

PENGARUH ADAPTASI TEKNOLOGI DIGITAL, BEBAN TUGAS DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PEGAWAI KANTOR IMIGRASI KELAS I TPI PADANG

Fitri Hasanah¹, Lusiana², Yulasmi³

¹Program Studi Magister Manajemen, Universitas Putra Indonesia “YPTK”
Padang

e-mail: Hasanahf554@gmail.com

Published: September , 2026

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh Adaptasi Teknologi Digital, Beban Tugas, dan Work Life Balance terhadap Kinerja Pegawai dengan Stres Kerja sebagai variabel intervening pada Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Populasi penelitian berjumlah 128 pegawai dan pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Sebanyak 99 kuesioner layak digunakan dalam analisis. Data dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling Partial Least Squares* (SEM-PLS) dengan bantuan SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Adaptasi Teknologi Digital berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Stres Kerja, sedangkan Beban Tugas dan *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja. Selanjutnya, Adaptasi Teknologi Digital berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan Beban Tugas dan *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Pengujian pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa Stres Kerja tidak memediasi hubungan Adaptasi Teknologi Digital, Beban Tugas, maupun *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai. Nilai *R-Square* Stres Kerja sebesar 0,858 menunjukkan bahwa 85,8% variasinya dapat dijelaskan oleh tiga variabel eksogen, sedangkan *R-Square* Kinerja Pegawai sebesar 0,841 menunjukkan bahwa 84,1% variasinya dapat dijelaskan oleh Adaptasi Teknologi Digital, Beban Tugas, *Work Life Balance*, dan Stres Kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja lebih tepat diarahkan pada pengelolaan langsung terhadap adaptasi teknologi digital, beban tugas, dan *Work Life Balance*.

Kata kunci: *Adaptasi Teknologi Digital; Beban Tugas; Work Life Balance; Stres Kerja; Kinerja Pegawai.*

ABSTRACT

This study aims to analyze the effects of Digital Technology Adaptation, Workload, and Work-Life Balance on Employee Performance with Job Stress as an intervening variable among employees of the Class I TPI Immigration Office in Padang. The study employed a quantitative correlational design. The population consisted of 128 employees and a saturated sampling technique was used. A total of 99 valid questionnaires were analyzed. Data were analyzed using Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) with SmartPLS. The results show that Digital Technology Adaptation has a negative and significant effect on Job Stress, while Workload and Work-Life Balance have positive and significant effects on Job Stress. Digital Technology Adaptation also has a negative and significant effect on Employee Performance, whereas Workload and Work-Life Balance have positive and significant effects on Employee Performance. Job Stress does not have a significant effect on Employee Performance. The indirect-effect tests indicate that Job Stress does not mediate the

relationships of Digital Technology Adaptation, Workload, or Work-Life Balance with Employee Performance. The R-Square of Job Stress is 0.858, indicating that 85.8% of its variance is explained by the three exogenous variables, while the R-Square of Employee Performance is 0.841, indicating that 84.1% of its variance is explained by Digital Technology Adaptation, Workload, Work-Life Balance, and Job Stress. These findings suggest that performance improvement should focus more directly on digital technology adaptation, workload management, and work-life balance.

Keywords: *Digital Technology Adaptation; Workload; Work-Life Balance; Job Stress; Employee Performance.*

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah segala sesuatu yang menyangkut manusia untuk dapat bekerja memberikan jasa atau usaha kerja. Dengan kata lain kualitas usaha yang diberikan oleh perusahaan bersumber dari sumber daya manusia yang bekerja dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional merupakan kunci utama dan tumbuh kembangnya sebuah organisasi. Hal ini memicu untuk lebih memperhatikan pada aspek sumber daya manusia dalam pengembangan dan kemajuan tujuan organisasi yang lebih efisien, efektif, dan produktif (Millenia, 2022).

Peran sumber daya manusia sangat penting dalam setiap kegiatan disuatu perusahaan. Sumber daya manusia selalu menjadi sorotan utama dan menjadi tumpuan bagi perusahaan untuk tetap bertahan dan berkembang, walaupun dalam perusahaan tersebut didukung dengan sarana dan prasarana yang modern tetap saja tidak akan terselesaikan dengan baik tanpa diiringi kualitas sumber daya yang baik dan mumpuni. Sumber daya manusia sangat penting dalam suatu perusahaan karena didalamnya terdapat potensi besar yang merupakan motor penggerak faktor-faktor penunjang kegiatan manajemen SDM, sebagaimana kita ketahui bahwa sumber daya manusia merupakan suatu faktor yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan dan pendapat ini diperkuat dengan ditemplatkannya sumber daya manusia pada urutan pertama tentang unsur-unsur manajemen (arifan, Hardiansyah, & Rhamdani, 2023).

Tahun	Capaian Kinerja Utama	Indikator Kinerja	Keterangan Umum
2021	Adaptasi pelayanan keimigrasian pada masa pandemi	Efektivitas layanan paspor online dan pembatasan tatap muka	Pelayanan belum optimal karena pembatasan aktivitas dan penyesuaian sistem kerja daring
2022	Penguatan sistem pelayanan berbasis digital	Kecepatan proses paspor dan penggunaan aplikasi antrian online	Masih terdapat kendala teknis dan adaptasi masyarakat terhadap sistem digital
2023	Peningkatan kualitas SDM keimigrasian	Jumlah pelatihan pegawai dan peningkatan kompetensi layanan	Pelatihan sudah dilakukan, namun belum sepenuhnya meningkatkan kualitas pelayanan secara merata
2024	Penguatan pengawasan dan penegakan hukum	Jumlah pengawasan WNA dan penindakan	Kinerja pengawasan meningkat, namun belum maksimal karena

	keimigrasian	pelanggaran	keterbatasan personel
2025	Optimalisasi layanan digital terintegrasi	Tingkat kepuasan masyarakat dan integrasi sistem layanan	Sistem layanan sudah terintegrasi, tetapi masih memerlukan peningkatan stabilitas dan efisiensi

Sumber: Pegawai Kantor Imigrasi Kelas 1 TPI Padang (2026)

Penelitian terdahulu yang dirujuk dalam tesis menunjukkan bahwa digitalisasi, beban tugas, *Work Life Balance*, dan stres kerja memiliki hubungan dengan kinerja pegawai. Namun, arah dan mekanisme hubungan tersebut tidak selalu sama. Kondisi tersebut menjadi dasar penting untuk menguji secara empiris hubungan ketiga variabel tersebut terhadap kinerja, sekaligus melihat apakah Stres Kerja benar-benar berperan sebagai *variabel intervening*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Wibowo & Hariyanti, 2024) yang menyatakan bahwa akumulasi beban tugas berlebih yang melampaui kapasitas harian pegawai secara konsisten menjadi pemicu utama timbulnya tekanan emosional dan stres kerja. Di sisi lain, temuan ini tidak sejalan dengan hasil penelitian (Nugroho & Lestari, 2021) yang mengungkapkan bahwa beban tugas yang tinggi tidak berdampak signifikan terhadap stres kerja apabila pegawai memiliki tingkat *coping mekanisme* dan motivasi kerja yang tinggi. Dengan demikian, pihak manajemen perlu melakukan pembagian beban kerja secara teratur dan proporsional guna mencegah terjadinya *burnout* dan tingkat stres berlebih pada pegawai.

Penelitian ini bertujuan menganalisis: (1) pengaruh Adaptasi Teknologi Digital terhadap Stres Kerja; (2) pengaruh Beban Tugas terhadap Stres Kerja; (3) pengaruh *Work Life Balance* terhadap Stres Kerja; (4) pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap Kinerja Pegawai; (5) pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai; dan (6) peran Stres Kerja dalam memediasi pengaruh Adaptasi Teknologi Digital, Beban Tugas, dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Objek penelitian adalah Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang. Populasi berjumlah 128 pegawai. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh, dan dari 128 kuesioner yang disebarkan sebanyak 99 kuesioner kembali dan layak diolah, sehingga tingkat kuesioner layak sebesar 91%.

Menurut (Susanto et al., 2024), penelitian kuantitatif adalah suatu bentuk penelitian yang menggunakan pengumpulan data numerik dan teknik analitik untuk menguji hipotesis, menarik kesimpulan, dan memahami hubungan antar variabel yang diteliti. Penelitian kuantitatif umumnya dianggap sebagai metodologi ilmiah yang tidak memihak dan sistematis untuk mengumpulkan data yang dapat diukur, melakukan analisis statistik, dan menarik kesimpulan dari analisis data yang dihasilkan. Pemanfaatan metodologi penelitian kuantitatif memungkinkan peneliti menguji hipotesis secara objektif, menarik generalisasi yang lebih luas tentang populasi, dan memberikan data empiris yang kuat untuk memperkuat kesimpulan mereka.

Variabel penelitian terdiri atas Adaptasi Teknologi Digital (X1), Beban Tugas (X2), *Work Life Balance* (X3), Stres Kerja (Z), dan Kinerja Pegawai (Y). Data primer diperoleh melalui kuesioner. Analisis dilakukan dengan SEM-PLS menggunakan SmartPLS. Evaluasi model pengukuran dilakukan melalui validitas konvergen menggunakan AVE serta reliabilitas melalui *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Model struktural dievaluasi melalui *R-Square* dan pengujian hipotesis

menggunakan *T-statistic* dan P-value. Batas signifikansi yang digunakan adalah 5% dengan *T-statistic* 1,96 sebagai nilai pembanding.

Karakteristik responden digunakan untuk memberikan gambaran sampel penelitian. Komposisi responden berdasarkan jenis kelamin relatif seimbang; kelompok usia di bawah 25 tahun mendominasi; pendidikan S1 merupakan kelompok terbesar; dan masa kerja kurang dari lima tahun merupakan kelompok masa kerja terbesar.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	n	%
Jenis kelamin	Laki-laki	48	48,48
	Perempuan	51	51,52
Usia	< 25 tahun	55	55,56
	26–45 tahun	32	32,32
	> 45 tahun	12	12,12
Pendidikan	SMA/Sederajat	18	18,18
	D3	15	15,15
	S1	58	58,59
	S2	8	8,08
	S3	0	0,00
Lama bekerja	< 5 tahun	62	62,63
	6–10 tahun	23	23,23
	11–20 tahun	10	10,10
	> 21 tahun	4	4,04
Pendapatan	< Rp2.000.000/bulan	25	25,25
	Rp2.000.000–Rp5.000.000	45	45,45
	Rp5.000.000–Rp8.000.000	20	20,20
	Rp8.000.000–Rp15.000.000	9	9,09

Sumber: data penelitian/observasi lapangan, 2026.

Evaluasi Model Pengukuran

Konstruk	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Adaptasi Teknologi Digital (X1)	X1.1	0,858	Valid
	X1.2	0,840	Valid
	X1.3	0,838	Valid
	X1.4	0,863	Valid
	X1.5	0,851	Valid
	X1.6	0,834	Valid
Beban Tugas (X2)	X2.1	0,728	Valid
	X2.2	0,752	Valid

	X2.3	0,768	Valid
	X2.4	0,733	Valid
	X2.5	0,711	Valid
	X2.6	0,689	Valid
	X2.7	0,722	Valid
<i>Work Life Balance (X3)</i>	X3.1	0,772	Valid
	X3.2	0,736	Valid
	X3.3	0,714	Valid
	X3.4	0,745	Valid
	X3.5	0,760	Valid
Stres Kerja (Z)	Z1	0,783	Valid
	Z2	0,765	Valid
	Z3	0,802	Valid
	Z4	0,746	Valid
	Z5	0,728	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,791	Valid
	Y2	0,779	Valid
	Y3	0,810	Valid
	Y4	0,774	Valid
	Y5	0,763	Valid

Sumber: hasil olahan SmartPLS, 2026. Kriteria validitas konvergen: *outer loading* $\geq 0,70$.

Nilai *Average Variance Extracted (AVE)*

Hasil pengujian setelah proses eliminasi indikator menunjukkan bahwa model pengukuran memenuhi kriteria validitas konvergen. Seluruh nilai AVE berada di atas 0,50, sehingga konstruk memiliki kemampuan yang memadai dalam menjelaskan varians indikatornya.

Tabel 5. Nilai *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	AVE	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0,608	Valid
Stres Kerja (Z)	0,606	Valid
Adaptasi Teknologi Digital (X1)	0,717	Valid
Beban Tugas (X2)	0,514	Valid
<i>Work Life Balance (X3)</i>	0,550	Valid

Sumber: hasil olahan SmartPLS, 2026.

Pengujian reliabilitas menunjukkan seluruh konstruk memiliki *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* di atas 0,70. Dengan demikian, instrumen yang digunakan dinilai reliabel.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Konstruk	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0,917	0,932	Reliabel

Stres Kerja (Z)	0,918	0,932	Reliabel
Adaptasi Teknologi Digital (X1)	0,936	0,954	Reliabel
Beban Tugas (X2)	0,881	0,904	Reliabel
Work Life Balance (X3)	0,885	0,907	Reliabel

Sumber: hasil olahan SmartPLS, 2026.

Evaluasi Model Struktural

Model struktural menunjukkan bahwa Adaptasi Teknologi Digital, Beban Tugas, dan *Work Life Balance* merupakan variabel eksogen yang memengaruhi Stres Kerja dan Kinerja Pegawai, sedangkan Stres Kerja ditempatkan sebagai *variabel intervening*. Persamaan struktural yang diperoleh dari hasil penelitian adalah:

Stres Kerja = $-0,458 X1 + 0,797 X2 + 0,467 X3 + e1$.

Kinerja Pegawai = $-0,277 X1 + 0,785 X2 + 0,489 X3 - 0,140 Z + e$.

Nilai R-Square Model Struktural

Nilai *R-Square* Stres Kerja sebesar 0,858 berarti 85,8% variasi Stres Kerja dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh Adaptasi Teknologi Digital, Beban Tugas, dan *Work Life Balance*, sedangkan 14,2% dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Nilai *R-Square* Kinerja Pegawai sebesar 0,841 berarti 84,1% variasi Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh Adaptasi Teknologi Digital, Beban Tugas, *Work Life Balance*, dan Stres Kerja.

Tabel 6. Nilai R-Square Model Struktural

Variabel Endogen	R-Square	Variasi dijelaskan
Stres Kerja (Z)	0,858	85,8%
Kinerja Pegawai (Y)	0,841	84,1%

Sumber: hasil uji inner model SmartPLS, 2026

Pengujian Hipotesis

Tabel 6. Pengujian Hipotesis

Hipotesis	<i>T-statistic</i>	P-value	Keputusan
H1: Adaptasi Teknologi Digital → Stres Kerja	6,029	0,000	Diterima; pengaruh negatif signifikan
H2: Beban Tugas → Stres Kerja	10,197	0,000	Diterima; pengaruh positif signifikan
H3: <i>Work Life Balance</i> → Stres Kerja	4,858	0,000	Diterima; pengaruh positif signifikan
H4: Adaptasi Teknologi Digital → Kinerja Pegawai	2,815	0,005	Diterima; pengaruh negatif signifikan
H5: Beban Tugas → Kinerja Pegawai	4,842	0,000	Diterima; pengaruh positif signifikan
H6: <i>Work Life Balance</i> →	3,853	0,000	Diterima; pengaruh

Kinerja Pegawai			positif signifikan
H7: Stres Kerja → Kinerja Pegawai	0,827	0,408	Tidak didukung; tidak signifikan
H8: X1 → Y melalui Z	0,757	0,450	Tidak didukung; tidak ada mediasi
H9: X2 → Y melalui Z	0,832	0,406	Tidak didukung; tidak ada mediasi
H10: X3 → Y melalui Z	0,762	0,446	Tidak didukung; tidak ada mediasi

Sumber: hasil uji inner model SmartPLS, 2026. Catatan: signifikansi dinilai pada $\alpha = 0,05$ dan $T\text{-statistic} > 1,96$.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis *SEM-PLS*, dapat disimpulkan bahwa Adaptasi Teknologi Digital berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Stres Kerja; Beban Tugas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja; dan *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja. Selanjutnya, Adaptasi Teknologi Digital berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan Beban Tugas dan *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Stres Kerja juga tidak terbukti memediasi pengaruh Adaptasi Teknologi Digital, Beban Tugas, maupun *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai.

Nilai *R-Square* sebesar 0,858 pada Stres Kerja dan 0,841 pada Kinerja Pegawai menunjukkan kemampuan penjelasan model yang kuat pada objek penelitian. Secara keseluruhan, hasil penelitian menegaskan bahwa peningkatan kinerja pegawai lebih tepat diarahkan pada faktor yang terbukti memiliki pengaruh langsung, yaitu adaptasi teknologi digital, pengelolaan beban tugas, dan *Work Life Balance*.

REFERENCES

Ardiansyah, F., & Triatna, C. (2024). Pengaruh work life balance terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 12(1), 45–56.

Arifin, Z., & Hakim, L. (2021). Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dan kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen SDM*, 5(2), 112–120.

Santoso, H., & Kurnia, D. (2023). Efisiensi adaptasi teknologi digital terhadap pencapaian target kinerja pegawai. *Jurnal Sistem Informasi Manajemen*, 5(1), 15–26.

Santoso, H., & Wibowo, A. (2021). Pengaruh Work Life Balance terhadap produktivitas kerja pegawai.

Sebastian, I. M., Ross, J. W., Beath, C. M., & Mocker, M. (2021). How big old companies navigate digital transformation. *MIS Quarterly Executive*, 20(3), 197–213.

Wibowo, A., & Hariyanti, S. (2024). Akumulasi beban tugas dan implikasinya terhadap tekanan emosional pegawai. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 26(1), 12–23.

Nugroho, R., & Lestari, D. (2021). Coping mechanism sebagai pemoderasi hubungan antara beban tugas dan stres kerja. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 9(2), 101–110.