PENGARUH *PUBLIC SERVICE MOTIVATION* DAN *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA RUTAN KELAS IIB TANJUNG PURA

TUGAS AKHIR

Diajukan Guna Memenuhi Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M) Program Studi Manajemen

Oleh :

NAMA	**: ABDI ILMAN HASIBUAN**
NPM	**: 2205160700**
PROGRAM STUDI	**: MANAJEMEN**
KONSENTRASI	**: SUMBER DAYA MANUSIA**

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2026

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بسم الله الرحمن الرحيم

PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 19 Agustus 2026, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama	:	**ABDI ILMAN HASIBUAN**
NPM	:	**2205160700**
Program Studi	:	**MANAJEMEN**
Konsentrasi	:	**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**
Judul Tugas Akhir	:	**PENGARUH *PUBLIC SERVICE MOTIVATION* DAN *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA RUTAN KELAS IIB TANJUNG PURA**

Dinyatakan : **(A)** ***Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara***

TIM PENGUJI

Penguji I

Dr. LILA BISMALA, S.T., M.Si.

Penguji II

NADIA IKA PURNAMA, S.E., M.Si.

Pembimbing

RAHMAT HIDAYAT., S.T, M.M.

PANITIA UJIAN

Ketua

Assoc. Prof. Dr. RADIMAN, S.E., M.Si

Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan Telp. 061-6624567 Kode Pos 20238

بسم الله الرحمن الرحيم

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Tugas Akhir ini disusun oleh :

Nama	:	**ABDI ILMAN HASIBUAN**
N.P.M	:	**2205160700**
Program Studi	:	**MANAJEMEN**
Konsentrasi	:	**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**
Judul Tugas Akhir	:	**PENGARUH *PUBLIC SERVICE MOTIVATION* DAN *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA RUTAN KELAS IIB TANJUNG PURA**

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan Tugas Akhir.

Medan, Juli 2026

Pembimbing Tugas Akhir

RAHMAT HIDAYAT., S.T, M.M.

Diketahui/Disetujui
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen	**Dekan**
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU	**Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU**
AGUS SANI, S.E., M.Sc	**Dr. RADIMAN, S.E., M.Si**

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : Abdi Ilman Hasibuan
NPM : 2205160700
Dosen Pembimbing : Rahmat Hidayat., S.T, M.M.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tugas Akhir : Pengaruh *Public Service Motivation* Dan *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Rutan Kelas IIB Tanjung Pura

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- perbaiki cabar belakang - perserta spasi baris kesus. - tambahka sitasi dosen pembimbing umsu	10 April 2026	✓
Bab 2	- perbanyak grand teory - hilangkan simbol-simbol dikurangi bintang	23 April 2026	✓
Bab 3	- perbanyak data sampel dan jenis sampel digunakan - penjelasan uji data sesuaikan	21 Mei 2026	✓
Bab 4	- pastikan interpretasi data penyajian. variabel - variabel - nomor - hasil olah data dipastikan kembali.	17 Juli 2026	✓
Bab 5	- sesuaic dengan hasil pembahasan terkait.	27 Juli 2026	✓
Daftar Pustaka	- gunakan turnitin dan perbaiki atau mendelay.	27 Juli 2026	✓
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Setuju sidang meja hijau.	28 Juli 2026	✓

Medan, Juli 2026

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Agus Sani, S.E., M.Sc

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Rahmat Hidayat., S.T, M.M.

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

بسم الله الرحمن الرحيم

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama	**: Abdi Ilman Hasibuan**
NPM	**: 2205160700**
Program Studi	**: Manajemen**
Konsentrasi	**: Manajemen Sumber Daya Manusia**

Dengan ini menyatakan bawah Tugas Akhir saya yang berjudul **"Pengaruh *Public Service Motivation* Dan *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Rutan Kelas IIB Tanjung Pura"** adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Yang Menyatakan



Abdi Ilman Hasibuan

ABSTRAK

Pengaruh *Public Service Motivation* dan *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Rutan Kelas IIB Tanjung Pura

Abdi Ilman Hasibuan

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Email : abdihasibuan18@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Public Service Motivation* dan *Work-Life Balance* terhadap kinerja pegawai melalui stres kerja sebagai variabel intervening pada Rutan Kelas IIB Tanjung Pura. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi penelitian berjumlah 73 pegawai dan seluruh populasi dijadikan sampel dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan metode *Structural Equation Modeling–Partial Least Squares* (SEM-PLS) dengan bantuan aplikasi SmartPLS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Public Service Motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. *Public Service Motivation* juga berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Selanjutnya, stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, namun tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Hasil pengujian pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa stres kerja tidak mampu memediasi pengaruh *Public Service Motivation* terhadap kinerja pegawai maupun pengaruh *Work-Life Balance* terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai pada Rutan Kelas IIB Tanjung Pura lebih dipengaruhi secara langsung oleh *Public Service Motivation* dan *Work-Life Balance*, sedangkan stres kerja tidak berperan sebagai variabel intervening dalam hubungan tersebut.

Kata Kunci: *Public Service Motivation*, *Work-Life Balance*, **Stres Kerja, Kinerja Pegawai, SEM-PLS.**

ABSTRACT

The Effect of Public Service Motivation and Work-Life Balance on Employee Performance Through Job Stress as an Intervening Variable at Tanjung Pura Class IIB State Detention Center

Abdi Ilman Hasibuan

Management Study Program, Faculty of Economic and Business
Muhammadiyah University of North Sumatera
***Email :* abdihasibuan18@gmail.com**

This study aims to analyze the influence of Public Service Motivation and Work-Life Balance on employee performance through work stress as an intervening variable at the Class IIB Tanjung Pura Detention Center. This study used a quantitative approach with an associative approach. The study population consisted of 73 employees, and the entire population was sampled using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using the Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) method with the assistance of the SmartPLS application. The results showed that Public Service Motivation had a positive and significant effect on employee performance. Public Service Motivation also had a significant effect on work stress. Furthermore, work stress had a significant effect on employee performance. Work-Life Balance had a positive and significant effect on employee performance, but had no significant effect on work stress.

The results of the indirect effect test indicated that work stress was unable to mediate the effect of Public Service Motivation on employee performance or the effect of Work-Life Balance on employee performance. Thus, the increase in employee performance at Tanjung Pura Class IIB Detention Center is more directly influenced by Public Service Motivation and Work-Life Balance, while work stress does not act as an intervening variable in this relationship.

Keywords: *Public Service Motivation, Work-Life Balance, Job Stress, Employee Performance, SEM-PLS.*

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirabbil'alamin, segala puji dan syukur bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya sehingga saya sebagai penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini. Shalawat dan salam dilimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW sebagai uswatun hasanah dimuka bumi. Adapun judul tugas akhir penulis yaitu:

"Pengaruh *Public Service Motivation* dan *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai melalui Stres Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Rutan Kelas IIB Tanjung Pura"

Tugas akhir ini disusun guna melengkapi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, untuk memperoleh gelar sarjana.

Dalam penyelesaian tugas akhir ini, terdapat beberapa pihak yang telah banyak membantu serta mendorong penulis dalam menyelesaikan tugas akhir. Pada kesempatan kali ini serta dengan ketulusan hati, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ayahanda tercinta **Makmur Mulia Hasibuan** dan Ibunda tersayang **Frida Alie** yang telah memberikan dukungan baik moril maupun materil, juga nasehat-nasehat yang bermakna dan kasih sayang yang sangat tulus kepada penulis.
2. Bapak **Prof. Dr. Akrim Lubis, M.Pd.** selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak **Assoc. Prof. Dr. Radiman, S.E., M.M., M.Si.,** selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak **Assoc. Prof. Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si.** selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak **M. Shareza Hafiz, S.E., M.Acc.,** selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak **Agus Sani, S.E., M.Sc.** selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak **Arif Pratama Marpaung, S.E., M.M.** selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak **Rahmat Hidayat., S.T, M.M.** selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak membantu penulis dan pengarahan bagi penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini.
9. Ibu **Isna Ardila S.E, M.Si.** selaku Dosen Penasehat Akademik penulis.
10. Bapak dan Ibu Dosen Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
11. Kepada Abang tercinta, **Ahmad Zulkarnain Hasibuan**, yang telah banyak membantu, memberikan dukungan penuh, serta motivasi kepada penulis agar dapat menyelesaikan tugas akhir ini.

12. Seluruh Pegawai Rumah Tahanan Kelas IIB Tanjung Pura yang telah banyak membantu penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar.
13. Kepada **Derya Puspita Sari**, yang senantiasa memberikan dukungan moral, semangat, serta dorongan positif hingga tugas akhir ini dapat terselesaikan.
14. Serta kepada diri sendiri yang selalu berjuang dan optimis dalam menyelesaikan tugas akhir ini demi meraih gelar Sarjana (S1). Penulis menyadari bahwa segala upaya dan perjuangan ini tidak luput dari rida Allah Swt.

Penulis menyadari bahwa di dalam penulisan tugas akhir ini masih terdapat banyak kekurangan. Untuk itu dengan kerendahan hati, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan tugas akhir ini. Akhir kata penulis ucapkan banyak terima kasih semoga tugas akhir ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca dan semoga amal kebaikan kita semua mendapat balasan baik dari Allah SWT.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan, Juni 2026

Penulis,

ABDI ILMAN HASIBUAN

NPM. 2205160700

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR i
DAFTAR ISI iv
DAFTAR TABEL vii
DAFTAR GAMBAR viii
BAB 1 PENDAHULUAN 1
1.1. Latar Belakang Masalah 1
1.2. Identifikasi Masalah 12
1.3. Batasan Masalah 13
1.4. Rumusan Masalah 14
1.5. Tujuan Penelitian 14
1.6. Manfaat Penelitian 15
1.6.1. Manfaat Teoritis 15
1.6.2. Manfaat Praktis 16
BAB 2 KAJIAN PUSAKA 17
2.1. Landasan Teori 17
2.1.1. Kinerja Pegawai 17
2.1.2. *Public Service Motivation* 25
2.1.3. *Work-Life Balance* 35
2.1.4. Stres Kerja 40
2.2. Kerangka Konseptual 48
2.2.1. Pengaruh *Public Service Motivation* Terhadap Kinerja 48
2.2.2. Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai 49
2.2.3. Pengaruh *Public Service Motivation* terhadap Stres Kerja 49
2.2.4. Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Stres Kerja 50
2.2.5. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai 50
2.2.6. Pengaruh *Public Service Motivation* terhadap Kinerja Pegawai melalui Stres Kerja 50
2.2.7. Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai melalui Stres Kerja 51
2.2.8. Pengaruh Public Service dan*Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Stres Kerja 51
2.3. Hipotesis 52
BAB 3 METODE PENELITIAN 54
3.1. Jenis Penelitian 54
3.2. Definisi Operasional 54

3.3. Tempat dan Waktu Penelitian 56
3.3.1. Tempat Penelitian 56
3.3.2. Waktu Penelitian.....56
3.4. Teknik Pengambilan Sampel 56
3.4.1. Populasi 57
3.4.2. Sampel 57
3.5. Teknik Pengumpulan Data 58
3.5.1. Data Dokumentasi 58
3.5.2. Kuisioner (Angket) 58
3.6. Teknik Analisis Data 59
3.6.1. Analisis Model Pengukuran (Outers Model).....60
3.6.2. Analisis Model Struktural (Inner Model) 61
3.6.3. Pengujian Hipotesis 62
BAB 4 HASIL PENELITIAN.....65
4.1. Hasil Penelitian..... 65
4.1.1. Deskripsi Hasil Penelitian 65
4.1.2. Deskripsi Karakteristik Responden 65
4.1.3. Deskripsi Variabel Responden 68
4.2. Analisis Data 80
4.2.1. Analis Model Pengukuran (*Outer Model*) 81
4.2.2. Analisis Model Struktural (Inner Model) 84
4.2.3. Uji Hipotesis 88
4.3. Pembahasan 92
4.3.1. Pengaruh *Public Service Motivation* terhadap Kinerja Pegawai pada Rutan Kelas IIB Tanjung Pura. 92
4.3.2. Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai pada Rutan Kelas IIB Tanjung Pura. 94
4.3.3. Pengaruh *Public Service Motivation* terhadap Stres Kerja pada pegawai pada Rutan Kelas IIB Tanjung Pura. .96
4.3.4. Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Stres Kerja pada pegawai di pada Rutan Kelas IIB Tanjung Pura.....99
4.3.5. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Rutan Kelas IIB Tanjung Pura.....101
4.3.6. Pengaruh *Public Service Motivation* terhadap Kinerja Pegawai pada Rutan Kelas IIB Tanjung Pura melalui Stres Kerja. 103

4.3.7. Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai pada Rutan Kelas IIB Tanjung Pura melalui Stres Kerja. 105
BAB 5 PENUTUP.....107
5.1. Kesimpulan..... 107
5.2. Saran 109
5.3. Keterbatasan Penelitian 110
DAFTAR PUSTAKA 112
LAMPIRAN.....119

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Informasi Jumlah Pegawai & WBP 2
Tabel 1. 2 Observasi Awal Variabel Kinerja Pegawai..... 3
Tabel 1. 3 Observasi Awal Variabel *Public Service Motivation* (PSM)..... 5
Tabel 1. 4 Observasi Awal Variabel *Work-Life Balance*..... 8
Tabel 1. 5 Observasi Awal Variabel Stres Kerja 10
Tabel 2. 1 Indikator Kinerja Pegawai 23
Tabel 2. 2 Indikator *Public Service Motivation* 33
Tabel 2. 3 Indikator *Work-Life Balance*..... 39
Tabel 2. 4 Indikator Stres Kerja 44
Tabel 3. 1 Tabel Definisi Operasional 55
Tabel 3. 2 Rincian & Rencana Waktu Penelitian..... 56
Tabel 3. 3 Jumlah Populasi pada Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Tanjung 57
Tabel 3. 4 Skala Likert..... 59
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 66
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja 66
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi/Bagian..... 67
Tabel 4. 4 Distribusi Jawaban Responden Variabel *Public Service Motivation*... 71
Tabel 4. 5 Distribusi Jawaban Responden Variabel *Work-Life Balance* 74
Tabel 4. 6 Distribusi Jawaban Responden Variabel Stres Kerja..... 77
Tabel 4. 7 Validitas Konvergen 81
Tabel 4. 8 *Construct Realiability and Validity*..... 83
Tabel 4. 9 Hasil Uji *Discriminant Validity* 83
Tabel 4. 10 Hasil Uji *R-Square*..... 85
Tabel 4. 11 Hasil Uji *F-Square*..... 87
Tabel 4. 12 Hasil Uji Pengaruh Langsung (Dirrect Effect) 89
Tabel 4. 13 Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung (*Indirrect Effect*)..... 91

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual 52
Gambar 4. 1 Graphical Output PLS-SEM..... 80
Gambar 4. 2 Hasil Setelah Bootstrapping 88

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kinerja pegawai merupakan indikator utama dalam menilai keberhasilan sebuah organisasi, termasuk pada Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Tanjung Pura yang berada di bawah naungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia. Kinerja pegawai mencerminkan tingkat produktivitas, disiplin, kualitas kerja, serta tanggung jawab dalam menjalankan tugas yang telah ditetapkan organisasi. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Selain itu, Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dan kesempatan kerja. Dalam konteks organisasi publik, kinerja memiliki peran strategis karena berkaitan langsung dengan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Penelitian terbaru juga menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor psikologis dan lingkungan kerja yang kompleks (Nadif & Kurniawan, 2024). Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi suatu keharusan bagi organisasi untuk mencapai efektivitas dan efisiensi kerja.

Namun demikian, dalam praktiknya kinerja pegawai seringkali mengalami fluktuasi akibat berbagai tekanan kerja yang dihadapi. Salah satu fenomena yang terjadi di lingkungan pemasyarakatan adalah kondisi overkapasitas warga binaan (WBP) yang menyebabkan meningkatnya beban kerja pegawai secara signifikan. Beban kerja yang tinggi dapat menimbulkan kelelahan fisik dan mental, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan produktivitas dan disiplin kerja. Menurut

Beban kerja yang tinggi berpengaruh negatif terhadap kinerja melalui stres kerja. Pegawai yang mengalami tekanan kerja berlebih cenderung mengalami penurunan konsentrasi, keterlambatan, serta meningkatnya kesalahan kerja (Danarsih et al., 2021). Kondisi ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh kondisi psikologis yang dialami pegawai dalam menjalankan pekerjaannya.

Tingginya beban kerja pegawai di lingkungan pemasyarakatan juga dipengaruhi oleh keterbatasan jumlah sumber daya manusia dibandingkan dengan kompleksitas tugas yang harus dijalankan. Pegawai tidak hanya bertanggung jawab terhadap pengawasan warga binaan, tetapi juga menjalankan tugas administrasi, pelayanan, dan pengamanan secara bersamaan. Oleh karena itu, jumlah pegawai menjadi salah satu aspek penting dalam mendukung efektivitas pelaksanaan tugas di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Tanjung Pura

Tabel 1. 1 Informasi Jumlah Pegawai & WBP

Jumlah Pegawai & WBP Rutan Kelas IIB Tanjung Pura	Jumlah
Pegawai Rutan Kelas IIB Tanjung Pura	74 Orang
Warga Binaan Pemasyaratkan (WBP)	649 Orang

Sumber: Rumah Tahan Kelas IIB Tanjung Pura

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa jumlah pegawai pada Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Tanjung Pura masih terbatas dibandingkan dengan kompleksitas pekerjaan yang harus dijalankan. Kondisi ini berpotensi meningkatkan tekanan kerja pegawai, terutama apabila dikaitkan dengan tingginya jumlah warga binaan dan sistem kerja yang menuntut kesiapsiagaan tinggi. Tekanan kerja tersebut dapat memengaruhi kondisi fisik dan psikologis pegawai yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja.

Dalam observasi awal penulis, dilakukan pada 15 orang responden yang merupakan pegawai dari Rutan Kelas IIB Tanjung Pura, dengan memberikan pertanyaan mengenai kinerja yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. 2 Observasi Awal Variabel Kinerja Pegawai

NO	PERTANYAAN	YA		TIDAK	
		Org	%	Org	%
1	Apakah Anda selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu tanpa penundaan?	6	40%	9	60%
2	Apakah Anda mampu menyelesaikan seluruh target pekerjaan harian secara maksimal?	5	33%	10	67%
3	Apakah Anda selalu hadir tepat waktu dan tidak pernah terlambat dalam bekerja?	7	47%	8	53%

Sumber: Hasil Prasurvei Penulis

Hasil pra-riset pada variabel kinerja pegawai menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum optimal. Hal ini terlihat dari masih adanya pegawai yang belum mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, belum mencapai target pekerjaan secara maksimal, serta belum menunjukkan tingkat kedisiplinan yang konsisten. Kondisi tersebut mengindikasikan adanya permasalahan dalam pelaksanaan tugas dan pencapaian hasil kerja pegawai. Sebanyak 60% responden menyatakan belum mampu menyelesaikan pekerjaan secara konsisten tepat waktu, 67% responden belum mampu mencapai target pekerjaan secara maksimal, serta 53% responden mengakui belum sepenuhnya disiplin dalam kehadiran kerja. Data ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai masih menghadapi permasalahan yang cukup serius, sehingga berpotensi menghambat efektivitas organisasi dalam menjalankan tugasnya.

Public Service Motivation (PSM) merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai di sektor pelayanan publik. PSM pertama kali diperkenalkan oleh Perry dan Wise (1990) yang mendefinisikannya sebagai kecenderungan individu untuk merespons motif yang berbasis pada kepentingan

publik. Menurut Perry (1996), PSM terdiri dari dimensi seperti komitmen terhadap kepentingan publik, empati, dan pengorbanan diri. Pegawai yang memiliki tingkat PSM tinggi cenderung memiliki dedikasi yang lebih besar dalam menjalankan tugasnya, sehingga berdampak positif terhadap kinerja. Hal ini didukung oleh penelitian Kim et al. (2013) yang menyatakan bahwa PSM memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai sektor publik. Dalam konteks pemasyarakatan, PSM berperan sebagai dorongan moral yang membuat pegawai tetap menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab meskipun menghadapi kondisi kerja yang berat. Dengan demikian, PSM menjadi variabel penting yang tidak hanya memengaruhi kinerja secara langsung, tetapi juga membentuk sikap dan perilaku kerja pegawai.

Namun, tidak semua pegawai memiliki tingkat Public Service Motivation yang sama, sehingga memengaruhi cara mereka dalam menghadapi tekanan kerja. Pegawai dengan PSM tinggi cenderung memiliki ketahanan mental *(resilience)* yang lebih baik, sehingga mampu mengelola stres kerja secara efektif. Sebaliknya, pegawai dengan PSM rendah lebih rentan mengalami stres ketika dihadapkan pada beban kerja yang tinggi. Hal ini sejalan dengan teori coping yang menyatakan bahwa individu dengan motivasi intrinsik yang kuat cenderung lebih mampu menghadapi tekanan kerja (Lazarus & Folkman, 1984). Penelitian terbaru juga menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat menurunkan tingkat stres kerja dan meningkatkan kinerja pegawai(Luthfi et al., 2024).

Penelitian lainnya menunjukkan bahwa *Public Service Motivation* memiliki peran penting dalam membantu pegawai menghadapi tekanan kerja. Tingkat motivasi pelayanan publik yang tinggi secara tidak langsung dapat mengurangi

stres kerja pegawai melalui peningkatan kesesuaian individu dengan organisasi dan pekerjaan (Bright, 2021). Selain itu, pembatasan stres hambatan (hindrance stress) dan peningkatan motivasi pelayanan publik terbukti dapat meningkatkan kinerja pegawai sektor publik (Deng et al., 2019). Penelitian lainnya juga menjelaskan bahwa motivasi pelayanan publik dan resiliensi mampu memediasi hubungan antara stres kerja dan keterikatan kerja pegawai sektor publik (Jeong et al., 2022). Temuan tersebut menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki motivasi pelayanan publik yang tinggi cenderung lebih mampu bertahan dan tetap produktif meskipun berada dalam tekanan kerja yang tinggi.

PSM dapat dipahami sebagai "pelindung mental" yang membantu pegawai menghadapi tekanan kerja akibat overkapasitas warga binaan. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji peran PSM dalam menekan stres kerja yang pada akhirnya berdampak pada kinerja pegawai.

Tabel 1. 3 Observasi Awal Variabel *Public Service Motivation* (PSM)

NO	PERTANYAAN	YA		TIDAK	
		Org	%	Org	%
1	Saya merasa pekerjaan saya sebagai bentuk pengabdian kepada masyarakat	9	60%	6	40%
2	Saya tetap termotivasi bekerja meskipun kondisi kerja cukup berat	8	53%	7	47%
3	Saya merasa bangga bekerja di instansi pelayanan publik	10	67%	5	33%

Sumber: Hasil Prasurvei Penulis

Hasil pra-riset pada variabel *Public Service Motivation* (PSM) menunjukkan bahwa meskipun sebagian pegawai memiliki motivasi pelayanan publik yang cukup baik, namun belum sepenuhnya merata. Sebanyak 40% responden menyatakan bahwa mereka belum sepenuhnya memandang pekerjaan sebagai bentuk pengabdian kepada masyarakat, dan 47% responden mengaku belum tetap termotivasi ketika menghadapi kondisi kerja yang berat. Hal ini menunjukkan

bahwa masih terdapat pegawai yang belum memiliki dorongan intrinsik yang kuat dalam menjalankan tugas pelayanan publik. Kondisi ini menjadi penting, karena rendahnya motivasi pelayanan publik dapat memengaruhi ketahanan mental pegawai dalam menghadapi tekanan kerja yang tinggi.

Selain PSM, *Work-Life Balance* (WLB) juga merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai. *Work-Life Balance* didefinisikan sebagai kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi (Greenhaus & Allen, 2011). Keseimbangan ini penting untuk menjaga kesehatan fisik dan mental pegawai agar tetap optimal dalam bekerja. Pegawai yang memiliki WLB yang baik cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dan mampu bekerja secara lebih produktif. Penelitian oleh Haar et al. (2014) menunjukkan bahwa WLB berpengaruh positif terhadap kinerja dan kesejahteraan pegawai.

Temuan tersebut didukung oleh berbagai penelitian terbaru yang menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai serta mampu menurunkan tingkat stres kerja. Menjaga keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi yang baik dapat mengurangi stres kerja, sedangkan beban kerja yang berlebihan dapat meningkatkan stres kerja pada pegawai sektor publik (Khotimah & Nardo, 2025). Penelitian lain juga menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui penurunan stres kerja dan beban kerja, sehingga mampu meningkatkan efektivitas kerja pegawai (Dwitanti et al., 2023). Selain itu, *Work-Life Balance* terbukti mampu meningkatkan kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis pegawai yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja kerja (Faisal et al., 2022). Temuan

ini memperkuat bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi merupakan faktor penting dalam menjaga stabilitas fisik dan psikologis pegawai di lingkungan kerja dengan tekanan tinggi seperti lembaga pemasyarakatan.

Dalam lingkungan kerja yang memiliki tekanan tinggi seperti pemasyarakatan, WLB menjadi faktor penting untuk menjaga stabilitas kinerja pegawai. Dengan demikian, WLB tidak hanya berkontribusi terhadap kesejahteraan individu, tetapi juga terhadap keberhasilan organisasi.

Namun, dalam praktiknya *Work-Life Balance* seringkali sulit dicapai akibat tuntutan pekerjaan yang tinggi. Sistem kerja shift, jam kerja yang panjang, serta beban kerja akibat overkapasitas warga binaan menyebabkan pegawai kesulitan membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ketidakseimbangan ini dapat memicu kelelahan dan stres kerja yang berdampak pada penurunan kinerja. Menurut Frone (2003), konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan stres yang berdampak negatif terhadap kinerja individu. Hal ini juga didukung oleh penelitian Azhar et al. (Azhar et al., 2023) yang menyatakan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap stres kerja dan kinerja pegawai. Pegawai yang tidak mampu menjaga keseimbangan hidup cenderung mengalami penurunan fokus, produktivitas, serta kualitas kerja. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji peran *Work-Life Balance* dalam mengurangi stres kerja dan meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian terbaru lainnya juga menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* dan stres kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai sektor publik (Ronny Edward & Faris, 2022). *Work-Life Balance* yang baik dapat mengurangi tekanan kerja dan meningkatkan keterikatan pegawai

terhadap pekerjaan, sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas dan disiplin kerja (Futry U. et al., 2025). Sebaliknya, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan stres kerja yang berdampak negatif terhadap kualitas kerja pegawai (Fujiyanto et al., 2025). Dengan demikian, *Work-Life Balance* tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, tetapi juga secara tidak langsung melalui kemampuan dalam mengendalikan stres kerja.

Tabel 1. 4 Observasi Awal Variabel *Work-Life Balance*

NO	PERTANYAAN	YA		TIDAK	
		Org	%	Org	%
1	Saya dapat membagi waktu dengan baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi	6	40%	9	60%
2	Saya masih memiliki waktu yang cukup untuk keluarga atau aktivitas pribadi	5	33%	10	67%
3	Saya merasa pekerjaan tidak terlalu mengganggu kehidupan pribadi saya	7	47%	8	53%

Sumber: Hasil Prasurvei Penulis

Hasil pra-riset pada variabel *Work-Life Balance* (WLB) menunjukkan adanya ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi pegawai. Sebanyak 60% responden menyatakan belum mampu membagi waktu dengan baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta 67% responden mengaku tidak memiliki waktu yang cukup untuk keluarga atau aktivitas pribadi. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai mengalami kesulitan dalam menjaga keseimbangan hidup, yang berpotensi menimbulkan kelelahan dan tekanan psikologis. Ketidakseimbangan ini menjadi salah satu faktor yang dapat memperburuk kondisi kerja pegawai dan berdampak pada penurunan kinerja.

Stres kerja merupakan variabel kunci yang menjembatani hubungan antara motivasi dan kondisi kerja terhadap kinerja pegawai. Stres kerja didefinisikan sebagai respon individu terhadap tekanan yang melebihi kemampuan untuk

mengatasinya (Robbins & Judge, 2017). Dalam lingkungan pemasyarakatan, stres kerja dapat dipicu oleh beban kerja yang tinggi, risiko keamanan, serta tekanan emosional dalam menjalankan tugas. Menurut Beehr dan Newman (1978), stres kerja dapat memengaruhi kondisi psikologis dan kinerja individu secara signifikan. Penelitian terbaru juga menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai (Mijaya & Susanti, 2023).

Berbagai penelitian terbaru memperkuat bahwa stres kerja merupakan faktor yang sangat memengaruhi kualitas kinerja pegawai. *Work-Life Balance*, motivasi, dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sedangkan stres kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas dan kualitas kerja (Subagyo & Meria, 2025). Penelitian lain juga menunjukkan bahwa stres kerja menjadi prediktor negatif paling kuat terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai berkelanjutan (Agung Dono Mulyono & Iqbal, 2025). Selain itu, stres kerja yang tidak terkendali dapat meningkatkan *burnout*, menurunkan kepuasan kerja, serta menghambat efektivitas kerja pegawai (Erlinda & Khrisna Sawitri, 2025). Oleh karena itu, pengelolaan stres kerja menjadi aspek penting dalam menjaga disiplin, produktivitas, dan kualitas kinerja pegawai di lingkungan pemasyarakatan.

Dalam konteks ini, stres kerja tidak hanya menjadi masalah, tetapi juga berperan sebagai "filter" yang menentukan apakah motivasi dan kondisi kerja dapat diterjemahkan menjadi kinerja yang optimal. Oleh karena itu, stres kerja menjadi variabel penting dalam penelitian ini.

Fenomena di lapangan menunjukkan bahwa stres kerja yang tinggi berdampak langsung terhadap penurunan disiplin dan produktivitas pegawai. Pegawai yang mengalami stres cenderung mengalami kelelahan emosional

(*burnout*), sehingga tidak mampu bekerja secara maksimal. Menurut Maslach dan Jackson (1981), burnout ditandai dengan kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi yang berdampak pada kinerja. Hal ini diperkuat oleh penelitian Nadif dan Kurniawan (2024) yang menunjukkan bahwa stres kerja dapat menurunkan kualitas kerja serta meningkatkan kesalahan dan ketidakhadiran pegawai. Dalam konteks ini, *Public Service Motivation* dan *Work-Life Balance* berperan penting dalam menekan stres kerja. Dengan demikian, stres kerja berfungsi sebagai variabel intervening yang menjelaskan bagaimana PSM dan WLB memengaruhi kinerja pegawai. Artinya, PSM dan WLB tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja, tetapi juga secara tidak langsung melalui kemampuan dalam mengendalikan stres kerja akibat tekanan pekerjaan.

Tabel 1. 5 Observasi Awal Variabel Stres Kerja

NO	PERTANYAAN	YA		TIDAK	
		Org	%	Org	%
1	Saya sering merasa kelelahan secara fisik akibat pekerjaan	11	73%	4	27%
2	Saya merasa tertekan dengan beban kerja yang saya hadapi	10	67%	5	33%
3	Saya merasa pekerjaan saya menimbulkan stres yang cukup tinggi	9	60%	6	40%

Sumber: Hasil Prasurvei Penulis

hasil pra-riset pada variabel stres kerja menunjukkan bahwa mayoritas pegawai mengalami tingkat stres yang cukup tinggi. Sebanyak 73% responden mengaku sering mengalami kelelahan fisik akibat pekerjaan, 67% merasa tertekan dengan beban kerja, dan 60% menyatakan bahwa pekerjaan menimbulkan stres yang cukup tinggi. Data ini memperlihatkan bahwa stres kerja merupakan fenomena nyata yang dialami pegawai, terutama dalam kondisi beban kerja yang tinggi. Dalam konteks ini, stres kerja tidak hanya menjadi masalah, tetapi juga

berperan sebagai faktor penghambat yang dapat menurunkan disiplin dan produktivitas kerja.

Meskipun telah banyak penelitian yang membahas pengaruh *Public Service Motivation*, *Work-Life Balance*, dan Stres Kerja terhadap kinerja pegawai, namun sebagian besar penelitian tersebut masih dilakukan secara parsial dan belum mengkaji hubungan antar variabel secara komprehensif. Penelitian terdahulu umumnya hanya memfokuskan pada pengaruh langsung antara motivasi terhadap kinerja, atau *Work-Life Balance* terhadap kinerja, tanpa mempertimbangkan peran stres kerja sebagai variabel yang menjembatani hubungan tersebut. Selain itu, masih terbatas penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh *Public Service Motivation* dan *Work-Life Balance* terhadap kinerja pegawai melalui stres kerja sebagai variabel intervening

Sebagian besar penelitian terdahulu lebih banyak menggunakan variabel mediasi seperti kepuasan kerja, *employee engagement*, *burnout*, maupun *organizational citizenship behavior* dalam menjelaskan hubungan antara *Work-Life Balance*, *Public Service Motivation*, dan kinerja pegawai (Darwin et al., 2025), (Wahyudin et al., 2025), (Juniarti et al., 2025), (Riyadi & Suhana, 2025). Sementara itu, penelitian yang menempatkan stres kerja sebagai variabel intervening dalam hubungan antara *Public Service Motivation* dan *Work-Life Balance* terhadap kinerja pegawai, khususnya pada lingkungan pemasyarakatan, masih terbatas. Padahal, lingkungan kerja pemasyarakatan memiliki karakteristik yang unik, seperti tingginya beban kerja akibat overkapasitas warga binaan, tekanan kerja yang tinggi, serta tuntutan tanggung jawab yang besar. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan stres kerja yang dapat menghambat kinerja pegawai.

Dalam konteks ini, *Public Service Motivation* diduga berperan sebagai faktor internal yang membantu menekan stres kerja, sedangkan *Work-Life Balance* berperan dalam menjaga stabilitas kondisi psikologis pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Public Service Motivation* dan *Work-Life Balance* terhadap kinerja pegawai dengan stres kerja sebagai variabel intervening pada instansi pemasyarakatan.

Berdasarkan fenomena latar belakang diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **"Pengaruh *Public Service Motivation* dan *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai melalui Stres Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Rutan Kelas IIB Tanjung Pura"**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Terdapat pegawai yang belum memiliki tingkat *Public Service Motivation* (PSM) yang optimal, sehingga belum sepenuhnya memandang pekerjaan sebagai bentuk pengabdian kepada masyarakat.
2. Terdapat pegawai yang mengalami kesulitan dalam menjaga *Work-Life Balance*, akibat tingginya tuntutan pekerjaan dan keterbatasan waktu untuk kehidupan pribadi.
3. Tingginya beban kerja akibat kondisi lingkungan kerja, seperti overkapasitas warga binaan, berpotensi menimbulkan stres kerja yang cukup tinggi pada pegawai.

4. Stres kerja yang dialami pegawai berdampak pada penurunan kondisi fisik dan mental, seperti kelelahan, tekanan emosional, dan menurunnya konsentrasi kerja.
5. Kinerja pegawai belum optimal, yang ditunjukkan melalui aspek ketepatan waktu, produktivitas, dan disiplin kerja yang masih perlu ditingkatkan.
6. Belum diketahui secara pasti bagaimana pengaruh *Public Service Motivation* dan *Work-Life Balance* terhadap kinerja pegawai melalui stres kerja sebagai variabel intervening.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dibuat batasan masalah agar ruang lingkup lebih fokus. Adapun batasan masalah yang dibuat yaitu:

1. Penelitian ini hanya berfokus pada empat variabel utama, yaitu *Public Service Motivation* (PSM) sebagai variabel independen (X1), *Work-Life Balance* (X2) sebagai variabel independen, Stres Kerja (Z) sebagai variabel intervening, dan Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel dependen.
2. Penelitian ini dilakukan pada lingkungan internal Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Tanjung Pura dengan subjek penelitian terbatas pada pegawai aktif.
3. Indikator kinerja pegawai dalam penelitian ini dibatasi pada aspek ketepatan waktu, produktivitas, dan disiplin kerja.
4. Penelitian ini tidak membahas faktor lain yang juga dapat memengaruhi kinerja pegawai, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, dan lingkungan kerja secara luas.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Apakah *Public Service Motivation* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Tanjung Pura?
2. Apakah *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Tanjung Pura?
3. Apakah *Public Service Motivation* berpengaruh terhadap Stres Kerja pada pegawai di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Tanjung Pura?
4. Apakah *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap Stres Kerja pada pegawai di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Tanjung Pura?
5. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Tanjung Pura?
6. Apakah *Public Service Motivation* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Stres Kerja sebagai variabel intervening?
7. Apakah *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Stres Kerja sebagai variabel intervening?

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Public Service Motivation* terhadap Kinerja Pegawai.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Public Service Motivation* terhadap Stres Kerja pada pegawai di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Tanjung Pura.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Stres Kerja pada pegawai di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Tanjung Pura.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Public Service Motivation* terhadap Kinerja Pegawai melalui Stres Kerja sebagai variabel intervening.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai melalui Stres Kerja sebagai variabel intervening.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya terkait dengan pengaruh *Public Service Motivation* dan *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai melalui Stres Kerja sebagai variabel intervening. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur akademik yang mengkaji hubungan antar variabel tersebut secara komprehensif, terutama dalam konteks instansi sektor publik, sehingga dapat menjadi referensi bagi pengembangan teori maupun penelitian selanjutnya.

1.6.2. Manfaat Praktis

A. Bagi Instansi

Bagi Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Tanjung Pura, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi pihak manajemen dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui penguatan *Public Service Motivation*, perbaikan *Work-Life Balance*, serta pengelolaan stres kerja secara efektif.

B. Bagi Pegawai

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pemahaman bagi pegawai mengenai pentingnya motivasi pelayanan publik, keseimbangan kehidupan kerja, serta pengelolaan stres kerja dalam meningkatkan kinerja, sehingga pegawai dapat lebih mampu menjaga kondisi fisik dan mental dalam menjalankan tugas.

C. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan rujukan bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji topik serupa, khususnya yang berkaitan dengan *Public Service Motivation*, *Work-Life Balance*, Stres Kerja, dan Kinerja Pegawai, serta dapat dikembangkan lebih lanjut dengan variabel maupun objek penelitian yang berbeda.

BAB 2

KAJIAN PUSAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kinerja Pegawai

2.1.1.1. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia karena menjadi indikator keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Melalui kinerja yang baik, organisasi dapat meningkatkan efektivitas, efisiensi, serta kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Oleh karena itu, kinerja pegawai sering dijadikan sebagai ukuran dalam mengevaluasi kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017).

Robbins dan Judge (2017) mendefinisikan kinerja pegawai sebagai hasil yang dicapai individu dalam menjalankan pekerjaannya yang dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dan kesempatan untuk bekerja. Definisi tersebut menunjukkan bahwa kinerja tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis pegawai, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor psikologis dan lingkungan kerja yang mendukung pelaksanaan tugas. Dengan demikian, kinerja menjadi cerminan dari bagaimana seorang pegawai memanfaatkan kompetensi dan sumber daya yang dimilikinya untuk menghasilkan output kerja yang optimal.

Menurut Wibowo (2017), kinerja merupakan hasil kerja yang memiliki hubungan erat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan, serta

kontribusi terhadap pencapaian nilai organisasi. Dalam perspektif ini, kinerja tidak hanya dilihat dari hasil akhir pekerjaan, tetapi juga dari proses kerja yang dilakukan untuk mencapai hasil tersebut. Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan bahwa setiap pegawai memiliki pemahaman yang baik mengenai tujuan kerja yang harus dicapai sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal terhadap organisasi.

Kinerja pegawai juga dapat dipahami sebagai tingkat keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan organisasi dalam periode tertentu. Kinerja mencerminkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif, efisien, tepat waktu, dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Dengan demikian, kinerja menjadi dasar bagi organisasi dalam melakukan evaluasi, pengembangan karier, pemberian penghargaan, maupun perbaikan sistem kerja agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal (Rara Puspita & Widiastuti, 2024).

Dalam organisasi sektor publik, kinerja pegawai memiliki peran yang lebih luas karena berkaitan langsung dengan kualitas pelayanan publik yang diterima masyarakat. Kinerja yang baik menunjukkan kemampuan pegawai dalam memberikan pelayanan yang cepat, tepat, responsif, dan akuntabel. Sebaliknya, rendahnya kinerja pegawai dapat menyebabkan menurunnya kualitas pelayanan serta berkurangnya kepercayaan masyarakat terhadap instansi pemerintah. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi salah satu fokus utama dalam reformasi birokrasi dan pengembangan aparatur sipil negara (Saprudin et al., 2025).

Jufrizen et al. (2025) menjelaskan bahwa organisasi perlu menciptakan kondisi kerja yang mampu meningkatkan keterlibatan pegawai karena keterlibatan tersebut berkaitan dengan peningkatan produktivitas dan kinerja. Selain itu, perhatian organisasi terhadap kesejahteraan pegawai menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai.

Perkembangan penelitian terkini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor yang bersifat internal maupun eksternal. Faktor internal meliputi kompetensi, motivasi, komitmen, kepuasan kerja, serta kondisi psikologis pegawai. Sementara itu, faktor eksternal meliputi lingkungan kerja, budaya organisasi, sistem penghargaan, dan kepemimpinan. Kombinasi dari berbagai faktor tersebut akan menentukan tingkat keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Nilaywati et al., 2023).

Penelitian terbaru juga menunjukkan bahwa kinerja pegawai tidak dapat dipisahkan dari kualitas kehidupan kerja yang dimiliki individu. Lingkungan kerja yang mendukung, tingkat stres yang terkendali, serta keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi menjadi faktor yang dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja pegawai. Sebaliknya, tekanan kerja yang tinggi dan kondisi kerja yang kurang mendukung dapat menurunkan kualitas kinerja yang dihasilkan pegawai (Ikhe Widowati et al., 2022).

Farisi dan Prayogi (2023) menjelaskan bahwa pegawai yang merasa nyaman dalam organisasi cenderung menunjukkan perilaku kerja yang positif dan memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung agar pegawai mampu bekerja secara optimal.

Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya berdasarkan standar yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja tidak hanya mencerminkan pencapaian target kerja, tetapi juga menunjukkan tingkat efektivitas, efisiensi, disiplin, produktivitas, dan tanggung jawab pegawai dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dalam penelitian ini, kinerja pegawai dipahami sebagai kemampuan pegawai Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Tanjung Pura dalam melaksanakan tugas secara tepat waktu, produktif, dan disiplin sehingga mampu mendukung tercapainya tujuan organisasi.

2.1.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Robbins dan Judge (2017), terdapat beberapa faktor utama yang memengaruhi kinerja pegawai, yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan (*Ability*)

   Kemampuan merupakan kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan mencakup kemampuan intelektual maupun kemampuan fisik yang dimiliki pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pegawai yang memiliki kemampuan sesuai dengan tuntutan pekerjaan cenderung mampu bekerja lebih efektif, menghasilkan kualitas kerja yang baik, serta mencapai target yang telah ditetapkan organisasi. Sebaliknya, keterbatasan kemampuan dapat menghambat pencapaian kinerja yang optimal (Robbins & Judge, 2017).

2. Motivasi (*Motivation*)

   Motivasi merupakan dorongan internal maupun eksternal yang menyebabkan seseorang bersedia mengerahkan usaha untuk mencapai tujuan tertentu.

Tingkat motivasi yang tinggi akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat, memiliki semangat kerja yang tinggi, serta berupaya mencapai hasil kerja yang maksimal. Sebaliknya, rendahnya motivasi dapat menyebabkan menurunnya produktivitas dan kualitas kerja pegawai (Robbins & Judge, 2017).

3. Kesempatan Kerja (*Opportunity*)

   Kesempatan kerja merupakan kondisi yang memungkinkan pegawai untuk menunjukkan kemampuan dan potensi yang dimilikinya. Faktor ini meliputi ketersediaan sarana dan prasarana kerja, dukungan organisasi, lingkungan kerja yang kondusif, serta kebijakan yang mendukung pelaksanaan tugas. Meskipun pegawai memiliki kemampuan dan motivasi yang tinggi, kinerja yang optimal sulit dicapai apabila kesempatan untuk bekerja secara efektif tidak tersedia (Robbins & Judge, 2017).

Mangkunegara (2017) menjelaskan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu:

1. Faktor Kemampuan

   Faktor kemampuan berkaitan dengan kompetensi yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Kemampuan tersebut meliputi tingkat pendidikan, pengetahuan, keterampilan, pengalaman kerja, serta kecakapan dalam menyelesaikan tugas. Pegawai yang memiliki kemampuan sesuai dengan bidang pekerjaannya akan lebih mudah mencapai target kerja yang telah ditetapkan organisasi (Mangkunegara, 2017).

2. Faktor Motivasi

Faktor motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi terbentuk dari sikap mental pegawai terhadap situasi kerja yang dihadapinya. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih bertanggung jawab, disiplin, dan berusaha memberikan hasil kerja terbaik dibandingkan pegawai yang memiliki motivasi rendah (Mangkunegara, 2017).

2.1.1.3. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (Mangkunegara, 2017), kinerja pegawai dapat diukur melalui beberapa indikator yang mencerminkan hasil kerja individu dalam melaksanakan tugasnya. Adapun indikator sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja (*Quality of Work*)

   Kualitas kerja merupakan tingkat kesempurnaan hasil pekerjaan yang dihasilkan pegawai berdasarkan standar yang telah ditetapkan organisasi. Kualitas kerja mencerminkan ketelitian, ketepatan, kecermatan, dan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Pegawai yang memiliki kualitas kerja tinggi akan mampu menghasilkan pekerjaan yang minim kesalahan dan sesuai dengan harapan organisasi. Semakin baik kualitas hasil kerja yang dihasilkan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai.

2. Kuantitas Kerja (*Quantity of Work*)

   Kuantitas kerja merupakan jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan oleh pegawai dalam periode waktu tertentu. Indikator ini menunjukkan produktivitas pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan organisasi. Pegawai yang memiliki kuantitas kerja tinggi mampu

menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan tanpa mengabaikan kualitas hasil kerja. Oleh karena itu, kuantitas kerja menjadi salah satu ukuran penting dalam menilai efektivitas kinerja pegawai.

3. Pelaksanaan Tugas (*Job Execution*)

   Pelaksanaan tugas merupakan kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan prosedur, aturan, serta standar operasional yang berlaku. Indikator ini mencerminkan tingkat kompetensi, keterampilan, dan pemahaman pegawai terhadap pekerjaannya. Pegawai yang mampu melaksanakan tugas dengan baik akan lebih mudah mencapai tujuan organisasi serta mengurangi kemungkinan terjadinya kesalahan dalam pekerjaan.

4. Tanggung Jawab (*Responsibility*)

   Tanggung jawab merupakan kesadaran dan kesediaan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi kewajibannya serta mempertanggungjawabkan hasil kerja yang telah dilakukan. Indikator ini mencerminkan komitmen, disiplin, dan kesungguhan pegawai dalam menjalankan tugasnya. Pegawai yang memiliki rasa tanggung jawab tinggi cenderung lebih dapat diandalkan dalam menyelesaikan pekerjaan serta memiliki kepedulian terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Tabel 2. 1 Indikator Kinerja Pegawai

Variabel	Indikator
Kinerja Pegawai (Y)	Kualitas Kerja
	Kuantitas Kerja
	Pelaksanaan Tugas
	Tanggung Jawab

Sumber: Mangkunegara (2017)

2.1.1.4. Tujuan dan Manfaat Kinerja Pegawai

Adapun tujuan dan manfaat kinerja pegawai secara lebih rinci dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Meningkatkan Produktivitas Organisasi

   Kinerja pegawai yang baik akan meningkatkan produktivitas organisasi karena pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif dan efisien. Tingginya produktivitas memungkinkan organisasi mencapai target yang telah ditetapkan dengan penggunaan sumber daya yang optimal (Wibowo, 2017).

2. Meningkatkan Kualitas Pelayanan

   Dalam organisasi sektor publik, kinerja pegawai berperan penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Pegawai yang memiliki kinerja tinggi cenderung mampu memberikan pelayanan yang cepat, tepat, dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat sehingga dapat meningkatkan kepercayaan publik terhadap organisasi (Mangkunegara, 2017).

3. Sebagai Dasar Evaluasi dan Pengambilan Keputusan

   Hasil penilaian kinerja dapat digunakan sebagai dasar bagi organisasi dalam melakukan evaluasi terhadap pegawai. Informasi mengenai kinerja pegawai dapat membantu manajemen dalam mengambil keputusan terkait promosi jabatan, mutasi, pelatihan, maupun pemberian penghargaan (Wibowo, 2017).

4. Meningkatkan Motivasi dan Pengembangan Pegawai

Penilaian kinerja yang dilakukan secara objektif dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan kemampuan dan prestasi kerjanya. Pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja secara optimal apabila mengetahui bahwa hasil kerjanya dihargai dan diperhatikan oleh organisasi (Mangkunegara, 2017).

5. Meningkatkan Efektivitas Organisasi

   Kinerja pegawai yang tinggi akan membantu organisasi menjalankan fungsi dan tugasnya secara lebih efektif. Setiap pegawai dapat memberikan kontribusi yang maksimal sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan lebih baik (Wibowo, 2017).

2.1.2. *Public Service Motivation*

2.1.2.1. Pengertian *Public Service Motivation*

Secara umum, motivasi merupakan dorongan dalam diri individu yang menggerakkan perilaku seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks organisasi, motivasi menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi perilaku kerja pegawai (Farisi et al., 2021). Salah satu bentuk motivasi yang berkembang dalam organisasi sektor publik adalah *Public Service Motivation* atau Motivasi Pelayanan Publik yang diperkenalkan oleh Perry dan Wise (1990), yaitu motivasi yang mendorong individu untuk mengutamakan kepentingan publik dibandingkan kepentingan pribadi.

Konsep *Public Service Motivation* pertama kali diperkenalkan oleh Perry dan Wise (1990) yang mendefinisikannya sebagai kecenderungan individu untuk merespons motif-motif yang didasarkan pada institusi dan organisasi publik. Motif

tersebut mencerminkan dorongan untuk melayani kepentingan masyarakat, berkontribusi terhadap kesejahteraan publik, serta mengutamakan kepentingan umum dibandingkan kepentingan pribadi. Menurut Perry dan Wise (1990), individu yang memiliki tingkat *Public Service Motivation* yang tinggi cenderung menunjukkan dedikasi, komitmen, dan tanggung jawab yang lebih besar dalam menjalankan tugasnya.

Selanjutnya, Perry (1996) menjelaskan bahwa *Public Service Motivation* merupakan orientasi individu terhadap pelayanan publik yang tercermin melalui nilai-nilai kepentingan publik, empati terhadap masyarakat, serta kesediaan untuk berkorban demi kepentingan yang lebih luas. Dalam perspektif ini, PSM tidak hanya berkaitan dengan motivasi untuk bekerja, tetapi juga berkaitan dengan nilai moral dan etika yang mendorong seseorang untuk memberikan kontribusi terbaik bagi masyarakat. Pegawai yang memiliki tingkat PSM yang tinggi umumnya akan tetap menunjukkan semangat kerja yang tinggi meskipun menghadapi berbagai tantangan dan tekanan dalam pekerjaannya.

Menurut Kim et al. (2013), *Public Service Motivation* merupakan seperangkat keyakinan, nilai, dan sikap yang mendorong individu untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat dan berkontribusi terhadap kepentingan publik. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa PSM memiliki karakteristik yang bersifat universal dan dapat ditemukan pada berbagai negara maupun budaya yang berbeda. Oleh karena itu, PSM menjadi salah satu konsep yang banyak digunakan dalam penelitian administrasi publik dan manajemen sumber daya manusia sektor publik (Kim et al., 2013).

Dalam perkembangannya, *Public Service Motivation* tidak hanya dipandang sebagai faktor yang memengaruhi perilaku kerja pegawai, tetapi juga sebagai sumber daya psikologis yang membantu individu menghadapi tekanan pekerjaan. Penelitian Bright (2021) menunjukkan bahwa tingkat *Public Service Motivation* yang tinggi dapat mengurangi stres kerja secara tidak langsung melalui peningkatan kesesuaian antara individu dengan organisasi (*person-organization fit*) dan kesesuaian individu dengan pekerjaannya (*person-job fit*). Temuan ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki motivasi pelayanan publik yang tinggi cenderung lebih mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja serta memiliki ketahanan yang lebih baik dalam menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan (Bright, 2021).

Penelitian lainnya menunjukkan bahwa *Public Service Motivation* memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai sektor publik. Motivasi pelayanan publik yang tinggi mampu mendorong pegawai untuk bekerja lebih bertanggung jawab, memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi, serta berupaya memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Selain itu, PSM juga dapat meningkatkan keterikatan kerja (*work engagement*) dan resiliensi pegawai dalam menghadapi tekanan kerja yang tinggi (Jeong et al., 2022).

Dalam konteks organisasi pelayanan publik, *Public Service Motivation* menjadi faktor yang sangat penting karena berhubungan langsung dengan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Pegawai yang memiliki motivasi pelayanan publik yang tinggi akan lebih mengutamakan kepentingan masyarakat, menunjukkan perilaku kerja yang positif, serta memiliki keinginan yang kuat untuk memberikan kontribusi bagi organisasi. Sebaliknya, rendahnya motivasi pelayanan

publik dapat menyebabkan menurunnya komitmen, semangat kerja, dan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Pada lingkungan pemasyarakatan, *Public Service Motivation* memiliki peran yang semakin penting mengingat tugas pegawai tidak hanya berkaitan dengan aspek administrasi, tetapi juga menyangkut pelayanan, pembinaan, dan pengamanan warga binaan. Tingginya beban kerja, tekanan psikologis, serta tanggung jawab yang besar menuntut pegawai untuk memiliki motivasi pelayanan publik yang kuat agar tetap mampu menjalankan tugas secara profesional. Oleh karena itu, *Public Service Motivation* dalam penelitian ini dipahami sebagai dorongan intrinsik pegawai untuk melayani kepentingan publik, mengutamakan kepentingan masyarakat, serta menjalankan tugas dengan penuh dedikasi, tanggung jawab, dan komitmen meskipun berada dalam kondisi kerja yang penuh tekanan.

2.1.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Public Service Motivation*

Menurut Perry dan Wise (1990), *Public Service Motivation* dipengaruhi oleh tiga kelompok motif utama, yaitu motif rasional (*rational motives*), motif normatif (*norm-based motives*), dan motif afektif (*affective motives*). Motif rasional berkaitan dengan keinginan individu untuk berpartisipasi dalam proses kebijakan publik dan memberikan kontribusi bagi masyarakat. Motif normatif berhubungan dengan rasa tanggung jawab moral, loyalitas terhadap negara, serta komitmen terhadap kepentingan publik. Sementara itu, motif afektif berkaitan dengan empati, kepedulian sosial, dan keinginan membantu orang lain tanpa mengutamakan kepentingan pribadi (Perry & Wise, 1990).

Selain budaya organisasi, kepemimpinan juga merupakan faktor yang berpengaruh terhadap *Public Service Motivation*. Pemimpin yang mampu

memberikan teladan, dukungan, arahan, dan inspirasi kepada bawahannya dapat meningkatkan motivasi pelayanan publik pegawai. Hasil meta-analisis yang dilakukan oleh Ding dan Wang (2024) menunjukkan bahwa berbagai gaya kepemimpinan, terutama *servant leadership*, *charismatic leadership*, dan *leader-member exchange leadership*, memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap *Public Service Motivation* pegawai sektor publik. Dengan demikian, kualitas kepemimpinan menjadi salah satu faktor penting dalam membangun motivasi pelayanan publik dalam organisasi.

Faktor lain yang memengaruhi *Public Service Motivation* adalah dukungan organisasi dan kepercayaan terhadap atasan. Pegawai yang merasa dihargai, dipercaya, serta memperoleh dukungan yang memadai dari organisasi cenderung menunjukkan tingkat PSM yang lebih tinggi. Kepercayaan yang diberikan atasan dapat meningkatkan keterikatan pegawai terhadap organisasi sekaligus mengurangi kelelahan kerja (*burnout*), sehingga pegawai lebih termotivasi untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat (Lin et al., 2024).

Karakteristik pekerjaan juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan *Public Service Motivation*. Pekerjaan yang memberikan makna sosial, kesempatan membantu masyarakat, serta peluang untuk berkontribusi terhadap kepentingan publik dapat memperkuat motivasi pelayanan publik pegawai. Pegawai akan lebih terdorong untuk bekerja apabila mereka merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan memiliki dampak nyata terhadap kesejahteraan masyarakat dan kemajuan organisasi publik (Tang et al., 2024).

Berdasarkan Perry dan Wise (1990), Perry (1996), Tang et al. (2024), Lee dan Kim (2024), serta Ding dan Wang (2024), faktor-faktor yang memengaruhi *Public Service Motivation* meliputi:

1. Nilai dan orientasi individu

   Nilai pribadi yang menekankan pengabdian, kepedulian sosial, dan kepentingan publik.

2. Komitmen terhadap kepentingan public

   Keinginan individu untuk memberikan manfaat bagi masyarakat dan negara.

3. Empati dan kepedulian sosial

   Kemampuan memahami kebutuhan masyarakat dan keinginan untuk membantu orang lain.

4. Budaya organisasi

   Lingkungan organisasi yang mendukung pelayanan publik, inovasi, dan kolaborasi.

5. Kepemimpinan

   Gaya kepemimpinan yang inspiratif, suportif, dan berorientasi pelayanan.

6. Dukungan organisasi

   Penghargaan, perhatian, dan fasilitas yang diberikan organisasi kepada pegawai.

7. Kepercayaan terhadap atasan

   Hubungan kerja yang dilandasi rasa percaya antara pimpinan dan pegawai.

8. Karakteristik pekerjaan

Pekerjaan yang memiliki makna sosial dan memberikan kontribusi bagi masyarakat.

2.1.2.3. Indikator *Public Service Motivation*

Dalam penelitian ini, indikator *Public Service Motivation* mengacu pada teori Perry (1996), yang terdiri atas empat indikator utama sebagai berikut:

1. *Attraction to Public Policy Making* (Ketertarikan terhadap Kebijakan Publik)

   Attraction to Public Policy Making merupakan ketertarikan individu untuk berpartisipasi dalam proses yang berkaitan dengan kebijakan publik dan pelayanan masyarakat. Individu yang memiliki ketertarikan tinggi terhadap kebijakan publik cenderung merasa bahwa pekerjaannya memiliki peran penting dalam memberikan manfaat bagi masyarakat luas. Mereka tidak hanya bekerja untuk memperoleh imbalan ekonomi, tetapi juga memiliki keinginan untuk berkontribusi dalam mewujudkan tujuan-tujuan pelayanan publik. Dalam konteks organisasi publik, indikator ini mencerminkan sejauh mana pegawai merasa tertarik terhadap tugas dan tanggung jawab yang berkaitan dengan pelayanan kepada.

2. *Commitment to Public Interest* (Komitmen terhadap Kepentingan Publik)

   Commitment to Public Interest menunjukkan tingkat komitmen individu dalam mengutamakan kepentingan masyarakat dibandingkan kepentingan pribadi. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi terhadap kepentingan publik akan berusaha memberikan pelayanan terbaik serta menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab. Komitmen tersebut mencerminkan adanya kesadaran bahwa keberhasilan organisasi publik tidak hanya diukur dari pencapaian target organisasi, tetapi juga dari manfaat yang diberikan kepada

masyarakat. Dalam lingkungan pemasyarakatan, komitmen terhadap kepentingan publik dapat terlihat melalui kesungguhan pegawai dalam menjalankan tugas pembinaan, pelayanan, dan pengamanan secara professional.

3. *Compassion* (Empati atau Kepedulian Sosial)

   Compassion merupakan perasaan empati, kepedulian, dan kepekaan individu terhadap kebutuhan serta permasalahan yang dihadapi orang lain. Pegawai yang memiliki tingkat compassion yang tinggi cenderung lebih memahami kondisi masyarakat yang dilayani dan berupaya memberikan pelayanan secara humanis. Empati menjadi faktor penting dalam organisasi publik karena dapat meningkatkan kualitas interaksi antara pegawai dengan masyarakat. Dalam konteks Rumah Tahanan Negara, indikator ini tercermin dari kemampuan pegawai dalam memahami kondisi warga binaan maupun masyarakat yang membutuhkan pelayanan secara profesional dan berorientasi pada kemanusiaan.

4. *Self-Sacrifice* (Pengorbanan Diri)

   Self-Sacrifice merupakan kesediaan individu untuk mengutamakan kepentingan organisasi dan masyarakat di atas kepentingan pribadi. Individu yang memiliki motivasi pelayanan publik yang tinggi umumnya bersedia mengorbankan waktu, tenaga, dan kenyamanan pribadi demi terlaksananya tugas pelayanan publik secara optimal. Sikap ini menunjukkan adanya dedikasi dan loyalitas yang kuat terhadap pekerjaan yang dijalankan. Dalam organisasi publik, pengorbanan diri menjadi salah satu bentuk nyata dari

komitmen pelayanan publik karena pegawai tetap menjalankan tugasnya meskipun menghadapi berbagai keterbatasan dan tekanan pekerjaan.

Tabel 2. 2 Indikator *Public Service Motivation*

No	Indikator	Penjelasan
1	*Attraction to Public Policy Making*	Ketertarikan individu terhadap aktivitas dan tujuan pelayanan publik
2	*Commitment to Public Interest*	Komitmen untuk mengutamakan kepentingan masyarakat di atas kepentingan pribadi
3	*Compassion*	Empati dan kepedulian terhadap kebutuhan serta kesejahteraan masyarakat
4	*Self-Sacrifice*	Kesediaan mengorbankan kepentingan pribadi demi pelayanan publik

Sumber: Perry (1996)

2.1.2.4. Tujuan dan Manfaat *Public Service Motivation*

Secara umum, *Public Service Motivation* memiliki beberapa tujuan utama dalam organisasi sektor publik, yaitu:

1. Mendorong Pegawai untuk Mengutamakan Kepentingan Publik

   PSM bertujuan membentuk orientasi pelayanan yang berfokus pada kepentingan masyarakat. Pegawai yang memiliki motivasi pelayanan publik tinggi akan lebih terdorong untuk memberikan pelayanan yang berkualitas, adil, dan bertanggung jawab demi tercapainya kesejahteraan masyarakat luas (Perry & Wise, 1990).

2. Meningkatkan Komitmen terhadap Organisasi dan Tugas Pelayanan

   PSM bertujuan memperkuat komitmen pegawai terhadap organisasi publik sehingga pegawai tidak hanya bekerja untuk memperoleh imbalan material, tetapi juga karena adanya dorongan moral untuk memberikan kontribusi kepada masyarakat. Komitmen tersebut berperan penting dalam meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas organisasi (Kim et al., 2013).

3. Meningkatkan Kinerja Pegawai

   Pegawai yang memiliki tingkat PSM tinggi cenderung menunjukkan produktivitas, kualitas kerja, dan tanggung jawab yang lebih baik dibandingkan pegawai dengan tingkat PSM rendah. Oleh karena itu, salah satu tujuan utama PSM adalah meningkatkan kinerja individu maupun organisasi sektor publik secara keseluruhan (Kim et al., 2013). Hasil penelitian Jufrizen et al. (2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja. Temuan tersebut memperkuat bahwa motivasi merupakan salah satu faktor penting yang mendorong pegawai untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif.

4. Mengurangi Dampak Negatif Tekanan dan Stres Kerja

   Motivasi pelayanan publik yang tinggi dapat membantu pegawai memahami makna dan tujuan pekerjaannya sehingga mampu menghadapi tekanan kerja dengan lebih baik. Pegawai yang memiliki PSM tinggi cenderung lebih resilien dalam menghadapi berbagai tantangan pekerjaan dibandingkan pegawai yang hanya berorientasi pada imbalan eksternal (Bright, 2021).

5. Meningkatkan Kepuasan dan Keterikatan Kerja Pegawai

   PSM bertujuan menciptakan keterikatan emosional antara pegawai dengan pekerjaannya. Ketika pegawai merasa bahwa pekerjaannya memberikan manfaat bagi masyarakat, maka tingkat kepuasan kerja dan keterlibatan kerja (work engagement) akan meningkat, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja organisasi (Jeong et al., 2022).

2.1.3. *Work-Life Balance*

2.1.3.1. Pengertian *Work-Life Balance*

Greenhaus dan Allen (2011) mendefinisikan *Work-Life Balance* sebagai penilaian individu mengenai sejauh mana efektivitas dan kepuasannya dalam peran pekerjaan serta kehidupan pribadi selaras dengan nilai-nilai yang dimiliki pada suatu waktu tertentu. Definisi ini menekankan bahwa keseimbangan tidak selalu berarti pembagian waktu yang sama, tetapi lebih pada tercapainya keselarasan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi sesuai dengan kebutuhan individu.

Dalam konteks organisasi, *Work-Life Balance* menjadi faktor penting karena berkaitan dengan kesehatan fisik, kesehatan mental, dan keberlangsungan kinerja pegawai. Pegawai yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah, kepuasan kerja yang lebih tinggi, serta kemampuan yang lebih baik dalam menjalankan tugas organisasi. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menimbulkan konflik peran, kelelahan kerja (burnout), serta penurunan produktivitas kerja (Brough et al., 2020).

Penelitian Haar et al. (2014) menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, kepuasan hidup, dan kesehatan mental pegawai. Pegawai yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik cenderung menunjukkan tingkat kecemasan dan depresi yang lebih rendah dibandingkan pegawai yang mengalami ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Hasil penelitian Anggraini et al. (2023) juga menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja yang baik mampu menciptakan kondisi kerja yang mendukung

peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja pegawai sebagai salah satu upaya meningkatkan kinerja.

Penelitian yang lebih baru juga menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* berkontribusi terhadap peningkatan kesejahteraan psikologis yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi memungkinkan pegawai bekerja secara lebih fokus, produktif, dan memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi (Aisyah & Trinanda, 2026).

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa *Work-Life Balance* merupakan kondisi ketika individu mampu mengelola dan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi secara efektif sehingga tercipta kepuasan, kesejahteraan psikologis, serta kemampuan kerja yang optimal.

2.1.3.2. Faktor-Faktor Yang Memperngaruhi *Work-Life Balance*

Menurut Greenhaus dan Allen (2011), *Work-Life Balance* dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berasal dari lingkungan pekerjaan maupun kehidupan pribadi. Faktor-faktor tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Beban Kerja (*Workload*)

   Beban kerja yang tinggi dapat mengurangi kemampuan individu dalam mengalokasikan waktu dan energi untuk kehidupan pribadi. Semakin besar tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan, semakin sulit pegawai menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kondisi

ini sering menimbulkan konflik peran dan meningkatkan stres kerja (Greenhaus & Allen, 2011).

2. Jam Kerja dan Sistem Kerja

   Jam kerja yang panjang, lembur yang berlebihan, serta sistem kerja shift dapat mengurangi kesempatan pegawai untuk berinteraksi dengan keluarga dan menjalankan aktivitas pribadi. Faktor ini sangat relevan dalam lingkungan pemasyarakatan yang menerapkan sistem kerja bergilir selama 24 jam.

3. Dukungan Organisasi

   Dukungan organisasi berupa fleksibilitas kerja, kebijakan kesejahteraan pegawai, serta perhatian terhadap kebutuhan keluarga dapat membantu pegawai mencapai *Work-Life Balance* yang lebih baik. Organisasi yang memberikan dukungan cenderung memiliki pegawai dengan tingkat kepuasan kerja dan kesejahteraan yang lebih tinggi (Brough et al., 2020). Lingkungan yang memberikan dukungan memiliki peran penting dalam membentuk perilaku positif individu(Hidayat, 2024).

4. Dukungan Keluarga

   Keluarga merupakan sumber dukungan emosional yang penting dalam membantu individu menghadapi tekanan pekerjaan. Hubungan keluarga yang harmonis dapat membantu pegawai mengurangi konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

5. Karakteristik Individu

   Kemampuan manajemen waktu, pengendalian diri, serta kemampuan mengelola stres turut memengaruhi keberhasilan seseorang dalam

mencapai *Work-Life Balance*. Individu yang mampu mengatur prioritas dengan baik cenderung lebih mudah menjaga keseimbangan kehidupannya.

6. Teknologi dan Tuntutan Konektivitas

   Perkembangan teknologi memungkinkan pekerjaan dilakukan kapan saja dan di mana saja. Namun, kondisi ini juga dapat mengaburkan batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga berpotensi mengganggu *Work-Life Balance* apabila tidak dikelola dengan baik (Brough et al., 2020).

2.1.3.3. Indikator *Work-Life Balance*

Penelitian ini menggunakan indikator *Work-Life* Balance yang dikembangkan oleh Greenhaus, Collins, dan Shaw (2003) yang masih banyak digunakan dalam penelitian-penelitian terkini. Indikator tersebut meliputi:

1. Keseimbangan Waktu (*Time Balance*)

   Menunjukkan kemampuan individu dalam membagi waktu secara proporsional antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

2. Keseimbangan Keterlibatan (*Involvement Balance*)

   Menunjukkan tingkat keterlibatan psikologis yang seimbang dalam peran pekerjaan maupun kehidupan pribadi.

3. Keseimbangan Kepuasan (*Satisfaction Balance*)

   Menunjukkan tingkat kepuasan yang relatif seimbang antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

Ketiga indikator tersebut dianggap paling sesuai dengan fenomena penelitian pada Rutan Kelas IIB Tanjung Pura karena berkaitan langsung dengan kemampuan pegawai dalam membagi waktu, menjalankan peran, dan memperoleh kepuasan dari kedua aspek kehidupannya.

Tabel 2. 3 Indikator *Work-Life Balance*

No	Indikator	Penjelasan
1	Keseimbangan Waktu (*Time Balance*)	Kemampuan membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi
2	Keseimbangan Keterlibatan (*Involvement Balance*)	Kemampuan terlibat secara seimbang dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi
3	Keseimbangan Kepuasan (*Satisfaction Balance*)	Tingkat kepuasan yang seimbang terhadap pekerjaan dan kehidupan pribadi

Sumber: Greenhaus, Collins, & Shaw (2003).

2.1.3.4. Tujuan dan Manfaat *Work-Life Balance*

Penerapan *Work-Life Balance* bertujuan untuk menciptakan kondisi yang memungkinkan individu menjalankan pekerjaan dan kehidupan pribadinya secara harmonis. Secara lebih rinci, tujuan *Work-Life Balance* meliputi:

1. Menciptakan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi.
2. Mengurangi konflik peran antara pekerjaan dan keluarga.
3. Menjaga kesehatan fisik dan mental pegawai.
4. Mengurangi tingkat stres kerja dan burnout.
5. Meningkatkan kepuasan kerja dan kepuasan hidup.
6. Meningkatkan produktivitas serta efektivitas kerja pegawai.
7. Mendukung keberlangsungan kinerja organisasi dalam jangka panjang (Greenhaus & Allen, 2011) (Brough et al., 2020).

Manfaat *Work-Life Balance*

1. Bagi Pegawai

   Meningkatkan kesejahteraan psikologis.

   Mengurangi stres dan kelelahan kerja.

   Meningkatkan kepuasan kerja dan kualitas hidup.

   Meningkatkan kesehatan fisik dan mental.

   Meningkatkan motivasi serta semangat kerja.

   (Haar et al., 2014).

2. Bagi Organisasi

   Meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai.

   Menurunkan tingkat absensi dan turnover pegawai.

   Meningkatkan loyalitas serta komitmen organisasi.

   Menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan kondusif.

   Mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif.

   (Wong et al., 2020).

2.1.4. Stres Kerja

2.1.4.1. Pengertian Stres Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2017), stres kerja adalah kondisi dinamis ketika seseorang dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang diinginkan individu, tetapi hasilnya dipersepsikan sebagai sesuatu yang tidak pasti dan penting. Oleh karena itu, stres kerja menjadi salah satu faktor yang dapat memengaruhi perilaku, kesehatan, dan kinerja pegawai dalam organisasi.

Menurut Beehr dan Newman (1978), stres kerja merupakan suatu kondisi yang timbul dari interaksi antara individu dengan pekerjaannya yang ditandai oleh perubahan kondisi psikologis maupun fisiologis sehingga memengaruhi perilaku kerja. Definisi ini menegaskan bahwa stres kerja bukan hanya persoalan emosional, tetapi juga dapat menimbulkan dampak fisik seperti kelelahan, gangguan tidur, sakit kepala, dan penurunan daya tahan tubuh. Dalam konteks organisasi, kondisi tersebut dapat menghambat efektivitas pelaksanaan tugas serta menurunkan produktivitas pegawai.

Pandangan lain dikemukakan oleh Lazarus dan Folkman (1984) melalui teori *transactional stress*, yang menjelaskan bahwa stres terjadi ketika individu menilai tuntutan lingkungan sebagai sesuatu yang melebihi kemampuan yang dimilikinya. Dengan kata lain, tingkat stres tidak hanya ditentukan oleh berat atau ringannya pekerjaan, tetapi juga oleh bagaimana individu memandang dan merespons tekanan yang dihadapi. Pegawai yang memiliki kemampuan adaptasi dan mekanisme koping yang baik cenderung lebih mampu mengendalikan stres dibandingkan pegawai yang memiliki ketahanan psikologis yang rendah.

Dalam perkembangan penelitian modern, stres kerja dipandang sebagai respon multidimensional yang melibatkan aspek emosional, kognitif, perilaku, dan fisiologis akibat tekanan pekerjaan yang berkepanjangan. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa stres kerja dapat muncul karena berbagai faktor seperti beban kerja berlebihan, konflik pekerjaan dan keluarga, kurangnya dukungan organisasi, serta ketidakpastian pekerjaan. Apabila tidak dikelola dengan baik, stres kerja dapat menimbulkan burnout, menurunkan kepuasan kerja, serta meningkatkan niat pegawai untuk meninggalkan organisasi (El-Shafie et al., 2024).

Penelitian lain menunjukkan bahwa stres kerja merupakan salah satu faktor yang paling berpengaruh terhadap kesejahteraan dan perilaku kerja pegawai. Tekanan kerja yang dipersepsikan sebagai hambatan (*hindrance stress*) atau ancaman (*threat stress*) cenderung menurunkan keterlibatan kerja (*work engagement*), kepuasan kerja, dan kinerja pegawai. Sebaliknya, tekanan yang dipersepsikan sebagai tantangan (*challenge stress*) dapat mendorong individu untuk berkembang apabila didukung oleh sumber daya kerja yang memadai (Chen et al., 2024).

Dalam lingkungan pemasyarakatan, stres kerja menjadi isu yang sangat relevan karena pegawai menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan yang kompleks, seperti pengawasan warga binaan, tanggung jawab keamanan, beban administrasi, serta risiko konflik dan tekanan emosional. Kondisi overkapasitas warga binaan yang terjadi pada banyak lembaga pemasyarakatan dan rumah tahanan berpotensi meningkatkan tekanan kerja pegawai secara signifikan. Apabila tekanan tersebut berlangsung secara terus-menerus tanpa dukungan organisasi dan kemampuan pengelolaan stres yang memadai, maka dapat berdampak pada penurunan produktivitas, disiplin, serta kualitas kinerja pegawai (Lestari & Dewi, 2023).

Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan kondisi ketegangan fisik dan psikologis yang muncul akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan individu dalam menghadapinya, sehingga dapat memengaruhi kesehatan, perilaku, dan kinerja pegawai. Dalam penelitian ini, stres kerja dipandang sebagai variabel intervening yang menjelaskan bagaimana *Public Service Motivation* dan *Work-Life Balance*

memengaruhi kinerja pegawai pada Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Tanjung Pura.

2.1.4.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Robbins dan Judge (Robbins & Judge, 2017), terdapat beberapa faktor yang dapat menyebabkan timbulnya stres kerja, yaitu:

1. Beban Kerja (*Workload*)

   Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan pegawai mengalami kelelahan fisik maupun mental. Ketika tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas individu, pegawai akan lebih rentan mengalami stres kerja. Penelitian menunjukkan bahwa beban kerja merupakan salah satu faktor utama yang memicu stres kerja pada berbagai sektor pekerjaan.

2. Konflik Peran (*Role Conflict*)

   Konflik peran terjadi ketika pegawai menerima tuntutan pekerjaan yang saling bertentangan atau tidak sesuai dengan harapan yang ada. Kondisi ini menyebabkan kebingungan dalam menjalankan tugas sehingga meningkatkan tekanan psikologis. Penelitian terbaru membuktikan bahwa konflik peran berpengaruh positif terhadap peningkatan stres kerja pegawai.

3. Ketidakjelasan Peran (*Role Ambiguity*)

   Ketidakjelasan peran terjadi ketika pegawai tidak memperoleh informasi yang jelas mengenai tugas, tanggung jawab, maupun target pekerjaan yang harus dicapai. Situasi ini dapat menimbulkan kecemasan dan ketidakpastian yang berujung pada stres kerja.

4. Hubungan Interpersonal di Tempat Kerja

   Hubungan yang kurang harmonis dengan rekan kerja maupun atasan dapat menjadi sumber stres kerja. Konflik interpersonal yang berkepanjangan dapat memengaruhi kondisi emosional pegawai dan menurunkan kenyamanan dalam bekerja.

5. Konflik Pekerjaan dan Kehidupan Pribadi

   Ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menimbulkan tekanan psikologis yang berujung pada stres kerja. Pegawai yang sulit membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga cenderung mengalami tingkat stres yang lebih tinggi.

6. Lingkungan Kerja

   Lingkungan kerja yang kurang mendukung, seperti kondisi kerja yang tidak nyaman, tekanan keamanan, atau keterbatasan sumber daya organisasi, dapat meningkatkan tingkat stres pegawai. Dalam lingkungan pemasyarakatan, faktor keamanan dan overkapasitas warga binaan menjadi sumber tekanan yang cukup besar bagi pegawai.

2.1.4.3. Indikator Stres Kerja

Dalam penelitian ini, indikator stres kerja disarankan menggunakan teori Robbins dan Judge (2017) karena sesuai dengan fenomena yang telah dibangun pada Bab I serta relevan dengan kondisi pegawai pemasyarakatan.

Tabel 2. 4 Indikator Stres Kerja

No	Indikator	Penjelasan
1	Gejala Fisiologis	Kondisi fisik yang muncul akibat tekanan kerja seperti kelelahan, sakit kepala, gangguan tidur, dan menurunnya stamina.
2	Gejala Psikologis	Perasaan cemas, mudah marah, tertekan, frustrasi, dan ketegangan emosional akibat pekerjaan.

3	Gejala Perilaku	Perubahan perilaku kerja seperti menurunnya produktivitas, meningkatnya kesalahan kerja, keterlambatan, dan absensi.

Sumber: Robbins dan Judge (2017)

Penjelasan Indikator :

1. Gejala Fisiologis

   Gejala fisiologis merupakan reaksi fisik yang muncul akibat tekanan kerja yang berkepanjangan. Pegawai yang mengalami stres kerja umumnya merasakan kelelahan fisik, gangguan tidur, sakit kepala, serta penurunan kondisi kesehatan secara umum.

2. Gejala Psikologis

   Gejala psikologis berkaitan dengan kondisi emosional individu. Pegawai yang mengalami stres kerja cenderung merasa cemas, mudah tersinggung, mengalami tekanan mental, serta kehilangan motivasi dalam bekerja.

3. Gejala Perilaku

   Gejala perilaku ditunjukkan melalui perubahan tindakan individu dalam bekerja, seperti meningkatnya tingkat absensi, keterlambatan, menurunnya produktivitas, dan meningkatnya kesalahan kerja yang dapat memengaruhi kinerja organisasi.

2.1.4.4. Dampak Stres Kerja

Stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat menimbulkan berbagai konsekuensi negatif bagi individu maupun organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2017), stres kerja yang berlangsung secara terus-menerus dapat memengaruhi kondisi fisik, psikologis, dan perilaku pegawai sehingga berdampak pada efektivitas pelaksanaan pekerjaan. Beehr dan Newman (1978) juga menjelaskan bahwa stres kerja merupakan kondisi yang dapat mengganggu keseimbangan

individu dalam bekerja dan berpotensi menimbulkan berbagai dampak negatif baik bagi pegawai maupun organisasi. Adapun dampak stres kerja adalah sebagai berikut:

1. Menurunkan Kinerja Pegawai

   Stres kerja yang tinggi dapat menyebabkan penurunan kinerja pegawai karena mengganggu kemampuan individu dalam berkonsentrasi, mengambil keputusan, dan menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Ketika tekanan pekerjaan melebihi kemampuan individu untuk mengatasinya, maka produktivitas dan kualitas kerja akan mengalami penurunan. Kondisi ini menyebabkan pegawai sulit mencapai target kerja yang telah ditetapkan organisasi (Robbins & Judge, 2017). Temuan tersebut didukung oleh penelitian lain yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana semakin tinggi tingkat stres yang dialami maka semakin rendah tingkat kinerja yang dihasilkan (Mijaya & Susanti, 2023).

2. Menimbulkan Kelelahan Fisik dan Mental (*Burnout*)

   Stres kerja yang berlangsung dalam jangka panjang dapat menimbulkan burnout atau kelelahan kerja. Burnout merupakan sindrom psikologis yang ditandai dengan kelelahan emosional, depersonalisasi, dan menurunnya pencapaian diri akibat tekanan kerja yang berkepanjangan (Maslach & Jackson, 1981). Kondisi ini menyebabkan pegawai kehilangan energi, motivasi, serta semangat dalam menjalankan pekerjaannya. Penelitian lain menemukan bahwa tingkat stres kerja yang tinggi berhubungan langsung dengan meningkatnya risiko burnout pada

pegawai, khususnya pada lingkungan kerja yang memiliki tekanan tinggi (Woo et al., 2020).

3. Meningkatkan Kesalahan

   Kerja Stres kerja juga dapat meningkatkan kemungkinan terjadinya kesalahan dalam bekerja. Stres yang berlebihan dapat mengganggu proses kognitif individu sehingga menurunkan kemampuan berpikir, memusatkan perhatian, dan memecahkan masalah. Akibatnya, pegawai menjadi lebih rentan melakukan kesalahan dalam menjalankan tugasnya (Lazarus & Folkman, 1984).

4. Meningkatkan Absensi dan *Turnover Intention*

   Stres kerja yang tinggi dapat mendorong munculnya perilaku withdrawal atau menarik diri dari pekerjaan. Pegawai yang mengalami stres cenderung menunjukkan tingkat absensi yang lebih tinggi, sering terlambat, serta memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi (Robbins & Judge, 2017). Kondisi tersebut terjadi karena individu merasa tidak mampu lagi menghadapi tekanan pekerjaan yang dihadapi. Penelitian lainnya juga menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Artinya, semakin tinggi tingkat stres yang dialami karyawan, semakin besar keinginan mereka untuk meninggalkan organisasi (Dunggio et al., 2023).

5. Menurunkan Kepuasan Kerja

   Tekanan kerja yang berlebihan dapat menimbulkan perasaan tidak nyaman terhadap pekerjaan sehingga pegawai menjadi kurang puas dalam menjalankan tugasnya (Beehr & Newman, 1978). Stres kerja berpengaruh

negatif terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga peningkatan tingkat stres dapat menurunkan kepuasan kerja yang dirasakan pegawai (Silvi & Andani, 2024).

6. Mengganggu Kesehatan Fisik dan Psikologis

   Stres kerja tidak hanya berdampak pada pekerjaan, tetapi juga dapat mengganggu kesehatan fisik dan psikologis pegawai. Stres terjadi ketika tuntutan lingkungan melebihi kemampuan individu dalam menghadapinya, sehingga dapat menimbulkan gangguan kesehatan seperti sakit kepala, gangguan tidur, kelelahan kronis, kecemasan, hingga depresi (Lazarus & Folkman, 1984). Penelitian lainnya menemukan bahwa stres kerja berhubungan dengan penurunan kualitas hidup terkait kesehatan (health-related quality of life), terutama ketika pekerja juga mengalami gangguan fisik akibat pekerjaan (Jeong et al., 2022).

2.2. Kerangka Konseptual

2.2.1. Pengaruh *Public Service Motivation* Terhadap Kinerja

Public Service Motivation memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada institusi sektor publik, serta menjadi faktor penting dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai (Hien & Tung, 2024). Tang et al. (2024) melalui meta-analisis terhadap 177 penelitian menyimpulkan bahwa *Public Service Motivation* memiliki hubungan positif dengan kinerja pegawai, baik dalam pelaksanaan tugas utama maupun perilaku kerja di luar tugas formal. *Public Service Motivation* merupakan salah satu faktor yang secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai sektor publik. Pegawai yang memiliki motivasi pelayanan publik

yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan pegawai dengan tingkat motivasi yang rendah (Sagala et al., 2025).

2.2.2. Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai

Work-Life Balance berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki tingkat kepuasan dan komitmen yang lebih tinggi sehingga dapat meningkatkan kinerja kerja (Udin, 2023).

Penelitian lain juga menyatakan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik cenderung menunjukkan performa kerja yang lebih optimal dibandingkan pegawai yang mengalami ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi (Safira & Wahyuningsih, 2024).

Work-Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan (Pratiwi & Fatoni, 2023).

2.2.3. Pengaruh *Public Service Motivation* terhadap Stres Kerja

Public Service Motivation dan resiliensi berperan sebagai faktor psikologis yang membantu pegawai sektor publik menghadapi tekanan kerja. PSM dan resiliensi terbukti memediasi hubungan antara stres kerja dan work engagement, sehingga dapat mengurangi dampak negatif stres kerja terhadap keterlibatan pegawai dalam pekerjaan (Jeong et al., 2022).

Penelitian lain menemukan bahwa *Public Service Motivation* dapat menurunkan tingkat burnout pegawai sektor publik melalui pengaruhnya terhadap

stres kerja. Pegawai dengan *Public Service Motivation* yang tinggi cenderung lebih mampu menghadapi tekanan kerja sehingga mengalami tingkat kelelahan kerja yang lebih rendah (Zhang & Liu, 2024).

2.2.4. Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Stres Kerja

Work-Life Balance berpengaruh negatif terhadap stres kerja, sehingga keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat membantu mengurangi tekanan kerja yang dialami pegawai (Priandari & Adnyani, 2023).

Penelitian lain juga menemukan bahwa *Work-Life Balance* berperan penting dalam menurunkan stres kerja, sehingga karyawan yang mampu menjaga keseimbangan kehidupan kerja cenderung mengalami tekanan psikologis yang lebih rendah (Cahyathi & Riana, 2023).

2.2.5. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami pegawai, semakin rendah kinerja yang dihasilkan (Mijaya & Susanti, 2023).

Penelitian lainnya juga menunjukan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang mengalami tekanan kerja yang tinggi cenderung mengalami penurunan efektivitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Nugraha & Suryawati, 2024).

2.2.6. Pengaruh *Public Service Motivation* terhadap Kinerja Pegawai melalui Stres Kerja

Penelitian yang secara khusus menempatkan stres kerja sebagai variabel intervening dalam hubungan antara *Public Service Motivation* dan kinerja pegawai masih sangat terbatas.

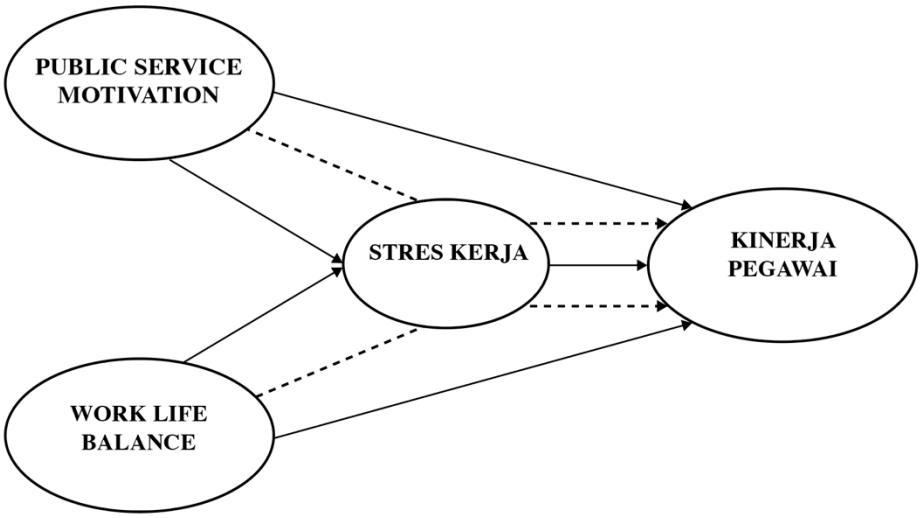
Penelitian Jeong et al. (2022) menunjukkan bahwa *Public Service Motivation* dan resiliensi mampu memediasi hubungan antara stres kerja dengan keterikatan kerja pegawai sektor publik. Penelitian Bright (2021) juga menjelaskan bahwa *Public Service Motivation* dapat mengurangi dampak negatif stres kerja melalui peningkatan kesesuaian individu dengan pekerjaan dan organisasi. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa stres kerja berpotensi menjadi variabel intervening dalam hubungan antara *Public Service Motivation* dan kinerja pegawai.

2.2.7. Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai melalui Stres Kerja

Work-Life Balance berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui penurunan stres kerja dan beban kerja (Dwitanti et al., 2023). Hasil penelitian Faisal et al. (2022) juga menjelaskan bahwa keseimbangan kehidupan kerja yang baik mampu meningkatkan kesejahteraan psikologis pegawai sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Temuan tersebut menunjukkan bahwa stres kerja dapat berperan sebagai variabel intervening dalam hubungan antara *Work-Life Balance* dan kinerja pegawai.

2.2.8. Pengaruh Public Service dan *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Stres Kerja

Berdasarkan pembahasan yang telah disampaikan diatas bahwasanya belum ditemukan penelitan yang menggunakan stress kerja sebagai mediasi *Public Service Motivation* dan *Work-Life Balance* terhadap kinerja, maka dalam penelitian ini akan mengkaji hal tersebut. Berikut kerangka konsep nya ;



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

2.3. Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2023) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan barudidasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta – fakta empiris yang diperolch melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik. Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka konseptual diatas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Pengaruh *Public Service Motivation* terhadap Kinerja Pegawai pada Rutan Kelas IIB Tanjung Pura.

H2 : Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai pada Rutan Kelas IIB Tanjung Pura.

H3 : Pengaruh *Public Service Motivation* terhadap Stres Kerja pada pegawai pada Rutan Kelas IIB Tanjung Pura.

H4 : Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Stres Kerja pada pegawai di pada Rutan Kelas IIB Tanjung Pura.

H5 : Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Rutan Kelas IIB Tanjung Pura.

H6 : Pengaruh *Public Service Motivation* terhadap Kinerja Pegawai pada Rutan Kelas IIB Tanjung Pura melalui Stres Kerja.

H7 : Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai pada Rutan Kelas IIB Tanjung Pura melalui Stres Kerja.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian ini bertujuan menguji hubungan dan pengaruh antar variabel yang diukur menggunakan data numerik serta dianalisis dengan teknik statistik. Menurut Sugiyono (2023), penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih serta mengukur sejauh mana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Sugiyono (2023), penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih sehingga dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengendalikan suatu gejala. Dengan penelitian asosiatif, peneliti dapat mengetahui pola hubungan yang terjadi antarvariabel serta menguji hipotesis yang telah dirumuskan.

3.2. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel digunakan untuk menjelaskan makna setiap variabel penelitian berdasarkan teori yang digunakan serta menerjemahkannya ke dalam indikator-indikator yang dapat diukur secara empiris. Menurut Sugiyono (2023), definisi operasional merupakan penentuan konstruk atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur.

Dalam penelitian ini, variabel independen terdiri dari *Public Service Motivation* (X1) dan *Work-Life Balance* (X2), variabel intervening yaitu Stres Kerja (Z), serta variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 3. 1 Tabel Definisi Operasional

Variabel	**Definisi Operasional**	**Indikator**	**Skala**
Public Service Motivation (X1)	Dorongan intrinsik pegawai untuk melayani kepentingan publik, mengutamakan kepentingan masyarakat, dan menjalankan tugas dengan dedikasi.	1. Attraction to Public Policy Making 2. Commitment to Public Interest 3. Compassion 4. Self-Sacrifice (Perry, 1996)	Likert
Work-Life Balance (X2)	Kemampuan pegawai dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga tercipta kepuasan dan kesejahteraan.	1. Time Balance 2. Involvement Balance 3. Satisfaction Balance (Greenhaus et al., 2003)	Likert
Stres Kerja (Z)	Kondisi ketegangan fisik dan psikologis yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu dalam menghadapinya.	1. Gejala Fisiologis 2. Gejala Psikologis 3. Gejala Perilaku (Robbins & Judge, 2018)	Likert
Kinerja Pegawai (Y)	Hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu.	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Pelaksanaan Tugas 4. Tanggung Jawab (Mangkunegara, 2017)	Likert

3.3. Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Tanjung Pura yang beralamat di JL Binjai Tanjung Pura No.12, Pekan Tj. Pura, Stabat, Langkat, Provinsi Sumatera Utara.

Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada adanya fenomena yang berkaitan dengan *Public Service Motivation*, *Work-Life Balance*, Stres Kerja, dan Kinerja Pegawai yang menjadi fokus penelitian. Selain itu, lokasi penelitian juga sesuai dengan objek penelitian yang telah ditetapkan.

3.3.2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan mulai dari bulan Mei 2026 sampai dengan September 2026 dengan rincian waktu penelitian pada Tabel 3.2 berikut ini.

Tabel 3. 2 Rincian & Rencana Waktu Penelitian

No.	Jenis kegiatan	Mei 2026				Juni 2026				Juli 2026				Agustus 2026			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Prariset Penelitian																
2	Penyusunan Proposal																
3	Pembimbingan Proposal																
4	Seminar Proposal																
5	Revisi Proposal																
6	Pengumpulan Data Skripsi																
7	Pengolahan Data Skripsi																
8	Penyusunan Skripsi																
9	Pembimbingan Skripsi																
10	Sidang Meja Hijau																

3.4. Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2023), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Tanjung Pura yang berjumlah 73 orang.

Tabel 3. 3 Jumlah Populasi pada Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Tanjung Pura

No	Bagian	Pegawai	Persen
		Total	Total
1	Kesatuan Pengamanan Rutan	47	64%
2	Sub Seksi Pelayanan Tahanan	16	22%
3	Sub Seksi Pengelolaan	10	14%
Jumlah		73	100%

Sumber : Rumah Tahanan Kelas IIB Tanjung Pura (2026)

3.4.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2023), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2023), sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik ini umumnya digunakan apabila jumlah populasi relatif kecil atau kurang dari 100 orang sehingga seluruh anggota populasi dapat dijadikan responden penelitian.

Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Tanjung Pura yaitu sebanyak 73 orang.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

3.5.1. Data Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengumpulkan dan mempelajari dokumen-dokumen yang berkaitan dengan objek penelitian. Dokumen dapat berupa catatan, laporan, arsip, foto, maupun data administratif yang dapat mendukung dan melengkapi data penelitian (Sugiyono, 2023).

3.5.2. Kuisioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Menurut Sugiyono (Sugiyono, 2023), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien apabila peneliti mengetahui dengan pasti variabel yang akan diukur serta mengetahui apa yang diharapkan dari responden. Kuesioner digunakan untuk memperoleh data primer secara langsung dari responden mengenai persepsi, sikap, dan pengalaman yang berkaitan dengan variabel penelitian.

Dalam penelitian ini, kuesioner digunakan untuk memperoleh data. Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator-indikator yang telah ditetapkan pada definisi operasional variabel dan diukur menggunakan Skala Likert. Menurut Likert dalam Sugiyono (Sugiyono, 2023), Skala Likert digunakan untuk mengukur

sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap suatu fenomena sosial.

Tabel 3. 4 Skala Likert

Kategori Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: (Sugiyono, 2023)

3.6. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS) dengan bantuan software SmartPLS.

Menurut Hair et al. (Hair et al., 2022), SEM-PLS merupakan metode analisis multivariat yang digunakan untuk menguji hubungan antar konstruk laten secara simultan dengan tujuan memaksimalkan varians yang dapat dijelaskan oleh variabel endogen. SEM-PLS mampu mengakomodasi model penelitian yang kompleks, melibatkan banyak konstruk dan indikator, serta dapat digunakan pada ukuran sampel yang relatif kecil. Oleh karena itu, metode SEM-PLS dipilih dalam penelitian ini.

PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal *multivariate* (indicator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama). Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan *software Smart* PLS versi 3 *for Windows*.

Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu;

1. Analisis model pengukuran *(outer model)*, yakni
    a. Realibilitas dan validitas konstruk *(construct reliability and validity)*; dan
    b. validitas diskriminan *(discriminant validity)*.
2. Analisis model struktural (inner model), yakni
    a. koefisien determinasi *(R-square)*
    b. *F-square*
    c. pengujian hipotesis yakni;
        1) Pengaruh langsung (direct effect);
        2) Pengaruh tidak langsung (indirect effect) dan
        3) Total effect

        (Hair et al., 2022)

3.6.1. Analisis Model Pengukuran (Outers Model)

Analisis model pengukuran (outer model) dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Dalam analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Menurut (Hair et al., 2022) Analisis model pengukuran/measurement model analysis (outer model) menggunakan dua pengujian, antara lain: (1) Construct reliability and validity dan (2) Discriminant validity.

1. **Construct Reliability and Validity**

    Validitas dan reliabilitas konstruk adalah pengujian untuk mengukur kehandalan suantu konstruk. Kehandalan skor konstruk harus cukup

tinggi. Kriteria validitas dan reliabilitas konstruk dilihat dari *composite reliability* adalah > 0.6 (Hair et al., 2022).

2. **Discriminant Validity**

   Discriminant validity adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik). Kriteria pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT). Jika nilai HTMT < 0.90 maka suatu konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik (Hair et al., 2022).

3.6.2. Analisis Model Struktural (Inner Model)

Analisis model struktural bertujuan untuk menguji hipotesis penelitian.Minimal ada dua bagian yang perlu dianalisis didalam model struktural ini, antara lain: (1) R-square; (2) F-square; (3) pengujian hipotesis yakni (a) direct effect; (b) indirect effect; dan (c) total effect (Hair et al., 2022).

1. **R-square**

   R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk. Kriteria dari R-Square adalah:

   a. Jika nilai (adjusted) = 0.75 → model adalah substansial (kuat)
   b. Jika nilai (adjusted) = 0.50 → model adalah moderate (sedang)
   c. Jika nilai (adjusted) = 0.25 → model adalah lemah (buruk) (Hair et al., 2022).

2. **F-square**

Pengukuran F-Square atau effect size adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relative dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Pengukuran (F- square) disebut juga efek perubahan. Artinya perubahan nilai saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakkan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Hair et al., 2022).

Kriteria F-Square menurut (Hair et al., 2022) adalah sebagai berikut:

a. Jika nilai = 0.02 → Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen
b. Jika nilai = 0.15 → Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen
c. Jika nilai = 0.35 → Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

3.6.3. Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis (hypotesis testing) mengandung tiga sub analisis, antara lain: (a) direct effect; (b) indirect effect; dan (c) total effect. Berdasarkan hipotesis yang telah dibuat sebagai berikut:

1. Direct Effects (Pengaruh Langsung)

Tujuan analisis direct effect berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Hair et al., 2022). Kriteria untuk pengujian hipotesis direct effect adalah seperti terlihat di dalam bagian di bawah ini.

a. Koefisien jalur (path coefficient):

1) Jika nilai koefisien jalur (path coefficient) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya juga meningkat/naik.
2) Jika nilai koefisien jalur (path coefficient) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawan arah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah.
3) Koefisien jalur (path coefficient):

b. Nilai probabilitas/signifikansi (*P-Values*)
   1) Jika nilai *P-Values* < 0.05, maka signifikan
   2) Jika nilai *P-Values* > 0.05, maka tidak signifikan (Hair et al., 2022).

2. Indirect Effect (Pengaruh Tidak Langsung)

Tujuan analisis indirect effect berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator (Hair et al., 2022).

Kriteria menetukan pengaruh tidak langsung (indirect effect) (Hair et al., 2022) adalah:

a. Jika nilai *P-Values* < 0.05, maka signifikan, artinya variabel mediator (Z/e- Trust), memediasi pengaruh variabel eksogen terhadap Variabel Endogen. Dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung.

b. Jika nilai *P-Values* > 0.05, maka tidak pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel endogen (Y). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung.

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Public Service Motivation* dan *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai melalui Stres Kerja sebagai variabel intervening pada Rumah Tahanan Negara (Rutan) Kelas IIB Tanjung Pura. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai Rutan Kelas IIB Tanjung Pura yang dijadikan sebagai responden penelitian. Jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 73 orang pegawai yang memenuhi kriteria sebagai sampel penelitian.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dengan skala Likert lima tingkat, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Data yang telah diperoleh selanjutnya dianalisis menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Squares (PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4. Analisis dilakukan untuk menguji kualitas instrumen penelitian melalui pengujian outer model, menguji hubungan antarvariabel melalui inner model, serta menguji hipotesis penelitian berdasarkan hasil analisis jalur (path analysis).

4.1.2. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini disajikan untuk memberikan gambaran mengenai profil pegawai yang menjadi sampel penelitian. Karakteristik responden meliputi jenis kelamin, masa kerja, serta divisi atau bagian tempat responden bertugas. Penyajian karakteristik responden diharapkan mampu

memberikan informasi mengenai kondisi responden sehingga dapat mendukung interpretasi terhadap hasil penelitian.

4.1.2.1. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Laki-laki	60	82,2
Perempuan	13	17,8
Jumlah	73	100,0

Sumber: Hasil pengolahan data Kuisioner (2026)

Berdasarkan Tabel 4.1 diketahui bahwa responden penelitian didominasi oleh pegawai berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 60 orang atau 82,2% dari total responden. Sementara itu, responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 13 orang atau 17,8%.

Dominasi responden laki-laki menunjukkan bahwa komposisi pegawai di Rutan Kelas IIB Tanjung Pura masih didominasi oleh laki-laki. Kondisi tersebut cukup wajar mengingat sebagian besar tugas operasional, khususnya pada bidang pengamanan dan pembinaan warga binaan, membutuhkan kesiapan fisik serta pengawasan yang intensif sehingga lebih banyak diisi oleh pegawai laki-laki.

4.1.2.2. Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
< 5 Tahun	12	16,4
5–10 Tahun	38	52,1
11–15 Tahun	8	11,0
> 15 Tahun	15	20,5
Jumlah	73	100,0

Sumber: Hasil pengolahan data Kuisioner (2026)

Berdasarkan Tabel 4.2 diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki masa kerja 5–10 tahun, yaitu sebanyak 38 orang atau 52,1%. Selanjutnya responden dengan masa kerja lebih dari 15 tahun sebanyak 15 orang atau 20,5%, responden dengan masa kerja kurang dari 5 tahun sebanyak 12 orang atau 16,4%, sedangkan responden dengan masa kerja 11–15 tahun merupakan kelompok paling sedikit yaitu 8 orang atau 11,0%.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas pegawai yang menjadi responden telah memiliki pengalaman kerja yang cukup lama sehingga telah memahami tugas, tanggung jawab, serta prosedur kerja di lingkungan Rutan Kelas IIB Tanjung Pura. Pengalaman kerja tersebut diharapkan mampu memengaruhi tingkat motivasi pelayanan publik, kemampuan menjaga keseimbangan kehidupan kerja, tingkat stres kerja, maupun kinerja pegawai.

4.1.2.3. Karakteristik Berdasarkan Divisi/Bagian

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi/Bagian

Divisi/Bagian	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Kesatuan Pengamanan Rutan (KPR)	46	63,0
Pelayanan Tahanan	17	23,3
Pengelolaan	10	13,7
Jumlah	73	100,0

Sumber: Hasil pengolahan data Kuisioner (2026)

Berdasarkan Tabel 4.3 diketahui bahwa responden paling banyak berasal dari Kesatuan Pengamanan Rutan (KPR) sebanyak 46 orang atau 63,0%. Selanjutnya responden dari Pelayanan Tahanan sebanyak 17 orang atau 23,3%, sedangkan responden dari bagian Pengelolaan sebanyak 10 orang atau 13,7%.

Dominasi responden dari Kesatuan Pengamanan Rutan menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai yang terlibat dalam penelitian merupakan pegawai yang

menjalankan tugas operasional pengamanan secara langsung. Kondisi ini sejalan dengan struktur organisasi Rutan Kelas IIB Tanjung Pura yang menempatkan personel pengamanan sebagai bagian terbesar dalam pelaksanaan tugas pemasyarakatan. Dengan demikian, data yang diperoleh diharapkan mampu menggambarkan kondisi nyata mengenai motivasi pelayanan publik, *Work-life balance*, stres kerja, dan kinerja pegawai di lingkungan Rutan Kelas IIB Tanjung Pura.

4.1.3. Deskripsi Variabel Responden

4.1.3.1. Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

Variabel Kinerja Pegawai pada penelitian ini diukur menggunakan 8 (delapan) indikator yang diajukan kepada 73 responden. Deskripsi jawaban responden terhadap variabel Kinerja Pegawai disajikan pada tabel berikut.

No. Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	35	47,9	34	46,6	4	5,5	0	0,0	0	0,0	73	100
2	31	42,5	31	42,5	9	12,3	2	2,7	0	0,0	73	100
3	28	38,4	36	49,3	7	9,6	2	2,7	0	0,0	73	100
4	29	39,7	39	53,4	5	6,8	0	0,0	0	0,0	73	100
5	28	38,4	43	58,9	2	2,7	0	0,0	0	0,0	73	100
6	27	37,0	42	57,5	4	5,5	0	0,0	0	0,0	73	100
7	32	43,8	33	45,2	7	9,6	1	1,4	0	0,0	73	100
8	27	37,0	35	47,9	10	13,7	1	1,4	0	0,0	73	100

Sumber: Hasil pengolahan data Kuisioner (2026)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari Variabel Kinerja Pegawai adalah:

1. Berdasarkan Tabel 4.7 dapat diketahui bahwa pada pernyataan pertama yaitu *"Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan"* mayoritas responden memberikan jawaban Setuju sebanyak 36

responden (49,32%), kemudian Sangat Setuju sebanyak 31 responden (42,47%), serta Kurang Setuju sebanyak 6 responden (8,22%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan oleh organisasi.

2. Pada pernyataan kedua yaitu *"Saya selalu berusaha bekerja dengan tingkat ketelitian yang tinggi"* mayoritas responden memberikan jawaban Setuju sebanyak 34 responden (46,58%), diikuti jawaban Sangat Setuju sebanyak 30 responden (41,10%), serta Kurang Setuju sebanyak 9 responden (12,33%). Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki tingkat ketelitian yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya.
3. Pada pernyataan ketiga yaitu *"Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan"* mayoritas responden memberikan jawaban Setuju sebanyak 37 responden (50,68%), kemudian Sangat Setuju sebanyak 29 responden (39,73%), dan Kurang Setuju sebanyak 7 responden (9,59%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai mampu memenuhi target pekerjaan yang telah ditentukan.
4. Pada pernyataan keempat yaitu *"Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu"* mayoritas responden memberikan jawaban Setuju sebanyak 38 responden (52,05%), kemudian Sangat Setuju sebanyak 28 responden (38,36%), serta Kurang Setuju sebanyak 7 responden (9,59%). Hasil tersebut menunjukkan bahwa pegawai memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.
5. Pada pernyataan kelima yaitu *"Saya melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur yang berlaku"* mayoritas responden memberikan jawaban Setuju

sebanyak 35 responden (47,95%), diikuti jawaban Sangat Setuju sebanyak 32 responden (43,84%), dan Kurang Setuju sebanyak 6 responden (8,22%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai selalu berusaha melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur yang berlaku di lingkungan kerja.

6. Pada pernyataan keenam yaitu *"Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan"* mayoritas responden memberikan jawaban Setuju sebanyak 37 responden (50,68%), kemudian Sangat Setuju sebanyak 30 responden (41,10%), serta Kurang Setuju sebanyak 6 responden (8,22%). Hasil tersebut menunjukkan bahwa pegawai mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh organisasi.
7. Pada pernyataan ketujuh yaitu *"Saya bertanggung jawab atas hasil pekerjaan yang saya lakukan"* mayoritas responden memberikan jawaban Sangat Setuju sebanyak 34 responden (46,58%), kemudian Setuju sebanyak 33 responden (45,21%), serta Kurang Setuju sebanyak 6 responden (8,22%). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap hasil pekerjaan yang dilakukan.
8. Pada pernyataan kedelapan yaitu "*Saya menyelesaikan setiap tugas hingga tuntas tanpa harus selalu diawasi"* mayoritas responden memberikan jawaban Setuju sebanyak 35 responden (47,95%), diikuti jawaban Sangat Setuju sebanyak 31 responden (42,47%), serta Kurang Setuju sebanyak 7 responden (9,59%). Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai mampu bekerja secara mandiri dan menyelesaikan tugas hingga tuntas tanpa harus selalu memperoleh pengawasan secara langsung.

Berdasarkan keseluruhan jawaban responden terhadap variabel Kinerja Pegawai, mayoritas responden memberikan jawaban Setuju dan Sangat Setuju pada seluruh indikator yang diajukan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai Rutan Kelas IIB Tanjung Pura tergolong baik. Pegawai dinilai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar, memenuhi target yang telah ditetapkan, bekerja dengan penuh ketelitian, mematuhi prosedur kerja, bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan, serta mampu menyelesaikan tugas secara mandiri. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa secara umum pegawai telah melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik sesuai dengan tujuan organisasi.

4.1.3.2. Deskripsi Variabel *Public Service Motivation*

Variabel *Public Service Motivation* pada penelitian ini diukur menggunakan 8 (delapan) indikator yang diajukan kepada 73 responden. Deskripsi jawaban responden terhadap variabel *Public Service Motivation* disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4. 4 Distribusi Jawaban Responden
Variabel *Public Service Motivation*

No. Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	29	39,7	34	46,6	10	13,7	0	0,0	0	0,0	73	100
2	38	52,1	24	32,9	11	15,1	0	0,0	0	0,0	73	100
3	37	50,7	30	41,1	6	8,2	0	0,0	0	0,0	73	100
4	31	42,5	31	42,5	11	15,1	0	0,0	0	0,0	73	100
5	38	52,1	34	46,6	1	1,4	0	0,0	0	0,0	73	100
6	30	41,1	34	46,6	9	12,3	0	0,0	0	0,0	73	100
7	26	35,6	43	58,9	4	5,5	0	0,0	0	0,0	73	100
8	28	38,4	39	53,4	6	8,2	0	0,0	0	0,0	73	100

Sumber: Hasil pengolahan data Kuisioner (2026)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari Variabel *Public Service Motivation* adalah:

1. Pada pernyataan pertama yaitu *"Saya berusaha memahami kebijakan publik yang berkaitan dengan tugas saya"* mayoritas responden memberikan jawaban Setuju sebanyak 34 responden (46,58%), diikuti jawaban Sangat Setuju sebanyak 29 responden (39,73%), dan Kurang Setuju sebanyak 10 responden (13,70%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai telah berupaya memahami kebijakan publik yang berkaitan dengan pelaksanaan tugasnya.
2. Pada pernyataan kedua yaitu *"Saya memiliki minat untuk memberikan masukan dalam penyusunan kebijakan publik"* mayoritas responden memberikan jawaban Sangat Setuju sebanyak 35 responden (47,95%), kemudian Setuju sebanyak 28 responden (38,36%), serta Kurang Setuju sebanyak 10 responden (13,70%). Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki minat untuk memberikan masukan dalam penyusunan kebijakan yang berkaitan dengan pelayanan publik.
3. Pada pernyataan ketiga yaitu *"Saya selalu mengutamakan kepentingan masyarakat dalam melaksanakan tugas"* mayoritas responden memberikan jawaban Sangat Setuju sebanyak 36 responden (49,32%), diikuti jawaban Setuju sebanyak 32 responden (43,84%), sedangkan Kurang Setuju sebanyak 5 responden (6,85%). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai cenderung mengutamakan kepentingan masyarakat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.
4. Pada pernyataan keempat yaitu *"Saya tetap berusaha memberikan pelayanan terbaik meskipun menghadapi berbagai kendala"* mayoritas responden memberikan jawaban Setuju sebanyak 40 responden (54,79%), kemudian

Sangat Setuju sebanyak 26 responden (35,62%), serta Kurang Setuju sebanyak 7 responden (9,59%). Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai tetap berupaya memberikan pelayanan yang optimal walaupun menghadapi berbagai kendala dalam pekerjaan.

5. Pada pernyataan kelima yaitu *"Saya peduli terhadap kebutuhan masyarakat yang saya layani"* mayoritas responden memberikan jawaban Setuju sebanyak 35 responden (47,95%), kemudian Sangat Setuju sebanyak 34 responden (46,58%), sedangkan Kurang Setuju sebanyak 4 responden (5,48%). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki kepedulian yang tinggi terhadap kebutuhan masyarakat yang menerima pelayanan.
6. Pada pernyataan keenam yaitu *"Saya berusaha memahami kondisi masyarakat agar dapat memberikan pelayanan yang lebih baik"* mayoritas responden memberikan jawaban Setuju sebanyak 39 responden (53,42%), diikuti jawaban Sangat Setuju sebanyak 28 responden (38,36%), dan Kurang Setuju sebanyak 6 responden (8,22%). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai berusaha memahami kondisi masyarakat sebagai dasar dalam memberikan pelayanan yang lebih baik.
7. Pada pernyataan ketujuh yaitu *"Saya bersedia meluangkan waktu dan tenaga demi kelancaran pelayanan kepada masyarakat"* mayoritas responden memberikan jawaban Setuju sebanyak 45 responden (61,64%), kemudian Sangat Setuju sebanyak 21 responden (28,77%), serta Kurang Setuju sebanyak 7 responden (9,59%). Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki kesediaan untuk memberikan waktu dan tenaga demi mendukung kelancaran pelayanan kepada masyarakat.

8. Pada pernyataan kedelapan yaitu *"Saya tetap menjalankan tugas dengan penuh dedikasi meskipun menghadapi tekanan pekerjaan"* mayoritas responden memberikan jawaban Setuju sebanyak 43 responden (58,90%), diikuti jawaban Sangat Setuju sebanyak 24 responden (32,88%), dan Kurang Setuju sebanyak 6 responden (8,22%). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai tetap memiliki dedikasi yang tinggi dalam menjalankan tugas meskipun menghadapi tekanan pekerjaan.

Berdasarkan keseluruhan jawaban responden terhadap variabel *Public Service Motivation*, mayoritas responden memberikan jawaban Setuju dan Sangat Setuju pada seluruh indikator yang diajukan. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat *Public Service Motivation* pegawai Rutan Kelas IIB Tanjung Pura tergolong baik. Pegawai memiliki motivasi yang tinggi untuk memahami kebijakan publik, mengutamakan kepentingan masyarakat, memberikan pelayanan terbaik, serta menjalankan tugas dengan penuh dedikasi sebagai bentuk tanggung jawab terhadap pelayanan publik.

4.1.3.3. Deskripsi Variabel *Work-Life Balance*

Variabel *Work-Life Balance* pada penelitian ini diukur menggunakan 6 (enam) indikator yang diajukan kepada 73 responden. Deskripsi jawaban responden terhadap variabel *Work-Life Balance* disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4. 5 Distribusi Jawaban Responden
Variabel *Work-Life Balance*

No. Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	21,9	47	64,4	10	13,7	0	0,0	0	0,0	73	100
2	18	24,7	48	65,8	7	9,6	0	0,0	0	0,0	73	100
3	18	24,7	45	61,6	10	13,7	0	0,0	0	0,0	73	100
4	16	21,9	49	67,1	8	11,0	0	0,0	0	0,0	73	100

5	15	20,5	48	65,8	10	13,7	0	0,0	0	0,0	73	100
6	12	16,4	49	67,1	12	16,4	0	0,0	0	0,0	73	100

Sumber: Hasil pengolahan data Kuisioner (2026)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari Variabel *Work-Life Balance* adalah:

1. Pada pernyataan pertama yaitu *"Saya mampu membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan baik"* mayoritas responden memberikan jawaban Setuju sebanyak 45 responden (61,64%), kemudian Sangat Setuju sebanyak 13 responden (17,81%), serta Kurang Setuju sebanyak 15 responden (20,55%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai mampu membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan baik.
2. Pada pernyataan kedua yaitu *"Saya memiliki waktu yang cukup untuk keluarga atau aktivitas pribadi di luar pekerjaan"* mayoritas responden memberikan jawaban Setuju sebanyak 48 responden (65,75%), kemudian Sangat Setuju sebanyak 12 responden (16,44%), serta Kurang Setuju sebanyak 13 responden (17,81%). Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai masih memiliki waktu yang cukup untuk berkumpul bersama keluarga maupun melakukan aktivitas pribadi di luar pekerjaan.
3. Pada pernyataan ketiga yaitu *"Saya dapat fokus menjalankan pekerjaan tanpa mengabaikan kehidupan pribadi"* mayoritas responden memberikan jawaban Setuju sebanyak 44 responden (60,27%), diikuti jawaban Kurang Setuju sebanyak 15 responden (20,55%), dan Sangat Setuju sebanyak 14 responden (19,18%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai mampu menjaga fokus dalam bekerja tanpa mengesampingkan kehidupan pribadinya.

4. Pada pernyataan keempat yaitu *"Saya tetap dapat menjalankan peran dalam keluarga meskipun memiliki tanggung jawab pekerjaan"* mayoritas responden memberikan jawaban Setuju sebanyak 46 responden (63,01%), kemudian Kurang Setuju sebanyak 15 responden (20,55%), dan Sangat Setuju sebanyak 12 responden (16,44%). Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai masih mampu menjalankan perannya di dalam keluarga meskipun memiliki tanggung jawab pekerjaan yang cukup tinggi.
5. Pada pernyataan kelima yaitu *"Saya merasa puas dengan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi saya"* mayoritas responden memberikan jawaban Setuju sebanyak 49 responden (67,12%), kemudian Kurang Setuju sebanyak 14 responden (19,18%), serta Sangat Setuju sebanyak 10 responden (13,70%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai merasa puas terhadap keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang mereka miliki.
6. Pada pernyataan keenam yaitu *"Saya merasa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi membuat saya lebih sejahtera"* mayoritas responden memberikan jawaban Setuju sebanyak 48 responden (65,75%), kemudian Kurang Setuju sebanyak 14 responden (19,18%), dan Sangat Setuju sebanyak 11 responden (15,07%). Hasil tersebut menunjukkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dirasakan memberikan dampak positif terhadap kesejahteraan pegawai.

Berdasarkan keseluruhan jawaban responden terhadap variabel *Work-Life Balance*, mayoritas responden memberikan jawaban Setuju pada seluruh indikator yang diajukan. Hal ini menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* pegawai Rutan

Kelas IIB Tanjung Pura tergolong baik. Pegawai pada umumnya mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga tetap dapat menjalankan tanggung jawab pekerjaan sekaligus memenuhi kebutuhan dalam kehidupan pribadi dan keluarga. Kondisi tersebut menjadi salah satu faktor yang mendukung terciptanya lingkungan kerja yang lebih nyaman serta meningkatkan semangat pegawai dalam melaksanakan tugasnya

4.1.3.4. Deskripsi Variabel Stres Kerja

Variabel Stres Kerja pada penelitian ini diukur menggunakan 6 (enam) indikator yang diajukan kepada 73 responden. Deskripsi jawaban responden terhadap variabel Stres Kerja disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4. 6 Distribusi Jawaban Responden Variabel Stres Kerja

No. Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	5	6,8	32	43,8	20	27,4	16	21,9	0	0,0	73	100
2	17	23,3	27	37,0	9	12,3	16	21,9	4	5,5	73	100
3	17	23,3	20	27,4	16	21,9	15	20,5	5	6,8	73	100
4	18	24,7	27	37,0	15	20,5	9	12,3	4	5,5	73	100
5	8	11,0	31	42,5	14	19,2	17	23,3	3	4,1	73	100
6	11	15,1	23	31,5	16	21,9	19	26,0	4	5,5	73	100

Sumber: Hasil pengolahan data Kuisioner (2026)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari Variabel Stres Kerja adalah:

1. Pada pernyataan pertama yaitu *"Saya sering merasa lelah secara fisik setelah menyelesaikan pekerjaan"* mayoritas responden memberikan jawaban Setuju sebanyak 39 responden (53,42%), kemudian Kurang Setuju sebanyak 15 responden (20,55%), Tidak Setuju sebanyak 9 responden (12,33%), Sangat Setuju sebanyak 8 responden (10,96%), dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 2

responden (2,74%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai merasakan kelelahan fisik setelah menyelesaikan pekerjaan.

2. Pada pernyataan kedua yaitu *"Saya merasa energi saya berkurang akibat tuntutan pekerjaan yang tinggi"* mayoritas responden memberikan jawaban Setuju sebanyak 31 responden (42,47%), diikuti Kurang Setuju sebanyak 18 responden (24,66%), Sangat Setuju sebanyak 12 responden (16,44%), Tidak Setuju sebanyak 10 responden (13,70%), dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 2 responden (2,74%). Hasil ini menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan menyebabkan sebagian pegawai merasa energi mereka berkurang.
3. Pada pernyataan ketiga yaitu *"Saya merasa cemas ketika menghadapi beban pekerjaan yang tinggi"* mayoritas responden memberikan jawaban Setuju sebanyak 27 responden (36,99%), kemudian Kurang Setuju sebanyak 20 responden (27,40%), Tidak Setuju sebanyak 13 responden (17,81%), Sangat Setuju sebanyak 10 responden (13,70%), dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 3 responden (4,11%). Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kecemasan akibat beban pekerjaan dirasakan oleh sebagian pegawai, meskipun tidak seluruhnya memberikan penilaian yang sama.
4. Pada pernyataan keempat yaitu *"Saya merasa sulit berkonsentrasi ketika tekanan pekerjaan meningkat"* mayoritas responden memberikan jawaban Setuju sebanyak 30 responden (41,10%), diikuti Kurang Setuju sebanyak 17 responden (23,29%), Tidak Setuju sebanyak 14 responden (19,18%), Sangat Setuju sebanyak 9 responden (12,33%), dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 3 responden (4,11%). Hasil tersebut menunjukkan bahwa tekanan pekerjaan

dapat memengaruhi konsentrasi pegawai, meskipun tingkat pengaruhnya berbeda pada setiap individu.

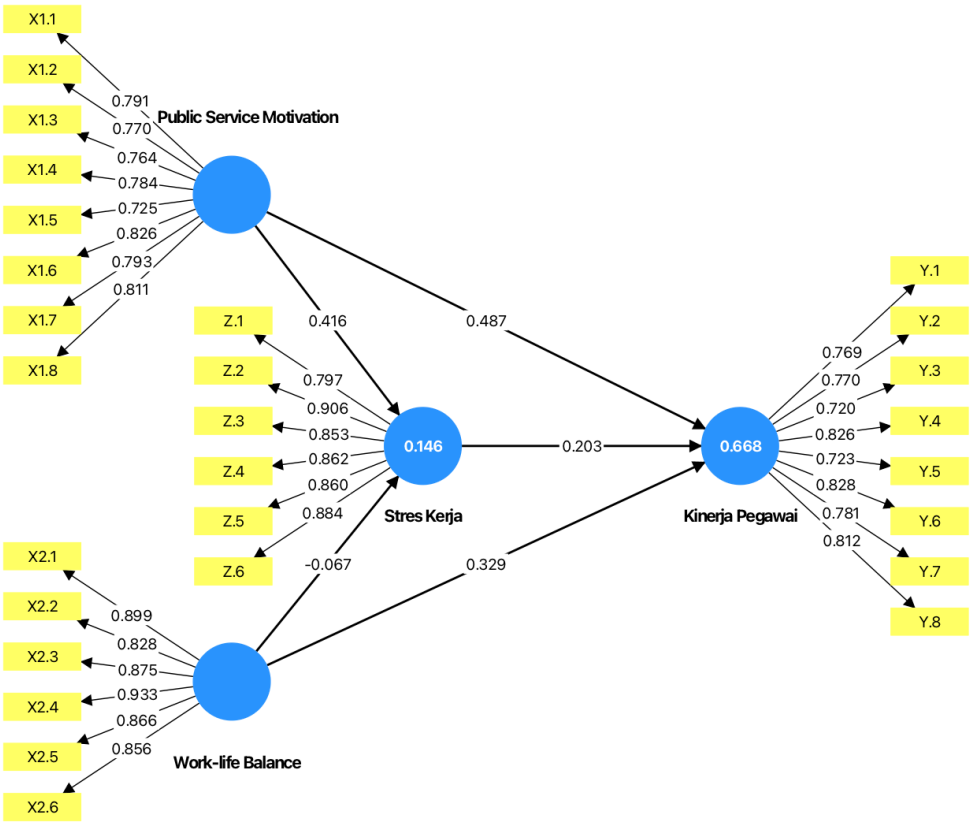
5. Pada pernyataan kelima yaitu *"Saya menjadi lebih mudah marah ketika menghadapi tekanan pekerjaan"* mayoritas responden memberikan jawaban Setuju sebanyak 28 responden (38,36%), kemudian Kurang Setuju sebanyak 19 responden (26,03%), Tidak Setuju sebanyak 15 responden (20,55%), Sangat Setuju sebanyak 8 responden (10,96%), dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 3 responden (4,11%). Hal ini menunjukkan bahwa tekanan pekerjaan dapat memengaruhi kondisi emosional pegawai, walaupun tidak seluruh pegawai mengalami hal yang sama.
6. Pada pernyataan keenam yaitu *"Tekanan pekerjaan memengaruhi cara saya berinteraksi dengan rekan kerja"* mayoritas responden memberikan jawaban Setuju sebanyak 32 responden (43,84%), kemudian Kurang Setuju sebanyak 18 responden (24,66%), Tidak Setuju sebanyak 13 responden (17,81%), Sangat Setuju sebanyak 7 responden (9,59%), dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 3 responden (4,11%). Hasil tersebut menunjukkan bahwa tekanan pekerjaan cukup memengaruhi interaksi pegawai dengan rekan kerja, meskipun pengaruhnya tidak dirasakan secara sama oleh seluruh responden.

Berdasarkan keseluruhan jawaban responden terhadap variabel Stres Kerja, mayoritas responden memberikan jawaban Setuju pada hampir seluruh indikator yang diajukan. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Rutan Kelas IIB Tanjung Pura merasakan adanya tekanan dalam pelaksanaan pekerjaan, seperti kelelahan fisik, berkurangnya energi, kecemasan, maupun penurunan konsentrasi. Namun demikian, masih terdapat responden yang memberikan jawaban Kurang Setuju,

Tidak Setuju, dan Sangat Tidak Setuju, sehingga tingkat stres kerja yang dirasakan pegawai masih berada pada tingkat yang bervariasi dan tidak sepenuhnya tinggi pada seluruh responden.

4.2. Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Squares (PLS) yang dioperasikan melalui perangkat lunak SmartPLS. Pendekatan ini terdiri atas dua model utama, yaitu Outer Model dan Inner Model. Outer Model berfungsi untuk mengevaluasi hubungan antara indikator dengan konstruk laten melalui pengujian validitas dan reliabilitas instrumen, sedangkan Inner Model digunakan untuk menganalisis hubungan kausal antar konstruk laten sesuai dengan model penelitian yang telah dirumuskan.



Gambar 4. 1 *Graphical Output* PLS-SEM

4.2.1. Analis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Model pengukuran (*outer model*) digunakan untuk menggambarkan hubungan antara variabel laten dengan indikator-indikator yang membentuknya. Model ini menunjukkan sejauh mana setiap indikator mampu merefleksikan konstruk laten yang diukur, sehingga digunakan untuk mengevaluasi validitas dan reliabilitas instrumen penelitian (Ghozali & Latan, 2022).

4.2.1.1. Validitas Konvergen

Validitas konvergen bertujuan untuk menilai tingkat hubungan positif antara suatu indikator dengan indikator lain yang mengukur konstruk yang sama. Pengujian validitas konvergen dilakukan melalui nilai *outer loading* pada setiap indikator. Suatu indikator dinyatakan memenuhi validitas apabila memiliki nilai *outer loading* lebih besar dari 0,70, yang menunjukkan bahwa indikator tersebut mampu merepresentasikan konstruk laten secara memadai (Hair et al., 2024).

Tabel 4. 7 Validitas Konvergen

	Public Service Motivation	*Work-life Balance*	Kinerja Pegawai	Stres Kerja
X1.1	0.791			
X1.2	0.770			
X1.3	0.764			
X1.4	0.784			
X1.5	0.725			
X1.6	0.826			
X1.7	0.793			
X1.8	0.811			
X2.1		0.899		
X2.2		0.828		
X2.3		0.875		
X2.4		0.933		
X2.5		0.866		
X2.6		0.856		
Y.1			0.769	
Y.2			0.770	
Y.3			0.720	
Y.4			0.826	

Y.5			0.723	
Y.6			0.828	
Y.7			0.781	
Y.8			0.812	
Z.1				0.797
Z.2				0.906
Z.3				0.853
Z.4				0.862
Z.5				0.860
Z.6				0.884

Sumber: Hasil pengolahan data SmartPLS 2026

Berdasarkan tabel di atas dapat diperoleh bahwa:

1. Nilai *outer loading* untuk variabel *Public Service Motivation* lebih besar dari 0,7 maka semua indikator pada variabel *Public Service Motivation* dinyatakan valid.
2. Nilai *outer loading* untuk variabel Work-Life Balance lebih besar dari 0,7 maka semua indikator variabel *Work-Life Balance* dinyatakan valid.
3. Nilai *outer loading* untuk variabel Kinerja Pegawai lebih besar dari 0,7 maka semua indikator pada variabel Kinerja Pegawai dinyatakan valid.
4. Nilai *outer loading* untuk variabel Stres Kerja lebih besar dari 0,7 maka semua indikator pada variabel Stres Kerja dinyatakan valid.

4.2.1.2. *Construct Realiability and Validity*

Construct Reliability and Validity merupakan pengujian yang bertujuan untuk menilai tingkat keandalan suatu konstruk dalam mengukur variabel laten. Suatu konstruk dinyatakan memiliki tingkat reliabilitas yang baik apabila nilai reliabilitasnya melebihi 0,60, sehingga dapat dianggap mampu mengukur konstruk secara konsisten (Ghozali & Latan, 2022).

Tabel 4. 8 *Construct Realiability and Validity*

	Cronbach's alpha	*Composite reliability* (rho_a)	*Composite reliability* (rho_c)	*Average variance extracted* (AVE)
Kinerja Pegawai	0.908	0.912	0.925	0.608
Public Service Motivation	0.910	0.915	0.927	0.614
Stres Kerja	0.930	0.930	0.945	0.741
Work-life Balance	0.940	0.941	0.952	0.769

Sumber: Hasil pengolahan data SmartPLS 2026

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria reliabilitas dan validitas. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai *Construct Reliability and Validity* yang diperoleh dari pengolahan data menggunakan perangkat lunak SmartPLS, di mana seluruh nilai berada di atas batas minimum yang dipersyaratkan, yaitu lebih dari 0,60 (Ghozali & Latan, 2022).

4.2.1.3. *Discriminant Validity*

Discriminant validity adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruk lainnya (konstruk unik). Untuk mengukur *Discriminant Validity* dalam software smartPLS adalah dengan melihat nilai Heteroit-monotraid Ratio (HTMT) dengan kriteria jika nilai HTMT < 0.90 maka suatu konstruk Memiliki validitas yang baik (Ghozali & Latan, 2022).

Tabel 4. 9 Hasil Uji *Discriminant Validity*

	Kinerja Pegawai	***Public Service Motivation***	**Stres Kerja**	***Work-life Balance***
Kinerja Pegawai				
Public Service Motivation	0.811			
Stres Kerja	0.485	0.408		
Work-life Balance	0.688	0.613	0.184	

Sumber: Hasil pengolahan data SmartPLS 2026

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diperoleh hasil pengujian *Discriminant Validity* adalah sebagai berikut:

1. Kinerja Pegawai terhadap *Public Service Motivation* memiliki nilai HTMT sebesar 0,811, maka 0,811 < 0,90 artinya nilai konstruk validitas diskriminannya baik.
2. Kinerja Pegawai terhadap Stres Kerja memiliki nilai HTMT sebesar 0,485, maka 0,485 < 0,90 artinya nilai konstruk validitas diskriminannya baik.
3. Kinerja Pegawai terhadap *Work-life Balance* memiliki nilai HTMT sebesar 0,688, maka 0,688 < 0,90 artinya nilai konstruk validitas diskriminannya baik.
4. *Public Service Motivation* terhadap Stres Kerja memiliki nilai HTMT sebesar 0,408, maka 0,408 < 0,90 artinya nilai konstruk validitas diskriminannya baik.
5. *Public Service Motivation* terhadap *Work-life Balance* memiliki nilai HTMT sebesar 0,613, maka 0,613 < 0,90 artinya nilai konstruk validitas diskriminannya baik.
6. Stres Kerja terhadap *Work-life Balance* memiliki nilai HTMT sebesar 0,184, maka 0,184 < 0,90 artinya nilai konstruk validitas diskriminannya baik.

Berdasarkan hasil pengujian tersebut, seluruh nilai HTMT berada di bawah kriteria 0,90(Ghozali & Latan, 2022). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk pada penelitian ini memiliki validitas diskriminan yang baik, sehingga model pengukuran (outer model) telah memenuhi kriteria Discriminant Validity dan layak untuk dilanjutkan ke tahap pengujian inner model.

4.2.2. Analisis Model Struktural (Inner Model)

Model struktural (inner model) merupakan model yang digunakan untuk menjelaskan hubungan antar variabel laten berdasarkan teori yang mendasari

penelitian (substantive theory). Melalui model ini, dapat diketahui arah dan besarnya pengaruh antar konstruk yang terdapat dalam model penelitian (Ghozali & Latan, 2022).

4.2.2.1. R-Square

Evaluasi terhadap model struktural diawali dengan menganalisis nilai *R-Square* pada setiap variabel laten endogen untuk mengetahui kemampuan prediksi model struktural. Penilaian ini dilakukan melalui uji *goodness of fit* dengan melihat besarnya nilai *R-Square*, yang menunjukkan seberapa besar variabel laten eksogen mampu menjelaskan variasi pada variabel laten endogen. Semakin tinggi nilai *R-Square*, semakin besar pula kemampuan prediksi model. Menurut Ghozali dan Latan (2022), nilai *R-Square* sebesar 0,75 dikategorikan kuat, 0,50 dikategorikan sedang, dan 0,25 dikategorikan lemah.

Tabel 4. 10 Hasil Uji *R-Square*

	R-square	R-square adjusted
Kinerja Pegawai	0.668	0.653
Stres Kerja	0.146	0.121

Sumber: Hasil pengolahan data SmartPLS 2026

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel Kinerja Pegawai memiliki nilai *R-Square* sebesar 0,668 dan nilai *R-Square Adjusted* sebesar 0,653. Nilai *R-Square* sebesar 0,668 menunjukkan bahwa variabel Kinerja Pegawai mampu dijelaskan oleh variabel *Public Service Motivation*, Stres Kerja, dan *Work-life Balance* sebesar 66,8%, sedangkan sisanya sebesar 33,2% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian. Berdasarkan kriteria Ghozali dan Latan (2022), nilai *R-Square* sebesar 0,668 termasuk dalam kategori sedang karena berada di antara 0,50 dan 0,75.

Selanjutnya, variabel Stres Kerja memiliki nilai *R-Square* sebesar 0,146 dan nilai *R-Square Adjusted* sebesar 0,121. Nilai *R-Square* sebesar 0,146 menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja mampu dijelaskan oleh variabel *Public Service Motivation* sebesar 14,6%, sedangkan sisanya sebesar 85,4% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian. Berdasarkan kriteria Ghozali dan Latan (2022), nilai *R-Square* sebesar 0,146 termasuk dalam kategori lemah karena berada di bawah 0,25.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model struktural memiliki kemampuan prediksi yang sedang terhadap variabel Kinerja Pegawai dan kemampuan prediksi yang lemah terhadap variabel Stres Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa *Public Service Motivation*, Stres Kerja, dan *Work-life Balance* mampu menjelaskan variasi Kinerja Pegawai dengan cukup baik, sedangkan *Public Service Motivation* hanya mampu menjelaskan sebagian kecil variasi Stres Kerja sehingga masih terdapat faktor-faktor lain di luar model yang memengaruhi variabel tersebut.

4.2.2.2. *F-Square*

Uji F-Square ini dilakukan untuk mengetahui kebaikan model nilai *F- Square* sebesar 0,02, 0,15 dan 0,35 dapat diinterprestasikan apakah prediktor variabel laten mempunyai pengaruh yang lemah, medium, atau besar pada tingkat struktural (Ghozali & Latan, 2022).

Tabel 4. 11 Hasil Uji *F-Square*

	Kinerja Pegawai	***Public Service Motivation***	**Stres Kerja**	***Work-life Balance***
Kinerja Pegawai				
Public Service Motivation	0.422		0.136	
Stres Kerja	0.106			
Work-life Balance	0.219		0.004	

Sumber: Hasil pengolahan data SmartPLS 2026

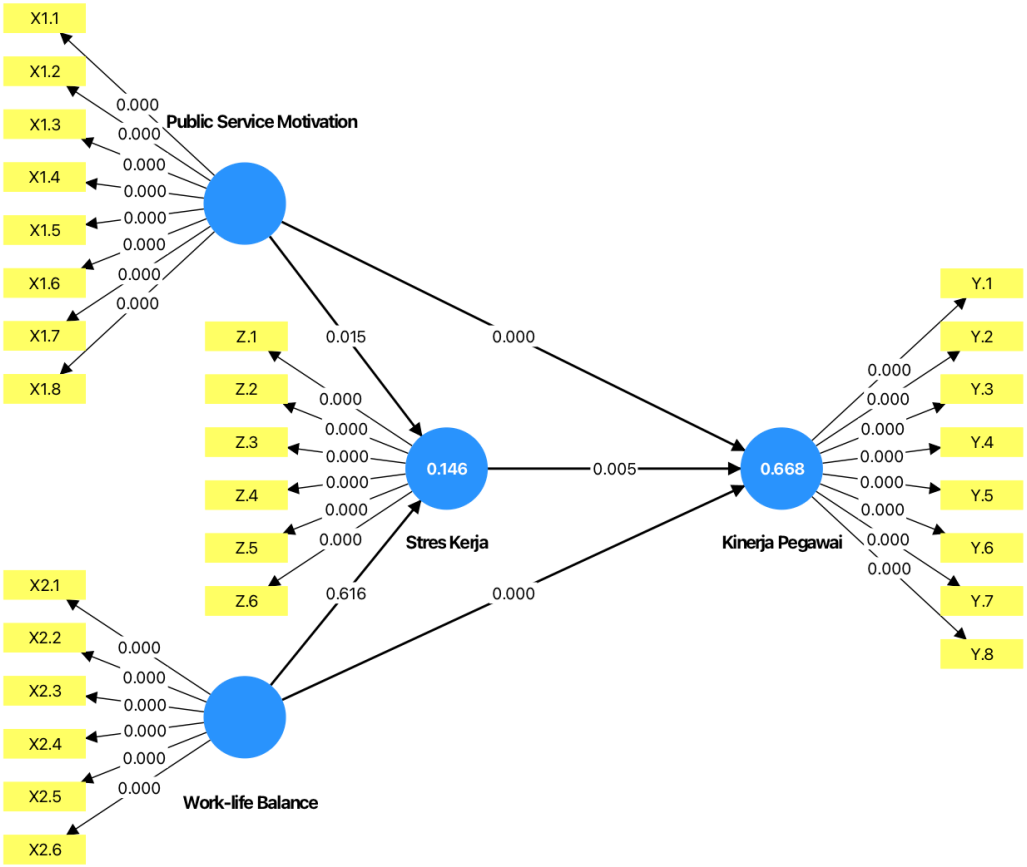
Dari tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa hasil pengujian *F-Square* adalah sebagai berikut:

1. *Public Service Motivation* terhadap Kinerja Pegawai memiliki nilai *F-Square* = 0,422, maka memiliki efek yang besar (*large effect*).
2. Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai memiliki nilai *F-Square* = 0,106, maka memiliki efek yang lemah (*small effect*).
3. *Work-life Balance* terhadap Kinerja Pegawai memiliki nilai *F-Square* = 0,219, maka memiliki efek yang sedang (*medium effect*).
4. *Public Service Motivation* terhadap Stres Kerja memiliki nilai *F-Square* = 0,136, maka memiliki efek yang lemah (*small effect*).
5. *Work-life Balance* terhadap Stres Kerja memiliki nilai *F-Square* = 0,004, maka memiliki efek yang sangat lemah (*negligible effect*) atau dapat diabaikan.

Berdasarkan hasil pengujian *F-Square* tersebut, dapat disimpulkan bahwa *Public Service Motivation* memberikan pengaruh yang besar terhadap Kinerja Pegawai, *Work-life Balance* memberikan pengaruh sedang terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai dan *Public Service Motivation* terhadap Stres Kerja memberikan pengaruh yang lemah. Adapun *Work-life Balance* terhadap Stres Kerja memiliki pengaruh yang sangat kecil atau dapat

diabaikan. Dengan demikian, variabel yang memberikan kontribusi terbesar dalam model struktural penelitian ini adalah *Public Service Motivation* terhadap Kinerja Pegawai.

4.2.3. Uji Hipotesis



Gambar 4. 2 Hasil Setelah Bootstrapping

4.2.3.1. Pengujian Pengaruh Langsung (*Dirrect Effect*)

Pengujian hipotesis pengaruh langsung bertujuan untuk membuktikan hipotesis-hipotesis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya secara langsung (tanpa perantara) (Hair et al., 2024) yakni:

1. Jika nilai nilai T Statistik >1,96 adalah positif mengindikasikan bahwa hasil penelitian berpengaruh.

2. Jika nilai T Statistik < 1,96 adalah negatif mengindikasikan bahwa hasil penelitian tidak berpengaruh.

Dan untuk nilai Probabilitasnya adalah:

1. Jika nilai probabilitas (*P-Values*) < Alpha (0,05) maka Ho ditolak (pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah signifikan).
2. Jika nilai probabilitas (*P-Values*) > Alpha (0,05) maka Ho diterima (pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah tidak signifikan).

Tabel 4. 12 Hasil Uji Pengaruh Langsung (Dirrect Effect)

	***Original Sample* (O)**	***Sample Mean* (M)**	***Standard Deviation* (STDEV)**	**T *Statistics* (|O/STDEV|)**	**P *Values***
***Public Service Motivation* -> Kinerja Pegawai**	0.487	0.492	0.080	6.067	0.000
***Public Service Motivation* -> Stres Kerja**	0.416	0.429	0.172	2.423	0.015
Stres Kerja -> Kinerja Pegawai	0.203	0.200	0.072	2.827	0.005
***Work-life Balance* -> Kinerja Pegawai**	0.329	0.332	0.080	4.101	0.000
***Work-life Balance* -> Stres Kerja**	-0.067	-0.063	0.134	0.501	0.616

Sumber: Hasil pengolahan data SmartPLS 2026

Dari tabel di atas maka dapat diperoleh sebagai berikut:

1. Pengaruh langsung *Public Service Motivation* terhadap Kinerja Pegawai mempunyai T Statistic dengan nilai 6,067, maka 6,067 > 1,96 dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,000, maka 0,000 < 0,05, sehingga dapat dinyatakan *Public Service Motivation* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
2. Pengaruh langsung *Public Service Motivation* terhadap Stres Kerja mempunyai T Statistic dengan nilai 2,423, maka 2,423 > 1,96 dan

memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,015, maka 0,015 < 0,05, sehingga dapat dinyatakan *Public Service Motivation* berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja.

3. Pengaruh langsung Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai mempunyai T Statistic dengan nilai 2,827, maka 2,827 > 1,96 dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,005, maka 0,005 < 0,05, sehingga dapat dinyatakan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
4. Pengaruh langsung *Work-life Balance* terhadap Kinerja Pegawai mempunyai T Statistic dengan nilai 4,101, maka 4,101 > 1,96 dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,000, maka 0,000 < 0,05, sehingga dapat dinyatakan *Work-life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
5. Pengaruh langsung *Work-life Balance* terhadap Stres Kerja mempunyai T Statistic dengan nilai 0,501, maka 0,501 < 1,96 dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,616, maka 0,616 > 0,05, sehingga dapat dinyatakan *Work-life Balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja.

4.2.3.2. Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung (*Indirrect Effect*)

Pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung bertujuan untuk membuktikan hipotesis-hipotesis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya secara langsung (tanpa perantara) (Hair et al., 2024) yakni:

1. Jika nilai nilai T Statistik >1,96 adalah positif mengindikasikan bahwa hasil penelitian berpengaruh.

2. Jika nilai T Statistik < 1,96 adalah negatif mengindikasikan bahwa hasil penelitian tidak berpengaruh.

Dan untuk nilai Probabilitasnya adalah:

1. Jika nilai probabilitas (*P-Values*) < Alpha (0,05) maka Ho ditolak (pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah signifikan).
2. Jika nilai probabilitas (*P-Values*) > Alpha (0,05) maka Ho diterima (pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah tidak signifikan)

Tabel 4. 13 Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung (*Indirrect Effect*)

	***Original Sample* (O)**	***Sample Mean* (M)**	***Standard Deviation* (STDEV)**	**T *Statistics* (|O/STDEV|)**	**P *Values***
***Work-life Balance* -> Stres Kerja -> Kinerja Pegawai**	-0.014	-0.012	0.028	0.492	0.623
***Public Service Motivation* -> Stres Kerja -> Kinerja Pegawai**	0.084	0.084	0.046	1.850	0.064

Sumber: Hasil pengolahan data SmartPLS 2026

Dari tabel di atas maka dapat diperoleh sebagai berikut:

1. Pengaruh tidak langsung *Work-life Balance* terhadap Kinerja Pegawai dengan Stres Kerja sebagai variabel intervening mempunyai T Statistic dengan nilai 0,492, maka 0,492 < 1,96 dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,623, maka 0,623 > 0,05, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa *Work-life Balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan Stres Kerja sebagai variabel intervening.
2. Pengaruh tidak langsung *Public Service Motivation* terhadap Kinerja Pegawai dengan Stres Kerja sebagai variabel intervening mempunyai T Statistic dengan nilai 1,850, maka 1,850 < 1,96 dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,064, maka 0,064 > 0,05, dengan demikian dapat dinyatakan

bahwa *Public Service Motivation* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan Stres Kerja sebagai variabel intervening.

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect*), dapat disimpulkan bahwa seluruh pengaruh tidak langsung yang diuji tidak signifikan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai T-Statistic yang lebih kecil dari 1,96 dan nilai *P-Values* yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, Stres Kerja tidak mampu memediasi pengaruh *Work-life Balance* terhadap Kinerja Pegawai maupun pengaruh *Public Service Motivation* terhadap Kinerja Pegawai, sehingga kedua hipotesis mediasi dalam penelitian ini ditolak.

4.3. Pembahasan

4.3.1. Pengaruh *Public Service Motivation* terhadap Kinerja Pegawai pada Rutan Kelas IIB Tanjung Pura.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diperoleh bahwa *Public Service Motivation* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Rutan Kelas IIB Tanjung Pura. Hal ini ditunjukkan oleh nilai T-Statistic sebesar 6,067, sehingga 6,067 > 1,96, serta nilai P-Values sebesar 0,000, sehingga 0,000 < 0,05. Selain itu, nilai Original Sample sebesar 0,487 menunjukkan arah hubungan yang positif. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa semakin tinggi *Public Service Motivation* yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula Kinerja Pegawai pada Rutan Kelas IIB Tanjung Pura. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima.

Public Service Motivation merupakan dorongan intrinsik yang dimiliki individu untuk mengabdikan diri dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dan mengutamakan kepentingan publik dibandingkan kepentingan pribadi.

Menurut Perry dan Wise (1990), pegawai yang memiliki motivasi pelayanan publik yang tinggi akan menunjukkan komitmen, dedikasi, tanggung jawab, serta kesediaan untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Pendapat tersebut diperkuat oleh Kim et al. (2013)yang menjelaskan bahwa *Public Service Motivation* mampu meningkatkan komitmen terhadap organisasi, kualitas pelayanan, dan kinerja pegawai sektor publik. Pada lingkungan Rumah Tahanan Negara, motivasi pelayanan publik menjadi sangat penting karena pegawai tidak hanya menjalankan fungsi administrasi, tetapi juga memiliki tanggung jawab dalam pembinaan, pengamanan, dan pelayanan kepada warga binaan maupun masyarakat.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai Rutan Kelas IIB Tanjung Pura telah memiliki motivasi pelayanan publik yang baik, sehingga mampu meningkatkan kualitas pelaksanaan pekerjaan. Pegawai yang memiliki ketertarikan terhadap pelayanan publik, mengutamakan kepentingan masyarakat, memiliki rasa empati, serta bersedia mengorbankan kepentingan pribadi demi terlaksananya tugas organisasi akan terdorong untuk bekerja lebih optimal. Kondisi tersebut tercermin dari tingginya nilai koefisien jalur ($\beta = 0{,}487$) dan nilai F-Square sebesar 0,422 yang menunjukkan bahwa *Public Service Motivation* memberikan pengaruh besar (large effect) terhadap Kinerja Pegawai. Artinya, *Public Service Motivation* merupakan salah satu faktor dominan yang memengaruhi peningkatan kinerja pegawai pada Rutan Kelas IIB Tanjung Pura.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Perry (1996) yang menyatakan bahwa dimensi Attraction to Public Policy Making, Commitment to Public Interest, Compassion, dan Self-Sacrifice merupakan faktor yang mampu mendorong pegawai sektor publik untuk bekerja secara profesional dan berorientasi

pada kepentingan masyarakat. Selain itu, penelitian Jeong et al. (2022) menjelaskan bahwa *Public Service Motivation* mampu meningkatkan keterikatan kerja (work engagement) sehingga berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Nababan dan Desiana (2023) menemukan bahwa *Public Service Motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sektor publik. Pegawai yang memiliki motivasi pelayanan publik yang tinggi cenderung menunjukkan dedikasi yang lebih besar dalam melaksanakan tugas sehingga mampu meningkatkan kinerja organisasi.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Jufrizen et al. (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Meskipun penelitian tersebut membahas motivasi kerja secara umum, secara konseptual *Public Service Motivation* merupakan bentuk motivasi intrinsik yang relevan dalam organisasi sektor publik. Selanjutnya, penelitian Jeong et al. (2022) serta Asy et al. (2021) juga membuktikan bahwa semakin tinggi motivasi pelayanan publik yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Oleh karena itu, hasil penelitian ini memperkuat bahwa peningkatan *Public Service Motivation* menjadi salah satu strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Rutan Kelas IIB Tanjung Pura.

4.3.2. Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai pada Rutan Kelas IIB Tanjung Pura.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diperoleh bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Rutan Kelas IIB Tanjung Pura. Hal ini ditunjukkan oleh nilai T-Statistic sebesar 4,101, sehingga 4,101 > 1,96, serta nilai P-Values sebesar 0,000, sehingga 0,000 < 0,05. Selain itu, nilai

Original Sample sebesar 0,329 menunjukkan arah hubungan yang positif. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa semakin baik *Work-Life Balance*yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula Kinerja Pegawai pada Rutan Kelas IIB Tanjung Pura. Dengan demikian, hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima.

Work-Life Balance merupakan kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi sehingga kedua aspek tersebut dapat berjalan secara harmonis. Menurut Greenhaus dan Allen (2011), keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi akan meningkatkan kepuasan, kesehatan psikologis, serta efektivitas individu dalam menjalankan berbagai perannya. Pegawai yang mampu mengelola waktu, energi, dan tanggung jawab secara seimbang cenderung memiliki tingkat konsentrasi, semangat kerja, serta produktivitas yang lebih tinggi dibandingkan pegawai yang mengalami konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Pada lingkungan Rutan Kelas IIB Tanjung Pura, *Work-Life Balance* menjadi aspek penting karena karakteristik pekerjaan pegawai pemasyarakatan memiliki tingkat tekanan dan tanggung jawab yang tinggi. Pegawai yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan keluarga maupun kehidupan sosial akan lebih mudah mengendalikan kelelahan kerja, menjaga kondisi psikologis, serta mempertahankan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Hal tersebut tercermin dari nilai koefisien jalur ($\beta = 0,329$) serta nilai F-Square sebesar 0,219 yang menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* memberikan pengaruh sedang (medium effect) terhadap Kinerja Pegawai. Artinya, *Work-Life Balance* merupakan salah satu faktor yang berkontribusi dalam meningkatkan kinerja pegawai, meskipun pengaruhnya tidak sebesar *Public Service Motivation*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Greenhaus dan Allen (2011) yang menyatakan bahwa individu yang mampu menjaga keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi akan memiliki kepuasan kerja, kesejahteraan psikologis, serta kinerja yang lebih baik. Penelitian Brough et al. (2020) juga menjelaskan bahwa *Work-Life Balance* mampu mengurangi kelelahan kerja (burnout), meningkatkan kesejahteraan psikologis, dan berdampak positif terhadap produktivitas pegawai. Selain itu, penelitian Anggraini et al. (2023) menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja yang baik mampu menciptakan kondisi kerja yang mendukung peningkatan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Aisyah dan Trinanda (2026) yang menyatakan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh positif terhadap peningkatan kesejahteraan psikologis dan kinerja pegawai. Temuan tersebut menunjukkan bahwa pegawai yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya akan bekerja lebih fokus, lebih produktif, dan memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi. Oleh karena itu, hasil penelitian ini memperkuat bahwa peningkatan *Work-Life Balance* menjadi salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh Rutan Kelas IIB Tanjung Pura untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui pengelolaan beban kerja, pemberian waktu istirahat yang memadai, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja pegawai.

4.3.3. Pengaruh *Public Service Motivation* terhadap Stres Kerja pada pegawai pada Rutan Kelas IIB Tanjung Pura.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diperoleh bahwa *Public Service Motivation* berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja pada pegawai Rutan Kelas

IIB Tanjung Pura. Hal ini ditunjukkan oleh nilai T-Statistic sebesar 2,423, sehingga 2,423 > 1,96, serta nilai P-Values sebesar 0,015, sehingga 0,015 < 0,05. Selain itu, nilai Original Sample (β) sebesar 0,416 menunjukkan arah hubungan yang positif. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa semakin tinggi *Public Service Motivation*, maka semakin tinggi pula Stres Kerja yang dirasakan pegawai pada Rutan Kelas IIB Tanjung Pura. Oleh karena itu, hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima.

Public Service Motivation merupakan dorongan intrinsik yang mendorong individu untuk mengutamakan kepentingan masyarakat, menunjukkan kepedulian terhadap pelayanan publik, serta memiliki dedikasi yang tinggi dalam menjalankan tugasnya (Perry & Wise, 1990) . Pegawai yang memiliki motivasi pelayanan publik tinggi cenderung menunjukkan komitmen yang besar terhadap organisasi serta berusaha memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Namun, pada organisasi sektor publik yang memiliki karakteristik pekerjaan dengan tingkat risiko dan tanggung jawab tinggi, motivasi pelayanan publik yang tinggi juga dapat menyebabkan pegawai memberikan usaha yang lebih besar dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kondisi tersebut berpotensi meningkatkan tekanan psikologis apabila tidak diimbangi dengan pengelolaan beban kerja dan dukungan organisasi yang memadai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada Rutan Kelas IIB Tanjung Pura, pegawai yang memiliki motivasi pelayanan publik tinggi cenderung lebih bertanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas pembinaan, pengamanan, dan pelayanan. Besarnya rasa tanggung jawab tersebut mendorong pegawai untuk bekerja secara maksimal dalam memenuhi tuntutan pekerjaan, sehingga dalam

situasi tertentu dapat meningkatkan tekanan kerja yang dirasakan. Hal ini sejalan dengan pendapat Bright (2021) yang menjelaskan bahwa pegawai dengan motivasi pelayanan publik yang tinggi memiliki keterlibatan kerja yang lebih besar sehingga lebih siap menghadapi tekanan pekerjaan. Namun, apabila tuntutan pekerjaan terus meningkat dan tidak diimbangi dengan sumber daya yang memadai, maka keterlibatan tersebut juga dapat meningkatkan tingkat stres kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya fenomena yang menarik, yaitu *Public Service Motivation* tidak selalu menurunkan stres kerja, tetapi dalam konteks pekerjaan tertentu justru dapat meningkatkan stres kerja karena besarnya komitmen pegawai terhadap pekerjaannya. Kondisi ini dapat dipahami mengingat lingkungan kerja Rutan memiliki karakteristik pekerjaan yang kompleks, seperti pengamanan warga binaan, pelayanan masyarakat, administrasi pemasyarakatan, serta tuntutan untuk menjaga keamanan dan ketertiban secara berkelanjutan. Pegawai yang memiliki motivasi pelayanan publik tinggi cenderung berusaha memenuhi seluruh tanggung jawab tersebut secara optimal sehingga lebih rentan mengalami tekanan kerja dibandingkan pegawai yang tingkat motivasi pelayanannya lebih rendah.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Zhang et al. (2023) yang mengemukakan bahwa *Public Service Motivation* yang tinggi mendorong pegawai untuk memberikan kontribusi yang lebih besar dalam menjalankan tugas pelayanan publik. Namun, apabila tuntutan pekerjaan semakin tinggi dan tidak diimbangi dengan sumber daya maupun pemberdayaan organisasi yang memadai, *Public Service Motivation* juga dapat meningkatkan role overload atau tekanan kerja yang dirasakan pegawai. Selain itu, penelitian Jeong et al. (2022) menjelaskan bahwa pegawai sektor publik dengan motivasi pelayanan publik yang tinggi memiliki

komitmen yang lebih besar terhadap pekerjaannya sehingga lebih bersedia mengerahkan usaha ekstra dalam menyelesaikan tugas organisasi. Oleh karena itu, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada Rutan Kelas IIB Tanjung Pura, *Public Service Motivation* menjadi salah satu faktor yang berkontribusi terhadap meningkatnya stres kerja sebagai konsekuensi dari tingginya dedikasi pegawai dalam menjalankan tugas pelayanan publik.

4.3.4. Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Stres Kerja pada pegawai di pada Rutan Kelas IIB Tanjung Pura.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diperoleh bahwa *Work-Life Balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja pada pegawai Rutan Kelas IIB Tanjung Pura. Hal ini ditunjukkan oleh nilai T-Statistic sebesar 0,501, sehingga 0,501 < 1,96, serta nilai P-Values sebesar 0,616, sehingga 0,616 > 0,05. Selain itu, nilai Original Sample (β) sebesar -0,067 menunjukkan arah hubungan negatif, namun pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa *Work-Life Balance* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Stres Kerja pada pegawai Rutan Kelas IIB Tanjung Pura. Oleh karena itu, hipotesis keempat dalam penelitian ini ditolak.

Menurut Greenhaus dan Allen (2011), *Work-Life Balance* merupakan kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi sehingga mampu meningkatkan kesejahteraan psikologis dan mengurangi tekanan kerja. Secara teoritis, pegawai yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik cenderung mengalami tingkat stres yang lebih rendah karena mampu mengelola waktu, energi, dan tanggung jawab secara seimbang. Namun demikian, hubungan tersebut tidak selalu ditemukan pada setiap organisasi

karena tingkat stres kerja juga dipengaruhi oleh berbagai faktor lain, seperti beban kerja, lingkungan kerja, konflik peran, karakteristik pekerjaan, maupun dukungan organisasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* yang dimiliki pegawai Rutan Kelas IIB Tanjung Pura belum mampu menjelaskan variasi Stres Kerja secara signifikan. Temuan ini juga didukung oleh hasil uji R-Square yang menunjukkan bahwa variabel *Public Service Motivation* dan *Work-Life Balance* hanya mampu menjelaskan 14,6%variasi Stres Kerja, sedangkan 85,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Dengan demikian, tingkat stres kerja pegawai diduga lebih banyak dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan di lingkungan rumah tahanan, seperti beban kerja, tanggung jawab pengamanan, kondisi kerja, maupun faktor organisasi lainnya dibandingkan dengan keseimbangan kehidupan kerja yang dimiliki pegawai.

Karakteristik pekerjaan pada Rutan Kelas IIB Tanjung Pura yang menuntut kesiapsiagaan, kedisiplinan tinggi, serta tanggung jawab terhadap keamanan dan pembinaan warga binaan memungkinkan pegawai tetap mengalami stres kerja meskipun telah mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Artinya, *Work-Life Balance* bukan merupakan faktor utama yang menentukan tinggi rendahnya stres kerja pada pegawai Rutan Kelas IIB Tanjung Pura. Hasil ini juga sejalan dengan nilai F-Square sebesar 0,004 yang menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* hanya memberikan efek yang sangat kecil (negligible effect) terhadap Stres Kerja.

Hasil penelitian ini berbeda dengan teori Greenhaus dan Allen (2011) serta penelitian Brough et al. (2020) yang menyatakan bahwa *Work-Life Balance*

berperan dalam menurunkan tingkat stres kerja. Namun demikian, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa pada konteks organisasi pemasyarakatan, stres kerja lebih dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan yang memiliki risiko tinggi daripada keseimbangan kehidupan kerja pegawai. Oleh karena itu, upaya menurunkan stres kerja di Rutan Kelas IIB Tanjung Pura tidak cukup hanya melalui peningkatan *Work-Life Balance*, tetapi juga perlu didukung dengan pengelolaan beban kerja, penyediaan dukungan organisasi, peningkatan jumlah personel, serta perbaikan lingkungan kerja sehingga tekanan kerja yang dihadapi pegawai dapat diminimalkan.

4.3.5. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Rutan Kelas IIB Tanjung Pura.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diperoleh bahwa Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Rutan Kelas IIB Tanjung Pura. Hal ini ditunjukkan oleh nilai T-Statistic sebesar 2,827, sehingga 2,827 > 1,96, serta nilai P-Values sebesar 0,005, sehingga 0,005 < 0,05. Selain itu, nilai Original Sample (β) sebesar 0,203menunjukkan arah hubungan yang positif. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sehingga hipotesis kelima dalam penelitian ini diterima.

Stres kerja merupakan kondisi psikologis yang timbul akibat adanya ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan individu dalam memenuhi tuntutan tersebut. Menurut Robbins dan Judge (2017), stres kerja tidak selalu berdampak negatif terhadap individu. Pada tingkat tertentu, stres dapat menjadi eustress, yaitu tekanan yang mampu mendorong seseorang untuk bekerja lebih fokus, lebih waspada, serta lebih termotivasi dalam menyelesaikan

pekerjaannya. Sebaliknya, apabila tekanan kerja telah melampaui kemampuan individu, maka stres akan berubah menjadi distress yang dapat menurunkan produktivitas dan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja yang dialami pegawai Rutan Kelas IIB Tanjung Pura masih berada pada tingkat yang dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal. Lingkungan kerja rumah tahanan memiliki karakteristik pekerjaan yang menuntut kedisiplinan, ketelitian, kesiapsiagaan, serta tanggung jawab yang tinggi dalam menjaga keamanan dan melakukan pembinaan terhadap warga binaan. Kondisi tersebut menyebabkan pegawai terbiasa bekerja di bawah tekanan sehingga tekanan kerja yang muncul justru menjadi motivasi untuk meningkatkan kewaspadaan, ketelitian, dan kualitas penyelesaian pekerjaan. Temuan ini juga didukung oleh nilai F-Square sebesar 0,106 yang menunjukkan bahwa Stres Kerja memberikan pengaruh dengan kategori lemah (small effect) terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Robbins dan Judge (2017) yang menjelaskan bahwa stres kerja dalam tingkat moderat dapat memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja individu karena mampu meningkatkan konsentrasi, semangat kerja, dan kewaspadaan dalam melaksanakan tugas. Selain itu, penelitian Boboy et al. (2026) menemukan bahwa semakin tinggi beban tekanan kerja yang diterima, semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan, selama beban kerja tersebut masih berada dalam batas yang wajar dan sesuai dengan kapasitas individu.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Maylova et al. (2026) menunjukkan bahwa tekanan kerja yang masih dapat dikelola (eustress) mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai pada instansi pelayanan publik, sehingga pengelolaan tekanan kerja yang tepat dapat meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan. Oleh karena itu, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa pegawai Rutan Kelas IIB Tanjung Pura masih mampu mengelola tekanan kerja secara baik sehingga stres kerja yang dialami belum menurunkan kinerja, melainkan mendorong pegawai untuk bekerja lebih disiplin, lebih bertanggung jawab, dan lebih fokus dalam menjalankan tugasnya.

4.3.6. Pengaruh *Public Service Motivation* terhadap Kinerja Pegawai pada Rutan Kelas IIB Tanjung Pura melalui Stres Kerja.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diperoleh bahwa *Public Service Motivation* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Stres Kerja pada Rutan Kelas IIB Tanjung Pura. Hal ini ditunjukkan oleh nilai T-Statistic sebesar 1,850, sehingga 1,850 < 1,96, serta nilai P-Values sebesar 0,064, sehingga 0,064 > 0,05. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa Stres Kerja tidak mampu memediasi pengaruh *Public Service Motivation* terhadap Kinerja Pegawai, sehingga hipotesis keenam dalam penelitian ini ditolak.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh *Public Service Motivation* lebih banyak terjadi melalui pengaruh langsung dibandingkan melalui mekanisme mediasi Stres Kerja. Hal tersebut terlihat dari hasil pengujian direct effect yang menunjukkan bahwa *Public Service Motivation* memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan pada pengujian indirect effect pengaruh tersebut menjadi tidak

signifikan. Dengan kata lain, Stres Kerja bukan merupakan variabel yang menjembatani hubungan antara *Public Service Motivation* dengan Kinerja Pegawai pada pegawai Rutan Kelas IIB Tanjung Pura.

Menurut Perry (1996), *Public Service Motivation* merupakan dorongan intrinsik yang secara langsung mendorong individu untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat melalui komitmen terhadap kepentingan publik, rasa empati, serta pengorbanan demi organisasi. Karakteristik tersebut menyebabkan pegawai yang memiliki *Public Service Motivation* tinggi tetap mampu menunjukkan kinerja yang baik tanpa harus dipengaruhi oleh tingkat stres kerja yang dirasakan. Dengan demikian, motivasi pelayanan publik lebih berperan sebagai faktor internal yang secara langsung meningkatkan kualitas pelaksanaan tugas pegawai.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa meskipun *Public Service Motivation* berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja, serta Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, hubungan tersebut belum cukup kuat untuk membentuk efek mediasi yang signifikan. Kondisi ini menunjukkan bahwa pengaruh *Public Service Motivation* terhadap Kinerja Pegawai lebih dominan melalui jalur langsung dibandingkan jalur tidak langsung. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa dedikasi pegawai dalam memberikan pelayanan publik tidak bergantung pada tingkat stres yang mereka alami, melainkan berasal dari komitmen dan motivasi intrinsik yang dimiliki masing-masing pegawai.

Hasil penelitian Samosir et al. (2026) menunjukkan bahwa *Public Service Motivation* memiliki pengaruh langsung yang lebih kuat terhadap kinerja ASN dibandingkan pengaruh tidak langsung melalui variabel mediasi berupa jabatan

fungsional. Oleh karena itu, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Stres Kerja bukan merupakan variabel intervening yang mampu menjelaskan hubungan antara *Public Service Motivation* dan Kinerja Pegawai pada Rutan Kelas IIB Tanjung Pura.

4.3.7. Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai pada Rutan Kelas IIB Tanjung Pura melalui Stres Kerja.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diperoleh bahwa *Work-Life Balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Stres Kerja pada Rutan Kelas IIB Tanjung Pura. Hal ini ditunjukkan oleh nilai T-Statistic sebesar 0,492, sehingga 0,492 < 1,96, serta nilai P-Values sebesar 0,623, sehingga 0,623 > 0,05. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa Stres Kerja tidak mampu memediasi pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai, sehingga hipotesis ketujuh dalam penelitian ini ditolak.

Secara teoritis, Greenhaus dan Allen (2011) menjelaskan bahwa *Work-Life Balance* mampu meningkatkan kesejahteraan individu sehingga dapat mengurangi tekanan kerja yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja. Namun, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mekanisme tersebut tidak terjadi pada pegawai Rutan Kelas IIB Tanjung Pura. *Work-Life Balance* terbukti berpengaruh langsung terhadap Kinerja Pegawai, tetapi tidak mampu memengaruhi Kinerja Pegawai melalui Stres Kerja. Hal ini disebabkan karena hubungan antara *Work-Life Balance* dan Stres Kerja pada penelitian ini juga tidak signifikan.

Karakteristik pekerjaan pegawai rumah tahanan yang memiliki tingkat risiko tinggi, jadwal kerja yang ketat, serta tanggung jawab dalam menjaga keamanan dan pembinaan warga binaan menyebabkan tingkat stres kerja lebih dipengaruhi oleh

karakteristik pekerjaan dibandingkan oleh keseimbangan kehidupan kerja pegawai. Dengan demikian, meskipun pegawai telah mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya, kondisi tersebut belum tentu mampu mengurangi stres kerja yang berasal dari tuntutan organisasi. Akibatnya, Stres Kerja tidak dapat berperan sebagai variabel intervening dalam hubungan antara *Work-Life Balance* dan Kinerja Pegawai.

Temuan ini diperkuat oleh hasil pengujian sebelumnya yang menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja, sedangkan *Work-Life Balance* berpengaruh signifikan secara langsung terhadap Kinerja Pegawai. Hal tersebut mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja pegawai lebih banyak dipengaruhi secara langsung oleh kemampuan pegawai dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi daripada melalui penurunan tingkat stres kerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Brough et al. (2020) yang menyatakan bahwa efektivitas *Work-Life Balance* dalam meningkatkan kinerja dapat berbeda pada setiap organisasi karena dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan, budaya organisasi, serta kondisi lingkungan kerja. Oleh karena itu, pada konteks Rutan Kelas IIB Tanjung Pura, Stres Kerja tidak mampu menjadi variabel intervening dalam hubungan antara *Work-Life Balance* dan Kinerja Pegawai, sehingga peningkatan *Work-Life Balance* lebih tepat diarahkan untuk meningkatkan kinerja pegawai secara langsung daripada melalui upaya menurunkan stres kerja.

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *Public Service Motivation* dan *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai melalui Stres Kerja pada Rutan Kelas IIB Tanjung Pura, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Public Service Motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Rutan Kelas IIB Tanjung Pura. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi pelayanan publik yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Pegawai yang memiliki komitmen dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat akan terdorong untuk melaksanakan tugas secara optimal sehingga mampu meningkatkan kinerja organisasi.
2. *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Rutan Kelas IIB Tanjung Pura. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi mampu meningkatkan kualitas pelaksanaan pekerjaan. Pegawai yang mampu menjaga keseimbangan tersebut cenderung bekerja lebih fokus, produktif, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya.
3. *Public Service Motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja pada Rutan Kelas IIB Tanjung Pura. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi pelayanan publik yang dimiliki pegawai, maka semakin besar pula tekanan kerja yang dirasakan sebagai konsekuensi dari

tingginya tanggung jawab dan dedikasi dalam menjalankan tugas pelayanan publik.

4. *Work-Life Balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja pada Rutan Kelas IIB Tanjung Pura.Dengan demikian, tingkat stres kerja pegawai tidak dipengaruhi secara langsung oleh keseimbangan kehidupan kerja yang dimiliki, melainkan lebih dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian, seperti karakteristik pekerjaan, beban kerja, maupun lingkungan kerja.
5. Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Rutan Kelas IIB Tanjung Pura. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja yang dialami pegawai masih berada pada tingkat yang mampu mendorong peningkatan kewaspadaan, tanggung jawab, dan fokus dalam bekerja sehingga memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai.
6. Stres Kerja tidak mampu memediasi pengaruh *Public Service Motivation* terhadap Kinerja Pegawai pada Rutan Kelas IIB Tanjung Pura. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh *Public Service Motivation* lebih dominan terjadi melalui pengaruh langsung dibandingkan melalui mekanisme mediasi Stres Kerja.
7. Stres Kerja tidak mampu memediasi pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai pada Rutan Kelas IIB Tanjung Pura. Dengan demikian, peningkatan *Work-Life Balance* berpengaruh langsung terhadap Kinerja Pegawai tanpa melalui perubahan tingkat Stres Kerja.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Rutan Kelas IIB Tanjung Pura disarankan untuk terus meningkatkan *Public Service Motivation* pegawai melalui penguatan nilai-nilai pelayanan publik, pemberian penghargaan atas kinerja, pembinaan secara berkelanjutan, serta peningkatan komitmen pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.
2. Rutan Kelas IIB Tanjung Pura disarankan untuk mempertahankan dan meningkatkan penerapan *Work-Life Balance*, misalnya melalui pengaturan beban kerja yang proporsional, penyusunan jadwal kerja yang efektif, serta pemberian kesempatan bagi pegawai untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga kinerja pegawai tetap optimal.
3. Meskipun Stres Kerja terbukti memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai, pihak Rutan tetap perlu melakukan pengelolaan stres kerja melalui penyediaan dukungan organisasi, evaluasi beban kerja secara berkala, peningkatan komunikasi antara pimpinan dan pegawai, serta pemberian program pembinaan psikologis agar tingkat stres tetap berada pada batas yang produktif dan tidak berkembang menjadi stres yang bersifat merugikan.
4. Pimpinan Rutan Kelas IIB Tanjung Pura disarankan untuk melakukan evaluasi secara berkala terhadap kebijakan pengelolaan sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan peningkatan motivasi pelayanan publik, keseimbangan kehidupan kerja, dan pengelolaan stres kerja, sehingga mampu mendukung peningkatan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

5. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang diduga memengaruhi Kinerja Pegawai maupun Stres Kerja, seperti kepemimpinan, kepuasan kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, beban kerja, atau employee engagement, sehingga model penelitian menjadi lebih komprehensif dan memiliki kemampuan prediksi yang lebih tinggi.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya, yaitu:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada Rutan Kelas IIB Tanjung Pura, sehingga hasil penelitian belum tentu dapat digeneralisasikan pada seluruh lembaga pemasyarakatan atau instansi pemerintah lainnya yang memiliki karakteristik organisasi yang berbeda.
2. Penelitian ini hanya menggunakan 73 responden, sehingga hasil penelitian masih terbatas pada kondisi pegawai yang menjadi sampel penelitian.
3. Penelitian ini hanya menggunakan variabel *Public Service Motivation* dan *Work-Life Balance* sebagai variabel independen, Stres Kerja sebagai variabel intervening, serta Kinerja Pegawai sebagai variabel dependen. Masih terdapat berbagai faktor lain yang berpotensi memengaruhi Kinerja Pegawai namun belum dimasukkan ke dalam model penelitian.
4. Nilai R-*Square* pada variabel Stres Kerja sebesar 0,146 menunjukkan bahwa 14,6% variasi Stres Kerja dapat dijelaskan oleh *Public Service Motivation* dan *Work-Life Balance*, sedangkan 85,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat faktor-faktor lain yang

perlu dikaji lebih lanjut untuk menjelaskan Stres Kerja secara lebih komprehensif.

5. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan penyebaran kuesioner sehingga jawaban responden bergantung pada persepsi masing-masing individu. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengombinasikan pendekatan kuantitatif dengan metode kualitatif, seperti wawancara atau observasi, agar memperoleh informasi yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi Kinerja Pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Agung Dono Mulyono, F., & Iqbal, M. A. (2025). The Influence of Work-Life Balance, Job Stress, and Work Environment on Sustainable Employee Performance: The Mediating Role of Job Satisfaction. *Indonesian Journal of Business Analytics*, *5*(4), 3179–3196. https://doi.org/10.55927/ijba.v5i4.15265

Aisyah, S., & Trinanda, O. (2026). Work-Life Balance on Performance with Psychological Well-Being as A Mediating Variable. *Journal of Management and Administration Provision*, *6*(1), 1–12. https://doi.org/10.55885/jmap.v6i1.844

Anggraini, D., Nasution, M. I., & Prayogi, M. A. (2023). Optimalisasi Kinerja Pegawai: Stres Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, *24*(2), 170–198. https://doi.org/10.30596/jimb.v24i2.17234

Asy, A., Hakim, A. A., & Hamid, N. (2021). PENGARUH PUBLIC SERVICE MOTIVATION DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Muhammadiyah Riau Accounting and Business Journal*, *2*(2). http://ejurnal.umri.ac.id/index.php/MRABJ

Azhar, L., Harahap, P., & Lestari, R. I. (2023). Pengaruh karakteristik individu, beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi kepuasan kerja. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, *16*(1), 1–15.

Beehr, T. A., & Newman, J. E. (1978). JOB STRESS, EMPLOYEE HEALTH, AND ORGANIZATIONAL EFFECTIVENESS: A FACET ANALYSIS, MODEL, AND LITERATURE REVIEW [1]. *Personnel Psychology*, *31*(4), 665–699. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1978.tb02118.x

Boboy, C. G., Fanggidae, R. E., Nafie, R. E. I., & Maak, C. S. (2026). PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MEGA FINANCE CABANG KOTA KUPANG. *GLORY Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, *7*(1), 1–14. https://doi.org/10.70581/glory.v7i1.22791

Bright, L. (2021). Does person organization fit and person-job fit mediate the relationship between public service motivation and work stress among u.S. federal employees? *Administrative Sciences*, *11*(2). https://doi.org/10.3390/admsci11020037

Brough, P., Timms, C., Chan, X. W., Hawkes, A., & Rasmussen, L. (2020). Work–Life Balance: Definitions, Causes, and Consequences. In *Handbook of Socioeconomic Determinants of Occupational Health* (pp. 1–15). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-05031-3_20-1

Cahyathi, I. G. A. W. A., & Riana, I. G. (2023). E-JURNAL EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS UDAYANA PERAN WORK LIFE BALANCE MEMEDIASI BEBAN KERJA TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN BANK BRI GATSU DENPASAR. *E-JURNAL*

EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS UDAYANA, *12*(09), 1866–1874. https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/

Chen, Q., Chen, M., Lin, L., & Bai, X. (2024). The Challenge–Hindrance–Threat Appraisal Framework and the Differential Effects on Employees' Work Well-Being and Behaviors. *Behavioral Sciences*, *14*(9). https://doi.org/10.3390/bs14090734

Danarsih, R. U., Wiyono, G., & Kirana, K. C. (2021). ANALISIS KINERJA BERBASIS BEBAN KERJA DAN KONFLIK KERJA DENGAN MEDIATOR STRES KERJA. *Efisiensi : Kajian Ilmu Administrasi*, *18*(2), 126–141. https://doi.org/10.21831/efisiensi.v18i2.41527

Darwin, D., Satrya, A., & Parasuraman, B. (2025). The Influence of Work-Life Balance, Job Stress, Job Satisfaction, and Burnout on Job Performance. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, *21*(1), 83–99. https://doi.org/10.33830/jom.v21i1.9429.2025

Deng, J., Guo, Y., Ma, T., Yang, T., & Tian, X. (2019). How job stress influences job performance among Chinese healthcare workers: A cross-sectional study. *Environmental Health and Preventive Medicine*, *24*(1). https://doi.org/10.1186/s12199-018-0758-4

Ding, M., & Wang, C. (2024). *Relationship between leadership style and public service motivation: A meta-analysis*.

Dunggio, M., Soraya, E., & Fitria Nurali, E. (2023). DAMPAK LINGKUNGAN KERJA PADA PENGARUH STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN PENDEKATAN MODERATED REGRESSION ANALYSIS. *KINERJA Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, *6 No.2*, 131–142.

Dwitanti, E., Danardana Murwani, F., & Siswanto, E. (2023). THE EFFECT OF WORK-LIFE BALANCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH WORK STRESS AND WORKLOAD. In *International Journal of Business* (Vol. 4, Number 2).

El-Shafie, E., Nassani, A., & Bin Saif, A. (2024). Towards Health Workplace Environment: Managing the Antecedents and Consequences of Job Stress in Saudi Arabia. *المجلة العربية للإدارة*, *0*(0), 1–12. https://doi.org/10.21608/aja.2024.293461.1658

Erlinda, N., & Khrisna Sawitri, D. (2025). The Study of Job Satisfaction : Exploring Work-Life Balance, Job Stress, and Burnout. *DIJEMSS*, *6*(5). https://doi.org/10.38035/dijemss.v6i5

Faisal, A., Hameed, M., & Aleemi, A. (2022). Work-Life Balance and Job Performance: A Mediating and Moderating Model. *Market Forces*, *17*(1), 1–22. https://doi.org/10.51153/mf.v7i1.558

Farisi, S., Andi Prayogi, M., & Juliana, E. (2021). THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR WITH JOB SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE AT THE

YOUTH AND SPORTS OFFICE OF NORTH SUMATRA PROVINCE. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAS)*, *1*(2), 257–268. https://doi.org/10.54443/ijebas.v1i2.78

Farisi, S., & Prayogi, M. A. (2023). The Role of Job Satisfaction Intervening Mediation: Servant Leadership, Organizational Culture and Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Case Study on Employees of PT. Bank Sumut Medan Head Office). *Journal of International Conference Proceedings*, *6*(3), 566–580. https://doi.org/10.32535/jicp.v6i3.2816

Frone, M. R. (2003). Work-family balance. In *Handbook of occupational health psychology.* (pp. 143–162). American Psychological Association. https://doi.org/10.1037/10474-007

Fujiyanto, F., Izzatulmaula, L., Maryam, S., & Study Program, M. (2025). The Influence of Work Life Balance, Work Stress and Workload on PerformanceEmployees of PT. Prima Armada Raya RU VI Balongan Indramayu. In *International Journal Of Humanities Education And Social Sciences* (Vol. 4, Number 5). https://ijhess.com/index.php/ijhess/

Futry U., V., Mahdy, R., Heryadesastra, D., & Setiadi, A. (2025). WHAT LIES BEYOND JOB STRESS AND OVERLOAD? THE UNSEEN POWER OF WORK-LIFE BALANCE IN SHAPING JOB PERFORMANCE (CASE STUDY OF EMPLOYEE AT PT. BRANTAS ABIPRAYA). *Management Analysis Journal*, *14*(1). http://maj.unnes.ac.id

Ghozali, I., & Latan, H. (2022). *Partial Least Squares : Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0.* Badan Penerbit UNDIP.

Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). *Work-Family Balance: A Review and Extension of the Literature* (J. C. Quick & L. E. Tetrick, Eds.). American Psychological Association.

Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, *63*(3), 510–531. https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8

Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work–life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*, *85*(3), 361–373. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.010

Hair, J. F. ., Hult, G. T. M. ., Ringle, C. M. ., & Sarstedt, Marko. (2022). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. SAGE Publications, Inc.

Hair, J. F. ., Sarstedt, Marko., Ringle, C. M. ., & Gudergan, Siegfried. (2024). *Advanced issues in partial least squares structural equation modeling*. Sage.

Hidayat, R. (2024). Determinan Perilaku Keuangan Mahasiswa di Kota Medan. *Jurnal Akuntasi Dan Keuangan Kontemporer (JAKK)*, *7*(2), 207–217.

Hien, P. T., & Tung, P. H. (2024). The Impact of Public Service Motivation on Employee Performance: A Survey in Hai Phong City. In *Journal of Information Systems Engineering and Management* (Vol. 2025, Number 48s). https://www.jisem-journal.com/

Ikhe Widowati, E., Rusdianti, E., Saddewisasi, W., Manajemen, M., & Semarang, U. (2022). *SUSTAINABLE BUSINESS JOURNAL PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI* (Vol. 118, Number 2).

Jeong, D., Cho, I. K., Kim, K., Lee, J., Choi, J. M., Kim, J., Kim, C., Yoo, S., & Chung, S. (2022). Mediating Effect of Public Service Motivation and Resilience on the Association Between Work-Related Stress and Work Engagement of Public Workers in the COVID-19 Pandemic. *Psychiatry Investigation*, *19*(7), 501–510. https://doi.org/10.30773/pi.2021.0403

Jufrizen, Hasibuan, J. S., Farisi, S., & Muslih. (2025). DETERMINANTS OF EMPLOYEE ENGAGEMENT AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR OF NURSES IN PUBLIC HOSPITALS IN INDONESIA. *Problems and Perspectives in Management*, *23*(1), 584–596. https://doi.org/10.21511/ppm.23(1).2025.44

Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). MODEL EMPIRIS ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DAN KINERJA DOSEN PERGURUAN TINGGI SWASTA DI MEDAN. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, *4*(2), 145–165. https://doi.org/10.24034/j25485024.y2020.v4.i2.4159

Juniarti, A. T., Indra Setia, B., Dwi, B., Nusantara, A., & Alghifari, E. S. (2025). *The Role of Organizational Citizenship Behavior in Mediating the Effect of Work-Life Balance and Job Stress on Employee Performance*.

Khotimah, A. H., & Nardo, R. (2025). Work-Life Balance and Workload on Employee Work Stress Work Life Balance dan Beban Kerja terhadap Stres Kerja Pegawai. In *Management Science Journal Page* (Vol. 2, Number 2).

Kim, S., Vandenabeele, W., Wright, B. E., Andersen, L. B., Cerase, F. P., Christensen, R. K., Desmarais, C., Koumenta, M., Leisink, P., Liu, B., Palidauskaite, J., Pedersen, L. H., Perry, J. L., Ritz, A., Taylor, J., & De Vivo, P. (2013). Investigating the Structure and Meaning of Public Service Motivation across Populations: Developing an International Instrument and Addressing Issues of Measurement Invariance. *Journal of Public Administration Research and Theory*, *23*(1), 79–102. https://doi.org/10.1093/jopart/mus027

Kustinova Samosir, L., Iqbal Miftakhul Mujtahid, & Tunggul Sihombing. (2026). Pengaruh Public Service Motivation terhadap Kinerja Asn dengan Mediasi Jabatan Fungsional: Bukti dari BPS Provinsi Sumatera Utara. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, *9*(3), 286–298. https://doi.org/10.31539/k1arnx78

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer.

Lee, G., & Kim, C. (2024). Antecedents of innovative behavior in public organizations: the role of public service motivation, organizational commitment, and perceived innovative culture. *Frontiers in Psychology*, *15*. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1378217

Lestari, I. D., & Dewi, M. (2023). STRES KERJA, KINERJA DAN PERAN MEDIASI MOTIVASI KERJA. *E-Jurnal Ekonomi & Bisnis Universitas Udayana*, 32–42. https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/index

Lin, M., Liu, Q., & Li, Z. (2024). Perceived superior trust and organizational commitment among public employees: The mediating role of burnout and the moderating role of public service motivation. *Heliyon*, *10*(3). https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e24997

Luthfi, M., Islam, N., & Lo, J. (2024). *MOTIVASI KERJA, BEBAN KERJA, DAN STRES KERJA PADA KINERJA PEGAWAI PT. INDONESIA POWER SURALAYA PGU* (Vol. 12, Number 1).

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, *2*(2), 99–113. https://doi.org/10.1002/job.4030020205

Maylova, R. W., Rahayu, S., & Fitrianty, R. (2026). Stres Kerja dan Beban Kerja sebagai Pendorong Kinerja Karyawan: Bukti Empiris dari Instansi Pelayanan Publik. *BISMA : Business and Management Journal*, *4*(1), 26–33. https://doi.org/10.59966/bisma.v4i1.2514

Mijaya, R., & Susanti, F. (2023). PENGARUH STRES KERJA, KOMUNIKASI INTERNAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM) KABUPATEN AGAM. *Jurnal Economina*, 562–573.

Nababan, E. A. J., & Desiana, P. M. (2023). The Effect of Public Service Motivation, Meaningful Work and Work Engagement on Employee Performance in The Public Sector. *Business Innovation and Entrepreneurship Journal*, *5*(1), 1–9. https://doi.org/10.35899/biej.v5i1.427

Nadif, A. A., & Kurniawan, P. (2024). JISM Jurnal Ilmiah Swara Manajemen. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen*, *4*(2), 340–352. https://doi.org/10.32493/jism.v4i2

Nilaywati, R., Lumbanraja, P., & Sadalia, I. (2023). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. In *Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Manajemen* (Vol. 19, Number 3).

Nugraha, S., & Suryawati, D. A. (2024). JobiStress asian InterveningiVariable in theiInfluence ofiWork Environmentiand Work Confliction Employee Performanceiat Kayumanis Nusa Dua Private Villa & Spa. In *Journal Research of Management (JARMA)* (Vol. 6, Number 1).

Perry, J. L. (1996). Measuring Public Service Motivation: An Assessment of Construct Reliability and Validity. *Journal of Public Administration Research and Theory*, *6*(1), 5–22. https://doi.org/10.1093/oxfordjournals.jpart.a024303

Perry, J. L., & Wise, L. R. (1990). The Motivational Bases of Public Service. *Public Administration Review*, *50*(3), 367. https://doi.org/10.2307/976618

Pratiwi, J. A., & Fatoni, F. (2023). Pengaruh employee engagement dan work-life balance terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *11*, 432–444.

Priandari, N. P. S., & Adnyani, I. G. A. D. (2023). PERAN WORK LIFE BALANCE MEMEDIASI PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, *12*(3), 218. https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2023.v12.i03.p01

Rara Puspita, K., & Widiastuti, N. (2024). Kartika Rara Puspita Nur Widiastuti ANALISIS KINERJA PEGAWAI DI BALAI PENDIDIKAN MENENGAH KABUPATEN BANTUL. *Jurnal Riset Manajemen Akuntansi Indonesia*, *2*(2). https://doi.org/10.32477/jrabi.v1i1.xxx

Riyadi, B. E., & Suhana, S. (2025). Employee Satisfaction And Work-life Balance On Employee Performance: Employee Engagement As Mediation Variable. *Kontigensi : Jurnal Ilmiah Manajemen*, *13*(1), 305–323. https://doi.org/10.56457/jimk.v13i1.780

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson.

Ronny Edward, Y., & Faris, S. (2022). The Effect Of Work Life Balance And Work Stress On Performance With Job Satisfaction As Intervening Variables At The Office Of Theministry Of Religion, Selatan Tapanuli Regency. In *International Journal of Science*. http://ijstm.inarah.co.id1321

Safira, T. D., & Wahyuningsih, S. H. (2024, June 28). *The Mediating Effect Of Work Life Balance In Explaining The Effect Of Flexible Work Arrangements And Job Satisfaction On Employee Performance*. https://doi.org/10.4108/eai.2-8-2023.2341457

Sagala, R. F. H., Lingga, N., Banurea, K. H., Munte, N. K., Munte, Mhd. M. W., & Wasesa, S. (2025). Determinants of Employee Performance in the Public Sector-the Role of Public Service Motivation, Love of Money, and Leadership: A Case Study. *Journal of Basic and Applied Research International*, *31*(5), 196–206. https://doi.org/10.56557/jobari/2025/v31i59832

Saprudin, M., Hidayah, Z., & Fauzi, A. (2025). *Analisis Determinasi Iklim Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus di KPP Pratama Cilegon)*. *6*(2). https://doi.org/10.38035/jmpis.v6i2

Silvi, & Andani, K. W. (2024). DAMPAK KONFLIK DAN STRES MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA KARYAWAN. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, *06*(03), 649–654.

Subagyo, L. T., & Meria, L. (2025). PERAN STRES KERJA, MOTIVASI, DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *JURNAL LENTERA BISNIS*, *14*(2), 2718–2724. https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i2.1679

Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. ALFABETA. https://fliphtml5.com/cyqfr/jppo/

Tang, H., An, S., Zhang, L., Xiao, Y., & Li, X. (2024). The Antecedents and Outcomes of Public Service Motivation: A Meta-Analysis Using the Job Demands–Resources Model. In *Behavioral Sciences* (Vol. 14, Number 10). Multidisciplinary Digital Publishing Institute (MDPI). https://doi.org/10.3390/bs14100861

Udin, U. (2023). The Impact of Work-Life Balance on Employee Performance: Mediating Role of Affective Commitment and Job Satisfaction. *International Journal of Sustainable Development and Planning*, *18*(11), 3649–3655. https://doi.org/10.18280/ijsdp.181131

Wahyudin, A., Fitriati, A., Darmawan, A., & Rachmawati, E. (2025). Pengaruh work life balance dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, 110–131. https://doi.org/10.37631/ebisma.v6i1.1802

Wibowo. (2017). *Manajemen kinerja* (5th ed.). Rajawali Pers.

Wong, K., Chan, A. H. S., & Teh, P. L. (2020). How is work–life balance arrangement associated with organisational performance? A meta-analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *17*(12), 1–19. https://doi.org/10.3390/ijerph17124446

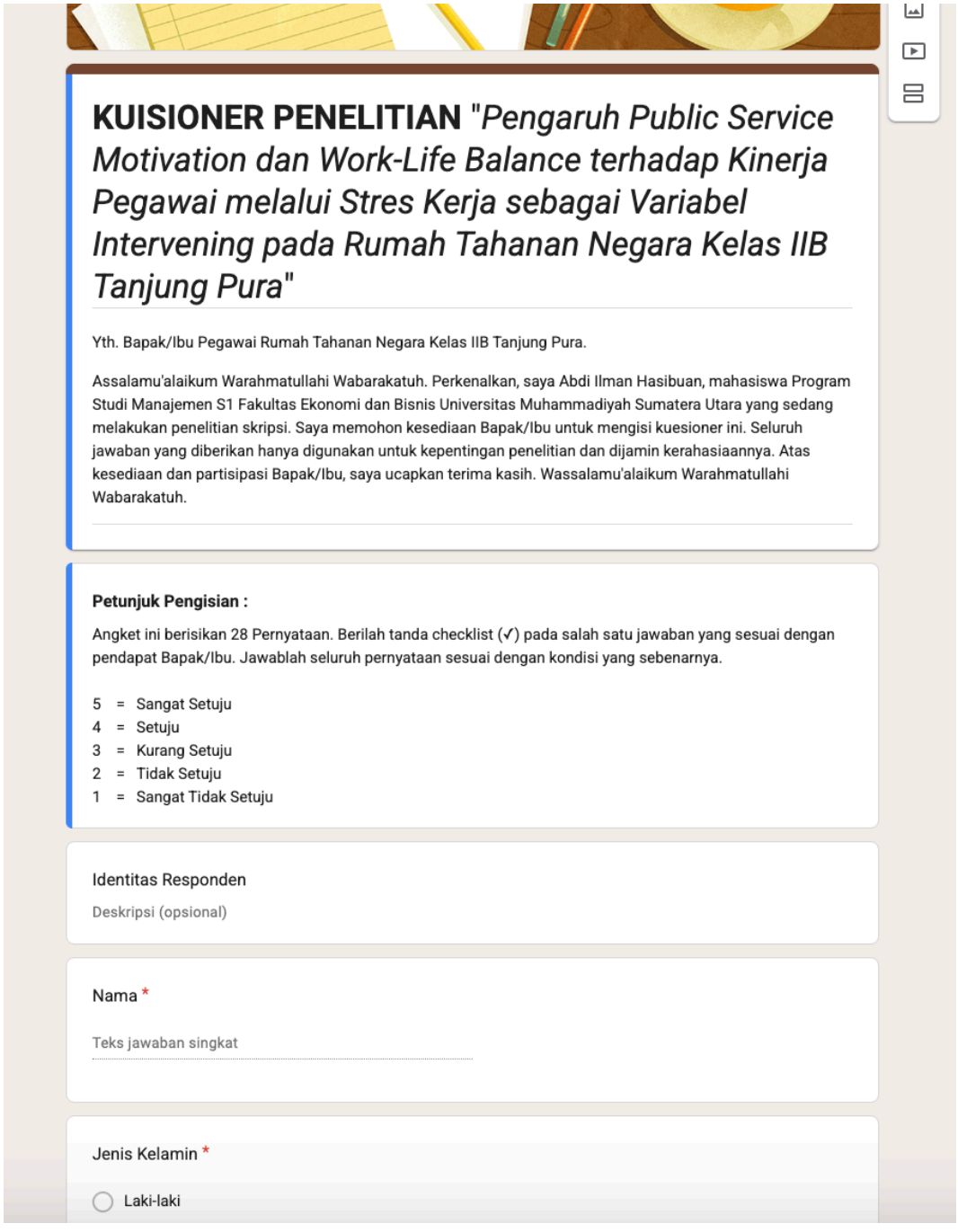
Woo, T., Ho, R., Tang, A., & Tam, W. (2020). Global prevalence of burnout symptoms among nurses: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Psychiatric Research*, *123*, 9–20. https://doi.org/10.1016/j.jpsychires.2019.12.015

Zhang, Y., Chen, D., & Liu, B. (2023). *Inverted U-shaped relationship between public service motivation and role overload: Psychological empowerment as a moderator*.

Zhang, Y., & Liu, B. (2024). Examining the Double-Edged Nature of PSM on Burnout: The Mediating Role of Challenge Stress and Hindrance Stress. *Public Personnel Management*, *53*(2), 203–225. https://doi.org/10.1177/00910260231196569

LAMPIRAN

KUISIONER PENELITIAN MELALUI GOOGLE FORMULIR



KUISIONER PENELITIAN "*Pengaruh Public Service Motivation dan Work-Life Balance terhadap Kinerja Pegawai melalui Stres Kerja sebagai Variabel Intervening pada Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Tanjung Pura*"

Yth. Bapak/Ibu Pegawai Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Tanjung Pura.

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh. Perkenalkan, saya Abdi Ilman Hasibuan, mahasiswa Program Studi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang sedang melakukan penelitian skripsi. Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini. Seluruh jawaban yang diberikan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian dan dijamin kerahasiaannya. Atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih. Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Petunjuk Pengisian :

Angket ini berisikan 28 Pernyataan. Berilah tanda checklist (✓) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu. Jawablah seluruh pernyataan sesuai dengan kondisi yang sebenarnya.

5 = Sangat Setuju
4 = Setuju
3 = Kurang Setuju
2 = Tidak Setuju
1 = Sangat Tidak Setuju

Identitas Responden

Deskripsi (opsional)

Nama *

Teks jawaban singkat

Jenis Kelamin *

Laki-laki

Perempuan

Masa Kerja *

- < 5 Tahun
- 5 – 10 Tahun
- 11 – 15 Tahun
- > 15 Tahun

Divisi/Bagian/Sub Seksi *

- Kesatuan Pengamanan Rutan (KPR)
- Pelayanan Tahanan
- Pengelolaan

PERNYATAAN
X1 : *PUBLIC SERVICE MOTIVATION* (MOTIVASI PELAYANAN PUBLIK)
Deskripsi (opsional)

Attraction to Public Policy Making *(Ketertarikan Terhadap Pembuatan Kebijakan Publik)*
Deskripsi (opsional)

1. SAYA BERUSAHA MEMAHAMI KEBIJAKAN PUBLIK YANG BERKAITAN DENGAN TUGAS SAYA. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	○	○	○	○	○	Sangat Setuju

2. SAYA MEMILIKI MINAT UNTUK MEMBERIKAN MASUKAN DALAM PENYUSUNAN KEBIJAKAN PUBLIK. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	○	○	○	○	○	Sangat Setuju

Commitment to Public Interest *(Komitmen Terhadap Kepentingan Publik)*
Deskripsi (opsional)

3. SAYA SELALU MENGUTAMAKAN KEPENTINGAN MASYARAKAT DALAM MELAKSANAKAN TUGAS. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	○	○	○	○	○	Sangat Setuju

4. SAYA TETAP BERUSAHA MEMBERIKAN PELAYANAN TERBAIK MESKIPUN MENGHADAPI BERBAGAI KENDALA. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	○	○	○	○	○	Sangat Setuju

Compassion *(Rasa Kepedulian)*
Deskripsi (opsional)

5. SAYA PEDULI TERHADAP KEBUTUHAN MASYARAKAT YANG SAYA LAYANI. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	○	○	○	○	○	Sangat Setuju

6. SAYA BERUSAHA MEMAHAMI KONDISI MASYARAKAT AGAR DAPAT MEMBERIKAN PELAYANAN YANG LEBIH BAIK. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	○	○	○	○	○	Sangat Setuju

Self-Sacrifice *(Pengorbanan Diri)*
Deskripsi (opsional)

7. SAYA BERSEDIA MELUANGKAN WAKTU DAN TENAGA DEMI KELANCARAN PELAYANAN KEPADA MASYARAKAT. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	○	○	○	○	○	Sangat Setuju

8. SAYA TETAP MENJALANKAN TUGAS DENGAN PENUH DEDIKASI MESKIPUN MENGHADAPI TEKANAN PEKERJAAN. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	○	○	○	○	○	Sangat Setuju

PERNYATAAN
X2 : *WORK-LIFE BALANCE* (KESEIMBANGAN KEHIDUPAN DAN PEKERJAAN)
Deskripsi (opsional)

Time Balance *(Keseimbangan Waktu)*
Deskripsi (opsional)

9. SAYA MAMPU MEMBAGI WAKTU ANTARA PEKERJAAN DAN KEHIDUPAN PRIBADI DENGAN BAIK. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	○	○	○	○	○	Sangat Setuju

10. SAYA MEMILIKI WAKTU YANG CUKUP UNTUK KELUARGA ATAU AKTIVITAS PRIBADI DI LUAR PEKERJAAN. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	○	○	○	○	○	Sangat Setuju

Involvement Balance *(Keseimbangan Keterlibatan)*
Deskripsi (opsional)

11. SAYA DAPAT FOKUS MENJALANKAN PEKERJAAN TANPA MENGABAIKAN KEHIDUPAN PRIBADI. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	○	○	○	○	○	Sangat Setuju

12. SAYA TETAP DAPAT MENJALANKAN PERAN DALAM KELUARGA MESKIPUN MEMILIKI TANGGUNG JAWAB PEKERJAAN. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	○	○	○	○	○	Sangat Setuju

Satisfaction Balance *(Keseimbangan Kepuasan)*
Deskripsi (opsional)

13. SAYA MERASA PUAS DENGAN KESEIMBANGAN ANTARA PEKERJAAN DAN KEHIDUPAN PRIBADI SAYA. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	○	○	○	○	○	Sangat Setuju

14. SAYA MERASA KESEIMBANGAN ANTARA PEKERJAAN DAN KEHIDUPAN PRIBADI MEMBUAT SAYA LEBIH SEJAHTERA. *

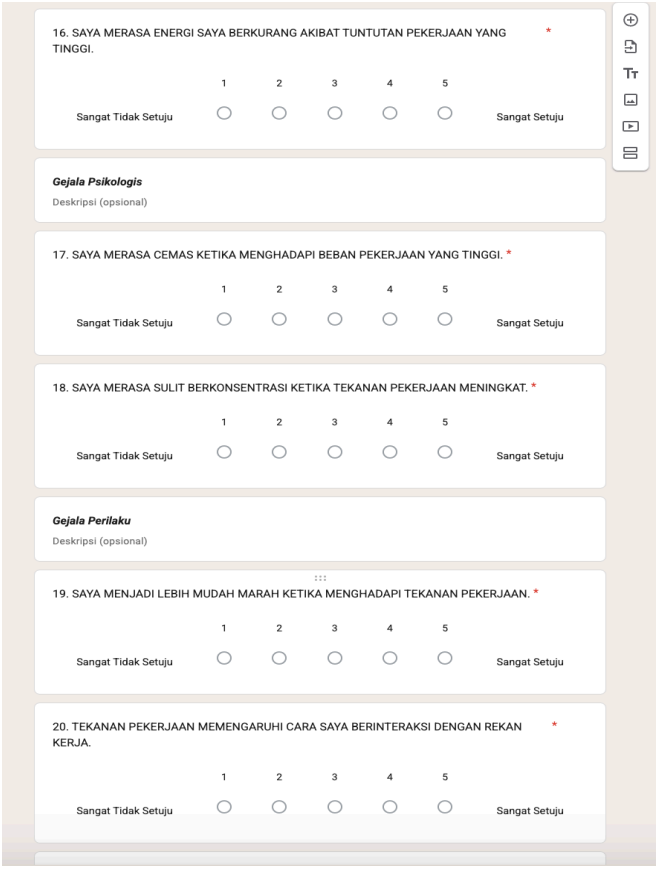
	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	○	○	○	○	○	Sangat Setuju

PERNYATAAN
Z : STRES KERJA
Deskripsi (opsional)

Gejala Fisiologis
Deskripsi (opsional)

15. SAYA SERING MERASA LELAH SECARA FISIK SETELAH MENYELESAIKAN PEKERJAAN. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	○	○	○	○	○	Sangat Setuju



16. SAYA MERASA ENERGI SAYA BERKURANG AKIBAT TUNTUTAN PEKERJAAN YANG TINGGI. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	○	○	○	○	○	Sangat Setuju

Gejala Psikologis

Deskripsi (opsional)

17. SAYA MERASA CEMAS KETIKA MENGHADAPI BEBAN PEKERJAAN YANG TINGGI. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	○	○	○	○	○	Sangat Setuju

18. SAYA MERASA SULIT BERKONSENTRASI KETIKA TEKANAN PEKERJAAN MENINGKAT. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	○	○	○	○	○	Sangat Setuju

Gejala Perilaku

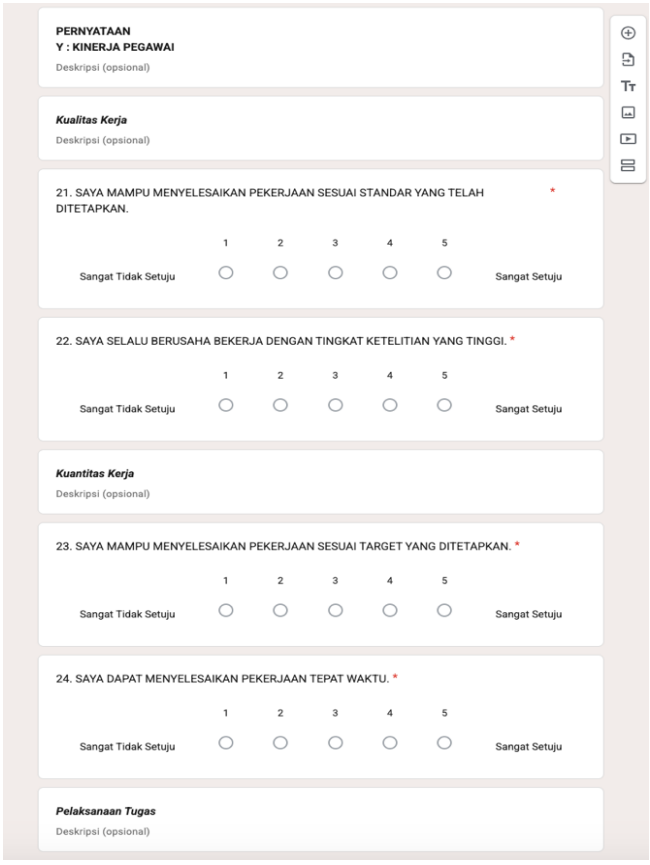
Deskripsi (opsional)

19. SAYA MENJADI LEBIH MUDAH MARAH KETIKA MENGHADAPI TEKANAN PEKERJAAN. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	○	○	○	○	○	Sangat Setuju

20. TEKANAN PEKERJAAN MEMENGARUHI CARA SAYA BERINTERAKSI DENGAN REKAN KERJA. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	○	○	○	○	○	Sangat Setuju



PERNYATAAN
Y : KINERJA PEGAWAI

Deskripsi (opsional)

Kualitas Kerja

Deskripsi (opsional)

21. SAYA MAMPU MENYELESAIKAN PEKERJAAN SESUAI STANDAR YANG TELAH DITETAPKAN. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	○	○	○	○	○	Sangat Setuju

22. SAYA SELALU BERUSAHA BEKERJA DENGAN TINGKAT KETELITIAN YANG TINGGI. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	○	○	○	○	○	Sangat Setuju

Kuantitas Kerja

Deskripsi (opsional)

23. SAYA MAMPU MENYELESAIKAN PEKERJAAN SESUAI TARGET YANG DITETAPKAN. *

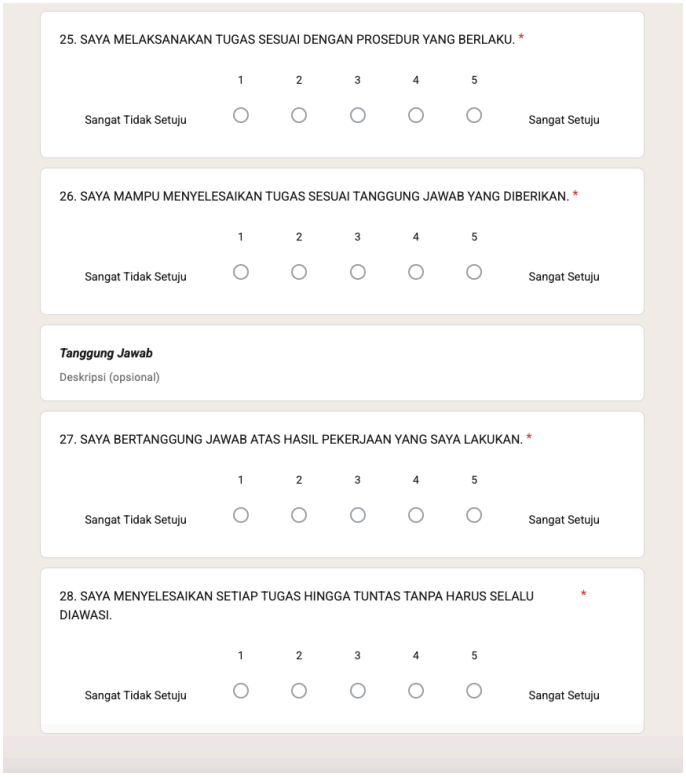
	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	○	○	○	○	○	Sangat Setuju

24. SAYA DAPAT MENYELESAIKAN PEKERJAAN TEPAT WAKTU. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	○	○	○	○	○	Sangat Setuju

Pelaksanaan Tugas

Deskripsi (opsional)



25. SAYA MELAKSANAKAN TUGAS SESUAI DENGAN PROSEDUR YANG BERLAKU. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	○	○	○	○	○	Sangat Setuju

26. SAYA MAMPU MENYELESAIKAN TUGAS SESUAI TANGGUNG JAWAB YANG DIBERIKAN. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	○	○	○	○	○	Sangat Setuju

Tanggung Jawab

Deskripsi (opsional)

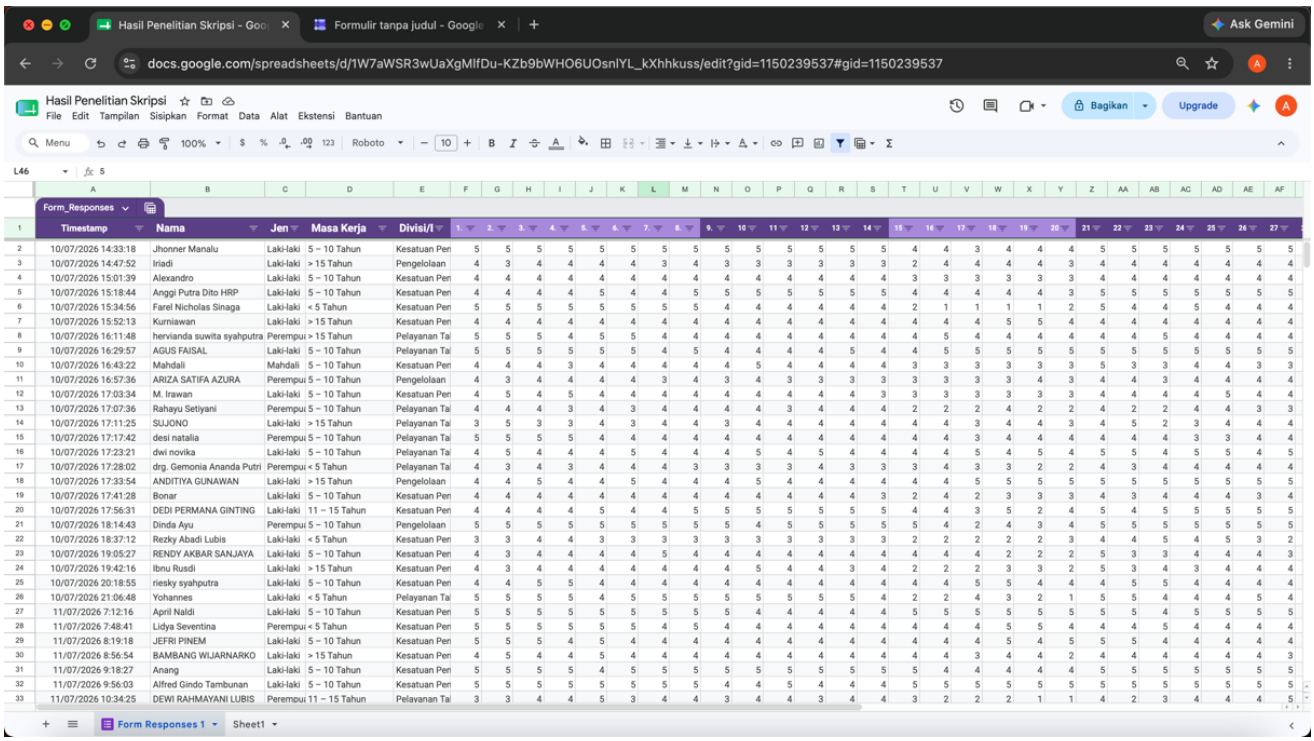
27. SAYA BERTANGGUNG JAWAB ATAS HASIL PEKERJAAN YANG SAYA LAKUKAN. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	○	○	○	○	○	Sangat Setuju

28. SAYA MENYELESAIKAN SETIAP TUGAS HINGGA TUNTAS TANPA HARUS SELALU DIAWASI. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	○	○	○	○	○	Sangat Setuju

HASIL JAWABAN RESPONDEN MELALUI GOOGLE FORM



TABULASI HASIL JAWABAN (KUISIONER)

PUBLIC SERVICE MOTIVATION (X1)							
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8
5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	4	5
4	4	4	3	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4	3	4
4	5	4	5	4	4	4	4
4	4	4	3	4	3	4	4
3	5	3	3	4	3	4	4
5	5	5	5	4	4	4	4
4	5	4	4	4	5	4	4
4	3	4	3	4	4	4	3
4	4	5	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	4	4	3	3	3	3
4	3	4	4	4	4	5	4

4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	4	4	4	4
5	5	5	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	5
5	5	5	4	5	4	4	4
4	5	4	4	5	4	4	4
5	5	5	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	4	4	5	3	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	5	4	4	4
3	4	4	3	4	4	4	4
3	4	3	4	4	4	4	4
3	5	5	4	4	4	4	4
4	5	5	4	5	4	5	4
3	3	4	3	4	4	4	4
4	5	5	5	5	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	4	4	4	4	3
3	3	4	3	4	4	4	4
4	3	5	5	4	3	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	3	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	4	5	5
5	4	3	4	5	3	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	5	5	4
5	5	5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	5	4	4	3
5	5	5	5	5	5	5	4
5	4	4	3	5	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	4
4	4	4	4	5	5	4	4
3	4	4	4	4	3	4	4
4	5	5	3	5	4	4	4
5	4	3	3	4	3	4	4
4	5	5	4	5	4	4	4
4	3	4	3	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	3	3
4	5	3	4	4	3	4	4
5	4	4	5	4	5	5	5

WORK LIFE BALANCE (X2)					
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6

5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4
4	5	4	4	4	4
3	4	3	3	3	3
4	4	4	4	4	3
4	4	3	4	4	4
3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	5	4	5	4	4
3	3	3	4	3	3
4	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3
5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	4
5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
4	4	5	4	4	4
3	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	3
4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	5	4
4	4	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4

4	5	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3
4	4	5	4	3	4
5	5	5	5	4	5
3	5	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3
5	4	4	4	4	4
5	4	5	4	4	4
3	3	3	3	3	3
4	3	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5

STRES KERJA (Z)					
Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6
4	4	3	4	4	4
2	4	4	4	4	3
3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	3
2	1	1	1	1	2
4	4	4	5	5	4
4	5	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	4	3
3	3	3	3	3	3
2	2	2	4	2	2
4	4	3	4	4	3
4	4	3	4	4	4
4	4	5	4	5	4
3	4	3	3	2	2
4	4	5	5	5	5
2	4	2	3	3	3
4	4	3	5	2	4
5	4	2	4	3	4
2	2	2	2	2	3
4	4	4	2	2	2
2	2	2	3	3	2
4	4	5	5	4	4
2	2	4	3	2	1
5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	4
4	4	4	5	4	5
4	4	3	4	4	2
5	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
3	2	2	2	1	1
4	5	5	5	4	5

2	4	3	4	3	4
4	4	4	3	5	4
4	3	4	4	3	2
2	2	3	2	1	2
3	3	4	4	2	2
2	2	3	4	3	3
2	2	1	2	2	1
3	2	2	2	2	2
4	5	5	4	4	4
4	5	5	5	4	5
3	5	5	5	4	4
3	1	2	1	2	1
3	2	4	3	3	3
2	3	2	1	2	2
4	4	2	4	4	4
4	5	5	5	4	5
2	2	1	2	2	2
2	2	4	4	4	2
2	2	3	2	4	2
3	1	1	1	2	2
4	5	5	4	4	4
3	4	4	4	4	4
5	5	3	5	3	2
4	5	4	4	4	4
3	4	2	5	3	4
2	1	1	2	2	2
4	5	5	5	4	5
3	3	2	4	2	3
4	5	5	5	4	5
4	5	4	4	4	3
4	5	5	5	4	5
4	5	5	4	4	4
3	2	2	3	3	3
4	4	5	4	4	4
3	2	2	3	3	3
4	4	4	3	4	4
4	4	4	3	4	3
3	4	4	4	4	4
3	3	2	3	2	2
3	2	3	4	2	2

KINERJA PEGAWAI (Y)							
Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	3	3	4	4	3	3	4
4	4	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4	3

4	2	2	4	4	3	3	2
4	5	2	3	4	4	4	3
4	4	4	3	3	4	4	4
5	5	4	5	5	4	5	5
4	3	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	4	4	4	3	4	4
5	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	4	5	3	2	4
5	3	3	4	4	4	3	3
5	3	4	3	4	4	4	3
4	5	5	4	4	4	4	5
5	5	4	4	4	5	4	5
5	5	4	5	5	5	5	5
4	4	5	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	2	3	4	4	4	5	4
5	5	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	4	4	4	3	4
4	4	5	4	4	4	5	3
4	5	4	4	4	4	3	4
5	4	5	5	4	4	5	5
4	5	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	5	4	5	4
5	5	5	4	5	5	5	5
5	5	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	4	4	5
3	3	4	4	4	4	3	4
4	4	5	4	4	5	4	3
4	3	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	4
4	4	4	4	4	5	4	4
5	5	5	5	5	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	5
5	5	5	5	4	5	5	5
4	4	4	3	4	4	4	4
5	5	5	5	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4	5	4
4	5	4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	4
3	3	4	4	4	4	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	5	5	5
4	4	4	5	4	4	4	4
4	4	3	3	4	4	4	4

5	4	3	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4	4	3
4	3	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	5	4	5	3
4	4	4	4	4	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5

HASIL OLAH DATA SMART PLS

Validitas Konvergen - Outer Loading

Outer loadings - Matrix

	Kinerja Pegawai	Public Service Motivation	Stres Kerja	Work-life Balance
X1.1		0.791		
X1.2		0.770		
X1.3		0.764		
X1.4		0.784		
X1.5		0.725		
X1.6		0.826		
X1.7		0.793		
X1.8		0.811		
X2.1				0.899
X2.2				0.828
X2.3				0.875
X2.4				0.933
X2.5				0.866
X2.6				0.856
Y.1	0.769			
Y.2	0.770			
Y.3	0.720			
Y.4	0.826			
Y.5	0.723			
Y.6	0.828			
Y.7	0.781			
Y.8	0.812			
Z.1			0.797	
Z.2			0.906	
Z.3			0.853	
Z.4			0.862	
Z.5			0.860	
Z.6			0.884	

Construct Realiability And Validity - Cronbach's alpha, rho_a, rho_c, AVE

Construct reliability and validity - Overview

Copy to Excel/Word | Copy to R

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Kinerja Pegawai	0.908	0.912	0.925	0.608
Public Service Motivation	0.910	0.915	0.927	0.614
Stres Kerja	0.930	0.930	0.945	0.741
Work-life Balance	0.940	0.941	0.952	0.769

Discriminant Validity

Discriminant validity - Heterotrait-monotrait ratio (HTMT) - Matrix

	Kinerja Pegawai	Public Service Motivation	Stres Kerja	Work-life Balance
Kinerja Pegawai				
Public Service Motivation	0.811			
Stres Kerja	0.485	0.408		
Work-life Balance	0.688	0.613	0.184	

R-Square

R-square - Overview

	R-square	R-square adjusted
Kinerja Pegawai	0.668	0.653
Stres Kerja	0.146	0.121

F-Square

f-square - Matrix

	Kinerja Pegawai	Public Service Motivation	Stres Kerja	Work-life Balance
Kinerja Pegawai				
Public Service Motivation	0.422		0.136	
Stres Kerja	0.106			
Work-life Balance	0.219		0.004	

Dirrect Effect

Path coefficients - Mean, STDEV, T values, p values

Copy to Excel/Word Cop

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (|O/STDEV|)	P values
Public Service Motivation -> Kine...	0.487	0.492	0.080	6.067	0.000
Public Service Motivation -> Stre...	0.416	0.429	0.172	2.423	0.015
Stres Kerja -> Kinerja Pegawai	0.203	0.200	0.072	2.827	0.005
Work-life Balance -> Kinerja Peg...	0.329	0.332	0.080	4.101	0.000
Work-life Balance -> Stres Kerja	-0.067	-0.063	0.134	0.501	0.616

Indirrect Effect

Total indirect effects - Mean, STDEV, T values, p values

Copy to Excel/Word Cop

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (|O/STDEV|)	P values
Work-life Balance -> Kinerja Peg...	-0.014	-0.012	0.028	0.492	0.623
Public Service Motivation -> Kine...	0.084	0.084	0.046	1.850	0.064

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 5983/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/8/5/2026

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 8/5/2026

Dengan hormat.
Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama	:	Abdi Ilman Hasibuan
NPM	:	2205160700
Program Studi	:	Manajemen
Konsentrasi	:	SDM

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah :
1. Terdapat pegawai yang belum memiliki tingkat Public Service Motivation (PSM) yang optimal, sehingga belum sepenuhnya memandang pekerjaan sebagai bentuk pengabdian kepada masyarakat.
2. Terdapat pegawai yang mengalami kesulitan dalam menjaga Work-Life Balance, akibat tingginya tuntutan pekerjaan dan keterbatasan waktu untuk kehidupan pribadi.
3. Tingginya beban kerja akibat kondisi lingkungan kerja, seperti overkapasitas warga binaan, berpotensi menimbulkan stres kerja yang cukup tinggi pada pegawai.
4. Stres kerja yang dialami pegawai berdampak pada penurunan kondisi fisik dan mental, seperti kelelahan, tekanan emosional, dan menurunnya konsentrasi kerja.
5. Kinerja pegawai belum optimal, yang ditunjukkan melalui aspek ketepatan waktu, produktivitas, dan disiplin kerja yang masih perlu ditingkatkan.
6. Belum diketahui secara pasti bagaimana pengaruh Public Service Motivation dan Work-Life Balance terhadap kinerja pegawai melalui stres kerja sebagai variabel intervening.

Rencana Judul :
1. Pengaruh Public Service Motivation Dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening
2. Pengaruh Public Service Motivation Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening
3. Pengaruh Public Service Motivation Terhadap Kinerja Pegawai

Objek/Lokasi Penelitian : Rutan Kelas IIB Tanjung Pura

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon

(Abdi Ilman Hasibuan)

Lembaran ini dinyatakan sah jika nomor agenda sama dengan nomor agenda pada saat pengajuan judul online.

Halaman ke 1 dari 2 halaman

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 5983/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/8/5/2026

Nama Mahasiswa	: Abdi Ilman Hasibuan
NPM	: 2205160700
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: SDM
Tanggal Pengajuan Judul	: 8/5/2026
Nama Dosen Pembimbing*)	: **Rahmat Hidayat ST., MM.**
Judul Disetujui**)	: PENGARUH *PUBLIC SERVICE MOTIVATION* DAN *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Medan, 8 Mei 2026

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

(Agus Sani, S.E., M.Sc.)

Dosen Pembimbing

(Rahmat Hidayat ST., MM.)

Keterangan:
*) Diisi oleh Pimpinan Program Studi
**) Diisi oleh Dosen Pembimbing
Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembaran ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Abdi Ilman Hasibuan
NPM : 2205160700
Dosen Pembimbing : Rahmat Hidayat, S.T., M.M.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh *Public Service Motivation* Dan *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Rutan Kelas IIB Tanjung Pura.

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	· perbaiki penulisan sitasinya · perbaiki Bab 1 latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah dan tujuan penelitian	10 APRIL 2026	
Bab 2	- perbaiki kajian teori, fokus penyesuaian teori yang digunakan, kerangka berfikir	23 APRIL 2026	
Bab 3	- perbaiki desain penelitian operasional - lihat ke penyimpangan data - tambah populasi sampel	21 MEI 2026	
Daftar Pustaka	perbaiki penggunakan mendeley/ zotero	25 MEI 2026	
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	Lengkapi dan pedomanya	7 JUNI 2026	
Persetujuan Seminar Proposal	ACC/Setuju seminar proposal	16 JUNI 2026	

Medan, 16 Juni 2026

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Agus Sani, S.E., M.Sc.

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Rahmat Hidayat, S.T., M.M.

MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH PIMPINAN PUSAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Pada hari ini Rabu, 01 Juli 2026 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa:

N a m a	: Abdi Ilman Hasibuan
Konsentrasi	: Man. SDM
N.P.M.	: 2205160700
Tempat / Tgl. Lahir	: MANADO
Alamat Rumah	: JL. SELAMBO IV GG. MESJID NO.21
Judul Proposal	: Pengaruh Public Service Motivation Dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Rutan Kelas IIB Tanjung Pura

(Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	.....
Bab I	Tambah Sitasi Dosen Pembimbing dan Dosen UMSU
Bab II	Hilangkan Simbol - Simbol di Kerangka Konsep
Bab III	.....
Lainnya	Hapus kata Ada di awal kalimat Pada Rumusan Masalah
Kesimpulan	☐ ***Lulus*** ☐ ***Tidak Lulus***

Medan, ***Rabu 01 Juli 2026***

TIM SEMINAR

Ketua	Sekretaris
Agus Sani, S.E., M.Sc.	Arif Pratama Marpaung, S.E., M.M.
Pembimbing	Pembanding
Rahmat Hidayat., S.T, M.M.	Assoc. Prof. Dr. Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH PIMPINAN PUSAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238

بسم الله الرحمن الرحيم

PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil seminar Proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari ***Rabu, 01 Juli 2026*** menerangkan bahwa:

Nama	: Abdi Ilman Hasibuan
Konsentrasi	: Man. SDM
N .P.M.	: 2205160700
Tempat / Tgl.Lahir	: MANADO
Alamat Rumah	: JL. SELAMBO IV GG. MESJID NO.21
JudulProposal	: Pengaruh Public Service Motivation Dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Rutan Kelas IIB Tanjung Pura.

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Tugas Akhir dengan pembimbing:
Rahmat Hidayat., S.T, M.M.

Medan, Rabu, 01 Juli 2026

TIM SEMINAR

Ketua	Sekretaris
Agus Sani, S.E., M.Sc.	Arif Pratama Marpaung, S.E., M.M.
Pembimbing	Pembanding
Rahmat Hidayat., S.T, M.M..	Assoc. Prof. Dr. Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

Diketahui / Disetujui
a.n. Dekan
Wakil Dekan - I

Assoc.Prof. Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si.
NIDN. 0118127401

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2024
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
http://feb.umsu.ac.id feb@umsu.ac.id umsumedan umsumedan umsumedan umsumedan

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya
Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
TUGAS AKHIR MAHASISWA

NOMOR : 1998/TGS/II.3.AU/UMSU-05/F/2026

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Tugas Akhir / Jurnal dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : **Manajemen**
Pada Tanggal : **08 Mei 2026**

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Tugas Akhir/ Jurnal Mahasiswa :

Nama : **ABDI ILMAN HASIBUAN**
N P M : **2205160700**
Semester : **VIII (Delapan)**
Program Studi : **Manajemen**
Judul Proposal / Skripsi :**PENGARUH PUBLIC SERVICE MOTIVATION DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA RUTAN KELAS IIB TANJUNG PURA**

Dosen Pembimbing : **RAHMAT HIDAYAT., S.T, M.M**

Dengan demikian di izinkan menulis Tugas Akhir / Jurnal dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Tugas Akhir/ Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelakasanaan Sidang Tugas Akhir / Jurnal harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkanya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Tugas Akhir
3. **Tugas Akhir** dinyatakan **" BATAL "** bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal 12 Mei 2027 Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 25 Dzulqa'dah 1447 H
12 Mei 2026 M

Dekan

Dr. Radiman, S.E., M.Si
NIDN: 0107087801

Tembusan :
1. Pertinggal.

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2024
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
http://feb.umsu.ac.id feb@umsu.ac.id umsumedan umsumedan umsumedan umsumedan
UMSU Unggul | Cerdas | Terpercaya
Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

Nomor : 1998/II.3.AU/UMSU-05/F/2026
Lampiran : -
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 25 Dzulqa'dah 1447 H
12 Mei 2026 M

Kepada **Yth.**
Bapak / Ibu Pimpinan
RUTAN KELAS IIB TANJUNG PURA
JL BINJAI TANJUNG PURA NO.12
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan Tugas Akhir yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu (S-1).**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : ABDI ILMAN HASIBUAN
Npm : 2205160700
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)
Judul : PENGARUH PUBLIC SERVICE MOTIVATION DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA RUTAN KELAS IIB TANJUNG PURA

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb

Dekan

Dr. Radiman, S.E., M.Si
NIDN : 0107087801

Tembusan :
1. Pertinggal

KEMENTERIAN IMIGRASI DAN PEMASYARAKATAN REPUBLIK INDONESIA
DIREKTORAT JENDERAL PEMASYARAKATAN
KANTOR WILAYAH SUMATERA UTARA
Jalan Lembaga Pemasyarakatan Tanjung Gusta Medan
Telepon : (061) 4552109, Faksimile : (061) 4521217
Laman: http://ditjenpassumut@gmail.com Pos-el: ditjenpassumut@gmail.com

Nomor : WP.2-UM.01.01 - 6166 26 Mei 2026
Sifat : Biasa
Hal : Izin Kegiatan Kunjungan Pendidikan

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Sehubungan dengan suratan, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor: 1998/II.3.AU/UMSU-05/F/2026 hal Izin Riset Pendahuluan, bersama ini diberitahukan bahwa pada prinsipnya kami tidak keberatan dan dapat memberi izin kepada mahasiswa atas nama Terlampir:

Diizinkan untuk melaksanakan Kunjungan Pendidikan pada **Rumah Tahanan Negara Kelas II B Tanjung Pura pada Hari Selasa tanggal 02 Juni 2026 s/d Selesai,** dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Sebelum Melaksanakan kegiatan terlebih dahulu melakukan koordinasi dengan Kepala Rumah Tahanan Negara Kelas II B Tanjung Pura;
2. **Dilarang mendokumentasikan serta mempublikasi** kegiatan menggunakan peralatan elektronik/digital seperti kamera, handycame, handphone, perekam suara, dan sebagainya;
3. Kegiatan hanya untuk kepentingan akademis dan tidak boleh **dipublikasikan;**
4. Selama melaksanakan kegiatan agar mematuhi peraturan yang berlaku di Rumah Tahanan Negara Kelas II B Tanjung Pura, terutama yang berhubungan dengan keamanan dan ketertiban;
5. Agar dikirimkan 1 (satu) eksemplar hasil kegiatan yang dilaksanakan ke kantor Wilayah.

Demikian disampaikan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Kepala Kantor Wilayah,

KEMENIMIPAS
Ditandatangani secara elektronik oleh:

Yudi Suseno

Tembusan:
1. Kepala Rumah Tahanan Negara Kelas II B Tanjung Pura;
2. Dosen dan Mahasiswa/i yang bersangkutan.

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik
yang diterbitkan oleh Balai Besar Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN).

Lampiran :
Nomor : WP.2-UM.01.01 - 6166
Tanggal : 26 Mei 2026
Hal : Izin Kegiatan Kunjungan Pendidikan

NO	NAMA	NIP/NIM
1.	Abdi Ilman Hasibuan	2205160700

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik
yang diterbitkan oleh Balai Besar Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN).

KEMENTERIAN IMIGRASI DAN PEMASYARAKATAN REPUBLIK INDONESIA
DIREKTORAT JENDERAL PEMASYARAKATAN
KANTOR WILAYAH SUMATERA UTARA
RUMAH TAHANAN NEGARA KELAS IIB TANJUNG PURA
Jln. Binjai No. 12 Kel. Pekan, Kec. Tanjung Pura, Kab. Langkat 20853
Telp. 061 – 8960053, Fax. 061 – 8961991
Laman : https://www.rutantanjungpura.com, Surel rtn.tanjungpura@kemenkumham.go.id

RUMAH TAHANAN NEGARA KELAS IIB TANJUNG PURA
SURAT KETERANGAN
Nomor : WP.2.PAS.39-UM.01.01-834

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	:	FRANSISCO PANDIA
NIP	:	198412092007031001
Pangkat	:	Penata (III/c)
Jabatan	:	Kepala Rumah Tahanan Negara
Unit Kerja	:	Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Tanjung Pura

dengan ini menerangkan bahwa:

Nama	:	ABDI ILMAN HASIBUAN
NPM	:	2205160700
Jurusan	:	Manajemen
Fakultas	:	Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

telah menyelesaikan kegiatan penelitian di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Tanjung Pura dengan judul: **"Pengaruh Public Service Motivation dan Work-Life Balance terhadap Kinerja Pegawai melalui Stres Kerja sebagai Variabel Intervening pada Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Tanjung Pura."**
Penelitian tersebut telah dilaksanakan pada: Tanggal : 27 Mei 2026 s.d. 27 Juli 2026
Selama pelaksanaan penelitian, yang bersangkutan telah mengikuti ketentuan dan tata tertib yang berlaku di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Tanjung Pura.
Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

KEPALA

KEMENIMIPAS
Ditandatangani secara elektronik oleh:

FRANSISCO PANDIA

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik
yang diterbitkan oleh Balai Besar Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN).

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/TUGAS AKHIR

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama	:	Abdi Ilman Hasibuan
NPM	:	2205160700
Konsentrasi	:	Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas	:	Ekonomi dan Bisnis
Judul	:	Pengaruh *Public Service Motivation* Dan *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Rutan Kelas IIB Tanjung Pura
Perguruan Tinggi	:	Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan TUGAS AKHIR atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/Tugas Akhir.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
   - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
   - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/ Tugas Akhir dan penghunjukkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, 17 Juni 2026
Pembuat Pernyataan



Abdi Ilman Hasibuan

NB :
- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan TUGAS AKHIR

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama	: **Abdi Ilman Hasibuan**
NPM	: **2205160700**
Tempat/Tgl. Lahir	: Manado, 18 Juni 2000
Jenis Kelamin	: Laki-laki
Agama	: Islam
Warga Negara	: Indonesia
Alamat	: Jl. Selambo IV Gg. Mesjid No.21 Medan
Anak Ke	: 2 dari 4 Bersaudara
Email	: abdihasibuan18@gmail.com
No. Hp/ WA	: 0812-6022-5563

Nama Orang Tua

Ayah	: Makmur Mulia Hasibuan
Pekerjaan	: Wiraswasta
Ibu	: Frida Alie
Pekerjaan	: Ibu Rumah Tangga
Alamat	: Jl. Selambo IV Gg. Mesjid No.21 Medan
No. Telepon	: 0852-7548-3140

Pendidikan Formal

1. SD Negeri 11 Manado Tamat Tahun 2011
2. SMP Negeri 1 Manado (1 Tahun)
   SMP An-Nizam Medan (2 Tahun) Tamat Tahun 2014
3. MAN 2 Model Medan Tamat Tahun 2017
4. Kuliah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Tahun 2022 s/d Sekarang