

PENGARUH STRES KERJA DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DEPARTEMEN CHEMICAL PT GLOSTAR INDONESIA 2

Nurul Fadilah¹, Zeffanya Raphael Wijaya², Bambang Somantri³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen

Universitas Sains Indonesia, Cibitung, Bekasi

Email Korespondensi : nurulfadhilah380@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi dengan adanya permasalahan terkait Kinerja Karyawan di PT Glostar Indonesia 2 yang ditunjukkan oleh kurangnya kehadiran dan kuantitas pekerjaan. Hasil wawancara awal menunjukkan masih terjadi permasalahan terkait Stres Kerja dan *Work Life Balance* yang berpengaruh pada Kinerja Karyawan, untuk itu harus diteliti lebih lanjut. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dan kausal. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode random sampling, dengan jumlah responden sebanyak 87 responden. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda, uji t, uji F. Hasil uji t dari penelitian ini adalah Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan demikian pula dengan *Work Life Balance*. Sedangkan uji F menyatakan bahwa Stres Kerja dan *Work Life Balance* secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci : Stres Kerja, *Work Life Balance*, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research is motivated by issues related to employee performance at PT Glostar Indonesia 2, indicated by low attendance and work quantity. Initial interviews indicated persistent issues related to work stress and work-life balance, which impact employee performance. Therefore, further investigation is warranted. The research method used was quantitative and causal. Random sampling was used, with 87 respondents. Data analysis used multiple regression analysis, t-tests, and F-tests. The t-test results showed that work stress significantly impacted employee performance, as did work-life balance. The F-test indicated that work stress and work-life balance simultaneously significantly impacted employee performance.

Keywords: *Work Stress, Work-Life Balance, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 memiliki tujuan yaitu untuk mewujudkan bangsa yang maju, mandiri, dan adil sebagai landasan bagi tahap pembangunan menuju masyarakat adil dan makmur. Namun mewujudkannya bukanlah hal yang mudah. Ada banyak hal yang harus dibenahi, salah satunya adalah sumber daya manusia. Pada organisasi ada enam unsur sumber daya yang disingkat dengan 6M, yaitu *man, money, methods, materials, machines, market* (Hasibuan, 2017). *Man* atau sumber daya manusia ada diposisi pertama, jelas sekali dalam organisasi ada manusia yang memberikan tenaga, bakat dan kreatifitas mereka kepada organisasi (Fachrurazi & Pontianak, 2021).

Perusahaan senantiasa menginginkan sumber daya manusia atau karyawan yang bekerja dengan baik, dengan didukung sistem kinerja yang efektif akan meningkatkan kinerja yang efektif. Sehingga tujuan perusahaan untuk berkembang lebih besar bisa dicapai, tentu saja tujuan pribadi setiap karyawan untuk bekerja diperusahaan dapat dicapai dan dipuaskan "*People may take a job for more money, but they often leave it for more recognition* (Bob Nelson, 2007) ".

Agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang diharapkan, maka harus memberdayakan karyawan dan mengondisikan lingkungan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan (Suhermin et al., 2023). Kinerja karyawan merupakan komponen penting dalam menunjang produktivitas di perusahaan. Berbagai penelitian telah menunjukkan bahwa

kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas perusahaan (Harras et al., 2023; Hikmah & Lukito, 2021; Silviana et al., 2024).

Selanjutnya keberhasilan perusahaan juga bergantung pada karyawan yang memiliki kinerja yang baik sehingga meningkatkan produktivitas dan efisiensi. Salah satunya adalah PT Glostar Indonesia 2 yang berlokasi di Kecamatan Sukalarang, Kabupaten Sukabumi. Namun ada masalah kinerja di PT Glostar Indonesia, khusus di Departemant Chemical yang ditinjau dari sisi kehadiran karyawan dan output hasil produksi.

Departemen Chemical khusus memproduksi bagian alas sepatu. Hasil penulsuran data kehadiran karyawan dan perusahaan tidak tercapai. Kehadiran yang seharusnya minimal 95% dan hasil produksi 100 % tidak dapat dicapai. Oleh karena itu sebagai tahap awal penelitian dilakukan wawancara kepada 30 (tiga puluh) orang karyawan. Hasil wawancara didapati bahwa karyawan merasa stres dan kurang waktu untuk keperluan pribadi sehingga kurang kinerjanya. Maka, selanjutnya sebagai data awal dilakukan prasurvey kepada mereka. Hasilnya karyawan tidak merasa stres dalam bekerja di departement chemical sebanyak 42%, sedangkan yang merasa stres sebanyak 68%.

Beberapa penelitian menunjukkan adanya hubungan antara tingkat stres kerja yang tinggi dengan penurunan kinerja karyawan (Hikmah & Lukito, 2021; Wirya et al., 2020). Penelitian ini telah mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami seseorang, maka semakin rendah kinerjanya.

Sebaliknya, ketika stres kerja berada pada tingkat yang lebih rendah, karyawan cenderung menunjukkan peningkatan kinerja (Honkley et al., 2024; Supriatna et al., 2025). Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja memiliki peran penting dalam menentukan efektivitas dan produktivitas karyawan di tempat kerja.

Dampak stres kerja tidak hanya dirasakan oleh individu, tetapi juga oleh departemen chemical dan perusahaan secara keseluruhan. Dari sisi karyawan, stres kerja dapat menyebabkan penurunan kondisi fisik dan mental, yang pada akhirnya meningkatkan risiko burnout (Khasanah et al., 2025). Dalam konteks organisasi, stres kerja memiliki implikasi negatif terhadap produktivitas dan kinerja karyawan, yang berkontribusi pada penurunan efisiensi operasional (Narsih et al., 2024; Nurmaya & Trinaga Parama Inta, 2022). Beberapa penelitian empiris telah mengonfirmasi hubungan negatif antara stres kerja dan kinerja karyawan. Salah satu studi menunjukkan bahwa peningkatan stres kerja secara signifikan berkorelasi dengan penurunan kinerja (Meyta Sari & Iryanti, 2024). Studi lain juga menemukan bahwa semakin tinggi tingkat stres yang dialami maka semakin rendah kinerja, namun sebaliknya, penurunan stres berkontribusi pada peningkatan produktivitas (Parasian & Adiputro, 2021; Wirya et al., 2020). Oleh karena itu, pengelolaan stres kerja menjadi aspek yang penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan serta menjaga keberlanjutan dan daya saing perusahaan.

Namun, terdapat pula penelitian yang menyatakan bahwa hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan tidak selalu bersifat

langsung. Beberapa temuan menunjukkan bahwa korelasi antara kedua variabel ini tergolong rendah. Selain itu, studi lain menemukan bahwa meskipun karyawan mengalami stres kerja, tingkat kepuasan kerja yang tinggi manajemen stress (Jefri Mangara & Soni Kurniawan, 2024). Hal ini menunjukkan bahwa ada faktor lain, seperti work-life balance dapat menjadi variabel yang memperkuat atau melemahkan dampak stres terhadap kinerja karyawan. Work-life balance atau keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan memiliki peran yang sangat penting dalam dunia kerja, karena dapat berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan dan produktivitas perusahaan.

Selain itu, work-life balance yang baik berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas. Karyawan yang merasa memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi lebih termotivasi dan mampu bekerja lebih efisien. Penelitian menunjukkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi tidak hanya menguntungkan karyawan tetapi juga memberikan manfaat bagi perusahaan dalam meningkatkan hasil kerja (Septianingsih et al., 2022; Metya dan Iryanti, 2024).

Karyawan yang merasa memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya cenderung lebih termotivasi dalam menjalankan tugasnya. Motivasi yang tinggi ini kemudian berdampak pada peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan (Asari, 2022). Penelitian sebelumnya mengungkapkan bahwa semakin baik keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan

pribadi, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan yang berkontribusi meningkatkan kinerja (Jefri Mangara & Soni Kurniawan, 2024).

Oleh karena di Departemen Chemical diperlukan lebih mendalam mengenai masalah yang terjadi. Sehingga gap penelitian dapat dipahami dan mendapatkan jawaban dan solusi yang tepat.

TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan pustaka akan menjadi landasan teori, yang merupakan aspek penting dalam penelitian sebagai kerangka konseptual yang mendukung proses penelitian. Landasan teori disusun berdasarkan satu atau lebih teori untuk mengarahkan penelitian yang dilakukan. Dengan adanya landasan teori, penelitian dapat tetap terarah dan selaras dengan wawasan serta teori yang telah ada (Van der Waltd, 2025). Landasan teori berperan sebagai pedoman dalam mengarahkan penelitian, membantu perumusan hipotesis, serta memberikan dasar dalam menafsirkan hasil.

Stress Kerja

Stres merupakan reaksi, baik secara fisik maupun emosional, terhadap stimulus atau perubahan lingkungan. Penyebabnya bisa bermacam-macam, seperti lingkungan kerja fisik yang kurang baik (Nopiyanti et al., 2024). Menurut (Malayu, 2017; Stephan & Timothy A. Jufge, 2017) stress kerja yaitu suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang, orang yang stress menjadi nervous dan merasa khawatir kronis.

Stress kerja dapat terjadi ketika beban kerja yang dialami oleh seseorang melebihi kemampuan. Beban kerja yang berlebihan dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti jam atau shift kerja yang tidak tepat, beban kerja yang terlalu berat, atau lingkungan kerja yang tidak kondusif (Maranata et al., 2022). Selain itu, faktor individu seperti usia, pendidikan, masa kerja, jenis kelamin, dan status pekerja juga dapat mempengaruhi tingkat stres kerja.

Sejumlah penelitian telah mengungkapkan bahwa berbagai faktor, seperti tingkat kebisingan, beban kerja, serta kondisi fisik lingkungan kerja, memiliki pengaruh terhadap tingkat stres kerja (Ramawati & Satrya, 2024). Namun demikian, setiap individu memiliki kapasitas dan batasan yang berbeda dalam mengelola stres kerja. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut guna mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi stres kerja serta merumuskan strategi yang efektif untuk menurunkan tingkat stres tersebut (Johan et al., 2021).

Dimensi dan Indikator Stress Kerja

Dalam penelitian ini, stres kerja akan dinilai berdasarkan dimensi yang dijelaskan oleh (Speilbreg, 2018) yang terdapat pada buku Faktor dominan yang memengaruhi kinerja. Berikut ini adalah dimensi yang akan digunakan guna mengukur stres kerja:

- 1) Stres pada tingkat individu, dimensi ini mencakup konflik peran, beban karir, dan hubungan interpersonal;
- 2) Stres pada tingkat organisasi, dimensi ini mencakup kerangka organisasi dan kepemimpinan.

Menurut Budiasa, (2021) indikator yang dipergunakan dalam mengukur stres kerja, yaitu:

- 1) Tuntutan Tugas: Indikator ini merujuk pada faktor-faktor yang terkait dengan tugas yang harus dilakukan oleh individu, termasuk kondisi kerja, prosedur kerja, dan lingkungan fisik..
- 2) Tuntutan Peran: Indikator ini melibatkan tekanan yang ditemui oleh karyawan dalam menjalankan perannya di dalam organisasi.
- 3) Tuntutan Antar Pribadi: Indikator ini mencakup tekanan yang terjadi karena adanya interaksi antara rekan kerja di dalam sebuah organisasi.
- 4) Struktur Organisasi: Indikator ini menggambarkan bagaimana organisasi diatur, termasuk kejelasan terkait posisi, peran, kewenangan, dan tanggungjawab.
- 5) Kepemimpinan Organisasi: Indikator ini merujuk pada kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi.

Work Life Balance

Work-life balance didefinisikan (Stephen Robbins & Mary K. Coulter, 2014) sebagai keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi) adalah kemampuan seorang individu untuk mengelola dan menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan tuntutan kehidupan pribadi lainnya, seperti keluarga, hobi, atau kegiatan sosial. Ini berarti individu harus dapat memenuhi tanggung jawab di tempat kerja sambil tetap menjaga kesejahteraan dan kebahagiaan dalam kehidupan pribadi mereka. Sementara itu, Menurut Griffin dan Moorhead, (2019) work life balance adalah kemampuan

seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Keseimbangan ini penting untuk mencapai kepuasan dan kesejahteraan dalam semua aspek kehidupan, bukan hanya di pekerjaan. Menurut Malayu, (2017), work life balance adalah kondisi di mana seorang pekerja dapat mengatur waktu dengan baik sehingga dapat menyelaraskan antara pekerjaan di tempat kerja dengan kebutuhan pribadi dan kehidupan dalam keluarga. Dengan kata lain, work life balance adalah tentang mengelola keseimbangan antara waktu, energi, dan keterlibatan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Dimensi dan Indikator Work Life Balance

Fisher (2009) berpendapat bahwa terdapat empat dimensi utama dalam work-life balance (Lie Erika & Sukmarani, 2023) yang menjadi sebuah ciri:

- 1) *Work Interference With Personal Life* (WIPL): Dimensi ini menggambarkan sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi seseorang.
- 2) *Personal Life Interference With Work* (PLIW): Dimensi ini menunjukkan sejauh mana kehidupan pribadi dapat mengganggu pekerjaan.
- 3) *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW): Dimensi ini mengungkapkan bagaimana kehidupan pribadi dapat meningkatkan performa dalam pekerjaan.
- 4) *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL): Dimensi ini menggambarkan sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi seseorang.

Indikator yang digunakan untuk mengukur *work life balance* (Prasetyo et al., 2022) (Sefna Efrideyesa use & Pemilia Sulistyowati, 2025; Yuliasri & Qurochman, 2024) diantara adalah:

- 1) *Time Balance* (Keseimbangan Waktu) : Keseimbangan waktu menggambarkan berapa banyak waktu yang dicurahkan orang untuk pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka, seperti menghabiskan waktu bersama keluarga;
- 2) *Involvement Balance* (Keseimbangan Keterlibatan): Keseimbangan keterlibatan adalah sejauh mana seseorang secara psikologis berkomitmen baik untuk profesinya maupun kehidupan pribadinya.
- 3) *Satisfaction Balance* (Keseimbangan Kepuasan): Keseimbangan kepuasan mengacu kepada tingkat keseluruhan di mana seorang individu puas dengan usaha profesional dan pribadinya.

Kinerja Karyawan

Kinerja merujuk pada perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit tempat seseorang bekerja. Dalam konteks ini, kinerja sering dianggap sebagai sinonim dari perilaku kerja yang dapat diamati dan diukur. Menurut Robbins dan Coulter, (2014), kinerja adalah hasil kerja yang mencerminkan sejauh mana individu mencapai tujuan kerja mereka. Menurut Malayu, (2017), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, didasarkan pada kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan ketepatan waktu. Kinerja juga dapat dipandang sebagai

indikator keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja menurut Mangunegara, (2019) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan memahami kinerja sebagai perilaku yang dapat diukur dan diamati, organisasi dapat lebih efektif dalam mengevaluasi dan meningkatkan kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan.

Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Stephen Robbins dan Coulter, (2014) bahwa dimensi kinerja karyawan adalah meliputi: 1) kualitas kerja, 2) kuantitas kerja, 3) ketepatan waktu, 4) efektivitas, dan 5)kemandirian.

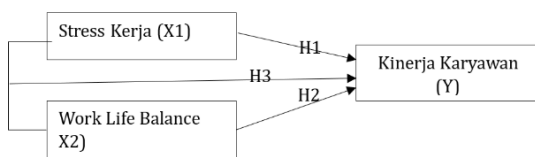
Sedangkan Indikator kinerja menurut Mangunegara, (2019) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun indikator dari kinerja karyawan menurut adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- 2) Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

- 3) Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
- 4) Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Model penelitian

Model penelitian yang dilaksana dalam artikel ini adalah sebagai berikut:



Hipotesis

- H01: Stress Kerja Tidak Mempunyai Pengaruh yang Signifikat Terhadap Kinerja Pegawai;
- H02: Work Life Balance Tidak Mempunyai Pengaruh yang Signifikat Terhadap Kinerja Pegawai;
- H03: Stress Kerja dan Work Life Balance Tidak Mempunyai Pengaruh yang Signifikat Terhadap Kinerja;
- Ha1: Stress Kerja Mempunyai Pengaruh yang Signifikat Terhadap Kinerja Pegawai;
- Ha2: Work Life Balance Mempunyai Pengaruh yang Signifikat Terhadap Kinerja Pegawai;
- Ha3: Stress Kerja dan Work Life Balance Mempunyai Pengaruh yang Signifikat Terhadap Kinerja Pegawai

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, melalui teknik survey untuk memperoleh data menggunakan kuesioner, wawancara terstruktur, test, dan juga lainnya (Sugiono, 2017). Populasi penelitian ini terdiri dari seluruh pegawai yang bekerja di Chemical PT Glostar Indonesia 2 yang berjumlah sebanyak 654 orang karyawan. Sampel adalah bagian dari populasi, teknik pengambilan sampel adalah *random sampling* (Sugiono, 2017). Pengambilan sampel atau responden dalam penelitian ini sebanyak 87 orang yang menggunakan rumus Taro Yamane: $n = \frac{N}{1+N.e^2}$

Selanjutnya data yang terkumpul diolah dengan statistik dibantu menggunakan SPSS agar dapat diketahui hasil uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, uji t, uji F, uji deskriptif, uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Uji Realibitas

Berdasarkan hasil uji validitas dan realibilitas bahwa untuk semua item pertanyaan pada 3(tiga) variabel Stres Kerja, Worklife Balance, dan Kinerja Karyawan dinyatakan semuanya valid dengan hasil r hitung > r tabel dan sig < 0,05. Guilford (1956) menyatakan r hitung dalam rentang $0,40 \leq r_s \leq 0,60$ adalah kelompok 'Sedang', bila r hitung ada $0,60 \leq r_s \leq 0,80$ dengan adalah kelompok 'Tinggi' sedangkan $0,80 < r_s \leq 1,00$ adalah kelompok 'Sangat Tinggi'.

Untuk menguji reliabilitas kuesioner adalah koefisien *Cronbach Alpha* (Ghozali, 2013). Hasil uji nilai *Cronbach Alpha* semua reliabel untuk 3(tiga) variabel Stres Kerja, Worklife Balance, dan Kinerja Karyawan dengan nilai $> 0,07$, sehingga andal atau reliabel. Guilford (1956) menyatakan r hitung ada $0,70 \leq r_{xy}$ dengan validitas tinggi dalam kelompok ‘Tinggi’ sedangkan $0,80 \leq r_{xy} \leq 1,00$ Validitas sangat tinggi ‘Sangat Tinggi’.

Analisis Deskriptif berada pada rentang persentase skor maksimum ($5/5=100\%$) dan skor minimum ($1/5=20\%$). Analisis deskriptif dilakukan mengacu pada setiap indikator yang menunjukkan bahwa 3 (tiga) variabel ini ada pada rentang ”Tinggi dan Tinggi Sekali”. Analisis deskriptif dilakukan mengacu pada setiap indikator yang memenuhi prinsip kategorisasi jumlah skor tanggapan responden diadopsi (Sugiono, 2017).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji model regresi variabel independen dan variabel dependen mempunyai distribusi normal atau tidak, dengan menggunakan teknik *Kolmogorov Smirnov* yang menghitung *Asymp. Sig. (2-tailed)* jika signifikansi $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal dan jika signifikansi $< 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal. Hasilnya uji regresi dinyatakan berdistribusi normal, seperti pada Tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1 Uji Normalitas

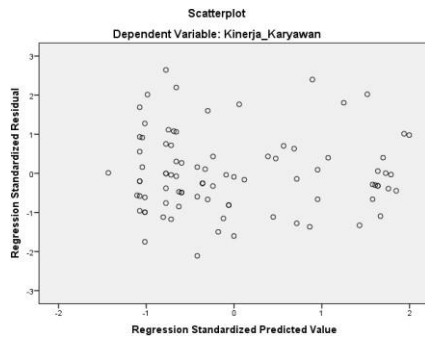
		Stress_Kerja	Work_Life_Balance	Kinerja_Karyawan
N		87	87	87
Normal	Mean	41,6092	24,1379	32,2414
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	5,58727	2,89816	3,05746
Most	Absolute	,122	,227	,106
Extreme	Positive	,119	,227	,106
Differences	Negative	-,122	-,128	-,074
Test Statistic		,122	,227	,106
Asymp. Sig. (2-tailed)		,083 ^c	,090 ^c	,077 ^c

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolonieritas dengan dasar sbb: apabila nilai *Tolerance Value* lebih besar dari 0,1 atau VIF (*Variance Inflation Factor*) lebih kecil dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas atau apabila nilai *Tolerance Value* lebih kecil dari 0,1 atau VIF (*Variance Inflation Factor*) lebih besar dari 10 maka terjadi multikolonieritas. Berdasarkan uji multikolinearitas dengan teknik VIF bahwa data bebas dari multikolinearitas karena nilai VIF lebih kecil dari 10 ($1,097 < 10$) dan nilai *tolerance* lebih besar daripada 0,10 ($0,911 > 0,10$).

Uji Heteroskedastisitas

Deteksi model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Pada grafik *Scatterplot* disimpulkan bahwa data bebas dari heteroskedasitas karena data menyebar dibawah sumbu 0 dan di atas 0 dan tidak membentuk suatu pola tertentu.Ghozali (2013). Seperti pada Grafik di bawah ini:



Grafik 1 Scatter Plot

Uji Hipotesis

Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda merupakan analisis untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun persamaan regresi yaitu: $Y=a+b1X1+b2X2+e$. Persamaan itu untuk menganalisis pengaruh Stres Kerja dan Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan digunakan analisis regresi linier berganda, hasilnya ada pada Tabel 2.

Tabel 2 Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20,492	2,813		7,285	,000
Stress_Kerja	,475	,053	,869	6,890	,000
Work_Life_Balance	,569	,103	,539	5,522	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Apabila dimasukan ke dalam persamaan menjadi $Y= 20,492 + 0,475 X1 + 0,569 X2$. Penjelasannya adalah: 1) Nilai 20,492 adalah nilai konstanta yang artinya ketika variabel Work Life Balance dan Stres Kerja dianggap konstan atau tidak ada perubahan maka besar variabel Y (Kinerja Karyawan) adalah sebesar 20,492; 2) Nilai 0,475 pada variabel terikat Stres Kerja (X1) artinya bila X1 dinaikan satu poin maka Y akan naik sebesar 0,475. Dengan

asumsi kalau variabel lainnya tetap; 3) Nilai 0,569 pada variabel terikat Work Life Balance (X2) artinya bila X2 di naikkan satu poin maka Y akan naik sebesar 0,569 dengan asumsi apabila variabel lainnya bernilai tetap.

Uji R2 Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi (R2) untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan hitungan bahwa nilai koefisien determinasi yang disesuaikan atau *Adjusted R Square* adalah 0,770 berarti besarnya pengaruh Stres Kerja dan Work Life Balance secara bersama terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 77 %. Seperti dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,834 ^a	,772	,770	2,64270	,934

a. Predictors: (Constant), Work_Life_Balance, Stress_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Uji t

Analisis uji t digunakan untuk membuktikan signifikan atau tidaknya antara variabel Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan. Tingkat signifikansi > 0,05 maka Ho diterima. Jika tingkat signifikansi < 0,05 maka Ha diterima. Hasil adalah semua Ha diterima, seperti terlihat pada Tabel 4.

Tabel 4 Uji T

No	Variabel	t	Sig	Keterangan
1	Stres Kerja	6,890 > 1,988	0,000 < 0,05	Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
2	Work Life Balance	5,522 > 1,988	0,000 < 0,05	Work Life Balance berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Uji F

Uji anova atau uji F pada dasarnya menguji apakah semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013). Kriteria yang dipakai untuk membuat keputusan terhadap hasil uji hipotesis yang diuji adalah: Jika tingkat signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima. Jika tingkat signifikansi $< 0,05$ maka H_a diterima. Berdasarkan ringkasan uji F seperti yang tertera pada tabel 5 adalah diketahui bahwa H_a diterima, seperti diperlihatkan oleh Tabel 5.

Tabel 5 Uji F (Anova)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. Regression	217,288	2	108,644	15,556	,000 ^a
Residual	586,643	84	6,984		
Total	803,931	86			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Work_Life_Balance, Stress_Kerja

Pembahasan

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh suatu faktor penting yang disebut dengan stres kerja. Meskipun stres kerja merupakan tantangan umum yang dihadapi di tempat kerja, stres kerja merupakan tantangan yang mampu diatasi oleh karyawan pada tingkat individu. Stres yang berasal dari tekanan terkait pekerjaan ini berdampak pada kesejahteraan fisik seseorang selama bekerja, sehingga menimbulkan ketidaknyamanan dalam berbagai aktivitas (Rizky Amelia et al., 2023). Stres Kerja yang dirasakan konsumen dapat memicu menurunnya Kinerja Karyawan (Malayu, 2017). Stres kerja merupakan reaksi merugikan

yang timbul ketika tuntutan pekerjaan tidak sejalan dengan kemampuan karyawan.

Hasil pengujian ini ditunjukkan oleh koefisien yaitu variabel Stres Kerja dengan nilai t hitung 6,890 lebih besar dari nilai t tabel 1,988 ($6,890 > 1,988$) dengan nilai signifikannya 0,000 lebih kecil dari 0,05. Nilai t hitung dan nilai signifikan tersebut menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian tersebut di atas sesuai dengan temuan Fujiyanto et al., (2025) dan sejalan dengan penelitian dari Ramadhan et al., (2025).

Ha1. Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan.

Ketika seorang karyawan dapat menyeimbangkan hidupnya antara dunia pekerjaan dan dunia pribadinya, maka karyawan tersebut dapat lebih produktif dalam bekerja, dapat termotivasi dalam melaksanakan tanggung jawabnya di perusahaan, dan dapat mengurangi stress dalam bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan (Ardiansyah & Surjanti, 2020). Kinerja karyawan pada perusahaan merupakan aspek penting untuk menjaga produktivitas perusahaan (Arifin & Agus Muharto, 2022). Sehingga setiap perusahaan perlu memerhatikan segala aspek yang memengaruhi pengembangan kinerja karyawan.

Hal ini ditunjukkan oleh koefisien yaitu variabel *Work Life Balance* dengan nilai t hitung 5,522 lebih besar dari nilai t tabel 1,988 ($5,522 > 1,986$) dengan nilai Signifikannya 0,000 lebih

kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Pernyataan ini didukung oleh penelitian Temuan (Ardiansyah & Surjanti, 2020) Hal ini sejalan dengan penelitian dari (Arifin & Agus Muharto, 2022).
Ha 2. *Work life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Stres Kerja dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan.

Meskipun stres kerja merupakan tantangan umum yang dihadapi di tempat kerja, stres kerja merupakan tantangan yang mampu diatasi oleh karyawan pada tingkat individu. Stres yang berasal dari tekanan terkait pekerjaan ini berdampak pada kesejahteraan fisik seseorang selama bekerja, sehingga menimbulkan ketidaknyamanan dalam berbagai aktivitas.

Demikian juga *Work life balance* adalah situasi di mana seseorang dapat mengatur dan berbagi tugas pekerjaan, kehidupan keluarga dan tanggung jawab lainnya. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien yaitu dengan nilai f hitung 15,556 lebih besar dari F tabel 3,95 ($15,556 > 3,95$), dengan nilai signifikansinya 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal itu sejalan dengan penelitian temuan (Ardiansyah & Surjanti, 2020) Hal ini sejalan dengan penelitian dari (Arifin & Agus Muharto, 2022).

Ha3. Stress Kerja dan *Work life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara simultan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan . Hal ini berarti bahwa

jika Stres Kerja meningkat maka terjadi peningkatan pada Kinerja Karyawan.

2. *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti bahwa jika *Work Life Balance* meningkat maka terjadi peningkatan pada Kinerja Karyawan.
3. Stres Kerja dan *Work Life Balance* secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti bahwa jika Stres Kerja dan *Work Life Balance* meningkat secara bersama-sama, maka akan terjadi peningkatan Kinerja Karyawan.

Saran

Bagi Perusahaan

Diharapkan dengan adanya penelitian ini Kinerja Karyawan meningkat lebih baik sesuai dengan target perusahaan. Misalnya untuk mengatasi stres kerja, maka perusahaan menerapkan teknik manajemen stres kepada karyawan. Selain itu jangan biarkan pekerjaan menguasai seluruh aspek hidup karyawan dengan cara memberikan insentif hal positif lainnya. Pastikan karyawan untuk memiliki waktu untuk keluarga, teman, dan kegiatan pribadi lainnya.

Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian mendatang hendaknya diperluas kepada variabel-variabel yang belum diteliti, seperti misalnya 1) Kepemimpinan; 2) Kompensasi; 3) Pelatihan; 4) Kepuasan kerja. Dengan memahami dan menerapkan variabel-variabel ini, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan

organisasi dengan lebih efektif dan efisien agar hasilnya dapat komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Asari, A. F. (2022). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan. In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 10).
- Bob Nelson. (2007). *1001 Aays To Reward Employee* (Kedua).
- Budiasa. (2021). *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Cv Pena Persada.
- Fachrurazi, F., & Pontianak, I. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Konsep)*. <https://www.researchgate.net/publication/356908635>
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work And Family: A Measure Of Work/Nonwork Interference And Enhancement. *Journal Of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456. <https://doi.org/10.1037/A0016737>
- Griffin, R. W., & Gregory Moorhead. (2019). *Organizational Behavior: Managing People And Organizational*. (Elevent Edition). South Western Natorp.
- Harras, H., Fitria Wilandari, D., & Sulistiani, S. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. J&T Teknologi Express-Sdp Pondok Aren* (Vol. 6, Number 2).
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <https://books.google.co.id/books?id=Zqk0taeacaaj>
- Hendrawan Maranata, B., Widyaningtyas, D. P., Istiqomah, A. N., Ekonomi, F., Universitas, B., & Karangturi, N. (2022). *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Bumn Kota Semarang*. 2(2).
- Hikmah, M., & Lukito, H. (2021). *Jurnal Bisnis Dan Manajemen Peran Worklife Balance Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Mediasi*. [Http://jurnal.unmer.ac.id/index.php/jbm/index](http://jurnal.unmer.ac.id/index.php/jbm/index)
- Honkley, T., Tambunan, D., Fadli, A., Bhastary, M., & Syahbana, A. (2024). *Pengaruh Work Life Balance, Stres Kerja Dan Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Jefri Mangara, M., & Soni Kurniawan, I. (N.D.). *Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Kencana Hijau Bina Lestari Gayo Lues*. 9(1), 2025.
- Johan, T. A., Saragih, A. A., Fitriano ; Johan, J., Saragoh, T. N., & Fitriano, A. (2021). *Sosek: Jurnal Sosial Dan Ekonomi*. In *Jurnal Sosek* (Vol. 2, Number 2).
- Parasian, C. S., & Adiputro, G. I. (2021). *Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Khasanah, K., Hardhienata, S., & Setyaningsih, S. (2025). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta. *Edu Cendikia: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 4(03), 1759–1771. <https://doi.org/10.47709/educendikia.V4i03.5532>
- Lie Erika, & Sukmarani. (2023). Erika Lie & Sukmarani. *Jurnal Ilmiah Psikologi Manasa*, 12, 23–37.
- Malayu, S. P. H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Hasibuan. *Bumi Aksara*.
- Mangunegara, Prabu. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Pt Remaja Rosdakarya.
- Meyta Sari, R., & Iryanti, E. (2024). Pengaruh Work Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Petrokopindo Cipta Selaras. *Jmpis*, 5(6). <https://doi.org/10.38035/jmpis.V5i6>
- Narsih, D., Pamungkas, A. D., & Sari, I. (2024). Stres Kerja Dan Produktivitas Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Pt. Nico Cipta Karya. *Sosio E-Kons*, 16(1),

57.
<https://doi.org/10.30998/Sosioekons.V16i1.22329>
- Nopiyanti, P., Shielfa Septiara, M., Budi Pramoni, N., & Fajar Patria, H. (2024). Stres Kerja Pada Dewasa Awal Yang Bekerja Di Desa Jatilor. In *Jurnal Riset Ilmiah* (Vol. 3, Number 2).
- Nurmaya, E., & Trinaga Parama Inta, S. (2022). Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Perbankan (Jumpa)*, 9(3), 73–81.
<https://doi.org/10.55963/Jumpa.V9i3.480>
- Ramawati, A. A. I. I., & Satrya, I. G. B. H. (2024). Pengaruh Stres Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Puritaman Departemen Center. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 13(7), 1111.
<https://doi.org/10.24843/Ejmunud.2024.V13.I07.P03>
- Sefna Efrideyesa Use, & Pemilia Sulistyowati. (2025). Pengaruh Work-Life Balance, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Buana Samudra Lestari. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata Dan Perhotelan*, 4(1), 303–331.
<https://doi.org/10.55606/Jempper.V4i1.5490>
- Septianingsih, N., William, L., Areros, A., Rumawas, W., Administrasi, J. I., & Bisnis, A. (2022). *Pengaruh Stres Kerja Dan Workife Balanced Terhadap Kinerja Karyawan Hotel The Lagoon Manado* (Vol. 3, Number 1).
- Silviana, L., Titian Rahayu, Q., & Rizana, D. (N.D.). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Systematic Literature Review. *Jupiman: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 4, 29–38.
<https://doi.org/10.55606/Jupiman.V4i4.5748>
- Speilbreg, Ch. D. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Stephan, P. R., & Timothy A. Jufge. (2017). *Organizational Behavior*.
- Sugiono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, Dan R&D*. 225.
- Suhermin, S., Kurniawan, G., Bon, A. T., & Sulistyan, R. B. (2023). Performance Improvement Model: Commitment Development Based On Empowering And Organizational Learning. *Ekuitas (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 7(3), 373–393.
<https://doi.org/10.24034/J25485024.Y2023.V7.I3.5777>
- Supriatna, D., Latifah, L., Karyadi, H., Widyastuti, W., & Tahalele, O. (2025). Pengaruh Work-Life Balance, Beban Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Employee Engagement. *Jurnal Lentera Bisnis*, 14(2), 2707–2717.
<https://doi.org/10.34127/Jrlab.V14i2.1667>
- Van Der Waladt, G. (2025). Formulating Research Questions In Social Science Research. *The Journal For Transdisciplinary Research In Southern Africa*, 21(1).
<https://doi.org/10.4102/Td.V21i1.1526>
- Wirya, K. S., Andiani, N. D., & Telagawathi, N. L. W. S. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bpr Sedana Murni. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 50.
<https://doi.org/10.23887/Pjmb.V2i1.26190>
- Yuliastri, R. M., & Qurochman, A. N. (2024). Tekanan Waktu, Beban Kerja, Dan Stres Kerja Pada Work Life Balance Wanita Karir. *Jurnal E-Bis*, 8(2), 619–628.
<https://doi.org/10.37339/E-Bis.V8i2.1892>