

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, STRES KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada PT. Bumi Tangerang Coklat Utama Kota Tangerang)

Novfa Syawalany¹, Abdillah Sani², Ahmad³

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Syekh Yusuf
Email: 2206010041@students.unis.ac.id, asani@unis.ac.id, ahmad@unis.ac.id

ABSTRACT

This study was conducted at PT. Bumi Tangerang Coklat Utama with the objective of determining the effects of *work-life balance*, work-related stress, and job satisfaction on the performance of employees at PT. Bumi Tangerang Coklat Utama in Tangerang City. The population for this study consisted of 229 employees, and the sample was selected using random sampling based on the Slovin formula, resulting in a sample size of 70 employees. Data were collected using questionnaires, interviews, and observations, and then analyzed using SPSS version 25. This study employed a quantitative approach with multiple linear regression analysis. The results indicate that, individually, work-life balance, job stress, and job satisfaction have a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, the results show that *work-life balance*, work stress, and job satisfaction collectively have a significant effect on employee performance. The coefficient of determination (Adjusted R square) of 0.532 indicates that work-life balance, work stress, and job satisfaction account for 53.2% of the variation in employee performance, while the remaining 46.8% is influenced by other variables not examined in this study.

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

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada PT. Bumi Tangerang Coklat Utama dengan tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh *work life balance*, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Tangerang Coklat Utama di Kota Tangerang. Populasi dalam penelitian ini adalah 229 karyawan dan sampel yang diambil dengan metode random sampling yaitu menggunakan rumus slovin sehingga sampel penelitian ini yaitu 70 orang karyawan. Pengumpulan data dengan menggunakan metode kuisioner, wawancara dan observasi, kemudian data diuji dengan metode analisis data menggunakan SPSS versi 25. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial *work life balance*, stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan menunjukkan hasil bahwa *work life balance*, stres kerja dan kepuasan kerja sama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari uji koefisien determinasi (Adjusted R square) sebesar 0,532 ini menunjukkan bahwa *work life balance*, stres kerja dan kepuasan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 53,2% dan sisanya 46,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: *Work Life Balance*, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

Article History

Received: September 2026
Reviewed: September 2026
Published: September 2026

Plagirism checker no 80
Copyright : author
Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Persaingan bisnis yang semakin berkembang menuntut perusahaan untuk mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif agar tujuan organisasi dapat tercapai. Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian penting dalam keberlangsungan perusahaan karena karyawan tidak hanya berperan sebagai tenaga kerja, tetapi juga memiliki kemampuan, pikiran, perasaan, dan perilaku yang dapat memengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Kinerja karyawan menjadi salah satu indikator penting dalam keberhasilan perusahaan karena karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan bertanggung jawab dapat membantu perusahaan mencapai target yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, diantaranya *work life balance*, stres kerja, dan kepuasan kerja.

Salah satu faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawan adalah *work life balance*. *Work life balance* merupakan kondisi ketika seseorang mampu membagi waktu dan perhatian antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi secara seimbang. (Hudson 2005, dalam Arifin Muhammad 2022) menjelaskan bahwa *work life balance* berkaitan dengan kemampuan individu dalam menyeimbangkan waktu, keterlibatan, dan kepuasan dalam menjalankan peran pekerjaan maupun kehidupan pribadi. Keseimbangan tersebut penting karena ketika tuntutan pekerjaan terlalu besar dan mengurangi waktu untuk kehidupan pribadi, karyawan dapat mengalami kelelahan dan kesulitan dalam menjalankan kedua perannya. Selain *work life balance*, stres kerja juga menjadi salah satu faktor yang perlu diperhatikan karena tuntutan pekerjaan, tuntutan peran, hubungan antarpribadi, struktur organisasi, maupun kepemimpinan dapat memberikan tekanan kepada karyawan. Apabila tekanan tersebut tidak dikelola dengan baik, kondisi tersebut dapat memengaruhi kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Di sisi lain, kepuasan kerja yang berkaitan dengan pekerjaan, upah, pengawasan, dan hubungan dengan rekan kerja juga dapat memengaruhi sikap karyawan terhadap pekerjaannya dan pada akhirnya berkaitan dengan kinerja yang dihasilkan.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki hubungan dengan kinerja karyawan. Hikmah dan Lukito (2021), Kurnia dan Khairunnisa (2024), serta Nisa et al. (2025) menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan karyawan dalam menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi, maka semakin baik pula kinerja yang dapat dihasilkan. Penelitian mengenai stres kerja juga menunjukkan adanya hubungan dengan kinerja karyawan. (Wahyudi dan Nauli.,2024) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti peningkatan stres kerja dapat diikuti dengan penurunan kinerja. Sementara itu, penelitian mengenai kepuasan kerja yang dilakukan oleh (Ningrum dan Sudiro.,2024) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian (Purnamasari, Rahmi, dan Aryanti.,2025) turut memperkuat penelitian mengenai ketiga variabel tersebut dengan menganalisis pengaruh *work life balance*, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Ramayana Lestari Sentosa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengelolaan *work life balance*, stres kerja, dan

kepuasan kerja menjadi hal yang penting dalam mendukung kinerja karyawan, terutama pada perusahaan yang memiliki tuntutan pekerjaan yang kompleks.

Meskipun demikian, hasil penelitian terdahulu masih menunjukkan adanya perbedaan temuan mengenai hubungan antara *work life balance*, stres kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Perbedaan hasil tersebut dapat dipengaruhi oleh karakteristik perusahaan, jenis pekerjaan, kondisi lingkungan kerja, jumlah responden, maupun karakteristik karyawan yang berbeda. Selain itu, penelitian yang menguji *work life balance*, stres kerja, dan kepuasan kerja secara bersamaan sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan masih perlu dikembangkan, khususnya pada perusahaan manufaktur yang memiliki aktivitas produksi dan tuntutan pencapaian target. Kondisi tersebut menjadi dasar penting untuk melakukan penelitian lebih lanjut pada PT Bumi Tangerang Coklat Utama.

Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator utama keberhasilan suatu organisasi. *Work Life Balance*, stres kerja dan kepuasan kerja merupakan dua aspek penting yang diyakini dapat mempengaruhi kinerja individu. PT. Bumi Tangerang Coklat Utama di Kota Tangerang sebagai Perusahaan manufaktur yang bergerak di sektor pangan pelayanan publik menghadapi tantangan besar dalam menjaga performa karyawannya. Generasi kerja saat ini, khususnya generasi muda, semakin menuntut fleksibilitas dan kesejahteraan emosional dalam lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan dan mengetahui variabel mana yang paling berpengaruh.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bagian penting dalam mengelola sebuah organisasi karena berkaitan dengan cara mengelola karyawan agar mencapai tujuan perusahaan. Menurut (Afandi 2021), manajemen sumber daya manusia adalah cabang ilmu yang mempelajari cara mengelola hubungan dan peran pekerja agar bisa berjalan dengan baik dan hemat, sehingga mencapai tujuan perusahaan, karyawan, serta masyarakat. Menurut (Hasibuan dalam Supomo 2022), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu serta seni dalam mengelola hubungan dan peran para pekerja agar bisa bekerja secara efektif dan efisien, sehingga dapat membantu mencapai tujuan perusahaan, karyawan, serta masyarakat. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia bisa diartikan sebagai cara mengelola karyawan dengan cara merencanakan, mengatur, memberi arahan, dan mengawasi agar mereka bisa memberikan hasil terbaik untuk mencapai tujuan perusahaan.

Work Life Balance

Work Life Balance adalah kemampuan seseorang untuk menjaga keseimbangan antara tugas kerja dan kehidupan pribadi serta keluarga. Menurut Hikmah dan Lukito (2021), *Work Life Balance* adalah kemampuan seseorang dalam mengatur tugas pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang, yang sangat penting untuk menjaga kesejahteraan dan kinerja kerja seseorang. Menurut (Lumunon et al. dalam Firdaus 2025), *Work Life Balance* adalah situasi di mana seseorang dapat mengatur waktu dengan baik dan menggabungkan antara pekerjaan, kehidupan keluarga, serta kepentingan pribadi. Selain itu, menurut (Hudson dalam Arifin Muhammad 2022), *Work Life Balance* adalah cara untuk mengukur kepuasan seseorang yang dipengaruhi oleh peran ganda yang dihadapi seorang karyawan dalam kehidupannya. Sehingga, *Work Life Balance* bisa diartikan sebagai kemampuan karyawan dalam mengatur

waktu, tingkat keterlibatan, dan rasa puas antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi secara seimbang. Menurut (Hudson dalam Arifin Muhammad 2022), terdapat tiga indikator *Work Life Balance*, yaitu: *Time balance* (kestabilan Waktu); *Involvement balance* (Keseimbangan keterlibatan); *Satisfaction balance* (Keseimbangan kepuasan).

Stres Kerja

Stres kerja adalah kondisi psikologis yang terjadi ketika tuntutan dari pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuan seseorang untuk menghadapinya. Lazarus dan Folkman (1984) menjelaskan stres sebagai kondisi yang terjadi ketika permintaan dari lingkungan melebihi kemampuan atau sumber daya yang dimiliki oleh seseorang. Menurut (Afandi 2021), stres kerja terjadi karena ada tekanan atau perubahan di lingkungan tempat seseorang bekerja. Nadzif dan Yudiarso (2021) mengatakan bahwa tekanan kerja yang terlalu tinggi dibandingkan kemampuan seseorang bisa mengurangi semangat kerja dan membuat hasil pekerjaan tidak optimal. (Cahyana dan Jati 2017 dalam Santoso dan Adriansyah 2024), menyatakan bahwa faktor lingkungan kerja bisa memengaruhi keadaan fisik dan perilaku seseorang. Robbins (2006) menganggap stres sebagai situasi ketika seseorang menghadapi tekanan dengan hasil yang tidak dapat diprediksi. Luthans (2011) menyatakan bahwa stres adalah respons dari seseorang terhadap tekanan atau persyaratan yang datang dari lingkungan sekitarnya. Menurut (Afandi 2021), indikator stres kerja terdiri dari: Tuntutan tugas, Tuntutan Peran, Tuntutan antar pribadi, Struktur Organisasi, Kepemimpinan organisasi.

Kepuasan Kerja

kepuasan kerja adalah perasaan dan emosi karyawan terhadap pekerjaan serta lingkungan kerja yang mereka alami. (Robbins dan Judge 2020) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang dijalani. Menurut (Afandi 2021), kepuasan kerja bisa dilihat dari beberapa hal, seperti pekerjaan, gaji, atasan, dan teman kerja. (Handoko (2020:193) dalam Indra 2022), menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah cara pandang karyawan terhadap pekerjaannya yang dapat membuat mereka merasa senang atau tidak senang. Menurut (Kumari 2011 dalam Arif Muhammad Nurhasan 2023), kepuasan kerja merupakan sikap individu terhadap pekerjaannya, seperti keterlibatan dalam tugas dan organisasi. Selanjutnya, Tirta et al.(2024) mengatakan bahwa kepuasan kerja yang berasal dari penilaian terhadap lingkungan kerja, hubungan dengan teman sejawat, serta sistem gaji dapat menjadi faktor yang memengaruhi performa kerja karyawan. Menurut (Afandi, 2021) terdapat indikator dari kepuasan kerja terdiri dari : Pekerjaan, Upah, Pengawasan, rekan kerja,

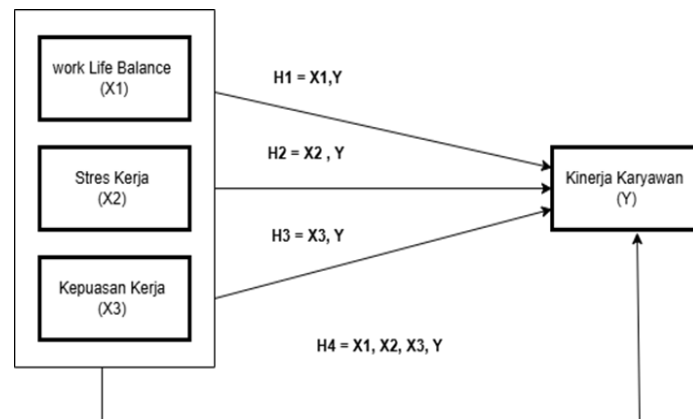
Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Menurut (Mangkunegara 2017, dalam Prasetyowati dan Lestariningsih 2023), kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang baik, baik dalam hal kualitas maupun jumlah, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Robbins dan Judge (2017) mengatakan bahwa kinerja adalah tentang sejauh mana seseorang mampu mencapai target atau standar yang ditentukan oleh organisasi. (Prawirosentono 2008, dalam Arifin Muhammad 2022), mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari usaha individu atau kelompok sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang mereka pegang, dengan tujuan untuk mencapai tujuan organisasi. Sementara itu, (Hamali 2016, dalam Muslim et al.2023) menghubungkan kinerja dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan,

serta kontribusi ekonomi. Nasution dan Hermawan (2024) juga menyatakan bahwa kinerja menunjukkan seberapa baik seorang karyawan dalam mengerjakan tugas dengan efektif dan efisien. Menurut (Prawirosentono 2008, dalam Arifin Muhammad 2022), indikator kinerja karyawan terdiri dari: Efektivitas, Tanggung jawab, Disiplin, Inisiatif.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar sebagai berikut :



Gambar 1 : Kerangka Pemikiran

Sumber : (Purnamasari et al., 2025)

Hipotesis dalam penelitian ini:

H1: Work-Life Balance berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H2: Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H3: Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H4: Work-Life Balance, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, data yang dikumpulkan menggunakan kuesioner. Dalam penelitian ini yang menggunakan empat variable yaitu *work life balance*, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan populasi penelitian yaitu seluruh karyawan PT. Bumi Tangerang Coklat Utama Kota Tangerang yang berjumlah 229 orang. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner berbasis skala Likert.

Teknik pengambilan sampel menggunakan *probability sampling* dengan metode *simple random sampling*. Analisis data dilakukan melalui statistik deskriptif dan statistik inferensial, meliputi uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), analisis korelasi berganda, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis parsial (uji t), uji hipotesis simultan (uji F), serta uji koefisien determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Dalam penelitian ini dilakukan pengujian validitas terhadap instrumen variabel *Work Life Balance* (X1), dan hasilnya menunjukkan bahwa semua item butir instrumen yang berjumlah 6 item dianggap valid. Dalam variabel Stres Kerja (X2), ditemukan bahwa semua 10 butir soal dianggap valid. Di variabel Kepuasan Kerja (X3), semua 8 butir item dianggap valid, dan di variabel Kinerja Karyawan (Y), semua 8 butir item juga dianggap valid. Uji yang digunakan adalah uji dua sisi dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ dan jumlah peserta yang terlibat $n = 70$, sehingga diperoleh nilai r tabel sebesar 0,2352. Kriteria untuk menentukan bahwa suatu item dianggap valid adalah jika nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel, dan semua item dalam penelitian ini memenuhi kriteria tersebut.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil perhitungan, disimpulkan bahwa setiap item yang telah dianggap valid juga dapat diandalkan, dengan nilai Cronbach's Alpha minimal sebesar 0,60. Dari variabel *Work Life Balance* (X1) diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,740 yang lebih besar dari 0,60 sehingga dianggap reliabel; variabel Stres Kerja (X2) memiliki nilai 0,776 yang lebih besar dari 0,60 sehingga reliabel; variabel Kepuasan Kerja (X3) mendapat nilai 0,761 yang lebih besar dari 0,60 sehingga reliabel; dan variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai 0,764 yang lebih besar dari 0,60 sehingga juga reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah sisa-sisa pada model regresi memiliki distribusi normal, dengan menggunakan metode uji Kolmogorov-Smirnov. Data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai Asymp. Sig.(2-tailed) lebih besar dari 0,05. Hasil pengujian menunjukkan nilai Asymp. Nilai Sig.(2-tailed) sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa data residual dalam penelitian ini mengikuti distribusi normal, sehingga asumsi normalitas dalam model regresi telah terpenuhi.

Uji Multikolinieritas

Uji ini dilaksanakan guna menelaah ada tidaknya korelasi yang tinggi antarvariabel independen dalam model regresi, dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Berdasarkan hasil pengujian, seluruh variabel independen mencatat nilai Tolerance di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10,00, sehingga dapat dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas antarvariabel independen dan model regresi memenuhi asumsi bebas multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji ini berupaya memastikan ada tidaknya ketidaksamaan varians residual dalam model regresi, menggunakan metode Glejser. Model regresi dikatakan bebas dari heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi masing-masing variabel independen terhadap nilai absolut residual lebih besar dari 0,05. Nilai signifikansi ketiga variabel independen (0,897; 0,442; dan 0,973) seluruhnya lebih besar dari 0,05, sehingga dapat dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas dan model regresi memenuhi asumsi homoskedastisitas. Dengan terpenuhinya seluruh uji asumsi

klasik (normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas), model regresi dinyatakan layak digunakan untuk pengujian hipotesis selanjutnya.

Uji Korelasi Berganda

Uji korelasi berganda digunakan untuk melihat arah dan tingkat hubungan antara *work life balance*, stres kerja, serta kepuasan kerja secara bersamaan dengan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis data, ditemukan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,743. Nilai tersebut berada dalam rentang koefisien 0,60 hingga 0,799, yang menurut pedoman penafsiran koefisien korelasi masuk ke dalam kategori hubungan yang kuat. Dengan demikian, bisa disimpulkan bahwa ada hubungan yang kuat dan baik antara *work life balance*, tingkat stres kerja, serta kepuasan kerja secara bersamaan dengan performa karyawan.

Uji Regresi Linear Berganda

berikut hasil koefisien yang telah dianalisis menggunakan SPSS:

Tabel 1. Hasil Uji Linear Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.421	3.483		-.695	.490
	WORK LIFE BALANCE	.459	.114	.348	4.019	.000
	STRES KERJA	.400	.076	.458	5.294	.000
	KEPUASAN KERJA	.256	.094	.233	2.721	.008

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Data diolah dari SPSS

Pada tabel di atas dapat diketahui hasil perhitungan sehingga dapat dijelaskan persamaan regresi yang dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan melalui variabel *work life balance*, stres kerja, dan kepuasan kerja, yaitu:

$$Y = -2,421 + 0,459(X_1) + 0,400(X_2) + 0,256(X_3) + e$$

Nilai konstanta sebesar -2,421 menunjukkan bahwa tanpa dukungan *work life balance*, pengelolaan stres, dan kepuasan kerja, kinerja karyawan tidak akan tercapai secara optimal. Ketiga koefisien regresi bernilai positif, yang berarti peningkatan pada masing-masing variabel

work life balance, stres kerja, dan kepuasan kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan, dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 2. Hasil Uji Parsial

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-2.421	3.483		-.695	.490
	WORK LIFE BALANCE	.459	.114	.348	4.019	.000
	STRES KERJA	.400	.076	.458	5.294	.000
	KEPUASAN KERJA	.256	.094	.233	2.721	.008

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Data diolah dari SPSS

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance*, stres kerja, serta rasa puas dalam bekerja memengaruhi secara signifikan kinerja pegawai di PT Bumi Tangerang Coklat Utama tersebut. *Work life balance* memiliki nilai signifikansi 0,000 dan nilai t hitung 4,019 yang lebih besar dari nilai t tabel. Stres kerja memiliki nilai signifikansi 0,000 dan nilai t hitung 5,294 yang lebih besar dari nilai t tabel. Sementara itu, kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi 0,008 dan nilai t hitung 2,721 yang lebih besar dari nilai t tabel. Ini menunjukkan bahwa semakin seimbang antara kerja dan kehidupan, semakin terkontrol tingkat stres kerja, serta semakin puas para karyawan, maka semakin baik pula prestasi kerja mereka. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa ketiga variabel memiliki pengaruh signifikan secara individu terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Uji Simultan (Uji F)

Berdasarkan hasil analisis menggunakan SPSS versi 25, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1450.650	3	483.550	27.133	.000 ^b
	Residual	1176.221	66	17.822		
	Total	2626.871	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, STRES KERJA, *WORK LIFE BALANCE*

Sumber: Data diolah dari SPSS

Diketahui bahwa *work life balance*, stres yang dialami saat bekerja, serta kepuasan terhadap pekerjaan secara bersamaan memiliki dampak yang sangat berarti terhadap performa karyawan di PT Bumi Tangerang Coklat Utama tersebut. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil daripada 0,05 dan F hitung 27,133 yang lebih besar daripada F tabel 2,74. Dengan demikian, hipotesis keempat (H4) dalam penelitian ini terbukti dan dapat diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4. Hasil Uji Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.743 ^a	.552	.532	4.222

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, STRES KERJA, *WORK LIFE BALANCE*

Sumber: Data diolah dari SPSS

Uji Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui Nilai R yaitu sebesar 0,743 menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara *work life balance*, stres kerja, serta kepuasan kerja dengan prestasi kerja karyawan. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,532 artinya 53,2% perbedaan dalam prestasi karyawan bisa dijelaskan oleh ketiga faktor yang diteliti, sementara 46,8% dipengaruhi oleh hal-hal lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini, seperti gaji, suasana kerja, gaya pemimpin, atau semangat bekerja.

Pembahasan

Pembahasan Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan

Temuan menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki dampak positif terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa kemampuan karyawan untuk mengatur tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi memainkan peran penting dalam meningkatkan kualitas kerja mereka. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan yang baik membantu karyawan mengatur waktu dan tenaga dengan lebih baik, sehingga membuat kondisi mental lebih stabil, merasa lebih segar, dan lebih termotivasi dalam bekerja. Kondisi tersebut membantu meningkatkan konsentrasi, kemampuan kerja, dan mutu hasil kerja (Arini Dalila & Hafid Kholidi Hadi, 2024). Sebaliknya, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi bisa menyebabkan rasa lelah, stres, serta menurunnya kepuasan kerja, yang akhirnya berdampak buruk pada kemampuan kerja pegawai. Temuan ini sesuai dengan penelitian (Nanik Yuzalmi dkk., 2024) yang menunjukkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan menjadi faktor penting dalam mempertahankan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Temuan menunjukkan bahwa stres kerja berdampak positif terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini. Ketika tugas pekerjaan masih bisa dikerjakan dalam kapasitas, waktu, dan sumber daya yang dimiliki karyawan, tekanan kerja justru bisa meningkatkan fokus dan kewaspadaan, bukan malah mengurangi kinerja (Cahyadi Budi dkk., 2024). Tekanan pekerjaan yang menantang tetapi masih bisa dicapai dapat membantu karyawan lebih fokus dan teliti, sehingga hasil kerja mereka menjadi lebih baik (Yuli Wahyudi & Putra Pardamean Nauli, 2025). Temuan ini menunjukkan bahwa di tingkat tertentu, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin baik pula performa kerjanya. Ini sesuai dengan teori MSDM yang mengatakan bahwa stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat berdampak negatif pada perilaku dan hasil kerja seseorang. Meskipun stres sedikit bisa jadi bermanfaat (eustress), stres yang terlalu berlebihan (distress) justru bisa mengurangi hasil kerja dan kualitasnya. Hasil ini berbeda dari penelitian sebelumnya seperti (Simanjuntak & Anggraeni, 2023; Wulan Purnamasari dkk., 2025) yang menemukan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, namun penelitian tersebut dilakukan pada objek yang berbeda. Meskipun demikian, hasil pengujian simultan (Uji F) menunjukkan bahwa *work life balance*, stres kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama tetap berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga stres kerja pada penelitian ini perlu dipahami sebagai bagian kombinasi faktor yang saling melengkapi, bukan hanya sebagai satu-satunya variabel yang menentukan kinerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Temuan tersebut menunjukkan bahwa rasa puas terhadap pekerjaan memiliki dampak yang baik dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Kepuasan kerja timbul ketika kebutuhan, harapan, dan nilai-nilai pekerja terpenuhi melalui pekerjaan mereka. Faktor-faktor seperti lingkungan kerja yang nyaman, hubungan kerja yang baik, dan pengakuan atas hasil kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja, seperti disebutkan oleh (Tegar Agung Rizki Ramadan dan Yennia Endriastuty pada tahun 2025). Karyawan yang merasa bahagia biasanya menunjukkan sikap kerja yang baik, memiliki semangat dan komitmen yang lebih kuat, serta bekerja lebih rapi dan menghasilkan lebih banyak. Kurangnya kepuasan kerja bisa membuat semangat dan kualitas kerja menurun. Temuan ini sesuai dengan penelitian (Denira Meirizka

Wahyu Ningrum & Achmad Sudiro, 2024) serta teori Herzberg yang menjelaskan bahwa faktor motivator mempengaruhi langsung peningkatan kinerja karyawan. Selanjutnya, temuan ini memperkuat pendapat (Andik Adi Putra Riwayat & Indra Prasetyo, 2024) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja sebagai bagian penting memiliki dampak besar terhadap prestasi kerja karyawan di berbagai bidang industri.

Pengaruh *Work Life Balance*, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja Secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan

Temuan menunjukkan bahwa *work life balance*, stres kerja, serta kepuasan kerja secara bersamaan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut bekerja bersama untuk meningkatkan kinerja karyawan. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan serta rasa puas dalam bekerja berdampak positif terhadap performa seseorang, sedangkan stres kerja juga bisa memberikan pengaruh positif selama tingkatnya masih bisa dikelola dengan baik. *Work life balance*, stres yang tidak terlalu tinggi, serta rasa puas dalam bekerja membantu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih baik. Oleh karena itu, manajemen harus membuat kebijakan yang membantu karyawan menjaga *work life balance*, mengelola stres dengan baik, serta menaikkan rasa puas dan kebahagiaan mereka dalam bekerja. Dengan demikian, peningkatan di ketiga aspek tersebut dapat membantu meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan organisasi secara langsung. Temuan ini memperluas pandangan (Arini Dalila & Hafid Kholidi Hadi, 2024) yang menekankan betapa pentingnya mengintegrasikan keseimbangan antara kerja dan kehidupan serta mengelola stres dalam sistem manajemen kinerja yang menyeluruh.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa *work life balance*, stres kerja, serta kepuasan kerja memengaruhi kinerja karyawan di PT Bumi Tangerang Coklat Utama secara positif dan signifikan, baik bersamaan maupun sebagian. Ini terbukti karena nilai signifikansi setiap variabel kurang dari 0,05 dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel. Stres kerja memiliki pengaruh terbesar dalam meningkatkan kinerja 0,458, karena membantu karyawan tetap fokus dan waspada pada tingkat tekanan yang masih bisa ditangani. Selanjutnya adalah *work life balance* 0,348, yang mendukung karyawan dalam mengatur waktu dan energi secara efektif. Kemudian ada kepuasan kerja 0,233, yang berkontribusi melalui suasana kerja yang nyaman dan hubungan antar rekan kerja yang baik. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memberikan kontribusi sebesar 53,2% terhadap kinerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Oleh karena itu, pengelolaan *work life balance*, mengatasi stres kerja secara optimal, serta meningkatkan kepuasan kerja harus menjadi prioritas utama dalam strategi peningkatan produktivitas karyawan.

Saran

Perusahaan disarankan untuk meningkatkan kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja karyawan, seperti fleksibilitas waktu kerja dan pengaturan beban kerja yang proporsional, serta mempertahankan tingkat stres kerja pada level yang menantang namun tetap suportif agar tidak berubah menjadi distress. Selain itu, perusahaan perlu terus

meningkatkan kepuasan kerja melalui sistem penghargaan yang adil, lingkungan kerja yang nyaman, dan kesempatan pengembangan karier. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti kompensasi, motivasi kerja, atau komitmen organisasi, memperluas objek penelitian ke sektor lain, serta menggunakan pendekatan mixed methods agar hasil penelitian lebih komprehensif dan representatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Teori, Konsep dan Indikator*.
- Andik Adi Putra Riwayat, I. P. (2024). PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT SHELTER NUSA INDAH SURABAYA Andik Adi Putra Riwayat Halaman 84-97. *Manajerial Bisnis*, 7(2).
- Arif Muhammad Nurhasan, M. A. S. N. (2023). PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA MELALUI VARIABEL INTERVENING KEPUASAN KERJA PEGAWAI (STUDI PADA KPP PRATAMA YOGYAKARTA). *Jurnal Riset Manajemen Akuntansi Indonesia*, 1, 473-505.
<https://doi.org/https://doi.org/10.32477/jrima.v1i3.736>
- Arifin Muhammad, A. M. (2022). Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan) Muhammad. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1), 37-46.
- Dalila, A., Hadi, H. K., & Surabaya, U. N. (2024). Jurnal Ilmu Manajemen. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12, 524-536.
- Denira Meirizka Wahyu Ningrum, A. S. (2024). PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *KEWIRAUSAHAAN DAN INOVASI*, 3(2), 644-657.
- Firdaus. (2025). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT . Tanjung Selatan Makmur Jaya Firdaus. *Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 9(1), 12-19.
<https://doi.org/https://doi.org/10.35130/jrimk>
- Hikmah, M., & Lukito, H. (2021). Peran Worklife Balance dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 8(1), 64-74. <https://doi.org/10.26905/jbm.v8i1.5278>
- Indra, F. J. (2022). Pengaruh Work-Life Balance , Burnout , dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi). *JURNAL MADANI: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 5(2), 90-99.
<https://doi.org/https://doi.org/10.33753/madani.v5i2.223>
- Muslim, D., Ilmi, Z., & Irwansyah. (2023). Jurnal Ilmiah Multidisiplin Nusantara Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Studi Empiris Pada Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Timur Jurnal Ilmiah Multidisiplin Nusantara. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Nusantara*, 1, 173-183.
<https://doi.org/https://doi.org/10.59435/jimnu.v1i3.185>

- Nadzif, M. L., & Yudiarso, A. (2021). Studi Meta-Analisis: Hubungan antara Stres Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Diversita*, 7(1), 43-52.
<https://doi.org/10.31289/diversita.v7i1.4549>
- Nasution, A. E., & Hermawan, B. (2024). Studi Kinerja Karyawan : Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 7(2), 1372-1385.
<https://doi.org/https://doi.org/10.36778/jesya.v7i2.1685>
- Prasetyowati, D., & Lestariningsih, M. (2023). Marsudi Lestariningsih Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya kompetitif . Munculnya berbagai persaingan global secara tidak langsung mendorong yang sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan . Karyawan yang Tabe. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 12(Vol 12 No 12 (2023): Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen).
- Purnamasari, W., Rahmi, P. P., & Aryanti, A. N. (2025). Pengaruh Work - Life Balance , Stres Kerja , dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Ramayana Lestari Sentosa. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 8(6), 830-838.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.32493/drj.v8i6.56133>
- R.Supomo, E. N. (2022). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*.
- Santoso, K. R., & Adriansyah, A. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention dengan Stress Kerja sebagai Variabel Intervening. *Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan*, 10(2024-08-26 Issue Vol. 10 No. 2 (2024): Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)).
<https://doi.org/https://doi.org/10.35384/jemp.v10i2.581>
- Tegar Agung Rizki Ramadan, Y. E. (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Management Science*, 129-136.
<https://doi.org/10.46821/ijms.v4i2.713>
- Tirta, S., Nugroho, A., & Laksmiwati, H. (2024). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Correlation Between Job Satisfaction And Employee Performance. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 11(1), 212-224.
<https://doi.org/10.26740/cjpp.v11i1.61061>
- Yuzalmi, N., Sukmadewi, R., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Bunda, P. (2024). PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP. *Pajak Dan Bisnis*, 5(2), 394-402.