
**DAMPAK WORK-LIFE BALANCE DAN STRES KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS PEGAWAI DI KANTOR URUSAN AGAMA
(KUA) KECAMATAN TELUK MENGGUDU
KABUPATEN SERDANG BEDAGAI**

Dian Purnama Sari¹, Vina Winda Sari², Nazmah³, Yuni Andri Ekawati⁴

^{1,3}**Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma, Medan**

²**Universitas Medan Area, Medan**

⁴**Universitas Alwashliyah, Medan**

e-mail: ¹dianpurnama047@gmail.com, ²vinawindasari@staff.uma.ac.id,
³na7m4blink.naz@gmail.com, ⁴yunindr@gmail.com

Abstract: *This study aims to examine the extent to which work-life balance and work stress affect the productivity of employees at the Teluk Mengkudu Subdistrict Religious Affairs Office (KUA), both separately and simultaneously. A quantitative approach was used with a series of tests, including reliability analysis, classical assumption tests, and multiple linear regression. The results of the partial analysis indicate that work-life balance has a significant influence, as does work stress, on productivity. The simultaneous test confirms that both variables together contribute 84.6% to the variation in employee productivity, while the remaining 15.4% is influenced by factors outside the scope of this study.*

Keyword: *Work-life balance, Work Stress, Productivity*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji sejauh mana keseimbangan kehidupan kerja (work-life balance) dan stres kerja memengaruhi produktivitas pegawai Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Teluk Mengkudu, baik secara terpisah maupun bersamaan. Pendekatan kuantitatif digunakan dengan serangkaian uji, meliputi analisis reliabilitas, uji asumsi klasik, serta regresi linier berganda. Hasil analisis parsial menunjukkan bahwa work-life balance memiliki pengaruh signifikan, demikian pula stres kerja, terhadap produktivitas. Uji simultan menguatkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama berkontribusi sebesar 84,6% terhadap variasi produktivitas pegawai, sementara 15,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Kata kunci: Work-Life Balance, Stres Kerja, Produktivitas

PENDAHULUAN

Di tengah tuntutan dunia kerja modern, menjaga keseimbangan antara pencatatan nikah, pembinaan keluarga sakinah, hingga pelayanan keagamaan lain yang sering kali melampaui jam kerja formal. Kondisi ini berpotensi menurunkan keseimbangan kerja-hidup pegawai serta memicu stres yang berdampak pada penurunan kinerja. Penelitian terdahulu menegaskan bahwa ketidakseimbangan tersebut dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun mental, menurunkan kepuasan kerja,

bahkan memicu masalah kesehatan. Situasi di KUA Teluk Mengkudu semakin kompleks dengan meningkatnya jumlah penduduk dan problem sosial-keagamaan, ditambah keterbatasan sumber daya manusia dan fasilitas. Faktor individu, seperti kemampuan manajemen waktu, dukungan keluarga, lingkungan kerja, dan kebijakan organisasi, juga memengaruhi tingkat stres dan produktivitas (Makkira et al., 2022). Berdasarkan pertimbangan tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengkaji secara mendalam keterkaitan antara *work-life balance*, stres kerja, dan produktivitas pegawai, sekaligus

merumuskan rekomendasi kebijakan yang tepat (Kerja et al., 2025). Produktivitas pegawai memegang peranan penting dalam menentukan mutu pelayanan kepada masyarakat. Pegawai dengan keseimbangan kerja, hidup yang baik umumnya lebih fokus, memiliki motivasi kerja tinggi, dan mampu menyelesaikan tugas secara optimal. Sebaliknya, tingkat stres kerja yang berlebihan berpotensi menimbulkan kelelahan, menurunkan produktivitas, serta mengurangi kepuasan kerja (Arditya Afrizal Mahardika et al., 2022). Dalam konteks KUA Kecamatan Teluk Mengkudu, kehidupan pribadi dan pekerjaan menjadi isu krusial, khususnya bagi aparatur pelayanan publik. Kantor Urusan Agama memiliki peran strategis dalam administrasi keagamaan, mulai dari pegawai dihadapkan pada berbagai tuntutan kerja yang tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga memiliki aspek sosial dan keagamaan yang cukup kompleks (T, 2020). Selain itu, pegawai KUA sering kali harus bekerja di luar jam kerja resmi untuk melayani masyarakat yang membutuhkan layanan mendesak, seperti pencatatan pernikahan di luar kantor atau bimbingan keagamaan (Wartono, 2017). Menurut berbagai penelitian, ketidakseimbangan *work-life balance* dapat memicu peningkatan tingkat stres yang berpengaruh negatif terhadap produktivitas (Endeka, 2020). Pegawai yang gagal menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung mengalami kelelahan fisik maupun mental, yang pada akhirnya menurunkan kinerja mereka di tempat kerja (Tauhid et al., 2025). Lebih jauh, stres kerja yang berlangsung dalam jangka waktu lama berpotensi menimbulkan gangguan kesehatan, baik secara fisik maupun psikologis, sehingga berdampak pada menurunnya efektivitas kerja pegawai (Gibran et al., 2024). Oleh karena itu, penting untuk memahami sejauh mana *work-life balance* dan stres kerja mempengaruhi produktivitas pegawai, khususnya di lingkungan KUA Kecamatan Teluk Mengkudu.

Dalam beberapa tahun terakhir,

tuntutan kerja bagi pegawai KUA semakin meningkat seiring dengan bertambahnya jumlah penduduk dan kompleksitas permasalahan sosial keagamaan yang dihadapi masyarakat. Kondisi ini menyebabkan banyak pegawai mengalami tekanan kerja yang lebih tinggi dibandingkan tahun-tahun sebelumnya (Mahawati et al., 2021). Hal ini semakin diperparah dengan keterbatasan sumber daya manusia dan fasilitas yang tersedia di beberapa kantor KUA, sehingga pegawai harus bekerja lebih keras untuk memenuhi kebutuhan layanan masyarakat. Akibatnya, banyak pegawai yang merasa terbebani oleh pekerjaan mereka, yang dapat berdampak pada tingkat kepuasan kerja dan loyalitas mereka terhadap institusi tempat mereka bekerja (Tauhid et al., 2025).

Selain faktor eksternal, faktor individu juga berperan dalam menentukan tingkat stres kerja dan keseimbangan kehidupan kerja (Manda, 2020). Setiap pegawai memiliki cara yang berbeda dalam mengelola tekanan kerja dan membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Rofila et al., 2023). Ada yang mampu menyesuaikan diri dengan tekanan kerja yang tinggi, sementara yang lain merasa kesulitan dalam mengatasi beban kerja yang berlebihan (Panjaitan, 2017). Faktor seperti dukungan dari keluarga, lingkungan kerja yang kondusif, serta kebijakan organisasi dalam mendukung kesejahteraan pegawai juga sangat berpengaruh terhadap keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi pegawai (Manihuruk & Tirtayasa, 2020).

Dalam kerangka penelitian ini, pemahaman yang mendalam mengenai keterkaitan antara *work-life balance*, stres kerja, dan produktivitas pegawai menjadi hal yang penting. Dengan mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas pegawai di KUA Kecamatan Teluk Mengkudu, penelitian ini diharapkan mampu memberikan wawasan yang lebih komprehensif tentang upaya peningkatan kesejahteraan pegawai sekaligus

efektivitas kerja mereka. Lebih dari itu, temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi pemerintah dalam menyusun kebijakan yang lebih tepat sasaran untuk mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi di sektor pelayanan publik.

Oleh karena itu, penelitian ini difokuskan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* dan stres kerja terhadap produktivitas pegawai di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Teluk Mengkudu, Kabupaten Serdang Bedagai.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Teluk Mengkudu, Kabupaten Serdang Bedagai, yang berlokasi di Jalan Dusun III Pematang Guntung. Subjek penelitian adalah seluruh pegawai KUA di kecamatan tersebut, sedangkan objek penelitian mencakup variabel *work-life balance* (X1), stres kerja (X2), dan produktivitas kerja (Y). Populasi penelitian berjumlah 30 orang pegawai, dan karena jumlahnya relatif sedikit, seluruh populasi dijadikan sampel melalui metode *sampling jenuh* atau sensus. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda, dilengkapi dengan uji parsial (*t-test*), uji simultan (*F-test*), serta perhitungan koefisien determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 8,360 + 0,387 X_1 + 0,419 X_2$$

1. Nilai konstanta (a) sebesar 8,360 menunjukkan bahwa apabila *work-life balance* (X1) dan stres kerja (X2) bernilai nol, maka tingkat produktivitas pegawai (Y)

diperkirakan berada pada angka 8,360.

2. Koefisien regresi *work-life balance* (X1) sebesar 0,387 menandakan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada *work-life balance* akan meningkatkan produktivitas sebesar 0,387, dengan asumsi variabel lain tidak berubah.
3. Koefisien regresi stres kerja (X2) sebesar 0,419 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada stres kerja akan berdampak pada peningkatan produktivitas pegawai sebesar 0,419, dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan.

Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan hasil *Coefficients*, diperoleh nilai t hitung untuk masing-masing variabel. Selanjutnya, nilai ini dibandingkan dengan t tabel pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Dengan jumlah sampel (n) sebanyak 30 dan jumlah variabel total (k) sebanyak 3, derajat kebebasan (df) diperoleh dari perhitungan $n - k = 30 - 3 = 27$. Pada df 27 dengan $\alpha = 0,05$, nilai t tabel adalah 2,052. Untuk variabel *work-life balance* (X1), t hitung sebesar 2,604, yang berarti lebih besar daripada t tabel. Dengan demikian, H0 ditolak dan H1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai. Sementara itu, variabel stres kerja (X2) memiliki t hitung sebesar 2,986, juga melebihi nilai t tabel. Hal ini menunjukkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, sehingga stres kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai.

Uji Simultan (Uji F)

Analisis varians (ANOVA) atau uji F digunakan untuk menguji signifikansi koefisien regresi secara simultan, yaitu menilai apakah variabel-variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang berarti terhadap variabel dependen. Hasil pengujian uji F tersebut disajikan pada tabel berikut.

Tabel 1 ANOVA^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.920 ^a	.846	.835	1.98764	2.185

- Dependent Variable: Produktivitas
- Predictors: (Constant), Stres_Kerja, Work-Life Balance

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) hasil regresi dapat dilihat pada tabel seperti bawah ini:

Tabel 2 Model Summary^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	586.298	2	293.149	74.202	.000 ^b
	Residual	106.669	27	3.951		
	Total	692.967	29			

- Predictors: (Constant), Stres_Kerja, Work-Life Balance
- Dependent Variable: Produktivitas

Nilai koefisien determinasi (R²) hasil regresi sebesar 0,846 artinya bahwa variabel work-life balance dan stres kerja memberikan kontribusi pengaruh terhadap produktivitas pegawai sebesar 84,6%. Hasil ini merupakan hasil dari (R² x 100%), sedangkan sisanya 15,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini berfokus pada bagaimana work-life balance dan stres kerja membentuk produktivitas pegawai di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Teluk Mengkudu. Berdasarkan hasil analisis regresi, kedua variabel terbukti memberikan pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan, sehingga menunjukkan bahwa dinamika keseimbangan kehidupan kerja dan tekanan pekerjaan merupakan faktor yang tidak bisa dipisahkan dari proses pencapaian produktivitas pegawai. Temuan penelitian menunjukkan bahwa work-life balance memiliki peran positif dalam

meningkatkan produktivitas. Koefisien regresi sebesar 0,387 menggambarkan bahwa semakin baik keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi pegawai, semakin tinggi pula produktivitas yang dapat dicapai.

Kondisi ini dapat dipahami karena pegawai yang mampu mengatur waktu dan energi antara pekerjaan dan kehidupan di luar kantor cenderung memiliki kesehatan mental yang lebih stabil, motivasi yang lebih kuat, serta fokus yang lebih terjaga saat menyelesaikan tugas. Di lingkungan KUA yang memiliki tuntutan kerja yang sering kali melampaui jam kerja normal, keseimbangan semacam ini menjadi semakin penting untuk menjaga daya tahan fisik dan mental pegawai. Ketika pegawai memiliki ruang untuk memenuhi kebutuhan pribadi dan keluarga, mereka dapat kembali bekerja dalam kondisi lebih segar dan siap memberikan layanan yang optimal kepada masyarakat.

Stres kerja dalam penelitian ini juga terbukti berpengaruh signifikan dengan koefisien regresi sebesar 0,419. Menariknya, nilai koefisien yang positif mengindikasikan bahwa stres kerja yang

dialami pegawai pada tingkat tertentu justru mampu mendorong peningkatan produktivitas. Fenomena ini dapat dijelaskan dengan konsep stres fungsional, yaitu stres yang masih berada dalam batas wajar dan mampu memacu pegawai untuk bekerja lebih fokus, lebih cepat, dan lebih tepat dalam menyelesaikan tanggung jawab.

Dalam konteks KUA Teluk Mengkudu, tekanan pekerjaan sering muncul karena tingginya permintaan layanan serta kompleksitas permasalahan masyarakat. Tekanan semacam ini dapat memacu pegawai untuk meningkatkan performa, selama stres yang dialami tidak melampaui batas hingga menimbulkan dampak negatif seperti kelelahan fisik, gangguan emosi, ataupun penurunan motivasi.

Hal ini juga sesuai dengan observasi lapangan yang menunjukkan bahwa pegawai KUA terbiasa bekerja di bawah tekanan layanan publik yang intens, sehingga kemampuan adaptasi terhadap stres menjadi bagian dari mekanisme kerja sehari-hari. Secara simultan, kerja kedua variabel memberikan pengaruh yang kuat terhadap produktivitas dengan nilai kontribusi sebesar 84,6%. Angka ini mengindikasikan bahwa produktivitas pegawai di KUA sangat banyak dipengaruhi oleh bagaimana mereka menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan serta bagaimana mereka merespons tekanan dalam lingkungan kerja. Hanya sebagian kecil, yaitu 15,4%, yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, kompetensi individual, insentif, atau ketersediaan sarana prasarana. Dengan demikian, pembahasan ini menegaskan bahwa dalam konteks organisasi pelayanan publik seperti KUA, produktivitas tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis pegawai, tetapi juga sangat terkait dengan kondisi psikologis dan

keseimbangan hidup mereka. Ketika organisasi mampu menciptakan kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, serta mengelola stres kerja melalui beban kerja yang proporsional dan lingkungan kerja yang suportif, maka produktivitas pegawai dapat meningkat secara signifikan. Temuan ini menjadi dasar penting bagi perumusan kebijakan yang lebih berorientasi pada kesejahteraan pegawai tanpa mengabaikan tuntutan pelayanan publik yang harus dipenuhi.

SIMPULAN

1. Hasil analisis secara parsial menunjukkan bahwa variabel *work-life balance* (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai KUA Kecamatan Teluk Mengkudu, Kabupaten Serdang Bedagai. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 2,604 yang lebih besar dari t tabel 2,052, sehingga hipotesis penelitian dinyatakan diterima. Demikian pula, variabel stres kerja (X_2) terbukti berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, dengan nilai t hitung 2,986 yang juga melampaui t tabel 2,052, sehingga hipotesis penelitian untuk variabel ini turut diterima.
2. Secara simultan, variabel *work-life balance* (X_1) dan stres kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas pegawai di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Teluk Mengkudu Kabupaten Serdang Bedagai. Artinya hipotesis pada penelitian ini diterima, terbukti dari nilai F hitung $> F$ tabel ($74,202 > 3,35$).
3. Variabel *work-life balance* (X_1) dan stres kerja (X_2) mampu memberikan kontribusi pengaruh terhadap variabel produktivitas pegawai sebesar 84,6% sedangkan sisanya sebesar 15,4% dipengaruhi oleh

variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arditya Afrizal Mahardika, Ingarianti, T., & Uun Zulfiana. (2022). Work-life balance pada karyawan generasi Z. *Collabryzk Journal for Scientific Studies*, 1(1), 1–16. <https://doi.org/10.58959/cjss.v1i1.8>
- Endeka, R. F. (2020). *Worklife Balance dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Hasjrat Abadi Cabang Kotamobagu*. 1(5), 436–440.
- Gibran, M. F., Khaeruman, K., & Abduh, E. M. (2024). Pengaruh Work Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Pigeon Indonesia. *INVESTASI : Inovasi Jurnal Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(3), 110–118. <https://doi.org/10.59696/investasi.v2i3.48>
- Kerja, P. S., Kerja, B., Kepuasan, D. A. N., Terhadap, K., Karyawan, K., & Pt, P. (2025). *Pengaruh stres kerja, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. sumber alfaria trijaya tbk area cabang buduran sidoarjo*. 3(10), 225
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyatunur, Q., Sesilia, A. P., Mayasari, I., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021). Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja. In *Yayasan Kita Menulis*. https://repository.unai.edu/id/eprint/285/1/2021-2022_Ganjil_Analisis_Beban_Kerja_Full_compressed.pdf
- Makkira, M., Syakir, M., Kurniawan, S., Sani, A., & Ngandoh, A. M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 2(1), 20–27. <https://doi.org/10.37531/amar.v2i1.141>
- Manda, B. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Manegggio:Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296–307. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
- Panjaitan, M. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja*. 1–5.
- Rofila, J., Nada, Q., & Andriani, D. (2023). *The effect of Work Conflict , Workload , and Work Stress on the Work Motivation [Pengaruh Konflik Kerja , Workload , dan Stres Kerja terhadap Work Motivation]*. 1–11.
- T, M. (2020). Peran Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial: Studi Literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen*, XX(XX), 606–620.
- Tauhid, K., Widiatmoko, W. S., Delfitriani, D., & Hendarto, D. (2025). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT . Jayanegara Indah*. 4, 2314–2335.
- Wartono, T. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan majalah moother and baby). *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen*, 4(2), 41–55. <https://core.ac.uk/download/pdf/337609617.pdf>