.121	-.278
	Keseimbangan Hidup Kerja	.574	.161	.348

Hasil uji regresi linier berganda yang ditampilkan dalam tabel menunjukkan hubungan antara variabel independen, yaitu stress kerja, dukungan sosial, dan keseimbangan hidup , terhadap variabel dependen, kinerja pegawai.

Tabel ini menunjukkan nilai koefisien regresi *unstandardized* dan *standardized* untuk setiap variabel independen dalam model:

1. Konstanta (Intercept): Nilai konstanta sebesar 4,855 menunjukkan bahwa ketika semua variabel independen (stress kerja, dukungan sosial, dan keseimbangan hidup) bernilai nol, maka nilai kinerja

pegawai diperkirakan sebesar 4,855. Nilai ini adalah titik awal dari regresi model.

2. Stres kerja: Koefisien *unstandardized* untuk stress kerja sebesar 0.500, yang berarti setiap peningkatan satu unit pada stress kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.500 dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Nilai *standardized coefficient* (Beta) sebesar 0.500 menunjukkan bahwa pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai relatif lebih baik dibandingkan dengan variabel lainnya.

3. Dukungan sosial: Koefisien *unstandardized* untuk dukungan sosial sebesar 0.265 yang mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada dukungan sosial akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.265 dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Dalam hal ini 0.265 menunjukkan bahwa dukungan sosial memiliki pengaruh yang terkecil terhadap kinerja pegawai dibandingkan dengan stress kerja dan keseimbangan hidup.

4. Keseimbangan hidup: Koefisien *unstandardized* untuk keseimbangan hidup sebesar 0.574, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada keseimbangan hidup akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.574, dalam hal ini dari ketiga variabel bahwa kesenjangan hidup yang memiliki nilai yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Uji T

Hasil uji yang digunakan untuk menguji signifikansi masing-masing koefisien regresi dalam model, untuk menentukan apakah setiap variabel independen (stress kerja, dukungan sosial, dan keseimbangan hidup) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	.279	.781
	Stress Kerja	3.082	.003
	Dukungan Sosial	-2.183	.032
	Keseimbangan Hidup Kerja	3.563	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

1. Pengaruh stress kerja Terhadap Kinerja pegawai. Bahwa nilai dari uji t-hitung stress kerja dengan nilai 3,082 sedangkan t-tabel sebesar 1,661 maka $T_{hitung} > T_{tabel}$ artinya bahwa stress kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan asumsi stress kerja akan memengaruhi terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh dukungan sosial Terhadap Kinerja pegawai. Bahwa nilai dari uji t-hitung dukungan sosial dengan nilai 2,182 sedangkan t-tabel sebesar 1,661 maka $T_{tabel} > T_{hitung}$ artinya bahwa dukungan sosial sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan asumsi dukungan sosial akan memengaruhi terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh keseimbangan hidup Terhadap Kinerja pegawai. Bahwa nilai dari uji t-hitung keseimbangan hidup dengan nilai 3,563 sedangkan t-tabel sebesar 1,661 maka $F_{tabel} > T_{hitung}$ artinya bahwa keseimbangan hidup sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan asumsi keseimbangan hidup akan memengaruhi terhadap kinerja pegawai.

Uji F

Pada tingkat kepercayaan (*Confidence Interval*) atau level pengujian hipotesis 5%, pengujian ini dilakukan untuk menentukan apakah pengaruh stress kerja, dukungan sosial, dan keseimbangan hidup secara bersamaan berdampak positif dan signifikan pada kinerja pegawai.

ANOVA^a

Model	F	Sig.
Regression	12.886	.000 ^b
Residual		
Total		

Ketahui bahwa uji F menghasilkan F_{hitung} 12.886 lebih besar dari F_{tabel} 2,73 ($n-k-1$ pada $k = 97-4-1=92$), yang menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Ini menunjukkan bahwa stress kerja, dukungan sosial, dan keseimbangan hidup memengaruhi kinerja pegawai. karena hipotesis (H_a) yang disebutkan sebelumnya diterima

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Ghozali (2016) menyatakan bahwa uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model untuk menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berkisar antara nol dan satu, dan nilai R^2 yang rendah menunjukkan bahwa variabel independen tidak memiliki kemampuan menjelaskan variabel dependen dengan cara yang signifikan.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.542 ^a	.294	.271	3.521

a. Predictors: (Constant), stress kerja, dukungan sosial, keseimbangan hidup

b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa angka *Adjusted R Square* 0,271 yang dapat disebut koefisien determinasi dalam hal ini berarti 27,1% kinerja pegawai dapat diperoleh dan dijelaskan oleh stress kerja, dukungan sosial, keseimbangan hidup kerja dan 72,9% sisanya dapat dijelaskan oleh faktor atau variabel lain

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data mengenai pengaruh stress kerja, dukungan sosial, dan keseimbangan hidup kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Medan Timur, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Stress kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} (3,082) > t_{tabel} (1,661) dengan tingkat signifikansi $0,003 < 0,05$. Artinya, peningkatan manajemen stress kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai.

2. Dukungan sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji t menunjukkan t_{hitung} (-2,183) < t_{tabel} (1,661) dengan signifikansi $0,032 < 0,05$, sehingga hipotesis H_2 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai tidak terlalu dipengaruhi oleh dukungan sosial dari rekan kerja atau lingkungan kerja.

3. Keseimbangan hidup kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai t_{hitung} (3,563) > t_{tabel} (1,661) dengan signifikansi $0,001 < 0,05$. Artinya, semakin baik keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, semakin tinggi kinerja pegawai.

4. Hasil uji simultan (Uji F) menunjukkan bahwa stress kerja, dukungan sosial, dan keseimbangan hidup kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F_{hitung} (12,886) > F_{tabel} (2,73) dan signifikansi $0,000 < 0,05$.

5. Hasil koefisien determinasi (*Adjusted R²*) sebesar 0,294 menunjukkan bahwa 29% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel stress kerja, dukungan sosial, dan keseimbangan hidup kerja, sedangkan

71% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

1. Manajemen Stress Kerja: Kantor Kecamatan Medan Timur sebaiknya meningkatkan upaya manajemen stress kerja melalui pelatihan manajemen waktu, pembagian tugas yang proporsional, serta pengawasan terhadap beban kerja pegawai agar tidak menimbulkan tekanan berlebih.

2. Peningkatan Dukungan Sosial: Meskipun tidak signifikan, dukungan sosial tetap perlu diperhatikan. Kegiatan yang memperkuat kerja sama tim (team building) dan komunikasi yang baik antar pegawai dapat meningkatkan motivasi dan kenyamanan kerja.

3. Keseimbangan Hidup dan Kerja: Manajemen perlu memberikan kebijakan kerja yang lebih fleksibel, seperti pengaturan jam kerja atau pemberian cuti yang memadai agar keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan tetap terjaga.

4. Variabel Lain yang Perlu Diteliti: Penelitian selanjutnya disarankan untuk memasukkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi yang kemungkinan besar juga mempengaruhi kinerja pegawai

DAFTAR PUSTAKA

Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V1i1.2234>

Arifandi, F. R., Harianto, F., Ferdaus, M., Aulady, N., Teknik, M., Institut, S., Adhi, T., Surabaya, T., & Teknik, D. (N.D.). *Penyebab Dan Pengendalian Kecelakaan Kerja Pada Proyek Pembangunan Konstruksi Gudang Pabrik*.

Asrilla Putri, S. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Work-Life Balance Pada Wanita Buruh Tani. In *Jurnal Psikologi Malahayati* (Vol. 3, Issue 1).

Bataineh, K. Adnan. (2019). Impact Of Work-Life Balance, Happiness At Work, On Employee Performance. *International Business Research*, 12(2), 99. <https://doi.org/10.5539/ibr.v12n2p99>

Da, A., Carvalho, C., Riana, G., De, A., Soares, C., Carvalho, A. D. C., Post, I., & Program, G. (2020). Motivation On Job Satisfaction And Employee Performance. *International Research Journal Of Management, It & Social Sciences*, 7(5), 13–23. <https://doi.org/10.21744/irjmis.v7n5.960>

Edward P. Sarafino. (2021). *Health Psychology: Biopsychosocial Interactions* (10th Ed.). Wiley.

Edy Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (8th Ed.). Kencana Prenada Media Group.

Jufrizen, J., & Kandhita, E. S. (2021). The Effect Of Organizational Justice On Employee Performance By Job Satisfaction As An Intervening Variable. *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*, 10(1), 1. <https://doi.org/10.24036/jkmb.11219200>

Kamaryati, N. P., & Malathum, P. (2020). Family Support: A Concept Analysis. In *Ni Putu Kamaryati And Porntip Malathum* (Vol. 403, Issue 3).

Kinerja, T., Ridwan, P., & Ridwan, S. F. (2023). Pengaruh Budaya Kerja Stres Kerja Dan Semangat Kerja. *Jurnal Manajemen Stie Muhammadiyah Palopo*, 9(1).

Nadira, B. (2019). *Pengaruh Work-Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Employee Engagement (Studi Pada Perawat Dan Bidan Rs Permata Bunda Malang)*.

Nara Persada, I., & Diana Nabella, S. (2023). The Influence Of Compensation, Training, Competence And Work Discipline On Employee Performance Pt. Luas Retail Indonesia. In *Management, Economics And Social Sciences. Ijamesc, Pt. Zillzell Media Prima* (Vol. 1, Issue 4).

Novita Sari, & Oktariani. (2021). Hubungan Kecerdasan Emosional Dengan Stres Kerja Karyawan Di Pt. Karya Delka Maritim Medan. <https://e-journal.potensi->

[Utama.Org/Ojs/Index.Php/Fpsi/Article/View/1219/0.](https://Repository.Unpas.Ac.Id/33043/)

Nur Endah Pratiwi. (2018). Pengaruh Dimensi Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi. <https://Repository.Unpas.Ac.Id/33043/>.

Oemar Dan Leo Gangga, U., Oemar Fakultas Ekonomi Stie Rahmadiyah, U., & Gangga Fakultas Ekonomi Stie Rahmadiyah, L. (N.D.). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Musi Manyasin*.

Paula Mcdonald, & Lisa M. Bradley. (2005). *The Case For Work-Life Balance: Closing The Gap Between Policy And Practice*. Hudson Global Resources (Aust.) Pty Limited, 2005.

Putra, I. G. A. P., & Surya, I. B. K. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Pemoderasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(7), 2790. <https://doi.org/10.24843/Ejmunud.2020.V09.I07.P16>

Rini, R., Yustina, A. I., & Santosa, S. (2020). How Work Family Conflict, Work-Life Balance, And Job Performance Connect: Evidence From Auditors In Public Accounting Firms. *Jurnal Aset (Akuntansi Riset)*, 12(1), 144–154. <https://doi.org/10.17509/Jaset.V12i1.23558>

Sahanaya, R., Ario, F., Kunci, K., Motivasi, :, Komitmen, K., & Dan, K. (N.D.). *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bank Bpr Mangatur Ganda 1*. <https://doi.org/10.31604/jips.V11i11.2024>

Sengkey, M. M., Mongdong, A., & Hartati, M. E. (2021). *Pengaruh Dukungan Sosial Rekan Kerja Terhadap Kinerja Di Kota Tomohon*. 2(2).

Sipayung, I., Keseimbangan, D., Kerja, K., Kesehatan, D., Mintawati, H., Albert, J., & Verianti, G. (2023). Mental Karyawan Pada Kinerja Dan Kepuasan Kerja Saat Pandemi Covid-19 (Studi Literatur). In *Budgeting: Journal Of Management, Accounting And Resources* (Vol. 1, Issue 1).

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R Dan D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2020). *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis Dan Desertasi* (Cetakan Ke-5). Alfabeta.

Tamunomiebi, M. D., & Oyibo, C. (2020). Work-Life Balance And Employee Performance: A Literature Review. *European Journal Of Business And Management Research*, 5(2). <https://doi.org/10.24018/Ejbm.2020.5.2.196>

Trizka Kinanti Dewi. (2022). *Pengaruh Stres Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 Dengan Ketenangan Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Lpp Rri Bandar Lampung)*. <http://digilib.unila.ac.id/id/eprint/66317>

Wuarlima, F., Kojo, C., & Sendow....., G. M. (2019). The Effect Of Work Life Balance, Work Involvement And Career Development On Employee Job Satisfaction At Gran Puri Hotel Manado. In *5368 Jurnal Emba* (Vol. 7, Issue 4).