

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MULTI PIRANTI JAYA

Nasya Ferliana

Universitas Bina Sarana Informatika

Jakarta, Indonesia

Email: ferliananasya8@gmail.com

ABSTRAKSI

Work life balance dan stres kerja merupakan dua faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan di tengah tuntutan kerja yang semakin tinggi pada perusahaan swasta, termasuk PT Multi Piranti Jaya, perusahaan telekomunikasi yang menunjukkan indikasi peningkatan lembur, izin, sakit, keterlambatan, serta pengunduran diri karyawan akibat ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work life balance* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Multi Piranti Jaya, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif kausal dengan populasi seluruh karyawan PT Multi Piranti Jaya berjumlah 84 orang yang seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik total sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Likert dan dianalisis dengan regresi linear berganda menggunakan SPSS versi 29. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 41,9%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Hasil ini menegaskan pentingnya pengelolaan *work life balance* dan stres kerja secara bersamaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: *work life balance*, stres kerja, kinerja karyawan

ABSTRACT

Work-life balance and work stress are two important factors influencing employee performance amid increasingly demanding work conditions in private companies, including PT Multi Piranti Jaya, a telecommunications company that shows indications of rising overtime, leave requests, sick leave, tardiness, and employee resignations due to an imbalance between work and personal life. This study aims to determine the effect of *work-life balance* and work stress on employee performance at PT Multi Piranti Jaya, both partially and simultaneously. This study employs a quantitative causal-associative approach with a population of all 84 employees of PT Multi Piranti Jaya, all of whom were used as the sample through a total sampling technique. Data were collected using a

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/)

Likert-scale questionnaire and analyzed using multiple linear regression with SPSS version 29. The results show that work-life balance has a positive and significant effect on employee performance, while work stress has a negative and significant effect on employee performance. Simultaneously, both variables significantly affect employee performance, contributing 41.9%, while the remainder is influenced by other factors outside this study. These findings emphasize the importance of managing work-life balance and work stress together to improve employee performance.

Keywords: *work-life balance, work stress, employee performance*

1. PENDAHULUAN

Di era persaingan bisnis global yang semakin dinamis, sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu faktor penting dalam keberhasilan organisasi. Karyawan merupakan aset strategis yang berperan sebagai penggerak utama aktivitas operasional perusahaan, sehingga pengelolaan SDM yang efektif diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal (Robbins & Judge, 2017).

Salah satu aspek yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah *work life balance*. *Work life balance* menggambarkan kemampuan individu dalam mengelola keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi melalui aspek waktu, keterlibatan, dan kepuasan. Karyawan yang mampu mencapai keseimbangan tersebut cenderung memiliki produktivitas, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi yang lebih baik (Arifin & Muharto, 2022). Sebaliknya, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan konflik peran serta berdampak terhadap penurunan kualitas kerja.

Selain *work life balance*, stres kerja juga menjadi salah satu faktor yang berhubungan dengan kinerja karyawan. Stres kerja merupakan kondisi ketika individu mengalami tekanan akibat adanya tuntutan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan atau sumber daya yang dimiliki. Kondisi tersebut dapat memengaruhi aspek fisik, psikologis, maupun perilaku karyawan sehingga berdampak pada hasil kerja (Robbins & Judge, 2017). Penelitian (Wulandari et al., 2022) menunjukkan bahwa stres kerja dan burnout dapat berkontribusi terhadap penurunan kinerja karyawan.

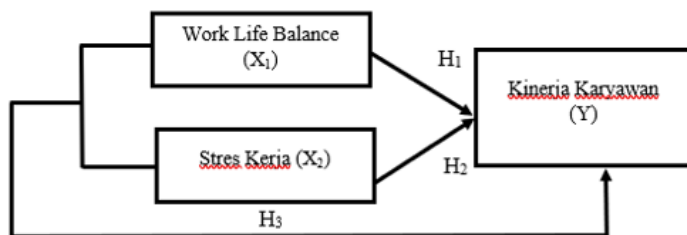
PT Multi Piranti Jaya merupakan perusahaan swasta yang bergerak di bidang telekomunikasi dengan jumlah karyawan sebanyak 84 orang. Perusahaan ini menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi, target operasional yang ketat, serta dinamika kerja yang cepat sehingga berpotensi memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja dan tingkat stres karyawan. Berdasarkan hasil observasi awal, ditemukan beberapa indikasi permasalahan seperti peningkatan lembur, izin, sakit, keterlambatan, serta adanya karyawan yang mengundurkan diri dengan alasan berkaitan dengan ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Maulia Shakila et al., 2022). Selain itu, (Aprilianti et al., 2023) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki hubungan dengan kinerja karyawan serta *work life balance* memiliki peran penting dalam hubungan tersebut. Namun, penelitian sebelumnya lebih banyak dilakukan pada sektor seperti perhotelan, kesehatan, maupun pemerintahan, sehingga penelitian mengenai pengaruh *work life balance* dan stres kerja pada perusahaan swasta sektor telekomunikasi masih perlu dikembangkan.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini menggunakan pendekatan

kuantitatif untuk menganalisis pengaruh *work life balance* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Multi Piranti Jaya. Pendekatan ini digunakan untuk memperoleh bukti empiris mengenai hubungan antarvariabel melalui analisis statistik.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan, mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, serta menganalisis pengaruh *work life balance* dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Multi Piranti Jaya.



Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Gambar 1.1
Kerangka Berpikir

Hipotesis:

Berdasarkan kerangka berpikir tersebut, hipotesis penelitian yang diajukan adalah:

H1: *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Multi Piranti Jaya.

H2: Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Multi Piranti Jaya.

H3: *Work life balance* dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Multi Piranti Jaya.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif kausal untuk menganalisis pengaruh *work life balance* (X_1) dan stres kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Multi Piranti Jaya. Populasi penelitian terdiri dari seluruh karyawan aktif sebanyak 84 orang, yang seluruhnya dijadikan sampel menggunakan teknik total sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan IBM SPSS Statistics versi 29. Tahapan analisis meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, serta pengujian

hipotesis melalui uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian disajikan secara sistematis berdasarkan proses pengolahan dan analisis data mengenai pengaruh *work life balance* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Multi Piranti Jaya. Analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan pengujian, meliputi uji kualitas instrumen yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan linearitas, serta pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui hubungan serta besarnya pengaruh variabel *work life balance* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

3.1. Hasil Penelitian

3.1.1. Karakteristik Responden

Tabel III.1

Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Divisi	Tim Lapangan	57	67,9%
	Back Office	15	17,9%
	Head Office	12	14,3%
Jenis Kelamin	Laki-Laki	75	89,3%
	Perempuan	9	10,7%
Usia	< 25 tahun	26	31,0%
	25-35 tahun	33	39,3%
	36-45 tahun	22	26,2%
	> 45 tahun	3	3,6%
Total Responden	-	84	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

3.1.2. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2021). Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan atau pernyataan

pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh instrumen tersebut. Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel pada tingkat signifikansi tertentu.

Tabel III.2
Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Work Life Balance (X1)	X1.1	0,607	0,215	Valid
	X1.2	0,574	0,215	Valid
	X1.3	0,682	0,215	Valid
	X1.4	0,620	0,215	Valid
	X1.5	0,460	0,215	Valid
	X1.6	0,560	0,215	Valid
	X1.7	0,639	0,215	Valid
	X1.8	0,618	0,215	Valid
	X1.9	0,558	0,215	Valid
Stres Kerja (X2)	X2.1	0,528	0,215	Valid
	X2.2	0,644	0,215	Valid
	X2.3	0,619	0,215	Valid
	X2.4	0,708	0,215	Valid
	X2.5	0,668	0,215	Valid
	X2.6	0,528	0,215	Valid
	X2.7	0,443	0,215	Valid
	X2.8	0,618	0,215	Valid
	X2.9	0,672	0,215	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,625	0,215	Valid
	Y.2	0,659	0,215	Valid

Y.3	0,690	0,215	Valid
Y.4	0,635	0,215	Valid
Y.5	0,619	0,215	Valid
Y.6	0,598	0,215	Valid
Y.7	0,694	0,215	Valid
Y.8	0,540	0,215	Valid
Y.9	0,460	0,215	Valid
Y.10	0,688	0,215	Valid
Y.11	0,630	0,215	Valid
Y.12	0,739	0,215	Valid
Y.13	0,673	0,215	Valid
Y.14	0,641	0,215	Valid
Y.15	0,517	0,215	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel III.2, seluruh butir pertanyaan pada variabel *work life balance* (X1), stres kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai R hitung lebih besar dibandingkan R tabel (0,215). Dengan demikian, seluruh item pernyataan yang digunakan dalam penelitian dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen pengumpulan data penelitian.

b. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2021). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau andal apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Tabel III.3
Hasil Uji Realibilitas

Butir Pertanyaan	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai Batas	Keterangan
<i>Work Life Balance</i> (X1)	0,765	0,6	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0,785	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,890	0,6	Reliabel

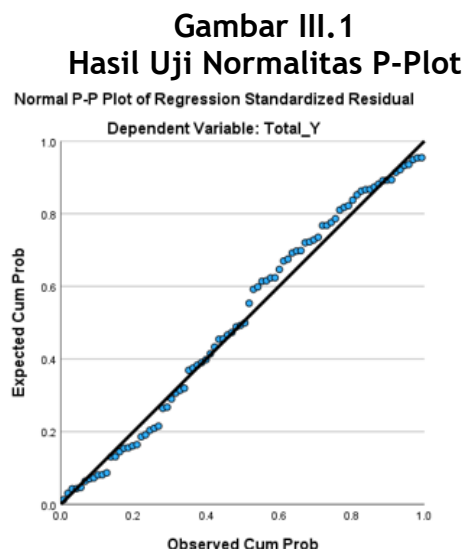
Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel III.3, seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari nilai batas 0,6. Variabel *work life balance* (X1) memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,765, stres kerja (X2) sebesar 0,785, dan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,890. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel, sehingga setiap butir pernyataan mampu memberikan hasil pengukuran yang konsisten dan dapat digunakan dalam penelitian.

3.1.3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2021). Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.



Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan Normal P-P Plot, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual dalam model regresi berdistribusi normal.

Gambar III.2
Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
N		84
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.98787834
Most Extreme Differences	Absolute	.069
	Positive	.062
	Negative	-.069
Test Statistic		.069
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.408
	99% Confidence Interval	
	Lower Bound	.396
	Upper Bound	.421

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Pada Gambar III.2, diketahui bahwa nilai Asymp Sig (2-tailed) sebesar 0,200 yang artinya $> 0,05$. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorov-smirnov di atas dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan benar-benar memenuhi syarat sehingga menghasilkan estimasi yang Best Linear Unbiased Estimator (BLUE) atau penaksir linear terbaik yang tidak bias (Ghozali, 2021).

Gambar III.3
Hasil Uji Heteroskedastisitas (Glejser)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
	(Constant)	5.197	3.660	1.420	.159
	Total_X1	-.066	.083	-.087	.431
	Total_X2	.125	.075	.184	.089

a. Dependent Variable: ABSRES

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas metode Glejser, variabel *work life balance* dan stres kerja memiliki nilai signifikansi masing-masing

sebesar 0,431 dan 0,099 ($> 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas, sehingga model regresi memenuhi asumsi homoskedastisitas dan layak digunakan untuk analisis lanjutan.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi antarvariabel bebas (Ghozali, 2021). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas.

Gambar III.4
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance VIF
	B	Std. Error				
1	(Constant)	46.181	7.054	6.547	<.001	
	Total_X1	.830	.160	5.179	<.001	.968 1.033
	Total_X2	-.662	.144	-3.97	<.001	.968 1.033

a. Dependent Variable: Total_Y

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, variabel *work life balance* (X1) dan stres kerja (X2) memiliki nilai tolerance sebesar 0,958 dan VIF sebesar 1,033. Nilai tersebut memenuhi kriteria (tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10), sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model regresi.

d. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear secara signifikan atau tidak (Ghozali, 2021). Uji ini menjadi prasyarat dalam analisis regresi linear, karena model regresi yang baik mensyaratkan adanya hubungan yang linear antara variabel bebas dan variabel terikat.

Gambar III.5
Hasil Uji Linearitas Work Life Balance (X1)

ANOVA Table						
Total_Y*Total_X1	Between Groups	(Combined)	Sum of Squares	df	Mean Square	Sig.
			4112.793	23	178.817	.004
	Linearity		2322.461	1	2322.461	<.001
	Deviation from Linearity		1790.332	22	81.379	.408
	Within Groups		4584.767	60	76.413	
	Total		8697.560	83		

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan hasil uji linearitas, hubungan antara *work life balance* (X1) dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai Sig. Deviation from Linearity sebesar 0,408 ($> 0,05$), sehingga hubungan kedua variabel dinyatakan linear. Selain itu, nilai Sig. Linearity sebesar $< 0,001$ menunjukkan adanya hubungan linear yang

signifikan antara *work life balance* dan kinerja karyawan.

Gambar III.6
Hasil Uji Linearitas Stres Kerja (X2)

ANOVA Table						
Total_Y*Total_X2	Between Groups	(Combined)	Sum of Squares	df	Mean Square	Sig.
			3318.130	23	144.267	.872
	Linearity		1973.851	1	1973.851	<.001
	Deviation from Linearity		1344.279	22	61.104	.840
	Within Groups		5379.429	60	89.657	
	Total		8697.560	83		

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan hasil uji linearitas, hubungan antara stres kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai Sig. Deviation from Linearity sebesar 0,840 ($> 0,05$), sehingga hubungan kedua variabel dinyatakan linear. Selain itu, nilai Sig. Linearity sebesar $< 0,001$ menunjukkan adanya hubungan linear yang signifikan antara stres kerja dan kinerja karyawan.

3.1.4. Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial

Uji Parsial (Uji T) pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2021).

Penentuan nilai t tabel dilakukan dengan menggunakan derajat kebebasan (df) sebagai berikut:

$$t \text{ tabel} = df = n - k - 1 = 84 - 2 - 1 = 81$$

$$\alpha = 0,05 / 2 = 0,025$$

Keterangan:

n = jumlah responden, k = jumlah variabel independen, dan α = taraf signifikansi

Berdasarkan tabel distribusi t dengan df = 81 dan $\alpha/2 = 0,025$, diperoleh t tabel sebesar 1,990

Gambar III.7
Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Correlations Zero-order Partial Part
	B	Std. Error				
1	(Constant)	46.181	7.054	6.547	<.001	
	Total_X1	.830	.160	4.46	<.001	.517 .499 .439
	Total_X2	-.662	.144	-3.97	<.001	-.476 -.456 -.390

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan hasil Uji T, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengujian H1: Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi $< 0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $5,179 > t \text{ tabel } 1,990$. Hal ini menunjukkan bahwa *work life balance* (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara

parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian, Ho1 ditolak dan Ha1 diterima.

2. Pengujian H2: Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi $< 0,001 < 0,05$ dan nilai $|t \text{ hitung}|$ sebesar $4,607 > t \text{ tabel } 1,990$. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja (X2) berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian, Ho2 ditolak dan Ha2 diterima.

3.

b. Uji Simultan

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat (Ghozali, 2021).

Penentuan nilai t tabel dilakukan dengan menggunakan derajat kebebasan (df) sebagai berikut:

$$F \text{ tabel} = df1 = k \text{ dan } df2 = n - k - 1$$

$$= df1 = 2 \text{ dan } df2 = 84 - 2 - 1 = 81$$

Keterangan:

n = jumlah responden dan k = jumlah variabel independen

Berdasarkan tabel distribusi F dengan tingkat signifikansi 0,05, nilai $df1 = 2$ dan $df2 = 81$, maka diperoleh nilai F tabel sebesar 3,11

Gambar III.8
Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3646.239	2	1823.120	29.234	<.001 ^b
	Residual	5051.320	81	62.362		
	Total	8697.560	83			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai signifikansi $< 0,001 < 0,05$ dan nilai F hitung sebesar $29,234 > F \text{ tabel } 3,11$. Hal ini menunjukkan bahwa *work life balance* (X1) dan stres kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Multi Piranti Jaya. Dengan demikian, Ho3 ditolak dan Ha3 diterima.

c. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari

koefisien korelasi yang menunjukkan persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2023).

Gambar III.9

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.647 ^a	.419	.405	7.897

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan gambar di atas, diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,419. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *work life balance* (X1) dan stres kerja (X2) mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 41,9%. Sedangkan sisanya sebesar 58,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian ini.

d. Uji Koefisien Regresi

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat (Ghozali, 2021). Uji koefisien regresi bertujuan untuk mengetahui arah (positif atau negatif) dan besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Gambar III.10

Hasil Uji Koefisien Regresi

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Zero-order	Correlations	
Model		B	Std. Error	Beta				Partial	Part
1	(Constant)	46.181	7.054		6.547	<.001			
	Total_X1	.830	.160	.446	5.179	<.001	.517	.499	.439
	Total_X2	-.662	.144	-.397	-4.607	<.001	-.476	-.456	-.390

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Persamaan umum regresi linear berganda dengan dua variabel independen dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 46,181 + 0,830X_1 - 0,662X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi, nilai konstanta sebesar 46,181 menunjukkan nilai dasar kinerja karyawan dalam model regresi. Variabel *work life balance* (X1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,830 (positif), yang berarti setiap peningkatan

work life balance satu satuan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,830 satuan dengan asumsi variabel Stres Kerja tetap. Sementara itu, variabel Stres Kerja (X_2) memiliki koefisien regresi sebesar -0,662 (negatif), yang menunjukkan bahwa peningkatan Stres Kerja satu satuan akan menurunkan Kinerja Karyawan sebesar 0,662 satuan dengan asumsi *work life balance* tetap. Dengan demikian, peningkatan *work life balance* berhubungan dengan peningkatan kinerja, sedangkan peningkatan Stres Kerja berhubungan dengan penurunan kinerja karyawan.

3.2. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, penelitian ini menunjukkan bahwa *work life balance* (X_1) dan stres kerja (X_2) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Multi Piranti Jaya. Pembahasan pengaruh masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut.

3.2.1. Pengaruh Variabel X_1 Terhadap Variabel Y

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Multi Piranti Jaya. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar $5,179 > 1,990$ dan signifikansi $< 0,001 < 0,05$, dengan koefisien regresi sebesar 0,830. Artinya, semakin baik keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dimiliki karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan. Hasil ini menunjukkan bahwa kemampuan karyawan dalam mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat mendukung produktivitas serta fokus kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Arifin & Muharto, 2022), (Badrianto & Ekhsan, 2021), serta (Maulia Shakila et al., 2022) yang menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3.2.2. Pengaruh Variabel X_2 Terhadap Variabel Y

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja (X_2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar -4,607 dan signifikansi $< 0,001 < 0,05$, dengan koefisien regresi sebesar -0,662. Hasil tersebut

menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan, maka semakin rendah tingkat kinerja yang dihasilkan. Tekanan kerja yang tinggi dapat memengaruhi kondisi psikologis, fokus, dan produktivitas karyawan. Hasil ini konsisten dengan penelitian (Aprilianti et al., 2023), (Johan & Satrya, 2023), serta (Shinta Ramadhani Berliana Nasution et al., 2024) yang menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

3.2.3. Pengaruh Variabel X_1 dan X_2 Terhadap Variabel Y

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* (X_1) dan stres kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Multi Piranti Jaya. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar $29,234 > F$ tabel 3,11 dan signifikansi $< 0,001 < 0,05$. Nilai R Square sebesar 0,419 menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 41,9%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan perlu dilakukan melalui pengelolaan *work life balance* dan stres kerja secara bersama-sama.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh *work life balance* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Multi Piranti Jaya yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Multi Piranti Jaya, dengan nilai t hitung sebesar $5,179 > t$ tabel 1,990 dan signifikansi $< 0,001$. Semakin baik *work life balance* yang dirasakan karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
2. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Multi Piranti Jaya, dengan nilai t hitung sebesar -

4,607 ($|t \text{ hitung}| > t \text{ tabel } 1,990$) dan signifikansi $< 0,001$. Semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin menurun.

3. *Work life balance* dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Multi Piranti Jaya, dengan nilai $F \text{ hitung sebesar } 29,234 > F \text{ tabel } 3,11$ dan signifikansi $< 0,001$. Kedua variabel tersebut mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 41,9% ($R \text{ Square} = 0,419$), sedangkan sisanya sebesar 58,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

4.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan hal-hal berikut:

1. Perusahaan perlu memprioritaskan perbaikan *work life balance* sebagai langkah utama, sebelum menangani stres kerja, karena koefisien pengaruhnya lebih besar (0,830 dibanding -0,662). Ini bisa dilakukan melalui kebijakan jam kerja yang lebih fleksibel dan pengaturan lembur yang proporsional, khususnya untuk divisi tim lapangan yang mendominasi 67,9% karyawan dan paling rentan mengalami ketidakseimbangan kerja, mengingat data observasi menunjukkan lembur naik dari 10,7% menjadi 16,7% (Juli-Oktober) bersamaan dengan turunnya produksi sebesar 27,9% dan rasio PO closed dari 97,4% ke 94,1%.
2. Perusahaan perlu menjalankan program pengelolaan stres kerja sebagai langkah pendukung, sekaligus memperbaiki sistem retensi karyawan. Program seperti konseling, pelatihan manajemen stres, dan perbaikan komunikasi atasan-bawahan tetap penting dijalankan, mengingat stres kerja pada penelitian ini banyak muncul sebagai konsekuensi dari *work life balance* yang buruk. Selain itu, lima karyawan yang resign dalam dua tahun terakhir akibat ketidakseimbangan jam kerja adalah sinyal dini yang perlu ditindaklanjuti, misalnya lewat exit interview terstruktur dan survei *work life balance* berkala.
3. Peneliti selanjutnya perlu memperluas model dan cakupan penelitian. Karena *work life balance* dan stres kerja pada penelitian ini baru menjelaskan 41,9% variasi kinerja

karyawan ($R \text{ Square} = 0,419$), disarankan menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, atau komitmen organisasional. Penelitian berikutnya juga disarankan menggunakan pendekatan mixed-method serta memperluas objek penelitian ke perusahaan lain di sektor telekomunikasi maupun sektor swasta lainnya agar temuan dapat digeneralisasi lebih luas.

REFERENSI

- Aprilianti, L., Negoro, D. A., Meria, L., & Sofyan, J. F. (2023). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan mediasi variabel Kepuasan Kerja. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3, No.4(4), 762-772.
- Arifin, M., & Muharto, A. (2022). Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan). *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1), 37-46.
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 951-962.
<https://doi.org/https://doi.org/10.59407/jakpt.v1i3.525>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Johan, R. F., & Satrya, A. (2023). Effects of Workload and Job Stress on Employee Performance of Banking Employees: The Mediating Role of Job Satisfaction. *Jurnal Scientia*, 12(1), 545-555.
<https://doi.org/https://doi.org/10.58471/scientia.v12i01.1142>
- Maulia Shakila, Sri Wahyuni Mega, & Nuril Aulia Munawaroh. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Stres Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Auto 2000 Kediri Hasanudin). *CEMERLANG : Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 2(3), 308-320.

<https://doi.org/10.55606/cemerlang.v2i3.335>

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational Behavior. In *Pearson* (17th ed.). Pearson.

Shinta Ramadhani Berliana Nasution, Agus Dharmanto, & Nita Komala Dewi. (2024). Pengaruh Work Life Balance dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z. *Jurnal Riset Dan Inovasi Manajemen*, 2(3), 90-101. <https://doi.org/10.59581/jrim-widyakarya.v2i3.4043>

Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Alfabeta.

Wulandari, I. S., Sutrisno, & Kurniawan, B. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja melalui Variabel Mediasi Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PNM Mekaar Area Batang 2. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Ekonomi Kreatif*, 1(2), 10-23. <https://doi.org/10.26877/jibeka.v1i2.18>