



Pengaruh *Work-Life Balance* dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui *Work Engagement* Pada Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Sragen

Cahya Charisma^{1*}, Awalia Risky Ramadhani², Alfaridzi Bramantya Putra³

¹⁻³ Universitas Slamet Riyadi, Surakarta

Alamat: Jl. Sumpah Pemuda No.18, Kadipiro, Banjarsari, Kota Surakarta, Jawa Tengah

*Korespondensi penulis: ccharisma91@gmail.com

Abstract. *This quantitative, associative-causal study evaluates the contribution of work engagement in mediating the impact of work-life balance and work pressure on the productivity of personnel at the Sragen Regency Social Agency. Given the limited population size, a census method (total sampling) was applied to the entire workforce of 35 employees. Statistical results confirm that work-life balance significantly boosts work engagement, whereas work pressure shows no such association. Individually, neither work-life balance nor work pressure has a direct impact on performance outcomes. However, work engagement was found to be a key factor that significantly enhances employee performance. Sobel testing indicates that work engagement serves as a valid mediator for the work-life balance variable, but not for the work pressure variable. Therefore, organizational performance effectiveness at this agency is determined by strengthening employee work engagement, supported by a harmonious work-life situation.*

Keywords: *Work-Life Balance, Job Stress, Work Engagement, Employee Performance*

Abstrak: Riset berbasis kuantitatif asosiatif kausal ini mengevaluasi kontribusi *work engagement* dalam menjembatani dampak keterikatan kehidupan-pekerjaan (*work-life balance*) serta tekanan kerja terhadap produktivitas aparatur di Dinas Sosial Kabupaten Sragen. Mengingat jumlah populasi yang terbatas, metode sensus (*sampling jenuh*) diterapkan kepada seluruh pegawai yang berjumlah 35 orang. Hasil uji statistik mengonfirmasi bahwa *work-life balance* memicu peningkatan *work engagement* secara nyata, namun tekanan kerja tidak menunjukkan keterkaitan. Secara mandiri, baik faktor keseimbangan hidup maupun tekanan kerja tidak memiliki andil langsung terhadap capaian kinerja. Kendati demikian, keterikatan kerja (*work engagement*) ditemukan menjadi faktor kunci yang mendongkrak performa pegawai secara signifikan. Melalui pengujian Sobel, disimpulkan bahwa *work engagement* bertindak sebagai pemediasi yang valid bagi variabel *work-life balance*, tetapi tidak berlaku untuk variabel tekanan kerja. Oleh karena itu, efektivitas performa organisasi di instansi ini ditentukan oleh penguatan ikatan kerja karyawan yang ditopang oleh situasi kehidupan-kerja yang harmonis.

Kata kunci: *Work-Life Balance, Stres Kerja, Work Engagement, Kinerja Pegawai*

1. LATAR BELAKANG

Tata kelola fungsional Sumber Daya Manusia (MSDM) memegang andil krusial dalam mengarahkan segenap aparatur demi mewujudkan visi instansi secara tepat guna serta berdaya produktif (Garini & Rahman, 2024). Terutama pada birokrasi pemerintahan, standar pelayanan masyarakat sangat bergantung pada kapasitas vertikal pegawainya, yang menjadikan tolak

ukur performa kerja mereka sebagai prioritas utama (Lukman et al., 2024). Manakala produktivitas aparatur berada di level terbaik, mutu layanan publik otomatis akan meningkat; sebaliknya, stagnasi performa justru memicu hambatan operasional bagi lembaga dalam merespons dinamika kebutuhan masyarakat (Salsabila et al., 2025).

Tata kelola fungsional Sumber Daya Manusia (MSDM) memegang andil krusial dalam mengarahkan segenap aparatur demi mewujudkan visi instansi secara tepat guna serta berdaya produktif (Garini & Rahman, 2024). Terutama pada birokrasi pemerintahan, standar pelayanan masyarakat sangat bergantung pada kapasitas vertikal pegawainya, yang menjadikan tolok ukur performa kerja mereka sebagai prioritas utama (Lukman et al., 2024). Manakala produktivitas aparatur berada di level terbaik, mutu layanan publik otomatis akan meningkat; sebaliknya, stagnasi performa justru memicu hambatan operasional bagi lembaga dalam merespons dinamika kebutuhan masyarakat (Salsabila et al., 2025).

Sayangnya, pemetaan empiris yang menghubungkan variabel-variabel tersebut hingga kini masih memicu perdebatan teoretis akibat adanya inkonsistensi temuan ilmiah. Sebagai ilustrasi, pengondisian *work-life balance* dilaporkan mampu memicu lonjakan kinerja pegawai dalam telaah Maghfiratika dan Pujiati (2025), namun sejumlah konfirmasi akademis lain justru mendapati hasil yang bertolak belakang atau tidak bermakna. Deviasi serupa ditemukan pada dinamika stres kerja, di mana fluktuasi dampaknya bergerak acak dari korelasi negatif hingga absennya pengaruh nyata terhadap produktivitas (Burlian, 2024; Salsabila et al., 2025). Adanya celah riset (*research gap*) dari ketidakselarasan konklusi terdahulu inilah yang mendasari pentingnya evaluasi lanjutan. Sebagai jalan keluar teoretis, penempatan *work engagement* selaku faktor antara (*mediator*) diajukan karena dimensi keterikatan emosional ini diyakini kuat mampu menjembatani serta memperjelas mekanisme pengaruh *work-life balance* maupun tekanan stres terhadap hasil akhir kinerja (Lukman et al., 2024).

Problematisa tersebut sangat relevan dengan realitas objektif yang dihadapi oleh para aparatur di Dinas Sosial Kabupaten Sragen. Staf pada instansi pelayanan ini dihadapkan pada ritme kerja yang padat, yang mencakup penyelesaian dokumen birokrasi sekaligus eksekusi program jaminan sosial langsung di tengah masyarakat. Ritme yang fluktuatif ini pada gilirannya berisiko mendisrupsi keharmonisan hidup pribadi mereka, menginduksi kejenuhan mental, dan perlahan mengikis loyalitas emosional terhadap lembaga yang bermuara pada penurunan mutu kerja. Bertolak dari urgensi fenomena tersebut, studi ini dirancang secara khusus untuk membedah secara komprehensif kontribusi *work-life balance* serta tekanan stres kerja dalam mendikte kinerja pegawai, dengan memposisikan *work engagement* sebagai variabel mediasi pada Dinas Sosial Kabupaten Sragen.

2. KAJIAN TEORITIS

Pijakan konseptual yang digunakan untuk mengurai keterkaitan logis antara *work-life balance*, tekanan kerja, keterikatan kerja, serta hasil performa aparatur mengacu pada *Job Demands-Resources* (JD-R) Theory. Konstruk teoretis dari Bakker dan Demerouti (2007) ini mengklasifikasikan elemen lingkungan kerja ke dalam dua dimensi utama, yakni tuntutan tugas (*job demands*) dan ketersediaan dukungan (*job resources*). Dimensi *job demands* diartikan sebagai beban kerja yang berpotensi mendegradasi kapasitas fisik maupun psikis pegawai. Di sisi lain, *job resources* berwujud fasilitas, sarana, atau iklim kerja pendukung yang membantu pegawai menggapai target instansi, mereduksi stres, serta memacu stimulasi kerja. Dalam kerangka berpikir studi ini, *work-life balance* diposisikan sebagai bagian dari *job resources* karena menopang aparatur dalam memadukan karier dan urusan personal. Sebaliknya, stres kerja dikategorikan sebagai *job demands* yang berisiko menggerogoti kenyamanan sekaligus mendegradasi efisiensi kerja mereka.

Mengenai *work-life balance*, konstruk ini merepresentasikan kapasitas personal dalam menyelaraskan ambisi profesional di dunia kerja dengan dinamika kehidupan privat di luar organisasi secara harmonis. Tatkala aparatur mampu mencapai titik keseimbangan ini, potensi terjadinya konflik peran dapat diminimalisasi secara optimal. Guna membedah variabel *work-life balance* dalam ekosistem kerja instansi, operasionalisasi pengukuran mengadopsi dimensi yang dikembangkan oleh Fisher, Bulger, dan Smith (2009). Dimensi tersebut mengevaluasi empat spektrum interaksi, antara lain:

- a. Work Interference with Personal Life (WIPL) — mengukur potensi aktivitas kerja dalam mengintervensi urusan personal.
- b. Personal Life Interference with Work (PLIW) — mengukur potensi dinamika kehidupan pribadi dalam mengganggu tanggung jawab profesional.
- c. Work Enhancement of Personal Life (WEPL) — mengukur kontribusi positif rutinitas kerja dalam memperkaya kualitas kehidupan personal.
- d. Personal Life Enhancement of Work (PLEW) — mengukur kontribusi positif kebahagiaan domestik atau pribadi dalam mendongkrak performa di tempat kerja.

Mengenai stres kerja, kondisi ini digambarkan sebagai bentuk distorsi psikologis yang mengganggu stabilitas emosional, pola pikir, serta kebugaran fisik individu akibat ketidakseimbangan antara beban tugas dengan daya dukung yang dimiliki pegawai. Manakala tensi stres berada di level yang tinggi, konsentrasi, kenyamanan psikologis, dan ketepatan penyelesaian tugas akan terganggu. Dalam studi ini, tingkat stres kerja aparatur diidentifikasi melalui indikator yang dirumuskan oleh Robbins (2013), yang mengukur tiga manifestasi

utama: gejala pada aspek fisiologis, gejala pada aspek psikologis, serta perubahan pada gejala perilaku.

Sementara itu, *work engagement* dipahami sebagai representasi kondisi mental positif pegawai yang diwujudkan melalui curahan energi, rasa kepemilikan, dan keterisapan total terhadap profesinya. Pegawai dengan tingkat keterikatan yang prima dicirikan oleh pembawaan yang dinamis, fokus tajam, serta kesungguhan penuh saat mengemban mandat organisasi. Operasionalisasi variabel *work engagement* dalam riset ini merujuk pada alat ukur dari Schaufeli dan Bakker (2004), yang mengevaluasi tiga komponen inti:

- a. *Vigor* (kekuatan mental/semangat)
- b. *Dedication* (keikhlasan/dedikasi)
- c. *Absorption* (keasyikan/penyerapan penuh)

Kinerja pegawai pada dasarnya merupakan output atau capaian konkret yang ditunjukkan oleh seorang staf saat merealisasikan tugas dan kewajiban yang dimandatkan lembaga. Hasil kerja yang impresif mengindikasikan kecakapan aparatur dalam menuntaskan kewajiban secara tepat sasaran, hemat sumber daya, serta selaras dengan prognosis instansi. Untuk menakar variabel terikat ini, digunakan indikator standar dari Bernardin dan Russell (2013) yang meliputi aspek-aspek sebagai berikut: *quality* (mutu hasil), *quantity* (volume kerja), *timeliness* (ketepatan waktu), *cost effectiveness* (efisiensi biaya), *need for supervision* (kemandirian tugas), serta *interpersonal impact* (dampak antarpribadi).

Mengacu pada sintesis teoretis serta komparasi literatur terdahulu, variabel *work-life balance* diprediksi memicu penguatan *work engagement* sekaligus performa objektif pegawai, mengingat keseimbangan hidup yang ideal mampu menstimulasi kenyamanan psikologis dan gairah kerja. Sebaliknya, variabel stres kerja diestimasikan membawa dampak buruk terhadap tingkat keterikatan maupun hasil kerja aparatur, lantaran tekanan emosional yang berlebihan rentan mendegradasi fokus dan produktivitas staf. Di samping itu, *work engagement* diyakini memegang kontribusi langsung dalam mendongkrak capaian kinerja, sekaligus bertindak selaku koridor mediasi (variabel perantara) yang menjembatani pengaruh *work-life balance* dan tekanan stres kerja dalam mendikte hasil akhir kinerja pegawai.

3. METODE PENELITIAN

Guna menguji dampak *work-life balance* (X_1) dan stres kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan *work engagement* (Z) sebagai perantara, riset ini menerapkan pendekatan kuantitatif kausal-asosiatif lewat metode survei di Dinas Sosial Kabupaten Sragen.

Pengumpulan data primer dilakukan secara digital memanfaatkan kuesioner Google Form berlandaskan Skala Likert 1–5 (Sugiyono, 2019). Karena keterbatasan jumlah populasi di instansi tersebut yang hanya mencakup 35 aparatur, penelitian ini melibatkan total populasi secara langsung sebagai responden melalui metode sampling jenuh atau sensus (Sugiyono, 2022).

Penelitian ini melibatkan empat variabel utama, yaitu *work-life balance* (X_1), stres kerja (X_2), *work engagement* (Z), dan kinerja pegawai (Y). Masing-masing variabel diukur menggunakan indikator yang diadaptasi dari ahli di bidangnya: Fisher dkk. (2009) untuk *work-life balance*, Robbins (2013) untuk stres kerja, Schaufeli dan Bakker (2004) untuk *work engagement*, serta Bernardin dan Russell (2013) untuk kinerja pegawai. Guna melakukan pengujian dan olah data hasil penelitian, perangkat lunak SPSS digunakan sebagai instrumen analisis utama dalam studi ini. Tahap awal pengujian instrumen diawali dengan uji validitas dan reliabilitas. Sebuah butir pernyataan dianggap valid jika nilai r hitung $> r$ tabel dan nilai signifikansi $< 0,05$. Sementara itu, uji reliabilitas diukur lewat koefisien *Cronbach's Alpha*, di mana kuesioner dinilai andal atau reliabel apabila nilainya melampaui angka $> 0,60$ (Ghozali, 2018).

Persyaratan awal sebelum beralih ke uji hipotesis adalah memastikan data lolos dari prasyarat asumsi klasik. Evaluasi tersebut mencakup tiga pengujian utama, yakni uji heteroskedastisitas, normalitas, serta multikolinearitas. Ketepatan sebaran data dipastikan lewat metode *One Sample Kolmogorov-Smirnov*. Sementara itu, untuk mendeteksi multikolinearitas, peneliti ketentuan pengujian mensyaratkan perolehan angka VIF yang berada di bawah 10, serta capaian parameter *Tolerance* yang melampaui batas minimum 0,10. Masalah heteroskedastisitas sendiri diuji secara spesifik memanfaatkan metode uji Glejser (Ghozali, 2018). Setelah memastikan data memenuhi semua persyaratan awal, uji hipotesis dijalankan menggunakan metode regresi linear berganda. Struktur analisis ini diformulasikan ke dalam dua skema persamaan berikut:

$$Z = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Z + e$$

Keterangan: X_1 = *Work-Life Balance*; X_2 = Stres Kerja; Z = *Work Engagement*; Y = Kinerja Pegawai; α = Konstanta; β = Koefisien Regresi; ϵ = Error.

Ketepatan dan signifikansi model dalam penelitian ini diuji lewat dua pendekatan: uji- t (parsial) dan uji- F (simultan) pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Merujuk pada Ghozali (2018), koefisien determinasi (R^2) juga dihitung untuk mengetahui seberapa besar

variabel independen mampu mengestimasi variabel dependennya. Adapun peran *work engagement* dalam meneruskan pengaruh tidak langsung diperiksa melalui uji Sobel, dengan ketentuan bahwa efek mediasi dikatakan signifikan jika *p-value* yang dihasilkan kurang dari 0,05.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Uji Validitas

Konfirmasi terhadap keabsahan (validitas) alat ukur dalam riset ini dieksekusi melalui teknik komparasi antara nilai koefisien korelasi tiap butir r_{hitung} dengan nilai kritis tabel korelasi r_{tabel} pada tingkat kekeliruan sebesar 5%. Mengingat tahapan uji coba instrumen (*pre-test*) ini melibatkan partisipasi dari 30 responden, maka merujuk pada distribusi statistik diperoleh nilai batas r_{tabel} sebesar 0,361. Sebuah butir kuesioner dikategorikan memenuhi prasyarat keabsahan ilmiah manakala angka koefisien r_{hitung} yang dihasilkan melampaui ambang batas r_{tabel} disertai dengan perolehan nilai signifikansi dibawah alpha 0,05.

Berdasarkan kalkulasi data pada fase uji coba tersebut, seluruh butir pernyataan yang merepresentasikan indikator *Work-life Balance* (X_1), Stres Kerja (X_2), *Work Engagement* (Z), hingga Kinerja Pegawai (Y) secara kolektif dinyatakan valid. Keputusan teoritis ini didasarkan pada fakta empiris di mana capaian skor r_{hitung} untuk masing-masing item terbukti berada di atas parameter r_{tabel} yang bernilai 0,361. Secara spesifik, variabel *Work-life Balance* terdiri atas 6 butir pernyataan, begitu pula dengan variabel Kinerja Pegawai yang ditopang oleh 6 butir pernyataan, di mana seluruh rangkaian instrumen ini dinilai sangat representatif dan layak diaplikasikan dalam prosedur pemrosesan data ke tahap berikutnya.

4.1.2 Uji Reliabilitas

Tingkat stabilitas dan konsistensi instrumen diuji menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Pengujian ini menetapkan nilai 0,60 sebagai batas paling rendah untuk menentukan derajat reliabilitas data. Ringkasan hasil pengujian disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar Minimum	Keterangan
<i>Work-Life Balance</i> (X_1)	0,666	0,60	Reliabel
Stres Kerja (X_2)	0,872	0,60	Reliabel
<i>Work Engagement</i> (Z)	0,884	0,60	Reliabel

Kinerja Pegawai (Y)	0,928	0,60	Reliabel
---------------------	-------	------	----------

Merujuk pada Tabel 1, seluruh variabel penelitian menghasilkan koefisien nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,60 ini membuktikan bahwa seluruh instrumen penelitian reliabel dan siap digunakan untuk pengujian statistik lanjutan.

4.1.3 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan lewat metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* untuk menjamin bahwa nilai residual pada model regresi terdistribusi secara normal. Hasil pengujian dirangkum dalam Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

Keterangan	Nilai
N	35
Mean	0,0000000
Std. Deviation	2,18638522
Most Extreme Differences Absolute	0,144
Most Extreme Differences Positive	0,085
Most Extreme Differences Negative	-0,144
Test Statistic	0,144
Asymp. Sig (2-tailed)	0,062

Berdasarkan Tabel 2, Berdasarkan perolehan angka *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,062 yang berada di atas ambang batas 0,05, dapat dinyatakan bahwa residual regresi ini berdistribusi normal dan memenuhi syarat uji normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Pengujian ini dilakukan untuk memastikan tidak adanya multikolinearitas (korelasi linier yang tinggi) antarvariabel bebas. Model regresi dinilai ideal jika angka *Variance Inflation Factor* (VIF) berada di bawah 10 dan nilai *Tolerance* melampaui 0,10. Hasil estimasi disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
<i>Work-Life Balance</i> (X1)	0,510	1,962	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Stres Kerja (X2)	0,600	1,666	Tidak Terjadi Multikolinearitas
<i>Work Engagement</i> (Z)	0,803	1,245	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Berdasarkan Tabel 3, seluruh prediktor menunjukkan nilai Tolerance di atas 0,10 dan indeks VIF yang berada jauh di bawah angka 10. Maka, ditarik konklusi bahwa model regresi yang diuji memenuhi syarat karena tidak dihinggap masalah multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Melalui pendekatan uji Glejser, ketidaksamaan varians residual atau gejala heteroskedastisitas dalam model ini dapat dievaluasi. Kriteria model dinyatakan bebas dari masalah tersebut jika hasil regresi variabel bebas terhadap nilai absolut residual membuahkan angka signifikansi (Sig.) yang melampaui standar taraf nyata 0,05. Hasil pengujian terangkum pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	B	t	Sig	Keterangan
<i>Work-Life Balance</i> (X1)	0,021	0,084	0,933	Tidak Terjadi Heterokedastisitas
Stres Kerja (X2)	0,164	0,718	0,478	Tidak Terjadi Heterokedastisitas
<i>Work Engagement</i> (Z)	-0,002	-0,012	0,991	Tidak Terjadi Heterokedastisitas

Berdasarkan Tabel 4, ketiga prediktor secara konsisten menorehkan angka signifikansi yang jauh melampaui batas kritis 0,05. Disimpulkan bahwa estimasi dalam model regresi ini memenuhi syarat homoskedastisitas (tidak dihinggap gejala heteroskedastisitas).

4.1.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian ini digunakan untuk mengukur kapasitas variasi kontribusi *Work-Life Balance* (X_1) dan Stres Kerja (X_2) dalam menerangkan konstruk *Work Engagement* (Z). Output estimasi diringkas pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji (R^2) Model 1

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,444	0,197	0,147	3,03409

Berdasarkan Tabel 6, diperoleh angka R Square senilai 0,197. Parameter ini mengindikasikan bahwa interaksi antara variabel *Work-Life Balance* (X_1) dan Stres Kerja (X_2) secara simultan memiliki andil sebesar 19,7% dalam menjelaskan variabilitas *Work Engagement* (Z). Sementara itu, sisa porsi sebesar 80,3% dipengaruhi oleh variabel pengganggu atau faktor eksternal lain yang tidak diikutsertakan dalam pemodelan ini.

Tabel 7. Hasil Uji (R^2) Model 2

Model kedua memetakan kemampuan kombinasi variabel *Work-Life Balance* (X_1), Stres Kerja (X_2), serta *Work Engagement* (Z) dalam mengonfirmasi fluktuasi Kinerja Pegawai (Y). Hasil analisis diringkas pada Tabel 7.

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,744	0,554	0,511	2,28974

Berdasarkan paparan data pada Tabel 7, ditemukan R Square senilai 0,554. Temuan statistik ini membuktikan *Work-Life Balance* (X_1), Stres Kerja (X_2), dan *Work Engagement* (Z) secara simultan (bersama-sama) menguasai kontribusi sebesar 55,4% terhadap variasi Kinerja Pegawai (Y). Di sisi lain, sisa proporsi sebesar 44,6% disumbang oleh variabel-variabel pengganggu lainnya di luar lingkup pengamatan operasional dalam riset ini.

4.1.4 Uji F (Simultan)

a. Pengujian Model 1

Pengujian ini ditujukan untuk memverifikasi apakah efek linier dari *Work-Life Balance* (X_1) dan Stres Kerja (X_2) secara serempak bermakna dalam memengaruhi *Work Engagement* (Z). Output ANOVA simultan dimuat dalam Tabel 8.

Tabel 8. Hasil Uji F (Simultan) Model 1

Keterangan	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Regression	71.161	2	36.081	3.919	0.030

Berdasarkan paparan data pada Tabel 8, ditemukan nilai F_{hitung} sebesar 3,919 dengan tingkat signifikansi (Sig.) senilai 0,030. Oleh karena indeks signifikansi yang dihasilkan berada di bawah ambang batas penolakan alpha 5% ($0,030 < 0,05$), maka ditarik konklusi teoretis bahwa *Work-Life Balance* (X_1) beserta Stres Kerja (X_2) secara simultan (bersama-sama) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap derajat *Work Engagement* (Z) pegawai.

b. Pengujian Model 2

Pengujian ini ditujukan untuk memverifikasi signifikansi efek linier gabungan dari variabel *Work-Life Balance* (X_1) Stres Kerja (X_2), dan *Work Engagement* (Z) secara bersamaan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil pengujian model ANOVA simultan dipaparkan pada Tabel 9.

Tabel 9. Hasil Uji F (Simultan) Model 2

Keterangan	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Regression	201.642	3	67.217	12,820	0.000

Berdasarkan data pada Tabel 9, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 12,820 dengan tingkat signifikansi (Sig.) senilai 0,000. Karena angka signifikansi yang dihasilkan berada jauh di bawah nilai batas penolakan alpha 5% ($0,000 < 0,05$), maka ditarik kesimpulan bahwa *Work-Life Balance* (X_1), *Stres Kerja* (X_2), serta *Work Engagement* (Z) secara simultan (serempak) berpengaruh signifikan terhadap capaian Kinerja Pegawai (Y).

4.1.5 Uji t (Parsial)

a. Pengujian Model 1

Model pertama mengevaluasi signifikansi dampak individu dari *Work-Life Balance* (X_1) dan *Stres Kerja* (X_2) terhadap *Work Engagement* (Z). Berdasarkan perhitungan, struktur persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Z = 16,305 + 0,426X_1 - 0,073X_2$$

Output pengujian parsial model pertama dirangkum dalam Tabel 10.

Tabel 10. Hasil Uji t (Parsial) Model 1

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig	Collinearity	
	Coefficients		Coefficients			Statistic	
	B	Std Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	16.305	3,117		5,231	0,000		
<i>Work-Life Balance</i> (X_1)	0,426	0,175	0,496	2,435	0,021	0,604	1,655
<i>Stres Kerja</i> (X_2)	-0,073	0,159	-0,093	-0,457	0,651	0,604	1,655

Interpretasi parameter statistik pada Tabel 10 dipaparkan sebagai berikut:

1. Konstanta (16,305): Mengindikasikan nilai dasar dari tingkat *Work Engagement* (Z), pegawai jika variabel *Work-Life Balance* (X_1) dan *Stres Kerja* (X_2) bernilai konstan atau nol.
2. *Work-Life Balance* (X_1): Menunjukkan nilai koefisien regresi searah sebesar 0,426 dengan tingkat signifikansi 0,021. Mengingat nilai signifikansi ini berada di bawah ambang batas alpha ($0,021 < 0,05$), disimpulkan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement* (Z).
3. *Stres Kerja* (X_2): Menghasilkan koefisien regresi berlawanan arah sebesar -0,073 dengan besarnya signifikansi 0,651. Karena nilai signifikansinya melampaui standar kesalahan

(0,651 > 0,05), ditarik konklusi bahwa Stres Kerja tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap *Work Engagement* (Z).

b. Pengujian Model 2

Model kedua menganalisis kontribusi parsial dari *Work-Life Balance* (X1), Stres Kerja (X), dan *Work Engagement* (Z) dalam mendikte perubahan Kinerja Pegawai (Y). Rumusan matematis yang didapatkan dari estimasi regresi linier ini adalah:

$$Y = 8,364 - 0,207X_1 + 0,082X_2 + 0,803Z$$

Rangkuman parameter statistik untuk pengujian parsial model kedua dimuat dalam Tabel 11.

Tabel 11. Hasil Uji t (Parsial) Model 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig	Collinearity statistic	
	B	Std Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	8,364	3,204		2,610	0,014		
<i>Work Life Balance</i> (X1)	-0,207	0,144	-0,242	-1,438	0,160	0,510	1,962
Stres Kerja (X2)	0,082	0,120	0,105	0,681	0,501	0,600	1,666
<i>Work Engagement</i> (Z)	0,803	0,133	0,806	6,020	0,000	0,803	1,245

Penjelasan atas hasil estimasi parameter pada Tabel 11 adalah sebagai berikut:

1. Konstanta (8,364): Merepresentasikan nilai estimasi dasar dari Kinerja Pegawai (Y) apabila kondisi *Work-Life Balance* (X1), Stres Kerja (X2), dan *Work Engagement* (Z), bernilai nol atau tidak mengalami perubahan.
2. *Work-Life Balance* (X): Menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar -0,207 dengan nilai signifikansi 0,160. Oleh karena angka signifikansi ini melampaui batas kritis (0,160 > 0,05), hasil ini mengindikasikan bahwa stabilitas kehidupan-pekerjaan *Work-Life Balance* (Y) terbukti tidak memberikan dampak nyata secara langsung terhadap produktivitas staf.
3. Stres Kerja (X2): Menghasilkan koefisien arah positif sebesar 0,082 dengan angka signifikansi 0,501. Karena nilai signifikansinya berada jauh di atas batas toleransi kesalahan (0,501 > 0,05), Temuan menunjukkan bahwa tekanan atau stres kerja terbukti tidak memberikan dampak nyata terhadap capaian performa pegawai.

4. *Work Engagement* (Z): Menorehkan nilai koefisien regresi searah sebesar 0,803 dengan tingkat signifikansi 0,000. Mengingat parameter signifikansi ini berada di bawah alpha ($0,000 < 0,05$), dibuktikan bahwa *Work Engagement* terbukti membawa dampak positif serta signifikan terhadap peningkatan produktivitas aparatur. (Y).

4.1.6 Uji Sobel

Pengujian Sobel digunakan untuk mengonfirmasi keabsahan dampak tidak langsung yang diberikan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat melalui perantara faktor mediasi. Dalam mekanismenya, penghitungan ini mengintegrasikan nilai galat baku (*standard error*) beserta koefisien regresi dari jalur *a* (penghubung variabel independen ke mediasi) serta jalur *b* (penghubung variabel mediasi ke dependen) melalui rumus matematika berikut:

$$Z = \frac{a \times b}{S_{ab}}$$

Efek mediasi dikategorikan signifikan pada taraf kekeliruan 5% manakala nilai $Z_{hitung} > 1,96$.

a. Mediasi *Work Engagement* (Z) pada Hubungan *Work-Life Balance* (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan kalkulasi model regresi, didapatkan nilai koefisien jalur $a = 0,426$ dengan $S_a = 0,175$, serta koefisien jalur $b = 0,803$ dengan $S_b = 0,133$. Melalui substitusi ke dalam formula Sobel, diperoleh hasil sebagai berikut:

$$Z = \frac{0,426 \times 0,803}{\sqrt{(0,803^2 \times 0,175^2) + (0,426^2 \times 0,133^2)}}$$

$$Z = \frac{0,342078}{\sqrt{0,0197474 + 0,003212}}$$

$$Z = \frac{0,342078}{\sqrt{0,022959}}$$

$$Z = \frac{0,342078}{0,151522} = 2,26$$

Oleh karena perolehan nilai $Z_{hitung} = 2,26 > 1,96$, dapat disimpulkan bahwa *Work Engagement* (X_1) secara signifikan bertindak sebagai variabel mediasi yang menjembatani pengaruh *Work-Life Balance* (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

b. Mediasi *Work Engagement* (X1) pada Hubungan Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dari pemodelan sebelumnya, memperoleh nilai koefisien jalur $a = -0,073$ dengan $S_a = 0,159$, serta koefisien jalur $b = 0,803$ dengan $S_b = 0,133$. Rumusan interaksi uji Sobel menghasilkan nilai sebagai berikut

$$Z = \frac{-0,073 \times 0,803}{\sqrt{(0,803^2 \times 0,159^2) + (0,073^2 \times 0,133^2)}}$$

$$Z = \frac{-0,058619}{\sqrt{0,016301 + 0,000094}}$$

$$Z = \frac{-0,058619}{\sqrt{0,016395}}$$

$$Z = \frac{-0,058619}{0,128043} = -0,46$$

Mengingat nilai absolut $|Z_{hitung}| = 0,46 < 1,96$, maka ditarik konklusi teoretis bahwa *Work Engagement* (Z) tidak terbukti mampu memediasi pengaruh Stres Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. KESIMPULAN

Merujuk pada temuan eksperimen statistik terkait dampak *work-life balance* dan stres kerja terhadap performa aparatur Dinas Sosial Kabupaten Sragen yang dijumpai oleh *work engagement*, diperoleh beberapa kesimpulan utama berikut:

- Keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (*work-life balance*) terbukti menjadi stimulan positif yang signifikan dalam memperkuat *work engagement* karyawan.
- Tekanan atau stres kerja ditemukan tidak mempunyai andil yang berarti dalam memengaruhi level keterikatan kerja (*work engagement*) pegawai.
- Dalam pengujian efek langsung, baik aspek stres kerja maupun *work-life balance* tidak memperlihatkan dampak nyata terhadap tinggi rendahnya mutu kinerja pegawai.
- Faktor *work engagement* terkonfirmasi memberikan kontribusi positif yang sangat signifikan dalam akselerasi produktivitas dan capaian kinerja staf.
- Dalam pengujian efek tidak langsung, *work engagement* secara signifikan mampu bertindak sebagai variabel mediasi pada pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja pegawai.
- Sebaliknya, *work engagement* tidak kompeten dalam memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai.

Secara garis besar, akselerasi kinerja pegawai pada instansi ini akan jauh lebih optimal jika difokuskan pada penguatan *work engagement* yang diakomodasi oleh iklim *work-life balance* yang ideal. Sementara itu, dinamika stres kerja yang dialami belum menjadi determinan utama yang mengganggu komitmen keterikatan ataupun capaian output kerja pegawai.

5.2. SARAN

a. Rekomendasi Praktis (Bagi Dinas Sosial Kabupaten Sragen):

1. Optimalisasi *Work-Life Balance*: Manajemen instansi disarankan mempertahankan regulasi proporsionalitas beban kerja serta kelonggaran yang akomodatif guna menjaga harmonisasi ranah domestik dan profesionalitas staf.
2. Stimulasi *Work Engagement*: Pimpinan perlu mengeskalasi keterikatan kerja pegawai lewat pemberian penghargaan berbasis prestasi, transparansi jenjang karier, serta pelibatan aktif pegawai dalam pengambilan keputusan taktis.
3. Preventif Stres Kerja: Kendati tidak berpengaruh signifikan, deteksi dini terhadap tekanan psikologis pegawai tetap perlu dikelola melalui penguatan struktur komunikasi formal dan kejelasan deskripsi tugas.

b. Rekomendasi Akademis (Bagi Peneliti Selanjutnya):

1. Ekspansi Variabel: Studi berikutnya disarankan mengintegrasikan prediktor alternatif seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, motivasi intrinsik, maupun kepuasan kerja.
2. Perluasan Sampel: Disarankan memperluas lokus pengamatan dan memperbanyak kuantitas sampel guna meningkatkan daya generalisasi temuan riset.
3. Metodologi Lanjutan: Disarankan mengadopsi teknik analisis multivariat yang lebih kompleks seperti *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis kovarians untuk mengurai potret hubungan struktural secara lebih komprehensif.

DAFTAR REFERENSI

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources Model: State of the Art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.
- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (2013). *Human Resource Management: An Experiential Approach* (6th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Burlian, B. (2024). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Instansi Pemerintah. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 15(1), 45–56.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456.
- Ganster, D. C., & Rosen, C. C. (2013). Work Stress and Employee Health: A Multidisciplinary Review. *Journal of Management*, 39(5), 1085–1122.

- Garini, R., & Rahman, A. (2024). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Administrasi Publik*, 12(1), 15–27.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* (Edisi 9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When Work and Family Are Allies: A Theory of Work-Family Enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72–92.
- Lukman, M., Sari, D., & Pratama, A. (2024). Pengaruh Work Engagement terhadap Kinerja Pegawai pada Sektor Publik. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 18(2), 110–121.
- Maghfiratika, N., & Pujiati, H. (2025). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Pegawai dengan Mediasi Work Engagement. *Jurnal Riset Manajemen Indonesia*, 7(1), 25–38.
- Robbins, S. P. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Salsabila, N., Putri, R., & Nugroho, A. (2025). Pengaruh Stres Kerja dan Work Engagement terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik*, 10(1), 55–68.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job Demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.