PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PERHUBUNGAN KOTA PEKANBARU

(The influence of work-life balance and work stress on employee performance in the Pekanbaru City Transportation Department)

SKRIPSI

Oleh

NUR SOVIA
2161201150

PROGRAM STUDI MANAJEMEN



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNVERSITAS LANCANG KUNING

PEKANBARU

2025

PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PERHUBUNGAN KOTA PEKANBARU

(The influence of work-life balance and work stress on employee performance in the Pekanbaru City Transportation Department)

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk
Mengikuti Ujian Oral Comprehensive Sarjana
Lengkap Pada Fakultas ekonomi Dan Bisnis
Universitas Lancang Kuning

Oleh

NUR SOVIA
2161201150

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNVERSITAS LANCANG KUNING

PEKANBARU

2025

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA	: NUR SOVIA
NIM	: 2161201150
FAKULTAS	: EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN	: MANAJEMEN
JUDUL	: PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PERHUBUNGAN KOTA PEKANBARU

DISETUJUI:

PEMBIMBING I

LILI ERTI, S.E.,M.M
NIDN: 1028046101

PEMBIMBING II

SOUVYA FITHRIE, S.E., M.M
NIDN: 1011107901

DEKAN

Dr. DINI ONASIS, S.E.,S.H.,M.M.,M.H.,Ak.,CA.,ACPA
NIDN: 1006067101

KETUA JURUSAN

Dr. AZNURIYANDI, S.E.,M.Si
NIDN: 1021088602

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA	: NUR SOVIA
NIM	: 2161201150
FAKULTAS	: EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN	: MANAJEMEN
JUDUL	: PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PERHUBUNGAN KOTA PEKANBARU

KETUA

Dr. AZNURIYANDI, SE.,M.Si
NIDN: 1021088602

SEKRETARIS

Dr. IDEL WALDELMI, SE.I., M.Si
NIDN: 1008078602

ANGGOTA

LILI ERTI, S.E.,M.M
NIDN: 1028046101

SOUVYA FITHRIE, S.E., M.M
NIDN: 1011107901

Dr. FATKHURAHMAN, SE, M.Si., MM
NIDN: 1020017801

Dr. EFRITA SOVIYANTI SE, MM
NIDN: 1001028101

ABSTRAK

PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PERHUBUNGAN KOTA PEKANBARU

NUR SOVIA
2161201150

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Work Life Balance dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada 84 responden. Variabel Work Life Balance (X1) dianalisis melalui indikator keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan, sedangkan variabel Stres Kerja (X2) mencakup tuntutan tugas, peran, antar pribadi, struktur organisasi,peralatan kerja dan kondisi lingkungan. Kinerja Pegawai (Y) diukur melalui indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, kehadiran, dan kerjasama. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa baik Work Life Balance maupun Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dengan nilai signifikansi masing-masing < 0,05. Nilai koefisien regresi Work Life Balance sebesar 0,617 dan Stres Kerja sebesar 0,529, yang menunjukkan bahwa keduanya memiliki kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Kata Kunci : Work Life Balance, Stres Kerja, Kinerja Pegawai, Dinas Perhubungan, Regresi Linier Berganda.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORK-LIFE BALANCE AND WORK STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE PEKANBARU CITY TRANSPORTATION DEPARTMENT

NUR SOVIA
2161201150

This study aims to analyze the effect of Work Life Balance and Job Stress on Employee Performance at the Pekanbaru City Transportation Agency. This study uses a quantitative approach with a survey method by distributing questionnaires to 84 respondents. The Work Life Balance variable (X1) is analyzed through indicators of time balance, involvement, and satisfaction, while the Work Stress variable (X2) includes task demands, roles, interpersonal, organizational structure, work equipment and environmental conditions. Employee Performance (Y) is measured through indicators of quality, quantity, punctuality, effectiveness, independence, attendance, and cooperation. The results of multiple linear regression analysis show that both Work Life Balance and Job Stress have a significant effect on Employee Performance, with a significance value of <0.05 each. The regression coefficient value of Work Life Balance is 0.617 and Work Stress is 0.529, which indicates that both have a positive contribution to improving employee performance.

Keyword : Work Life Balance, Job Stress, Employee Performance, Department of Transportation, Multiple Linear Regression.

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis dalam bentuk skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana, Magister, dan atau Doktor) baik di Universitas Lancang Kuning maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya tulis ini, serta lainnya sesuai dengan norma yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya, agar dapat dipergunakan seperlunya.

Pekanbaru, 01 juli 2025
Yang Membuat Pernyataan,



Nur Sovia
NIM. 2161201150

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan segala rahmat, nikmat, dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul **" PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PERHUBUNGAN KOTA PEKANBARU"** yang merupakan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning.

Dalam penulisan skripsi ini penulis ingin menyampaikan dan mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Dini Onasis, S.E., M.M., M.H., AK., CA., ACPA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Lancang Kuning.
2. Bapak Dr. Aznuriyandi, SE., M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning.
3. Ibu Lili Erti, SE., MM selaku Dosen Pembimbing I yang juga telah membimbing dan mengarahkan penulis mulai dari awal penelitian sampai hingga selesai penyusunan skripsi ini.
4. Ibu Souvya Fithrie, SE., MM selaku Dosen Pembimbing II yang juga telah membimbing dan mengarahkan penulis mulai dari awal penelitian sampai hingga selesai penyusunan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu dosen yang telah memberikan ilmu dan pengetahuannya serta seluruh staf Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Lancang Kuning yang telah membantu dalam proses administrasi penulisan skripsi ini.

6. Kepala Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru yang telah memberikan kesempatan untuk meneliti di instansi tersebut.
7. Terima kasih kepada para pegawai Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru terkhususnya kak Nicky Angriani, S.E yang telah banyak membantu dan memberikan masukan kepada penulis.
8. Kepada Ayah Tercinta Alm. Selamat Terimakasih telah menjadi ayah terbaik untuk penulis. Meski tak sempat menemani perjalanan ini secara langsung namun semangat mu dan senyuman terakhirmu selalu menjadi penyemangat dalam setiap perjuangan penulis.
9. Secara khusus kepada Ibu tercinta ibu Yari Suni perempuan hebat yang menjadi tulang punggung keluarga sekaligus menjalankan dua peran orang tua bagi anak-anaknya. Terimakasih sudah melahirkan, merawat dan membesarkan dengan penuh kasih sayang dan selalu berjuang supaya bisa tumbuh dewasa dan berada pada posisi saat ini.
10. Terima Kasih juga kepada Kadri Yusran (abang) dan Oktia Wirda Wizarti S.AP (kakak ipar) serta keluarga besar yang telah memberikan dukungan, nasehat, dan juga perhatian kepada penulis mulai dari awal masa perkuliahan sampai selesai penyusunan skripsi ini.
11. Dan terima kasih kepada sahabat penulis Fadillah Masdaruni dan Jessika Maylani Br.T maupun teman terdekat yang sudah memberi bantuan, motivasi dan semangat selama ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan tugas akhir ini masih banyak kesalahan dan kekurangan, karena itu penulis mengharapkan saran dan masukan dari berbagai pihak guna menyempurnakan skripsi ini dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Pekanbaru, 15 Juni 2025

Penulis

Nur Sovia
NIM. 2161201150

DAFTAR ISI

ABSTRAK .....

KATA PENGANTAR ..... **i**

DAFTAR ISI ..... **v**

DAFTAR TABEL ..... **vii**

DAFTAR GAMBAR ..... **ix**

BAB I PENDAHULUAN **1**

1.1 Latar Belakang Penelitian 1

1.2 Rumusan Masalah 6

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian 6

1.3.1 Tujuan Penelitian 6

1.3.2 Manfaat Penelitian 7

1.4 Sistematika Penulisan 7

BAB II TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS **10**

2.1 TELAAH PUSTAKA 10

2.1.1 Manajemen 10

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia 12

2.1.3 Work-Life Balance 13

2.1.4 Stres Kerja 21

2.1.5 Kinerja Pegawai 25

2.1.6 Penelitian Terdahulu 29

2.2 Kerangka Pemikiran 31

2.3 Paradigma Penelitian 31

2.4 Hipotesis 36

BAB III METODE PENELITIAN **37**

3.1 Objek Penelitian 37

3.2 Populasi Dan Sampel 37

3.3 Teknik Pengambilan Sampel 37

3.4 Jenis Dan Sumber Data 37

3.4.1 Jenis Data 37
3.4.2 Sumber Data 38
3.5 Teknik Pengambilan Data 38
3.6 Identifikasi Dan Operasionalisasi Variabel 39
3.7 Analisis Data 41
3.7.1 Uji Validitas 42
3.7.2 Uji Reliabilitas 43
3.7.3 Uji Asumsi Klasik 43
3.7.4 Uji Regresi Linear Berganda 44
3.7.5 Uji Hipotesis 45
BAB IV GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN 48
4.1 Sejarah Singkat Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru 48
4.2 Visi dan Misi Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru 49
4.3 Uraian Tugas Pokok dan Fungsi Susunan Organisasi Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru 49
4.4 Struktur Organisasi Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru 57
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN 58
5.1 HASIL PENELITIAN 58
5.1.1 Karakteristik Responden 58
5.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan 60
5.1.3 Tanggapan Variabel Work Life Balance 61
5.1.4 Tanggapan Variabel Stres Kerja 73
5.1.5 Tanggapan Variabel Kinerja Pegawai 84
5.1.6 Uji Validitas dan Uji Reabilitas 100
5.1.7 Uji Asumsi Klassik 102
5.1.8 Uji Regresi Linear Barganda 106
5.1.9 Uji Hipotesis 108
5.2 PEMBAHASAN 111
5.2.1 Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai (X1) 111
5.2.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (X2) 112

5.2.3 Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai (Y) 114
6.1 KESIMPULAN 117
6.2 SARAN 118
DAFTAR PUSTAKA .....
BIOGRAFI PENULIS .....
LAMPIRAN .....

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data SKP PNS / ASN pada Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru.....4
Tabel 1. 2 Jam Kerja Operasional Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru.....5
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu 29
Tabel 3. 1 Identifikasi Operasional dalam Indikator.....40
Tabel 3. 2 Skala Likert.....41
Tabel 3. 3 Penilaian Interpretasi Rata-Rata Variabel Penelitian.....42
Tabel 3. 4 Kekuatan Hubungan Antar Variabel.....47
Tabel 5. 1 Responden Menurut Jenis Kelamin 58
Tabel 5. 2 Karakteristik Responden Menurut Usia.....59
Tabel 5. 3 Karakteristik Responden Menurut Pendidikan 60
Tabel 5. 4 Penilaian Interpretasi Rata-Rata Variabel.....61

Tabel 5. 5 Tanggapan Responden X1.1.1 63
Tabel 5. 6 Tanggapan Responden X1.1.2 64
Tabel 5. 7 Tanggapan Responden X1.2.1 66
Tabel 5. 8 Tanggapan Responden X1.2.2 67
Tabel 5. 9 Tanggapan Responden X1.3.1 69
Tabel 5.10 Tanggapan Responden X1.3.2 71
Tabel 5.11 Rekapitulasi Responden X1.....73

Tabel 5. 12 Tanggapan Responden X2.1 74
Tabel 5. 13 Tanggapan Responden X2.2 75
Tabel 5. 14 Tanggapan Responden X2.3 77
Tabel 5. 15 Tanggapan Responden X2.4 79
Tabel 5. 16 Tanggapan Responden X2.5 80
Tabel 5. 17 Tanggapan Responden X2.6 82
Tabel 5. 18 Rekapitulasi Responden Stres Kerja.....83

Tabel 5. 19 Tanggapan Responden Y.1 85
Tabel 5. 20 Tanggapan Responden Y.2 87
Tabel 5. 21 Tanggapan Responden Y.3 89

Tabel 5. 22 Tanggapan Responden Y.4 90
Tabel 5. 23 Tanggapan Responden Y.5 92
Tabel 5. 24 Tanggapan Responden Y.6 94
Tabel 5. 25 Tanggapan Responden Y.7 96
Tabel 5. 26 Tanggapan Responden Y.8 98
Tabel 5. 27 Rekapitulasi Responden Kinerja Pegawai.....99

Tabel 5. 28 Hasil Uji Validitas Data Instrumen 100
Tabel 5. 29 Hasil Uji Reabilitas 101
Tabel 5. 30 Hasil Uji Multikilinieritas 105
Tabel 5. 31 Hasil Uji Regresi Linear Berganda 107
Tabel 5. 32 Hasil Uji Parsial (Uji t) 108
Tabel 5. 33 Hasil Uji Simultan (Uji F).....109
Tabel 5. 34 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R).....110

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....31
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi.....57
Gambar 5. 1 Hasil Uji Normalitas Variabel Penelitian (Normal Probability Plot) 103
Gambar 5.2 Hasil Uji Normalitas Variabel Penelitian Grafik Histogram 104
Gambar 5. 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas 106

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Di dalam instansi pemerintahan, Sumber Daya Manusia merupakan unsur terpenting dalam menentukan berhasil atau tidaknya suatu instansi dalam penyelenggaraan pelayanan publik. Dalam mencapai tujuan organisasi, Kinerja pegawai menjadi aspek utama keberhasilan organisasi. Kinerja pegawai yang optimal mencerminkan produktivitas, tanggung jawab, dan dedikasi dalam melaksanakan pekerjaan. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut agar dapat dikelola secara efektif.

Salah satu faktor penting Kinerja Pegawai adalah Work-Life Balance, yaitu kemampuan pegawai untuk menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ketika keseimbangan ini tercapai, pegawai cenderung merasa puas, termotivasi, dan mampu bekerja secara maksimal. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi dapat menyebabkan kelelahan, demotivasi, hingga penurunan produktivitas. Menurut Sirgy & Lee (2018) menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja yang baik dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai, kepuasan kerja, serta produktivitas. Selain itu penelitian oleh Kim et al. (2017) menegaskan bahwa work-life balance berperan dalam meningkatkan komitmen organisasi dan mengurangi stres kerja.

Selain itu, Stres Kerja juga menjadi faktor signifikan yang mempengaruhi kinerja. Dalam batas tertentu stres dapat bersifat positif karena mendorong pegawai untuk lebih fokus, disiplin, dan cepat menyelesaikan pekerjaan. Namun, jika stres terjadi secara berlebihan, maka akan menimbulkan dampak negatif seperti kelelahan mental, gangguan kesehatan, menurunnya semangat kerja, bahkan konflik di lingkungan kerja. Hal ini tentu dapat menghambat pencapaian tujuan suatu organisasi. Menurut Bakker & Demerouti (2017) stres kerja yang tidak dikelola dengan baik, dapat menurunkan kesehatan fisik dan mental pegawai serta berdampak negatif pada efektivitas kerja mereka. Jika stres kerja berkepanjangan maka pegawai akan mengalami kelelahan sehingga berdampak pada menurunnya produktivitas.

Pemilihan variabel Work-Life Balance dan Stres Kerja dalam penelitian ini di dasarkan pada pertimbangan bahwa keduanya merupakan faktor yang sangat mempengaruhi Kinerja Pegawai, baik secara positif maupun negatif. Pada penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa Work-Life Balance memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Devy Anggun Mahesti, dkk (2020: 9) mengemukakan bahwa work-life balance berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Witel Bandung, dan penelitian lainnya oleh Shinta Ramadhani Berliana Nasution, dkk (2024: 98) juga mengemukakan bahwa variabel work-life balance secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian oleh Nurva Zulfin B. Rauf, dkk (2024: 259) menyatakan bahwa stres kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan pada penelitian Devy Anggun Mahesti, dkk (2020: 9)

menyatakan bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Witel Bandung. Temuan yang beragam ini menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut untuk memahami hubungan antara Work-Life Balance, Stres Kerja, dan Kinerja Pegawai.

Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru merupakan instansi pemerintah yang bertanggung jawab dalam pengelolaan transportasi dan sektor transportasi di kota pekanbaru. Badan ini bertugas terutama merumuskan kebijakan transportasi, mengatur lalu lintas, memberikan pelayanan perizinan transportasi, dan mengawasi operasional angkutan umum. Dalam melaksanakan tugas tersebut, pegawai Dinas Perhubungan mempunyai beban kerja yang bervariasi, mulai dari tugas administrasi hingga tugas operasional di lapangan.

Pegawai yang bekerja di bidang operasional, seperti pengaturan lalu lintas dan pengawasan transportasi, seringkali harus bekerja dengan sistem shift atau jadwal kerja yang tidak fleksibel. Hal ini berpotensi menyebabkan ketidakseimbangan kehidupan kerja, yang kemudian dapat meningkatkan tingkat stres kerja dan memengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan wawancara awal yang dilakukan sebelum penelitian ini, ditemukan bahwa pegawai yang memiliki jadwal kerja lebih fleksibel cenderung memiliki keseimbangan kehidupan kerja (work-life balance) yang lebih baik dibandingkan dengan pegawai yang bekerja shift (di lapangan) atau beban kerja operasional yang tinggi.

Salah satu indikator untuk mengukur kinerja pegawai adalah Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). SKP ini digunakan sebagai alat evaluasi yang mencerminkan pencapaian tugas dan tanggung jawab pegawai berdasarkan standar yang ditetapkan oleh suatu instansi. Data SKP pegawai Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru selama 5 tahun terakhir menunjukkan adanya fluktuasi kinerja pegawai, seperti terlihat pada tabel berikut:

Tabel 1. 1

Data SKP PNS / ASN pada Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru Tahun 2020-2024

Tahun	Jumlah Pegawai	Nilai Rata-Rata SKP	Persentase (%)
2020	77	85	-
2021	73	83	-2 %
2022	80	87	4 %
2023	83	83	-4 %
2024	84	82	- 1 %

Sumber: Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru 2025

Dari tabel di atas terlihat persentase SKP pegawai mengalami fluktuasi selama 5 tahun terakhir. Pada tahun 2022, persentase SKP pegawai mencapai angka tertinggi yakni 4 %, kemudian menurun pada tahun 2024 menjadi -1 %. Penurunan tersebut menunjukkan indikasi adanya permasalahan kinerja pegawai yang perlu dikaji lebih lanjut, salah satunya terkait faktor work-life balance dan stres kerja.

Fluktuasi ini disebabkan oleh beberapa faktor, seperti perubahan kebijakan internal, peningkatan beban kerja, dan kondisi lingkungan kerja yang tidak stabil. Selain itu, faktor individu seperti kepuasan kerja, motivasi dan kesejahteraan

mental pegawai juga mempengaruhi kinerja pegawai. Selain itu, pegawai Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru bekerja dengan sistem jadwal operasional yang telah ditentukan. Berikut jam kerja operasional pegawai:

Tabel 1. 2

Jam Kerja Operasional Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru

Hari Kerja	Jam Masuk	Istirahat	Jam Pulang
Senin	07.30	12.00-13.00	16.00
Selasa	07.30	12.00-13.00	16.00
Rabu	07.30	12.00-13.00	16.00
Kamis	07.30	12.00-13.00	16.30
Jumat	07.30	11.30-13.30	16.30

Sumber: Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru, 2025

Jam kerja yang telah ditentukan ini berlaku bagi pegawai yang mempunyai tugas administratif, sedangkan bagi pegawai yang bertugas di lapangan, jam kerja dapat lebih fleksibel tergantung situasi dan kebutuhan operasional. Perbedaan sistem kerja inilah yang menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat stres dan keseimbangan kehidupan kerja pegawai. Fluktasi kinerja pegawai, indikasi tingginya stres kerja, dan perbedaan work-life balance menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut untuk memahami sejauh mana pengaruh work-life balance dan stress kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di jelaskan diatas, maka penulis akan membuat penelitian dengan judul "**PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PERHUBUNGAN KOTA PEKANBARU".**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang sedang dihadapi Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru, maka dapat dirumuskan masalah di dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apakah Work-Life Balance Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru?
2. Apakah Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru?
3. Apakah Work-Life Balance Dan Stres Kerja Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ditemukan, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1). Untuk Mengetahui Apakah Terdapat Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru.
2). Untuk Mengetahui Apakah Terdapat Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru.
3). Untuk Mengetahui Apakah Terdapat Pengaruh Work-Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak berikut:

1) Bagi Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru

   Hasil penelitian dapat memberikan wawasan dalam merancang kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pegawai serta manajemen stres untuk meningkatkan kinerja.

2) Bagi Pegawai

   Penelitian ini dapat membantu pegawai memahami pentingnya work-life balance dan cara mengelola stres kerja untuk mencapai kinerja optimal.

3) Bagi Peneliti Lain

   Sebagai referensi dan bahan kajian lebih lanjut mengenai pengaruh work-life balance dan stres kerja terhadap kinerja di sektor publik, khususnya di Dinas Perhubungan.

1.4 Sistematika Penulisan

Dalam penulisan proposal ini, penulis telah menelaah dan membagi penyusunan penulisan penelitian ini menjadi bab. Hal ini bertujuan agar pembaca dapat dengan mudah memahami penulisan hasil penelitian ini. Adapun pokok dari masing-masing bagian yang akan diuraikan secara garis besar adalah sebagai berikut :

BAB 1 : PENDAHULUAN

Pada bab ini akan diuraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, sistematika penulisan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTSIS

Pada bab ini akan diuraikan tentang landasan teori-teori para ahli tentang pengertian sumber daya manusia, konsep sumber daya manusia, faktor-faktor dalam kompensasi, faktor-faktor dalam lingkungan kerja, faktor-faktor kepuasan kerja karyawan, kemudian akan dilanjut dengan kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE DAN TEKNIK ANALISIS PENELITIAN

Pada bab ini penulis menguraikan objek penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, identifikasi, serta analisis data.

BAB IV GAMBARAN UMUM INSTANSI

Pada bab ini menjelaskan tentang sejarah pada Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru, Struktur Instansi, serta visi dan misi Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru.

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis akan menguraikan hasil penelitian dan pembahasan yang meliputi pengaruh Work-Life Balance dan Stres

Kerja bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru.

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini menjelaskan tentang rangkuman pembahasan teori dari bab sebelumnya dalam suatu kesimpulan penelitian dan berisikan saran-saran yang bisa bermanfaat bagi pihak instansi.

BAB VI
KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data, terdapat beberapa indikator yang memperoleh skor rata-rata terendah dibandingkan indikator lainnya, yaitu:

1. Work-Life Balance Indikator *"Kepuasan terhadap keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi"* memperoleh nilai rata-rata 3,67, yang menunjukkan bahwa masih terdapat pegawai yang belum sepenuhnya puas dengan cara mereka menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi.
2. Stres Kerja Indikator *"Tuntutan Antar Pribadi"* memperoleh nilai rata-rata 3,73, menunjukkan bahwa interaksi sosial di tempat kerja menjadi salah satu sumber tekanan, baik dari hubungan antar rekan kerja maupun komunikasi dengan atasan.
3. Kinerja Pegawai Indikator *"Kehadiran"* memperoleh nilai rata-rata 3,86, yang meskipun tergolong baik, tetap menjadi yang terendah dibandingkan indikator lain dalam kinerja. Hal ini menunjukkan adanya sebagian pegawai yang belum konsisten dalam menjalankan kewajiban kehadiran secara optimal.

Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa meskipun secara umum nilai rata-rata tiap variabel berada dalam kategori baik, tetap terdapat area yang memerlukan perhatian lebih lanjut, khususnya pada aspek keseimbangan emosional, hubungan interpersonal, dan kedisiplinan kehadiran.

6.2 SARAN

1. Peningkatan Kepuasan Work-Life Balance Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru disarankan untuk menyusun program keseimbangan kerja dan kehidupan yang lebih terstruktur, seperti fleksibilitas jam kerja, kegiatan kesehatan mental, dan pelatihan manajemen waktu. Hal ini akan membantu pegawai merasa lebih puas terhadap keseimbangan peran pribadi dan profesional mereka.
2. Perbaikan Hubungan Antar Pribadi Diperlukan peningkatan komunikasi interpersonal melalui pelatihan soft skills, team building, dan pendekatan manajemen yang lebih humanis. Dengan demikian, potensi konflik antar individu atau tekanan sosial di tempat kerja dapat dikurangi, sehingga menurunkan tingkat stres kerja yang bersumber dari interaksi sosial.
3. Pemantauan Kehadiran dan Dukungan Kedisiplinan Manajemen sebaiknya memperkuat sistem absensi dan melakukan pendekatan kepada pegawai yang memiliki catatan kehadiran kurang baik. Program penghargaan terhadap disiplin serta evaluasi penyebab ketidakhadiran yang tidak konsisten juga penting untuk memastikan kinerja organisasi tetap optimal.

DAFTAR PUSTAKA

Referensi Buku

Bangun, Wilson. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Erlangga.

Bangun, (2018). *Manajemen Sumer Daya Manusia*. Erlangga, Jakarta.

Drs. Ec. Nurmansyah SR, Bsc.,MM (2023). *Human Resource Management Practice.* LPPM Press Universitas Lancang Kuning.

Drs.Ec. Nurmansyah SR, Bsc.,MM (2023). *Metodologi Riset Manajemen Bisnis.* Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM).

Edy Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.

Fahmi Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi.* Bandung : CV. Alfabeta.

Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, Melayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Ricardianto, Prasadja. (2018). Pengertian Keseimbangan Kehidupan Kerja. *Human Capital Manajemen*. Bogor: In Media.

Rivai dan Sagala, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara. Hal: 68.

Robbins, P.S dan Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat. Jakarta.

Robbins, S. P. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indek Kelompok Gramedia Group.

Siagian S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* In Jakarta: Bumi Aksara.

Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja.* Jakarta: Bumi Aksara.

Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik.* Yogyakarta: CV Andi Offset.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif.* Bandung: Alfabeta. Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Group.

Widodo, S. E. (2020). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Referensi Jurnal

Anak Agung Bayu Adhitarma, I Gusti Ayu Dewi Adnyani (2023) " *Pengaruh Work-Life Balance, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*". E-Jurnal Manajemen, 12 (8), 840-864.

Dara Aisyah Eka Fitri, *Pengaruh Work-Life Balance dan Stres erja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pabrik Cincau dan Tahu Desa Tanah Merah Kabupaten Kampar Provinsi Riau* (Skripsi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarief Kasim Riau).

Devy Anggun Mahesti, Tri Indra Wijaksana (2020). *Pengaruh work life balance dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. (studi pada PT Telkom Witel Bandung).* e-Proceeding of Management, 7(1).

Elisa Eka Rahmadani, *Pengaruh Work-Life Balance, Stres kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sari Warna Asli 1 Karanganyar* (Skripsi, Universitas Islam Negeri Raden Massaid Surakarta).

Festinahati Buulolo, Paskalis Dakhi, dan Erasma F.Zalogo (2021) "*Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan"*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan, 4 (2),191-202.

I Made Herdi Arya Dwi Permana dkk, (2024) " *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Gen Z Di Kota Denpasar*". Jurnal EMAS, 5 (7).

Namira Septianingsih Lihawa, William Agustinus Areros, Wehelmina Rumawas (2022). *Pengaruh stres kerja dan worklife balance terhadap kinerja karyawan Hotel The Lagoon Manado.* Productivity, 3(1).

Nonny, *Pengaruh Stres Kerja dan Work-Life balance Terhadap Kinerja Operator Sekolah Dasar Se-Kota Tanjung Pinang* (Skripsi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjung Pinang).

Nurva Zulfin B. Rauf, Irwan Yantu, Rezkiawan Tantawi (2024). *Pengaruh work-life balance dan stresera terhadap kinerja pegawai pada Kementrian Agama Kabupaten Pohuwato.* Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 7(1).

Shinta Ramadhani Nasution, Agus Dharmanto, Nita Komala Dewi (2024). *Pengaruh work-life balance dan stres kerja terhadap kinerja karyawan generasi Z (Studi pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Angkatan 2020).* Jurnal Riset dan Inovasi Manajemen, 2(3).