

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT XYZ
BINTARO TANGERANG SELATANKhaila Deska Nuvie¹, Etika Sabariah²

Program Studi Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika

Email: khailanuvie@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Work Life Balance* dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan *Work Life Balance* dan Stres Kerja sebagai variabel *independen* dan Kinerja Karyawan sebagai variabel *dependen*. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan lantai 2 PT XYZ sebanyak 70 orang, dengan sampel 60 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin. Data dikumpulkan melalui kuesioner online menggunakan *Google Form*, kemudian dianalisis menggunakan uji koefisien regresi menggunakan aplikasi SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (t hitung 3,894; signifikansi 0,000). Stres Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (t hitung 3,324; signifikansi 0,002). Secara simultan, kedua variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (f hitung 20,114; signifikansi 0,000), dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,393 atau 39,3%. Dengan demikian, *Work Life Balance* dan Stres Kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ.

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

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work-life balance and job stress on employee performance at PT XYZ, both partially and simultaneously. This study uses a quantitative method, with work-life balance and job stress as independent variables and employee performance as the dependent variable. The population for this study consists of all 70 employees on the second floor of PT XYZ, with a sample of 60 respondents determined using the Slovin formula. Data were collected via an online questionnaire using Google Forms and then analyzed using regression coefficient tests with SPSS version 25. The results show that Work-Life Balance has a positive and significant effect on Employee Performance (t-value 3.894; significance 0.000). Work-Related Stress also has a positive and significant effect on Employee Performance (t-value 3.324; significance 0.002). Simultaneously, both variables have a positive and significant effect on employee performance (calculated F value of 20.114; significance level of 0.000), with an adjusted R-squared value of 0.393, or 39.3%. Thus, work-life balance and work-related stress—both individually and in combination—have a positive and significant effect on employee performance at PT XYZ.

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

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/)

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset strategis bagi perusahaan karena kinerja karyawan berperan penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Kinerja tersebut dapat tercermin melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, dan disiplin kerja (Prihastuty, 2024). Salah satu faktor yang dapat berkaitan dengan kinerja karyawan adalah *Work Life Balance* dan Stres Kerja. *Work Life Balance* berkaitan dengan kemampuan individu dalam mengelola dan menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, sedangkan Stres Kerja muncul ketika tuntutan pekerjaan yang dihadapi tidak sebanding dengan kemampuan atau waktu yang dimiliki.

Work Life Balance menjadi penting karena keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat membantu individu menjalankan kedua peran tersebut dengan baik. Dalam penelitian ini, *Work Life Balance* diukur melalui tiga indikator, yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan (Rizqiyah, 2024). Sementara itu, Stres Kerja dapat muncul akibat kondisi pekerjaan, tekanan, maupun hubungan di lingkungan kerja. Stres kerja dalam penelitian ini diukur melalui hubungan interpersonal, keadaan pekerjaan, dan permasalahan peranan yang dijalankan (Dyanto dan Sitorus, Humala, 2023). Kedua variabel tersebut menjadi penting untuk diperhatikan karena kondisi keseimbangan kehidupan kerja maupun tekanan yang dialami karyawan dapat berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan dan hasil kerja karyawan.

Penelitian ini didasarkan pada fenomena yang ditemukan melalui observasi awal pada karyawan lantai 2 PT XYZ. Beberapa karyawan masih bekerja di luar jam kerja normal, terutama ketika menghadapi beban pekerjaan yang cukup tinggi dan deadline yang berdekatan. Kondisi tersebut dapat menyebabkan waktu untuk keluarga dan kegiatan pribadi menjadi terbatas serta berpotensi menimbulkan tekanan dalam pekerjaan. Fenomena tersebut menunjukkan pentingnya mengkaji *Work Life Balance* dan Stres Kerja dalam kaitannya dengan kinerja karyawan pada lingkungan kerja PT XYZ.

Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang belum konsisten. (Prastita et al., 2025) menemukan bahwa *Work Life Balance* dan Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, (Aniversari, 2022) menemukan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Heryanti dan (Heryanti & Isyanto, 2025) menemukan bahwa *Work Life Balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya kesenjangan penelitian yang masih perlu dikaji pada objek dan karakteristik karyawan yang berbeda.

Berdasarkan fenomena dan perbedaan hasil penelitian terdahulu tersebut, penelitian ini bertujuan (1) Untuk mengetahui pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ (2) Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ (3) Untuk mengetahui pengaruh *Work Life Balance* dan Stres Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ. Berdasarkan tujuan tersebut, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: Ha1: *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ha2: Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ha3: *Work Life Balance* dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2023) Metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berdasarkan fakta dan bukti nyata, pengujian ini

dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner atau angket kepada sejumlah responden. Data yang terkumpul kemudian diolah dengan menggunakan perhitungan statistik, dengan tujuan untuk membuktikan apakah hipotesis yang sudah ditentukan sebelumnya terbukti benar atau tidak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan, untuk menganalisis pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan, serta menganalisis pengaruh *Work Life Balance* dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, *Work Life Balance* (X1) dan Stres Kerja (X2) ditetapkan sebagai variabel bebas (*independen*) dan Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat (*dependen*). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan lantai 2 PT XYZ, dan sampel yang digunakan yaitu sebanyak 60 Responden dengan menggunakan teknik *Probability Sampling* dengan perhitungan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (error) 5%, sehingga diperoleh sampel sebanyak 59,57 yang kemudian dibulatkan menjadi 60 responden.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini penulis melakukan pengolahan data dalam bentuk angket yang dimana *Work Life Balance* adalah variabel bebas yang menjadi (X1) di dalamnya terdapat 9 butir pernyataan, Stres Kerja adalah variabel bebas yang menjadi (X2) di dalamnya terdapat 9 butir pernyataan, dan Kinerja Karyawan adalah variabel terikat yang menjadi (Y) di dalamnya terdapat 9 butir pernyataan. Dalam penelitian ini angket akan disebar kepada 60 responden karyawan PT XYZ.

3.1 Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,09137368
Most Extreme Differences	Absolute	,067
	Positive	,062
	Negative	-,067
Test Statistic		,067
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Pada pengujian ini tingkat signifikansinya $> 0,05$, karena nilai *Smirnov Kolmogorov* nya 0,200 yang artinya lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pada penelitian ini berdistribusi normal.

3.2 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standard ized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10,080	4,483		2,249	,028		
	WorkLifeBalance	,462	,119	,422	3,894	,000	,877	1,140
	StresKerja	,299	,090	,360	3,324	,002	,877	1,140
a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan								

Diketahui bahwa nilai VIF variabel *Work Life Balance* (X1) dan Stres Kerja (X2) adalah $1,140 < 10$ dan nilai tolerance value sebesar $0,877 > 0,1$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi dalam penelitian ini.

3.3 Uji Koefisien Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,080	4,483		2,249	,028
	WorkLifeBalance	,462	,119	,422	3,894	,000
	StresKerja	,299	,090	,360	3,324	,002
a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan						

1. Nilai α

Nilai konstanta sebesar 10,080 artinya apabila variabel *Work Life Balance* (X1) dan Stres Kerja (X2) bernilai 0, maka Kinerja Karyawan (Y) akan bernilai sebesar 10,080.

2. Nilai B1 (Nilai koefisien regresi X1)

Variabel *Work Life Balance* memiliki nilai B1 sebesar 0,462 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Work Life Balance* mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan, yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel *Work Life Balance* maka akan mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 0,462 dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap tetap.

3. Nilai B2 (Nilai koefisien regresi X2)

Variabel Stres Kerja memiliki Nilai B2 sebesar 0,299 dengan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan, yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel Stres Kerja maka akan mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 0,299 dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap tetap.

3.4 Uji Hipotesis (Uji T)

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,080	4,483		2,249	,028
	WorkLifeBalance	,462	,119	,422	3,894	,000
	StresKerja	,299	,090	,360	3,324	,002
a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan						

Dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pengaruh variabel *Work Life Balance* (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $3,894 > t$ tabel 2,002. Maka H01 ditolak dan Ha1 diterima, yang artinya secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel *Work Life Balance* (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pengaruh variabel Stres Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah $0,002 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $3,324 > t$ tabel 2,002. Maka H02 ditolak dan Ha2 diterima, yang artinya secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Stres Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

3.5 Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	182,127	2	91,063	20,114	,000 ^b
	Residual	258,057	57	4,527		
	Total	440,183	59			
a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan						
b. Predictors: (Constant), StresKerja, WorkLifeBalance						

Hasil uji simultan (uji F), menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 20,114 > F tabel (3,16) dan nilai signikansi untuk variabel *Work Life Balance* (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H03 ditolak dan Ha3 diterima, sehingga *Work Life Balance* (X1) dan Stres Kerja (X2) secara simultan atau bersama - sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3.6 Uji Koefisien Determinasi

3.6.1 Uji Koefisien Determinasi X1 Terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,548 ^a	,300	,288	2,305
a. Predictors: (Constant), WorkLifeBalance				

Diperoleh nilai *R Square* pada variabel *Work Life Balance* sebesar 0,300 (30%). Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Work Life Balance* (X1) secara parsial mampu memberikan kontribusi sebesar 30% dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y), sedangkan sisanya sebesar 70% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3.6.2 Uji Koefisien Determinasi X2 Terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,508 ^a	,258	,245	2,373
a. Predictors: (Constant), StresKerja				

Diperoleh nilai *R Square* pada variabel Stres Kerja sebesar 0,258 (25,8%). Hal ini menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja (X2) secara parsial mampu memberikan kontribusi sebesar 25,8% dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y), sedangkan sisanya sebesar 24,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. KESIMPULAN

Dalam penelitian ini *Work Life Balance* dan Stres Kerja sebagai variabel *Independen* dan Kinerja Karyawan sebagai variabel *dependen*. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT XYZ, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengujian hipotesis pertama menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan pada variabel *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan perolehan nilai *t* hitung sebesar 3,894 > nilai *t* tabel sebesar 2,002 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau 5%. Berdasarkan hasil tersebut bahwa H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Hasil uji koefisien regresi juga menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,462, yang berarti bahwa variabel *Work Life Balance* memiliki arah hubungan yang positif terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *Work life Balance* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ.
2. Pengujian hipotesis kedua menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari variabel Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan perolehan nilai *t* hitung sebesar 3,324 > nilai *t* tabel sebesar 2,002 dan nilai signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05 atau 5%, maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Hasil uji koefisien regresi menunjukkan nilai koefisien yaitu sebesar 0,299, yang berarti bahwa variabel Stres Kerja memiliki arah hubungan yang positif terhadap variabel Kinerja Karyawan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ.
3. Pada pengujian hipotesis ketiga menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari variabel *Work Life Balance* dan Stres Kerja secara simultan atau bersama - sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ. Hal ini dibuktikan dengan perolehan nilai *F* hitung sebesar 20,114 > nilai *F* tabel 3,16 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau 5%, maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Hasil uji koefisien determinasi yang ditunjukkan pada nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,393 artinya bahwa variabel *Work Life Balance* dan Stres kerja secara bersama - sama mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 39,3% sedangkan sisanya sebesar 60,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel *Work Life Balance* dan Stres kerja

secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ.

REFERENSI

- Aniversari, P. (2022). Pengaruh stres kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan PT Aneka Gas Industri Lampung). *Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, 3(1), 1-24. <https://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/RJMBI/article/view/10450>
- Dyanto, & Sitorus, Humala, D. (2023). Pengaruh motivasi , komunikasi , dan stres kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan bravo engineering. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah (JESYA)*, 6(1), 92-101. <https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/view/876>
- Heryanti, A. D., & Isyanto, P. (2025). Pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan di PT Boltz Indonesia. *Musytari: Neraca Manajemen, Ekonomi*, 21(11), 1-8. <https://cibangsa.com/index.php/musytari/article/view/4486>
- Prastita, D., Endratno, H., Darmawan, A., & Hidayah, A. (2025). Pengaruh work-life balance, beban kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Tambang Arthalestar. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 6(3), 1639-1654. <https://plj.ac.id/ojs/index.php/jrlab/article/view/1667>
- Prihastuty, D. R. (2024). Pengaruh stres kerja , keterlibatan kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT . Corona Dwi Daya Balikpapan. *PPIMAN: Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(1), 211-230. <https://ejournal-nipamof.id/index.php/PPIMAN/article/view/305>
- Rizqiyah, J. (2024). Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja (Work Life Balance) sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *Agility: Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia*, 02(02), 15-20. <https://jurnal.lenteranusa.id/index.php/agility/article/view/277>
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*.