



Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Employee Engagement* dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Kantor Pertanahan Kota Padang

Ratu Felisha¹, Hendrik Heri Sandi²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Negeri Padang

Correspondence E-mail: sandiheri@fe.unp.ac.id

ABSTRAK

Employee engagement merupakan salah satu faktor penting yang mendukung efektivitas organisasi, khususnya pada instansi pelayanan publik. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap *employee engagement* dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada pegawai Kantor Pertanahan Kota Padang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian kausal. Populasi penelitian adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Pertanahan Kota Padang yang berjumlah 88 orang, dengan teknik pengambilan sampling jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap *employee engagement* dan berpengaruh negatif terhadap stres kerja. Selain itu, stres kerja berpengaruh negatif terhadap *employee engagement* serta terbukti memediasi hubungan antara *work-life balance* dan *employee engagement*. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan *work-life balance* yang disertai dengan pengelolaan stres kerja secara efektif dapat menjadi strategi untuk meningkatkan *employee engagement* pegawai sehingga mendukung peningkatan kualitas pelayanan di Kantor Pertanahan Kota Padang.

Informasi Artikel

Riwayat Artikel:

Diterima 24 June 2026

Direvisi 25 July 2026

Diterbitkan 4 August 2026

Tersedia Online 4 August 2026

Publikasi 4 August 2026

Kata Kunci:

employee engagement,
stres kerja, *work-life balance*

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Pada organisasi sektor publik, peran pegawai tidak hanya menyelesaikan pekerjaan administrasi, tetapi juga menunjukkan komitmen dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif tidak cukup hanya berfokus pada peningkatan kompetensi, melainkan juga perlu memperhatikan kondisi psikologis pegawai agar mereka mampu bekerja secara optimal (Hidayat & A. Anwar, 2024).

Salah satu aspek yang berkontribusi terhadap efektivitas organisasi adalah *employee engagement*, yaitu tingkat keterikatan pegawai terhadap pekerjaannya. Pegawai dengan tingkat *employee engagement* yang tinggi cenderung menunjukkan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan keterlibatan penuh (*absorption*) dalam bekerja. Sebaliknya, rendahnya *employee engagement* dapat menurunkan produktivitas serta kualitas pelayanan organisasi (Deepalakshmi et al., 2024).

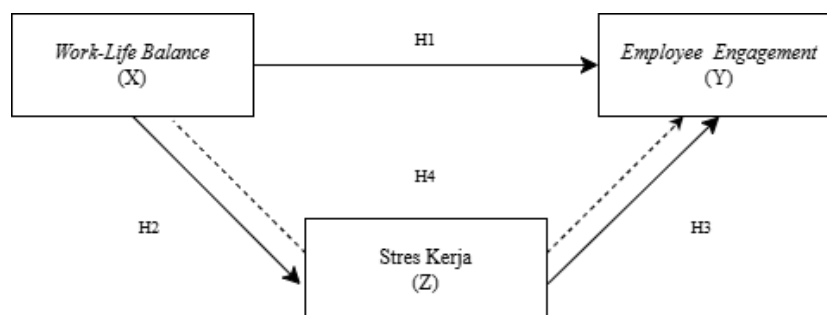
Pentingnya *employee engagement* tercermin dalam laporan *State of the Global Workplace* yang diterbitkan oleh Gallup (2025), yang menunjukkan bahwa hanya sekitar 27% pekerja di Indonesia tergolong *engaged*. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa sebagian besar pekerja belum memiliki keterikatan yang optimal terhadap pekerjaannya. Fenomena tersebut juga tercermin pada Kantor Pertanahan Kota Padang berdasarkan data kehadiran pegawai yang menunjukkan masih ditemukannya ketidakhadiran tanpa keterangan pada tahun 2019–2020 serta meningkatnya ketidakhadiran karena sakit hingga mencapai 55 kasus pada tahun 2022. Kondisi tersebut sejalan dengan Schaufeli et al. (2009) yang menyatakan bahwa *employee engagement* berkaitan dengan tingkat *absenteeism*.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi *employee engagement* adalah *work-life balance*, yaitu kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya secara proporsional. Penelitian Dewi (2021) serta Alfiya Jannata & Mirwan Surya Perdhana (2022) menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap *employee engagement*. Namun demikian, Aruldos et al. (2022) menemukan bahwa ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan stres kerja yang pada akhirnya menurunkan *employee engagement*. Temuan tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara *work-life balance* dan *employee engagement* belum sepenuhnya konsisten serta mengindikasikan bahwa terdapat mekanisme lain yang dapat menjelaskan hubungan tersebut, salah satunya melalui peran stres kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian Dewiyani et al. (2020) juga membuktikan bahwa *work-life balance* yang baik mampu menurunkan stres kerja sehingga meningkatkan *employee engagement*.

Hubungan antara *work-life balance*, stres kerja, dan *employee engagement* dalam penelitian ini dijelaskan melalui Job Demands–Resources (JD-R) Theory yang dikembangkan oleh Bakker & Demerouti (2001). Dalam perspektif teori ini, *work-life balance* merupakan salah satu *job resources* yang membantu pegawai *menghadapi job demands*, sehingga mampu menekan stres kerja dan meningkatkan *employee engagement*. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang dimiliki berpotensi meningkatkan stres kerja serta menurunkan *employee engagement*. Oleh karena itu, JD-R Theory menjadi landasan teoritis dalam menjelaskan hubungan antara *work-life balance*, stres kerja, dan *employee engagement*.

Penelitian mengenai hubungan antara *work-life balance*, stres kerja, dan *employee engagement* umumnya dilakukan pada sektor swasta dengan menggunakan *job*

satisfaction sebagai variabel mediasi. Namun demikian, penelitian yang menguji peran stres kerja sebagai variabel mediasi pada instansi pemerintahan, khususnya organisasi pelayanan publik seperti Kantor Pertanahan Kota Padang, masih relatif terbatas. Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap *employee engagement* dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada pegawai Kantor Pertanahan Kota Padang. Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini disajikan pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian kausal yang bertujuan untuk menganalisis hubungan sebab-akibat antara variabel *work-life balance*, stres kerja, dan *employee engagement*. Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu menjelaskan hubungan antarvariabel secara objektif melalui pengujian hipotesis menggunakan analisis statistik (Sugiyono, 2017).

Penelitian dilaksanakan di Kantor Pertanahan Kota Padang pada bulan Mei hingga Juli 2026. Populasi penelitian terdiri dari seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Pertanahan Kota Padang yang berjumlah 88 pegawai, terdiri atas 42 Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 46 Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2017), sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel apabila seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik ini digunakan karena jumlah populasi relatif kecil, yaitu kurang dari 100 orang, sehingga seluruh populasi yang berjumlah 88 orang dijadikan responden penelitian.

Penelitian ini melibatkan tiga variabel, yaitu *work-life balance* sebagai variabel eksogen, stres kerja sebagai variabel mediasi, dan *employee engagement* sebagai variabel endogen. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala Likert lima poin. Variabel *work-life balance* diukur menggunakan tiga indikator, yaitu *time balance*, *involvement balance*, dan *satisfaction balance*. Variabel *employee engagement* diukur menggunakan indikator *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Sementara itu, variabel stres kerja diukur menggunakan indikator fisiologis, psikologis, dan perilaku.

Analisis data dilakukan menggunakan pendekatan *Structural Equation Modeling–Partial Least Squares* (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4. Metode PLS-SEM dipilih karena mampu menganalisis hubungan langsung maupun tidak langsung antarvariabel laten melalui variabel mediasi, serta sesuai digunakan pada penelitian dengan ukuran sampel yang relatif kecil dan tidak mengharuskan data berdistribusi normal (Hair et al., 2021)

Tahapan analisis dilakukan melalui dua tahap, yaitu evaluasi model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*). Evaluasi model pengukuran (*outer*

model) meliputi pengujian *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *construct reliability*. *Convergent validity* dievaluasi berdasarkan nilai *outer loading* $\geq 0,70$ dan *Average Variance Extracted* (AVE) $\geq 0,50$. *Discriminant validity* dievaluasi melalui nilai *cross loading*, sedangkan *construct reliability* diukur menggunakan nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* $\geq 0,70$ (Hair et al., 2021)

Model struktural (*inner model*) digunakan untuk menguji hubungan antarvariabel laten dengan menganalisis nilai *R-square* (R^2) sebagai indikator kemampuan variabel eksogen dalam menjelaskan variabel endogen, serta nilai *effect size* (*f-square*) untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing konstruk. Pengujian hipotesis dilakukan melalui prosedur *bootstrapping*, dengan kriteria hipotesis diterima apabila nilai *t-statistic* $> 1,96$ dan *p-value* $< 0,05$ (Hair et al., 2021)

3. Hasil Dan Pembahasan

a. Hasil Penelitian

1) Deskripsi Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini merupakan seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Pertanahan Kota Padang yang berjumlah 88 pegawai. Karakteristik responden dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, masa kerja, dan unit kerja. Deskripsi karakteristik responden tersebut disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Responden

No	Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Jenis Kelamin	Laki-Laki	39	44,3%
		Perempuan	49	55,7%
2	Usia	< 30 tahun	27	30,7%
		31-40 tahun	51	58%
		41-50 tahun	7	8%
		> 50 tahun	3	3,3%
3	Masa Kerja	1-5 tahun	57	64,8%
		6-10 tahun	17	19,3%
		11-15 tahun	2	2,3%
		> 15 tahun	12	13,6%
4	Unit Kerja	Subbagian Tata Usaha	27	30,7%
		Seksi Survei dan Pemetaan	18	20,5%
		Seksi Penetapan Hak dan Pendaftaran	23	26,1%
		Seksi Penataan dan Pemberdayaan	8	9%
		Seksi Pengadaan Tanah dan Pengembangan	5	5,7%
		Seksi Pengendalian dan Penanganan Sengketa	7	8%

Berdasarkan Tabel 1, mayoritas responden merupakan pegawai perempuan (55,7%), berusia 31–40 tahun (58%), dan memiliki masa kerja 1–5 tahun (64,8%).

Berdasarkan unit kerja, sebagian besar responden berasal dari Subbagian Tata Usaha (30,7%), diikuti Seksi Penetapan Hak dan Pendaftaran (26,1%) serta Seksi Survei dan Pemetaan (20,5%). Karakteristik tersebut menunjukkan bahwa responden didominasi oleh pegawai dengan usia produktif dan pengalaman kerja relatif awal hingga menengah yang tersebar pada berbagai unit kerja di Kantor Pertanahan Kota Padang.

2) Deskripsi Variabel Penelitian

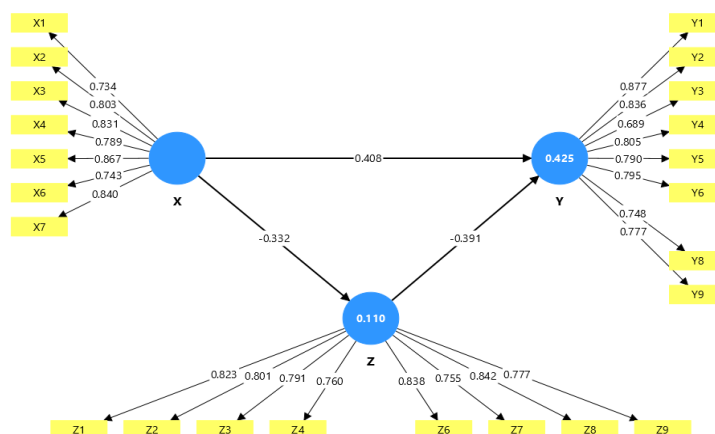
Variabel *employee engagement* diukur menggunakan tiga indikator dengan total sembilan item pernyataan. Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh nilai rata-rata (*mean*) sebesar 4,09 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 81,77%, sehingga termasuk dalam kategori tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pegawai Kantor Pertanahan Kota Padang memiliki tingkat *employee engagement* yang tinggi.

Variabel *work-life balance* diukur menggunakan tiga indikator dengan total sembilan item pernyataan. Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh nilai rata-rata (*mean*) sebesar 4,19 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 83,76%, sehingga termasuk dalam kategori tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *work-life balance* pegawai Kantor Pertanahan Kota Padang berada pada kategori tinggi.

Selanjutnya, variabel stres kerja diukur menggunakan tiga indikator dengan total sembilan item pernyataan. Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,38 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 67,65%, sehingga termasuk dalam kategori cukup. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tingkat stres kerja pegawai Kantor Pertanahan Kota Padang berada pada kategori cukup.

3) Model Pengukuran (*Outer Model*)

Evaluasi model pengukuran (*outer model*) dilakukan untuk menilai validitas dan reliabilitas indikator dalam merepresentasikan konstruk penelitian. Pengujian *convergent validity* dilakukan melalui evaluasi nilai *outer loading* dan *Average Variance Extracted (AVE)*. Pada tahap awal analisis, beberapa indikator belum memenuhi kriteria nilai *outer loading* yang direkomendasikan, sehingga dilakukan eliminasi indikator dan estimasi ulang untuk memperoleh model pengukuran yang memenuhi kriteria. Model pengukuran akhir disajikan pada Gambar 2.



Gambar 2. Nilai *Outer Loading*

Berdasarkan Gambar 2, hampir seluruh indikator pada variabel *work-life balance*, *employee engagement*, dan stres kerja memiliki nilai *outer loading* $\geq 0,70$. Terdapat satu indikator pada variabel *employee engagement* yang memiliki nilai *outer loading* sebesar 0,689 atau sedikit di bawah batas yang direkomendasikan. Namun demikian, indikator tersebut tetap dipertahankan karena konstruk *employee engagement* masih memenuhi kriteria validitas konvergen dan reliabilitas, yang ditunjukkan oleh nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dan *Composite Reliability* yang telah memenuhi batas minimum yang dipersyaratkan (Hair et al., 2021).

Selanjutnya, *convergent validity* juga dievaluasi melalui nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Suatu konstruk dinyatakan memenuhi *convergent validity* apabila memiliki nilai AVE $\geq 0,50$. Nilai AVE untuk masing-masing variabel disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)
<i>Work-Life Balance</i>	0.644
<i>Employee Engagement</i>	0.626
Stres Kerja	0.638

Berdasarkan Tabel 2, seluruh konstruk dalam penelitian ini memiliki nilai di atas 0,50, sehingga dinyatakan valid dan mampu merepresentasikan variabel *work-life balance*, *employee engagement*, dan stres kerja dengan baik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk telah memenuhi kriteria *convergent validity*.

Hasil uji *discriminant validity* melalui *cross loading* juga menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki nilai loading yang lebih tinggi pada konstruknya sendiri dibandingkan pada konstruk lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing indikator mampu membedakan variabel yang diwakilinya dengan variabel lain dalam model. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh konstruk dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria *discriminant validity*.

Selanjutnya, pengujian reliabilitas dilakukan dengan menilai nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* pada setiap konstruk penelitian. Suatu konstruk dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* di atas 0,70. Hasil pengujian *Cronbach's Alpha* disajikan pada Tabel 3 sebagai berikut.

Tabel 3. Hasil Uji *Cronbach's Alpha*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
<i>Employee Engagement</i>	0.914	Reliabel
<i>Work-Life Balance</i>	0.908	Reliabel
Stres Kerja	0.919	Reliabel

Berdasarkan Tabel 3, seluruh nilai *Cronbach's Alpha* pada masing-masing konstruk berada di atas 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh konstruk dalam model penelitian telah memenuhi kriteria reliabilitas yang ditetapkan. Dengan

demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat konsistensi yang baik dan dinyatakan reliabel dalam mengukur variabel yang diteliti.

Selain dilihat dari nilai *Cronbach's Alpha*, pengujian reliabilitas dalam penelitian ini juga dapat dinilai melalui nilai *Composite Reliability*. Hasil uji *Composite Reliability* disajikan pada Tabel 4 sebagai berikut.

Tabel 4. Hasil Uji *Composite Reliability*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
<i>Employee Engagement</i>	0.930	Reliabel
<i>Work-Life Balance</i>	0.926	Reliabel
Stres Kerja	0.934	Reliabel

Berdasarkan Tabel 4, dapat diketahui bahwa nilai *Composite Reliability* pada masing-masing konstruk berada di atas batas minimum yang disyaratkan, yaitu 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing konstruk memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik, di mana indikator-indikator pada setiap variabel mampu secara konsisten mengukur konstruk yang diteliti. Nilai *Composite Reliability* yang tinggi juga menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki tingkat konsistensi internal yang kuat.

4) Model Struktural (*Inner Model*)

Setelah model pengukuran (*outer model*) dinyatakan memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas, tahap selanjutnya adalah evaluasi model struktural (*inner model*). Evaluasi ini bertujuan untuk menguji kemampuan variabel eksogen dalam menjelaskan variasi variabel endogen melalui nilai *R-Square*. Hasil pengujian *R-Square* disajikan pada Tabel 5 sebagai berikut.

Tabel 5. Nilai *R Square*

Variabel	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
<i>Employee Engagement</i>	0.425	0.412
Stres Kerja	0.110	0.100

Berdasarkan Tabel 5, nilai *R-Square* variabel *employee engagement* sebesar 0,425 menunjukkan bahwa *work-life balance* dan stres kerja secara simultan mampu menjelaskan 42,5% variasi *employee engagement*, sedangkan sisanya sebesar 57,5% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Sementara itu, nilai *R-Square* variabel stres kerja sebesar 0,110 menunjukkan bahwa *work-life balance* hanya mampu menjelaskan 11,0% variasi stres kerja, sedangkan 89,0% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5) Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh antarvariabel dalam model struktural, baik secara langsung (*direct*

effect) maupun tidak langsung (*indirect effect*). Menurut Hair et al. (2021) proses pengujian dilakukan menggunakan metode *bootstrapping* pada aplikasi SmartPLS dengan mempertimbangkan nilai *t-statistic* dan *p-value* pada masing masing jalur hubungan. Suatu hipotesis dinyatakan signifikan dan diterima apabila nilai *t-statistic* melebihi 1,96 dan *p-value* kurang dari 0,05. Hasil pengujian hipotesis disajikan pada Tabel 6 sebagai berikut.

Tabel 6. Hasil Pengujian Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Hasil
X -> Y	0.408	0.409	0.110	3.706	0.000	Diterima
X -> Z	-0.332	-0.348	0.088	3.791	0.000	Diterima
Z -> Y	-0.391	-0.396	0.091	4.309	0.000	Diterima
X->Z-> Y	0.130	0.138	0.047	2.748	0.003	Diterima

Berdasarkan Tabel 6, dapat diketahui bahwa keempat hipotesis yang diuji dalam penelitian ini seluruhnya diterima. Hipotesis pertama menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Hipotesis kedua dan ketiga, yang menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja serta stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *employee engagement*, juga dinyatakan diterima karena memenuhi kriteria signifikansi. Selain itu, hasil pengujian pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa stres kerja mampu memediasi secara parsial pengaruh *work-life balance* terhadap *employee engagement*, karena pengaruh langsung *work-life balance* terhadap *employee engagement* tetap signifikan, sehingga hipotesis keempat juga dinyatakan diterima.

b. Pembahasan

1) Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Employee Engagement*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,408, nilai *t-statistic* sebesar 3,706, dan *p-value* sebesar 0,000, sehingga hipotesis pertama diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dirasakan pegawai, semakin tinggi pula keterlibatan mereka dalam bekerja.

Secara teoritis, hasil ini mendukung Job Demands-Resources (JD-R) Theory yang dikemukakan oleh Demerouti et al. (2001), yang menempatkan *work-life balance* sebagai salah satu *job resources* yang membantu pegawai menghadapi tuntutan pekerjaan (*job demands*) sehingga mendorong semangat, dedikasi, dan keterikatan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Alfiya Jannata & Mirwan Surya Perdhana (2022) yang juga menemukan pengaruh positif *work-life balance* terhadap *employee engagement*.

Pada Kantor Pertanahan Kota Padang, temuan ini menunjukkan bahwa pegawai yang mampu mengatur waktu, keterlibatan, dan kepuasannya antara pekerjaan dan kehidupan pribadi secara proporsional cenderung menunjukkan

semangat kerja, dedikasi, dan keterlibatan penuh yang lebih tinggi. Oleh karena itu, organisasi perlu mempertahankan dan memperkuat kebijakan yang mendukung *work-life balance*, misalnya melalui pengelolaan beban kerja yang proporsional dan dukungan pimpinan, agar keterikatan kerja pegawai dapat terus terjaga.

2) Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Stres Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja, dengan nilai koefisien jalur sebesar -0,332, *t-statistic* sebesar 3,791, dan *p-value* sebesar 0,000, sehingga hipotesis kedua diterima. Temuan ini berarti bahwa semakin baik keseimbangan kehidupan kerja pegawai, semakin rendah stres kerja yang dirasakan.

Hal ini sejalan dengan JD-R Theory yang menjelaskan bahwa ketersediaan *job resources*, salah satunya *work-life balance*, membantu individu mengelola tekanan yang muncul akibat *job demands*. Temuan ini konsisten dengan penelitian Piscesta et al. (2022) dan Aruldoss et al. (2022) yang menemukan bahwa keseimbangan kehidupan kerja membantu menurunkan tekanan psikologis akibat tuntutan pekerjaan. Meskipun demikian, nilai *R-Square* yang tergolong rendah pada variabel stres kerja (11,0%) mengindikasikan bahwa stres kerja pegawai Kantor Pertanahan Kota Padang juga banyak dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

3) Pengaruh Stres Kerja terhadap *Employee Engagement*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *employee engagement*, dengan nilai koefisien jalur sebesar -0,391, *t-statistic* sebesar 4,309, dan *p-value* sebesar 0,000, sehingga hipotesis ketiga diterima. Artinya, semakin tinggi stres kerja yang dirasakan pegawai, semakin rendah keterlibatan mereka dalam bekerja.

Berdasarkan JD-R Theory, stres kerja muncul ketika tuntutan pekerjaan (*job demands*) melebihi sumber daya (*job resources*) yang dimiliki individu, sehingga menguras energi fisik dan psikologis serta menurunkan motivasi dan keterlibatan kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Harmen & Sunjaya (2022) serta Muhammad & Kosasih (2025) yang menemukan bahwa peningkatan stres kerja diikuti oleh penurunan *employee engagement*. Dalam konteks Kantor Pertanahan Kota Padang, pengelolaan stres kerja melalui pengaturan beban kerja dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif menjadi penting untuk menjaga keterlibatan pegawai dalam mendukung kualitas pelayanan pertanahan.

4) Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Employee Engagement* melalui Stres Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja mampu memediasi secara parsial pengaruh *work-life balance* terhadap *employee engagement*, dengan nilai koefisien sebesar 0,130, *t-statistic* sebesar 2,748, dan *p-value* sebesar 0,003, sehingga hipotesis keempat diterima. Karena pengaruh langsung maupun tidak langsung sama-sama signifikan, stres kerja dinyatakan berperan sebagai variabel mediasi parsial (Hair et al., 2021)

Temuan ini menunjukkan bahwa *work-life balance* tidak hanya meningkatkan *employee engagement* secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung melalui

penurunan stres kerja. Sejalan dengan JD-R Theory, ketersediaan *job resources* berupa keseimbangan kehidupan kerja menekan stres kerja sehingga kondisi psikologis pegawai tetap terjaga dan keterlibatan kerja dapat dipertahankan. Hasil ini konsisten dengan penelitian Muhammad Haiqal & Kosasih (2025) yang menegaskan peran stres kerja sebagai mekanisme penghubung antara *work-life balance* dan *employee engagement*.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan *employee engagement* pegawai Kantor Pertanahan Kota Padang tidak cukup hanya diupayakan melalui penciptaan *work-life balance*, tetapi juga perlu diikuti dengan pengelolaan stres kerja secara berkelanjutan, misalnya melalui pengaturan beban kerja yang proporsional, dukungan sosial di lingkungan kerja, serta penyediaan ruang bagi pegawai untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* serta berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja pada pegawai Kantor Pertanahan Kota Padang. Selain itu, stres kerja juga terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dirasakan pegawai, maka semakin rendah tingkat stres kerja yang dialami dan semakin tinggi tingkat *employee engagement*. Temuan ini memperkuat bahwa penerapan *work-life balance* merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan keterlibatan pegawai melalui terciptanya kondisi kerja yang lebih seimbang dan minim tekanan.

Penelitian ini juga membuktikan bahwa stres kerja mampu memediasi pengaruh *work-life balance* terhadap *employee engagement*. Hal tersebut menunjukkan bahwa peningkatan *employee engagement* tidak hanya dipengaruhi secara langsung oleh *work-life balance*, tetapi juga melalui penurunan tingkat stres kerja. Oleh karena itu, Kantor Pertanahan Kota Padang perlu terus mendorong terciptanya *work-life balance* melalui pengelolaan beban kerja yang proporsional, pembagian tugas yang seimbang, serta pemberian dukungan kepada pegawai untuk meminimalkan stres kerja. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait *employee engagement* di sektor publik, serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi *employee engagement* dan menggunakan objek penelitian yang lebih beragam.

5. Referensi

- Alfiya Jannata, & Mirwan Surya Perdhana. (2022). Terhadap Employee Engagement dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT Barata Indonesia) Tenaga Kesehatan di Masa Pandemi. *Diponegoro Journal of Management*, 11(1), 1–13.
- Aruldoss, A., Berube Kowalski, K., Travis, M. L., & Parayitam, S. (2022). The relationship between work–life balance and job satisfaction: moderating role of training and development and work environment. *Journal of Advances in Management Research*, 19(2), 240–271. <https://doi.org/10.1108/JAMR-01-2021-0002>

- Bakker, B. A., Demerouti, E., Friedhelm, N., & Schaufeli, B. W. (n.d.). The Job Demands-Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Deepalakshmi, D. N., Tiwari, D. D., Baruah, D. R., Seth, A., & Bisht, R. (2024). Employee Engagement And Organizational Performance: A Human Resource Perspective. *Educational Administration: Theory and Practice*, 30(4), 5941–5948.
<https://doi.org/10.53555/kuey.v30i4.2323>
- Dewi, R. S. (2021). *Pengaruh Work-Life Balance, Employee Engagement serta Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Kelurahan Kamal Jakarta Barat*.
- Dewiyani, A. A., Rahmi, P. P., & Herlina, L. (2020). *PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT , BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PADA CV ANUGRAH SUKSES MANDIRI The Influence Of Employee Engagement , Workload And Job Satisfaction On Performance On CV Anugrah Sukses Mandiri*. 3(2), 269–280.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (n.d.). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R*.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7>
- Harmen, H., & Sunjaya, W. (2022). *Stres Kerja dan Ability Of Employees Pengaruhnya Terhadap Employeee Engagement*. 11(2), 189–201.
<https://doi.org/10.24114/niaga.v11i2.35378>
- Hidayat, R., & A. Anwar, S. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia (Study Kasus: Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Qurrota A'yun). *J-STAF : Siddiq, Tabligh, Amanah, Fathonah*, 1(2), 387–396. <https://doi.org/10.62515/staf.v1i2.81>
- Muhammad, H. F., & Kosasih. (2025). *THE EFFECT OF WORK-LIFE BALANCE ON EMPLOYEE ENGAGEMENT WITH JOB STRESS AS A MEDIATING VARIABLE*. 3(3), 5466–5472.
- Piscesta, F., Febriana L, S., & Andri Putranto, Y. (2022). *Pengaruh Work-life Balance terhadap Stres Kerja pada Akuntan Pendidik di Kota Palembang*. 129–140.
<https://doi.org/https://doi.org/10.32524/jia.v1i2.655>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). Organizational Behavior. In *Leadership in Psychiatry* (15th ed. p). <https://doi.org/10.4298/revn.30.3.4.20-27>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Rhenen, W. V. A. N. (2009). *How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism*. 917(September 2007), 893–917. <https://doi.org/10.1002/job>
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D Prof. Dr Sugiyono 2017. *Metode Kuantitatif Dan Kualitatif*, 112, 01–330.