

SKRIPSI

PENGARUH STRES KERJA DAN *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA OPERATOR SEKOLAH MENENGAH PERTAMA DI BUNGKU KABUPATEN MOROWALI



Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat guna
memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program
Studi S1 Manajemen

Diajukan Oleh :

M A R W A H
C 204 21 040

**PROGRAM STUDI DI LUAR KAMPUS UTAMA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TADULAKO
MOROWALI
2025**

UNDERGRADUATE THESIS
THE INFLUENCE OF WORK STRESS AND WORK-LIFE
BALANCE ON THE PERFORMANCE OF JUNIOR HIGH
SCHOOL OPERATORS IN BUNGKU
MOROWALI REGENCY



*Submitted as partial fulfillment of the requirements for Bachelor Degree
at Management Study Program , Faculty of Economics and Business
Tadulako University*

By:

M A R W A H
C 204 21 040

OFF-CAMPUS STUDY PROGRAM
FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS
TADULAKO UNIVERSITY
MOROWALI
2025



HALAMAN PERSETUJUAN

SKRIPSI

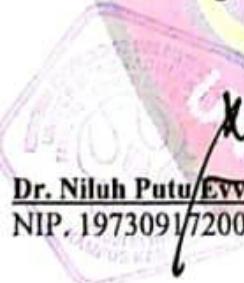
PENGARUH STRES KERJA DAN *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA OPERATOR SEKOLAH MENENGAH PERTAMA DI BUNGKU KABUPATEN MOROWALI

Diajukan Oleh :
M A R W A H
C 204 21 040

Bungku, Desember 2025

Mengetahui,
Koordinator Program Studi S1 Manajemen,

Menyetujui,
Pembimbing,


Dr. Niluh Putu Evvy Rossanty SE., MM
NIP. 197309172006042001


Wiru Wirastuti, SE., M.Si
NIP.198002202008122002

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

PENGARUH STRES KERJA DAN *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA OPERATOR SEKOLAH MENENGAH PERTAMA DI BUNGKU KABUPATEN MOROWALI

Diajukan oleh:

MARWAH
C 204 21 040

Panitia Ujian Menerima dan Mengesahkan Skripsi
Mahasiswa Program Studi Manajemen Kampus Kabupaten Morowali S1
Program Studi Diluar Kampus Utama Universitas Tadulako
Di Morowali Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

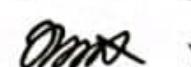
Palu, Desember 2025

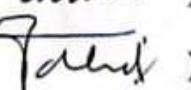
Disahkan Oleh:



Panitia Ujian Skripsi:

Ketua : Wiri Wirastuti, S.E., M.Si ()

Sekretaris : Moh. Zeylo Auriza, S.E., M.M ()

Penguji Utama : Dr. Yobert Cornelius, S.E., M.Si ()

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **Marwah**
NIM : **C204 21 040**
Jurusan : **S1 Manajemen**
Fakultas : **EKONOMI & BISNIS**
Judul Skripsi : **PENGARUH STRES KERJA DAN *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA OPERATOR SEKOLAH MENENGAH PERTAMA DI BUNGKU KABUPATEN MOROWALI**

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan skripsi yang telah saya buat merupakan hasil karya saya dan benar keasliannya. Bukan merupakan mengambil alih tulisan atau plagiat karya orang lain, kecuali bagian-bagian yang dirujuk sebagai sumber pustaka sesuai panduan penulisan yang berlaku.

Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis dan bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib Universitas Tadulako.

Demikian pernyataan ini dibuat sepenuhnya dalam keadaan sadar dan tidak dalam paksaan suatu apapun.

Penulis



Marwah. C 204 21 040, Pengaruh Stres Kerja Dan *Work-life balance* Terhadap Kinerja Operator Sekolah Menengah Pertama Di Bungku Kabupaten Morowali, di bimbing oleh Wiri Wirastuti.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan *work-life balance* terhadap kinerja operator sekolah menengah pertama di Bungku, Kabupaten Morowali. Latar belakang penelitian ini didasari oleh fenomena meningkatnya beban kerja administratif operator sekolah yang sering kali menyebabkan stres kerja dan terganggunya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi efektivitas kinerja operator dalam mendukung administrasi pendidikan di sekolah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, di mana seluruh populasi operator sekolah menengah pertama di Bungku yang berjumlah 35 orang dijadikan sebagai sampel penelitian (sampling jenuh). Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner tertutup dengan skala Likert, kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda melalui uji parsial (uji T), uji simultan (uji F), dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja operator sekolah, sedangkan *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja operator sekolah. Secara simultan, kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja operator dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,614, yang berarti bahwa 61,4% variasi kinerja operator dapat dijelaskan oleh stres kerja dan *work-life balance*, sedangkan 38,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi kerja, kompensasi, dan gaya kepemimpinan.

Hasil penelitian ini menegaskan bahwa pengelolaan stres kerja yang baik serta terciptanya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi sangat penting dalam meningkatkan kinerja operator sekolah. Oleh karena itu, diperlukan perhatian dari pihak sekolah dan dinas pendidikan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan tersebut, seperti melalui pengaturan beban kerja yang wajar, dukungan sosial, dan pelatihan manajemen waktu bagi operator sekolah.

Kata kunci: Stres Kerja, *Work-Life Balance*, Kinerja, Operator Sekolah, Morowali.

Marwah. C204 21 040, the influence of work stress and work-life balance on the performance of junior high school operators in bungku, morowali regency, supervised by *wiri wirastuti*.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work stress and work-life balance on the performance of junior high school operators in bungku, morowali regency. the background of this research is based on the phenomenon of the increasing administrative workload of school operators, which often causes work stress and disrupts the balance between work life and personal life. this condition has the potential to affect the performance effectiveness of operators in supporting educational administration in schools. this study uses a quantitative approach with a survey method, in which the entire population of junior high school operators in bungku, totaling 35 people, was used as the research sample (saturated sampling). data were collected through the distribution of closed questionnaires with a likert scale and then analyzed using multiple linear regression analysis through partial test (t-test), simultaneous test (f-test), and coefficient of determination (r^2). the results showed that work stress has a negative and significant effect on the performance of school operators, while work-life balance has a positive and significant effect on the performance of school operators. simultaneously, these two variables have a significant influence on operator performance, with a coefficient of determination (r^2) value of 0.614, which means that 61.4% of the variation in operator performance can be explained by work stress and work-life balance, while the remaining 38.6% is influenced by other factors such as work motivation, compensation, and leadership style. this study emphasizes that good management of work stress and the creation of a balance between work life and personal life are very important in improving the performance of school operators. therefore, attention from schools and the education office is needed to create a work environment that supports such balance, such as through a reasonable work load arrangement, social support, and time management training for school operators.

keywords: work stress, work-life balance, performance, school operator, morowali.



KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirabbil'almiin, Puji dan syukur penulis ucapkan atas kehadiran ALLAH SWT yang telah melimpahkan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dan *Work-life balance* Terhadap Kinerja Operator Sekolah Menengah Pertama di Bungku Kabupaten Morowali” sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata satu (S1) pada Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tadulako. Salawat serta salam tak lupa pula penulis ucapkan kepada baginda Rasulullah Muhammad SAW, yang telah membawa umat manusia dari zaman kegelapan menuju zaman yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti yang dirasakan sekarang ini.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tadulako. Penulis juga menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak terdapat kesalahan dan kekeliruan, maka dari itu Penulis mengharapkan kritik dan saran yang dapat membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada kedua orang tuaku tersayang, tercinta, terpenting dihidupku Ayahanda Kamaruddin dan Ibunda tersayang Hamida yang selalu memberikan doa serta dukungan dan kasih sayang kepada penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis dengan kerendahan hati menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Amar., S.T., M.T., IAI., IPU., Asean. Eng selaku Rektor Universitas Tadulako.
2. Ibu Prof. Wahyuningsih, SE., M.Sc., Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tadulako.
3. Bapak Dr. Suparman, SE.,M.Si selaku Wakil Dekan Bidang Akademik, Bapak Dr. Asngadi,SE.,M.Si Selaku Wakil Dekan Bidang Keuangan dan Umum dan

4. Bapak Dr.Andi Chairil Furqon,SE.,M.Sc.,AK Selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Alumni.
5. Ibu Dr. Niluh Putu Evvy Rossanty, S.E., M.M selaku Koordinator Program Studi Manajemen PSDKU Universitas Tadulako Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tadulako.
6. Ibu Armawati, S.H., M.Si selaku Dosen Wali yang telah banyak membantu dan memberikan berbagai ilmu pengetahuan kepada penulis selama di bangku perkuliahan.
7. Ibu Wiri Wirastuti, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu dan pemikirannya dalam memberikan arahan dan melapangkan pola pikir penulis.
8. Tim Penguji Skripsi yaitu bapak Dr. Yobert Kornelius, S.E., M.Si Selaku penguji utama dan Bapak Moh. Zeylo Auriza, SE., MM selaku sekertaris yang telah bersedia untuk menguji, memberikan saran, kritik dan nasehat yang membangun kepada peneliti.
9. Bapak dan Ibu Dosen serta Staff Administrasi di Program Studi Manajemen PSDKU Universitas Tadulako Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tadulako yang telah banyak membantu dan memberikan berbagai ilmu pengetahuan kepada penulis selama di bangku perkuliahan.
10. Kepada seluruh kepala sekolah dan operator sekolah yang berada di Bungku Kabupaten Morowali Provinsi Sulawesi Tengah yang telah bersedia memberikan kesempatan kepada penulis untuk melaksanakan penelitian.
11. Kepada sahabat seperjuangan Angkatan 2021 yang bersama-sama menimba ilmu di PSKDU Morowali. Semoga Silaturahmi kita selalu terjalin dengan baik.
12. Terakhir, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang mendalam kepada diri sendiri, Marwah. Terima kasih telah bertahan sejauh ini. Untuk setiap malam yang dihabiskan dalam kelelahan, setiap pagi yang disambut dengan keraguan namun tetap dijalani, serta setiap ketakutan yang berhasil dilawan dengan keberanian. Terima kasih kepada hati yang tetap ikhlas meski tidak semua hal berjalan sesuai harapan. Terima kasih kepada jiwa yang tetap kuat meski berkali-kali hampir menyerah. Terima kasih kepada raga yang terus

melangkah, meski lelah sering kali terlihat. Penulis bangga pada diri sendiri yang telah mampu melewati fase sulit dalam kehidupan ini. Semoga kedepannya raga ini tetap kuat, hati tetap tegar dan jiwa tetap lapang dalam menghadapi setiap proses kehidupan. Mari terus bekerjasama untuk tumbuh dan berkembang, menjadi pribadi yang lebih baik dari hari ke hari.

Penulis menyadari bahwasanya segala kesalahan ini berasal dari saya dan kebenaran hanyalah berasal dari Allah SWT. Hasil penelitian ini merupakan sebagian kecil dari luasnya perkembangan ilmu pengetahuan. Untuk itu penulis mengharapkan koreksi, saran beserta kritik yang sifatnya membangun dari semua pihak demi perkembangan penulis di masa yang akan datang. Penulis juga berharap semoga Skripsi ini dapat memberikan sumbangsih ilmu pengetahuan bagi pembacanya dan bagi Program Studi Manajemen Kampus Kabupaten Morowali, S1 Program Studi di luar Kampus Utama Universitas Tadulako di Morowali. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan hidayah, taufik dan rahmat-Nya kepada kita semua, sehingga apa yang kita kerjakan dan penulis kerjakan selama ini mendapatkan ridha dari Allah SWT. Amin Ya Rabbal Alamin.

Palu, 2025

Penulis

MARWAH
NIM. C 204 21 040

DAFTAR ISI

Hal

HALAMAN JUDUL

<i>Copy Sampul</i>	iii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PENGESAHAN.....	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PERNYATAAN	Error! Bookmark not defined.
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.5 Sistematika Penulisan	5
BAB II KAJIAN PUSTAKA	7
2.1 Kajian Teoritis.....	7
2.2 Kajian Empiris	27
2.3 Kerangka Pemikiran.....	32
2.4 Hipotesis.....	35
BAB III METODE PENELITIAN	36
3.1 Paradigma Penelitian.....	36
3.2 Jenis penelitian	36
3.3 Lokasi dan Waktu Penelitian	37
3.4 Populasi dan Sampel	37
3.6 Teknik pengumpulan data.....	38
3.7 Skala Pengukuran	39
3.8 Uji Instrumen Penelitian.....	41
3.9 Definisi Operasional Variabel	43
3.10 Uji Asumsi Klasik.....	50

3.5	Jenis dan Sumber Data Penelitian	55
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		57
4.1	Gambaran Umum Tempat Penelitian.....	57
4.2	Deskripsi Hasil Penelitian.....	59
4.3	Deskripsi Variabel Penelitian.....	64
4.4	Hasil Asumsi Klasik	75
4.4.1	Uji Normalitas	75
4.4.2	Uji Multikolinearitas.....	76
4.4.3	Uji Heteroskedastisitas.....	77
4.4.4	Analisis Regresi Linear Berganda.....	78
4.5	Pengujian Hipotesis.....	80
4.6	Pembahasan Hasil Penelitian	84
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		89
5.1	KESIMPULAN.....	89
5.2	SARAN.....	89
DAFTAR PUSTAKA.....		91
LAMPIRAN 1		116
LAMPIRAN 2		89
LAMPIRAN 3		85
LAMPIRAN 4		94
LAMPIRAN 5		106
LAMPIRAN 6		108
LAMPIRAN 7		110

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	30
Tabel 3. 1 Data Operator Sekolah Menengah Pertama Di Bungku Kab. Morowali	37
Tabel 3. 2 Skala Likert Positif.....	40
Tabel 3. 3 Skala Likert Negatif.....	40
Tabel 3. 4 Dasar Interpretasi <i>Mean</i> (Skala Positif) Dimensi Variabel Penelitian	41
Tabel 3. 6 Hasil Uji Validitas.....	42
Tabel 3. 7 Hasil Uji Reliabilitas	43
Tabel 3. 8 Definisi Operasional Variabel	48
Tabel 4. 1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	60
Tabel 4. 2 Data Responden Berdasarkan Usia.....	61
Tabel 4. 3 Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	62
Tabel 4. 4 Data responden berdasarkan masa kerja.....	63
Tabel 4. 5 Deskripsi Variabel Stres Kerja (X1).....	65
Tabel 4. 6 Tanggapan Responden Mengenai Work-life balance (X2).....	68
Tabel 4. 7 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Operator (Y)	71
Tabel 4. 8 Uji Normalitas.....	75
Tabel 4. 9 Hasil Uji Multikolinearitas	76
Tabel 4. 10 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	78
Tabel 4. 11 Hasil Uji Serempak (Uji F)	81
Tabel 4. 12 Hasil Uji Parsial (Uji T)	82
Tabel 4. 13 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)	83

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pikir.....	34
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Sekolah Di Bungku	59
Gambar 4. 2 Hasil Uji Heterokedastisitas	77

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi dan digitalisasi saat ini, organisasi di sektor publik maupun swasta dituntut untuk memiliki manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang efektif. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam mencapai tujuan organisasi karena peran manusia tidak dapat sepenuhnya digantikan oleh teknologi. Menurut Rivai (2022), MSDM adalah proses strategis dalam mengelola manusia sebagai aset organisasi agar mampu berkontribusi optimal terhadap kinerja organisasi. Di lingkungan pendidikan, khususnya sekolah menengah pertama (SMP), penerapan MSDM tidak hanya mencakup guru dan tenaga pendidik, tetapi juga operator sekolah yang memegang peranan penting dalam pengelolaan data administrasi, keuangan, dan informasi pendidikan. Tanpa manajemen sumber daya manusia yang baik, tugas-tugas administratif dapat terhambat dan berdampak pada efektivitas penyelenggaraan pendidikan.

Kinerja pegawai menjadi ukuran sejauh mana individu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2021), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dalam konteks operator sekolah, kinerja dapat diukur dari ketepatan dalam menginput data Dapodik, penyusunan laporan BOS, pengelolaan arsip digital, dan pelayanan administratif terhadap guru serta peserta didik. Berdasarkan hasil observasi awal di beberapa SMP di Kecamatan Bungku,

ditemukan bahwa sebagian operator belum mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, terutama saat pengumpulan data Dapodik semester genap. Selain itu, hasil wawancara dengan kepala sekolah di SMP Negeri 2 Bungku menunjukkan bahwa masih terdapat keluhan mengenai keterlambatan laporan administrasi akibat beban kerja operator yang cukup tinggi.

Salah satu faktor yang berpotensi memengaruhi kinerja operator sekolah adalah stres kerja. Stres kerja timbul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu untuk mengatasinya. Menurut Robbins dan Judge (2022), stres kerja adalah kondisi dinamis di mana individu menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang terkait dengan apa yang diinginkan dan hasilnya dirasakan penting namun tidak pasti. Operator sekolah seringkali mengalami stres akibat beban pekerjaan yang tinggi, tekanan tenggat waktu, serta keterbatasan sarana dan jaringan internet dalam penginputan data Dapodik. Dari hasil wawancara dengan “BY” operator di SMP Negeri 1 Bungku, diketahui bahwa mereka sering lembur hingga malam hari ketika batas waktu pelaporan mendekat, bahkan harus bekerja di rumah karena sistem yang sering mengalami gangguan jaringan. Kondisi tersebut menimbulkan kelelahan fisik dan mental yang pada akhirnya dapat menurunkan kinerja.

Selain stres kerja, faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja adalah *work-life balance* atau keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Menurut Greenhaus dan Allen (2020), *work-life balance* merupakan kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan tanggung jawab pribadi dan keluarga. Dalam konteks operator sekolah di Bungku,

fenomena yang ditemukan adalah sebagian besar operator merangkap sebagai guru honorer atau memiliki pekerjaan sampingan, sehingga waktu untuk keluarga menjadi terbatas. Berdasarkan wawancara dengan “HR” salah satu operator SMP di Bungku Tengah, ia mengaku sering membawa pekerjaan ke rumah, seperti memperbaiki data Dapodik di malam hari agar tidak terlambat. Kondisi ini menyebabkan kelelahan dan mengurangi waktu berkumpul bersama keluarga, sehingga keseimbangan kehidupan kerja menjadi terganggu.

Fenomena tersebut menunjukkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sangat penting bagi operator sekolah untuk menjaga motivasi dan kinerja. Ketika seseorang mampu mengelola waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan baik, maka stres kerja dapat berkurang dan produktivitas meningkat. Sebaliknya, ketika *work-life balance* tidak tercapai, maka tingkat stres kerja meningkat dan berdampak pada penurunan kinerja.

Berdasarkan observasi dan wawancara di atas, dapat disimpulkan bahwa stres kerja dan *work-life balance* memiliki hubungan yang erat dengan kinerja operator sekolah menengah pertama di Bungku, Kabupaten Morowali. Dengan meningkatnya beban administrasi dari pemerintah pusat yang menuntut kecepatan dan ketepatan data, operator sekolah dituntut bekerja lebih efektif di tengah keterbatasan fasilitas dan tekanan waktu. Oleh karena itu, penting untuk meneliti sejauh mana pengaruh stres kerja dan *work-life balance* terhadap kinerja operator sekolah menengah pertama di Bungku Kabupaten Morowali, agar dapat menjadi dasar bagi pihak sekolah dan dinas pendidikan dalam menyusun kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan tersebut, maka penulis merumuskan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja dan *Work-Life Balance* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja operator pada sekolah menengah pertama?
2. Apakah stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja operator sekolah menengah pertama di Bungku Kabupaten Morowali?
3. Apakah *Work-Life Balance* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja operator sekolah menengah pertama di Bungku Kabupaten Morowali?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk menganalisis stres kerja dan *work-life balance* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja operator pada sekolah menengah pertama?
2. Untuk menganalisis stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja operator sekolah menengah pertama di Bungku Kabupaten Morowali?
3. Untuk menganalisis *Work-Life Balance* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja operator sekolah menengah pertama di Bungku Kabupaten Morowali?

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat tujuan penelitian ini adalah:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia (MSDM), terutama yang berkaitan dengan faktor-faktor psikologis seperti stres kerja dan keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*).
2. Hasil penelitian ini diharapkan membantu proses Penelitian berikutnya dapat mengembangkan model yang lebih komprehensif dengan menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, kompensasi, atau lingkungan kerja, serta memperluas wilayah penelitian untuk memperoleh hasil yang lebih general dan aplikatif.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk mengarahkan pada sasaran yang diharapkan maka penulisan proposal ini dibagi menjadi 5 BAB yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini menampilkan landasan teori yang berkaitan dengan masalah yang diteliti dan pendapat para ahli. Untuk melihat permasalahan dari fenomena yang diteliti. Peneliti menetapkan teori stres kerja, *work-life balance*, dan kinerja untuk menjadi landasan

dalam meneliti permasalahan yang dikaji untuk menunjang penelitian yang didapat dari buku, jurnal dan penelitian terdahulu, kemudian terdapat kerangka pemikiran dan hipotesis atau dugaan sementara dari penelitian ini.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini membahas jenis penelitian, sumber data, operasional variabel penelitian, teknik pengambilan populasi dan sampel yang digunakan, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan data, teknik analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini menjelaskan gambaran umum penelitian, deskripsi hasil penelitian, hasil analisa uji hipotesis dan pembahasan penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bagian ini berisi mengenai kesimpulan hasil penelitian dan saran.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teoritis

2.1.1 Manajemen

a. Pengertian Manajemen

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut Aji (2018) manajemen dapat diartikan sebagai sebuah proses seni dan sains yang mencakup Pencernaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*) untuk mencapai tujuan.

Manajemen dibutuhkan oleh individu atau kelompok individu, organisasi bisnis, organisasi sosial atau pun organisasi pemerintah untuk mengatur, merencanakan segala hal untuk memperoleh hasil yang optimal pada waktu yang akan datang. Manajemen dibutuhkan oleh semua orang, karena tanpa manajemen yang baik. Segala usaha yang dilakukan kurang berhasil. Dalam perkembangannya proses manajemen adalah langkah-langkah strategis yang juga adalah manfaat dari manajemen tersebut. Untuk mencapai tujuan organisasi, oleh karena itu manajer perlu menjaga keseimbangan yang berbeda yaitu tuntutan *stakeholders* dan tuntutan pekerja.

Adanya kebutuhan Negara untuk menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya terhadap rakyat, yakni mengatur persoalan hidup rakyat dan memberikan pelayanan dalam kehidupan sosial dan ekonomi masyarakat. Meskipun praktik

manajemen modern banyak berkembang di Amerika dan Eropa, konsep dasar manajemen sesungguhnya telah ada sejak masa peradaban kuno, sebagaimana tercermin dalam praktik pembangunan piramida di Mesir. Kelahiran dan perkembangan manajemen bisa dikembalikan pada awal proses penciptaan alam ini. Jika kita menilik peradaban Mesir Klasik, terdapat bukit sejarah berupa piramida dan spin yang mencerminkan adanya praktik manajemen, skill, dan kompetensi.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli, dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan seni dan ilmu dalam melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengawasan terhadap sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

b. Tujuan Manajemen

secara umum tujuan manajemen adalah memperoleh hasil maksimal sesuai target yang sudah ditentukan sebelumnya. Tujuan manajemen menurut Siswanto (Suprihanto, 2020) adalah sesuatu yang ingin di realisasikan, yang menggambarkan cakupan tertentu dan menyarankan pengarahan kepada usaha seorang manajer.

c. Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen tentunya selalu dilaksanakan di setiap organisasi pengelolaan untuk mencapai tujuan efektif dan efisien. Adapun fungsi-fungsi manajemen :

1. Planning (perencanaan)

Memilih tujuan organisasi yang tepat dan arah kegiatan yang paling baik untuk mencapai tujuan tersebut.

2. *Organizing* (pengorganisasian)

Menyusun tugas dan membangun hubungan kewenangan yang memungkinkan orang untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi.

3. *Leading* (pengarahan)

Menyusun pengukuran yang akurat dan sistem pengawasan untuk mengevaluasi seberapa baik organisasi dalam mencapai tujuannya.

4. *Controlling* (pengendalian)

Memotivasi, mengordinasikan, dan mendorong individu dan kelompok untuk bekerja bersama dalam mencapai tujuan organisasi.

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajer memiliki peran penting dalam mengarahkan anggota organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien. Tujuan utama dari MSDM adalah memberikan kepuasan kerja optimal kepada karyawan dan manajemen perusahaan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan nilai perusahaan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Menurut Hasibuan (Adamy, 2019) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar

efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Flippo (Adamy, 2019) ialah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu , organisasi dan masyarakat.

Menurut Marwansyah (Adamy, 2019) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

Berdasarkan pengertian yang telah diuraikan oleh beberapa para ahli maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah pemanfaatan Sumber Daya Manusia dengan cara melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengembangan, pengendalian serta pembinaan tenaga kerja untuk mencapai sasaran perorangan maupun organisasi.

b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia (MSDM) berperan penting dalam meningkatkan kontribusi produktif dan efektivitas sumber daya manusia yang berada dilingkungan organisasi atau perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial.

1. Tujuan organisasi

Tujuan ini ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektifitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun demikian para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan.

2. Tujuan fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi

3. Tujuan sosial

Ditujukan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber dayanya bagi keuntungan masyarakat dapat menyebabkan hambatan-hambatan.

4. Tujuan personal

Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal karyawan harus dipertimbangkan jika tujuan personal tidak dipertimbangkan, kinerja dan kepuasan karyawan dapat menurun dan karyawan dapat meninggalkan organisasi.

c. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen sumber daya manusia yang paling sentral, dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Menurut Flippo (1994) secara garis besar dibagi dua, yaitu fungsi-fungsi manajemen dan fungsi-fungsi operasional :

1. Perencanaan

Manajer yang efektif menyadari bahwa bagian terbesar dari waktu yang harus mereka sediakan adalah perencanaan. Dalam manajemen sumber daya manusia, perencanaan berarti penentuan program sumber daya manusia yang akan membantu tercapainya sasaran yang telah disusun oleh organisasi.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian menyangkut kepada penyusunan serangkaian tindakan yang telah ditentukan, sehingga dapat dilaksanakan dengan baik. Manajemen sumber daya manusia merancang struktur hubungan antara pekerjaan, sumber daya manusia, dan faktor-faktor fisik yang akan dilibatkan. Para manajer harus hati-hati terhadap hubungan yang rumit yang ada di antara satu unit khusus dan unit-unit organisasi lainnya.

3. Pengarahan

Fungsi pengarahan ini menyangkut kepada pelaksanaan rencana yang telah disusun dan telah diorganisasikan. Dalam fungsi pengarahan ini,

terdapat pemotivasiyan, pelaksaan pekerjaan, pemberian perintah, dan sebagainya.

4. Pengendalian

Pengendalian berarti pengamatan atas tindakan dan perbandingannya dengan rencana dan perbaikan atas setiap penyimpanan yang mungkin terjadi. Pada saat-saat tertentu juga diadakan penyusunan kembali rencana-rencana dan penyesuaianya terhadap penyimpanan yang tidak dapat diubah.

5. Pengadaan Tenaga Kerja

Pengadaan tenaga kerja adalah fungsi operasional pertama dari manajemen sumber daya manusia, yaitu berupa usaha untuk memperoleh jenis dan jumlah yang tepat dari personalia yang diperlukan untuk menyelesaikan sasaran organisasi. Hal-hal yang dapat dilakukan dalam pengadaan tenaga kerja adalah penentu sumber daya manusia yang dibutuhkan dan perekrutannya.

6. Pengembangan

Pengembangan sumber daya manusia merupakan peningkatan keterampilan melalui pelatihan yang perlu untuk prestasi kerja yang tepat. Pengembangan sumber daya manusia ini diperlukan karena adanya perubahan-perubahan teknologi, reorganisasi pekerjaan, dan tugas manajemen yang semakin rumit.

7. Kompensasi

Kompensasi dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai dan layak kepada sumber daya manusia atas sumbangan mereka kepada pencapaian tujuan organisasi. Kompensasi ini berkaitan erat dengan pokok-pokok seperti evaluasi pekerjaan, kebijakan pengupahan, sistem pengupahan, dan lain sebagainya.

8. Integritas

Integritas merupakan usaha untuk menghasilkan rekonsiliasi (kecocokan) yang layak atas kepentingan-kepentingan-kepentingan perorangan, masyarakat dan organisasi. Adanya tumpangan tindih kepentingan yang cukup berarti antara perorangan, masyarakat dan organisasi, menyebabkan perlukan mempertimbangkan perasaan, dan sikap personalia dalam menerapkan asas-asas dan kebijakan organisasi.

9. Pemeliharaan

Fungsi pemeliharaan ini terkait dengan bagaimana usaha untuk mengabadikan keadaan baik yang sudah tercipta. Memiliki angkatan kerja yang mempunyai kemauan dan kemampuan untuk bekerja perlu dipelihara dengan baik.

10. Pemisahan (separation)

Pemisahan merupakan fungsi terakhir dari manajemen sumber daya manusia. Hal ini berkaitan dengan memutuskan hubungan kerja dengan sumber daya manusia yang ada, dan mengembalikannya kepada masyarakat. Putusan hubungan kerja ini bisa terjadi karena pensiun,

pemberhentian sementara, penempatan luar, meninggal dunia, dan pemecatan.

2.1.3 Stres kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Stres merupakan respon saat seorang mengalami berbagai tuntutan, ancaman, atau tekanan yang dapat merubah perilaku dan kondisi berpikir seseorang. stres dapat menyebabkan perubahan baik secara fisik maupun emosional (mental/psikis).

Menurut Indrawan et al. (2022), menyatakan stres sebagai keadaan tertekan yang menyebabkan ketidak seimbangan jasmani dan mental, yang nantinya berdampak pada emosi, cara berasumsi, dan kondisi kerja karyawan. Seorang individu bisa mengalami banyak gejala stres yang menghambat mereka guna bekerja dengan baik dan membahayakan kemampuan mereka guna menghadapi lingkungan kerja.

Menurut Tampubolon (Kurniasari & Bahjahtullah, 2022) stres di tempat kerja yaitu sesuatu keadaan yang berasal dari respon fisik dan emosional individu yang timbul akibat konflik antar tuntutan kerja dengan jumlah kontrol karyawan yang melebihi tuntutan.

Menurut Hasibuan (Hermawati & Syofian, 2021) menyatakan bahwa stres kerja merupakan sesuatu ketegangan yang mengakibatkan tidak seimbangnya keadaan psikologis karyawan yang dapat mempengaruhi cara berpikir, emosi dan kondisi dirinya sendiri.

Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kewajiban seseorang, dan peristiwa itu terjadi di luar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya. Stres kerja sering dialami oleh setiap karyawan dalam menghadapi pekerjaan dan dapat menyebabkan perubahan tingkah laku pada setiap karyawan yang mengalaminya. Namun, stres kerja tidak selalu berdampak negatif. Dalam kadar tertentu, stres dapat bersifat positif apabila mampu mendorong individu bekerja lebih fokus, dan biasanya akan hilang ketika situasi penyebabnya teratasi. Dari beberapa pendapat para ahli, ini dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan respon saat seseorang mengalami berbagai tuntutan, ancaman, atau tertekan yang dapat merubah perilaku dan kondisi berpikir seseorang. Stres dapat menyebabkan perubahan baik secara fisik maupun emosional (mental/psikis).

b. Indikator Stres kerja

Stres kerja merupakan fenomena yang umum terjadi di lingkungan kerja modern. Indikator stres kerja dapat diidentifikasi melalui berbagai aspek yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan. Menurut Robbins dan Timonthy (Gayatri & Muttaqiyathun, 2020) adapun indikator dari stres kerja yaitu:

- a). Tuntutan tugas, merupakan faktor yang berkaitan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja, dan letak fisik.
- b). Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.

c). Tuntutan antar pribadi, tekanan yang diciptakan oleh para karyawan lain.

Kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, khususnya di antara para karyawan yang memiliki kebutuhan sosial yang tinggi.

d). Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenag, dan tanggung jawab.

e). Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi, beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

c. Faktor-faktor Stres Kerja

Stres kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Stres kerja yang terlalu tinggi akan memberikan dampak penurunan terhadap kinerja, sebab stres mengganggu jalannya pekerjaan, di mana karyawan akan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya. Secara umum stres kerja yang dialami karyawan berpeluang menurunkan kinerja karyawan, namun pada kondisi berbeda atau pada kasus tertentu, stres kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja.

Menurut Tampubolon (Asih et al., 2019) stres yang potensial dari hasil sejumlah situasi, adalah sebagai berikut:

1. Struktur organisasi/iklim

Faktor penyebab stres yang berasal dari organisasi itu sendiri, misalnya berpartisipasi dalam setiap pengambilan keputusan, gaya manajemen serta

menjaga hubungan yang baik (pola komunikasi) antar karyawan dalam organisasi diperusahaan tersebut.

2. Hubungan ditempat kerja (*intierpersonal*)

Stres yang berasal dari dalam lingkup organisasi tersebut, antara lain adalah adanya kebersamaan yang baik dan tercipta antar karyawan seperti antar sesama rekan kerja yang bertugas atau pengawasan dengan bawahan dalam suatu departemen dalam perusahaan.

3. Peran dalam organisasi

Stres yang disebabkan karena konflik peran (tuntutan pekerjaan saling bertentangan, beberapa supervisor atau manajer), peran ambiguitas serta tingkat tanggung jawab pada organisasi perusahaan. Faktor stres yang mempengaruhi seorang individu juga terdapat peran beban kerja yang diberikan dan dengan terbatasnya waktu kerja yang tersisa serta adanya peran ganda pada beberapa individu tertentu yang bekerja.

Selanjutnya menurut Moorhead dan Griffin, empat faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya stres kerja dalam organisasi yaitu:

1. Tuntutan tugas

Tuntutan tugas (*task demands*) adalah faktor yang berkaitan dengan tugas spesifik yang dilakukan oleh seseorang. Beberapa pekerjaan mempunyai sifat lebih menimbulkan stres kerja.

2. Tuntutan fisik

Tuntutan fisik (*physical demands*) ini merupakan fungsi dari karakteristik fisik dari situasi dan tugas fisik yang dibutuhkan dalam pekerjaan. Salah satu

elemen yang penting adalah temperatur. Bekerja di luar ruangan dengan temperatur yang ekstrim dapat menyebabkan stres, demikian juga bekerja dalam kantor yang tidak dipanaskan atau didinginkan dengan layak. Pekerjaan fisik berat, seperti memuat barang berat atau mengangkat paket berat dapat menimbulkan hasil serupa.

3. Tuntutan peran

Tuntutan peran (*role demands*) juga dapat menimbulkan stres kepada orang-orang dalam organisasi. Sebuah peran (*role*) adalah serangkaian perilaku yang diharapkan sehubungan dengan posisi tertentu dalam sebuah perilaku yang diharapkan sehubungan dengan posisi tertentu dalam sebuah kelompok atau organisasi. Dengan demikian, peran mempunyai persyaratan formal (misalnya, terkait pekerjaan dan eksplisit) dan informal (misalnya, sosial dan implisit).

2.1.4 *Work-life balance*

a. Pengertian *Work-life balance*

Work-life balance adalah konsep yang menggambarkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang. Menurut Glints (2022), *work-life balance* adalah suatu keadaan di mana seseorang dapat mengatur dan membagi antara tanggung jawab pekerjaan, kehidupan keluarga, dan tanggung jawab lainnya. Kondisi tersebut membantu agar tidak terjadi konflik antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan.

Menurut Ganapathi (Hikmah & Lukito, 2021) *work-life balance* adalah kemampuan individu untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan

kebutuhan pribadi serta keluarganya seperti komitmennya dalam keluarga dan tanggung jawabnya di luar pekerjaan lainnya.

Menurut Ula dkk. (Lukmiati et al., 2020) *Work-life balance* adalah sejauh mana keterlibatan dan kepuasan individu dalam peran mereka diantara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan serta menimbulkan konflik diantara keduanya.

Menurut Delecta (Lukmiati et al., 2020) *Work-life balance* adalah kemampuan individu untuk menjaga keseimbangan antara kewajiban mereka di tempat kerja dengan kebutuhan pribadi di luar pekerjaan.

Berdasarkan pengertian yang diuraikan oleh beberapa ahli maka dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* adalah suatu keadaan individu maupun menjaga keseimbangan antara dua tuntutan yaitu kewajiban pekerjaan dan kebutuhan pribadi di luar pekerjaan tanpa menimbulkan konflik diantara keduanya.

b. Dimensi dan indikator *Work-life balance*

Lau & Marianti (2024) menyatakan bahwa terdapat empat dimensi pembentuk *Work-life balance*, yaitu :

1. *Work Interference With Personal Life* : mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu. Misalnya, bekerja dapat membuat seseorang sulit mengatur waktu untuk kehidupan pribadinya.
2. *Personal Life Interference With Work* : mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya. Misalnya, apabila individu memiliki masalah di dalam kehidupan pribadinya, hal ini dapat mengganggu kinerja individu pada saat bekerja.

3. *Personal Life Enhancement Of Work* : mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa individu dalam dunia kerja. Misalnya, apabila individu merasa senang dikarenakan kehidupan pribadinya menyenangkan, maka hal ini dapat membuat suasana hati individu pada saat bekerja menjadi menyenangkan.
4. *Work Enhancement Of Personal Life* : mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu. Misalnya keterampilan yang diperoleh individu pada saat bekerja, memungkinkan individu untuk memanfaatkan keterampilan tersebut dalam kehidupan sehari-hari.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Work-life balance*

Work-life balance dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik internal maupun eksternal. Beberapa penelitian telah dilakukan untuk mencari faktor yang mempengaruhi *Work-life balance* di antara individu. Faktor-faktor yang memengaruhi *work-life balance* secara umum dapat dikelompokkan menjadi beberapa kategori utama, yaitu faktor individu, faktor organisasi, dan faktor sosial (Putri, 2021).

a. Faktor Individu

Setiap individu tentunya memiliki kemampuan yang berbeda-beda dalam menyesuaikan diri dengan kondisi dan lingkungan. Faktor individu ini meliputi :

1. Karakteristik personal dapat mempengaruhi kemampuan individu untuk berinteraksi dan bereaksi terhadap situasi dan secara proaktif

dapat membentuk lingkungan, dalam hal ini lingkungan kerja maupun keluarga.

2. Kondisi kesejahteraan, mengacu pada sifat-sifat psikologis yang positif, seperti penerimaan diri, kepuasan, harapan atau *optimisme*. Bekerja untuk memenuhi kebutuhan memainkan peran sebagai penghubung antara *Work-life balance* dan kesejahteraan individu.
3. Kecerdasan emosi (*Intelligence Question*), didefinisikan sebagai kemampuan untuk secara adaptif mengenali emosi, mengekspresikan emosi, mengatur emosi dan memanfaatkan emosi. Dalam penelitian ini juga menyelidiki hubungan antara kecerdasan emosional pemimpin dan dampaknya terhadap kualitas kehidupan kerja, kelelahan dan kinerja karyawan.

b. Faktor Organisasi

Faktor ini berhubungan dengan organisasi seperti pengaturan kerja, adanya kebijakan *Work-life balance*, dukungan kerja, stres kerja, sarana dan prasarana teknologi dan faktor terkait peran.

1. Pengaturan kerja yang fleksibel akan membantu karyawan untuk mencapai perpaduan yang lebih baik antara pekerjaan dan kehidupan keluarga. Hal ini dapat membantu organisasi untuk merekrut, mempertahankan dan memotivasi karyawan mereka.
2. Adanya program dan kebijakan terkait *Work-life balance* dengan tujuan mensejahterakan karyawan di perusahaan sangat penting. Selain itu, program ini bertujuan untuk menjaga hubungan simbiosis antara

karyawan dan atasan agar mencapai hubungan yang saling menguntungkan.

3. Dukungan atau motivasi kerja dalam lingkungan kerja, baik sesama rekan kerja maupun dari atasan memiliki hubungan yang signifikan. Selain itu, dukungan kerja dapat menurunkan tingkat stres, meningkatkan kinerja dan kelelahan kerja serta memberikan kontribusi untuk keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang lebih baik selanjutnya.
4. Stres kerja didefinisikan sebagai persepsi individu tentang lingkungan kerja sebagai ancaman atau tuntutan, atau ketidaknyamanan yang dialami oleh individu di tempat kerja. Keseimbangan kehidupan kerja telah dikaitkan dengan berbagai tingkat stres kerja di antara karyawan dalam berbagai jenis pekerjaan.
5. Sarana dan prasarana teknologi dapat memfasilitasi atau menghambat keseimbangan kehidupan kerja dengan menciptakan lingkungan yang lebih mudah diakses dan *fleksibel* setiap saat, baik siang dan malam. Hal ini memungkinkan individu untuk bekerja di mana saja dan kapan saja (*hybrid*).
6. Faktor terkait peran dalam pekerjaan seperti konflik dengan rekan kerja, ambiguitas deskripsi pekerjaan dan jam kerja yang tidak *fleksibel* dapat mengembangkan potensi terjadinya konflik kerja dan keluarga.

c. Faktor Sosial

Faktor sosial ini berkaitan dengan individu dengan keadaan dan norma sosial, yaitu adanya tanggung jawab dalam pengasuhan anak, dukungan keluarga, dukungan sosial, perselisihan keluarga dan perselisihan sosial.

1. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa faktor yang berhubungan dengan keluarga seperti jumlah anak dan tanggung jawab pengasuhan anak menyebabkan ketidakseimbangan dalam pekerjaan dan peran keluarga. Peningkatan jumlah anak di rumah mengakibatkan meningkatnya tuntutan rumah yang menyebabkan stres tambahan dan konflik pekerjaan dan keluarga.
2. Faktor sosial yaitu dukungan keluarga termasuk dukungan pasangan dan dukungan rekan kerja berdampak pada keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi individu.

2.1.5 Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Sandewa (2019), secara sederhana mengemukakan kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang. Pengertian menurut Whitmore merupakan pengertian yang menuntut kebutuhan paling minim untuk berhasil, oleh karena itu, *Whitmore* mengemukakan pengertian kinerja yang dianggap *representative*, maka tergambarinya tanggung jawab yang besar dari pekerjaan seseorang.

Prestasi yang dicapai seseorang dapat disebut sebagai kinerja. Seseorang karyawan yang melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang

diberikan serta berhasil secara kualitas maupun kuantitas disebut juga dengan kinerja. Prestasi kerja seseorang berdasarkan kualitas dan kuantitas yang telah disepakati bersama merupakan pengertian kinerja secara umum.

Menurut Moehleriono (Silaen et al., 2021) beliau berpendapat bahwa upaya dalam mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing individu, baik secara kualitatif maupun kuantitatif merupakan pengertian dari kinerja karyawan.

Kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas. Oleh karena itu, seseorang harus memiliki kesediaan dan kemampuan tertentu agar dapat mencapai hasil kerja yang optimal. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidak cukup efektif untuk melakukan sesuatu tanpa memahami dengan jelas apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya.

b. Dimensi dan Indikator Kinerja

Menurut Robbins (Isvandiari & Purwanto, 2018) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah :

1. Kualitas

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam

menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan, kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. Misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

3. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas di selesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimal waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Kinerja karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.

4. Efektifitas (teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang merupakan teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.

5. Kemandirian

Merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari pengawas.

Indikator kinerja menurut Anwar (Ria & Kurniati, 2022) adalah sebagai berikut :

1. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yaitu kesanggupan karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
2. Penyelesaian pekerjaan melebihi target yaitu apabila karyawan menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang ditentukan oleh organisasi.
3. Bekerja tanpa kesalahan, yaitu tidak melakukan kesalahan terhadap pekerjaan merupakan tuntutan bagi setiap karyawan.

2.2 Kajian Empiris

Penelitian mengenai pengaruh stres kerja dan *work-life balance* terhadap kinerja operator sekolah menengah pertama sudah dilakukan oleh peneliti terdahulu yang dapat dijadikan referensi, antaranya yaitu :

1. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance*, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan stres kerja terhadap produktivitas karyawan di Bank XYZ. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank XYZ, dengan sampel yang diambil sebanyak 172 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarluaskan secara langsung dan online. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan SPSS 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat

pengaruh positif dan signifikan antara *work-life balance* terhadap produktivitas karyawan. Dari hasil analisis ini, dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* yang baik berkontribusi positif terhadap peningkatan produktivitas karyawan di Bank XYZ. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Dari hasil analisis ini, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang baik dan mendukung berkontribusi positif terhadap peningkatan produktivitas karyawan di Bank XYZ. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Dari hasil analisis ini, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi berkontribusi positif terhadap peningkatan produktivitas karyawan di Bank XYZ. Stres kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Dari hasil analisis ini, dapat disimpulkan bahwa stres kerja tidak berkontribusi secara signifikan terhadap produktivitas karyawan di Bank XYZ.

2. Penelitian yang dilakukan Mubarok (2024) “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan *Work-life balance* Terhadap Kinerja KPPS Kelurahan Tanggerang Kota Pasuruan” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh bebas kerja, stres kerja dan *work-life balance* terhadap kinerja KPPS kelurahan trajeng kota pasuruan. Populasi yang digunakan adalah anggota. Dengan metode sampling yaitu non-probability sampling. Dengan kriteria anggota KPPS kelurahan trajeng kota pasuruan yang sudah menikah, dengan jumlah sampel sebanyak 60 responden. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

3. Penelitian ini dilakukan oleh Honkley et al. (2024). Dari penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris dampak atribut keseimbangan kehidupan kerja, stres terkait pekerjaan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Selanjutnya penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh beberapa komponen dalam suatu penelitian. Penelitian ini secara khusus mengkaji orang atau pekerja dan mengumpulkan data primer dengan memanfaatkan Google Forms dengan skala Likert 5 poin untuk mengumpulkan keterangan dari berbagai indikator. Temuan penelitian menunjukkan bahwa aspek keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang bermanfaat dan patut diperhatikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, variabel stres kerja mempunyai pengaruh yang merugikan dan signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan atau organisasi.
4. Penelitian mengenai *Work-life balance* selanjutnya terhadap kinerja guru yang dilakukan oleh Lestari et al. (2020), seiring dengan terjadinya pandemi covid-19 dengan judul, “Pengaruh *Work-life balance* dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Di Kota Semarang Pada Saat Pandemi Covid-19” yang menunjukkan hasil di mana *Work-life balance* berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja guru yaitu sebesar 64.6%, disiplin kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja guru sebesar 39.2% pada saat pandemi Covid-19.

5. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *work-life balance*, stres kerja, dan kompensasi Auto 2000 Kediri Hasanudin sangat penting untuk mengetahui seberapa besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan Auto 2000 Kediri Hasanudin. Dengan mengetahui hubungan tersebut, diharapkan perusahaan Auto 2000 Kediri Hasanudin mampu mempertahankan bahkan meningkatkan dari variabel-variabel yang telah disebutkan sehingga kinerja karyawan Auto 2000 Kediri Hasanudin semakin meningkat. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini, menggunakan sampel jenuh, dimana semua populasi bengkel Auto 2000 Kediri Hasanudin digunakan sebagai responden. Data pada penelitian ini diperoleh melalui observasi, wawancara, dan kuesioner.

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Dan Tahun	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh <i>Work-life balance</i> , Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Gunarti & Lestari (2025)	Variabel stres kerja, <i>work-life balance</i> terhadap kinerja	Terdapat variabel <i>intervening</i> yaitu lingkungan kerja, variabel bebas dan terikat. Subjeknya merupakan karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara <i>work-life balance</i> terhadap produktivitas karyawan. Dari hasil analisis ini, dapat disimpulkan bahwa <i>work-life balance</i> yang baik berkontribusi positif terhadap peningkatan produktivitas karyawan di Bank XYZ.
2.	Pengaruh beban kerja, stres kerja dan <i>work-life balance</i> terhadap kinerja KPPS kelurahan trajeng kota pasuruan.	Variabel stres kerja, <i>work-life balance</i> terhadap kinerja.	Penelitian ini menggunakan metode sampling <i>non-probability</i> .	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh bebas kerja, stres kerja dan <i>work-life balance</i> terhadap kinerja KPPS kelurahan trajeng kota pasuruan. Populasi

No	Nama Dan Tahun	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
	Mubarok (2024)			yang digunakan adalah seluruh anggota KPPS kelurahan trajeng kota pasuruan yang berjumlah 161 anggota. Dengan metode sampling yaitu non-probability sampling. Dengan kriteria anggota KPPS kelurahan trajeng kota pasuruan yang sudah menikah, dengan jumlah sampel sebanyak 60 responden.
3.	Pengaruh <i>work-life balance</i> , stres kerja dan kepuasan terhadap kinerja karyawan. Honkley et al. (2024)	Variabel <i>Work-life balance</i> dan stres kerja.	Variabel bebas yang kedua berbeda, yaitu kepuasan kerja.	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris dampak atribut keseimbangan kehidupan kerja, stres terkait pekerjaan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi.
4.	Pengaruh <i>Work-life balance</i> dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Di Kota Semarang Pada Saat Pandemi Covid-19. Lestari et al. (2020)	Variabel <i>Work-life balance</i> dan Disiplin kerja terhadap Kinerja.	Variabel bebas yang kedua berbeda, yaitu disiplin kerja. Selain itu, subjeknya adalah guru	Hasil analisis menyatakan bahwa <i>Work-life balance</i> berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja guru yaitu sebesar 64.6%, disiplin kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja guru sebesar 39.2% pada saat pandemi Covid-19
5.	Pengaruh <i>work-life balance</i> , stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Shakila et al. (2022)	Variabel stres kerja, <i>work-life balance</i> terhadap kinerja	Terdapat variabel <i>intervening</i> yaitu kompensasi yang menghubungkan variabel bebas dan terikat. Subjeknya merupakan karyawan	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh <i>work-life balance</i> , stres kerja, dan kompensasi auto 2000 kediri hasanudin sangat penting untuk mengetahui seberapa besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan auto 2000.

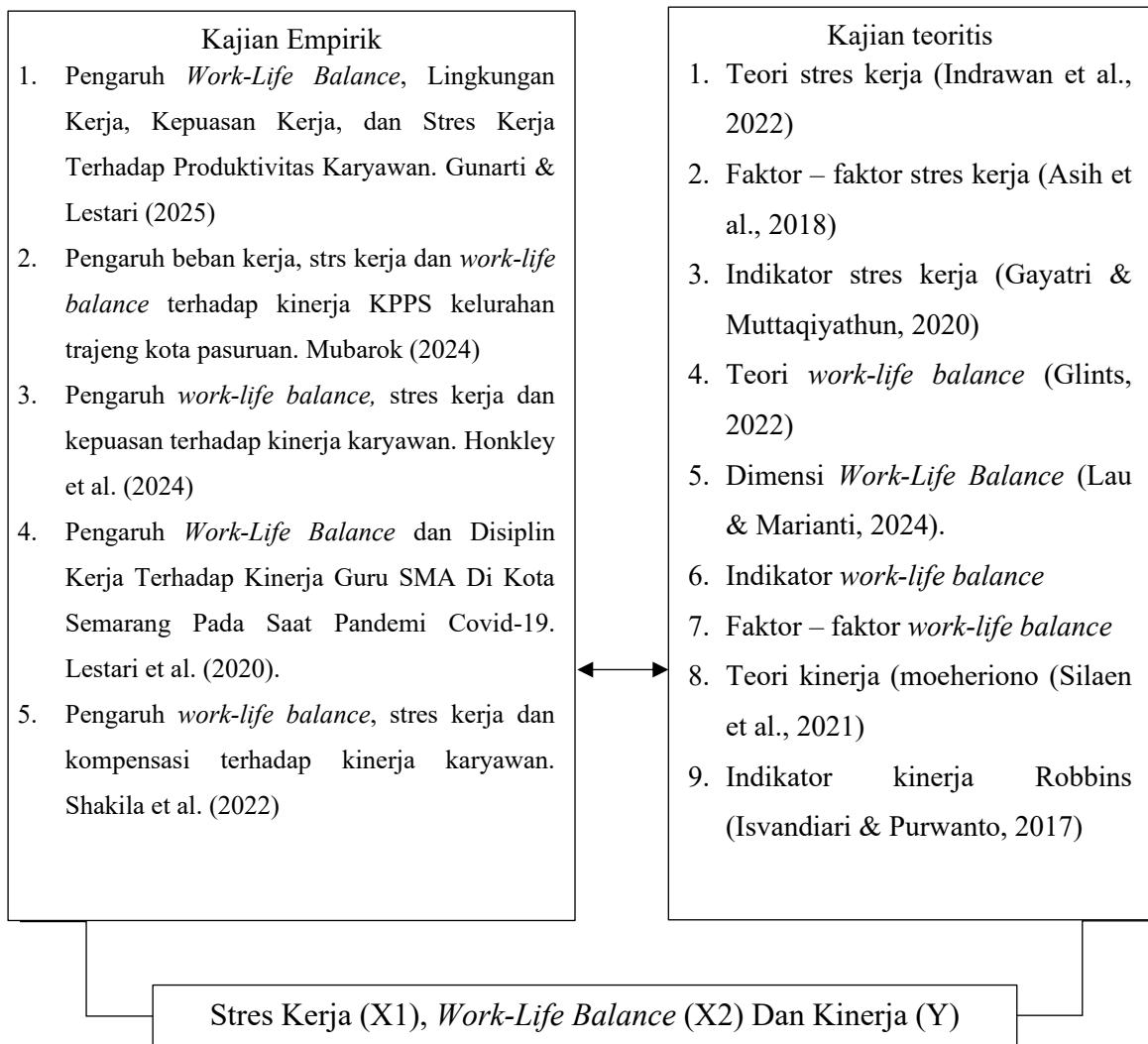
2.3 Kerangka Pemikiran

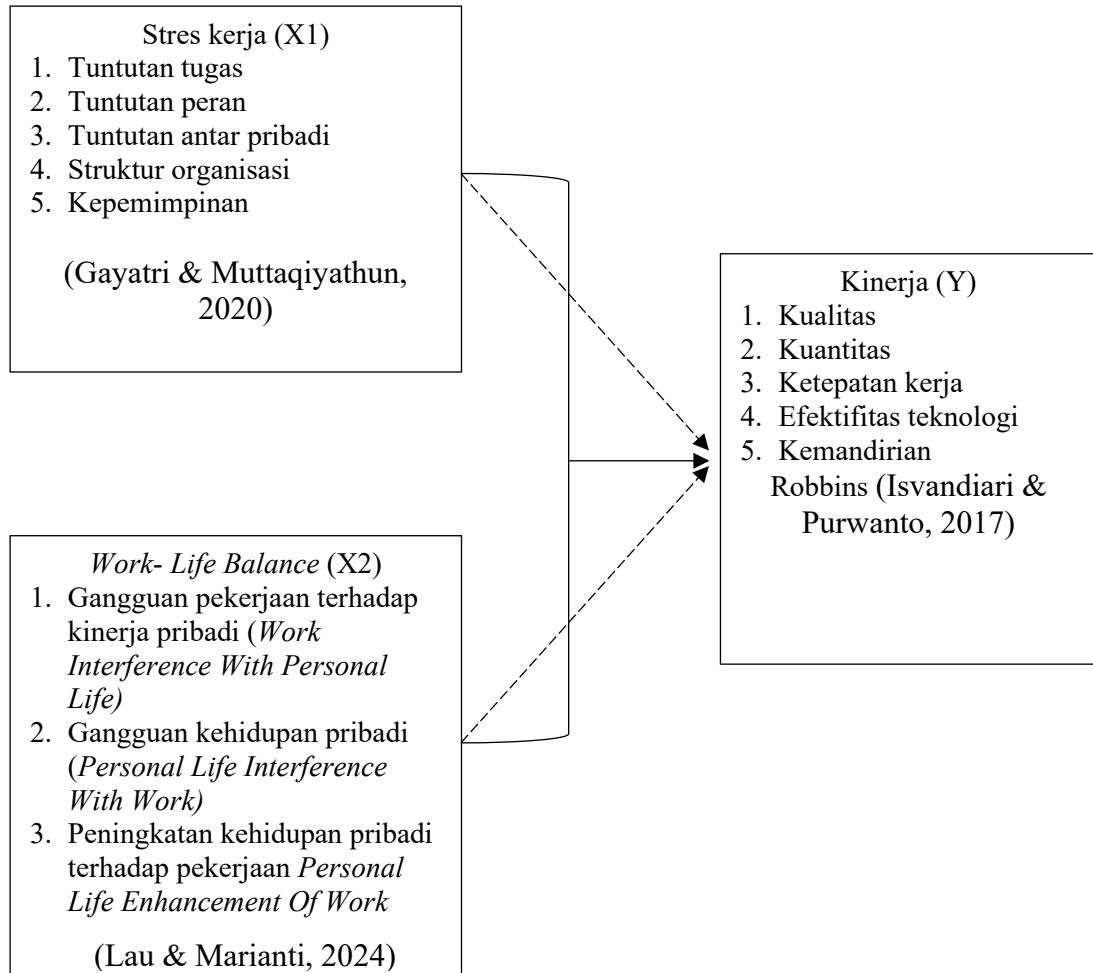
Menurut Hasibuan (Hermawati & Syofian, 2021) menyatakan bahwa stres kerja merupakan sesuatu ketegangan yang mengakibatkan tidak seimbangnya keadaan psikologis karyawan yang dapat mempengaruhi cara berpikir, emosi dan kondisi dirinya sendiri.

Menurut Ganapathi (Hikmah & Lukito, 2021) *work-life balance* adalah kemampuan individu untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi serta keluarganya seperti komitmennya dalam keluarga dan tanggung jawabnya di luar pekerjaan lainnya.

Menurut moeheriono (Silaen et al., 2021) beliau berpendapat bahwa upaya dalam mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing individu, baik secara kualitatif maupun kuantitatif merupakan pengertian dari kinerja karyawan.

Secara teoritis, stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja (Mangkunegara, 2021), sedangkan *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja (Greenhaus & Allen, 2020). Dengan demikian, semakin tinggi stres kerja yang dialami operator sekolah, semakin rendah kinerja yang dihasilkan. Sebaliknya, semakin tinggi tingkat keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, maka semakin baik pula kinerja yang dicapai.





Gambar 2. 1 Kerangka Pikir

Keterangan :

X1 : Stres Kerja

X2 : *Work-life balance*

Y : Kinerja

Pengaruh Parsial : -----►

Pengaruh Simultan : -----►

2.4 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian di atas, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H1 : Stres kerja dan *work-life balance* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja operator sekolah menengah pertama di Bungku Kabupaten Morowali.

H2: Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja operator sekolah menengah pertama di Bungku Kabupaten Morowali.

H3: *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja operator sekolah menengah pertama di Bungku Kabupaten Morowali.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Paradigma Penelitian

Paradigma penelitian ini merupakan kerangka berpikir yang menjelaskan tentang bagaimana cara pandang peneliti terhadap ilmu atau teori. Paradigma penelitian ini juga menjelaskan bagaimana peneliti memahami suatu masalah, serta kriteria penguji sebagai landasan untuk menjawab masalah penelitian. Paradigma yang digunakan dalam penelitian ini adalah paradigma positivisme, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2019:11) yaitu “Metode penelitian yang berlandaskan pada *filsafat positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

3.2 Jenis penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Penelitian ini bertujuan untuk mengumpulkan data numerik yang dapat dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Penelitian survei merupakan penelitian yang mengumpulkan informasi responden dengan menggunakan pertanyaan-pertanyaan dalam bentuk kuesioner. Menurut Kurniawan & Puspitaningtyas (2019) Penelitian survei diarahkan untuk mengetahui dan mempelajari data dari sampel yang diambil dari populasi, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, serta hubungan-hubungan antar variabel. Penelitian survey dapat dilakukan pada populasi besar maupun kecil.

3.3 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan pada setiap sekolah di bungku kab. Morowali, Sulawesi Tengah. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Mei - November 2025

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2019) populasi merupakan bagian dari penyamarataan dari sebuah objek atau subjek yang memiliki kualitas karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian dapat diambil kesimpulannya.

Populasi tidak hanya orang atau benda tetapi seluruh hal yang memiliki sifat dan karakteristik. Populasi tidak terikat oleh jumlah yang ada pada sebuah objek maupun subjek. Dalam penelitian ini mengambil populasi dari operator Sekolah Menengah Pertama di Bungku Kab. Morowali berjumlah 35 orang, karena jumlah populasi relatif kecil (>100), maka seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Dapat di lihat pada tabel 3.1 sebagai berikut.

Tabel 3. 1 Data Operator Sekolah Menengah Pertama Di Bungku Kab. Morowali

No	Subjek penelitian	Sampel
1	Operator Sekolah Kec. Bungku Tengah	4
2	Operator Sekolah Kec. Bungku Barat	2
3	Operator Sekolah Kec. Bungku Timur	4
4	Operator Sekolah Kec. Bungku Selatan	5
5	Operator Sekolah Kec. Bungku Pesisir	2
6	Operator Sekolah Kec. Menui Kepulauan	7
7	Operator Sekolah Kec. Bahodopi	3
8	Operator Sekolah Kec. Bumi Raya	4
9	Operator Sekolah Kec. Witaponda	4
Jumlah		35

3.4.1 Sampel

Menurut Sugiyono (2019:131) mengemukakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dengan populasi ini, penelitian menggunakan sampel jenuh sebagai teknik pengambilan sampel, yaitu teknik penentuan sampel bila keseluruhan anggota populasi diambil sebagai sampel. Jadi sampel dalam penelitian ini sebanyak 35 responden yang merupakan seluruh operator SMP di Bungku, Kab. Morowali.

3.6 Teknik pengumpulan data

Sugiyono (2019) Metode pengumpulan data yang tepat, dengan mempertimbangkan penggunaannya berdasarkan jenis data dan sumbernya. Data yang objektif dan relevan dengan pokok permasalahan penelitian merupakan indikator keberhasilan suatu penelitian. Pengumpulan data penelitian dilakukan dengan cara pengisian kuisioner dan wawancara untuk memperoleh data primer, sesuai dengan tujuan penelitian. Peneliti menemui responden secara langsung, tentunya sesuai dengan peraturan dan tidak mengganggu kelangsungan proses kerja di perusahaan.

Metode yang digunakan pada pengumpulan data ini adalah :

1. Kuesioner

Kuesioner akan menjadi alat utama dalam pengumpulan data. Kuesioner ini terdiri dari pertanyaan yang dirancang untuk mengukur:

- Stres Kerja: Menggunakan indikator seperti tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi dan kepemimpinan.

- *Work-life balance*: Menggunakan indikator seperti gangguan *Work Interference With Personal Life, Personal Life Interference With Work, Personal Life Enhancement Of Work*.
- Kinerja: Mengukur kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan efektivitas kerja.

2. Wawancara

Wawancara semi-terstruktur akan dilakukan dengan beberapa operator dan kepala sekolah untuk mendapatkan informasi lebih mendalam mengenai pengalaman mereka terkait stres kerja dan keseimbangan kerja-hidup. Wawancara akan direkam untuk analisis kualitatif.

3. Observasi

Observasi langsung di beberapa sekolah juga akan dilakukan untuk memahami kondisi fisik dan interaksi antar operator. Observasi ini akan memberikan konteks tambahan yang dapat memperkaya hasil penelitian.

4. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan jalan mengadakan pencatatan dan pengambilan gambar dari dokumen yang terdapat di lokasi penelitian.

3.7 Skala Pengukuran

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan pengumpulan data primer berupa sebaran kuesioner. Data primer merupakan data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung, yang sering dikenal sebagai data asli atau data baru. Data kualitatif berupa jawaban responden melalui pengukuran skala

Likert, dengan interval skala 1 sampai 5. Skala Likert akan dimodifikasi menjadi 2 jenis skala terbalik berdasarkan jenis pernyataan kuisioner, yaitu Skala Likert positif untuk menilai pernyataan bersifat positif dan Skala Likert negatif untuk pernyataan yang bersifat negatif.

Tabel 3. 2 Skala Likert Positif

No	Alternatif jawaban	Pemeberian Skala/Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Kurang Setuju	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

Sumber : Sugiono (2022:147)

Tabel 3. 3 Skala Likert Negatif

No	Alternatif jawaban	Pemeberian Skala/Skor
1	Sangat Setuju	1
2	Setuju	2
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	4
5	Sangat Tidak Setuju	5

Sumber : Sugiono (2022:147)

Semakin rendah nilai *mean* , semakin buruk atau negatif kondisi yang diukur (karena responden setuju terhadap pernyataan negatif). Sebaliknya, semakin tinggi nilai *mean* , semakin baik atau positif kondisinya (karena responden tidak setuju dengan pernyataan negatif). Analisis ini digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi empiris atau data yang dikumpulkan dalam penelitian. Salah satu jenis statik deskriptif yang dapat disajikan dalam inporan penelitian adalah distribusi frekuensi rata-rata jawaban responden atau sebagai item variabel yang diteliti.

Tabel 3. 4 Dasar Interpretasi *Mean* (Skala Positif) Dimensi Variabel Penelitian

No	Nilai <i>Mean</i>	Interpretasi
1	1,00 – 1,80	Sangat Rendah
2	1,81 – 2,60	Rendah
3	2,61 – 3,40	Sedang
4	3,41 – 4,20	Tinggi
5	4,21 – 5,00	Sangat Tinggi

Sumber : Sugiono (2022:170)

Dasar untuk menentukan kategori tingkat kecenderungan responden terhadap setiap indikator atau variabel, digunakan nilai rata-rata (*mean*) dengan pengelompokan interval. (*Sugiyono, 2022:170*)

3.8 Uji Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini, dilakukan uji instrumen pada 35 responden yang bekerja di setiap Sekolah Dasar di Bungku. Untuk menguji sejauh mana kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur penelitian. Adapun metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 26 aplikasi progres komputer atau *Softwer Statistical Product And Service Solution* (SPSS).

3.8.1 Uji validitas

Sugiyono (2019) Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Pengujian validitas ini diperoleh dari mengkorelasikan skor item dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor item. Menurut Sugiyono (2019: 175) hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Instrumen dikatakan valid jika memiliki korelasi (*correlated* item total

correlated) $\geq 0,3$ sebaliknya jika koefisien korelasi $\leq 0,3$. Adapun hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	Corrected Item Total Correlation	r-Tabel	Keterangan
Stres Kerja (X1)	X1.1	0,922	0,361	Valid
	X1.2	0,931	0,361	Valid
	X1.3	0,707	0,361	Valid
	X1.4	0,489	0,361	Valid
	X1.5	0,788	0,361	Valid
	X1.6	0,461	0,361	Valid
	X1.7	0,900	0,361	Valid
	X1.8	0,781	0,361	Valid
	X1.9	0,693	0,361	Valid
	X1.10	0,871	0,361	Valid
	X1.11	0,903	0,361	Valid
	X1.12	0,700	0,361	Valid
	X1.13	0,884	0,361	Valid
	X1.14	0,781	0,361	Valid
	X1.15	0,900	0,361	Valid
Work-life balance (X2)	X2.1	0,539	0,361	Valid
	X2.2	0,464	0,361	Valid
	X2.3	0,538	0,361	Valid
	X2.4	0,478	0,361	Valid
	X2.5	0,347	0,361	Valid
	X2.6	0,554	0,361	Valid
	X2.7	0,484	0,361	Valid
	X2.8	0,505	0,361	Valid
	X2.9	0,696	0,361	Valid
Kinerja (Y)	Y1	0,443	0,361	Valid
	Y2	0,721	0,361	Valid
	Y3	0,636	0,361	Valid
	Y4	0,721	0,361	Valid
	Y5	0,567	0,361	Valid
	Y6	0,721	0,361	Valid
	Y7	0,540	0,361	Valid
	Y8	0,507	0,361	Valid
	Y9	0,535	0,361	Valid
	Y10	0,399	0,361	Valid
	Y11	0,507	0,361	Valid
	Y12	0,415	0,361	Valid
	Y13	0,540	0,361	Valid
	Y14	0,540	0,361	Valid
	Y15	0,636	0,361	Valid

Sumber : data diolah 2025

Berdasarkan tabel uji validitas di atas terlihat bahwa item pernyataan dalam penelitian ini valid, dimana nilai masing-masing item pernyataan memiliki nilai *corected* item total *correlation* lebih besar dari 0,3.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Menurut Gozali (2022) uji reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk menguji atau mengukur kepercayaan instrumen dari kuesioner yang mewakili indikator dari variabel untuk mengetahui konsistensi alat ukur dan konsistensi apabila pengukuran tersebut dilakukan berulang dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara one shot atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistic *Cronbach Alpha (a)*. Uji reliabilitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha*. Menurut Ghazali (2022), suatu variabel dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$.

Tabel 3. 6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Stres Kerja (X1)	0,955	Reliabel
<i>Work-life balance</i> (X2)	0,650	Reliabel
Kinerja	0,843	Reliabel

Sumber : data diolah 2025

Berdasarkan uji reliabilitas bahwa nilai tersebut diatas menunjukkan tingkat konsistensi fungsi ukur dari keseluruhan variabel (stres kerja, *Work-life Balance* dan Kinerja Operator) dalam penelitian ini memiliki koefisien *Cronbach Alpha* $> 0,60$. Karena nilai koefisien *Cronbach Alpha* $> 0,60$ maka instrumen ini dapat dikatakan reliabel.

3.9 Definisi Operasional Variabel

Rahman (2019) Definisi operasional merupakan unsur penelitian yang memberikan petunjuk bagaimana variabel itu diukur. Berdasarkan perumusan

masalah, uraian teoritis, dan hipotesis yang diajukan, maka variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel Bebas (*Independen Variabel*)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat, baik itu secara positif maupun negatif, serta memiliki sifat yang bisa berdiri sendiri.

Dalam hal ini variabel bebas (X1 dan X2) yaitu stres kerja dan *work-life balance*.

2. Variabel Terikat (*Dependen Variabel*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel - variabel bebas, yang sifatnya tidak dapat berdiri sendiri atau mempunyai sifat ketergantungan terhadap variabel bebas, serta mempunyai perhatian utama bagi penelitian ini yang menjadi variabel terikat (Y) yaitu kinerja operator.

Dalam penelitian ini ada tiga variabel yang akan diteliti yaitu, (1) stres kerja,(2) *work-life balance*, (3) kinerja.

1. Stres kerja (X1) yang dimaksud dalam penelitian ini adalah perasaan tertekan yang dirasakan oleh Operator SMP di Bungku yang berhubungan dengan pekerjaannya. Menurut Robbins dan Timonthy (Gayatri & Muttaqiyathun, 2020) adapun indikator dari stres kerja yaitu:

- a). Tuntutan tugas, merupakan faktor yang berkaitan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja, dan letak fisik.

- b). Tuntutan peran, berhubungan dengan tekatan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
- c). Tuntutan antar pribadi, tekanan yang diciptakan oleh para karyawan lain. Kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, khususnya di antara para karyawan yang memiliki kebutuhan sosial yang tinggi.
- d). Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.
- e). Kepemimpinan, organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi, beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.
2. *Work-life balance* (X2) yang dimaksud dalam penelitian ini adalah keseimbangan antar tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang Operator SMP di Bungku yang harus di lakukan dua pekerjaan sekaligus yaitu untuk pekerjaan dan pribadi berdasarkan waktu, tekanan, dan perilaku. Lau & Marianti (2024) menyatakan bahwa terdapat empat dimensi pembentuk *Work-life balance*, yaitu :
- a. *Work Interference With Personal Life* : mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu. Misalnya,

bekerja dapat membuat seseorang sulit mengatur waktu untuk kehidupan pribadinya.

- b. *Personal Life Interference With Work* : mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya. Misalnya, apabila individu memiliki masalah di dalam kehidupan pribadinya, hal ini dapat mengganggu kinerja individu pada saat bekerja.
- c. *Personal Life Enhancement Of Work* : mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa individu dalam dunia kerja. Misalnya, apabila individu merasa senang dikarenakan kehidupan pribadinya menyenangkan, maka hal ini dapat membuat suasana hati individu pada saat bekerja menjadi menyenangkan.

3. Kinerja operator (Y) kinerja pada dasarnya merupakan apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan. Menurut Robbins (Isvandiari & Purwanto, 2017) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja operator adalah :

- a. Kualitas, kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.
- b. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan, kuantitas yaitu

ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. Misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

- c. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas di selesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimal waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Kinerja karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.
- d. Efektifitas, (teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang merupakan teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.
- e. Kemandirian, Merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari pengawas.

Berikut ini definisi operasional variabel penelitian sesuai dengan indikator yang teliti sajikan pada tabel berikut :

Tabel 3. 7 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Item
Stres kerja (X1)	Tuntutan tugas	1. Menunjukkan tingkat tekanan kerja yang dirasakan responden akibat beban kerja yang berlebihan atau jumlah tugas yang tidak seimbang dengan waktu dan kemampuan yang dimiliki. 2. Menggambarkan tekanan kerja yang timbul akibat ketidakjelasan instruksi atau arahan kerja, sehingga individu merasa tidak yakin tentang cara melaksanakan tugas dengan benar. 3. Menunjukkan tekanan yang dirasakan karyawan karena adanya tuntutan kualitas kerja yang tinggi atau standar hasil yang harus sempurna.	1-3
	Tuntutan peran	4. Menunjukkan tekanan kerja yang timbul karena ketidaksesuaian peran atau beban kerja ganda, di mana individu harus mengerjakan tugas di luar tanggung jawab utamanya. 5. Menggambarkan tekanan yang timbul akibat ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan dan waktu yang tersedia. 6. Menunjukkan stres kerja yang timbul akibat ketidakjelasan peran (role ambiguity), di mana individu tidak memahami secara pasti tanggung jawab, wewenang, atau harapan organisasi terhadap posisinya.	4-6
	Tuntutan pribadi	7. Menunjukkan tekanan kerja yang muncul akibat konflik atau perbedaan pendapat antar rekan kerja maupun atasan, yang berdampak pada terganggunya komunikasi dan efektivitas kerja. 8. Menggambarkan stres kerja yang timbul karena adanya tekanan atau desakan dari atasan untuk mencapai target kerja yang tidak realistik tanpa mempertimbangkan kondisi karyawan. 9. Menunjukkan stres kerja yang terjadi akibat kurangnya dukungan sosial dari rekan kerja, baik secara emosional maupun instrumental, yang membuat individu merasa bekerja sendiri tanpa bantuan.	7-9
	Struktur organisasi	10. Menunjukkan stres kerja yang timbul karena perubahan kebijakan organisasi yang tidak konsisten dan tidak dikomunikasikan dengan baik. 11. Menggambarkan tekanan kerja yang muncul akibat komunikasi organisasi yang tidak efektif atau keterlambatan informasi penting. 12. Menunjukkan stres kerja yang timbul karena struktur organisasi yang tidak efisien	10-12
	Kepemimpinan	13. Menunjukkan tekanan kerja yang timbul karena kurangnya empati dan pemahaman dari pimpinan terhadap kesulitan bawahan. 14. Menunjukkan stres kerja yang disebabkan oleh gaya kepemimpinan otoriter.	13-15

Variabel	Dimensi	Indikator	Item
Work-life balance (X2)		15. Menggambarkan stres kerja yang timbul karena ketidakadilan pimpinan dalam pembagian tugas, tanggung jawab, dan kesempatan kerja.	
	Gangguan pekerjaan terhadap kinerja pribadi (<i>Work Interference With Personal Life</i>)	16. Mengukur persepsi individu tentang seberapa berat beban kerja yang mereka hadapi dan dampaknya terhadap kinerja pribadi. 17. Mengukur seberapa banyak kualitas waktu pribadi yang terganggu akibat tuntutan pekerjaan, seperti waktu berkualitas dengan keluarga. 18. Mengukur seberapa besar pekerjaan mempengaruhi kesehatan mental individu, seperti stres atau kecemasan yang mengganggu kehidupan pribadi.	16-18
	Gangguan kehidupan pribadi (<i>Personal Life Interference With Work</i>)	19. Mengukur seberapa sering individu terlibat dalam aktivitas sosial dan seberapa banyak hal ini terpengaruh oleh pekerjaan. 20. Mengukur seberapa besar dampak pekerjaan terhadap kualitas hidup pribadi, termasuk kesehatan fisik dan mental. 21. Mengukur tingkat stres yang dialami individu akibat pekerjaan dan bagaimana hal ini mempengaruhi kehidupan pribadi mereka.	19-21
	Peningkatan kehidupan pribadi terhadap pekerjaan (<i>Personal Life Enhancement Of Work</i>)	22. Mengukur seberapa baik individu dapat menghabiskan waktu berkualitas dalam kehidupan pribadi yang dapat meningkatkan motivasi kerja. 23. Mengukur dampak positif dari kehidupan pribadi yang seimbang terhadap kesehatan mental dan fisik individu, yang dapat meningkatkan produktivitas kerja. 24. Mengukur seberapa baik individu dapat mengelola stres yang berasal dari pekerjaan dengan dukungan dari kehidupan pribadi yang seimbang.	22-24
Kinerja (Y)	Kualitas kerja	25. Persentase tugas yang diselesaikan tanpa kesalahan 26. Tingkat kepuasan manajemen terhadap hasil kerja operator.	25-27
	Kualitas	27. Jumlah laporan atau dokumen yang diproses dalam satu bulan. 28. Waktu rata-rata yang diperlukan untuk menyelesaikan setiap tugas.	28-30
	Ketepatan waktu	29. Persentase tugas yang diselesaikan tepat waktu. 30. Rata-rata keterlambatan dalam menyelesaikan tugas (jika ada).	31-33
	Efektifitas	31. Rasio antara hasil kerja dan jumlah sumber daya yang digunakan (misalnya, waktu dan biaya) 32. Umpan balik dari atasan terkait efisiensi kerja.	34-36
	Kemandirian	33. Jumlah tugas yang dapat diselesaikan secara mandiri. 34. Frekuensi meminta bantuan dari atasan atau rekan kerja.	37-39

3.10 Uji Asumsi Klasik

Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh antara linear dan dapat pergunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian asumsi normalitas multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

3.9.1 Uji Normalitas

Menurut Nuryadi et al. (2019) merupakan suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui apakah data berasal dari populasi yang terdistribusi normal atau berada dalam sebaran normal. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui bagaimana model regresi, variabel terikat dan variabel bebas mempunyai distribusi yang normal atau tidak. Setiap model regresi yang baik pasti memiliki distribusi data yang normal. Untuk menguji apakah normal atau tidaknya distribusi antar variable bebas (X) dan variable terikat (Y) maka dilakukan uji ini.

Untuk mengetahui apakah data tersebut mempunyai distribusi yang normal atau tidak adalah dengan melihat bentuk dari distribusi datanya dalam histogram dan normal *probability* plotnya. Pada histogram dapat dikatakan normal jika berbentuk lonceng. Pada normal *probability* plot dapat dikatakan normal jika terdapat titik-titik pada garis diagonal dan arah penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Sebuah data dapat dikatakan memenuhi asumsi normalitas jika data mengikuti arah dan menyebar disekitar garis diagonal.

3.9.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas

saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak *ortogonal*. Maksud dari ortogonal disini adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol, untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi adalah sebagai berikut (Ardian, 2019):

1. Nilai R² yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris yang sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
2. Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0.90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas. Tidak adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen berarti bebas dari multikolinearitas. Multikolinearitas dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel independent.
3. Multikolinearitas dapat juga dilihat dari nilai tolerance dan Variance *Inflation Factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap varibel independen menjadi variabel dependen (terikat) dan diregresikan terhadap variabel independen lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance < 0.10 atau sama dengan nilai VIF > 10. Walaupun nilai

multikolinearitas dapat dideteksi dengan *tolerance* dan VIF, namun kita masih tetap tidak dapat mengetahui variabel-variabel independen mana sajakah yang saling berkorelasi.

3.9.3 Uji Heteroskedastiritas

Uji heteroskedastiritas dilakukan untuk mengatahi model regresi apakah terdapat ketidaksamaan perbedaan dan residual dalam pengamatan satu dengan pengamatan lainnya. Apabila pengamatan tersebut memiliki hasil yang berbeda maka dapat di sebut heteroskedastitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak memiliki heteroskedastiritas atau disebut homoskedastiritas. Heteroskedastiritas dapat dideteksi dengan melihat grafik plot antar variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan melihat pola titik pada grafik scatterplot antara SPRESID dan ZPRED, apabila sumbu Y merupakan Y yang telah diprediksi dan sumbu X merupakan residual yang standardized. Apabila tersebar dibawah atau titik origin (angka 0) pada sumbu Y dan memiliki pola yang tidak teratur.

3.9.4 Uji Regresi Linear Berganda

Menurut Priyatno (2015) Uji Regresi Linear Berganda adalah analisis untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen dan memprediksi variabel dependen dengan menggunakan variabel independen. Dalam regresi linear berganda terdapat asumsi klasik yang harus dipenuhi, yaitu dengan residual terdistribusi normal, tidak adanya multikolinearitas, tidak adanya heteroskedastisitas, dan tidak adanya autokorelasi pada model regresi pada penelitian ini :

1. *Standardized Coefficients* adalah nilai koefisien yang sudah terstandarisasi. Apabila nilai koefisien Beta semakin mendekati 0 maka hubungan antara variabel-variabel independen dengan variabel dependent akan semakin lemah.
2. T hitung adalah pengujian signifikansi untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap secara parsial (individu), apakah berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel Y. Untuk mengetahui hasil signifikan atau tidak, maka nilai t hitung dibandingkan dengan nilai t tabel.
3. Jika pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05 artinya peluang memperoleh atau terjadinya kesalahan maksimal 5%. Dengan kata lain, kita percaya 95% keputusan adalah benar. Persamaan Regresi Linear Berganda dengan 3 variabel independen adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Sumber: Setiawardi et al. (2019)

Keterangan:

- | | |
|------------|--------------------------------|
| Y | : Kinerja |
| a | : Nilai Konstanta (Apabila) : |
| b_1, b_2 | : Koefisien Regresi |
| X_1 | : Stres kerja |
| X_2 | : <i>Work-life balance</i> |
| e | : <i>Error</i> |

3.9.5 Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk menguji apakah hipotesis yang diduga sebelumnya ditolak atau diterima dan untuk mengevaluasi kekuatan data dari sampel, agar dapat memberikan dasar dalam menentukan keputusan terkait dengan populasi yang dipilih.

a. Uji Hipotesis Secara Serempak (Uji F)

Menurut Priyatno (2019) Uji F atau uji koefisien regresi secara bersama-sama digunakan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama (simultan) keseluruhan dari variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dengan ketentuan sebagai berikut :

1. $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak, berarti masing-masing variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
2. $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima, berarti masing-masing variabel bebas bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

b. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Menurut Priyatno (2019) uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel independen. Menurut Priyatno (2019) dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan tingkat signifikansi, yaitu: $0,05 (\alpha = 5\%)$, dengan kriteria sebagai berikut:

1. Dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} Apabila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka ada pengaruh antara masing-masing variabel X dengan variabel Y.
2. Dengan menggunakan angka signifikan
 - a. Apabila angka signifikan $< 0,05$ maka H_a diterima.
 - b. Apabila angka signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

c. Uji koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Sugiyono (2019) Koefisien determinasi merupakan salah satu ukuran kesesuaian model. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien determinasi (R^2) nol variabel independen. Jika nilai koefisien determinasi mendekati satu maka dikatakan jika variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y). Koefisien determinasi secara umum dalam regresi linier dengan variabel bebas dirumuskan sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD : Koefisien Determinasi

R : Koefisien Korelas

3.5 Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.5.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Data Kualitatif adalah data yang berbentuk kata, kalimat, skema, dan gambar. Penelitian kualitatif lebih bersifat deskriptif dan data yang terkumpul berbentuk kata-kata sehingga tidak menekankan pada angka.
2. Data Kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data-data kualitatif yang diangkakan. Data kuantitatif yang diangkakan (skoring).

3.5.2 Sumber Data

Menurut Sugiyono (2019:193) bila dilihat dari jenis dan sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan data primer dan data sekunder, yaitu:

1. Data Primer merupakan yang diperoleh langsung melalui penyebaran kuesioner kepada setiap Operator Sekolah SMP yang ada di Bungku Kab. Morowali.
2. Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung yaitu melalui perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Tempat Penelitian

Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Bungku merupakan lembaga pendidikan formal tingkat menengah pertama yang berperan penting dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia di wilayah Kabupaten Morowali, Sulawesi Tengah. Sebagai salah satu pusat pendidikan, SMP di Bungku hadir untuk memberikan layanan pendidikan bagi peserta didik lulusan Sekolah Dasar (SD) atau sederajat, dengan rentang usia 12-15 tahun.

Secara umum, SMP di Bungku memiliki tujuan utama untuk membentuk peserta didik agar memiliki dasar ilmu pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang diperlukan dalam melanjutkan ke jenjang pendidikan menengah atas. Kurikulum yang digunakan mengacu pada kebijakan nasional, yaitu Kurikulum Merdeka maupun Kurikulum 2013, dengan penyesuaian pada kebutuhan lokal dan karakteristik peserta didik.

Fasilitas sekolah umumnya meliputi ruang kelas, perpustakaan, laboratorium IPA, laboratorium komputer, sarana olahraga, serta ruang keterampilan. Selain itu, sekolah juga mendorong kegiatan ekstrakurikuler seperti pramuka, olahraga, kesenian, dan organisasi siswa (OSIS) untuk mengembangkan potensi non-akademik peserta didik.

Tenaga pendidik dan kependidikan di SMP Bungku terdiri dari guru mata pelajaran, wali kelas, serta staf tata usaha yang berperan dalam mendukung proses pembelajaran. Sebagian besar guru telah memenuhi kualifikasi akademik S1 dan

mengikuti program sertifikasi guru sebagai upaya meningkatkan profesionalisme dalam mengajar.

Dari sisi lingkungan, SMP di Bungku berada dalam wilayah dengan perkembangan masyarakat yang cukup dinamis, terutama karena Bungku merupakan pusat pemerintahan Kabupaten Morowali sekaligus daerah yang berkembang pesat di bidang industri dan jasa. Hal ini memberikan pengaruh positif bagi perkembangan pendidikan, baik dari segi sarana, dukungan pemerintah daerah, maupun partisipasi masyarakat.

Dengan segala potensi dan tantangan yang ada, SMP di Bungku diharapkan mampu mencetak generasi muda yang berkarakter, berprestasi, serta siap menghadapi perubahan zaman.

Penelitian ini dilakukan di Sekolah Menengah Pertama (SMP) yang terletak di Bungku, Kabupaten Morowali, Sulawesi Tengah. Berikut adalah beberapa aspek yang menggambarkan lingkungan kerja di tempat tersebut :

4.1.1 Visi dan Misi

Visi :

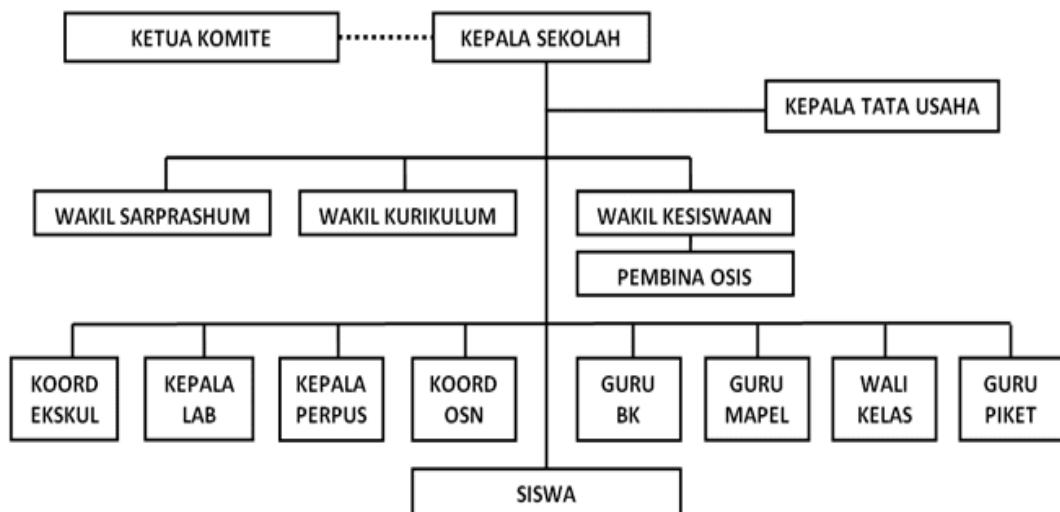
“Mewujudkan warga sekolah yang unggul dalam IPTEK, berprestasi, beriman, bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dan berakhhlak mulia, yang mandiri, bernalar kritis, kreatif, gotong royong dan berkebhinekaan global yang sehat, cerdas dan sejahtera”.

Misi :

1. Menciptakan profil pelajar yang berakhhlak mulia dan ketaqwaan melalui pengamalan ajaran agama.
2. Mengoptimalkan proses bimbingan dan pembelajaran yang menarik dan menyenangkan.

3. Mengembangkan bidang ilmu pengetahuan, teknologi, keterampilan dan seni berdasarkan minat, bakat dan potensi peserta didik.
4. Menciptakan lingkungan sekolah sebagai tempat perkembangan intelektual, sosial, emosional, keterampilan dan perkembangan budaya lokal dalam berkebhinekaan global.

4.1.2 Struktur Organisasi



Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Sekolah Di Bungku

4.2 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam bab ini dibahas mengenai hasil penelitian studi lapangan yang dimulai dari statistik deskriptif yang berhubungan dengan data penelitian (meliputi gambaran umum responden, analisis deskriptif variabel penelitian, uji kualitas data, uji normalitas, dan asumsi klasik). Hasil pengujian hipotesis dan pembahasan terhadap uji hipotesis yang diuji secara statistik dengan menggunakan program pengolahan dan SPSS versi 26.

4.2.1 Karakteristik Responden

Deskripsi karakteristik responden dalam penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai karakteristik yang diuraikan dalam bentuk distribusi frekuensi. Karakteristik responden yang dipandang perlu untuk diuraikan dengan mentabulasi silang karakteristik responden dengan pendidikan terakhir sebagai pembanding antara usia, masa kerja. Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai karakteristik responden berdasarkan hasil survey yang telah dilakukan kepada 35 operator.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden dalam penelitian ini memiliki latar belakang yang bervariasi dari sisi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan lama bekerja. Keragaman ini memberikan gambaran representatif mengenai kondisi populasi penelitian. Robbins & Judge (2019) menegaskan bahwa faktor demografis seperti usia, pendidikan, dan pengalaman kerja dapat berpengaruh terhadap sikap dan perilaku dalam organisasi. Distribusi responden berdasarkan karakteristik utama dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. 1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Responden	Presentase (%)
1.	Laki-laki	11	31,4 %
2.	Perempuan	24	68,6%
Jumlah		35	100%

Hasil olah data primer (2025)

Berdasarkan tabel diatas, karakteristik responden dengan jenis kelamin yang juga merupakan operator setiap sekolah SMP, dapat dilihat bahwa responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 11 orang (31,4%) dan responden berjenis

kelamin perempuan sebanyak 24 orang (68,6%). Dari data tersebut, jika dilihat dari karakteristik jenis kelamin menunjukkan bahwa jumlah responden yang dominan dalam penelitian ini adalah operator dengan jenis kelamin perempuan dibandingkan jenis kelamin laki-laki.

Tingginya jumlah responden perempuan dapat mengindikasikan bahwa dalam lingkungan kerja atau organisasi yang diteliti, peran perempuan cukup besar, baik dari segi jumlah tenaga kerja maupun tingkat keterlibatan dalam kegiatan operasional. Selain itu, hal ini juga bisa mencerminkan persebaran demografis tenaga kerja di bidang tersebut, di mana pekerjaan yang menjadi fokus penelitian cenderung lebih banyak diisi oleh perempuan.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan jumlah responden sebanyak 35 orang, maka dapat dilihat karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 2 Data Responden Berdasarkan Usia

No.	Kelompok Usia	Responden	Presentase (%)
1.	< 30 Tahun	12	34,3 %
2.	30 - 40 Tahun	18	51,4 %
3.	> 40 Tahun	5	14,3 %
Jumlah		35	100%

Sumber : hasil olah data primer (2025)

Dari segi usia, responden didominasi kelompok usia 30-40 tahun (51,4%). Menurut Greenhaus et al. (2019), kelompok usia ini biasanya berada dalam fase karier yang produktif, ditandai dengan pengalaman yang cukup, serta komitmen terhadap pengembangan karir. Sementara itu, kelompok usia muda (<30

tahun) juga berkontribusi signifikan (34,3%) yang menunjukkan keberagaman perspektif antara generasi kerja yang lebih muda dengan yang lebih senior.

Komposisi ini mengindikasikan bahwa mayoritas operator sekolah berada pada usia produktif yang umumnya memiliki pengalaman kerja yang relatif matang serta stabil dalam melaksanakan tugas administrasi sekolah. Kehadiran responden dari kelompok usia yang lebih muda (<30 tahun) dan lebih senior (>40 tahun) juga menunjukkan adanya keragaman usia, sehingga persepsi terhadap stres kerja dan work-life balance dalam penelitian ini dapat merepresentasikan perbedaan lintas usia.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan jumlah responden sebanyak 35 orang, maka dapat dilihat karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 3 Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Pendidikan Terakhir	Responden	Presentase (%)
1.	SMA / SMK	3	8,6 %
2.	D3	2	5,7 %
3.	S1	30	85,7 %
Jumlah		35	100%

Sumber : hasil olah data primer (2025)

Berdasarkan pendidikan terakhir, mayoritas responden merupakan lulusan Sarjana (85,7 %) Hal ini mencerminkan bahwa sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan tinggi yang dapat memengaruhi pemahaman dan penerapan teknologi di tempat kerja. Adanya responden dengan tingkat pendidikan SMA/SMK dan Diploma.

Komposisi ini menunjukkan bahwa kualifikasi pendidikan operator sekolah di wilayah penelitian relatif tinggi, karena mayoritas telah menempuh pendidikan sarjana. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi ini berpotensi berpengaruh terhadap kemampuan responden dalam memahami tugas administrasi, penggunaan teknologi informasi, serta dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang berkaitan dengan stres kerja dan *work-life balance*. Dengan demikian, data ini relevan untuk memberikan konteks terhadap variabel yang diteliti.

4. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan jumlah responden sebanyak 35 orang, maka dapat dilihat karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 4 Data responden berdasarkan masa kerja

No.	Masa Kerja	Responden	Presentase (%)
1.	< 5 Tahun	10	28,6 %
2.	6 – 10 Tahun	14	40,0 %
3.	> 10 Tahun	11	31,4 %
Jumlah		35	100%

Sumber : hasil olah data primer (2025)

Dari aspek lama bekerja, responden terbanyak memiliki pengalaman kerja antara 5-10 tahun (40%). Kelompok ini dianggap sudah memiliki pengalaman cukup untuk memahami dinamika organisasi, namun tetap terbuka terhadap inovasi dan perubahan (Mondy & Martocchio, 2019). Responden dengan pengalaman kerja lebih dari 10 tahun (31,4%) juga signifikan, sehingga memberikan pandangan yang lebih matang dalam mengukur kinerja.

Distribusi ini mengindikasikan bahwa sebagian besar operator sekolah telah bekerja dalam periode yang cukup lama, sehingga memiliki pengalaman kerja yang signifikan dalam menjalankan tugas administrasi sekolah. Keragaman masa kerja juga memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai kondisi responden, karena persepsi terhadap stres kerja dan *work-life balance* dapat berbeda antara pegawai dengan pengalaman kerja baru, menengah, dan yang sudah sangat berpengalaman.

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian bertujuan untuk menguraikan tabulasi data untuk masing-masing variabel. Hasil tabulasi data ini merupakan jawaban responden atas masing-masing item pernyataan yang diajukan dalam kuesioner berdasarkan dimensi-dimensi yang telah diuraikan pada bab metode penelitian. Variabel independent diwakili dengan 24 pernyataan yaitu: Stres Kerja (X1) terdiri dari 15 item pernyataan, *Work-life balance* terdiri dari 9 item pernyataan. Variabel dependent yaitu Kinerja (Y) terdiri dari 15 item pernyataan.

Berikut merupakan uraian secara deskriptif masing-masing variabel penelitian.

4.4.1 Deskripsi Variabel Stres Kerja (X1)

Variabel stres kerja dalam penelitian ini terdiri dari 5 dimensi dan 1-15 item pernyataan. Dimensi pertama yaitu tuntutan tugas yang berlebihan memiliki tiga item pernyataan, dimensi kedua yaitu tuntutan peran memiliki tiga item pernyataan, dimensi ketiga yaitu tuntutan pribadi memiliki tiga item pernyataan, dimensi keempat yaitu struktur organisasi memiliki tiga item pernyataan, dan dimensi kelima yaitu kepemimpinan memiliki tiga item pernyataan.

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari masing-masing jawaban responden alas pernyataan-pernyataan tentang variabel kualitas layanan ditunjukkan pada lampiran. Persentase dari skor jawaban responden dapat dilihat dalam Tabel 4.5 berikut :

Tabel 4. 5 Deskripsi Variabel Stres Kerja (X1)

No	Indikator	Ket.	Kategori jawaban					Total	Skor	Mean	Interpretasi	
			SS 1	S 2	KS 3	TS 4	STS 5					
Tuntutan tugas												
1	tugas yang diberikan terlalu banyak untuk diselesaikan tepat waktu	Frek.	23	8	3	1	0	35	52	1,48	Sangat rendah	
		%	65,7	22,9	8,9	2,9	0	100				
2	bingung karena petunjuk atau instruksi tugas dari dinas pendidikan kurang jelas.	Frek.	19	15	1	0	0	35	52	1,48	Sangat rendah	
		%	54,3	42,9	2,9	0	0	100				
3	hasil pekerjaan saya harus selalu sempurna sehingga menambah tekanan.	Frek.	21	12	2	0	0	35	51	1,45	Sangat rendah	
		%	60,0	34,3	5,7	0	0	100				
Nilai Rata Rata (Mean) Dimensi Tuntutan tugas									1,47		Sangat rendah	
Tuntutan Peran												
4	diminta menyelesaikan pekerjaan yang seharusnya menjadi tugas bagian lain.	Frek.	15	19	1	0	0	35	56	1,60	Sangat rendah	
		%	42,9	54,3	2,9	0	0	100				
5	tuntutan dari atasan sering bertengangan dengan kemampuan atau waktu yang saya miliki.	Frek.	15	20	0	0	0	35	56	1,60	Sangat rendah	
		%	43,9	57,1	0	0	0	100				
6	peran saya sebagai operator sekolah tidak memiliki kejelasan tugas yang pasti	Frek.	22	10	3	0	0	35	42	1,20	Sangat rendah	
		%	62,9	28,6	8,6	0	0	100				
Nilai Rata Rata (Mean) Dimensi Tuntutan Peran									1,46		Sangat rendah	
Tuntutan antar pribadi												
7	adanya perbedaan pendapat dengan guru atau kepala sekolah membuat pekerjaan menjadi terhambat.	Frek.	13	20	1	1	0	35	60	1,70	Sangat rendah	
		%	37,1	57,1	2,9	2,9	0	100				
8	ditekan oleh atasan untuk menyelesaikan pekerjaan lebih cepat tanpa memperhatikan beban saya.	Frek.	20	11	3	1	0	35	55	1,57	Sangat rendah	
		%	57,1	31,4	8,6	2,9	0	100				
9	kurang mendapatkan dukungan dari rekan kerja ketika menghadapi kendala dalam pekerjaan.	Frek.	21	13	1	0	0	35	60	1,71	Sangat rendah	
		%	60,0	37,1	2,9	0	0	100				

No	Indikator	Ket.	Kategori jawaban					Total	Skor	Mean	Interpretasi		
			SS 1	S 2	KS 3	TS 4	STS 5						
Nilai Rata Rata (<i>Mean</i>) Dimensi tuntutan antar pribadi								1,66	Sangat rendah				
Struktur organisasi													
10	aturan atau kebijakan sekolah sering berubah tanpa penjelasan yang jelas.	Frek.	18	14	3	0	0	35	55	1,57	Sangat rendah		
		%	51,4	40,0	8,6	0	0	100					
11	informasi dari pihak sekolah atau dinas sering terlambat diterima sehingga menghambat pekerjaan.	Frek.	19	11	5	0	0	35	56	1,60	Sangat rendah		
		%	54,3	31,4	14,3	0	0	100					
12	truktur organisasi sekolah tidak mendukung kelancaran pekerjaan saya sebagai operator	Frek.	15	18	2	0	0	35	60	1,71	Sangat rendah		
		%	42,9	51,4	5,7	0	0	100					
Nilai Rata Rata (<i>Mean</i>) Dimensi Struktur organisasi								1,63	Sangat rendah				
Kepemimpinan													
13	kepala sekolah tidak memahami kesulitan yang saya hadapi dalam menjalankan pekerjaan.	Frek.	19	14	2	0	0	0	53	1,51	Sangat rendah		
		%	54,3	40,0	5,7	0	0	0					
14	takut melakukan kesalahan karena pimpinan mudah marah atau menyalahkan.	Frek.	13	22	0	0	0	0	63	1,80	Rendah		
		%	37,1	62,9	0	0	0	0					
15	pimpinan kurang adil dalam membagi tugas dan tanggung jawab.	Frek.	22	10	2	1	0	0	51	1,45	Sangat rendah		
		%	62,9	28,6	5,7	2,9	0	0					
Nilai Rata Rata (<i>Mean</i>) Dimensi kepemimpinan								1,58	Sangat rendah				
Total (<i>Mean</i>) Stres Kerja (X1)								1,56	Sangat rendah				

Sumber : hasil olah data primer (2025)

Berdasarkan Tabel 4.5 Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel stres kerja, diketahui bahwa seluruh dimensi memiliki nilai *Mean* berada pada kategori sangat rendah, yang menunjukkan bahwa tingkat stres kerja operator sekolah menengah pertama di Bungku relatif minimal. Dimensi dengan nilai *Mean* terendah adalah tuntutan peran, yaitu sebesar 1,46 yang mengindikasikan bahwa para operator tidak merasakan tekanan terkait ketidakjelasan peran maupun konflik peran. Item dengan *Mean* terendah pada dimensi ini adalah pernyataan mengenai ketidak jelasan tugas sebagai operator sekolah (*Mean* 1,20) yang menunjukkan

bahwa mayoritas responden merasa tugas mereka sudah jelas dan tidak menimbulkan kebingungan, sehingga tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja.

Dimensi berikutnya adalah tuntutan tugas dengan nilai *Mean* 1,47, yang juga termasuk kategori sangat rendah. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah tugas, batas waktu, dan kejelasan instruksi yang diterima oleh operator tidak menimbulkan tekanan yang berarti. Dua item dengan *Mean* 1,48, yaitu beban tugas berlebih dan ketidakjelasan instruksi, menunjukkan bahwa operator merasa tugas-tugas tersebut masih dalam batas kemampuan dan tidak menimbulkan stres. Temuan ini mengindikasikan bahwa beban kerja yang diterima operator bersifat wajar dan dapat dikelola dengan baik.

Dimensi kepemimpinan memiliki *Mean* sebesar 1,58, yang tetap berada pada kategori sangat rendah. Artinya, gaya kepemimpinan kepala sekolah tidak menjadi sumber stres yang besar bagi operator. Walaupun terdapat satu item pada dimensi ini yang memiliki *Mean* lebih tinggi yaitu rasa takut melakukan kesalahan karena pimpinan mudah marah (*Mean* 1,80, kategori rendah), namun nilai tersebut masih relatif kecil dan tidak menunjukkan tekanan signifikan. Secara keseluruhan, hubungan antara operator dan pimpinan sekolah cukup kondusif dan tidak menimbulkan stres kerja yang mengganggu.

Berikutnya, dimensi struktur organisasi memiliki *Mean* 1,63 yang menandakan bahwa perubahan kebijakan, alur komunikasi, maupun dukungan struktur organisasi tidak memberikan tekanan yang berarti kepada operator. Meskipun terdapat item yang mencapai *Mean* 1,71 seperti ketidaksesuaian struktur

organisasi dalam mendukung pekerjaan operator, nilai ini masih tetap masuk kategori sangat rendah. Hal tersebut mengindikasikan bahwa sistem organisasi sekolah masih cukup baik dalam mendukung kelancaran pekerjaan operator.

Dimensi dengan *Mean* tertinggi adalah tuntutan antar pribadi, yaitu sebesar 1,66, namun tetap dalam kategori sangat rendah. Dimensi ini menunjukkan bahwa hubungan antar individu, seperti perbedaan pendapat, tekanan dari atasan, serta kurangnya dukungan rekan kerja, merupakan aspek yang sedikit lebih tinggi pengaruhnya dibandingkan dimensi lain. Item tertinggi pada dimensi ini adalah kurangnya dukungan rekan kerja (*Mean* 1,71) dan perbedaan pendapat dengan guru atau kepala sekolah (*Mean* 1,70). Meskipun demikian, nilai tersebut masih sangat rendah sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan interpersonal secara umum tetap harmonis dan tidak menimbulkan stres berarti.

4.4.2 Deskripsi Variabel *Work-life balance* (X2)

Hasil tabulasi interval yang diperoleh masing-masing responden dari 3 dimensi dan 9 pernyataan mengenai *work-life balance* ada pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 6 Tanggapan Responden Mengenai *Work-life balance* (X2)

No	indikator	Ket.	Kategori jawaban					Total	Skor	<i>Mean</i>	Interpretasi			
			STS 1	TS 2	KS 3	S 4	SS 5							
Gangguan pekerjaan terhadap kinerja pribadi (<i>Work Interference With Personal Life</i>)														
1	Beban kerja yang tinggi	Frek.	0	0	0	30	5	35	145	4,14	Tinggi			
		%	0	0	0	85,7	14,3	100						
2	Membawa pekerjaan kerumah	Frek.	0	0	0	25	10	35	150	4,28	Sangat tinggi			
		%	0	0	0	71,4	28,6	100						
3	Urusan pekerjaan dan aktivitas pribadi.	Frek.	0	0	0	24	11	35	151	4,31	Sangat tinggi			
		%	0	0	0	68,6	31,4	100						
Nilai Rata Rata (<i>Mean</i>) Gangguan pekerjaan terhadap kinerja pribadi (<i>Work Interference With Personal Life</i>)								4,24	Sangat tinggi					
Gangguan kehidupan pribadi (<i>Personal Life Interference With Work</i>)														
4	Konflik dalam keluarga	Frek.	0	0	0	19	16	35	156	4,45	Sangat tinggi			
		%	0	0	0	54,3	45,7	100						
5	Gangguan dari kehidupan pribadi	Frek.	0	0	0	24	11	35	151	4,31	Sangat tinggi			
		%	0	0	0	68,6	31,4	100						

No	indikator	Ket.	Kategori jawaban					Total	Skor	Mean	Interpretasi			
			STS 1	TS 2	KS 3	S 4	SS 5							
6	Masalah konsentrasi saat bekerja	Frek.	0	0	0	18	17	35	157	4,48	Sangat tinggi			
		%	0	0	0	51,4	48,6	100						
Nilai Rata Rata (Mean) Dimensi Gangguan kehidupan pribadi (<i>Personal Life Interference With Work</i>)								4,41	Sangat tinggi					
Peningkatan kehidupan pribadi terhadap pekerjaan (<i>Personal Life Enhancement Of Work</i>)														
7	Menjaga keseimbangan pekerjaan.	Frek.	0	0	0	19	16	35	156	4,45	Sangat tinggi			
		%	0	0	0	54,3	45,7	100						
8	Mampu menghadapi tantangan hidup.	Frek.	0	0	0	21	14	35	154	4,40	Sangat tinggi			
		%	0	0	0	60,0	40,0	100						
9	Nyaman berbicara tentang perasaan	Frek.	0	0	0	22	13	35	153	4,37	Sangat tinggi			
		%	0	0	0	62,9	37,1	100						
Nilai Rata Rata (Mean) Dimensi Peningkatan kehidupan pribadi terhadap pekerjaan (<i>Personal Life Enhancement Of Work</i>)								4,40	Sangat tinggi					
Total (Mean) Work-life balance (X2)								4,35	Sangat tinggi					

Sumber : data primer 2025

Tabel 4.6 menggambarkan nilai *Mean* atas tanggapan responden terhadap 3 dimensi dalam 9 butir pernyataan yang diajukan berkaitan dengan *Work-life balance* (X2). Hasil tersebut dideskripsikan dalam tanggapan sebagai berikut :

Pada dimensi “*Work Interference With Personal Life*” memiliki nilai rata-rata sebesar 4,24, termasuk dalam kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar operator sekolah menengah pertama di Bungku merasakan bahwa pekerjaan mereka memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kehidupan pribadi. Indikator dengan *Mean* tertinggi adalah “Urusan pekerjaan dan aktivitas pribadi” dengan nilai 4,31 (sangat tinggi), yang berarti bahwa operator sering kali membawa pengaruh pekerjaan ke dalam kehidupan pribadi, seperti sulit memisahkan waktu kerja dengan waktu pribadi. Sementara itu, indikator dengan *Mean* terendah adalah “Beban kerja yang tinggi” dengan nilai 4,14 (tinggi). Meskipun termasuk kategori tinggi, hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang mereka rasakan masih dalam batas wajar dan dapat diatasi dengan baik.

Pada dimensi “*personal life interference with work*” ini memiliki nilai rata-rata 4,41, termasuk kategori sangat tinggi. Artinya, faktor-faktor dari kehidupan pribadi, seperti masalah keluarga atau urusan rumah tangga, cukup berpengaruh terhadap kinerja operator di tempat kerja. Indikator dengan *Mean* tertinggi adalah “Masalah konsentrasi saat bekerja” dengan nilai 4,48 (sangat tinggi). Ini menandakan bahwa beberapa operator mengalami kesulitan fokus saat bekerja karena adanya persoalan pribadi yang belum terselesaikan. Sementara *Mean* terendah terdapat pada indikator “Gangguan dari kehidupan pribadi” dengan nilai 4,31 (sangat tinggi). Walaupun termasuk kategori sangat tinggi, hasil ini menunjukkan bahwa sebagian responden masih mampu menjaga agar kehidupan pribadi tidak terlalu mengganggu pekerjaan.

Pada dimensi “*personal life enhancement of work*” dengan nilai Rata-rata *Mean* adalah 4,40, termasuk dalam kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kehidupan pribadi memberikan pengaruh positif terhadap pekerjaan para operator. Mereka cenderung mampu menjaga keseimbangan emosional dan memanfaatkan pengalaman pribadi untuk meningkatkan kinerja kerja. Indikator dengan *Mean* tertinggi adalah “Menjaga keseimbangan pekerjaan” dengan nilai 4,45 (sangat tinggi). Ini menunjukkan bahwa operator memiliki kesadaran dan kemampuan tinggi dalam mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Sedangkan *Mean* terendah adalah “Nyaman berbicara tentang perasaan” dengan nilai 4,37 (sangat tinggi). Nilai ini menandakan bahwa sebagian responden masih merasa belum sepenuhnya terbuka dalam mengungkapkan perasaan, baik di lingkungan kerja maupun dalam kehidupan pribadi.

Secara keseluruhan, variabel *Work-Life Balance* (X2) memiliki nilai rata-rata 4,35, termasuk kategori sangat tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa operator sekolah menengah pertama di Bungku memiliki kemampuan yang baik dalam menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Meskipun terdapat gangguan kecil dari faktor pribadi dan pekerjaan, keseimbangan tersebut tetap terjaga dengan baik.

4.4.3 Deskripsi Variabel Kinerja Operator (Y)

Hasil tabulasi interval yang diperoleh masing-masing responden dari 5 dimensi dan 15 pernyataan mengenai kinerja guru ada pada tabel di bawah ini :

Tabel 4. 7Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Operator (Y)

No	Indikator	Ket.	Kategori jawaban					Total	Skor	Mean	Interpretasi		
			STS	TS	KS	S	SS						
Kalitas													
1	Perhatian terhadap detail setiap tugas	Frek.	0	0	0	10	25	35	165	4,71	Sangat tinggi		
		%	0	0	0	28,6	71,4	100					
2	Mampu menangani kesalahan dan memperbaiki pekerjaan.	Frek.	0	0	0	21	14	35	154	4,40	Sangat tinggi		
		%	0	0	0	60,0	40,0	100					
3	Hasil kerja saya memenuhi standar kualitas.	Frek.	0	0	0	16	19	35	159	4,54	Sangat tinggi		
		%	0	0	0	45,7	54,3	100					
Nilai Rata Rata (Mean) Dimensi Kualitas									4,55	Sangat tinggi			
Kuantitas													
4	Bekerja dengan baik dalam tim.	Frek.	0	0	0	20	15	35	155	4,42	Sangat tinggi		
		%	0	0	0	57,1	42,9	100					
5	Meningkatkan keterampilan pengetahuan.	Frek.	0	0	0	11	24	35	164	4,68	Sangat tinggi		
		%	0	0	0	31,4	68,6	100					
6	Rutin mengevaluasi kinerja	Frek.	0	0	0	18	17	35	157	4,48	Sangat tinggi		
		%	0	0	0	51,4	48,6	100					
Nilai Rata Rata (Mean) Dimensi Kuantitas									4,52	Sangat tinggi			
Ketepatan kerja													
7	Rutin mengevaluasi ketepatan kerja	Frek.	1	0	0	20	14	35	155	4,42	Sangat tinggi		
		%	2,9	0	0	57,1	40,0	100					
8	Menyelesaikan dari satu tugas dalam batas waktu yang sama.	Frek.	0	0	0	13	22	35	162	4,62	Sangat tinggi		
		%	0	0	0	37,1	62,9	100					
9	Mengikuti instruksi untuk prosedur kerja	Frek.	0	0	0	13	22	35	149	4,25	Sangat tinggi		
		%	0	0	0	37,1	62,9	100					
Nilai Rata Rata (Mean) Dimensi tuntutan antar pribadi									4,43	Sangat tinggi			
Efektifitas teknologi													
10		Frek.	1	0	0	15	19	35	155	4,42	Sangat tinggi		

No	Indikator	Ket.	Kategori jawaban					Total	Skor	Mean	Interpretasi		
			STS	TS	KS	S	SS						
	Pelatihan yang cukup untuk menggunakan teknologi	%	2,9	0	0	42,9	54,3	100					
11	Dapat dengan mudah mengakses informasi	Frek.	0	0	0	16	19	35	143	4,08	Sangat tinggi		
		%	0	0	0	45,7	54,3	100					
12	Sistem teknologi yang ada dapat diandalkan	Frek.	0	0	0	18	17	35	149	4,25	Sangat tinggi		
		%	0	0	0	51,4	48,6	100					
Nilai Rata Rata (Mean) Dimensi Efektifitas teknologi									4,25	Sangat tinggi			
Kemandirian													
13	Mampu mengorganisir	Frek.	0	0	0	19	16	35	156	4,45	Sangat tinggi		
		%	0	0	0	54,3	45,7	100					
14	Kemandirian dalam bekerja	Frek.	0	0	0	19	16	35	156	4,45	Sangat tinggi		
		%	0	0	0	54,3	45,7	100					
15	Ragu untuk bertindak dengan keputusan.	Frek.	0	0	0	14	21	35	161	4,06	Tinggi		
		%	0	0	0	40,0	60,0	100					
Nilai Rata Rata (Mean) Dimensi Kemandirian									4,32	Sangat tinggi			
Total (Mean) Kinerja Operator (Y)									4,41	Sangat tinggi			

sumber : data primer 2025

Pada dimensi “kualitas kerja” memperoleh rata-rata 4,55 termasuk kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa operator sekolah memiliki kemampuan yang sangat baik dalam menjaga mutu hasil pekerjaannya. Indikator dengan *Mean* tertinggi adalah “Perhatian terhadap detail setiap tugas” dengan nilai 4,71 (sangat tinggi), yang menandakan bahwa operator sangat teliti dan cermat dalam menjalankan setiap tanggung jawab administrasi, seperti penginputan data, penyusunan laporan, dan dokumentasi sekolah. Ketelitian ini menjadi cerminan dari dedikasi kerja yang tinggi. Sementara indikator dengan *Mean* terendah yaitu “Mampu menangani kesalahan dan memperbaiki pekerjaan” dengan nilai 4,40 (sangat tinggi). Walaupun tergolong sangat tinggi, nilai ini menunjukkan masih ada ruang untuk peningkatan dalam hal refleksi dan perbaikan kesalahan agar hasil kerja semakin optimal.

Dimensi “kuantitas kerja” menunjukkan nilai *Mean* sebesar 4,52 (sangat tinggi). Hal ini menunjukkan bahwa volume pekerjaan yang diselesaikan oleh operator sekolah berada pada tingkat yang sangat memuaskan. Indikator dengan

Mean tertinggi adalah “Meningkatkan keterampilan dan pengetahuan” dengan nilai 4,68 (sangat tinggi). Ini menggambarkan bahwa operator aktif dalam mengembangkan kemampuan melalui pelatihan, adaptasi teknologi, dan peningkatan kompetensi pribadi. Sedangkan indikator dengan *Mean* terendah adalah “Rutin mengevaluasi kinerja” dengan nilai 4,48 (sangat tinggi). Hal ini menunjukkan bahwa meskipun operator sudah memiliki disiplin kerja yang baik, evaluasi berkala terhadap hasil kerja masih perlu diperkuat agar efektivitas kerja dapat terus meningkat.

Dimensi "ketepatan kerja" memiliki nilai rata-rata 4,43 (sangat tinggi) yang menandakan bahwa operator sekolah mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dan sesuai dengan prosedur yang berlaku. Indikator dengan *Mean* tertinggi adalah “Menyelesaikan satu tugas dalam batas waktu yang sama” dengan nilai 4,62 (sangat tinggi). Hal ini menunjukkan kemampuan operator dalam mengatur waktu dan prioritas pekerjaan dengan sangat baik. Adapun indikator dengan *Mean* terendah adalah “Mengikuti instruksi untuk prosedur kerja” dengan nilai 4,25 (sangat tinggi). Meskipun masih dalam kategori sangat baik, hasil ini menggambarkan bahwa beberapa operator perlu lebih disiplin dalam mengikuti standar operasional prosedur (SOP) agar hasil kerja tetap konsisten.

Dimensi "efektivitas teknologi" memperoleh nilai *Mean* sebesar 4,25 (sangat tinggi). Ini menunjukkan bahwa operator sekolah sudah mampu memanfaatkan teknologi dalam mendukung pekerjaan administratif, seperti pengelolaan data, sistem dapodik, dan komunikasi daring. Indikator dengan *Mean* tertinggi adalah “Pelatihan yang cukup untuk menggunakan teknologi” dengan nilai

4,42 (sangat tinggi), menandakan bahwa sebagian besar operator merasa telah mendapatkan pelatihan yang memadai untuk menunjang kinerja berbasis teknologi. Sedangkan *Mean* terendah adalah “Dapat dengan mudah mengakses informasi” dengan nilai 4,08 (sangat tinggi), yang mengindikasikan bahwa masih terdapat hambatan kecil seperti koneksi internet atau keterbatasan fasilitas teknologi di beberapa sekolah.

Dimensi "kemandirian" memperoleh nilai *Mean* sebesar 4,32 (sangat tinggi), menandakan bahwa operator memiliki tingkat inisiatif dan tanggung jawab yang tinggi dalam menyelesaikan tugas-tugas tanpa harus bergantung pada pihak lain. Indikator dengan *Mean* tertinggi adalah “Mampu mengorganisasi pekerjaan” dan “Kemandirian dalam bekerja” yang keduanya memiliki nilai 4,45 (sangat tinggi). Ini menunjukkan bahwa operator mampu bekerja mandiri, mengatur jadwal kerja, serta menentukan prioritas tugas dengan baik. Sedangkan indikator dengan *Mean* terendah adalah “Ragu untuk bertindak dengan keputusan” dengan nilai 4,06 (tinggi). Meskipun masih tergolong baik, hal ini mengindikasikan bahwa sebagian kecil operator masih kurang percaya diri dalam mengambil keputusan secara mandiri dan perlu didorong melalui pelatihan serta dukungan pimpinan.

Secara keseluruhan, kinerja operator sekolah SMP di wilayah penelitian berada pada kategori sangat tinggi. Temuan ini penting karena menunjukkan bahwa meskipun tingkat stres kerja dan gangguan *work-life balance* berada pada kategori sangat tinggi (hasil sebelumnya), operator tetap dapat mempertahankan kinerja yang sangat baik

4.4 Hasil Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini digunakan untuk mengetahui apakah model linear berganda yang digunakan pada penelitian ini memenuhi persyaratan seperti uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

4.4.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah model linear berganda antara variabel bebas (independen), dan variabel terikat (dependen) atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Hasil uji normalitas terdapat dalam grafik normal plot yaitu sebagai berikut :

Tabel 4. 8 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,63269923
Most Extreme Differences	Absolute	,139
	Positive	,098
	Negative	-,139
Test Statistic		,139
Asymp. Sig. (2-tailed)		,086 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : data primer (2025)

Berdasarkan tabel 4.8 dapat dilihat bahwa nilai signifikan pada tabel terhadap data residual, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,086. Nilai ini lebih besar dari taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal, karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas, sehingga data layak digunakan untuk analisis lebih lanjut. Nilai *Mean* residual sebesar 0,0000000 dan standar deviasi sebesar 0,632 juga menunjukkan bahwa penyebaran data relatif simetris di sekitar nilai tengah.

4.4.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2021) tujuan uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik memiliki model yang di dalamnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Uji multikolinear dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai VIF 10 maka terdapat multikolinearitas dalam data. Hasil uji multikolinearitas dengan menggunakan VIF seperti pada tabel berikut :

Tabel 4. 9 Hasil Uji Multikolinearitas

No.	Variabel Independen	Collinearity		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1	Stres kerja (X1)	0,982	1,018	Non Multikolinearitas
2	<i>Work-life balance</i> (X2)	0,982	1,018	Non Multikolinearitas

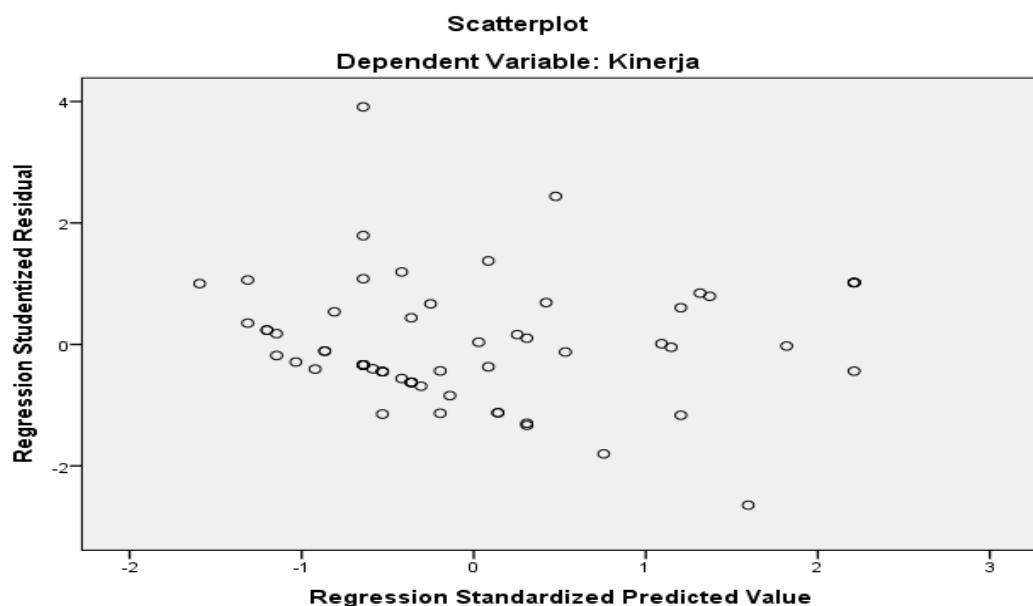
Sumber : hasil olah data primer (2025)

Berdasarkan tabel 4,9 hasil uji multikolinearitas, diperoleh nilai tolerance sebesar 0,982 dan nilai VIF sebesar 1,018 untuk variabel stres kerja (X1) dan *work-life balance* (X2). Nilai *tolerance* yang lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF yang lebih kecil dari 10 menunjukkan bahwa antar variabel independen tidak memiliki korelasi yang tinggi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak mengandung masalah multikolinearitas. Artinya, masing-masing variabel independen memiliki kemampuan yang unik dalam menjelaskan variabel dependen dan layak untuk dimasukkan ke dalam model regresi.

4.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah bentuk uji asumsi klasik dengan tujuan untuk menguji bagaimana model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan menggunakan grafik *scatterplot* yang dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 4. 2 Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber : hasil olah data primer (2025)

Berdasarkan gambar 4.1 di atas memperlihatkan *scatterplot* antara *Regression Standardized Predicted Value* dan *Regression Studentized Residual* untuk variabel dependen Kinerja. Berdasarkan hasil pengamatan terhadap pola

sebaran titik, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar secara acak di sekitar garis horizontal nol dan tidak membentuk pola tertentu, baik pola menyempit maupun melebar.

Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi homoskedastisitas, artinya varians dari residual bersifat konstan pada setiap nilai prediksi. Kondisi ini mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan sudah layak untuk dilakukan analisis lebih lanjut karena memenuhi salah satu asumsi klasik regresi linear.

4.4.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis regresi linear berganda berfungsi untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen (stres kerja dan *Work-life balance*) terhadap (kinerja operator). Adapun hasil dari perhitungannya adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 10 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	56,936	4,099		13,891	,000
	Stres Kerja	-,145	,044	-,428	-3,308	,002
	<i>Work-life balance</i>	,366	,098	,485	3,752	,001
R = 0,689 R Square = 0,474			Adjusted R Square =0,441 Sig. F = 0,000			

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : hasil olah data primer (2025)

Berdasarkan tabel 4.10 Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja dan *Work-life Balance* terhadap Kinerja operator.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 56,936 - 0,145X_1 + 0,366X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Operator

X1 = Stres Kerja

X2 = *Work-life Balance*

1. Konstanta (a) = 56,936

Menunjukkan bahwa jika variabel stres kerja dan *work-life balance* dianggap konstan (bernilai nol), maka nilai kinerja operator diperkirakan sebesar 56,936.

2. Koefisien Stres Kerja (b1) = -0,145

Koefisien bernilai negatif menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja. Artinya, setiap kenaikan satu satuan stres kerja akan menurunkan kinerja sebesar 0,145 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai signifikansi (Sig.) = 0,002 < 0,05, sehingga pengaruh ini signifikan secara statistik. Dengan demikian, stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Koefisien *Work-life Balance* (b2) = 0,366

Koefisien positif menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja. Artinya, setiap kenaikan satu satuan *work-life balance* akan meningkatkan kinerja sebesar 0,366 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai signifikansi (Sig.) = 0,001 < 0,05, sehingga

pengaruh ini signifikan secara statistik. Dengan demikian, *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda, diperoleh nilai konstanta sebesar 56,936, yang berarti bahwa tanpa pengaruh stres kerja dan *work-life balance*, kinerja operator berada pada angka tersebut. Nilai koefisien regresi untuk stres kerja adalah -0,145 dengan tingkat signifikansi 0,002, yang menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja operator. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan, maka kinerja operator akan cenderung menurun.

Sementara itu, nilai koefisien regresi untuk *work-life balance* adalah 0,366 dengan tingkat signifikansi 0,001, yang berarti bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja operator. Dengan demikian, semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen stres kerja dan *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja operator, dengan arah pengaruh yang berlawanan stres kerja menurunkan kinerja, sedangkan *work-life balance* meningkatkan kinerja.

4.5 Pengujian Hipotesis

4.6.1 Hasil Uji Secara Serempak (Uji F)

Uji F bertujuan untuk mengidentifikasi model regresi apakah memiliki kelayakan (kuat) atau sebaliknya tidak layak (lemah) untuk menjelaskan apakah variabel dependen dipengaruhi oleh variabel independen. Berikut uji ANOVA

(Analysis of Varians) atau Uji F penelitian pada setiap operator SMP di bungku sebagai berikut :

Tabel 4. 11 Hasil Uji Serempak (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12,275	2	6,138	14,430	,000 ^b
	Residual	13,610	32	,425		
	Total	25,886	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Operator

b. Predictors: (Constant), *Work-life balance*, Stres Kerja

Sumber : hasil olah data primer (2025)

Berdasarkan hasil uji ANOVA (*Analysis of Variance*) pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung sebesar 14,430 dengan tingkat signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari batas $\alpha = 0,05$, yang berarti model regresi yang digunakan signifikan secara statistik. Dengan kata lain, variabel *Work-life Balance* dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Operator.

Nilai *Sum of Squares Regression* sebesar 12,275 menunjukkan variasi dalam kinerja operator yang dapat dijelaskan oleh kedua variabel bebas (*Work-life Balance* dan Stres Kerja), sedangkan *Sum of Squares Residual* sebesar 13,610 menunjukkan variasi yang tidak dapat dijelaskan oleh model. Artinya, masih ada faktor lain di luar model yang turut memengaruhi kinerja operator.

4.6.2 Hasil Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antar variabel X dan Y, apakah variabel X1 (stres kerja) dan X2 (*Work-life balance*) benar benar

berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja operator) secara terpisah atau parsial.

Hasil uji parsial (Uji T) pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. 12 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	56,936	4,099		13,891	,000
	Stres Kerja	-,145	,044	-,428	-3,308	,002
	<i>Work-life balance</i>	,366	,098	,485	3,752	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Operator

Sumber : hasil olah data primer (2025)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, dapat diketahui bahwa kedua variabel independen Stres Kerja dan *Work-life Balance* memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Operator. Koefisien negatif pada Stres Kerja menunjukkan bahwa peningkatan stres kerja akan berdampak pada penurunan kinerja operator. Sebaliknya, *Work-life Balance* berpengaruh positif yang berarti semakin baik keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, maka kinerja operator cenderung meningkat.

Selain itu, variabel *Work-life Balance* memiliki pengaruh paling kuat terhadap Kinerja Operator, ditunjukkan dengan nilai Beta sebesar 0,485. Hal ini menegaskan bahwa keseimbangan kehidupan kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan performa karyawan.

4.6.3 Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien Determinasi (R2) bertujuan untuk mengetahui berapa besar kontribusi variabel independen (stres kerja dan *Work-life balance*) terhadap

variabel dependen (kinerja operator). Hasil uji koefisien determinasi (R2) dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4. 13 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,689 ^a	,474	,441	,65217
a. Predictors: (Constant), <i>Work-life balance</i> , Stres Kerja				

Sumber : hasil olah data primer (2025)

Berdasarkan tabel 4.13 Tabel Model Summary menunjukkan nilai koefisien korelasi (R), koefisien determinasi (R *Square*), nilai *Adjusted R Square*, serta *Standard Error of the Estimate*. Berdasarkan tabel tersebut, diperoleh nilai R sebesar 0,689, yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang cukup kuat antara variabel independen (*Work-life Balance* dan Stres Kerja) dengan variabel dependen (Kinerja). Nilai R *Square* sebesar 0,474 berarti bahwa 47,4% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh variabel *Work-life Balance* dan Stres Kerja secara simultan, sedangkan sisanya sebesar 52,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,441 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independen, sekitar 44,1% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh model regresi ini, sehingga model dianggap cukup baik dalam menjelaskan hubungan antarvariabel. Sementara itu, nilai *Standard Error of the Estimate* sebesar 0,65217 menunjukkan tingkat kesalahan prediksi model. Nilai ini relatif kecil, yang menandakan bahwa hasil prediksi model regresi cukup mendekati nilai aktual.

4.6 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang menguji stres kerja dan *work-life balance* terhadap kinerja, maka ada beberapa hal yang dapat dijelaskan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

4.7.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Operator Sekolah Menengah Pertama Bungku Di Kab. Morowali.

Hasil uji parsial (uji T) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja operator sekolah, dengan nilai koefisien regresi sebesar -0,145 dan nilai signifikansi 0,002 (< 0,05). Hal ini berarti bahwa peningkatan stres kerja akan berdampak pada penurunan kinerja operator sekolah. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) diterima.

Hasil ini konsisten dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2022) yang menyatakan bahwa stres kerja merupakan kondisi dinamis di mana individu menghadapi tuntutan atau tekanan yang melebihi kemampuan adaptasinya, sehingga mengganggu proses kerja dan menurunkan produktivitas. Mangkunegara (2021) juga menegaskan bahwa stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat menurunkan semangat kerja, menimbulkan kelelahan emosional, dan mengganggu kualitas hasil kerja seseorang.

Operator sekolah menengah pertama di Bungku sering menghadapi tekanan pekerjaan yang tinggi, terutama saat menginput data Dapodik dan menyusun laporan administrasi sekolah. Beban kerja yang menumpuk, batas waktu pelaporan yang ketat, dan gangguan teknis seperti jaringan internet yang tidak stabil menjadi sumber stres yang signifikan. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan

peneliti, beberapa operator bahkan harus bekerja hingga larut malam untuk memenuhi tenggat waktu, yang pada akhirnya menyebabkan kelelahan dan menurunkan efektivitas kerja.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Mubarok (2024) yang menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja anggota KPPS di Kota Pasuruan. Hasil serupa juga dikemukakan oleh Shakila et al. (2022) yang menunjukkan bahwa stres kerja memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Auto 2000 Kediri Hasanudin. Kedua penelitian tersebut memperkuat temuan bahwa stres kerja yang tinggi berdampak pada menurunnya kemampuan individu untuk bekerja secara optimal.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa stres kerja menjadi salah satu faktor penghambat utama dalam meningkatkan kinerja operator sekolah. Tingginya tekanan kerja tanpa dukungan lingkungan dan fasilitas yang memadai dapat mengakibatkan kelelahan mental dan fisik, sehingga menurunkan produktivitas kerja. Oleh karena itu, perlu adanya perhatian dari pihak sekolah dan Dinas Pendidikan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta memberikan pelatihan manajemen stres bagi operator sekolah.

4.7.2 Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Operator Sekolah

Menengah Pertama di Bungku Kab. Morowali.

Berdasarkan hasil uji parsial, variabel *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja operator sekolah, dengan nilai koefisien regresi 0,366 dan nilai signifikansi 0,001 (< 0,05). Hal ini berarti semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi operator sekolah,

maka semakin tinggi pula kinerjanya. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) diterima.

Hasil ini sejalan dengan teori Greenhaus dan Allen (2020) yang menyatakan bahwa *work-life balance* merupakan kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan tanggung jawab pribadi dan keluarga. Ketika individu mampu mengelola waktu secara efektif antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, maka tingkat stres akan menurun dan kinerja akan meningkat. Hal ini juga sesuai dengan pendapat Lau dan Marianti (2024) yang menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berperan penting dalam menciptakan kepuasan dan motivasi kerja, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja.

Dalam konteks penelitian ini, operator sekolah yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menunjukkan hasil kerja yang lebih baik. Mereka cenderung lebih fokus, bersemangat, dan memiliki ketepatan waktu yang tinggi dalam menyelesaikan tugas-tugas administrasi sekolah. Sebaliknya, operator yang tidak memiliki keseimbangan kehidupan kerja cenderung mengalami kelelahan emosional, kehilangan konsentrasi, dan menurunkan kualitas hasil kerja.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Lestari et al. (2020) yang menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMA di Kota Semarang, serta mendukung hasil penelitian Honkley et al. (2024) yang menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja yang baik mampu meningkatkan performa dan kepuasan karyawan. Artinya, baik di sektor pendidikan

maupun sektor lain, *work-life balance* terbukti menjadi variabel penting yang berkontribusi pada peningkatan kinerja individu.

4.7.3 Pengaruh Stres Kerja Dan *Work-Life Balance* Secara Simultan Terhadap Kinerja Operator Sekolah Menengah Pertama Di Bungku Kab. Morowali.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh nilai F hitung sebesar 14,430 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja dan *work-life balance* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja operator sekolah menengah pertama di Bungku Kabupaten Morowali. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini diterima.

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,474 menunjukkan bahwa sebesar 47,4% variasi perubahan kinerja operator dapat dijelaskan oleh stres kerja dan *work-life balance*, sedangkan sisanya sebesar 52,6% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, kompensasi, dan gaya kepemimpinan. Hasil ini menggambarkan bahwa stres kerja dan keseimbangan kehidupan kerja merupakan dua faktor penting yang memengaruhi performa operator sekolah dalam melaksanakan tugas administrasi pendidikan.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Gunarti & Lestari (2025) yang menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, dan stres kerja juga memiliki hubungan erat dengan hasil kerja individu. Penelitian Honkley et al. (2024) juga menegaskan bahwa stres kerja yang tinggi dapat menurunkan kinerja, sedangkan keseimbangan kehidupan kerja

dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja yang baik dan pengelolaan stres yang efektif menjadi kunci utama dalam menjaga stabilitas dan peningkatan kinerja pegawai, termasuk operator sekolah.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan *work-life balance* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja operator sekolah menengah pertama di Bungku Kabupaten Morowali. Stres kerja terbukti memiliki pengaruh negatif yang berarti peningkatan stres kerja akan menurunkan kinerja operator, sedangkan *work-life balance* memiliki pengaruh positif yang menunjukkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mampu meningkatkan kinerja. Temuan ini mendukung teori-teori terdahulu dan memperkuat hasil penelitian sebelumnya yang menegaskan bahwa kesejahteraan psikologis karyawan merupakan faktor utama dalam meningkatkan efektivitas kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data, pengujian hipotesis, serta pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan hal-hal berikut:

1. Stres kerja (X1) dan *Work-Life Balance* (X2) berpengaruh secara simultan signifikan terhadap kinerja operator (Y) sekolah menengah pertama di Bungku, Kabupaten Morowali.
2. *Work-Life Balance* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja operator (Y) sekolah menengah pertama di Bungku, Kabupaten Morowali.
3. Stres kerja (X1) berpengaruh negatif terhadap kinerja operator (Y) sekolah menengah pertama di Bungku, Kabupaten Morowali.

Hasil ini juga memperkuat penelitian terdahulu yang menekankan pentingnya integrasi faktor personal dan kontekstual dalam meningkatkan kemandirian kerja.

5.2 SARAN

Berdasarkan temuan penelitian, saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Penulis menyarankan kepada kepala sekolah dan instansi pendidikan agar pihak sekolah melakukan pembagian tugas yang proporsional, memberikan dukungan fasilitas kerja yang memadai seperti perangkat komputer dan

jaringan internet yang stabil, serta mengatur jadwal kerja yang lebih fleksibel pada masa pelaporan data agar operator tidak terbebani secara berlebihan.

2. Penulis menyarankan agar operator mampu mengatur waktu dengan lebih disiplin, memisahkan antara jam kerja dan waktu keluarga, serta menerapkan manajemen waktu yang efektif untuk mengurangi kelelahan dan stres.
3. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, kompensasi, dan gaya kepemimpinan agar dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Teori, Praktik Dan Penelitian*. Universitas Malikussaleh.
- Aji, H. M. (2018). *Manajemen Pemasaran Syariah Teori Dan Praktik*. UPP STIM YKPN.
- Ardian, N. (2019). Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB: Noni Ardian. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Kebijakan Publik (Jepa)*, 4(2), 119–132.
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2019). *Stres Kerja*. Semarang University Press.
- Cooper, C. L., & Marshall, J. (2019). Occupational Sources Of Stress: A Review Of The Literature Relating To Coronary Heart Disease And Mental Ill Health. In *From Stress To Wellbeing* (Pp. 3–23). Routledge.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2019). *Research Design: Qualitative, Quantitative, And Mixed Methods Approaches*. Sage Publications.
- Flippo, E. B. (1994). *Manajemen Personalia*. Kencana.
- Gayatri, E., & Muttaqiyathun, A. (2020). Pengaruh *Job Insecurity*, Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Milenial. *Prosiding University Research Colloquium*, 11, 77–85.
- Glints. (2022). *Work-Life Balance: Arti, Manfaat, Cara Mewujudkan, Dan Faktor Yang Memengaruhi*. Glints. <Https://Glints.Com/Id/Lowongan/Work-Life-Balance-Adalah/>
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2020). *Work-Family Balance: A Review And Extension Of The Literature*. American Psychological Association.
- Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., & Godshalk, V. M. (2018). *Career Management*. Sage Publications.
- Gunarti, I., & Lestari, S. D. (2025). Pengaruh *Work-Life Balance*, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan. *Journal Of Business And Economics Research (JBE)*, 6(1), 200–212.
- Ghozali, I. (2019). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Semarang : Universitas Diponegoro
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hermawati, H., & Syofian, S. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sentra Adi Purna Bengkulu. *Creative Research Management Journal*, 4(1), 77–91.
- Hikmah, M., & Lukito, H. (2021). Peran *Worklife Balance* Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 8(1), 64–74.

- Honkley, T., Tambunan, D., Fadli, A., Bhastary, M., & Syahbana, A. (2024). Pengaruh *Work-Life Balance*, Stres Kerja Dan Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekuivalensi*, 10(1), 15–27.
- Indrawan, Y., Claudia, M., & Rifani, A. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Efek Mediasi Burnout (Studi Pada Karyawan Pt. Sapta Sari Tama Cabang Banjarmasin). *JWM (Jurnal Wawasan Manajemen)*, 10(1), 69–84.
- Isvandiari, A., & Purwanto, A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Rumah Sakit Islam Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 11(1), 38–43.
- Kurniasari, D. M., & Bahjahtullah, Q. M. (2022). Pengaruh *Work-Life Balance*, Stres Kerja Dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Milenial Di Masa Pandemi Covid 19 Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Bank Btn Syariah Kc Solo): *The Influence Of Work-Life Balance, Work S. Nisbah: Jurnal Perbankan Syariah*, 8(1), 23–39.
- Kurniawan, A. W., & Puspitaningtyas, Z. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pandiva Buku.
- Lau, K., & Marianti, M. M. (2024). Interference Vs Enhancement: *Work-Life Balance* Dimensions On Job Satisfaction And Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(1), 176–195.
- Lestari, F., Violinda, Q., & Gultom, H. C. (2020). Pengaruh *Work-Life Balance* Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Di Kota Semarang Pada Saat Pandemi COVID-19. *Jurnal Psikologi Ilmiah*, 12(3), 307–315.
- Lukmiati, R., Samsudin, A., & Jhoansyah, D. (2020). Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46–50.
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2019). *Human Resource Management*. Pearson Education.
- Mubarok, M. (2024). *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja KPPS Kelurahan Trajeng Kota Pasuruan*. Universitas Merdeka Pasuruan.
- Nuryadi, N., Astuti, D., Utami, S., & M Budiantara, M. B. (2019). *Dasar-Dasar Statistik Penelitian*. Gramasurya.
- Pavani, K. D., & Prasad, J. D. (2023). *Work-Life Balance And It's Impact On Job Satisfaction With Special Reference To School Teachers Of Vijayawada*. *International Journal For Multidisciplinary Research*, 5(5).
- Perdana K, E. (2019). *Olah Data Skripsi Dengan SPSS 26*. Abkom Manajemen FE-UBB.
- Priyatno. (2018). *SPSS 26 : Pengolahan Data Terpraktis*. Andi Offset.
- Putri, S. A. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Work-Life Balance* Pada Wanita Buruh Tani. *Jurnal Psikologi Malahayati*, 3(1), 28–38.
- Putri, D. A., & Nurhidayati, S. (2023). *Perbedaan Work-Life Balance Berdasarkan*

- Jenis Kelamin Pada Karyawan. Jurnal Psikologi Dan Manajemen SDM, 8(1), 45–56.*
- Rahman, A. (2019). *Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kampar*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Ria, T. N., & Kurniati, L. (2022). Pelatihan Peningkatan Kemampuan Bekerjasama, Berkomunikasi, Dan Memberi Pelayanan Prima Dalam Bekerja Bagi Tenaga Kependidikan Universitas Ivet Semarang. *Jurnal Abdi Masyarakat Indonesia, 2(1)*, 397–402.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Perilaku Organisasi : Organization Behavior*. Salemba Empat.
- Sandewa, F. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Kabupaten Banggai Kepulauan. *Jurnal Clean Goverment, 1(2)*, 90–110.
- Setiawardi, A., Ramdhani, M. A., & Ikhwana, A. (2019). Pengaruh Bauran Pemasaran Jasa Terhadap Loyalitas Pelanggan Di Taman Air Panas Darajat Pass. *Jurnal Kalibrasi, 11(1)*, 71–80.
- Shakila, M., Mega, S. W., & Munawaroh, N. A. (2022). Pengaruh *Work-Life Balance*, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Auto 2000 Kediri Hasanudin). *CEMERLANG: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis, 2(3)*, 308–320.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyruroh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan*. Penerbit Widina Persada.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suprihanto, J. (2020). *Manajemen*. Gadjah Mada University Press.
- Umar, H. (2019). *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Raja Grafindo Persada.
- Yosua, & Kristanto, S. B. (2021). Pengaruh Independensi Auditor, Kompetensi Auditor, Fee Audit, Dan Audit Tenure Terhadap Kualitas Audit. *Journal Of Public And Business Accounting, 2(2)*, 63–81.

LAMPIRAN

KUESIONER

**“PENGARUH STRES KERJA *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA
OPERATOR SEKOLAH MENENGAH PERTAMA DI BUNGKU KABUPATEN
MOROWALI”**

Lampiran : Kuesioner Penelitian
Perihal : Permohonan Menjadi Responden

Kepada Yth.
Bapak/Ibu/Sdri(i) Responden
- Di Tempat

Dengan Hormat,
Saya yang bertanda tangan di bawah ini :
Nama : Marwah
Stambuk : C 204 21 040
Program Studi : S1 Manajemen PSDKU Untad Kabupaten Morowali
Alamat : Jl. Trans sulawesi Desa Bahomante dusun La’la

Pada saat ini saya sedang melaksanakan penelitian untuk penyusunan skripsi yang berjudul : **“Pengaruh Stres Kerja dan *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Operator Sekolah Menengah Pertama Di Bungku Kabupaten Morowali”**. Berkaitan dengan kegiatan pengumpulan data dan informasi untuk kebutuhan analisis, saya berharap Bapak/Ibu/Sdr(i) bersedia membantu dengan cara mengisi kuesioner ini. Atas kesediaan, dan kerja sama Bapak/Ibu/Sdr(i) diucapkan terima kasih.

Bungku, 3 Mei 2025

Hormat Saya,

Marwah

KUESIONER PENELITIAN

A. PETUNJUK PENGISIAN

1. Isilah setiap pertanyaan di bawah ini dengan jujur dan benar sesuai fakta yang sebenarnya.
2. Beri tanda (✓) atau (X) pada jawaban yang dipilih.
3. Apapun bentuk jawaban responden, identitas responden tetap dirahasiakan.
4. Kriteria jawaban sebagai berikut :

SS = (Sangat Setuju) **Skor 1**

S = (Setuju) **Skor 2**

KS = (Kurang Setuju) **Skor 3**

S = (Tidak Setuju) **Skor 4**

STS = (Sangat Tidak Setuju) **Skor 5**

B. IDENTITAS RESPONDEN

1. Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan *(coret salah satu)
2. Usia anda saat ini :Tahun
3. Lama bekerja :Tahun *(dalam tahun)
4. Pendidikan terakhir :
5. Pendapatan : -+...../Bulan

A. VARIABEL STRES KERJA (X1)

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		1	2	3	4	5
		SKOR				
Tuntutan Tugas		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya sering merasa tugas yang diberikan terlalu banyak untuk diselesaikan tepat waktu.					
2.	Saya sering merasa bingung karena instruksi tugas dari atasan kurang jelas.					
3.	Saya merasa hasil pekerjaan saya harus selalu sempurna sehingga menambah tekanan.					
Tuntutan Peran		SS	S	KS	TS	STS
4.	Saya sering diminta menyelesaikan pekerjaan yang seharusnya menjadi tugas bagian lain.					
5.	Saya merasa tuntutan dari atasan sering bertentangan dengan kemampuan waktu yang saya miliki.					
6.	Saya sering merasa peran saya sebagai operator sekolah tidak memiliki kejelasan tugas yang pasti.					
Tuntutan Antar Pribadi		SS	S	KS	TS	STS
7.	Saya merasa adanya perbedaan pendapat dengan guru atau kepala sekolah membuat pekerjaan menjadi terhambat.					
8.	Saya sering merasa ditekan oleh atasan untuk menyelesaikan pekerjaan lebih cepat tanpa memperhatikan beban saya.					
9.	Saya merasa kurang mendapatkan dukungan dari rekan kerja ketika menghadapi kendala dalam pekerjaan.					
Struktur organisasi		SS	S	KS	TS	STS
10.	Saya merasa aturan atau kebijakan sekolah sering berubah tanpa penjelasan yang jelas.					
11.	Saya merasa informasi dari pihak sekolah atau dinas sering terlambat diterima sehingga menghambat pekerjaan.					
12.	Saya merasa struktur organisasi sekolah tidak mendukung kelancaran pekerjaan saya sebagai operator.					

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		1	2	3	4	5
		SKOR				
Kepemimpinan		SS	S	KS	TS	STS
13.	Saya merasa kepala sekolah tidak memahami kesulitan yang saya hadapi dalam menjalankan pekerjaan.					
14.	Saya sering merasa takut melakukan kesalahan karena pimpinan mudah marah.					
15.	Saya merasa pimpinan kurang adil dalam membagi tanggung jawab.					

B. VARIABEL *WORK-LIFE BALANCE* (X2)

Gangguan pekerjaan terhadap kinerja pribadi (<i>Work Interference With Personal Life</i>)		1	2	3	4	5
		STS	TS	KS	S	SS
16.	Beban kerja yang tinggi membuat saya kurang memiliki waktu berkualitas untuk diri sendiri atau keluarga.					
17.	Pekerjaan yang harus saya bawa pulang sering mengurangi waktu saya untuk beristirahat					
18.	Sulit bagi saya untuk memisahkan antara urusan pekerjaan dan aktivitas pribadi.					
Gangguan kehidupan pribadi (<i>Personal Life Interference With Work</i>)		STS	TS	KS	S	SS
19.	Konflik dalam keluarga mempengaruhi kemampuan saya untuk menyelesaikan tugas-tugas kerja dengan baik					
20.	Gangguan dari kehidupan pribadi membuat saya lebih mudah merasa stres saat menghadapi pekerjaan					
21.	Masalah dalam kehidupan pribadi saya sering mengganggu konsentrasi saya saat bekerja					
Peningkatan kehidupan pribadi terhadap pekerjaan (<i>Personal Life Enhancement Of Work</i>)		STS	TS	KS	S	SS
22.	Menjaga keseimbangan pekerjaan penting untuk kesehatan mental saya.					
23.	Dukungan dari keluarga membuat saya lebih mampu menghadapi tantangan hidup.					

24.	Saya nyaman berbicara tentang perasaan saya dengan orang-orang terdekat ketika saya merasa stres.					
-----	---	--	--	--	--	--

C. VARIABEL KINERJA OPERATOR (Y)

Kualitas		STS	TS	KS	S	SS
25.	Saya memiliki perhatian terhadap detail dalam setiap tugas yang saya lakukan.					
26.	Saya mampu menangani kesalahan dan memperbaiki pekerjaan saya dengan cepat.					
27.	Hasil kerja saya memenuhi standar kualitas yang diharapkan.					
Kuantitas		STS	TS	KS	S	SS
25.	Saya bekerja dengan baik dalam tim untuk mencapai tujuan bersama.					
26.	Saya berusaha meningkatkan keterampilan untuk pengetahuan saya.					
27.	Saya secara rutin mengevaluasi kinerja saya untuk perbaikan di masa depan.					
Ketepatan Kerja		STS	TS	KS	S	SS
28.	Saya secara rutin mengevaluasi cara kerja saya untuk meningkatkan ketepatan					
29.	Saya mampu menyelesaikan lebih dari satu tugas dalam batas waktu yang sama.					
30.	Saya selalu mengikuti instruksi untuk prosedur kerja dengan baik.					
Efektifitas Teknologi		STS	TS	KS	S	SS
31.	Saya mendapatkan pelatihan yang cukup untuk menggunakan teknologi di tempat kerja.					
32.	Saya dapat dengan mudah mengakses informasi yang diperlukan melalui teknologi yang tersedia.					
33.	Sistem teknologi yang ada dapat diandalkan dalam mendukung pekerjaan saya.					
Kemandirian		STS	TS	KS	S	SS
34.	Saya mampu mengorganisir pekerjaan saya secara mandiri.					
35.	Saya merasa bahwa kemandirian saya dalam bekerja berkontribusi positif terhadap hasil kerja.					
36.	Saya tidak ragu untuk bertindak jika saya yakin dengan keputusan saya.					

LAMPIRAN
TABULASI DATA

Variabel Stres Kerja (X1)

NO	x1p1	x1p2	x1p3	x1p4	x1p5	x1p6	x1p7	x1p8	x1p9	x1p10	x1p11	x1p12	x1p13	x1p14	x1p15	total X1
1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	1	1	1	3	1	1	20
2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	3	2	2	1	1	24
3	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	19
4	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	24
5	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	22
6	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	19
7	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	23
8	1	1	1	2	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	20
9	1	2	1	1	2	1	2	2	1	3	2	2	1	2	2	25
10	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	24
11	4	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	2	1	1	1	22
12	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	19
13	1	2	1	2	1	3	2	2	1	2	2	2	2	1	2	26
14	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	3	2	2	24
15	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	4	28
16	1	3	1	1	2	1	2	1	1	2	3	2	2	2	1	25
17	1	1	1	2	1	1	2	1	1	3	3	2	1	1	3	24
18	3	2	1	1	1	2	1	3	2	1	2	1	1	2	1	24
19	1	2	2	1	2	2	3	1	2	2	2	1	2	1	1	25
20	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	25
21	1	1	1	1	2	1	1	4	1	1	1	1	1	2	1	20
22	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	22
23	2	2	2	1	2	2	4	2	2	1	2	1	1	2	2	28
24	1	1	2	2	1	3	1	1	1	2	1	2	2	1	1	22
25	3	2	2	2	2	1	1	3	2	1	3	1	1	2	1	27

NO	x1p1	x1p2	x1p3	x1p4	x1p5	x1p6	x1p7	x1p8	x1p9	x1p10	x1p11	x1p12	x1p13	x1p14	x1p15	total X1
26	2	2	2	3	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	26
27	3	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	3	23
28	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	23
29	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	21
30	1	1	3	1	2	3	1	1	1	2	1	1	2	2	1	23
31	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	3	1	1	2	25
32	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	25
33	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	3	1	2	1	19
34	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	26
35	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	3	1	1	2	1	21

Variabel *Work-life balance* (X2)

NO	x2p1	x2p2	x2p3	x2p4	x2p5	x2p6	x2p7	x2p8	x2p9	TOTAL X2
1	4	5	4	5	4	5	5	5	4	41
2	4	4	5	4	4	4	4	5	5	39
3	4	4	4	5	4	5	5	4	5	40
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37
5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	39
6	4	5	5	5	4	5	5	4	5	42
7	4	4	4	4	5	5	5	4	4	39
8	4	4	4	5	4	5	5	4	4	39
9	4	5	4	5	4	5	4	5	4	40
10	5	4	4	4	4	5	5	4	4	39
11	4	5	4	4	5	4	5	5	5	41
12	4	5	4	4	4	4	5	5	4	39
13	5	4	4	5	5	5	4	4	4	40
14	4	5	5	5	4	5	4	4	4	40
15	5	4	4	4	5	4	4	4	4	38
16	4	4	4	5	5	4	4	4	5	39
17	5	4	5	4	5	5	4	4	5	41
18	4	4	5	4	5	5	4	4	4	39
19	4	4	5	5	5	4	5	4	4	40
20	5	4	5	5	4	5	4	4	4	40
21	4	4	4	4	4	5	4	5	5	39
22	4	4	4	4	4	4	5	5	4	38
23	4	5	5	4	4	4	5	5	5	41
24	4	5	4	5	4	5	4	4	4	39
25	5	4	4	4	4	4	4	5	5	39
26	4	4	5	4	5	4	5	4	5	40
27	4	4	5	5	4	4	5	4	4	39
28	4	5	4	5	4	4	5	4	4	39
29	4	4	4	5	4	5	5	4	4	39
30	4	5	4	5	4	4	4	4	4	38
31	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37
32	5	4	4	4	4	5	4	4	4	38
33	4	4	4	4	4	4	4	5	5	38
34	4	4	4	4	4	5	4	5	5	39
35	5	4	5	5	5	4	4	5	4	41

Variabel Kinerja Operator (Y)

NO	y1p1	y1p2	y1p3	y1p4	y1p5	y1p6	y1p7	y1p8	y1p9	y1p10	y1p11	y1p12	y1p13	y1p14	y1p15	TOTAL Y
1	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	69
2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	68
3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	68
4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	67
5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	68
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	70
7	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	68
8	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	68
9	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	68
10	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	68
11	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	69
12	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	69
13	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	67
14	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	68
15	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	66
16	4	5	5	5	4	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	69
17	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	68
18	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	68
19	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	68
20	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	69
21	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	69
22	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	68

NO	y1p1	y1p2	y1p3	y1p4	y1p5	y1p6	y1p7	y1p8	y1p9	y1p10	y1p11	y1p12	y1p13	y1p14	y1p15	TOTAL Y
23	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	68
24	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	67
25	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	67
26	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	68
27	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	68
28	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	68
29	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	69
30	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	67
31	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	67
32	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	68
33	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	5	4	5	67
34	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	66
35	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	68

LAMPIRAN
UJI VALIDITAS DAN
REABILITAS

		Correlations															
		x1p1	x1p2	x1p3	x1p4	x1p5	x1p6	x1p7	x1p8	x1p9	x1p10	x1p11	x1p12	x1p13	x1p14	x1p15	TotalX1
x1p1	Pearson Correlation	1	,888**	,648**	,324	,837**	,275	,832**	,751**	,593**	,777**	,888**	,593**	,777**	,751**	,832**	,922**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,081	,000	,142	,000	,000	,001	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x1p2	Pearson Correlation	,888**	1	,545**	,324	,727**	,275	,945**	,645**	,697**	,893**	,888**	,702**	,777**	,645**	,945**	,931**
	Sig. (2-tailed)	,000		,002	,081	,000	,142	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x1p3	Pearson Correlation	,648**	,545**	1	,114	,606**	,188	,485**	,910**	,382*	,425*	,545**	,267	,648**	,910**	,485**	,707**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002		,548	,000	,320	,007	,000	,037	,019	,002	,154	,000	,000	,007	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x1p4	Pearson Correlation	,324	,324	,114	1	,270	,934**	,380*	,214	,163	,440*	,448*	,268	,448*	,214	,380*	,489**
	Sig. (2-tailed)	,081	,081	,548		,149	,000	,038	,257	,391	,015	,013	,152	,013	,257	,038	,006
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x1p5	Pearson Correlation	,837**	,727**	,606**	,270	1	,219	,672**	,609**	,452*	,618**	,727**	,452*	,727**	,609**	,672**	,788**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,149		,246	,000	,000	,012	,000	,000	,012	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x1p6	Pearson Correlation	,275	,275	,188	,934**	,219	1	,334	,180	,241	,396*	,398*	,237	,398*	,180	,334	,461*
	Sig. (2-tailed)	,142	,142	,320	,000	,246		,071	,342	,199	,030	,029	,208	,029	,342	,071	,010
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x1p7	Pearson Correlation	,832**	,945**	,485**	,380*	,672**	,334	1	,577**	,635**	,943**	,832**	,740**	,718**	,577**	,885**	,900**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,007	,038	,000	,071		,001	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x1p8	Pearson Correlation	,751**	,645**	,910**	,214	,609**	,180	,577**	1	,357	,508**	,645**	,326	,751**	1,000**	,577**	,781**	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,257	,000	,342	,001		,053	,004	,000	,079	,000	,000	,001	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
x1p9	Pearson Correlation	,593**	,697**	,382*	,163	,452*	,241	,635**	,357	1	,573**	,593**	,906**	,489**	,357	,635**	,693**	
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,037	,391	,012	,199	,000	,053		,001	,001	,000	,006	,053	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
x1p10	Pearson Correlation	,777**	,893**	,425*	,440*	,618**	,396*	,943**	,508**	,573**	1	,777**	,669**	,777**	,508**	,943**	,871**	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,019	,015	,000	,030	,000	,004	,001		,000	,000	,000	,004	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
x1p11	Pearson Correlation	,888**	,888**	,545**	,448*	,727**	,398*	,832**	,645**	,593**	,777**	1	,593**	,777**	,645**	,832**	,903**	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,002	,013	,000	,029	,000	,000	,001	,000		,001	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
x1p12	Pearson Correlation	,593**	,702**	,267	,268	,452*	,237	,740**	,326	,906**	,669**	,593**	1	,484**	,326	,629**	,700**	
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,154	,152	,012	,208	,000	,079	,000	,000	,001		,007	,079	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
x1p13	Pearson Correlation	,777**	,777**	,648**	,448*	,727**	,398*	,718**	,751**	,489**	,777**	,777**	,484**	1	,751**	,832**	,884**	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,013	,000	,029	,000	,000	,006	,000	,000	,007		,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
x1p14	Pearson Correlation	,751**	,645**	,910**	,214	,609**	,180	,577**	1,000**	,357	,508**	,645**	,326	,751**	1	,577**	,781**	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,257	,000	,342	,001	,000	,053	,004	,000	,079	,000		,001	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
x1p15	Pearson Correlation	,832**	,945**	,485**	,380*	,672**	,334	,885**	,577**	,635**	,943**	,832**	,629**	,832**	,577**	1	,900**	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,007	,038	,000	,071	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,001		,000	

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TotalX1	Pearson Correlation	,922**	,931**	,707**	,489**	,788**	,461*	,900**	,781**	,693**	,871**	,903**	,700**	,884**	,781**	,900**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,006	,000	,010	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary				Reliability Statistics	
Cases	Valid	N	%	Cronbach's Alpha	N of Items
	Excluded ^a	0	,0		
	Total	30	100,0	,955	15

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

totalx2	Pearson Correlation		,540**	,465**	,539**	,479**	,348	,554**	,484**	,506**	,696**	1
	Sig. (2-tailed)		,002	,010	,002	,007	,060	,001	,007	,004	,000	
	N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary		
	N	%
Cases	Valid	30
	Excluded ^a	0
	Total	30

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,650	9

		Correlations															
		y1p1	y1p2	y1p3	y1p4	y1p5	y1p6	y1p7	y1p8	y1p9	y1p10	y1p11	y1p12	y1p13	y1p14	y1p15	totalY
y1p1	Pearson Correlation	1	-,059	,175	-,059	,709**	-,059	,000	,161	,860**	,602**	,161	,190	,000	,000	,175	,444*
	Sig. (2-tailed)		,755	,354	,755	,000	,755	1,000	,394	,000	,000	,394	,313	1,000	1,000	,354	,014
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
y1p2	Pearson Correlation	-,059	1	,431*	1,000**	,056	1,000**	,433*	,439*	,056	-,110	,439*	,134	,433*	,433*	,431*	,721**
	Sig. (2-tailed)	,755		,017	,000	,767	,000	,017	,015	,767	,563	,015	,481	,017	,017	,017	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
y1p3	Pearson Correlation	,175	,431*	1	,431*	,250	,431*	,107	,223	,146	,122	,223	,181	,107	,107	1,000**	,636**
	Sig. (2-tailed)	,354	,017		,017	,182	,017	,575	,236	,441	,522	,236	,339	,575	,575	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
y1p4	Pearson Correlation	-,059	1,000**	,431*	1	,056	1,000**	,433*	,439*	,056	-,110	,439*	,134	,433*	,433*	,431*	,721**
	Sig. (2-tailed)	,755	,000	,017		,767	,000	,017	,015	,767	,563	,015	,481	,017	,017	,017	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
y1p5	Pearson Correlation	,709**	,056	,250	,056	1	,056	,245	,033	,856**	,731**	,033	,158	,245	,245	,250	,567**
	Sig. (2-tailed)	,000	,767	,182	,767		,767	,193	,864	,000	,000	,864	,403	,193	,193	,182	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
y1p6	Pearson Correlation	-,059	1,000**	,431*	1,000**	,056	1	,433*	,439*	,056	-,110	,439*	,134	,433*	,433*	,431*	,721**
	Sig. (2-tailed)	,755	,000	,017	,000	,767		,017	,015	,767	,563	,015	,481	,017	,017	,017	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
y1p7	Pearson Correlation	,000	,433*	,107	,433*	,245	,433*	1	-,095	,098	,190	-,095	,000	1,000**	1,000**	,107	,541**
	Sig. (2-tailed)	1,000	,017	,575	,017	,193	,017		,617	,607	,314	,617	1,000	,000	,000	,575	,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
y1p8	Pearson Correlation	,161	,439*	,223	,439*	,033	,439*	-,095	1	,172	-,086	1,000**	,462*	-,095	-,095	,223	,507**

	Sig. (2-tailed)	,394	,015	,236	,015	,864	,015	,617		,363	,651	,000	,010	,617	,617	,236	,004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
y1p9	Pearson Correlation	,860**	,056	,146	,056	,856**	,056	,098	,172	1	,731**	,172	,158	,098	,098	,146	,535**
	Sig. (2-tailed)	,000	,767	,441	,767	,000	,767	,607	,363		,000	,363	,403	,607	,607	,441	,002
y1p10	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,602**	-,110	,122	-,110	,731**	-,110	,190	-,086	,731**	1	-,086	,132	,190	,190	,122	,399*
y1p11	Sig. (2-tailed)	,000	,563	,522	,563	,000	,563	,314	,651	,000		,651	,486	,314	,314	,522	,029
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
y1p12	Pearson Correlation	,161	,439*	,223	,439*	,033	,439*	-,095	1,000**	,172	-,086	1	,462*	-,095	-,095	,223	,507**
	Sig. (2-tailed)	,394	,015	,236	,015	,864	,015	,617	,000	,363	,651		,010	,617	,617	,236	,004
y1p13	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,000	,433*	,107	,433*	,245	,433*	1,000**	-,095	,098	,190	-,095	,000	1	1,000**	,107	,541**
y1p14	Sig. (2-tailed)	1,000	,017	,575	,017	,193	,017	,000	,617	,607	,314	,617	1,000		,000	,575	,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
y1p15	Pearson Correlation	,000	,433*	,107	,433*	,245	,433*	1,000**	-,095	,098	,190	-,095	,000	1,000**	1	,107	,541**
	Sig. (2-tailed)	1,000	,017	,575	,017	,193	,017	,000	,617	,607	,314	,617	1,000	,000		,575	,002
totalY	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,444*	,721**	,636**	,721**	,567*	,721**	,541**	,507**	,535**	,399*	,507**	,416*	,541**	,541**	,636**	1

	Sig. (2-tailed)	,014	,000	,000	,001	,000	,002	,004	,002	,029	,004	,022	,002	,002	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).																
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).																

Case Processing Summary		
	N	%
Cases	Valid	30
	Excluded ^a	0
	Total	30
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.		

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,843	15

LAMPIRAN
FREKUNSI DATA

Statistics																
	x1p 1	x1p 2	x1p 3	x1p 4	x1p 5	x1p 6	x1p 7	x1p 8	x1p 9	x1p 10	x1p 11	x1p 12	x1p 13	x1p 14	x1p 15	
N	Valid	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	1,48 57	1,48 57	1,45 71	1,60 00	1,57 14	1,45 71	1,71 43	1,57 14	1,45 71	1,57 14	1,60 00	1,62 86	1,51 43	1,62 86	1,48 57	
Median	1,00 00	1,00 00	1,00 00	2,00 00	2,00 00	1,00 00	2,00 00	1,00 00	1,00 00	1,00 00	1,00 00	2,00 00	1,00 00	2,00 00	1,00 00	
Mode	1,00	1,00	1,00	2,00	2,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00	

Frequency Table

x1p1					
			Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat setuju		23	65,7	65,7
	setuju		8	22,9	88,6
	kurang setuju		3	8,6	97,1
	tidak setuju		1	2,9	100,0
	Total		35	100,0	100,0

x1p2					
			Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat setuju		19	54,3	54,3
	setuju		15	42,9	97,1
	kurang setuju		1	2,9	100,0
	Total		35	100,0	100,0

x1p3					
			Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat setuju		21	60,0	60,0
	setuju		12	34,3	94,3
	kurang setuju		2	5,7	100,0
	Total		35	100,0	100,0

x1p4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat setuju	15	42,9	42,9	42,9
	setuju	19	54,3	54,3	97,1
	kurang setuju	1	2,9	2,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

x1p5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat setuju	15	42,9	42,9	42,9
	setuju	20	57,1	57,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

x1p6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat setuju	22	62,9	62,9	62,9
	setuju	10	28,6	28,6	91,4
	kurang setuju	3	8,6	8,6	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

x1p7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat setuju	13	37,1	37,1	37,1
	setuju	20	57,1	57,1	94,3
	kurang setuju	1	2,9	2,9	97,1
	tidak setuju	1	2,9	2,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

x1p8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat setuju	20	57,1	57,1	57,1
	setuju	11	31,4	31,4	88,6
	kurang setuju	3	8,6	8,6	97,1
	tidak setuju	1	2,9	2,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

x1p9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat setuju	21	60,0	60,0	60,0
	setuju	13	37,1	37,1	97,1
	tidak setuju	1	2,9	2,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

x1p10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat setuju	18	51,4	51,4	51,4
	setuju	14	40,0	40,0	91,4
	kurang setuju	3	8,6	8,6	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

x1p11					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat setuju	19	54,3	54,3	54,3
	setuju	11	31,4	31,4	85,7
	kurang setuju	5	14,3	14,3	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

x1p12					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat setuju	15	42,9	42,9	42,9
	setuju	18	51,4	51,4	94,3

	kurang setuju	2	5,7	5,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

x1p13					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat setuju	19	54,3	54,3	54,3
	setuju	14	40,0	40,0	94,3
	kurang setuju	2	5,7	5,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

x1p14					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat setuju	13	37,1	37,1	37,1
	setuju	22	62,9	62,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

x1p15					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat setuju	22	62,9	62,9	62,9
	setuju	10	28,6	28,6	91,4
	kurang setuju	2	5,7	5,7	97,1
	tidak setuju	1	2,9	2,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Statistics																
		y1p1	y1p1	y1p1	y1p1	y1p1	y1p1									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5
N		35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Missing		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4,7 1	4,4 0	4,5 4	4,4 3	4,6 9	4,4 9	4,3 7	4,6 3	4,6 3	4,51	4,54	4,49	4,46	4,46	4,60
Median		5,0 0	4,0 0	5,0 0	4,0 0	5,0 0	4,0 0	4,0 0	5,0 0	5,0 0	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00
Mode		5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5

Frequency Table

x2p1					
			Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid		setuju	30	85,7	85,7
		sangat setuju	5	14,3	100,0
		Total	35	100,0	100,0

x2p2					
			Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid		setuju	25	71,4	71,4
		sangat setuju	10	28,6	100,0
		Total	35	100,0	100,0

x2p3					
			Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid		setuju	24	68,6	68,6
		sangat setuju	11	31,4	100,0
		Total	35	100,0	100,0

x2p4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	19	54,3	54,3	54,3
	sangat setuju	16	45,7	45,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

x2p5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	24	68,6	68,6	68,6
	sangat setuju	11	31,4	31,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

x2p6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	18	51,4	51,4	51,4
	sangat setuju	17	48,6	48,6	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

x2p7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	19	54,3	54,3	54,3
	sangat setuju	16	45,7	45,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

x2p8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	21	60,0	60,0	60,0
	sangat setuju	14	40,0	40,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

x2p9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	22	62,9	62,9	62,9
	sangat setuju	13	37,1	37,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

		Statistics														
		y1p1	y1p1	y1p1	y1p1	y1p1	y1p1	y1p1	y1p1	y1p1	y1p1	y1p1	y1p1	y1p1	y1p1	y1p1
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5
N	Valid	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4,69	4,40	4,31	4,37	4,51	4,31	4,14	4,51	4,60	4,49	4,46	4,46	4,17	4,26	4,37
Std. Error of Mean		,090	,084	,112	,097	,111	,107	,110	,095	,085	,095	,103	,112	,095	,109	
Median		5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00
Mode		5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4 ^a	5	4	4	4 ^a
Sum		164	154	151	153	158	151	145	158	161	157	156	156	146	149	153

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

y1p1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju		1	2,9	2,9
	Setuju		9	25,7	25,7
	Sangat Setuju		25	71,4	71,4
	Total		35	100,0	100,0

y1p2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju		21	60,0	60,0
	Sangat Setuju		14	40,0	40,0
	Total		35	100,0	100,0

y1p3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju		4	11,4	11,4
	Setuju		16	45,7	45,7
	Sangat Setuju		15	42,9	42,9
	Total		35	100,0	100,0

y1p4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	2,9	2,9	2,9
	Setuju	20	57,1	57,1	60,0
	Sangat Setuju	14	40,0	40,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

y1p5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	8,6	8,6	8,6
	Setuju	11	31,4	31,4	40,0
	Sangat Setuju	21	60,0	60,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

y1p6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	8,6	8,6	8,6
	Setuju	18	51,4	51,4	60,0
	Sangat Setuju	14	40,0	40,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

y1p7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	5	14,3	14,3	14,3
	Setuju	20	57,1	57,1	71,4
	Sangat Setuju	10	28,6	28,6	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

y1p8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	2,9	2,9	2,9
	Setuju	15	42,9	42,9	45,7
	Sangat Setuju	19	54,3	54,3	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

y1p9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	14	40,0	40,0	40,0
	Sangat Setuju	21	60,0	60,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

y1p10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	2,9	2,9	2,9
	Setuju	16	45,7	45,7	48,6
	Sangat Setuju	18	51,4	51,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

y1p11					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	2,9	2,9	2,9
	Setuju	17	48,6	48,6	51,4
	Sangat Setuju	17	48,6	48,6	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

y1p12					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	5,7	5,7	5,7
	Setuju	15	42,9	42,9	48,6
	Sangat Setuju	18	51,4	51,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

y1p13					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	5	14,3	14,3	14,3
	Setuju	19	54,3	54,3	68,6
	Sangat Setuju	11	31,4	31,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

y1p14					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	5,7	5,7	5,7
	Setuju	22	62,9	62,9	68,6
	Sangat Setuju	11	31,4	31,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

y1p15					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	8,6	8,6	8,6
	Setuju	16	45,7	45,7	54,3
	Sangat Setuju	16	45,7	45,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

LAMPIRAN
HASIL UJI ASUMSI KLASIK

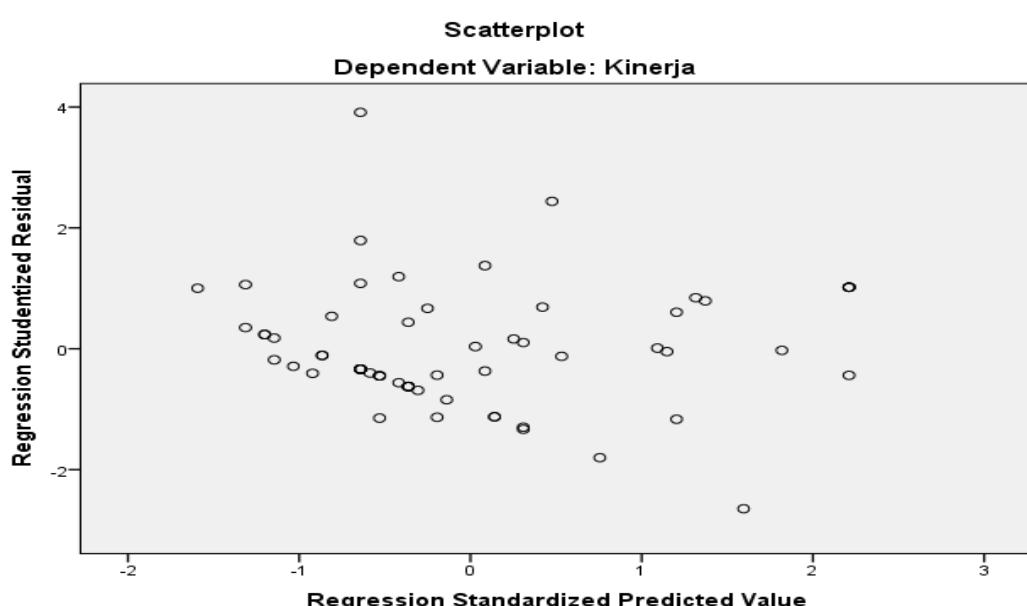
A. UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	<i>Mean</i>	,0000000
	Std. Deviation	,63269923
Most Extreme Differences	Absolute	,139
	Positive	,098
	Negative	-,139
Test Statistic		,139
Asymp. Sig. (2-tailed)		,086 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

B. UJI MULTIKOLINEARITAS

No.	Variabel Independen	Collinearity		Keterangan
		<i>Tolerance</i>	VIF	
1	Stres kerja (X1)	0,982	1,018	Non Multikolinearitas
2	<i>Work-life balance</i> (X2)	0,982	1,018	Non Multikolinearitas

C. UJI HETEROSKEDASTISITAS



LAMPIRAN
HASIL ANALISIS REGRESI
LINEAR BERGANDA

A. ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	56,936	4,099		13,891	,000
	Stres Kerja	-,145	,044	-,428	-3,308	,002
	Work-life balance	,366	,098	,485	3,752	,001
R = 0,689 R Square = 0,474			Adjusted R Square =0,441 Sig. F = 0,000			

B. HASIL UJI SECARA SIMULTAN (UJI F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12,275	2	6,138	14,430	,000 ^b
	Residual	13,610	32	,425		
	Total	25,886	34			
a. Dependent Variable: Kinerja Operator						
b. Predictors: (Constant), Work-life balance, Stres Kerja						

C. HASIL UJI SECARA PARSIAL (UJI T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	56,936	4,099		13,891	,000
	Stres Kerja	-,145	,044	-,428	-3,308	,002
	Work-life balance	,366	,098	,485	3,752	,001
a. Dependent Variable: Kinerja Operator						

D. HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,689 ^a	,474	,441	,65217
a. Predictors: (Constant), Work-life balance, Stres Kerja				

LAMPIRAN

DOKUMENTASI



DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Data Pribadi

Nama : MARWAH
Nim : C 204 21 040
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Program studi : S-1 Manajemen Kampus Kab. Morowali
Tempat, Tanggal Lahir : Ulugalung, 27 Maret 2001
Agama : Islam
Alamat : Desa Bente, Kec. Bungku Tengah, Kab. Morowali
Email : marwahayy27@gmail.com

Nama Orang Tua

Ayah : KAMARUDDIN
Ibu : HAMIDA

Riwayat Pendidikan

1. SDN 139 Tolada
2. MTS An Nur A'tiga Ulugalung
3. SMA Negeri 10 Wajo
4. Universitas Tadulako – Palu Sulawesi Tengah

“Berani bermimpi besar adalah langkah pertama dalam meraih impian”