e-ISSN 2962-4134
Journal of Management, Economic, and Accounting
OPEN ACCESS sinta 5

The Influence Of Work Stress, Social Support, And Work Life Balance On Employees Of The Central Statistical Agency (BPS) Of Magelang District

Pengaruh Stres Kerja, Dukungan Sosial, Dan Keseimbangan Kerja-Hidup Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Magelang

Nidaa Fauziyyah [1]; Nany Noor Kurniyati [2]
[1] *Study Program of Management, Faculty of Economic, Universitas Widya Mataram*
[2] *Department of Management, Faculty of Economic, Universitas Widya Mataram*
Email: [1] nidaafauziyyah160203@gmail.com

ARTICLE HISTORY
Received [13 Juli 2026]
Revised [27 Oktober 2026]
Accepted [31 Oktober 2026]

KEYWORDS
Work Stress, Social Support, Work-Life Balance, Employee Performance.

This is an open access article under the CC–BY-SA license

ABSTRAK
Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja, dukungan sosial di lingkungan kerja, dan keseimbangan kerja-hidup terhadap kinerja karyawan pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Magelang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dan teknik sampel jenuh (sensus). Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 50 karyawan BPS Kabupaten Magelang. Analisis data dilakukan dengan bantuan program SPSS 26 yang digunakan untuk melakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji *Z*, analisis regresi linier berganda, uji *t*, uji *F*, serta koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (t_{hitung} = 0,928; sig = 0,358). Dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (t_{hitung}=2,799; sig= 0,007). Keseimbangan kerja-hidup berpengaruh tapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (t_{hitung}= 1,937; sig = 0,059). Secara bersama-sama, stres kerja, dukungan sosial, dan keseimbangan kerja-hidup berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (F_{hitung}= 6,605; sig = 0,001) dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,243, yang menunjukkan bahwa variabel independen berkontribusi sebesar 24,3% terhadap kinerja karyawan. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan sosial di lingkungan kerja memiliki peran yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan pada instansi pemerintahan.

ABSTRACT
This study aims to analyze the effect of work stress, social support in the workplace, and work-life balance on employee performance at the Central Statistics Agency (BPS) of Magelang Regency. This research employs a quantitative approach using a survey method and a census (saturated sampling) technique. Data were collected through questionnaires distributed to 50 employees of BPS Magelang Regency. Data analysis was conducted using SPSS 26, which was utilized for validity tests, reliability tests, classical assumption tests, Z tests, multiple linear regression analysis, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination. The results show that work stress has no significant effect on employee performance (t_{value} = 0.928; sig. = 0.358). Social support has a positive and significant effect on employee performance (t_{value} = 2.799; sig. = 0.007). Work-life balance has an influence on employee performance, though not a significant one (t_{value} = 1.937; sig. = 0.059). Simultaneously, work stress, social support, and work-life balance have a significant effect on employee performance (F_{value} = 6.605; sig. = 0.001) with a coefficient of determination (R^2) value of 0.243, indicating that the independent variables contribute 24.3% to employee performance. The findings indicate that social support in the wo rkplace is the most dominant factor influencing employee performance in public sector institutions.

PENDAHULUAN

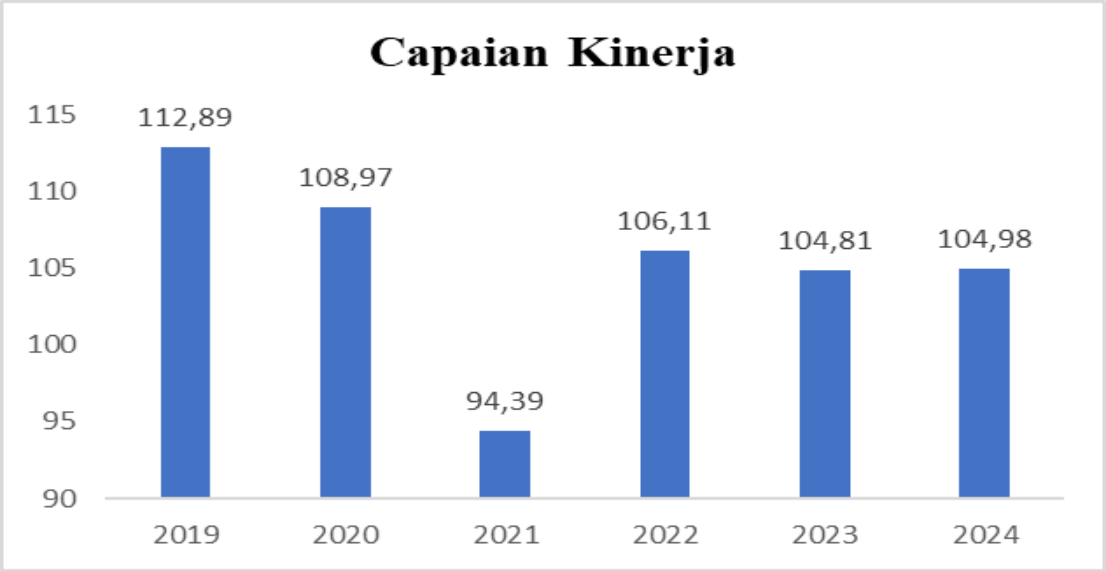
Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama yang menentukan keberhasilan organisasi di era globalisasi. Pengelolaan SDM yang efektif melalui manajemen kinerja menjadi salah satu aspek krusial untuk mengarahkan, menilai, dan mengembangkan potensi karyawan secara optimal (Romadon et al., 2024; Zulfikar PD, 2024). Kinerja dalam sektor pemerintahan memiliki tekanan khas yang berbeda dengan sektor swasta, terutama berupa regulasi yang ketat, kebutuhan akuntabilitas yang tinggi, serta target program yang harus dipenuhi secara tepat waktu dan transparan (Rabbani et al., 2025). Kompleksitas tugas di sektor publik ini sering kali menimbulkan risiko stres kerja yang tinggi akibat beban administratif berlapis (Sundary, 2024).

Untuk meminimalkan dampak stres tersebut, peran dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan sangat diperlukan sebagai penyangga emosional melalui komunikasi kolaboratif (Prasetyo et al., 2025). Selain itu, pengelolaan keseimbangan kerja-hidup (*work-life balance*) juga menjadi instrumen penting

agar karyawan dapat memulihkan energi setelah menghadapi beban kerja intensif tanpa harus mengorbankan kesejahteraan pribadinya (Paranjang, 2025).

Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Magelang, sebagai unit pelaksana teknis di bawah koordinasi BPS Provinsi Jawa Tengah, dituntut untuk selalu menghasilkan data statistik lokal yang akurat, tepat waktu, dan akuntabel (Badan Pusat Statistik Magelang, 2024). Namun, berdasarkan Laporan Kinerja BPS Kabupaten Magelang tahun 2019-2024, capaian kinerja organisasi menunjukkan fluktuasi yang cukup dinamis.

Gambar 1. Capaian Kinerja BPS Kabupaten Magelang Tahun 2019-2024



Pada tahun 2019, kinerja organisasi mencapai angka tertinggi sebesar 112,89, namun mengalami penurunan hingga titik terendah pada tahun 2021 di angka 94,39. Meskipun sempat membaik pada tahun 2022 (106,11), capaian tersebut kembali menurun pada tahun 2023 (104,81) dan belum menunjukkan kenaikan signifikan di tahun 2024 (104,98). Fenomena ketidakstabilan ini mengindikasikan adanya kendala dalam produktivitas organisasi yang belum mampu kembali ke tingkat optimal seperti tahun 2019.

Berdasarkan hasil observasi awal dan dokumen LAKIP, kesenjangan kinerja ini disinyalir kuat dipengaruhi oleh tingginya stres kerja akibat tekanan waktu (*time pressure*) dalam penyusunan publikasi strategis yang menumpuk di akhir tahun, seperti Hasil PODES 2024 dan Sensus Pertanian (ST2023). Masalah ini diperparah oleh terbatasnya dukungan sosial berupa anggaran pelatihan dari organisasi serta adanya tantangan hambatan komunikasi antar unit kerja. Kondisi jam kerja yang memanjang akibat lembur ini secara langsung mengancam keseimbangan kerja-hidup (*work-life balance*) karyawan, yang dalam jangka panjang berpotensi menurunkan loyalitas dan fokus kerja (Laporan Kinerja BPS Kabupaten Magelang, 2023, 2024).

Meskipun penelitian mengenai kinerja karyawan sudah banyak dilakukan, kajian yang mengintegrasikan stres kerja, dukungan sosial, dan *work-life balance* secara bersama-sama pada instansi penyedia data seperti BPS masih memerlukan eksplorasi lebih lanjut. Berdasarkan urgensi fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja, dukungan sosial, dan keseimbangan kerja-hidup (*work-life balance*) baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan di Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Magelang.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kinerja Karyawan

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan proses pengelolaan tenaga kerja secara sistematis yang berorientasi pada optimalisasi potensi manusia guna mendukung pencapaian tujuan organisasi secara manusiawi (Siagian, 2023; Yuliani, 2023). Salah satu luaran utama dari efektivitas MSDM adalah peningkatan kinerja karyawan, yang mencerminkan capaian prestasi atau hasil kerja individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab organisasi pada periode waktu tertentu

(Rumawas, 2021; Syarweny et al., 2023). Kinerja karyawan tidak berdiri sendiri melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor operasional seperti lingkungan kerja, rancangan kerja, dan tingkat motivasi individu (Kasmir, 2024). Pengukuran tingkat kinerja karyawan dalam konteks organisasi publik diukur melalui lima dimensi utama yang dikembangkan oleh Kasmir (2024), yaitu kualitas (mutu hasil kerja), kuantitas (volume pekerjaan), waktu (ketepatan penyelesaian tugas), pengawasan (akuntabilitas pelaksanaan), serta hubungan antar karyawan (efektivitas interpersonal).

Stres Kerja

Stres kerja didefinisikan sebagai reaksi psikologis dan fisik berupa ketegangan emosional yang muncul akibat ketidakseimbangan antara tuntutan tugas dengan kapasitas atau kemampuan individu di tempat kerja (Hasibuan, 2020; Achmad Sudiro, 2023). Kaswan (2021) menekankan bahwa stresor yang tidak dikelola dengan baik akan menghasilkan respons negatif yang berpotensi menurunkan produktivitas. Faktor pemicu stres ini bersumber dari tiga dimensi, yaitu faktor organisasional (beban kerja dan tekanan batas waktu), faktor kelompok (konflik interpersonal), serta faktor individual di luar lingkungan kerja (Hasibuan, 2020; Kaswan, 2021). Untuk mengukur tingkat stres kerja pada pegawai, penelitian ini mengadopsi indikator yang disintesis dari pandangan Hasibuan (2020) dan Kaswan (2021), yang meliputi: (1) gejala psikologis seperti cemas dan emosi tidak stabil, (2) gejala perilaku yang tidak kooperatif, (3) gejala fisik berupa gangguan kesehatan somatik, (4) sikap negatif berupa frustrasi atau *burnout*, serta (5) penurunan prestasi kerja secara nyata.

Dukungan Sosial

Dukungan sosial merupakan wujud kenyamanan, perhatian, pengakuan, maupun bantuan nyata yang diterima oleh seorang karyawan dari lingkungan kerjanya sehingga memunculkan perasaan dihargai dan aman (Kaswan, 2021). Dalam iklim organisasi, dukungan sosial berfungsi sebagai strategi pemeliharaan kondisi mental karyawan untuk mereduksi tekanan psikologis (Hasibuan, 2020; Achmad Sudiro, 2023). Sumber dukungan ini terbagi atas dukungan atasan (*supervisor support*), dukungan rekan kerja (*co-worker support*), dan dukungan sistemik dari organisasi (Kaswan, 2021). Evaluasi terhadap tingkat dukungan sosial dalam penelitian ini merujuk pada lima indikator utama menurut Kaswan (2021), yaitu dukungan emosional (empati dan rasa percaya), dukungan penghargaan (penilaian positif), dukungan instrumental (bantuan tenaga dan alat), dukungan informasi (nasihat dan saran teknis), serta dukungan jaringan (perasaan diterima dalam kelompok).

Keseimbangan Kerja-Hidup (*Work-Life Balance*)

Keseimbangan kerja-hidup (*work-life balance*) merupakan kondisi ideal di mana seorang individu mampu menyelaraskan waktu, energi, dan kehadiran mentalnya secara adil dan setara antara pemenuhan peran profesional di kantor dengan kebutuhan kehidupan pribadinya (Ibrahim, 2024; Kaswan, 2021). Kegagalan dalam menjaga keseimbangan ini berdampak buruk terhadap kelelahan mental, kehilangan fokus, hingga penurunan komitmen kerja (Kaswan, 2021). Sebaliknya, *work-life balance* yang optimal terbukti mampu meningkatkan efisiensi kerja dan mereduksi stres kognitif secara signifikan. Tingkat *work-life balance* karyawan dievaluasi menggunakan tiga indikator utama yang diturunkan dari teori Greenhaus (dalam Kaswan, 2021), yaitu: (1) keseimbangan waktu (*time balance*) terkait alokasi durasi yang adil, (2) keseimbangan keterlibatan (*involvement balance*) terkait kehadiran psikologis pada masing-masing peran, dan (3) keseimbangan kepuasan (*satisfaction balance*) terkait tingkat kebahagiaan yang dirasakan dalam menjalankan domain pekerjaan maupun personal.

Pengembangan Hipotesis

Tuntutan tugas yang dinamis di sektor publik mengharuskan adanya evaluasi mendalam terhadap kondisi psikologis dan performa kerja pegawai. Manajemen kinerja yang diterapkan secara optimal diharapkan mampu menciptakan keselarasan operasional di lingkungan instansi pemerintahan. Berdasarkan premis tersebut, hipotesis pertama dirumuskan sebagai berikut:

- H_1: Stres kerja, dukungan sosial, keseimbangan kerja-hidup, dan kinerja karyawan pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Magelang telah terlaksana dan dipersepsikan dengan baik.

Stres kerja yang tidak terkelola dengan baik dapat menguras energi kognitif dan menurunkan antusiasme kerja pegawai. Hasil studi terdahulu oleh Asizah (2020) serta Yuliyani (2023) secara empiris membuktikan bahwa tekanan psikologis di tempat kerja memiliki keterkaitan erat dalam menentukan capaian performa individu. Semakin tinggi beban stresor yang dihadapi, maka akan terjadi penurunan pada efisiensi output kerja. Atas dasar tersebut, diajukan hipotesis kedua:

- H_2: Stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Magelang.

Di sisi lain, kehadiran dukungan sosial yang bersumber dari iklim organisasi maupun interaksi rekan sejawat mampu menyediakan bantuan instrumental dan penguat emosional yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas-tugas kompleks. Penelitian dari Sari et al. (2022) mengonfirmasi bahwa stimulasi sosial yang positif di lingkungan kerja berkontribusi nyata dalam mendorong peningkatan produktivitas pegawai. Berdasarkan argumen ini, hipotesis ketiga diformulasikan:

- H_3: Dukungan sosial secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Magelang.

Kemampuan pegawai dalam menjaga stabilitas antara tanggung jawab profesional dan ruang personal (*work-life balance*) juga menjadi faktor krusial untuk mengeliminasi potensi kelelahan mental (*burnout*). Investigasi empiris yang dilakukan oleh Marwah (2025), Amaria et al. (2025), serta Hafizh dan Andriyastuti (2025) secara konsisten menunjukkan bahwa pengelolaan orientasi hidup yang seimbang berdampak positif terhadap efisiensi dan fokus kerja individu. Maka, hipotesis keempat yang diajukan adalah:

- H_4: Keseimbangan kerja-hidup (*work-life balance*) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Magelang.

Secara akumulatif, integrasi antara tingkat tekanan psikologis, ketersediaan jejaring dukungan di kantor, serta kebebasan dalam mengelola waktu pribadi diyakini menjadi determinan kolektif yang menentukan keberhasilan pencapaian target organisasi secara simultan. Sintesis dari berbagai literatur terdahulu mengindikasikan bahwa ketiga faktor tersebut bergerak searah dalam memprediksi fluktuasi produktivitas instansi. Dari kerangka pemikiran ini, hipotesis kelima dirumuskan:

- H_5: Stres kerja, dukungan sosial, dan keseimbangan kerja-hidup (*work-life balance*) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Magelang.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menguji hubungan sebab akibat antar variabel. Lokasi penelitian ditetapkan di Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Magelang yang beralamat di Jl. Soekarno Hatta No. 4, Sawitan, Mungkid, Magelang. Proses pengumpulan hingga pengolahan data lapangan dilaksanakan dalam kurun waktu dua bulan. Mengingat jumlah populasi di instansi ini relatif terbatas, yaitu sebanyak 50 orang karyawan, maka teknik pengambilan sampel yang diterapkan adalah *sampling* jenuh atau sensus, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian.

Data primer dihimpun langsung melalui penyebaran kuesioner terstruktur kepada seluruh karyawan BPS Kabupaten Magelang untuk menangkap persepsi riil di lapangan. Instrumen pengumpulan data dimodifikasi menggunakan skala Likert empat poin pilihan jawaban (*forced-choice scale*) dengan meniadakan kategori netral (1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Setuju, 4 = Sangat Setuju) guna menghindari kecenderungan responden bersikap ragu-ragu (*central tendency bias*). Selain itu, data sekunder dikumpulkan dari dokumen internal organisasi, jurnal ilmiah, dan literatur relevan terbitan 10 tahun terakhir guna mendukung analisis profil dan pembahasan hasil penelitian.

Variabel di dalam penelitian ini diklasifikasikan menjadi variabel independen dan dependen yang diukur berdasarkan indikator-indikator spesifik yang diadaptasi dari teori mapan. Struktur operasionalisasi dari masing-masing variabel penelitian disajikan secara ringkas pada Tabel 1.

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
Stres Kerja (X_1)	Reaksi psikologis dan fisik berupa ketegangan emosional yang muncul akibat beban tugas dan tekanan batas waktu (Hasibuan, 2020; Kaswan, 2021).	1. Gejala Psikologis (Emosional) 2. Gejala Perilaku 3. Gejala Fisik (Somatik) 4. Sikap Negatif terhadap Pekerjaan 5. Penurunan Prestasi Kerja	Skala Likert (1-4)

e-ISSN 2962-4134
Journal of Management, Economic, and Accounting

Dukungan Sosial (X_2)	Kenyamanan, perhatian, penghargaan, atau bantuan nyata yang diterima pegawai dari rekan kerja, atasan, dan iklim organisasi (Kaswan, 2021).	1. Dukungan Emosional 2. Dukungan Penghargaan 3. Dukungan Instrumental 4. Dukungan Informasi 5. Dukungan Jaringan	Skala Likert (1-4)
Keseimbangan Kerja-Hidup (X_3)	Kemampuan pegawai untuk menyelaraskan waktu, energi, dan perhatiannya secara adil antara tuntutan pekerjaan dan kepentingan personal (Ibrahim, 2024).	1. Keseimbangan Waktu (*Time Balance*) 2. Keseimbangan Keterlibatan (*Involvement Balance*) 3. Keseimbangan Kepuasan (*Satisfaction Balance*)	Skala Likert (1-4)
Kinerja (Y)	Capaian prestasi atau hasil kerja nyata yang ditunjukkan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab organisasi (Rumawas, 2021).	1. Kualitas (Mutu) 2. Kuantitas (Jumlah) 3. Waktu (Jangka Waktu) 4. Pengawasan 5. Hubungan Antar Karyawan	Skala Likert (1-4)

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis verifikatif. Pengujian instrumen penelitian dilakukan melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Selanjutnya, uji asumsi klasik yang diterapkan meliputi lima pengujian, yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, dan uji linearitas. Pengujian hipotesis deskriptif untuk melihat kondisi masing-masing variabel dianalisis menggunakan Uji Z, sedangkan pengujian hipotesis verifikatif untuk menguji pengaruh antar-variabel dilakukan melalui analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), serta koefisien determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Kondisi Variabel Penelitian (Hipotesis Deskriptif)

Pengujian hipotesis deskriptif dilakukan dengan menggunakan Uji Z untuk melihat kecenderungan atau kondisi empiris dari masing-masing variabel di lapangan. Hasil ringkasan Uji Z disajikan pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2. Ringkasan Hasil Analisis Uji Z (Kondisi Variabel)

Variabel	Mean	Z_{hitung}	Kategori
Stres Kerja (X_1)	2,8240	-2,95	Baik
Dukungan Sosial (X_2)	3,1520	2,89	Baik
Keseimbangan Kerja-Hidup (X_3)	2,9080	-1,56	Tidak Baik
Kinerja Karyawan (Y)	3,2600	5,35	Baik

Berdasarkan Tabel 2, diketahui bahwa mayoritas variabel berada dalam kondisi yang ideal atau baik (Stres kerja relatif rendah, Dukungan sosial tinggi, dan Kinerja karyawan baik). Namun, variabel Keseimbangan Kerja-Hidup (X_3) menunjukkan kondisi tidak baik, mengindikasikan bahwa penyelarasan antara peran profesional dan personal karyawan masih belum optimal.

Pengujian Hipotesis Verifikatif

Pengujian pengaruh secara parsial (Uji *t*), simultan (Uji *F*), serta analisis koefisien determinasi (R^2) dirangkum menjadi satu model linier berganda yang disajikan pada Tabel 3 di bawah ini:

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda dan Pengujian Hipotesis

Variabel Independen	Koefisien Regresi	t_{hitung}	Sig	Keterangan
(Constant)	1,628			
Stres Kerja (X_1)	-0,034	-0,332	0,741	Tidak berpengaruh Signifikan
Dukungan Sosial (X_2)	0,341	2,687	0,010	Berpengaruh Signifikan
Keseimbangan Kerja-Hidup (X_3)	0,225	1,999	0,052	Berpengaruh Tapi Tidak Signifikan
Uji F	Fhitung= 6,253		0,001	Berpengaruh Signifikan Secara Bersama-Sama
(R^2)	0,243			

Berdasarkan Tabel 3, diperoleh model persamaan regresi: $Y = 1{,}628 - 0{,}034X_1 + 0{,}341X_2 + 0{,}225X_3 + e$. Model ini menunjukkan bahwa Dukungan Sosial (X_2) berkontribusi positif paling besar dalam meningkatkan Kinerja, sementara Stres Kerja (X_1) memiliki arah pengaruh negatif, dan Keseimbangan Kerja-Hidup (X_3) mengarah positif. Secara bersama-sama, ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ($F = 6{,}253$; sig < 0,05) dengan kontribusi sebesar 24,3% ($R^2 = 0{,}243$).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Stres Kerja (X_1): Berada pada tingkat rendah (baik), tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPS Kabupaten Magelang.
2. Dukungan Sosial (X_2): Berada pada kategori baik, serta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Keseimbangan Kerja-Hidup (X_3): Berada dalam kondisi kurang baik, serta berpengaruh positif namun tidak signifikan secara statistik terhadap kinerja.
4. Pengaruh Simultan: Stres Kerja, Dukungan Sosial, dan Keseimbangan Kerja-Hidup secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja K aryawan.
5. Kontribusi Variabel (R^2): Ketiga variabel memberikan kontribusi sebesar 24,3% terhadap kinerja, sedangkan 75,7% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model penelitian.

Saran

1. Melakukan analisis beban kerja (*workload analysis*) agar pembagian tugas lebih adil dan membatasi instruksi koordinasi di luar jam kantor resmi demi menjaga keseimbangan hidup pegawai.
2. Meningkatkan apresiasi kerja pegawai, baik lewat pujian lisan di forum rapat maupun program penghargaan formal berkala.
3. Menciptakan lingkungan kerja kondusif melalui aktivitas penyegaran psikologis seperti *ice breaking* untuk menjaga konsentrasi pegawai.
4. Memperluas model penelitian dengan menambah variabel lain seperti motivasi, kompetensi, beban kerja, atau gaya kepemimpinan.
5. Memperluas lokus penelitian dan menambah jumlah sampel responden agar hasil penelitian memiliki daya generalisasi yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

Asizah, A. I. N. (2020). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Haji Andi Wittiri di Kota Makassar (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Makassar).

Badan Pusat Statistik Kabupaten Magelang. (2024). Laporan Kinerja (LKj) BPS Kabupaten Magelang Tahun 2024. Magelang: BPS Kabupaten Magelang.

Hasibuan, M. S. P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Ibrahim, R. (2024). Mengelola Work-Life Balance dan Integritas dalam Meningkatkan Kinerja Dosen. Purbalingga: Eureka Media Aksara.

Kasmir. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: Rajawali Pers.

Kaswan. (2021). Organisasi: Struktur, Perilaku, Proses, dan Hasil. Bandung: Yrama Widya.

Marwah. (2025). Pengaruh Stres Kerja dan Work-Life Balance terhadap Kinerja Operator Sekolah Menengah Pertama di Bungku Kabupaten Morowali (Skripsi). Universitas Tadulako.

Paranjang, F. I. A., Dewi, R., & Murdifin, I. (2025). Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai: Studi pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Sulawesi Selatan. Center of Economic Students Journal, 8(3), 912–922.

Pd, M. I. Z. (2024). Pentingnya manajemen kinerja dalam meningkatkan produktivitas dan motivasi karyawan. Pusat Publikasi Ilmu Manajemen, 2(3), 1–7.

Prasetyo, B., & Suhana, S. (2025). Peran moderasi dukungan sosial terhadap pengaruh stres dan beban kerja pada kinerja karyawan. Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA), 9(2), 2821–2838.

Rabbani, F., Reyhan, A., & Fadhilah, N. (2025). Literatur review: Pengukuran kinerja di pemerintahan sektor publik. TechnoScientia: Journal of Applied Science and Technology, 1(1), 1–6.

Romadon, M. I., & Farid, M. (2024). Pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja organisasi di era globalisasi. Jurnal Dinamika Sosial dan Sains, 1(3), 193–199.

Sari, Y. N., Amin, S., & Kurniawan, D. (2022). Mediating effect of positive emotions on work-life balance and employee performance. BISMA: Jurnal Bisnis dan Manajemen, 16(1), 20–27.

Sudiro, A., & Putri, O. A. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Sundary, A., & Suganda, E. I. (2024). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pertamina EP Cepu (PEPC) Regional 4 Fungsi Supply Chain Management (SCM). Jurnal Manajemen Pratama, 1(3).

Yuliyani, A. (2023). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Tiga Pilar Gunung Batu Tungkal Ulu Kabupaten Tanjung Jabung Barat (Doctoral dissertation, Universitas Batanghari Jambi).

Tambahan 9 referensi

Ardiansyah, C. A., & Surjanti, J. (2020). Pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada karyawan PT Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya. Jurnal Ilmu Manajemen, 8(4), 1211–1221. https://doi.org/10.26740/jim.v8n4.p1211-1221

Gunawan, T. M. E., & Franksiska, R. (2020). Pengaruh pengaturan kerja yang fleksibel terhadap kinerja karyawan dengan work life balance sebagai variabel mediasi. Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen, 8(3). https://doi.org/10.35145/procuratio.v8i3.698

Hassard, J., Teoh, K. R. H., Visockaite, G., Dewe, P., & Cox, T. (2018). The cost of work-related stress to society: A systematic review. Journal of Occupational Health Psychology, 23(1), 1–17. https://doi.org/10.1037/ocp0000069

Kumari, V., & Vasantha, S. (2019). Impact of work life balance on employee performance. Indian Journal of Public Health Research & Development, 10(10), 219–222. https://doi.org/10.5958/0976-5506.2019.02800.6

Lestari, P., Violinda, Q., & Goeltom, H. C. (2020). Pengaruh work life balance dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMA di Kota Semarang pada saat pandemi Covid-19. Intuisi: Jurnal Psikologi Ilmiah, 12(3). https://doi.org/10.15294/intuisi.v12i3.26777

Nasrul, R. N., Zainal, V. R., & Hakim, A. (2022). Workload, work stress, and employee performance: A literature review. Dinasti International Journal of Education Management and Social Science, 4(3). https://doi.org/10.31933/dijemss.v4i3.1680

Syihabudhin, S., Nora, E., Juariyah, L., Hariri, A., & Dhika, O. (2020). Effect of workload on employee performance through work life balance at Ollino Garden Hotel Malang East Java. Dalam Proceedings of the 3rd Asia Pacific Management Research Conference (APMRC 2019). Atlantis Press. https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200812.025

Wulandari, M., & Hadi, H. K. (2021). Peran job satisfaction sebagai variabel intervening antara work life balance terhadap employee performance. Jurnal Ilmu Manajemen, 9(2), 816–829. https://doi.org/10.26740/jim.v9n2.p816-829

Factors affecting employee performance: A systematic literature review. (2019). Journal of Advances in Management Research, 16(3), 329–351. https://doi.org/10.1108/JAMR-06-2018-0052