

## PERAN STRES KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Ni Wayan Sri Pradnyani<sup>1</sup>

Universitas Udayana

[s.pradnyani123@gmail.com](mailto:s.pradnyani123@gmail.com)

Agoes Ganesha Rahyuda<sup>2</sup>

Universitas Udayana

[agoesgrahyuda@unud.ac.id](mailto:agoesgrahyuda@unud.ac.id)

### Abstract

*This study aims to analyze the role of job stress in mediating the effect of work-life balance and competence on the performance of Dispersip Gianyar employees. The research location is in Dispersip of Gianyar Regency with 59 employees, but the sample used is only 54 people due to incomplete answers. Data was collected using a survey approach, and the instrument of this research was a questionnaire which was measured using a Likert scale. Data analysis was carried out using PLS-based SEM, namely Smart Pls 3. The result of this research shows that work-life balance and competence had a positive and significant effect on performance but had a negative and significant effect on job stress, while job stress had a negative and significant effect on performance. Job stress partially mediates the relationship between work-life balance and competence on performance. The implications of this research theoretically support the findings of previous studies as well as studies related to attribution theory. The practical implication for the Dispersip of Gianyar Regency is to be able to maintain performance by supporting work-life balance, providing training to increase competence, and trying to reduce work pressure on employees. For further researchers, they can conduct research by considering demographics as a variable that affects performance.*

*Keywords: competence; dispersip; job stress; performance; work-life balance.*

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dan merupakan aset yang berharga di dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia menentukan pencapaian tujuan suatu organisasi. Sumber daya manusia dalam instansi pemerintah sangat penting dalam mewujudkan visi dan misi pemerintah (Cahyaningrat *et al.*, 2016).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015). Kinerja sangat penting bagi organisasi agar tercapainya tujuan yang telah dirumuskan dan bagi pegawai atau karyawan, agar terciptanya tanggapan baik oleh organisasi. Astuti dan Prayogi (2018) menyatakan komitmen kerja yang tinggi menyebabkan kinerja semakin tinggi dengan prestasi kerja yang dikaitkan dengan kepuasan kerja, maka pegawai memiliki komitmen terhadap organisasi. Rini (2017) menyatakan produktivitas pegawai yang tinggi menimbulkan penyelesaian kegiatan dengan waktu yang singkat.

Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Gianyar merupakan instansi pemerintah yang bertugas dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan di bidang perpustakaan dan kearsipan untuk membantu Bupati dalam menyelenggarakan pemerintahan daerah. Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Gianyar merupakan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang melaksanakan tugas, fungsi, dan wewenang perpustakaan dan kearsipan di wilayah Kabupaten Gianyar. Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Gianyar terletak di Jalan Ciung Wanara No.24, Gianyar, Kecamatan Gianyar, Kabupaten Gianyar, Bali, Indonesia.

Hasil wawancara dengan Kepala Sub. Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Gianyar, kinerja pegawai dilihat dari penilaian kinerja pegawai negeri sipil. Tabel 1. menunjukkan persentase penilaian kerja pegawai negeri sipil yang terdiri dari sasaran kerja

pegawai (SKP) dan perilaku kerja Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Gianyar tahun 2019 s.d. 2020.

**Tabel 1.**  
**PENILAIAN KINERJA PEGAWAI NEGERISIPIL DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN KABUPATEN GIANYAR TAHUN 2019 S.D. 2020**

| No | Bidang   | 2019                                 | 2020                                 | Target SKP dan Perilaku Kerja (%) |
|----|--|--------------------------------------|--------------------------------------|-----------------------------------|
|    |  | Realisasi SKP dan Perilaku Kerja (%) | Realisasi SKP dan Perilaku Kerja (%) |                                   |
| 1  | Sekretariat                                      | 82,28                                | 82,37                                |                                   |
| 2  | Pembinaan dan Pengelolaan Arsip                  | 82,63                                | 82,47                                |                                   |
| 3  | Pengawasan dan Jasa Informasi Kearsipan          | 82,55                                | 82,76                                | 100                               |
| 4  | Layanan dan Pelestarian Perpustakaan             | 81,31                                | 80,57                                |                                   |
| 5  | Deposit Pengembangan dan Pengolahan Perpustakaan | 82,36                                | 83,17                                |                                   |

Sumber : Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Gianyar, 2021

Kinerja adalah suatu prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya, sesuai dengan standar kriteria yang ditetapkan dalam pekerjaan tersebut (Rismawati & Mattalata, 2018: 4). Pasal 9 ayat 1 Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) berbunyi SKP atau sasaran kerja pegawai sebagaimana dimaksud memuat kinerja utama yang harus dicapai seorang PNS setiap tahun. Pasal 37 ayat 1 Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) berbunyi penilaian perilaku kerja dilakukan dengan membandingkan standar Perilaku Kerja dalam jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (4) dengan Penilaian Perilaku Kerja dalam jabatan.

Tabel 1. menunjukkan bahwa adanya penurunan kinerja. Penilaian kinerja bidang pembinaan dan pengelolaan arsip tahun 2019 sebesar 82,63 persen dan mengalami penurunan pada 2020 menjadi 82,47 persen. Bidang layanan dan pelestarian perpustakaan turut mengalami penurunan. Nilai pada tahun 2019 sebesar 81,31 persen dan menurun tahun 2020 menjadi 80,57 persen. Penilaian kinerja pegawai negeri sipil tahun 2019 dan 2020 Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Gianyar sudah baik, namun jika dilihat dari target nilai SKP dan perilaku kerja sebesar 100 persen, nilai tersebut belum dicapai oleh instansi. Belum tercapainya target dan adanya penurunan, mengindikasikan bahwa adanya permasalahan terkait kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Gianyar. Semakin baiknya penilaian prestasi kerja yang dilakukan perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya (Yamanie & Y, 2020).

Hasil observasi ditemukan adanya permasalahan pada situs resmi Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Gianyar, terlihat bahwa pemanfaatan situs resmi tersebut belum secara maksimal dikelola oleh instansi dan pemberian informasi terkait instansi sangatlah minim. Hal ini menyebabkan masyarakat yang berkeinginan memperoleh informasi mengenai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Gianyar melalui situs tersebut, tidak mendapatkan informasi yang diinginkan. Observasi selanjutnya ditemukan bahwa, kurangnya ketelitian atau lalainya pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Gianyar dalam hal penyimpanan data atau dokumen. Dokumen penting masih belum tertata dengan baik dan benar serta belum tersimpan pada tempat yang aman, jika suatu saat dokumen tersebut diperlukan maka pegawai akan kesulitan menemukannya. Temuan permasalahan lainnya pada kehadiran pegawai. Jam kerja yang ditetapkan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan adalah

pukul 08.00-15.00, namun masih terdapat pegawai yang tiba di kantor dan meninggalkan kantor tidak tepat waktu, yaitu melebihi pukul 08.00 dan mendahului pukul 15.00. Perpustakaan Kabupaten Gianyar dikelola oleh Dinas Perpustakaan dan Kabupaten Gianyar beralamat di Jalan Ngurah Rai, Gianyar. Pengamatan yang dilakukan menemukan adanya permasalahan terkait penataan buku. Penataan buku masih menggunakan sistem manual dan buku belum tertata dengan baik dan benar, seperti contohnya buku yang berjudul *Berbagai Jalan Meditasi: Menurut Berbagai Agama Dan Kepercayaan* dengan kode 181.4 Par-b c.1 merupakan bagian dari agama hindu, namun saat observasi buku tersebut terletak pada bagian karya umum dengan kode 000. Wiratama & Sintaasih (2013) menyatakan tingkat kehadiran yang baik dan kesalahan kerja yang rendah dapat meningkatkan kinerja karyawan, yang dapat dilihat dari kualitas, kuantitas, kerjasama, dan tanggung jawab dalam pekerjaannya.

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya yaitu *work-life balance*. *Work-life balance* ialah keadaan atau kemampuan individu dalam menyeimbangkan antara pekerjaan serta kehidupan pribadi mereka di luar pekerjaan (Lukmiati *et al.*, 2020). Peningkatan kinerja pegawai dapat diciptakan melalui kepuasan kerja dengan mengimbangi kebutuhan pegawai melalui *work-life balance* dan kompensasi (Saina *et al.*, 2016). Hal ini didukung oleh Mendis & Weerakkody (2017) yang menyatakan *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Industri Telekomunikasi di Sri Lanka. Abdirahman *et al.* (2018) menemukan *work-life balance* memiliki hubungan yang signifikan dan positif dengan kinerja pegawai, ketika pegawai merasakan *work-life balance* tingkat tinggi maka dapat mengarah pada peningkatan kinerja pegawai administrasi di Universitas Wilayah Utara Malaysia. Hasil yang berbeda ditemukan pada penelitian Wambui *et al.* (2017) menemukan *work-life balance* tidak secara signifikan memengaruhi kinerja pegawai pada Lembaga Pendidikan Tinggi di Negara Nakuru, yang merasa kehidupan kerja atau konflik keluarga adalah sumber stres dan konflik keluarga.

Selain *work-life balance*, kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor lainnya, yaitu kompetensi. Kompetensi memiliki hubungan dengan kemampuan yang harus dimiliki seseorang guna melakukan pekerjaannya dengan baik (Nurjaya *et al.*, 2021). Sumber daya manusia yang berkualitas dapat dilihat dari kompetensi yang dimilikinya, dan kompetensi tersebut menjadikan seseorang mempunyai kinerja yang baik dan dapat memengaruhi keberhasilan organisasi (Yuningsih & Ardianti, 2019). Artinya, keberhasilan organisasi atau perusahaan dapat dilihat dari pegawai yang berkualitas dengan kompetensi yang dimiliki dan menjadikan seseorang menghasilkan kinerja yang baik dan sebaliknya. Hal ini ditemukan pada penelitian Kartini *et al.* (2020) pada guru sekolah menengah di sub rayon 06 Banyuwangi kinerja guru akan semakin baik ketika kompetensi guru yang semakin baik pula. Oktarina (2021) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat yang bertugas di ruang rawat inap RSUD Ganesha. Hasil yang berbeda dikemukakan Supriyanto (2015) bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Kabupaten Tuban, perubahan dalam kompetensi SDM tidak akan berdampak terhadap kinerja karyawan.

Faktor stres kerja turut mampu memengaruhi kinerja pegawai. Stres kerja merupakan kondisi pegawai merasakan tekanan karena tidak dapat memenuhi tugas pekerjaannya dan kadang kala adanya masalah keluarga, beban kerja yang berlebih serta faktor lainnya yang tidak dapat dihindari (Wartono, 2017). Stres kerja memiliki keterkaitan dengan kinerja pegawai dan merupakan aspek penting bagi perusahaan (Cahyana & Jati, 2017). Pencapaian kinerja dapat dicapai dengan stres yang rendah atau tanpa adanya stres oleh pegawai (Setyowati, 2017). Dewi & Wibawa (2016) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai stres kerja yang tinggi menyebabkan menurunnya kinerja pegawai. Sebaliknya, stres kerja yang rendah akan menimbulkan peningkatan kinerja pegawai. Hal yang sama ditemukan dalam penelitian Iskanto (2021), stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Wolor *et al.* (2019) menemukan hal yang berbeda, bahwa pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai bagian penjualan adalah positif dan signifikan, dengan stres kerja akan sedikit meningkatkan kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya.

*Work-life balance* mampu memengaruhi stres kerja. Peningkatan stres kerja, menyebabkan tingkat *work-life balance* menurun (Bahar & Prasetyo, 2021). Hal ini didukung oleh penelitian Nurendra dan Saraswati (2017) yang menyatakan *work-life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja pada karyawan, semakin tinggi tingkat *work-life balance* yang dimiliki, maka semakin rendah tingkat stres kerja yang dirasakan. Weerasinghe & Dilhara (2018) menyatakan *work-life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja pada Departemen Bea Cukai Sri Lanka. *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja yang terdiri dari beban kerja, konflik peran, hubungan interpersonal dengan 80 kuesioner didistribusikan secara acak ditemukan oleh penelitian (Razak *et al.*, 2014).

Kompetensi mampu memengaruhi stres kerja. Kompetensi memegang peranan yang sangat penting dalam penerapan manajemen stres dan peningkatan kinerja karyawan di lingkungan kerja (Ciptomulyono *et al.*, 2017). Kompetensi yang tinggi, akan menurunkan tingkat stres kerja, sebaliknya kompetensi yang rendah dapat meningkatkan stres kerja. Hal ini didukung oleh Suharti & Agung (2014) dalam penelitiannya pada departemen produksi dan teknik perusahaan multinasional menggunakan peralatan teknologi otomatis menemukan kompetensi teknologi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap technostress, semakin tinggi tingkat kompetensi teknologi, semakin rendah technostress. Penelitian pada perusahaan Konstruksi di Jawa Timur, Indonesia oleh Adi *et al.* (2018) menemukan pengaruh negatif dan signifikan, bahwa kompetensi karyawan yang tinggi akan mengurangi tingkat stres kerja. Ciptomulyono *et al.* (2017) menemukan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, pegawai akan mudah mengelola stres apabila memiliki kompetensi yang baik, dan dapat menghasilkan kinerja yang maksimal.

## KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### Kinerja Pegawai

Secara umum dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu proses dan hasil (Marhayani & Ibrahim, 2019). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015: 67). Kinerja berarti kemampuan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan cara tertentu yang mengarah pada organisasi dan individu untuk mencapai tujuan dan sasaran bersama mereka (Mendis & Weerakkody, 2017). Kinerja karyawan akan memperoleh hasil yang maksimal ketika sesuai dengan kemampuannya, termotivasi untuk mengerjakan, dan kesempatan yang didapat (Dina, 2018). Kinerja berkaitan dengan penilaian untuk mengetahui secara berkala mengenai efektivitas suatu organisasi terkait dengan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Nurjaya *et al.*, 2021).

### *Work-life balance*

*Work-life balance* adalah keseimbangan antara kehidupan individu dalam menjalankan perannya sebagai manusia yang memiliki peran ganda yakni peran dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (Saina *et al.*, 2016). *Work-life balance* merupakan kapasitas seseorang terlepas dari usia atau jenis kelamin yang berhasil menggabungkan pekerjaan dan kehidupan keluarga (Bataineh, 2019). Katili *et al.* (2021) mengemukakan *work-life balance* dapat diartikan sebagai gagasan yang mencakup kesesuaian antara pekerjaan, seperti aspirasi dan karier, serta kehidupan, seperti kesehatan, keluarga, hobi, dan lain-lain. *Work-life balance* yang baik dapat mengurangi stres pegawai dan lebih bahagia baik di tempat kerja maupun di rumah (Mendis & Weerakkody, 2017). Hal tersebut didukung oleh penelitian Utomo *et al.* (2016) bahwa kinerja pegawai dapat dipertahankan dengan dipengaruhi oleh *work-life balance* yang mampu dikelola dengan baik. Menurut Vyas & Shrivastava (2017) faktor-faktor yang dapat memengaruhi *work-life balance* seorang individu adalah dukungan sosial, stres, organisasi, teknologi informasi, pekerjaan itu sendiri, keluarga, sosial, dukungan dari organisasi, beban kerja, individu dan pengetahuan.

### **Kompetensi**

Kompetensi merupakan karakteristik yang dimiliki oleh individu untuk dapat membedakan antara hasil kerja dari satu individu terhadap individu lainnya (Sunarsi *et al.*, 2020). Kompetensi menurut Dewi *et al.* (2020) memiliki makna karakteristik yang mendasar, yakni bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat pada perilaku yang dapat diprediksi dalam berbagai situasi dan tugas pekerjaan, karena deskripsi pekerjaan dan kompetensi merupakan kausal yang berarti sesuatu yang menyebabkan atau memprediksi perilaku dan kinerja. Kompetensi yang tinggi akan menimbulkan kinerja yang tinggi. Dapat diartikan bahwa seseorang yang memiliki kompetensi tinggi, maka dengan kemampuan dan keahliannya akan dapat meningkatkan kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Pradnyana *et al.* (2018) yang menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh pada positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya jika kompetensi meningkat, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Faktor-faktor yang dapat memengaruhi kompetensi menurut Rosmaini & Tanjung (2019), yaitu keyakinan dan nilai-nilai, ketrampilan, pengalaman, budaya organisasi, emosi dan kemampuan intelektual.

### **Stres Kerja**

Stres kerja adalah situasi emosi seseorang yang tidak menyenangkan ketika persyaratan dari sebuah pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuannya untuk mengatasi situasi tersebut (Nurendra & Saraswati, 2017). Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi seseorang, proses berpikir, dan kondisi fisik (Iskamto, 2021). Stres kerja yang rendah akan menimbulkan peningkatan kinerja terhadap seseorang. Sebaliknya, tingkat stres yang tinggi atau stres ringan yang berkepanjangan akan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan (Oemar & Gangga, 2017). Stres kerja tidak hanya berdampak negatif, tetapi juga berdampak positif pada seseorang (Cahyana & Jati, 2017). Dampak negatif dari stres kerja yang tinggi akan berpengaruh pada menurunnya kinerja. Dapat diartikan bahwa ketika seseorang mampu mengendalikan stresnya maka akan menimbulkan kinerja yang positif. Sebaliknya, apabila stres tersebut diabaikan maka akan menimbulkan kinerja yang negatif dan tidak hanya berpengaruh pada pegawai, melainkan terhadap organisasi juga akan berpengaruh. Dampak positif dari stres kerja, stres pada tingkat rendah sebagai pendorong peningkatan kinerja pegawai. Pada tingkat stres ini akan menciptakan ide-ide yang inovatif, antusiasme, dan output yang konstruktif (Wartono, 2017).

### **Pengaruh Antar Variabel**

Saina *et al.* (2016) menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan antara *work-life balance* terhadap kinerja karyawan. Hal yang sama ditemukan pada penelitian Dina (2018) bahwa keseimbangan waktu, keseimbangan, keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di KUD Minatani Brondong Lamongan. Lukmiati *et al.* (2020), Mendis & Weerakkody (2017), Abdirahman *et al.* (2018) dan Katili *et al.* (2021) menyatakan terdapat hubungan positif dan signifikan antara *work-life balance* terhadap kinerja karyawan

H1 : *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Oktarina (2021); Sunarsi *et al.* (2020); dan Pradnyana *et al.* (2018) menyatakan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kartini *et al.* (2020) juga menemukan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

H2 : Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Penelitian Utomo *et al.* (2016) menyatakan *work-life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja. Hal yang sama ditemukan oleh Rafsanjani *et al.* (2019) bahwa *work-life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja. Rizky dan Afrianty (2018) menyatakan *work-life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja dan penelitian Bahar dan Prasetyo (2021) menemukan stres kerja memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap *work-life balance*. Nurendra & Saraswati (2017) menemukan *work-life balance* berpengaruh negatif terhadap stres kerja pada karyawan, semakin tinggi *work-life balance*, semakin rendah stres kerja. Sirajunisa &

Panchanatham (2010) menemukan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *work-life balance* wanita profesional.

H3 : *Work-life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja.

Adi *et al.* (2018) menemukan bahwa kompetensi memiliki efek signifikan pada stres pekerjaan. Suharti & Agung (2014) dalam penelitiannya pada departemen produksi dan teknik perusahaan multinasional menggunakan peralatan teknologi otomatisasi menemukan kompetensi teknologi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *technostress*. Hasil serupa juga diungkapkan Lauda *et al.* (2018) dan Sahir *et al.* (2019), stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kompetensi. Pramesthi *et al.* (2020) menemukan stres kerja dapat memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai.

H4 : Kompetensi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja.

Dewi & Wibawa (2016) dan Prawira & Suwandana (2019) menemukan stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hasil serupa diungkapkan Khuong & Yen (2016) bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H5 : Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.

Bataineh (2019) menemukan *work-life balance* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Rizky & Afrianty (2018) menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja. Massie *et al.* (2018) menemukan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Rafsanjani *et al.* (2019) menemukan bahwa *work-life balance* melalui stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan Utomo *et al.* (2016) menemukan *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui variabel stres kerja. Berdasarkan penelitian yang telah diuraikan, bahwa *work-life balance* mampu memengaruhi kinerja, serta *work-life balance* mampu memengaruhi stres kerja, dan disaat yang sama stres kerja juga mampu memengaruhi kinerja.

H6 : Stres kerja memediasi pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja.

Cahyaningrat *et al.* (2016) menemukan adanya pengaruh signifikan dan positif dari kompetensi terhadap kinerja pegawai. Sedangkan Lauda *et al.* (2018) dan Diputra & Surya (2018) menyatakan stres berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kompetensi. Adi *et al.* (2018) menemukan bahwa kompetensi karyawan yang tinggi akan meningkatkan kinerja, serta kompetensi mampu memengaruhi kinerja pegawai dan stres kerja serta stres kerja turut mampu memengaruhi kinerja. Pramesthi *et al.* (2020) menemukan bahwa stres kerja dapat memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian yang telah diuraikan, bahwa kompetensi mampu memengaruhi kinerja, serta kompetensi mampu memengaruhi stres kerja, dan disaat yang sama stres kerja juga mampu memengaruhi kinerja. Artinya kompetensi mampu memengaruhi kinerja melalui variabel mediasi, yaitu stres kerja.

H7 : Stres kerja memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja.

## METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif berbentuk asosiatif. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah *work-life balance* (X1), kompetensi (X2), kinerja (Y) dan stres kerja (M). Penelitian ini dilakukan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Gianyar yang berlokasi di Jalan Ciung Wanara No.24, Gianyar, Kecamatan Gianyar, Kabupaten Gianyar, Bali, Indonesia.

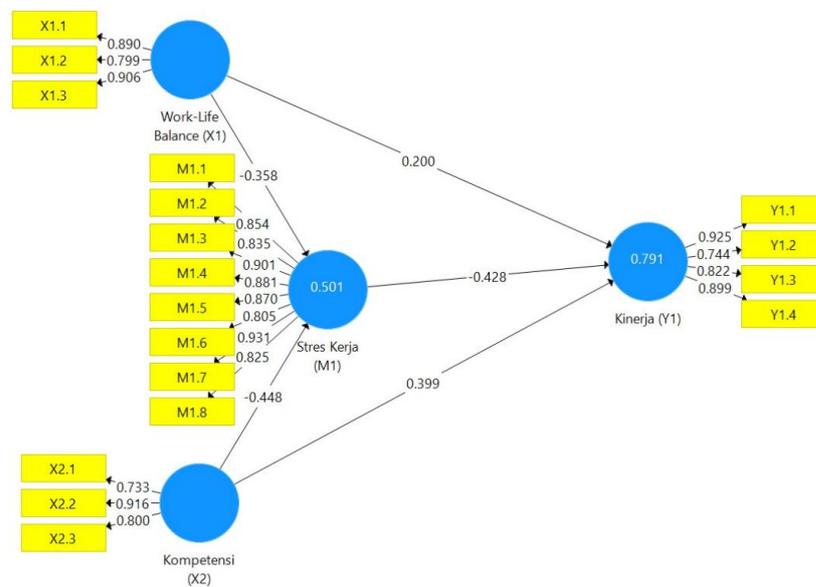
Populasi penelitian ini adalah pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Gianyar yang berjumlah 59 pegawai, dengan rincian: sekretariat 19 orang; pembinaan dan pengelolaan arsip

sebanyak 9 orang; pengawasan dan jasa informasi kearsipan sebanyak 7 orang; layanan dan pelestarian perpustakaan sebanyak 15 orang; deposit pengembangan dan pengelolaan perpustakaan sebanyak 9 orang. Sampel yang digunakan yaitu pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Gianyar yang mengisi angket dengan lengkap yaitu sebanyak 54 orang. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini dikategorikan ke dalam data kualitatif dan data kuantitatif. Berdasarkan sumbernya, data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan observasi dan wawancara.

Pengujian instrumen penelitian, yaitu kuesioner melalui uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan analisis deskriptif, analisis inferensial. Penelitian ini menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) dengan *Partial Least Square* (PLS) menggunakan program *SmartPLS 3.0*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Model pengukuran *outer model* dengan indikator reflektif dievaluasi dengan *convergent* dan *discriminat validity* dari indikatornya serta *composite reliability* untuk keseluruhan indikatornya. Gambar 1. merupakan hasil evaluasi model pengukuran.



Sumber: Data primer diolah, 2022

**Gambar 1. OUTER MODEL**

Berdasarkan nilai *loading factor* dapat dijelaskan bahwa nilai masing-masing indikator pada konstruk penelitian ini nilainya melebihi 0,7 yang artinya bahwa data dalam penelitian ini valid. Nilai dari *forneil larcker criterion* lebih besar dari 0,5. Artinya konstruk dalam penelitian ini adalah valid. Nilai dari *cronbach's alpha* dan nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,7 yang artinya semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini sudah reliabel.

Tabel 2 menunjukkan nilai *R Square* untuk variabel kinerja sebesar 0,791 yang artinya adalah model penelitian ini adalah kuat atau 79,1 persen variasi kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Gianyar dipengaruhi oleh *work-life balance*, kompetensi dan juga stres kerja, sedangkan 20,9 persen sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak di masukkan kedalam model. Nilai *R Square* untuk variabel stres kerja sebesar 0,501 yang artinya adalah model penelitian ini adalah moderat atau sekitar 50,1 persen variasi stres kerja dijelaskan oleh variabel *work-life balance* dan kompetensi, sedangkan 49,9 persen sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

**Tabel 2.**  
**NILAI R SQUARE**

|                           | <i>R Square</i> | <i>R Square Adjusted</i> |
|---------------------------|-----------------|--------------------------|
| Kinerja (Y <sub>1</sub> ) | 0.791           | 0.778                    |
| Stres Kerja (M)           | 0.501           | 0.482                    |

Sumber : *Data primer diolah, 2022*

Pengujian *inner model* dilakukan dengan melihat nilai *Q-square* yang merupakan uji *goodness of fit model*. Apabila nilai *Q-square* lebih besar dari nol (0) memperlihatkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*, sedangkan nilai *Q-square* kurang dari nol, maka memperlihatkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*. Namun jika hasil perhitungan memperlihatkan nilai *Q-square* lebih dari nol, maka model layak dikatakan memiliki nilai prediktif yang relevan. Perhitungan nilai *Q-square* dapat dilihat persamaan (1).

$$Q^2 = 1 - [(1 - R^2) / (1 - R^2)] \dots\dots\dots (1)$$

$$Q^2 = 1 - [(1 - 0,791) / (1 - 0,501)]$$

$$Q^2 = 1 - (0,209) / (0,499)$$

$$Q^2 = 1 - 0,104 = 0,896$$

Nilai  $Q^2$  berada pada rentan  $0 < Q^2 < 1$ , di mana semakin mendekati 1 berarti model semakin baik. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut nilai  $Q^2$  sebesar 0,896, sehingga model memiliki *predictive relevance* yang baik. Dengan demikian, dapat dijelaskan bahwa 89,6 persen variabel kinerja dipengaruhi oleh stres kerja, *work-life balance*, dan juga kompetensi yang digunakan pada model. Sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya di luar model.

**Tabel 3.**  
**HASIL UJI PENGARUH LANGSUNG DAN TIDAK LANGSUNG**

|   | <i>Original Sample (O)</i> | <i>Sample Mean (M)</i> | <i>Standard Deviation (STDEV)</i> | <i>T Statistics ((O/STDEV))</i> | <i>P Values</i> |
|---|----------------------------|------------------------|-----------------------------------|---------------------------------|-----------------|
| <b>Pengaruh Langsung</b>  |                            |                        |                                   |                                 |                 |
| Kompetensi (X2) → Kinerja (Y1)                                  | 0.399                      | 0.412                  | 0.071                             | 5.659                           | 0.000           |
| Kompetensi (X2) → Stres Kerja (M1)                              | -0.448                     | -0.480                 | 0.127                             | 3.537                           | 0.000           |
| Stres Kerja (M1) → Kinerja (Y1)                                 | -0.428                     | -0.396                 | 0.100                             | 4.285                           | 0.000           |
| <i>Work-life balance</i> (X1) → Kinerja (Y1)                    | 0.200                      | 0.201                  | 0.084                             | 2.384                           | 0.018           |
| <i>Work-life balance</i> (X1) → Stres Kerja (M1)                | -0.358                     | -0.331                 | 0.133                             | 2.694                           | 0.007           |
| <b>Pengaruh Tidak Langsung</b>                                  |                            |                        |                                   |                                 |                 |
| Kompetensi (X2) → Stres Kerja (M1) → Kinerja (Y1)               | 0.192                      | 0.191                  | 0.073                             | 2.635                           | 0.009           |
| <i>Work-life balance</i> (X1) → Stres Kerja (M1) → Kinerja (Y1) | 0.153                      | 0.133                  | 0.063                             | 2.443                           | 0.015           |

Sumber : *Data primer diolah, 2022*

Nilai *p-value* untuk menguji pengaruh kompetensi terhadap kinerja adalah sebesar 0,000 yang nilainya lebih rendah dari 0,05. Nilai t-statistik menunjukkan 5,659 yang nilainya lebih besar dari 1,96 sedangkan nilai koefisien bernilai 0,399. Artinya adalah kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Nilai *p-value* untuk menguji pengaruh kompetensi terhadap stres kerja adalah sebesar 0,000 yang nilainya lebih rendah dari 0,05. Nilai t-statistik menunjukkan 3,537 yang

nilainya lebih besar dari 1,96 sedangkan nilai koefisien bernilai -0,448. Artinya adalah kompetensi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja. Nilai *p-value* untuk menguji pengaruh stres kerja terhadap kinerja adalah sebesar 0,000 yang nilainya lebih rendah dari 0,05. Nilai t-statistik menunjukkan 4,285 yang nilainya lebih besar dari 1,96 sedangkan nilai koefisien bernilai -0,428. Artinya adalah stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.

Nilai *p-value* untuk menguji pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja adalah sebesar 0,018 yang nilainya lebih rendah dari 0,05. Nilai t-statistik menunjukkan 2,384 yang nilainya lebih besar dari 1,96 sedangkan nilai koefisien bernilai 0,200. Artinya adalah *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Nilai *p-value* untuk menguji pengaruh *work-life balance* terhadap stres kerja adalah sebesar 0,007 yang nilainya lebih rendah dari 0,05. Nilai t-statistik menunjukkan 2,694 yang nilainya lebih besar dari 1,96 sedangkan nilai koefisien bernilai -0,358. Artinya adalah *work-life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja. Nilai *p-value* untuk menguji pengaruh kompetensi terhadap kinerja yang dimediasi oleh stres kerja adalah sebesar 0,009 yang nilainya lebih rendah dari 0,05. Nilai t-statistik menunjukkan 2,635 yang nilainya lebih besar dari 1,96 sedangkan nilai koefisien bernilai 0,192. Artinya adalah pengaruh kompetensi terhadap kinerja dimediasi oleh stres kerja. Nilai *p-value* untuk menguji pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja yang dimediasi oleh stres kerja adalah sebesar 0,015 yang nilainya lebih rendah dari 0,05. Nilai t-statistik menunjukkan 2,443 yang nilainya lebih besar dari 1,96 sedangkan nilai koefisien bernilai 0,153. Artinya adalah pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja dimediasi oleh stres kerja.

Hasil analisis data yang dilakukan, hasil dapat dijabarkan sebagai berikut : Nilai a diperoleh dengan melihat tingkat signifikansi pengaruh antara variabel eksogen terhadap variabel endogen. Dalam penelitian ini, variabel eksogen adalah *work-life balance* dan kompetensi yang nilai signifikansinya masing-masing adalah 0,018 dan 0,000. Artinya nilai a adalah signifikan. Nilai b diperoleh dengan melihat tingkat signifikansi pengaruh variabel eksogen terhadap variabel mediasi. Dalam penelitian ini variabel mediasi yang digunakan adalah stres kerja, tingkat signifikansi untuk *work-life balance* terhadap stres kerja adalah 0,007 sedangkan tingkat signifikansi untuk kompetensi terhadap stres kerja adalah 0,000. Artinya nilai b adalah signifikan. Nilai c diperoleh dengan melihat tingkat signifikansi pengaruh variabel mediasi terhadap endogen. Tingkat signifikansi stres kerja terhadap kinerja adalah 0,000. Artinya nilai c adalah signifikan. Dari hasil perhitungan VAF yang dilakukan maka nilai VAF untuk model peran stres kerja dalam memediasi pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja adalah sebesar 43,38 persen, sedangkan nilai VAF untuk model peran stres kerja dalam memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja adalah sebesar 32,46 persen. Karena nilai VAF kedua model tersebut berada pada rentang 20 persen hingga 80 persen, maka kedua model ini merupakan mediasi parsial.

### **Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja**

Hasil yang diperoleh melalui pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kinerja yang baik adalah hasil kerja individual atau kelompok yang dicapai dengan kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan mengarah pada tujuan organisasi. Pegawai dapat memberikan kinerja terbaiknya apabila tempatnya bekerja mendukung untuk terciptanya *work-life balance*. Seperti yang dijelaskan dalam teori atribusi bahwa seseorang berperilaku karena adanya dorongan faktor internal maupun eksternal. *Work-life balance* merupakan kombinasi yang berasal dari dalam diri pegawai maupun luar dirinya yang menciptakan dorongan pegawai untuk menunjukkan kinerja terbaiknya. Dengan demikian semakin baik *work-life balance* yang dijalani oleh pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Gianyar maka kinerja yang ditunjukkan akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dina (2018) yang menemukan keseimbangan waktu, keseimbangan, keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Lukmiati dkk. (2020), Mendis & Weerakkody (2017) Abdirahman *et al.* (2018) dan Katili *et al.* (2021) menyatakan terdapat hubungan positif dan signifikan antara *work-life balance* terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja**

Hasil yang diperoleh melalui pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kinerja dari suatu organisasi sangat bergantung pada individu yang ada di dalamnya. Setiap individu memiliki cara atau kompetensi dalam melaksanakan tugasnya. Teori atribusi sangat relevan untuk digunakan dalam membahas kinerja individu. Menurut teori atribusi, kompetensi merupakan faktor internal dari individu untuk melakukan sesuatu yang ditunjukkan bagi kepentingan organisasinya. Maka semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Gianyar maka kinerja yang ditunjukkan akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil temuan Nurjaya *et al.* (2021), Yuningsih & Ardianti (2019), Oktarina (2021), Sunarsi *et al.* (2020) serta Kartini *et al.* (2020) menemukan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

### **Pengaruh Work-Life Balance terhadap Stres Kerja**

Hasil yang diperoleh melalui pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja. Stres kerja merupakan ketegangan yang ditimbulkan dari lingkungan kerja yang memengaruhi emosi seseorang, proses berpikir, dan kondisi fisik karena tidak adanya keseimbangan kehidupan kerja dan kemampuan yang dimiliki tidak optimal. Seperti yang dijelaskan dalam teori atribusi bahwa terdapat alasan yang menjadi penyebab perilaku seseorang yang dalam hal ini adalah stres kerja. Stres kerja dapat dipicu karena adanya tekanan yang berasal dari lingkungan maupun dari dalam diri seseorang. Keberadaan *work-life balance* dalam suatu organisasi diharapkan menjadi solusi dari permasalahan stres kerja. Pengelolaan *work-life balance* yang baik oleh pegawai akan menurunkan stres kerja yang berasal dari pekerjaan, lingkungan kerja maupun rekan kerjanya. Semakin baik *work-life balance* yang dijalani oleh pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Gianyar maka stres kerja yang dialaminya akan menurun. Hasil penelitian ini sejalan dengan Utomo *et al.* (2016) dan Rafsanjani *et al.* (2019), *work-life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Rizky & Afrianty (2018), Bahar & Prasetyo (2021), Nurendra & Saraswati (2017) serta Sirajunisa & Panchanatham (2010) mengungkapkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *work-life balance*.

### **Pengaruh Kompetensi terhadap Stres Kerja**

Hasil yang diperoleh melalui pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja. Stres kerja sendiri dapat diartikan sebagai ketegangan kerja yang diakibatkan oleh berbagai sebab. Stres kerja merupakan hal umum yang akan mungkin dialami oleh setiap pekerja. Individu dengan kompetensi yang baik apabila ditempatkan pada posisi yang sesuai cenderung mengalami stres kerja yang minimal karena mereka mampu melakukan pekerjaannya dengan baik. Selain itu pula, individu dengan kompetensi yang sesuai dengan bidang kerjanya akan mampu mengelola pekerjaan dan bahkan memiliki caranya sendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sudut pandang teori atribusi, stres kerja yang terjadi pada seseorang dapat timbul karena faktor yang berasal dari lingkungan maupun dari dirinya. Kompetensi merupakan salah satu bagian dari penyebab internal seseorang mengalami stres kerja atau dikenal sebagai *dispositional attribution*. Secara sederhana dapat dijelaskan bahwa dengan semakin kompeten pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Gianyar maka stres kerja yang dialaminya akan semakin rendah. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suharti & Agung (2014), Lauda *et al.* (2018) menemukan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kompetensi. Penelitian lainnya oleh Pramesthi *et al.* (2020) dan Sahir *et al.* (2019) menyatakan stres berpengaruh negatif terhadap kompetensi.

### **Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja**

Hasil yang diperoleh melalui pengujian hipotesis menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Individu yang mengalami stres kerja secara umum akan mengalami penurunan kinerja yang diakibatkan oleh ketidaknyamanan yang dirasakannya. Kinerja menjadi baik apabila pekerjaan tersebut dilakukan dengan maksimal. Teori atribusi yang menjelaskan mengenai penyebab seseorang bertindak dalam hal ini adalah kinerja ditentukan oleh berbagai

penyebab. Apabila seorang individu mengalami stres kerja maka dapat dipastikan kinerja yang dimilikinya tidak akan optimal, begitu pula sebaliknya. Atau secara sederhana dapat diartikan bahwa dengan adanya stres kerja yang dialami oleh pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Gianyar maka akan terjadi penurunan kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi & Wibawa (2016) dan penelitian Prawira & Suwandana (2019) menemukan stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian Khuong & Yen (2016), Iskanto (2021), Arsania & Supartha (2020) serta Cahyani & Dewi (2021) menemukan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.

### **Peran Stres Kerja dalam Memediasi Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja**

Hasil yang diperoleh melalui pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja dimediasi oleh stres kerja. Hal ini dapat dijelaskan bahwa dengan adanya lingkungan organisasi yang mendukung untuk terciptanya *work-life balance* yang baik akan menurunkan stres kerja. Stres kerja dapat muncul karena berbagai tekanan yang dialami oleh individu baik itu yang berasal dari lingkungan pribadi maupun lingkungan tempatnya bekerja. Namun terlepas dari sumber stres itu berasal, hal ini akan berdampak terhadap kinerja yang ditunjukkan. Maka dengan menurunnya stres kerja akibat dari adanya *work-life balance* maka kinerja akan menjadi semakin meningkat. Kondisi ini sesuai dengan yang dijelaskan oleh teori atribusi di mana *work-life balance* dan stres kerja merupakan faktor yang dapat berasal dari dalam diri maupun luar diri individu untuk memengaruhi tindakan atau kinerjanya. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rafsanjani *et al.* (2019) dan penelitian Utomo dkk. (2016).

### **Peran Stres Kerja dalam Memediasi Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja**

Hasil yang diperoleh melalui pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi terhadap kinerja dimediasi oleh stres kerja. Dapat dijelaskan bahwa keberadaan kompetensi sebagai bekal individu dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya akan sangat memengaruhi kinerjanya. Apabila individu ditempatkan pada posisi yang tidak sejalan dengan kompetensi yang dimilikinya, maka hal ini akan menyebabkan terjadinya stres kerja bahkan pekerja tersebut akan meninggalkan tanggungjawabnya. Kompetensi yang dimiliki oleh seseorang akan mengurangi stres kerja yang dialaminya di tempat bekerja karena mereka memiliki kemampuan dalam mengelola pekerjaannya, sehingga dengan demikian kinerja yang ditunjukkan akan menjadi semakin tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Cahyaningrat *et al.* (2016) menemukan bahwa adanya pengaruh signifikan dan positif dari kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif antara *work-life balance* dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Gianyar. Temuan lainnya yaitu *work-life balance* dan kompetensi memiliki korelasi negatif terhadap stres kerja, begitu pula stres kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil dari penelitian ini juga menunjukkan bahwa stres kerja memediasi pengaruh *work-life balance* dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Gianyar. Secara empiris hasil dari penelitian ini memberikan manfaat teoretis yang mendukung penelitian terdahulu dan juga memberikan dukungan atas teori atribusi yang berkaitan dengan kinerja.

Hasil dari penelitian ini secara praktis dapat dimanfaatkan oleh Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Gianyar untuk dapat menciptakan *work-life balance* yang baik bagi pegawai guna meningkatkan kinerja, meningkatkan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai melalui serangkaian pelatihan-pelatihan, dan menekan stres kerja dengan memperhatikan beban kerja serta kepuasan pegawai salah satunya melalui pemberian insentif atau bonus kepada pegawai.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, dapat diambil beberapa simpulan sebagai berikut : *Work-life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya bahwa semakin baik *work-life balance* yang dijalani oleh pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Gianyar maka semakin tinggi kinerjanya. Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja. Artinya bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Gianyar maka kinerjanya akan semakin meningkat. *Work-life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja. Artinya adalah semakin baik *work-life balance* yang dijalani oleh pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Gianyar maka akan menurunkan stres kerja yang dialami. Kompetensi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja. Artinya adalah semakin kompeten pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Gianyar maka stres kerja yang dialaminya akan menurun. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya adalah menurunnya stres kerja akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Gianyar. Stres kerja memediasi pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja. Artinya adalah semakin baik *work-life balance* yang dijalani oleh pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Gianyar maka stres kerja yang dialaminya akan menurun dan dengan penurunan stres kerja tersebut akan meningkatkan kinerja. Stres kerja memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja. Artinya adalah semakin kompeten pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Gianyar maka ia akan mengalami stres kerja yang rendah dan dengan rendahnya stres kerja yang dialami oleh pegawai maka akan meningkatkan kinerja.

Berdasarkan hasil kesimpulan penelitian yang telah dijelaskan, maka dapat disampaikan saran yang berkenaan pada penelitian ini. Saran yang dapat diberikan kepada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Gianyar untuk mempertimbangkan pemberian pelatihan khusus terkait mengelola pekerjaan dengan cepat dan tepat. Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Gianyar harus meninjau kembali beban kerja yang diberikan kepada pegawainya Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Gianyar perlu melakukan pendekatan personal kepada pegawai untuk mengetahui asal dari adanya permasalahan waktu terkait dengan pelaksanaan tanggung jawab. Bagi penelitian selanjutnya, saran yang dapat diberikan adalah terkait dengan penggunaan variabel yang diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja misalnya karakteristik demografi yang meliputi jenis kelamin, pendidikan, lama bekerja dan kepuasan. Peneliti selanjutnya juga dapat melakukan penelitian serupa pada lokasi yang sama dengan menambahkan rentang waktu penelitian untuk memperoleh bukti perubahan kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Gianyar.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdirahman, H. I. H., Najeemdeen, I. S., Taofik, B., & Ahmad, R. (2018). The Relationship between Job Satisfaction, *Work-life balance* and Organizational Commitment on Employee Performance. *Dvances In Business Research International Journal*, 4(1): 42–52.
- Adi, S. T., Ida, A. B., & Ayu, B. I. (2018). Effect of Competence, Leader-Member Exchange and Teamwork on Work Discipline, Job Stress and Their Impact on Employee Performance of Construction Company in East Java, Indonesia. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 74(2): 67–78.
- Arsania, I. W. G., & Supartha, I. W. G. (2020). The Effect of Work Family Conflict on Employee Performance with Mediation of Work Stress (Case Study on Ari Firm-Wooden Crafts Exporter). *Technium Social Sciences Journal*, 13: 199–209.
- Astuti, R., & Prayogi, I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Hevea Indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 1(1), 490–502.
- Bahar, D. F., & Prasetio, A. P. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Work-life balance* Pada Karyawan Perum Bulog Jakarta Selatan. *E-Proceeding of Management*, 8(4): 3276–3281.
- Bataineh, K. A. (2019). Impact of *Work-life balance*, Happiness at Work, on Employee Performance. *International Business Research*, 12(2): 99–112.

Ni Wayan Sri Pradnyani. Agoes Ganesha Rahyuda. Peran Stres Kerja dalam Memediasi Pengaruh *Work-Life Balance* dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Cahyana, I. G. S., & Jati, I. K. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 18(2): 1314–1342.

Cahyani, M. M., & Dewi, A. A. S. K. (2021). The Effect of Work Family, Job Insecurity, and Job Stress on Female Employee Performance at Finns Beach Club. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 5(2): 337–346.

Cahyaningrat, A. M. B., Erviantono, T., & Wismayanti, K. W. D. (2015). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi Kota Denpasar. *Citizen Charter*, 1(1): 165141.

Ciptomulyono, U., Anshori, M. Y., & Fodyansa, A. (2017). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Manajemen Stres dan Kinerja Karyawan pada Dinas Dinas X Provinsi Jawa Timur. *Business and Finance Journal*, 2(2): 99–114.

Dewi, C. I. A. S., & Wibawa, I. M. A. W. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(12): 7583–7606.

Diputra, A. A. D. P., & Surya, I. B. K. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan PT. Destination Asia Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(2): 7986–8015.

Iskamto, D. (2021). Stress and Its Impact on Employee Performance. *International Journal Of Social And Management Studies (IJOSMAS)*, 03(02): 142–148.

Kartini, D., Kristiawan, M., & Fitria, H. (2020). The Influence of Principal's Leadership, Academic Supervision, and Professional Competence toward Teachers' Performance. *International Journal of Progressive Sciences and Technologies (IJPSAT)*, 20(1): 156–164.

Katili, P. B., Wibowo, W., & Akbar, M. (2021). The Effects of Leaderships Styles , *Work-life balance* and Employee Engagement on Employee Performance. *Quantitative Economics and Management Studies (QEMS)*, 2(3): 199–205.

Khuong, M. N., & Yen, V. H. (2016). Investigate the Effects of Job Stress on Employee Job Performance — A Case Study at Dong Xuyen Industrial Zone, Vietnam. *International Journal of Trade, Economics and Finance*, 7(2): 31–37.

Lauda, H., Brahmasari, I. A., & Kusmaningtyas, A. (2018). Pengaruh Transformational Leadership, Iklim Organisasi, Stres Kerja, Terhadap Kompetensi Motivasi Kerja dan Kinerja Guru SMP Negeri Di Provinsi Sulawesi Barat. *Pepatudzu: Media Pendidikan Dan Sosial Kemasyarakatan*, 14(2), 107–122.

Lukmiati, R., Samsudin, A., & Jhoansyah, D. (2020). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Staff Produksi Pt. Muara Tunggal Cibadak - Sukabumi. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3): 46–50.

Mangkunegara, A. A. A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Massie, R. N., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola IT Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2): 41–49.

- Mendis, M. D. V. S., & Weerakkody, W. A. S. (2017). The Impact of Work Life Balance on Employee Performance with Reference to Telecommunication Industry in Sri Lanka: A Mediation Model. *Kelaniya Journal of Human Resource Management*, 12(1): 72–100.
- Muliawati, T. (2020). Peran *Work-life balance* Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial: Studi Literatur. *Ilmu Manajemen*, XX(XX): 606–620.
- Nurendra, A. M., & Saraswati, M. P. (2017). Model Peranan Work Life Balance, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan. *Humanitas*, 13(2): 84–94.
- Nurjaya, Affandi, A., Ilham, D., Jasmani, & Sunarsi, D. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kemampuan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pada Kantor Kepala Desa Di Kabupaten Gunungkidul, Yogyakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3): 332–346.
- Oktarina. (2021). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Perawat yang Bertugas di Ruang Rawat Inap RSUD Ganesha. *Jurnal Info Kesehatan*, 11(1): 306–312.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.
- Pradnyana, M. A. W., Agung, A. A. P., & Landra, N. (2018). The Effect of Competence On Employes Performance With Physical And Leadership Work Environment As Moderating Variables On CV Bhuana Garment Denpasar. *IJSEGCE*, 2(1): 39–47.
- Pramesthi, R. A. J., Hartati, A. S., & Rahatmawati, I. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Stres Kerja. *Jembatan : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 17(1): 51–60.
- Prawira, I. G. A. G. Y., & Suwandana, I. G. M. (2019). Peran Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Housekeeping Department Fave Hotel. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(8): 5060–5089.
- Rafsanjani, F., Nursyamsi, I., & Pono, M. (2019). Pengaruh *Work-life balance* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Hasanuddin Journal of Business (HJBS)*, 1(4): 285–287.
- Rahyuda, K., Yasa, W. M., & Yuliarmi, N. (2004). *Buku Ajar Metodologi Penelitian*. Denpasar: Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.
- Razak, M. I. M., Yusof, N., Azidin, R. A., Latif, M. M. R. H. A., & Imasil, I. (2014). The Impact of Work Stress Towards Work Life Balance. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, II(11): 1–16.
- Rini, I. P. (2017). Pengaruh Produktivitas Tenaga Kerja Terhadap Kinerja Waktu Proyek Pada Bangunan Bertingkat. *Jurnal Infrastruktur*, 3(2): 127–135.
- Rismawati, & Mattalata. (2018). *Evaluasi Kinerja: Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan* (Vol. 1). Makassar: Celebes Media Perkasa.
- Rizky, D., & Afrianty, T. W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dengan Work Life Balance Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 61(4): 47–53.

Ni Wayan Sri Pradnyani. Agoes Ganesha Rahyuda. Peran Stres Kerja dalam Memediasi Pengaruh *Work-Life Balance* dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Sahir, A., Afzal, M., Hussain, M., & Gillani, S. A. (2019). The Impact of Stress on Competency Among Nursing Students in Lahore, Pakistan. *Journal of Advances in Education and Philosophy*, 3(5): 200–203.

Saina, I., Pio, R., & Rumawas, W. (2016). Pengaruh Work Life Balance Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis UNSRAT*, 4(3): 1–9.

Setyowati, S. (2017). Analisis Pengaruh Locus Of Control Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(2): 129-139.

Sirajunisa, K., & Panchanatham, N. (2010). Influence of Occupational Stress on Work Life Balance among Women Professionals. *The Journal of Commerce*, 2(1): 44–57.

Suharti, L., & Agung, S. (2014). The Impact Of Workload And Technology Competence On Technostress And Performance Of Employees. *Indian Journal of Commerce & Management Studies*, V(2): 1–7.

Sunarsi, D., Akbar, I. R., Prasada, D., Kristianti, L. S., Muliani, H. S., Anjayani, N. S., & Hendra. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berkah Cemerlang di Jakarta. *Jurnal Ilmu Komputer Dan Bisnis*, 11(2): 2465–2472.

Wambui, M. L., Cherotich, B. C., Emily, T., & Dave, B. (2017). Effects of Work life Balance on Employees' Performance in Institutions of Higher Learning. A Case Study of Kabarak University. *Kabarak Journal of Research & Innovation*, 4(2): 60–79.

Wartono, T. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother And Baby). *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2): 41–55.

Weerasinghe, T. D., & Dilhara, M. G. D. (2018). Effect of Work Stress on Work Life Balance: Moderating Role of Work-Life Support Organizational Culture in Sri Lanka Customs Department. *Kalyani: Journal of the University of Kelaniya*, 32(1–2): 46–69.

Wiratama, I. N. J. A., & Sintaasih, D. K. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan*, 7(2): 126–134.