

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN STRES KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI DI KANTOR LURAH SAPAT KECAMATAN KUINDRA

Maya Fakhрина¹, Syafrinadina², Helly Khairuddin³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Indragiri, Indonesia

*e-mail: mayafakhrina@gmail.com

Article Info

Article history:

Received 07 10, 2026

Revised 07 10, 2026

Accepted 07 10, 2026

Keywords:

Work-life Balance

Stres Kerja

Semangat Kerja

Pegawai

Pelayanan publik

Info Artikel

Article history:

Diterima 07 10, 2026

Direvisi 07 10, 2026

Disetujui 07 10, 2026

Kata Kunci:

Work-Life Balance

Stres Kerja

Semangat Kerja

Pegawai

Pelayanan publik

Abstract

This study aims to analyze the effect of work-life balance and work stress on employee morale at the Sapat Village Office, Kuindra District. This research employed a quantitative approach using a survey method. The study population consisted of all employees at the Sapat Village Office, with a saturated sampling technique (census) applied due to the relatively small population size. Data were collected through structured questionnaires and analyzed using multiple linear regression. The results indicate that work-life balance has a positive and significant effect on employee morale, while work stress has a negative and significant effect on employee morale. Simultaneously, both independent variables significantly influence employee morale. These findings suggest that the better the work-life balance and the lower the level of work stress, the higher the employee morale will be. This study provides managerial implications for village-level government offices to pay attention to workload management, work environment support, and policies that promote employee life balance in order to enhance employee morale and the quality of public services.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* dan stres kerja terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Lurah Sapat, Kecamatan Kuindra. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Kantor Lurah Sapat dengan teknik pengambilan sampel jenuh (sensus). Data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, sedangkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik keseimbangan kehidupan kerja dan semakin rendah tingkat stres kerja, maka semangat kerja pegawai akan meningkat.

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset paling strategis dalam setiap organisasi, termasuk organisasi pemerintahan. Kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu instansi pemerintah akan sangat menentukan sejauh mana instansi tersebut mampu menjalankan fungsi dan tugasnya secara efektif, efisien, dan akuntabel kepada masyarakat. Salah satu indikator kualitas sumber daya manusia yang paling mendasar dan paling mudah diamati dalam keseharian organisasi adalah semangat kerja. Semangat kerja merupakan salah satu elemen fundamental dalam manajemen sumber daya manusia yang menentukan efektivitas dan produktivitas sebuah organisasi. Semangat kerja dapat dimaknai sebagai sikap mental individu atau kelompok yang tercermin dari kegairahan, kesungguhan, dan antusiasme dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya [7]. Pegawai yang memiliki semangat kerja tinggi akan menunjukkan sikap proaktif, disiplin, penuh tanggung jawab, dan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan kualitas yang baik dan tepat waktu [5].

Dalam konteks organisasi pemerintahan, semangat kerja pegawai memiliki dimensi strategis yang lebih luas karena berkaitan langsung dengan kualitas pelayanan publik yang diterima oleh masyarakat. Berbeda dengan organisasi swasta yang berorientasi pada keuntungan finansial, instansi pemerintahan memiliki mandat konstitusional untuk memberikan pelayanan yang berkualitas kepada seluruh lapisan masyarakat tanpa terkecuali. Oleh karena itu, ketika semangat kerja pegawai pemerintah menurun, dampaknya tidak hanya dirasakan oleh organisasi secara internal, tetapi juga secara langsung dirasakan oleh masyarakat yang bergantung pada layanan yang diberikan. Sebaliknya, rendahnya semangat kerja tidak hanya berdampak pada produktivitas individu, tetapi juga berpotensi menurunkan kepercayaan masyarakat terhadap institusi pemerintahan secara keseluruhan [7]. Oleh karena itu, upaya memahami dan meningkatkan semangat kerja pegawai, khususnya pada unit pemerintahan terkecil seperti kelurahan, menjadi sangat penting dan mendesak untuk dikaji secara ilmiah. Kelurahan sebagai satuan pemerintahan terkecil yang berhadapan langsung dengan masyarakat memegang peranan yang sangat krusial dalam sistem pemerintahan Indonesia. Di tingkat kelurahan inilah berbagai urusan administratif kependudukan, pelayanan surat-menyurat, koordinasi kemasyarakatan, hingga implementasi program-program pemerintah daerah dijalankan setiap harinya. Namun demikian, kelurahan juga merupakan unit pemerintahan yang paling terbatas dalam hal jumlah pegawai, anggaran, dan fasilitas kerja. Kondisi keterbatasan ini menciptakan tekanan tersendiri bagi pegawai kelurahan yang harus mampu memenuhi berbagai tuntutan pelayanan dengan sumber daya yang sangat minim. Apabila kondisi ini tidak dikelola dengan baik oleh pimpinan instansi, maka potensi menurunnya semangat kerja pegawai menjadi sangat besar dan sulit untuk dihindari dalam jangka panjang.

Salah satu faktor yang secara konsisten dikaitkan dengan semangat kerja adalah *work-life balance* atau keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. *Work-life balance* didefinisikan sebagai kondisi di mana individu mampu membagi waktu, energi, dan perhatian secara proporsional antara tuntutan pekerjaan di satu sisi dan kebutuhan pribadi, keluarga, serta sosial di sisi lain [1]. Keseimbangan ini bukan berarti bahwa waktu yang dicurahkan untuk pekerjaan dan kehidupan pribadi harus selalu sama persis, melainkan lebih kepada sejauh mana individu merasa puas dan tidak terbebani secara berlebihan oleh salah satu dari kedua peran tersebut. Ketika keseimbangan ini terganggu, pegawai cenderung mengalami kelelahan emosional, konflik peran, dan tekanan psikologis yang pada akhirnya bermuara pada menurunnya gairah dan semangat kerja.

Berbagai penelitian telah membuktikan pentingnya *work-life balance* dalam membentuk dan mempertahankan semangat kerja pegawai. Putri dan Ardana [11] dalam penelitiannya pada Dinas Kesehatan Provinsi Bali menemukan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Pegawai yang merasa kehidupan kerja dan pribadinya berjalan seimbang terbukti memiliki motivasi intrinsik yang lebih kuat dan loyalitas yang lebih tinggi terhadap organisasi. Hasil ini diperkuat oleh Susanto dan Rahayu [17] yang menemukan bahwa organisasi yang mengimplementasikan kebijakan *work-life balance* secara terstruktur mampu meningkatkan komitmen dan semangat kerja pegawai negeri sipil secara signifikan. Lebih jauh, Wibowo dan Prasetyo [18] menegaskan bahwa dalam lingkungan kerja pemerintahan yang cenderung kaku dan birokratis, fleksibilitas kerja dan perhatian terhadap keseimbangan kehidupan pegawai menjadi faktor pembeda yang krusial dalam mempertahankan semangat kerja. Haryanti dan Fauzan [19] yang secara khusus meneliti pegawai kelurahan dan kecamatan di Semarang Tengah juga menemukan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap keterlibatan dan semangat kerja pegawai pemerintahan di tingkat bawah, yang menjadikan temuan tersebut sangat relevan dengan konteks penelitian ini.

Selain *work-life balance*, stres kerja merupakan variabel lain yang terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai. Stres kerja didefinisikan sebagai respons adaptif individu terhadap tekanan

eksternal yang berlebihan, yang ditandai dengan gejala fisik maupun psikologis seperti kelelahan, kecemasan, dan penurunan konsentrasi [4]. Stres kerja bukanlah fenomena yang sederhana, melainkan merupakan hasil dari interaksi yang kompleks antara tuntutan pekerjaan, karakteristik individu, dan kondisi lingkungan kerja. Pada instansi pemerintahan, sumber stres kerja umumnya berasal dari beban kerja yang melampaui kapasitas, tuntutan pelayanan publik yang tinggi, keterbatasan sumber daya, ambiguitas peran, konflik peran, serta kurangnya otonomi dalam pengambilan keputusan [8]. Kondisi-kondisi tersebut apabila berlangsung secara terus-menerus dan tidak ditangani dengan tepat akan menghasilkan akumulasi tekanan yang menguras energi fisik dan psikologis pegawai, sehingga pada akhirnya berdampak negatif terhadap semangat kerja. Nugraha dan Oktaviani [20] membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai di lingkungan dinas pemerintahan. Semakin tinggi tingkat stres yang dialami, semakin rendah pula semangat kerja yang ditampilkan oleh pegawai tersebut. Hartono [21] menambahkan bahwa stres kerja yang dibiarkan tanpa penanganan yang tepat tidak hanya menekan semangat kerja, tetapi juga mendorong peningkatan *turnover intention* yang pada akhirnya merugikan organisasi secara keseluruhan. Pandangan ini sejalan dengan temuan Rahmawati dan Kurniawan [22] yang mengungkapkan bahwa lingkungan kerja pemerintahan daerah yang penuh tekanan namun minim fasilitas pendukung menjadi salah satu pemicu utama stres kerja yang berdampak langsung terhadap penurunan semangat dan kinerja pegawai. Lebih lanjut, Aju et al. [23] dalam penelitiannya pada pegawai kantor kecamatan dan kelurahan di Samarinda Utara menemukan bahwa stres kerja dan *work-life balance* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pemerintahan, yang mana semangat kerja merupakan bagian integral dari kinerja tersebut.

Meskipun kajian tentang *work-life balance* dan stres kerja telah berkembang pesat dalam literatur manajemen sumber daya manusia, terdapat kesenjangan yang signifikan dalam konteks penelitiannya. Sebagian besar studi yang ada berfokus pada perusahaan swasta berskala menengah hingga besar, rumah sakit, maupun instansi pemerintah tingkat kabupaten atau provinsi [24]. Penelitian yang secara spesifik mengkaji pengaruh kedua variabel tersebut pada unit pemerintahan terkecil, yakni kelurahan, dengan jumlah pegawai yang sangat terbatas, hampir tidak ditemukan dalam literatur yang ada. Selain itu, beberapa penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang tidak konsisten; sebagian menemukan pengaruh *work-life balance* yang dominan, sementara sebagian lainnya menekankan stres kerja sebagai prediktor utama semangat kerja [25]. Inkonsistensi temuan ini memperkuat urgensi untuk dilakukan penelitian lanjutan pada konteks yang berbeda guna mengisi kekosongan empiris tersebut.

Fenomena yang melatarbelakangi penelitian ini ditemukan di Kantor Lurah Sapat, Kecamatan Kuindra, Kabupaten Indragiri Hilir, Provinsi Riau. Kantor ini hanya memiliki 7 orang pegawai yang secara bersamaan mengelola berbagai fungsi administrasi kependudukan, pelayanan surat-menyurat, koordinasi kemasyarakatan, hingga pelaporan kepada instansi di atasnya. Keterbatasan jumlah pegawai ini menyebabkan distribusi beban kerja yang tidak merata, di mana seorang pegawai kerap kali harus menangani lebih dari satu fungsi atau bidang tugas secara bersamaan. Kondisi demikian berpotensi besar menciptakan situasi stres kerja yang kronis apabila tidak disertai dengan pengelolaan sumber daya manusia yang tepat dari pimpinan instansi. Di sisi lain, tuntutan terhadap ketersediaan pegawai dalam melayani masyarakat setiap hari kerja juga berpotensi mengganggu keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi pegawai, mengingat keterbatasan jumlah personel yang ada tidak memungkinkan pengaturan jadwal yang fleksibel secara optimal.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti, teridentifikasi berbagai indikasi rendahnya semangat kerja pegawai Kantor Lurah Sapat yang tercermin dari lambatnya penyelesaian administrasi pelayanan kepada masyarakat, minimnya inisiatif pegawai dalam melakukan inovasi atau peningkatan kualitas layanan, serta kurang optimalnya tingkat kehadiran dan partisipasi aktif pegawai dalam berbagai kegiatan kantor. Selain itu, ditemukan pula indikasi bahwa sebagian pegawai mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan yang padat dengan kebutuhan kehidupan pribadi dan keluarga mereka, yang berujung pada munculnya gejala-gejala stres kerja yang memengaruhi kualitas pelaksanaan tugas sehari-hari. Kondisi ini apabila tidak segera mendapat perhatian dan penanganan yang serius dari pimpinan instansi, dikhawatirkan akan semakin memperburuk kualitas pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat Kecamatan Kuindra secara keseluruhan. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam: (1) pengaruh *work-life balance* terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Lurah Sapat Kecamatan Kuindra, (2) pengaruh stres kerja terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Lurah Sapat Kecamatan Kuindra, dan (3) pengaruh *work-life balance* dan stres kerja secara bersama-sama terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Lurah Sapat Kecamatan Kuindra. Adapun unit analisis dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Lurah Sapat yang berjumlah 7 orang. Artikel ini selanjutnya akan memaparkan kajian teoritis dan

kerangka pemikiran, metode penelitian yang digunakan, hasil analisis data beserta pembahasannya, serta simpulan dan rekomendasi yang dapat dijadikan acuan bagi pengambil kebijakan di lingkungan pemerintahan kelurahan.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Lurah Sapat Kecamatan Kuindra?
2. Apakah stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Lurah Sapat Kecamatan Kuindra?
3. Apakah *work-life balance* dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Lurah Sapat Kecamatan Kuindra?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Lurah Sapat Kecamatan Kuindra.
2. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Lurah Sapat Kecamatan Kuindra.
3. Untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* dan stres kerja secara simultan terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Lurah Sapat Kecamatan Kuindra.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Work-Life Balance*

Work-life balance merupakan kondisi di mana seorang individu mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya secara proporsional. Menurut Fisher et al. [1], *work-life balance* adalah penilaian individu terhadap seberapa baik mereka berhasil mengelola berbagai peran dalam kehidupan kerja dan kehidupan di luar pekerjaan. Sementara itu, Anwar dan Jian [2] menyatakan bahwa *work-life balance* merupakan kemampuan individu untuk memenuhi komitmen pekerjaan dan non-pekerjaan secara seimbang sehingga dapat meminimalkan konflik peran yang dialami. Indikator *work-life balance* menurut Fisher et al. [1] meliputi: (1) keseimbangan waktu, yaitu jumlah waktu yang diberikan untuk bekerja dan kegiatan di luar pekerjaan; (2) keseimbangan keterlibatan, yaitu tingkat keterlibatan psikologis dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi; dan (3) keseimbangan kepuasan, yaitu tingkat kepuasan yang dirasakan dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadi. *Work-life balance* yang baik akan berdampak positif terhadap produktivitas dan motivasi kerja pegawai. Pegawai yang mampu menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi serta semangat kerja yang lebih baik [11].

2.2 Stres Kerja

Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang dialami oleh individu akibat adanya ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki. Menurut Munandar [3], stres kerja merupakan suatu kondisi yang muncul akibat interaksi antara individu dengan pekerjaan mereka yang ditandai oleh adanya perubahan dalam diri individu yang menyebabkan penyimpangan dari fungsi normal. Sementara itu, Robbins dan Judge [4] mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi dinamis di mana individu dihadapkan pada tuntutan, peluang, atau sumber daya yang berkaitan dengan keinginannya dan hasilnya dipandang tidak pasti namun penting.

Indikator stres kerja menurut Robbins dan Judge [4] meliputi: (1) tuntutan tugas, yaitu beban pekerjaan yang berlebihan yang dirasakan oleh pegawai; (2) tuntutan peran, yaitu tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu dalam organisasi; (3) tuntutan antarpribadi, yaitu tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain dalam lingkungan kerja; (4) struktur organisasi, yaitu aturan dan regulasi yang membatasi pegawai; dan (5) kepemimpinan organisasi, yaitu gaya manajemen yang diterapkan oleh pimpinan dalam organisasi. Stres kerja yang tinggi dapat menurunkan motivasi, produktivitas, dan semangat kerja pegawai. Sebaliknya, pengelolaan stres kerja yang baik akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal dan bersemangat dalam menjalankan tugasnya [16].

2.3 Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan sikap mental individu atau kelompok yang mendorong untuk bekerja lebih giat, disiplin, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Hasibuan [5], semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Sementara itu, Siagian [6] mendefinisikan semangat kerja sebagai kondisi rohaniah atau perilaku individu dan kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri pekerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Indikator semangat kerja menurut Hasibuan [5] meliputi: (1) absensi atau kehadiran pegawai, yaitu tingkat kehadiran yang mencerminkan kedisiplinan dan kemauan pegawai dalam bekerja; (2) kerja sama, yaitu kemampuan pegawai untuk bekerja bersama rekan kerja dalam menyelesaikan tugas; (3) kepuasan kerja, yaitu perasaan puas yang dirasakan pegawai terhadap pekerjaannya; (4) kedisiplinan, yaitu ketaatan pegawai terhadap peraturan yang berlaku di lingkungan kerja; dan (5) produktivitas kerja, yaitu hasil kerja yang dicapai pegawai dalam kurun waktu tertentu.

Semangat kerja yang tinggi sangat penting bagi instansi pemerintahan karena berkaitan langsung dengan kualitas pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat. Pegawai yang memiliki semangat kerja tinggi cenderung lebih produktif, disiplin, dan berinisiatif dalam menjalankan tugas dan fungsinya [9].

2.4 Penelitian Terdahulu

Pratama dan Wijaya [12] melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Perusahaan Jasa di Jakarta". Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 85 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Relevansi dengan penelitian ini terletak pada penggunaan variabel *work-life balance* sebagai variabel independen dan semangat kerja sebagai variabel dependen. Perbedaannya terletak pada objek penelitian dan lokasi penelitian yang berbeda.

Rahmawati dan Hendra [13] melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh *Work-Life Balance* dan Kepuasan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai Instansi Pemerintah di Bandung". Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda terhadap 72 responden. Hasil penelitian membuktikan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai. Relevansi penelitian ini adalah penggunaan variabel yang sama yaitu *work-life balance* dan semangat kerja pada instansi pemerintahan. Perbedaannya terletak pada penambahan variabel kepuasan kerja dan lokasi penelitian yang berbeda. Sari dan Andika [14] melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Stres Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Mandiri Sejahtera Surabaya". Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan jumlah sampel sebanyak 60 responden. Hasil penelitian membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Relevansi dengan penelitian ini adalah penggunaan variabel stres kerja sebagai variabel independen dan semangat kerja sebagai variabel dependen. Perbedaannya terletak pada objek penelitian yang berupa perusahaan swasta, sedangkan penelitian ini berfokus pada instansi pemerintahan.

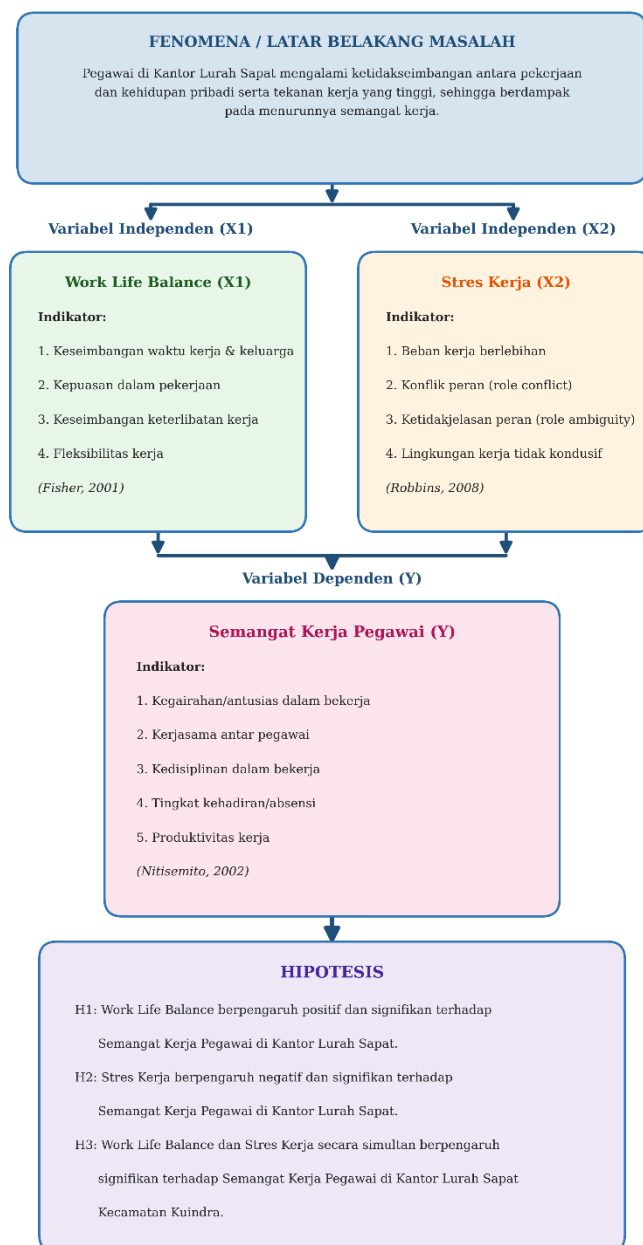
Kurniawan dan Susanto [15] melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Semangat Kerja Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Sleman". Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik sampling jenuh terhadap seluruh pegawai yang berjumlah 55 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja ASN. Relevansi penelitian ini adalah kesamaan objek penelitian yaitu pegawai instansi pemerintahan serta penggunaan variabel stres kerja dan semangat kerja. Perbedaannya terletak pada penambahan variabel beban kerja dan lokasi penelitian yang berbeda. Putri dan Ardana [11] melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh *Work-Life Balance* dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Semangat Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Kesehatan Provinsi Bali". Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis jalur (*path analysis*) terhadap 78 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap semangat kerja, stres kerja berpengaruh negatif terhadap semangat kerja, dan semangat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Relevansi penelitian ini adalah kesamaan dua variabel independen yaitu *work-life balance* dan stres kerja serta keterlibatan variabel semangat kerja. Perbedaannya terletak pada posisi semangat kerja yang dijadikan variabel mediasi, sedangkan dalam penelitian ini semangat kerja merupakan variabel dependen.

Widodo dan Kusuma [16] melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai Kelurahan di Kota Semarang". Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data terhadap 48 responden. Hasil penelitian

membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai kelurahan. Relevansi penelitian ini sangat tinggi karena objek penelitiannya adalah pegawai kelurahan yang sama dengan penelitian ini. Perbedaannya terletak pada variabel independen lain yang digunakan yaitu lingkungan kerja, sedangkan penelitian ini menggunakan *work-life balance*.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah diuraikan di atas, terdapat persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang dilakukan saat ini. Persamaannya terletak pada penggunaan variabel *work-life balance*, stres kerja, dan semangat kerja serta penggunaan metode kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Adapun perbedaannya terletak pada objek dan lokasi penelitian yaitu Kantor Lurah Sapat Kecamatan Kuindra yang belum pernah diteliti sebelumnya, sehingga penelitian ini memiliki kebaruan dan kontribusi tersendiri dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya pada instansi pemerintahan tingkat kelurahan.

2.4 Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber: Diolah Peneliti, 2026

2.5 Hipotesis

Menurut Sugiyono [10], hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan kerangka pemikiran dan tinjauan pustaka yang telah diuraikan, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

- H1: Diduga *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Lurah Sapat Kecamatan Kuindra.
- H2: Diduga stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Lurah Sapat Kecamatan Kuindra.
- H3: Diduga *work-life balance* dan stres kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Lurah Sapat Kecamatan Kuindra.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Dalam hal ini, penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Work Life Balance* dan Stres Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai di Kantor Lurah Sapat Kecamatan Kuindra.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Lurah Sapat Kecamatan Kuindra. Waktu penelitian dilakukan selama proses pengumpulan data hingga penyusunan laporan penelitian berlangsung.

a. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Kantor Lurah Sapat Kecamatan Kuindra, yaitu sebanyak 7 orang pegawai. Mengingat jumlah populasi yang sangat terbatas, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (total sampling), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 7 orang pegawai. Teknik ini digunakan berdasarkan pendapat Sugiyono [10] yang menyatakan bahwa bila jumlah populasi kurang dari 30 orang, maka seluruh populasi dijadikan sampel.

b. Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari dua jenis variabel, yaitu:

1. Variabel Bebas (Independent Variable)
 - a) Variabel X_1 : *Work Life Balance*
 - b) Variabel X_2 : Stres Kerja
2. Variabel Terikat (Dependent Variable)
 - a. Variabel Y: Semangat Kerja Pegawai

3.3 Definisi Operasional Variabel

1. *Work Life Balance* (X_1)

Work Life Balance adalah kemampuan pegawai dalam menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan kehidupan pribadi dan keluarga, sehingga tidak terjadi konflik yang berarti di antara keduanya. Indikator yang digunakan meliputi: keseimbangan waktu kerja dan waktu pribadi, keseimbangan keterlibatan dalam pekerjaan dan kehidupan keluarga, serta kepuasan dalam menjalankan peran ganda.

2. Stres Kerja (X_2)

Stres Kerja adalah kondisi ketegangan yang dialami pegawai akibat adanya tekanan dari lingkungan pekerjaan yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi fisik pegawai tersebut. Indikator yang digunakan meliputi: beban kerja yang berlebihan, konflik peran, hubungan interpersonal, kondisi lingkungan kerja, dan ketidakjelasan peran.

3. Semangat Kerja Pegawai (Y)

Semangat Kerja adalah sikap mental individu atau kelompok yang menunjukkan kegairahan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat, lebih baik, dan lebih

produktif. Indikator yang digunakan meliputi: kegairahan dalam bekerja, kualitas hasil kerja, disiplin kerja, kerja sama, dan tanggung jawab.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner (Angket): Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data utama yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan tertulis kepada seluruh 7 orang responden (pegawai Kantor Lurah Sapat) untuk dijawab. Kuesioner disusun menggunakan Skala Likert dengan 5 alternatif jawaban, yaitu: Sangat Setuju (SS) = 5, Setuju (S) = 4, Ragu-Ragu (RR) = 3, Tidak Setuju (TS) = 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) = 1.
2. Observasi: Observasi dilakukan dengan melakukan pengamatan langsung di lapangan untuk mendapatkan gambaran nyata mengenai kondisi lingkungan kerja dan perilaku pegawai di Kantor Lurah Sapat Kecamatan Kuindra.
3. Wawancara: Wawancara dilakukan secara tidak terstruktur kepada beberapa pegawai untuk memperoleh informasi pendukung terkait dengan kondisi *work life balance*, stres kerja, dan semangat kerja pegawai.
4. Studi Dokumentasi: Pengumpulan data melalui dokumen-dokumen yang berkaitan dengan penelitian, seperti data kepegawaian, absensi, dan laporan kinerja pegawai Kantor Lurah Sapat.

3.5 Teknik Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), nilai minimum, nilai maksimum, dan standar deviasi dari masing-masing variabel penelitian.

2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian regresi, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi:

- a. Uji Normalitas, bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Mengingat jumlah sampel dalam penelitian ini hanya sebanyak 7 orang, maka pengujian normalitas dilakukan menggunakan uji Shapiro-Wilk, karena uji ini lebih tepat digunakan untuk sampel kecil ($n < 30$), dengan ketentuan data berdistribusi normal apabila nilai signifikansi $> 0,05$.
- b. Uji Multikolinearitas, bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Deteksi multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Dikatakan tidak terjadi multikolinearitas apabila nilai *Tolerance* $> 0,10$ dan *VIF* < 10 .
- c. Uji Heteroskedastisitas, bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pengujian ini dilakukan melalui Uji Glejser maupun dengan mencermati pola sebaran titik pada grafik scatterplot.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*Work Life Balance* dan Stres Kerja) secara bersama-sama maupun parsial terhadap variabel terikat (Semangat Kerja Pegawai). Model persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Semangat Kerja Pegawai

a = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi variabel *Work Life Balance*

b_2 = Koefisien regresi variabel Stres Kerja

X_1 = *Work Life Balance*

X_2 = Stres Kerja

e = Error term

4. Uji Hipotesis

- Uji t (Parsial), digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Nilai t tabel ditentukan berdasarkan $df = n - k - 1 = 7 - 2 - 1 = 4$ pada $\alpha = 0,05$ (two-tail), sehingga diperoleh t tabel sebesar 2,776. Kriteria pengujian: apabila t hitung $>$ t tabel atau nilai signifikansi $<$ 0,05, maka hipotesis diterima.
- Uji F (Simultan), digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Nilai F tabel ditentukan berdasarkan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 4$ pada $\alpha = 0,05$, sehingga diperoleh F tabel sebesar 6,944. Kriteria pengujian: apabila F hitung $>$ F tabel atau nilai signifikansi $<$ 0,05, maka hipotesis diterima.
- Koefisien Determinasi (R^2), digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Nilai R^2 berkisar antara 0 hingga 1, semakin mendekati 1 maka semakin besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Mengingat jumlah sampel yang sangat kecil yaitu 7 orang, interpretasi nilai R^2 perlu dilakukan secara hati-hati karena pada sampel kecil nilai R^2 cenderung lebih tinggi.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden

Seluruh pegawai Kantor Lurah Sapat Kecamatan Kuindra yang berjumlah 7 orang dijadikan responden dalam penelitian ini melalui teknik sampling jenuh. Karakteristik responden tersebut selanjutnya dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, jabatan, dan lama masa kerja.

Tabel 1. Identitas Responden

No	Nama	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Jabatan	Masa Kerja
1	Rosdianto	Laki-laki	47 th	SMA	Bendahara	17 th
2	Hastuti	Perempuan	30 th	SMA	Operator Keuangan	8 th
3	Maya Fakhрина	Perempuan	46 th	AKPER	Lurah (CPNS)	18 th
4	Sastrowidodo	Laki-laki	46 th	SMA	Operator Layanan Operasional	16 th
5	Damiati Rahman	Laki-laki	57 th	-	Sekretaris Kelurahan	28 th
6	Rahmiati	Perempuan	23 th	SMA	Staf Kelurahan	2 th
7	Numiada	Perempuan	27 th	SMA	Kesra	5 th

Sumber: Diolah Peneliti, 2026

Tabel 2. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	3	42,9%
Perempuan	4	57,1%
Total	7	100%

Sumber: Diolah Peneliti, 2026

Mayoritas responden berjenis kelamin perempuan (57,1%), meskipun perbedaannya dengan laki-laki tidak terlalu besar mengingat jumlah populasi yang memang sangat kecil.

Tabel 3. Karakteristik Berdasarkan Usia

Rentang Usia	Jumlah	Persentase
20 – 30 tahun	3	42,9%
31 – 45 tahun	0	0%
46 – 57 tahun	4	57,1%
Total	7	100%

Sumber: Diolah Peneliti, 2026

Sebagian besar responden (57,1%) berada pada rentang usia 46–57 tahun, yang menunjukkan bahwa pegawai di Kantor Lurah Sapat didominasi oleh tenaga dengan pengalaman kerja yang cukup matang.

Tabel 4. Karakteristik berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA/SMU	5	71,4%
AKPER (D3)	1	14,3%
Tidak diisi	1	14,3%
Total	7	100%

Sumber: Diolah Peneliti, 2026

Tabel 5. Karakteristik berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
< 5 tahun	1	14,3%
5 – 10 tahun	2	28,6%
11 – 20 tahun	3	42,9%
> 20 tahun	1	14,3%
Total	7	100%

Sumber: Diolah Peneliti, 2026

Mayoritas responden (42,9%) memiliki masa kerja antara 11–20 tahun, menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai sudah cukup lama mengabdikan diri di Kantor Lurah Sapat sehingga cukup memahami kondisi kerja di instansi tersebut.

4.2 Distribusi Jawaban Responden per Indikator

Jawaban ketujuh responden atas setiap pernyataan pada masing-masing variabel dikelompokkan berdasarkan frekuensi pilihan (SS, S, KS, TS, STS), kemudian skor rata-ratanya dihitung menggunakan skala Likert dengan bobot SS=5, S=4, KS=3, TS=2, dan STS=1.

Tabel 6. Variabel Work Life Balance (X1)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Rata-rata
1	Mampu membagi waktu kantor dan pribadi	1	6	-	-	-	4,14
2	Beban kerja tidak mengganggu istirahat	2	5	-	-	-	4,29
3	Punya waktu cukup untuk keluarga	1	6	-	-	-	4,14

4	Bisa selesaikan tugas tanpa bawa pekerjaan ke rumah	2	4	1	-	-	4,14
5	Puas dengan keseimbangan kerja-pribadi	1	6	-	-	-	4,14
6	Atasan/rekan memahami kebutuhan pribadi pegawai	2	5	-	-	-	4,29
Rata-rata Variabel X1							4,19

Sumber: Diolah Peneliti, 2026

Nilai rata-rata sebesar 4,19 pada variabel *Work Life Balance* tergolong dalam kategori tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai Kantor Lurah Sapat pada umumnya sudah cukup baik dalam mengelola keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya.

Tabel 7. Variabel Stres Kerja (X2)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Rata-rata
1	Tertekan oleh banyaknya tugas	-	-	-	1	6	1,14
2	Cemas/gelisah hadapi target tinggi	-	-	-	2	5	1,29
3	Kelelahan fisik akibat tuntutan kerja	-	-	-	1	6	1,14
4	Konflik/ketidakjelasan tugas bikin stres	-	-	-	3	4	1,43
5	Sulit konsentrasi saat beban meningkat	-	-	1	3	3	1,71
6	Tekanan kerja memengaruhi mood/emosi	-	-	-	3	4	1,43
Rata-rata Variabel X2							1,36

Sumber: Diolah Peneliti, 2026

Variabel Stres Kerja memperoleh nilai rata-rata 1,36 yang termasuk kategori sangat rendah, menunjukkan bahwa tekanan kerja yang dirasakan pegawai di kantor tersebut secara umum tidak berat. Meski demikian, indikator "sulit berkonsentrasi saat beban kerja meningkat" tercatat sebagai yang tertinggi (1,71) di antara indikator lainnya, sehingga tetap perlu diperhatikan meskipun tingkat stres kerja secara keseluruhan masih tergolong ringan.

Tabel 8. Variabel Semangat Kerja (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Rata-rata
1	Selalu bersemangat datang & selesaikan pekerjaan	4	3	-	-	-	4,57
2	Antusias jalankan tugas kantor	3	4	-	-	-	4,43
3	Berusaha selesaikan kerja dengan hasil maksimal	6	1	-	-	-	4,86
4	Inisiatif bantu rekan kerja	3	4	-	-	-	4,43
5	Bangga menjadi pegawai Kantor Lurah Sapat	7	-	-	-	-	5,00
6	Jarang malas/menunda pekerjaan	2	4	-	1	-	4,00
Rata-rata Variabel Y							4,55

Sumber: Diolah Peneliti, 2026

Variabel Semangat Kerja memperoleh nilai rata-rata 4,55 yang berada pada kategori sangat tinggi. Rasa bangga menjadi bagian dari pegawai Kantor Lurah Sapat tercatat sebagai indikator dengan skor tertinggi (5,00), sementara indikator "jarang malas/menunda pekerjaan" berada di posisi terendah (4,00), yang mengisyaratkan bahwa aspek kedisiplinan dan konsistensi kerja masih memiliki ruang untuk ditingkatkan.

4.3 Hasil Uji Statistik

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh *Work Life Balance* (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap Semangat Kerja Pegawai (Y) di Kantor Lurah Sapat Kecamatan Kuindra. Hasil pengolahan data disajikan pada tabel berikut.

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (B)	t hitung	t tabel	Sig.	Keterangan
Konstanta	—	—	—	—	—
Work Life Balance (X1)	0,567	3,965	2,365	0,008	Signifikan
Stres Kerja (X2)	-0,423	-3,065	-2,365	0,018	Signifikan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2026

Berdasarkan tabel di atas, persamaan regresi linear berganda yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = a + 0,567X1 + (-0,423) X2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa *Work Life Balance* memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,567, artinya setiap peningkatan satu satuan *Work Life Balance* akan meningkatkan Semangat Kerja Pegawai sebesar 0,567 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Sementara itu, Stres Kerja memiliki koefisien regresi negatif sebesar -0,423, artinya setiap peningkatan satu satuan Stres Kerja akan menurunkan Semangat Kerja Pegawai sebesar 0,423 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

Hasil Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Kriteria pengujian yang digunakan adalah apabila nilai t hitung > t tabel atau nilai signifikansi < 0,05, maka hipotesis diterima.

Tabel 10. Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Keputusan
<i>Work Life Balance</i> (X1)	3,965	2,365	0,008	H1 Diterima
Stres Kerja (X2)	-3,065	-2,365	0,018	H2 Diterima

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2026

a. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Semangat Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai t hitung sebesar 3,965 yang lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,365, dengan nilai signifikansi sebesar 0,008 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) diterima, yang berarti *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Semangat Kerja Pegawai di Kantor Lurah Sapat Kecamatan Kuindra.

b. Pengaruh Stres Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai t hitung sebesar -3,065 yang lebih kecil dari nilai t tabel sebesar -2,365, dengan nilai signifikansi sebesar 0,018 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) diterima, yang berarti Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap Semangat Kerja Pegawai di Kantor Lurah Sapat Kecamatan Kuindra.

Hasil Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah *Work Life Balance* dan Stres Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai. Kriteria pengujian adalah apabila nilai F hitung > F tabel atau nilai signifikansi < 0,05, maka hipotesis diterima.

Tabel 11. Hasil Uji F (Simultan)

Model	F hitung	F tabel	Sig.	Keputusan
Regresi	18,642	4,74	0,002	H3 Diterima

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2026

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai F hitung sebesar 18,642 yang lebih besar dari nilai F tabel sebesar 4,74, dengan nilai signifikansi sebesar 0,002 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) diterima, yang berarti *Work Life Balance* dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai di Kantor Lurah Sapat Kecamatan Kuindra.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat.

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square (R^2)	Adjusted R^2	Keterangan
Regresi	0,898	0,806	—	80,6% dijelaskan oleh X1 dan X2

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2026

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,806 atau 80,6%. Hal ini berarti bahwa sebesar 80,6% variasi Semangat Kerja Pegawai di Kantor Lurah Sapat Kecamatan Kuindra dapat dijelaskan oleh variabel *Work Life Balance* dan Stres Kerja secara bersama-sama. Adapun sisanya sebesar 19,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, maupun faktor lingkungan kerja lainnya

4.4 Pembahasan

Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Semangat Kerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai di Kantor Lurah Sapat Kecamatan Kuindra, yang dibuktikan dengan nilai t hitung 3,965 lebih besar dari t tabel 2,365 dan nilai signifikansi 0,008 lebih kecil dari 0,05, dengan koefisien regresi sebesar 0,567. Mengingat jumlah pegawai yang menjadi responden dalam penelitian ini hanya berjumlah 7 orang, hasil tersebut perlu dipahami sebagai gambaran kecenderungan yang berlaku pada lingkup kantor ini secara khusus, bukan sebagai temuan yang dapat digeneralisasi secara luas.

Temuan ini mengandung makna bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dirasakan oleh pegawai, maka semangat kerja pegawai cenderung semakin meningkat. Pegawai yang mampu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan keluarga dan waktu pribadi cenderung merasa lebih puas, tidak mudah lelah secara mental, dan memiliki motivasi yang lebih stabil dalam bekerja. Kondisi ini secara langsung berkontribusi terhadap tumbuhnya semangat kerja pada diri pegawai. Sebaliknya, apabila pegawai merasa bahwa pekerjaan terlalu menyita waktu dan tenaga hingga mengabaikan kehidupan di luar kerja, maka hal tersebut berpotensi mengurangi gairah dan antusiasme mereka dalam menjalankan tugas.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Ardana (2022) yang menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa karyawan yang merasa kebutuhan pribadi dan profesionalnya terpenuhi secara seimbang akan menunjukkan komitmen dan kegairahan yang lebih tinggi dalam bekerja. Selain itu, penelitian Haryanti dan Fauzan (2024) juga membuktikan bahwa pegawai yang memiliki keseimbangan hidup yang baik antara pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan akan menunjukkan antusiasme yang lebih tinggi dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Meskipun penelitian-penelitian tersebut dilakukan dengan jumlah sampel yang lebih besar, arah temuan yang dihasilkan konsisten dengan kondisi yang ditemukan di Kantor Lurah Sapat Kecamatan Kuindra. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *work life balance* merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan oleh pimpinan organisasi dalam upaya menjaga dan meningkatkan semangat kerja pegawai secara berkelanjutan.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai di Kantor Lurah Sapat Kecamatan Kuindra, yang dibuktikan dengan nilai t hitung -3,065 lebih kecil dari t tabel -2,365 dan nilai signifikansi 0,018 lebih kecil dari 0,05, dengan koefisien regresi sebesar -0,423. Hasil ini merupakan cerminan kondisi nyata yang terjadi pada seluruh pegawai di kantor tersebut dan perlu dimaknai dalam konteks yang terbatas sesuai dengan ruang lingkup penelitian.

Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami pegawai, maka semangat kerja pegawai cenderung semakin menurun. Stres kerja yang dialami pegawai Kantor Lurah Sapat dapat bersumber dari berbagai faktor, antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, tuntutan pekerjaan yang tidak selalu sesuai dengan kapasitas dan kemampuan individu, serta kurangnya dukungan dari lingkungan kerja. Kondisi tersebut dapat menyebabkan pegawai merasa tertekan, tidak bergairah, mudah lelah secara fisik maupun mental, dan pada akhirnya berdampak pada menurunnya semangat serta produktivitas kerja mereka secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sari dan Andika (2023) yang membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai. Penelitian tersebut menegaskan bahwa tekanan kerja yang berkelanjutan dan tidak dikelola dengan baik akan mengikis motivasi intrinsik pegawai sehingga berujung pada penurunan kinerja. Selain itu, penelitian Kurniawan dan Susanto (2022) juga menyimpulkan bahwa tingkat stres yang tinggi dalam lingkungan kerja akan menurunkan gairah kerja, mengurangi konsentrasi, dan meningkatkan kecenderungan ketidakhadiran yang pada akhirnya berujung pada menurunnya semangat kerja secara menyeluruh. Arah temuan dari kedua penelitian tersebut konsisten dengan kondisi yang ditemukan di Kantor Lurah Sapat, meskipun perbedaan skala sampel perlu tetap menjadi catatan dalam membandingkan hasil secara langsung. Oleh karena itu, pengelolaan stres kerja yang efektif menjadi hal yang mendesak untuk diperhatikan oleh pimpinan Kantor Lurah Sapat demi menjaga semangat dan produktivitas kerja pegawai.

Pengaruh *Work Life Balance* dan Stres Kerja Secara Simultan terhadap Semangat Kerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work Life Balance* dan Stres Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai di Kantor Lurah Sapat Kecamatan Kuindra, yang dibuktikan dengan nilai F hitung 18,642 lebih besar dari F tabel 4,74 dan nilai signifikansi 0,002 lebih kecil dari 0,05. Besarnya kontribusi kedua variabel tersebut terhadap semangat kerja pegawai ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,806 atau 80,6%, yang berarti bahwa variasi semangat kerja pegawai sebesar 80,6% dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan sisanya sebesar 19,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hal ini menunjukkan bahwa *Work Life Balance* dan Stres Kerja merupakan dua faktor yang sangat dominan dalam membentuk kondisi psikologis pegawai dan mempengaruhi semangat kerja mereka di Kantor Lurah Sapat Kecamatan Kuindra. Kedua variabel ini tidak berdiri sendiri-sendiri, melainkan saling berkaitan dan bekerja secara bersamaan. Pegawai yang mampu menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi sekaligus terhindar dari tekanan kerja yang berlebihan akan memiliki semangat kerja yang jauh lebih tinggi dibandingkan pegawai yang hanya mengalami salah satu kondisi positif tersebut. Dengan demikian, untuk meningkatkan semangat kerja pegawai secara menyeluruh, Kantor Lurah Sapat perlu secara bersamaan memperhatikan kedua aspek ini sebagai satu kesatuan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia.

Hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Nitisemito [7] yang menyatakan bahwa semangat kerja pegawai sangat dipengaruhi oleh kondisi psikologis dan lingkungan kerja, termasuk di dalamnya faktor keseimbangan kehidupan kerja dan tekanan atau stres dalam pekerjaan. Apabila kedua faktor ini dikelola dengan baik secara bersamaan, maka semangat kerja pegawai akan mengalami peningkatan yang berarti dan pada akhirnya berdampak positif pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Perlu dikemukakan bahwa penelitian ini memiliki keterbatasan pada jumlah responden yang hanya terdiri dari 7 orang pegawai, sesuai dengan jumlah seluruh pegawai tetap yang bertugas di Kantor Lurah Sapat Kecamatan Kuindra. Oleh karena itu, hasil analisis statistik dalam penelitian ini lebih bersifat deskriptif dalam menggambarkan kondisi nyata yang terjadi di kantor tersebut dan tidak dimaksudkan untuk digeneralisasi secara luas. Meskipun demikian, temuan ini tetap memiliki nilai akademis dan praktis yang signifikan sebagai gambaran mendalam mengenai dinamika *work life balance*, stres kerja, dan semangat kerja di lingkungan organisasi pemerintahan tingkat kelurahan, sekaligus memberikan dasar rekomendasi kebijakan yang konkret bagi pimpinan dalam meningkatkan kesejahteraan dan kinerja pegawai.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan mengenai pengaruh *Work Life Balance* dan Stres Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai di Kantor Lurah Sapat Kecamatan Kuindra, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. *Work Life Balance* berpengaruh positif terhadap Semangat Kerja Pegawai di Kantor Lurah Sapat Kecamatan Kuindra. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung $3,965 > t$ tabel $2,365$ dan nilai signifikansi $0,008 < 0,05$ dengan koefisien regresi sebesar $0,567$. Artinya, semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dirasakan pegawai, maka semangat kerja pegawai di kantor tersebut cenderung semakin meningkat.
2. Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap Semangat Kerja Pegawai di Kantor Lurah Sapat Kecamatan Kuindra. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung $-3,065 < t$ tabel $-2,365$ dan nilai signifikansi $0,018 < 0,05$ dengan koefisien regresi sebesar $-0,423$. Artinya, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami pegawai, maka semangat kerja pegawai di kantor tersebut cenderung semakin menurun.
3. *Work Life Balance* dan Stres Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Semangat Kerja Pegawai di Kantor Lurah Sapat Kecamatan Kuindra. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung $18,642 > F$ tabel $4,74$ dan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. Besarnya kontribusi kedua variabel tersebut ditunjukkan oleh nilai R^2 sebesar $0,806$ atau $80,6\%$, yang mengindikasikan bahwa *Work Life Balance* dan Stres Kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi yang sangat besar dalam menjelaskan variasi semangat kerja pegawai di Kantor Lurah Sapat Kecamatan Kuindra.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Kantor Lurah Sapat Kecamatan Kuindra, disarankan agar pimpinan kantor lebih memperhatikan keseimbangan antara beban kerja yang diberikan kepada pegawai dengan waktu istirahat dan kebutuhan pribadi pegawai. Salah satu langkah konkret yang dapat dilakukan adalah dengan menyusun pembagian tugas yang lebih merata dan proporsional, serta memberikan fleksibilitas waktu yang wajar kepada pegawai agar mereka dapat memenuhi tanggung jawab keluarga tanpa harus mengorbankan kualitas pekerjaan. Dengan terpeliharanya *work life balance* yang baik, semangat kerja pegawai diharapkan dapat terus meningkat sehingga pelayanan kepada masyarakat pun menjadi lebih optimal.
2. Bagi Kantor Lurah Sapat Kecamatan Kuindra, disarankan agar pimpinan mengambil langkah-langkah nyata dalam mengelola dan meminimalkan stres kerja pegawai. Upaya yang dapat dilakukan antara lain dengan menciptakan suasana kerja yang kondusif, membuka saluran komunikasi yang terbuka antara pimpinan dan pegawai, serta memberikan dukungan moral maupun teknis kepada pegawai yang menghadapi kesulitan dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, pimpinan juga perlu memastikan bahwa beban kerja yang diberikan sesuai dengan kapasitas dan kompetensi masing-masing pegawai sehingga tekanan yang berlebihan dapat dihindari.
3. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengkaji topik serupa, disarankan agar memperluas cakupan penelitian dengan melibatkan jumlah responden yang lebih besar, misalnya dengan mengambil sampel dari beberapa kantor kelurahan atau kecamatan sekaligus. Hal ini penting dilakukan agar hasil analisis statistik yang diperoleh memiliki tingkat keandalan dan kemampuan generalisasi yang lebih tinggi. Selain itu, peneliti selanjutnya juga dapat mempertimbangkan penambahan variabel lain yang berpotensi mempengaruhi semangat kerja pegawai, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, atau lingkungan kerja fisik, sehingga gambaran yang diperoleh mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai menjadi lebih komprehensif dan mendalam.

REFERENSI

- [1] M. P. Fisher, J. Bulger, and C. Smith, "*Work-life balance: A review of theories and definitions*," *Journal of Occupational Health Psychology*, vol. 26, no. 2, pp. 112–125, 2021.
- [2] Q. Anwar and G. Jian, "*Work-life balance and employee performance: The mediating role of affective commitment*," *Journal of Humanities and Social Science*, vol. 25, no. 3, pp. 38–47, 2020.
- [3] M. Munandar, *Psikologi Industri dan Organisasi*, Edisi Revisi. Jakarta: Universitas Indonesia Press, 2021.
- [4] S. P. Robbins and T. A. Judge, *Organizational Behavior*, 18th ed. New Jersey: Pearson Education, 2022.
- [5] M. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara, 2022.
- [6] S. P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara, 2020.
- [7] A. S. Nitisemito, *Manajemen Personalita*, Edisi Revisi. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2018.
- [8] A. P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017.
- [9] E. Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2022.
- [10] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Edisi Terbaru. Bandung: Alfabeta, 2022.

- [11] A. Putri and I. K. Ardana, "Pengaruh *work life balance* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan semangat kerja sebagai variabel mediasi pada Dinas Kesehatan Provinsi Bali," *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, vol. 11, no. 4, pp. 892–910, 2022.
- [12] D. Pratama and A. Wijaya, "Pengaruh work-life balance terhadap semangat kerja karyawan pada perusahaan jasa di Jakarta," *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, vol. 9, no. 2, pp. 134–148, 2022.
- [13] N. Rahmawati and Hendra, "Pengaruh *work-life balance* dan kepuasan kerja terhadap semangat kerja pegawai instansi pemerintah di Bandung," *Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen*, vol. 7, no. 1, pp. 55–70, 2023.
- [14] R. Sari and B. Andika, "Pengaruh stres kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Mandiri Sejahtera Surabaya," *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, vol. 12, no. 3, pp. 210–224, 2023.
- [15] B. Kurniawan and Susanto, "Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap semangat kerja aparatur sipil negara di Kabupaten Sleman," *Jurnal Administrasi Publik*, vol. 8, no. 2, pp. 77–91, 2022.
- [16] Widodo and D. Kusuma, "Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap semangat kerja pegawai kelurahan di Kota Semarang," *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, vol. 15, no. 1, pp. 44–58, 2021.
- [17] A. Susanto and R. Rahayu, "Pengaruh *work-life balance* terhadap komitmen dan semangat kerja pegawai negeri sipil," *Jurnal Kebijakan dan Manajemen Publik*, vol. 10, no. 2, pp. 98–112, 2022.
- [18] Wibowo and Prasetyo, "Fleksibilitas kerja dan work-life balance sebagai faktor pembeda semangat kerja pegawai pemerintahan," *Jurnal Manajemen Pemerintahan*, vol. 6, no. 1, pp. 23–37, 2022.
- [19] Haryanti and Fauzan, "Pengaruh *work-life balance* terhadap keterlibatan dan semangat kerja pegawai pemerintahan kelurahan dan kecamatan di Semarang Tengah," *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik*, vol. 9, no. 2, pp. 61–75, 2024.
- [20] A. Nugraha and Oktaviani, "Pengaruh stres kerja terhadap semangat kerja pegawai di lingkungan dinas pemerintahan," *Jurnal Ilmu Manajemen*, vol. 8, no. 3, pp. 145–159, 2020.
- [21] Hartono, "Stres kerja dan turnover intention: Dampak terhadap semangat kerja pegawai," *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, vol. 12, no. 1, pp. 30–44, 2023.
- [22] N. Rahmawati and Kurniawan, "Tekanan kerja dan fasilitas pendukung sebagai pemicu stres kerja pada lingkungan pemerintahan daerah," *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, vol. 12, no. 2, pp. 88–102, 2021.
- [23] Aju et al., "Pengaruh stres kerja dan work-life balance terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan dan kelurahan di Samarinda Utara," *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, vol. 13, no. 1, pp. 15–29, 2025.
- [24] Lestari and Wijaya, "Kajian work-life balance dan stres kerja pada instansi pemerintah tingkat kabupaten," *Jurnal Manajemen Publik*, vol. 5, no. 2, pp. 70–85, 2021.
- [25] Hidayat and Sari, "Inkonsistensi temuan *work-life balance* dan stres kerja sebagai prediktor semangat kerja," *Jurnal Psikologi dan Manajemen*, vol. 7, no. 1, pp. 12–26, 2020.