

Pengaruh *Work-Life Balance* Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kementerian Agama Kabupaten Pohuwato

Nurva Zulfin B. Rauf¹, Irwan Yantu², Rezkiawan Tantawi³

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia¹

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia²

Universitas Negeri Gorontalo Gorontalo, Indonesia³

E-mail : evarauf66@gmail.com¹

Abstract: This research aims to determine how much work-life balance and job stress influence employee performance both partially and simultaneously. The research involves 67 respondents from employees at the Ministry of Religious Affairs in Pohuwato Regency. The sampling method employs Non-probability sampling, and the data used are primary. The data analysis method includes Multiple Linear Regression analysis, partial and simultaneous tests. Data collection techniques involve observation, interviews, questionnaires, and documentation. The results indicate that, partially, work-life balance has a significant effect on employee performance, as indicated by the T-count of $2.219 > 1.669$. Similarly, job stress influences employee performance, with an R-count of $5.142 > 1.669$. The F-test results indicate an F-count of $25.503 < F\text{-table of } 3.14$ at a significance level of 0.05. This means that work-life balance and job stress simultaneously influence employee performance at the Ministry of Religious Affairs in Pohuwato Regency. The R Square value in this research is 0.426, indicating that work-life balance and job stress explain 42.6% of employee performance, falling into the moderate category. The remaining 57.4% is influenced by other variables which are not addressed in this study, such as flexible work arrangement, work from home, workload, and job satisfaction.

Keywords: Work-Life Balance; Job Stress; Employee Performance

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Work-Life Balance dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai secara parsial dan simultan. Penelitian ini menggunakan 67 responden Pegawai Pada Kementerian Agama Kabupaten Pohuwato. Metode sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampel non probability sampling dan jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji parsial dan uji simultan, teknik pengumpulan data diawali dengan observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Work-Life Balance berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai ditunjukkan dengan nilai t hitung $2,219 > 1,669$, sedangkan Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai r hitung $5,142 > 1,669$. Sedangkan hasil penelitian uji F menunjukkan F hitung $25,503 < F\text{ tabel } 3,14$ dengan taraf signifikan 0,05. Artinya Work-Life Balance dan Stres Kerja secara simultan mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Kementerian Agama Kabupaten Pohuwato. Nilai R Square dalam penelitian ini adalah variabel Work-Life Balance dan Stres Kerja dalam menjelaskan variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,426 atau 42,6% masuk kategori sedang, 57,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini seperti variabel Flexible Work Arrangement, Work From Home, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja

Kata Kunci: Work-Life Balance; Stres Kerja; Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan faktor yang sangat penting bagi efektivitas kegiatan yang dijalankannya. Setiap instansi apapun bentuk dan tipenya, akan membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan berfikir, tugasnya juga sesuai dengan kebutuhan instansi. Sumber daya manusia adalah seseorang yang siap dan mampu memberikan sumbangan usaha untuk pencapaian tujuan organisasi Rivai (2009), dimana sumber daya manusia ada untuk menggerakkan aktivitas di dalam perusahaan dan juga menjadi salah satu kunci yang menentukan perkembangan perusahaan.

Kinerja pegawai merupakan sesuatu yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan potensi dirinya yang juga sejalan dengan kontribusinya kepada instansi. Menurut Rivai (2010:548) kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam instansi.

Kinerja sangat mempengaruhi kualitas dari suatu instansi, dimana kinerja menentukan tingkat keberhasilan dari jalannya suatu instansi dari tahun ke tahun yang dihasilkan oleh sumber daya manusia sesuai standar kerja yang telah ditetapkan. Banyak aspek yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai antar lain: *work-life balance* dan stres kerja.

Aspek pertama yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah *work-life balance*. Menurut Ricardianto (2018:166) menjelaskan bahwa *work-life balance* adalah suatu sistem di tempat kerja untuk menciptakan lingkungan kerja dengan berusaha mewujudkan keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Instansi berkewajiban untuk menciptakan lingkungan kerja yang menggambarkan nilai dari proses kehidupan pegawai. Di Kementerian Agama Kabupaten Pohuwato *work-life balance* ialah kondisi di mana pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik namun tidak kehilangan momen atau waktu untuk kebutuhan pribadi, rekreasi, dan kehidupan berkeluarga, contohnya pegawai bisa mengatur waktu dengan baik serta masih bisa memakai waktu luangnya setelah pulang untuk melakukan kegiatan pribadi atau hobinya, seperti membaca buku ataupun menghabiskan waktu bersama keluarga, khususnya saat akhir pekan.

Aspek kedua yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah stres kerja. Pegawai sering dihadapkan berbagai masalah di instansi atau organisasi, sehingga sangat mungkin akan mengalami stres kerja. Luthan (2008:247) mengatakan bahwa stres kerja bukan sekedar ketegangan syaraf, stres kerja dapat memiliki konsekuensi yang positif dan stres kerja bukanlah sesuatu yang harus dihindari. Pekerjaan yang diberikan instansi kepada pegawai dapat menimbulkan stres kerja. Apabila pekerjaan tersebut melebihi batas kemampuan maka akan timbul suatu tekanan yang dirasakan pegawai, hal tersebut dapat memicu terjadinya stres kerja. Sehingga beban kerja mempunyai pengaruh terhadap stres kerja, Hans Selye (2008).

Kementerian Agama Republik Indonesia adalah kementerian dalam Pemerintah Indonesia yang membidangi urusan agama. Dimana Kementerian Agama terdiri dari beberapa unit kerja berupa Sub Bag TU, Seksi Bimas Islam, Seksi Pendidikan Madrasa, Seksi Pendidikan Agama dan Keagamaan Islam, Seksi Penyelenggara Haji dan Umrah, dan Penyelenggara Syariah.

Kementerian Agama Kabupaten Pohuwato tepatnya Sub Bag TU memiliki pekerjaan dalam pelayanan teknis dan administrasi dilingkungan Kantor Kementerian Agama, utamanya dalam bidang perencanaan bertanggung jawab untuk melaksanakan kegiatan perencanaan yang dilakukan secara teratur, sistematis berdasarkan pengetahuan, metode dan teknik tertentu sehingga menghasilkan rencana kebijakan, rencana program dan rencana proyek pada unit perencanaan Kementerian Agama Kabupaten Pohuwato dan bertanggung jawab melakukan pemantauan dan penilaian atas perkembangan hasil pelaksanaan kegiatan program perencanaan di lingkup Kementerian Agama Kabupaten Pohuwato; bidang kepegawaian merencanakan dan melaksanakan pengurusan kepegawaian dilingkungan Kementerian Agama, serta mengawasi, mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan tugas sesuai dengan kebijaksanaan Kepala Kementerian Agama dan perundang-undangan yang berlaku; mengadministrasikan angka kredit dan pengembangan pegawai; bagian keuangan merencanakan dan melaksanakan pengurusan keuangan dilingkungan Kementerian Agama, serta mengawasi, mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan tugas sesuai dengan kebijaksanaan Kepala Kementerian Agama dan perundang-undangan yang berlaku; menerima, meneliti, mencatat data keuangan; menyusun konsep realisasi pelaksanaan anggaran di lingkungan Kementerian Agama; bagian ke Tu-an menerima, menghimpun dan memilih surat, menata arsip dan kartu kendali berdasarkan klasifikasi, memelihara dan menemukan kembali meneliti arsip aktif/inaktif, mengelompokkan antara surat penting dan surat biasa dan mengarahkan surat dan melaksanakan tugas kehumasan dan tugas lainnya yang diberikan pimpinan dan melaporkannya kepada Kasubag TU; bagian perlengkapan melakukan pengadaan, penerimaan, penyimpanan, pendistribusian dan memberi kode pada barang inventaris; menyiapkan, memelihara, merawat dan memperbaiki kerusakan, mengecek aliran listrik/telepon, air dan AC; mengumpulkan Laporan Tahunan (LT), Laporan Mutasi Barang dan Tembusan (LMBT) Kartu Inventaris Barang (KIB); mencatat dan menyesuaikan ke dalam buku inventaris barang; membuat Daftar Inventaris Ruang (DIR) dan mencocokkan barang/kekayaan Negara dengan DIR. Dari uraian pekerjaan instansi diatas maka masalah berupa pelaksanaan pekerjaan yang belum maksimal dan pekerjaan yang belum sesuai standar ditetapkan oleh instansi.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang dapat diukur dan dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dalam bilangan atau bentuk angka (Sugiono, 2018). Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Dalam pengambilan sampel dapat menggunakan sampling jenuh dimana menurut Sugiyono (2017) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Oleh karena itu jumlah

pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Pohuwato kurang dari 100, maka semua jumlah populasi dijadikan sampel untuk pengambilan sampel ini berjumlah 67 pegawai.

HASIL PENELITIAN

Hasil Analisis Regresi Berganda

Analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah analisis regresi linier berganda.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

| No | Variable | Coefisien B |
|----|--------------------------|-------------|
| 1 | (Constant) | 10.205 |
| 2 | <i>Work-Life Balance</i> | .204 |
| 3 | Stres Kerja | .416 |

Sumber: Pengolahan Data SPSS 2022

Berdasarkan hasil analisis diatas, model regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 10,205 + 0,204 + 0,416 + e$$

Berdasarkan model persamaan regresi tersebut, maka dapat diinterpretasikan hal-hal sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 10,205 menunjukkan nilai rata-rata variabel Kinerja Pegawai sebesar 10,205 dengan ketentuan nilai variabel *Work-Life Balance* dan Stres Kerja bernilai konstan.
2. Nilai koefisien regresi variabel X1 (*Work-Life Balance*) sebesar 0,204 atau sebesar 20,4% menunjukkan setiap perubahan variabel *Work-Life Balance* sebesar 1 satuan maka meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 20,4%.
3. Nilai koefisien regresi variabel X2 (Stres Kerja) sebesar 0,416 atau sebesar 41,6% menunjukkan setiap perubahan variabel Stres Kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai 41,6% hasil tersebut didapat dari olahan data SPSS.

Hasil Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji T)

Pengujian hipotesis untuk uji t dilakukan dengan tujuan untuk melihat pengaruh secara parsial variabel independen (*Work-Life Balance* dan Stres Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai). Cara mengujinya yaitu dengan melihat kolom t dan nilai t yang terdapat dalam tabel coefficients. Pengujian ini menggunakan SPSS ststistic 25, hasilnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2. Hasil Uji T (Uji Parsial)

| No | Variable | Unstandardized Coefficients | | t | Sig. |
|----|--------------------------|-----------------------------|------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | | |
| 1 | (Constant) | 10.205 | 3.846 | 2.653 | .010 |
| 2 | <i>Work-Life Balance</i> | .204 | .092 | 2.219 | .030 |
| 3 | Stres Kerja | .416 | .081 | 5.142 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Pengolahan Data SPSS 2022

Berdasarkan tabel di atas, H1 (*Work-Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai) diterima. Diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 2,219 dan nilai t tabel (2,219>1.669). Dapat di jelaskan bahwa *Work-Life Balance* mempengaruhi Kinerja Pegawai sebesar 0,204 atau 20.4% hasil tersebut didapat dari olahan data SPSS.

Diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 5,142 dan nilai t tabel sebesar 1669. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($5,142 > 1,669$), H₂ (Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai) diterima. Dapat di jelaskan bahwa Stres Kerja mempengaruhi Kinerja Pegawai sebesar 0,416 atau 41,6%.

Uji Simultan (Uji F)

Uji f dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara bersama-sama pengaruh *Work-Life Balance* dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Cara mengujinya yaitu dengan melihat kolom F dan nilai signifikan yang terdapat dalam tabel anova. Berikut adalah hasil uji simultan (Uji-F):

Tabel 3. Hasil Uji F (Uji Simultan)

| No | Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|----|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 289.627 | 2 | 144.814 | 25.503 | .000 ^b |
| 2 | Residual | 363.418 | 64 | 5.678 | | |

- a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 b. Predictors: (Constant), *Work-Life Balance*, Stres Kerja
 Sumber: Output Pengolahan Data SPSS 2022

Berdasarkan tabel diatas dilihat bahwa nilai F_{hitung} (25,503) sedangkan nilai F_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% sebesar (3,14). maka dapat disimpulkan bahwa F_{hitung} (25,503) lebih besar dari F_{tabel} (3,14) yang artinya hipotesis diterima. Cara mencari F_{tabel} yaitu menggunakan probability df yang tertera pada tabel Uji f (lampiran).

Koefisien Determinasi (R²)

Perhitungan dengan SPSS 22 akan diperoleh keterangan atau hasil tetang koefisien determinasi (R²), dan uji t untuk menjawab perumusan masalah penelitian. Berikut ini keterangan yang berkenaan dengan hal tersebut koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS statistik 22. Dari hasil analisis data yang diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

| No | R | R square | Adjusted R square | Std. Error of the estimate |
|----|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .666 ^a | .444 | .426 | 2.383 |

- a. Predictors: (Constant), *Work-Life Balance*, Stres Kerja
 b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 Sumber: Output Pengolahan Data SPSS 2022

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi pada tabel diatas menunjukkan bahwa besarnya koefisien determinasi yang disesuaikan dengan dengan angka atau nilai r square sebesar 0,426, maka dapat disimpulkan bahwa variasi variabel independen *Work-Life Balance* (X₁) dan Stres Kerja (X₂) dalam menjelaskan variabel dependen (Kinerja Pegawai) sebesar 0,426 atau 42,6% sedangkan 57,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini seperti variabel *Flexible Work Arrangement*, *Work From Home*, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja.

PEMBAHASAN

Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai

Work-Life Balance merupakan suatu teori yang menjelaskan bagaimana individu mengatur lingkungan pekerjaan dan keluarga dan batasan diantara keduanya untuk mencapai keseimbangan (Clark, 2000). Teori ini memiliki gagasan bahwa 'pekerjaan' dan 'keluarga' didasari oleh domain atau lingkungan yang berbeda dan dapat saling mempengaruhi satu sama lain. Pengaturan hidup yang seimbang dan selaras antara pekerjaan dengan hal lainnya pada umumnya merupakan harapan seorang manusia. Katherine Lockett dan Jeni Mumford (2009:10) mengemukakan bahwa *work-life*

balance adalah kebutuhan seluruh individu untuk mencapai dan memelihara keseimbangan antara pekerjaan mereka yang dibayar dan kehidupan di luar pekerjaan mereka.

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif untuk variabel *Work-Life Balance* (X1) diperoleh hasil pada tabel di atas masuk dalam kategori sangat baik dengan presentase 86,48% dengan indikator *Time Balance* (Keseimbangan Waktu) untuk itu variabel paling tinggi adalah 88,66%. Adapun kategori yang lemah yaitu dengan presentase 83,86% dengan *Involvement Balance* (Keseimbangan Keterlibatan) dikarenakan selalu menunda-nunda tugas yang ditetapkan oleh instansi, kurang meluangkan waktu pada diri sendiri sehingga terkadang aktivitas dalam kehidupan pribadi kurang mendukung dan memotivasi untuk melakukan pekerjaan dan yang terakhir *Satisfaction Balance* (keseimbangan kepuasan) dikarenakan tidak dapat menyisihkan waktu jauh dari pekerjaan untuk keluarga. Maka dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* rendah pengaruhnya terhadap kinerja. Sejalan dengan pendapat Menurut Ricardianto (2018:166) menjelaskan bahwa *work-life balance* adalah suatu sistem di tempat kerja untuk menciptakan lingkungan kerja dengan berusaha mewujudkan keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Intansi berkewajiban untuk menciptakan lingkungan kerja yang menggambarkan nilai dari proses kehidupan pegawai.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Fahmi (2013:256) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang dan peristiwa itu terjadi diluar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya. Mangkunegara (2013:157) mengungkapkan stres kerja disebabkan karena adanya beban pekerjaan yang dirasakan terlalu berat, tidak adanya pengawasan kerja, waktu kerja yang diberikan cukup padat, lingkungan kerja yang tidak baik, adanya konflik kerja serta adanya perbedaan dalam menilai antara pimpinan dengan karyawan.

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif untuk variabel Stres Kerja (X2) dalam pernyataan dari indikator yang sangat baik dengan presentase 91,5% adalah kategori (Tuntutan Tugas). Adapun kategori yang lemah yaitu dengan presentase 87,9% dengan indikator (Tuntutan Peran). Dan stres kerja mempengaruhi 41.6% terhadap kinerja dikarenakan adanya target instansi dan tuntutan tugas terlalu tinggi, banyaknya pekerjaan pegawai yang harus selesai dalam waktu yang bersamaan, dan adanya alur perintah organisasi yang tumpang tindih menyebabkan adanya ketidaknyamanan terhadap pegawai. Meskipun hal tersebut membuat pegawai mengalasi stres kerja pegawai tetap harus melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan, jika pekerjaan tidak dilaksanakan maka akan mengurangi kinerja.

Luthan (2008:247) mengatakan bahwa stres kerja bukan sekedar ketegangan syaraf, stres kerja dapat memiliki konsekuensi yang positif dan stres kerja bukanlah sesuatu yang harus dihindari. Pekerjaan yang diberikan intansi kepada pegawai dapat menimbulkan stres kerja. Apabila pekerjaan tersebut melebihi batas kemampuan maka akan timbul suatu tekanan yang dirasakan pegawai, hal tersebut dapat memicu terjadinya stres kerja. Sehingga beban kerja mempunyai pengaruh terhadap stres kerja, Hans Selye (2008).

Pengaruh *Work-Life Balance* Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh bahwa *Work-Life Balance* dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Kementrian Agama Kabupaten Pohuwato. Sehingga dari penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis mengenai *Work-Life Balance* dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai diterima.

Sehubungan dengan variabel yang menghubungkan 3 aspek tersebut, Lingga (2020) menyatakan *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Higgins (Umar 2000:259) berpendapat bahwa terdapat hubungan langsung antara stress kerja dan kinerja karyawan. Sejumlah besar penelitian telah menyelidiki pangaruh stress kerja dengan kinerja di sajikan dalam model stress-kinerja (hubungan U terbalik) yakni hukum Yerkes padson Mas'ud, (2002:20) Pola U tersebut menunjukan pengaruhtingkat stress (rendah-tinggi) dan kinerja (rendah-tinggi). Bila tidak ada stress, tantangan kerja juga tidak ada dan kinerja cenderung menurun. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Fylya Pebiyanti dan Alex Winarno 2021 yaitu *work-life balance* dan stres kerja memiliki pengaruh secarasimultan terhadap kinerja karyawan, sedangkan secara parsial *work- life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan stres kerja tidakberpengaruh terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh *work- life balance* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB Cabang Tasikmalayasebesar 66,8%,

sedangkan sisanya 33,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan adanya hasil pengujian ini dapat menunjukkan bahwa adanya *work-life balance* dan stres kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Untuk itu hasil kinerja pegawai yang ada pada Kementerian Agama Kabupaten Pohuwato ialah. Mewujudkan Visi Kementerian Agama dan berkomitmen memberikan pelayanan publik yang berkeadilan, transparan, dan akuntabel. Melakukan langkah optimalisasi realisasi anggaran dengan efektif, efisien, akuntabel, dan jelas output serta outcome. Melakukan langkah antisipatif dan responsif terhadap tantangan kebutuhan layanan keagamaan dan layanan pendidikan keagamaan di tahun 2023. Menyusun *grand desain* pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Menyusun berbagai langkah strategis dan tidak menjadikan anggaran sebagai strategi tunggal demi tercapainya target yang telah ditetapkan dan pelayanan optimal bagi masyarakat. Melakukan lelang pra-DIPA agar pada awal tahun pekerjaan dapat segera dilaksanakan. Dan memberikan penghargaan (*reward*) kepada satker atas kerja keras, kerja cerdas, kerja bersama dan atas capaian kinerjanya ataupun sanksi (*punishment*) pada satker yang tidak mampu melaksanakan target realisasi anggaran. Dimana setiap kegiatan yang dilaksanakan tersebut hasilnya akan sampai ke tingkat menteri, serta seluruh dokumen yang ada di Kantor Kemenag. Dan kinerja Kemenag Pohuwato lebih ditingkatkan lagi, dan hasil dari keputusan Rakerwil dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Pegawai harus mengikuti sesuai dengan hasil rakerwil, maka pegawai akan lebih extra lagi dalam meningkatkan kinerja, serta dalam proses pengelolaan anggaran untuk bisa dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarika kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis mengenai *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai diterima.
2. Berdasarkan hasil penelitian Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Gorontalo capaian kinerjanya pada tahun 2022 ini berdasarkan Perjanjian Kinerja dan pelaksanaan anggaran selama tahun 2022 adalah mencapai 98.26%. Ketercapaian ini ditunjang dengan capaian beberapa indikator yang mencapai 100% dan ketercapaian target yang tidak sampai 100%.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai "Pengaruh *Work-Life Balance* dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Kementrian Agama Kabupaten Pohuwato." maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Kementrian Agama Kabupaten Pohuwato berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terlepas dari hal tersebut masih terdapat hal yang harus dibenahi oleh Kementrian Agama Kabupaten Pohuwato ialah agar dapat memahami pegawai yang mendapatkan tugas atau pekerjaan yang tidak cocok dengan keterampilan pegawai dan sesama rekan kerja yang masih kurang dalam berkomunikasi.
2. Untuk *work-life balance* pegawai lebih bisa menguasai jobdesk dan mengikuti pelatihan yang di selenggarakan oleh instansi. Pelatihan ini dapat membantu pegawai yang masih kurang paham dan dapat meningkatkan kemampuan pegawai. Dan untuk stres kerja lebih sering berkomunikasi dengan sesama rekan kerja agar bisa meningkatkan tuntutan antarpribadi.
3. Diharapkan agar pegawai lebih bisa memberikan saran dan kritik atau masukan untuk menciptakan kelompok kerja yang kondusif.
4. Dalam peneliti selanjutnya di sarankan yang cocok untuk variabel ini seperti *Flexible Work Arrangement*, *Work From Home*, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Barage, P., & Sudarusman, E. (2022). Pengaruh *Work-Life Balance*, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Pekerjaan Generasi Milenial Di Yogyakarta). *Cakrawanga Bisnis*, 3(1), 81–96. <http://journal.stimykpn.ac.id/index.php/cb>
- Choirul Adam Ardiansyah, J. S. (2020). Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan melalui komitmen organisasi pada karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(2018), 1211–1221.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15–33. <http://jurnal.abulyatama.ac.id/humaniora%0ADi>

- Hilin Oktaviani, B. (2018). Pengaruh Work Life Balance Dan Perceived Organizational Support Terhadap Turnover Intention Melalui Organizational Commitment Sebagai Variabel Intervening Pada PT Berlian Jasa Terminal Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(3), 58–72.
- Kembuan, D., Koleangan, R. A. M., & Ogi, I. (2021). Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado. *Jurnal EMBA*, 9(3), 1257–1266.
- Kerdipitak, C., & Jermittiparsert, K. (2020). The effects of workplace stress, work-life balance on turnover intention: An empirical evidence from pharmaceutical industry in Thailand. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(2), 586–594. <https://doi.org/10.5530/srp.2020.2.86>
- Lamongan Dina, B. (2018). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Di Kud Minatani Brondong Lamongan. *Jurnal Indonesia Membangun*, 17(2), 184–199. <https://jurnal.inaba.ac.id/>
- Mendis, M. D. V. S., & Weerakkody, W. A. S. (2018). The impact of work life balance on employee performance with reference to telecommunication industry in Sri Lanka: a mediation model. *Kelaniya Journal of Human Resource Management*, 12(1), 72. <https://doi.org/10.4038/kjhrm.v12i1.42>
- Nadira, B. (2019). (2019). Pengaruh Work-Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Employee Engagement (Studi pada Perawat dan Bidan RS Permata Bunda Malang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 8(1), 1–18.
- Nimas Sayekti, L. (2022). Work Life Balance Dan Work Engagement: Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Aplikasi Bisnis*, 19(1), 132–142.
- Pebiyanti, F., & Winarno, A. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank BJB Cabang Tasikmalaya). *E-Proceeding of Management*, 8(4), 3751–3771.
- Ramadhan, N., & Marinda, V. S. (2019). Pengaruh Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Ibu Bekerja Sebagai Guru PAUD di Kota Cimahi. *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)*, 4(3), 205. <https://doi.org/10.32503/jmk.v4i3.592>
- Soelton, M., Permana Ketaren, G., Oktaviar, C., Wahyono, T., Imaningsih, E. S., Tama, E., & Saratian, P. (2021). Apakah Employee Engagement Yang Baik Dipengaruhi Keseimbangan Antara Kecerdasan Emosional, Beban Kerja Dan Work Life Balance? *Conference on Economic and Business Innovation*, 1(1), 1–14.
- Steven, H. J., & Prasetio, A. P. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 5(1), 78–88. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v5i1.3022>
- Theodora Monica Ervira Gunawan, R. F. (2020). Pengaruh Pengaturan Kerja Yang Fleksibel Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Work Life Balance Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(3), 308–321. <http://www.ejournal.pelitaIndonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/index>
- Tri, D. R., & Afrianty, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dengan Work Life Balance Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur Surabaya). In *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* (Vol. 61, Issue 4). administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id%0A47