



Pengaruh *Work-Life Balance* Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Madonna Variakreasi Jakarta Selatan

Anjani Kusumaning Tyas^{1*}, Syamsul Mu'arif²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

*Penulis Korespondensi: anjani.kusuma5@gmail.com , dosen02286@unpam.ac.id

Abstract. *This study aims to analyze the influence of work-life balance and job stress on employee performance at PT. Madonna Variakreasi, South Jakarta. This study used a quantitative method with a survey approach. The population in this study was all employees of PT. Madonna Variakreasi, South Jakarta, with a sample size of 51 respondents. Data collection was conducted through questionnaires, while data analysis techniques used validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-tests, F-tests, and coefficients of determination using SPSS. The results showed that work-life balance had a positive and significant effect on employee performance, with a calculated t-value of 12.920 > t-table 2.010 and a significance value of 0.000 < 0.05. Meanwhile, work stress did not significantly affect employee performance, with a calculated t-value of -0.525 < t-table 2.010 and a significance value of 0.602 > 0.05. Simultaneously, work-life balance and job stress significantly influence employee performance, with a calculated F-value of 88.337 > F-table 3.19 and a significance value of 0.000 < 0.05. The coefficient of determination (R²) is 0.781, meaning that 78.1% of the variation in employee performance can be explained by work-life balance and job stress, while the remaining 21.9% is influenced by other variables outside this study*

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

Abstrak. *Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh work-life balance dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Madonna Variakreasi Jakarta Selatan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Madonna Variakreasi Jakarta Selatan dengan jumlah sampel sebanyak 51 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, sedangkan teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 12,920 > t tabel 2,010 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Sementara itu, stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar -0,525 < t tabel 2,010 dan nilai signifikansi 0,602 > 0,05. Secara simultan, work-life balance dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung sebesar 88,337 > F tabel 3,19 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,781, yang berarti bahwa 78,1% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh work-life balance dan stres kerja, sedangkan sisanya sebesar 21,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini*

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

1. LATAR BELAKANG

Fenomena terkait *work-life balance* dan stres kerja juga terjadi pada PT Madonna Variakreasi. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti, diketahui bahwa sebagian karyawan mengalami ketimpangan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi dimana terdapat beberapa karyawan PT Madonna Variakreasi yang belum bisa menyeimbangkan antara kehidupan pekerjaan dengan pribadi sebagian karyawan menyatakan bahwa mereka mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan tuntutan

pekerjaan dengan kehidupan pribadi dan keluarga. Karyawan juga mengaku kurang mendapatkan dukungan sosial dari rekan kerja serta belum adanya fleksibilitas kerja yang memadai. Selain itu, pemberian izin atau cuti untuk kepentingan keluarga dinilai masih terbatas. Kesulitan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, sehingga berpotensi menimbulkan konflik peran antara pekerjaan dan keluarga yang pada akhirnya dapat menurunkan kenyamanan dan fokus karyawan dalam bekerja.

Dalam hal ini objek penelitian ini adalah karyawan PT. Madonna Variakreasi sebagai Perusahaan Swasta yang bergerak dibidang perdagangan perhiasan imitasi dan aksesoris dan mulai berdiri di tahun 1972. Peran para pimpinan divisi harus lebih di tingkatkan mengenai *work-life balance* dan stres kerja pada PT. Madonna Variakreasi. Dalam menjalankan kegiatannya PT. Madonna Variakreasi memiliki 101 orang karyawan. Berikut adalah data karyawan pada PT. Madonna Variakreasi

Tabel 1. 1

Data Para Karyawan

NO	Nama Divisi	Jumlah
1.	Direktur Utama	1
2.	Sekretaris	1
3.	HRD	2
4.	Brand Manager	1
5.	Marketing	5
6.	Finance	10
7.	Accounting	10
8.	Supervisor	10
9.	Admin Sales	5
10.	Admin Stock	5
11.	Staff Gudang	20
12.	SPG	31
	Total	101

Sumber: HRD PT.Madonna Variakreasi

Karyawan adalah sumber daya vital bagi hampir semua organisasi karena mereka adalah investasi dan sumber keunggulan kompetitif untuk bisnis dan perusahaan. Karyawan yang kompeten dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas perusahaan ke tingkat yang lebih tinggi, demikian juga karyawan yang buruk dapat menyebabkan perusahaan yang berkembang menjadi runtuh

Tabel 1. 2

Pencapaian Kinerja Karyawan Tahun 2022-2024

No	Aspek Penilaian	Tahun					
		2022		2023		2024	
		Realisasi	Keterangan	Realisasi	Keterangan	Realisasi	Keterangan
1	Kualitas	8	Baik	7	Baik	6	Cukup
2	Keahlian berkomunikasi	6	Cukup	6	Cukup	4	Kurang
3	Kerjasama	5	Cukup	5	Cukup	3	Kurang
4	Disiplin	7	Baik	5	Cukup	4	Kurang
6	Tanggung jawab	4	Kurang	4	Kurang	3	Kurang
7	Sikap	6	Cukup	6	Cukup	4	Kurang
8	Kemampuan beradaptasi	7	Baik	6	Cukup	4	Kurang

9	Waktu Kerja	7	Baik	6	Cukup	4	Kurang
	Jumlah	50		45		29	
	Rata-rata	6		5		4	

Sumber: HRD PT. Madonna Variakreasi

Tabel 1. 3
Pencapaian Kinerja Karyawan Per bulan pada tahun 2022-2024

2022			2023			2024		
Bulan	Nilai	Kategori	Bulan	Nilai	Kategori	Bulan	Nilai	Kategori
Januari	,3	Baik	Januari	,4	Cukup	Januari	,3	Kurang
Februari	,2	Baik	Februari	,3	Cukup	Februari	,2	Kurang
Maret	,1	Baik	Maret	,2	Cukup	Maret	,1	Kurang
April	,0	Cukup	April	,1	Cukup	April	,0	Kurang
Mei	,0	Cukup	Mei	,0	Cukup	Mei	,0	Kurang
Juni	,1	Baik	Juni	,0	Cukup	Juni	,9	Kurang
Juli	,0	Cukup	Juli	,9	Kurang	Juli	,8	Kurang
Agustus	,9	Cukup	Agustus	,0	Cukup	Agustus	,9	Kurang
September	,0	Cukup	September	,8	Kurang	September	,7	Kurang
Oktober	,1	Baik	Oktober	,0	Cukup	Oktober	,8	Kurang
November	,0	Cukup	November	,9	Kurang	November	,9	Kurang
Desember	,8	Cukup	Desember	,7	Kurang	Desember	,6	Kurang

Sumber: HRD PT Madonna Variakreasi

Berdasarkan data diatas menunjukkan adanya penurunan kinerja karyawan PT. Madonna Variakreasi yang ditunjukkan oleh fluktuasi penilaian kinerja dari tahun 2022-2024. Penurunan tersebut dapat menyebabkan kerugian bagi perusahaan.

Hubungan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan merupakan faktor penting yang perlu dipertimbangkan disetiap perusahaan saat merumuskan kebijakan. *Work-life balance* adalah suatu bentuk kepuasan pada individu dalam mencapai keseimbangan kehidupan dalam pekerjaannya. Situasi atau kondisi dimana para karyawan dapat memberikan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya (saputra, kurnia, 2021). Hal ini karena pekerjaan dan kebutuhan pribadi dapat berkontribusi pada kesuksesan bisnis dan meningkatkan etika kerja karyawan ketika mereka bekerja untuk organisasi. Hal tersebut dijelaskan dalam penelitian terdahulu Dewi Melinia Kurniasari, Mangku Bahjahtullah (2022) menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

Tabel 1. 4
Hasil Kuesioner Pra-Survei Work-life Balance

o	Indikator	Pernyataan	Jumlah Responden	TS	S			
				%				
.	Dukungan Sosial	Rekan kerja saya tidak mendengarkan keluhan, tidak memberikan semangat, dan tidak menawarkan dukungan moral saat saya merasa kewalahan	20	0%		5%	0%	
		Saya tidak bisa mengandalkan rekan kerja untuk memberikan bantuan teknis atau pengetahuan yang saya butuhkan	20	0%	0%	0%	5%	0%
.	Keluarga	Saya susah untuk mendapatkan cuti ketika ada keperluan keluarga yang mendesak	20	0%		5%	5%	
.		Perusahaan tidak memberikan fleksibilitas yang cukup dengan adanya opsi jarak jauh, sehingga saya tidak bisa lebih banyak menghabiskan waktu dengan keluarga	20	0%	0%	5%	0%	
.	Pengetahuan	<i>Work-life balance</i> yang seimbang dapat membantu saya menjadi lebih produktif dalam bekerja	20	0%	0%	0%	0%	
.		Saya yakin <i>work-life balance</i> baik berkontribusi pada kesehatan mental dan fisik yang lebih baik, serta kepuasan hidup yang lebih tinggi	20	0%	0%	0%	0%	0%
.	Teknologi Informasi	Saya memiliki keterampilan dan pelatihan yang cukup untuk menggunakan teknologi di perusahaan	20	0%		0%	0%	0%
.		Perusahaan kurang menyediakan alat komunikasi yang efektif dalam membantu proses kelancaran pekerjaan dengan rekan kerja	20	0%		0%	5%	5%
.		Saya selalu mendukung rekan kerja saya dalam menjaga	20	0%		5%	5%	0%

		keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi						
0.	Org anisasi	Perusahaan tidak menghargai kontribusi saya berdasarkan kualitas dan hasil kerja yang saya berikan, bukan hanya berdasarkan berapa lama saya bekerja	0	2		5%	0%	5%

Sumber: data diolah penulis tahun 2025

Berdasarkan hasil data pra-survei penelitian *work-life balance* pada tabel 1.4 yang dilakukan terhadap 20 karyawan PT. Madonna Variakreasi, Pada tabel diatas terlihat dari hasil kuesioner pada beberapa indikator yang menunjukkan adanya ketimpangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi responden.

Pra-survei dapat dilakukan kepada 20 responden untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Sugiyono (2019) yang menyatakan bahwa uji coba instrumen dapat dilakukan pada 20–30 responden, karena pra-survei bertujuan untuk mengetahui kelayakan instrumen sebelum digunakan pada penelitian utama dapat diketahui bahwa secara umum tingkat keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan masih tergolong rendah

Tabel 1. 5

Presentase Absensi Kehadiran PT Madonna Variakreasi Tahun 2022-2024

Tahun	Kehadiran yang diharapkan	Presentase Kehadiran	Keterangan
2022	100%	72%	Cukup
2023	100%	71%	Cukup
2024	100%	69%	Kurang

Selama 3 tahun dari tahun 2022 - 2024 menunjukkan bahwa masih ada permasalahan yang harus diselesaikan PT. Madonna Variakreasi. Persentase dari tahun ke tahun mengalami penurunan dari 72% di tahun 2022 lalu 71% di tahun 2023 lalu 69% di tahun 2024. Pada tabel data absensi tersebut bisa kita lihat bahwa persentase ditiap tahun nya mengalami penurunan pada PT. Madonna Variakreasi baik karyawan yang sakit (s), izin (i) ataupun alpha (a), Hal ini menunjukkan bahwa terjadinya beban kerja yang besar yang mengakibatkan kondisi fisik dan mental karyawan pada PT. Madonna Variakreasi melemah dan kurang optimal sehingga dapat menimbulkan stres kerja pada karyawan PT. Madonna Variakreasi. Selain dari data absensi yang kurang optimal, penulis juga membuat pra-survei penelitian kepada 20 karyawan PT. Madonna Variakreasi untuk mengetahui gambaran informasi tentang stres karyawan pada PT. Madonna Variakreasi. Pra-survei dapat dilakukan kepada 20 responden untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Sugiyono (2019) yang menyatakan bahwa uji coba instrumen dapat dilakukan pada 20–30 responden, karena pra-survei bertujuan untuk mengetahui kelayakan instrumen sebelum digunakan pada penelitian utama dapat diketahui bahwa secara umum tingkat stres kerja pada karyawan masih tergolong rendah

Tabel 1. 6

Hasil Kuesioner Pra-Survei Stres Kerja

o	Indikator	Pernyataan	Jumlah Responden					
				ts	s			s

				%					
1.	Tuntutan Peran	Saya sering bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan saya	0	2	%	%	%	0%	5%
		Saya selalu bertanggung jawab untuk memberikan yang terbaik	0	2	%	%	%	0%	5%
.	Tuntutan Tugas	Saya selalu memiliki banyak pekerjaan dalam satu hari	0	2	%	%	%	0%	5%
		Jumlah tugas yang diberikan kepada saya tidak realistis	0	2	%	%	%	0%	5%
.	Tuntutan antar pribadi	Saya sulit untuk bekerja dengan rekan kerja yang memiliki pandangan yang berbeda dengan saya	0	2	%	%	%	0%	5%
		Saya selalu tegang dengan konflik di tempat kerja saya	0	2	%	%	%	0%	5%
.	Struktur Organisasi	Saya memiliki sedikit kebebasan untuk membuat keputusan terkait pekerjaan saya	0	2	%	%	0%	0%	0%
		Proses pengambilan keputusan perusahaan terasa lambat karena harus melalui banyak tingkatan	0	2	%	%	%	0%	5%
0.	Kepeimpinan Organisasi	Atasan saya adil kepada semua orang	0	2	%	%	5%	5%	0%
		Atasan saya selalu memberikan informasi yang saya butuhkan untuk melakukan pekerjaan saya	0	2	%	%	%	0%	5%

Sumber: data diolah penulis tahun 2025

Berdasarkan hasil pra-survei penelitian pada tabel 1.7 yang dilakukan terhadap 20 karyawan PT. Madonna Variakreasi, diperoleh gambaran bahwa sebagian besar karyawan mengalami indikasi tingkat stres kerja yang cukup tinggi. Hal ini terlihat dari hasil kuesioner pada indikator-indikator stres kerja yang menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan yang menggambarkan adanya tekanan dan beban kerja yang tinggi di lingkungan kerja.

2. KAJIAN TEORITIS

Work-Life Balance

Dalam bekerja seorang karyawan harus bisa mengatur dan membagi waktu dan energi serta tanggung jawab ketika bekerja dan kehidupan pribadi dengan baik. Dimana konsep ini melakukan berbagai usaha untuk menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dengan kehidupan kerja. Implikasi dari *work-life balance* ini bukanlah pekerjaan yang datang dari dalam organisasi saja, akan tetapi hasil akumulasi dari semua aktivitas baik di dalam maupun di luar organisasi. *Work-life balance* adalah keseimbangan antara kehidupan individu dalam menjalankan perannya sebagai manusia yang memiliki peran ganda yakni peran dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (keluarga, sahabat, dan budaya) (Saina, Vialara et al., 2016).

Stres Kerja

Menurut (Wahyu, Widhiastuti, & Winta Iswindari, 2025) stres sebagai respon adaptif yang dipengaruhi karakteristik pribadi dan proses psikologi yang merupakan akibat dari tindakan eksternal, situasi, ataupun kejadian yang membebankan tuntutan fisik dan psikologis pada individu. Untuk itu, setiap organisasi harus memperhatikan pembinaan hubungan yang baik dengan karyawan karena sebaik apapun strategi yang dibuat organisasi, maka strategi tersebut tidak akan dilaksanakan dengan baik apabila tidak disertai sikap positif dari karyawan. Menurut (Widhiastuti 2018) kondisi ideal yang diharapkan karyawan dalam bekerja adalah kejelasan rincian tugas dan tanggung jawab kerja, tercipta hubungan kerja positif sesama rekan kerja maupun atasan dalam bekerja

Kinerja Karyawan

Menurut (Panuluh, 2019) kinerja karyawan ialah usaha kerja dan tindakan nyata yang didapat dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan pada waktu yang ditentukan. Kinerja karyawan mempengaruhi keberlangsungan perusahaan dalam mencapai hasil yang optimal. Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2017) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan, yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, upaya untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan sesuai moral, etika dan tidak melanggar hukum

3. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan oleh peneliti adalah penelitian kuantitatif, dalam penelitian kuantitatif ini peneliti ingin mengetahui dan menentukan hubungan antara variabel yang terjadi didalam suatu populasi. Menurut (Sugiyono, 2018) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat potivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4. 1
Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Work-life Balance (X1)

No	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1.	Rekan kerja saya mendengarkan keluh kesah, memberikan semangat, dan menawarkan dukungan moral saat saya merasa kewalahan	0,701	0,271	Valid

2.	Saya bisa mengandalkan rekan kerja untuk memberikan bantuan teknis atau pengetahuan yang saya butuhkan	0,742	0,271	Valid
3.	Saya mudah untuk mendapatkan cuti ketika ada keperluan keluarga yang mendesak	0,820	0,271	Valid
4.	Perusahaan memberikan fleksibilitas yang cukup dengan adanya opsi jarak jauh, sehingga saya bisa lebih banyak menghabiskan waktu dengan keluarga	0,756	0,271	Valid
5.	<i>Work-life balance</i> yang seimbang dapat membantu saya menjadi lebih produktif dalam bekerja	0,657	0,271	Valid
6.	Saya yakin <i>work life balance</i> baik berkontribusi pada kesehatan mental dan fisik yang lebih baik, serta kepuasan hidup yang lebih tinggi	0,763	0,271	Valid
7.	Saya memiliki keterampilan dan pelatihan yang cukup untuk menggunakan teknologi yang disediakan perusahaan	0,754	0,271	Valid
8.	Perusahaan menyediakan alat komunikasi yang efektif dalam membantu proses kelancaran pekerjaan dengan rekan kerja	0,774	0,271	Valid
9.	Saya selalu mendukung rekan kerja saya dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi	0,672	0,271	Valid
10.	Perusahaan menghargai kontribusi saya berdasarkan kualitas dan hasil kerja yang saya berikan, bukan hanya berdasarkan berapa lama saya bekerja	0,778	0,271	Valid

Sumber : Data Diolah SPSS 23

Berdasarkan data tabel 4.10 di atas, variable *work-life balance* (X1) diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel (0,271), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah Sebagai data penelitian

Tabel 4. 2
Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Stress Kerja (X2)

No	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1.	Saya sering bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan saya	0,456	0,271	Valid
2.	Saya selalu bertanggung jawab untuk memberikan yang terbaik	0,687	0,271	Valid
3.	Saya selalu memiliki banyak pekerjaan dalam satu hari	0,518	0,271	Valid
4.	Jumlah tugas yang diberikan kepada saya tidak realistis	0,722	0,271	Valid
5.	Saya sulit untuk bekerja dengan rekan kerja yang memiliki pandangan yang berbeda dengan saya	0,690	0,271	Valid
6.	Saya selalu tegang dengan konflik di tempat kerja	0,603	0,271	Valid
7.	Karyawan memiliki banyak kebebasan untuk membuat keputusan terkait pekerjaan	0,724	0,271	Valid

8.	Proses pengambilan keputusan diperusahaan terasa cepat karena tidak harus melalui banyak tingkatan	0,736	0,271	Valid
9.	Atasan saya adil kepada semua orang	0,533	0,271	Valid
10.	Atasan saya selalu memberikan informasi yang saya butuhkan untuk melakukan pekerjaan saya	0,659	0,271	Valid

Sumber : Output SPSS 23 (Data Diolah Penulis)

Berdasarkan data tabel 4.11 di atas, variabel stress kerja (X2) diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel (0,271), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah Sebagai data penelitian

Tabel 4. 3

Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1.	Karyawan bekerja dengan skill yang dimiliki	0,847	0,271	Valid
2.	Karyawan bekerja dengan kualitas mutu yang telah ditetapkan perusahaan	0,719	0,271	Valid
3.	Perusahaan menentukan target dengan penuh perhitungan	0,667	0,271	Valid
4.	Semua target yang telah ditetapkan perusahaan terselesaikan dengan baik	0,751	0,271	Valid
5.	Seluruh tugas pekerjaan selama ini terselesaikan dengan baik	0,790	0,271	Valid
6.	Saya mampu mempercepat menyelesaikan tugas pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan	0,673	0,271	Valid
7.	Saya cepat dalam bertindak/mengambil Keputusan	0,712	0,271	Valid
8.	Saya dapat menggunakan waktu dengan efektif & efisien.	0,805	0,271	Valid
9.	Saya mampu bekerja dengan baik tanpa pengawasan pimpinan.	0,740	0,271	Valid
10.	Saya tidak memaksakan pendapat dalam diskusi/rapat.	0,659	0,271	Valid

Sumber : Output SPSS 23 (Data Diolah Penulis)

Berdasarkan data tabel 4.12 di atas, variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel (0,271), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah Sebagai data penelitian

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *software package for social science (SPSS) for window versi 23*, yang hasilnya Sebagai berikut :

Tabel 4. 4

Hasil Uji Variabel Independen dan Dependen

Variabel	Cronbatch Alpha	Standar Cronbatch Alpha	Keputusan
Work-Life Balance (X1)	0.905	0.600	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0.832	0.600	Reliabel
Kinerja (Y)	0.908	0.600	Reliabel

Sumber : Output SPSS 23 (Data Diolah Penulis)

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,17020891
Most Extreme Differences	Absolute	,107
	Positive	,105
	Negative	-,107
Test Statistic		,107
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test pada data residual, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal. Oleh karena itu, asumsi normalitas dalam model regresi telah terpenuhi sehingga analisis regresi dapat dilanjutkan

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 5
Hasil Output Uji Multikolinearitas

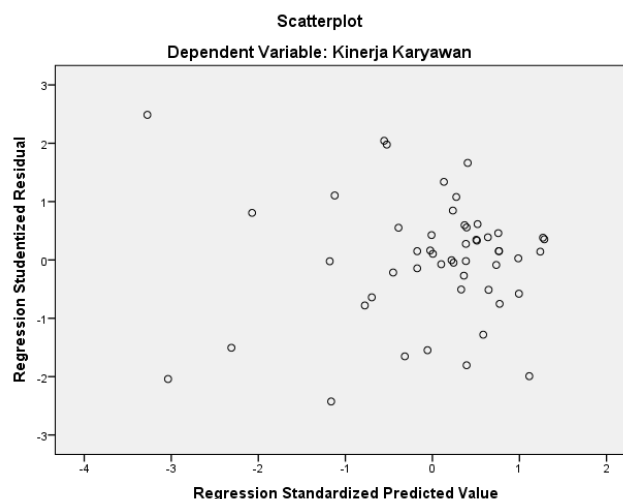
Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9,072	3,265		2,778	0,008		
	Work-life balance	0,808	0,063	0,879	12,920	0,000	0,986	1,015
	Stres Kerja	-0,049	0,094	-0,036	-525	0,602	0,986	1,015

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Output SPSS 23(Data Diolah Penulis)

Berdasarkan data diatas menunjukan bahwa pada kolom *tolerance* variabel *work-life balance* adalah 0,986 dan stress kerja adalah 0,986 > 0,1. Pada kolom VIF, nilai variabel *work-life balance* adalah 1,015 dan nilai variabel stress kerja adalah 1,015 < 10, maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi masalah multikolinearitas karna dalam penelitian ini nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Output SPSS 23 (Data Diolah Penulis)

Gambar 4. 1

Hasil Output Uji Heteroskedastisitas

Dari grafik *scatter plot* diatas diketahui bahwa titik-titik yang dihasilkan pola yang tidak beraturan dan membentuk pola tertentu. Hasil uji ini menunjukan bahwa model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan kata lain variabel-variabel dalam penelitian ini bersifat homoskedastis

Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,884 ^a	,781	,772	3,451	1,796

a. Predictors: (Constant), Stress kerja, Work-life balance

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

hasil pengujian diatas, menunjukan model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat autokorelasi. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1,796 berada diantara kriteria interval 1,550 – 2,460 yang artinya tidak terdapat gangguan autokorelasi

Analisis Regresi Linear

Tabel 4. 6

Hasil Output Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,072	3,265		2,778	0,008
	WORK-LIFE BALANCE	0,808	0,063	0,879	12,920	0,000
	STRESS KERJA	-0,048	0,094	-0,036	-0,525	0,602

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil Output SPSS 23(Data Diolah Penulis)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada tabel Coefficients, diperoleh nilai konstanta dan koefisien regresi yang digunakan untuk membentuk persamaan regresi. Nilai yang digunakan adalah nilai pada kolom B (Unstandardized Coefficients) karena kolom tersebut menggambarkan besarnya pengaruh langsung masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dari hasil perhitungan menggunakan program SPSS, diperoleh nilai konstanta $\alpha = 9,072$, koefisien untuk variabel Work-Life Balance

(X_1) sebesar 0,808, dan koefisien untuk variabel *Stres Kerja* (X_2) sebesar $-0,048$. Dengan demikian, persamaan regresi linear berganda dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = 9,072 + 0,808X_1 - 0,048X_2$$

1. Nilai konstanta $\alpha = 9,072$ menunjukkan bahwa apabila variabel *Work-Life Balance* (X_1) dan *Stres Kerja* (X_2) bernilai nol atau tidak memberikan pengaruh, maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 9,072. Artinya, tanpa adanya pengaruh kedua variabel tersebut, kinerja karyawan tetap berada pada tingkat dasar sebesar 9,072
2. Koefisien regresi $X_1 = 0,808$ menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,808 (80,8%). Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel *Work-Life Balance* akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,808, dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien positif ini mengindikasikan bahwa semakin baik *Work-Life Balance* yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dicapai
3. Sementara itu, koefisien regresi $X_2 = -0,048$ menunjukkan bahwa *Stres Kerja* memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan sebesar $-0,048$ ($-4,8\%$). Artinya, setiap peningkatan satu satuan pada variabel *Stres Kerja* akan menurunkan nilai kinerja karyawan sebesar 0,048, dengan asumsi variabel lain tetap. Namun demikian, karena nilainya sangat kecil dan tidak signifikan secara statistik (nilai Sig. sebesar $0,602 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Stres Kerja* tidak memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja karyawan

Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4. 7

Hasil Uji Korelasi Secara Simultan Variabel *Work-life Balance* (X_1) dan *Stres Kerja* (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,899 ^a	,808	,800	3,23558	2,159
a. Predictors: (Constant), stress kerja, work-life Balance					
b. Dependent Variable: kinerja karyawan					

Sumber : Hasil Output SPSS 23(Data Diolah Penulis)

Berdasarkan tabel 4.21, diperoleh nilai R sebesar 0,899 yang menunjukkan bahwa *stres kerja* dan *work-life balance* memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan. Nilai *R Square* sebesar 0,808 mengindikasikan bahwa 80,8% variasi perubahan kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan sisanya 19,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4. 8

Hasil Uji Korelasi Determinasi Secara Simultan Variabel *Work-Life Balance* (X_1) dan *Stres Kerja* (X_2) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the Estimate
1	0,884	0,781	0,772	3,45114

Sumber : Hasil Output SPSS 23(Data Diolah Penulis)

Pada Tabel 4.24 berdasarkan hasil output SPSS, nilai R diperoleh sebesar 0,884, yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel *Work-Life Balance* dan *Stres Kerja* secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai ini

menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan memiliki kekuatan hubungan yang tinggi

Pengujian Hipotesis

Tabel 4. 9
Hasil Output Signifikansi Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,072	3,265		2,778	0,008
	WORK-LIFE BALANCE	0,808	0,063	0,879	12,920	0,000
	STRES KERJA	-0,049	0,094	0,525	-0,525	0,602

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil Output SPSS 23(Data Diolah Penulis)

1. Pada tabel 4.25 diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig.) untuk pengaruh variabel *Work-Life Balance* (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$, dan nilai t_{hitung} sebesar $12,920 > 2,010$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima, yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik *Work-Life Balance* yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan.
2. Selanjutnya, nilai signifikansi untuk pengaruh variabel Stres Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar $0,602 > 0,05$, dan nilai t_{hitung} sebesar $-0,525 < 2,010$. Dengan demikian, H_2 ditolak, yang berarti bahwa variabel Stres Kerja tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Meskipun koefisien regresi bernilai negatif, namun pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik

Tabel 4. 10
Hasil Output Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2069,132	2	1034,566	88,337	,000 ^b
	Residual	573,868	49	11,712		
	Total	2643,000	51			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), stress kerja, work-life Balance

Sumber : Hasil Output SPSS 23(Data Diolah Penulis)

Pada tabel 4.26 berdasarkan hasil pengujian di atas, diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ sebesar $(88,337 > 3,19)$. Selain itu, hasil ini juga diperkuat dengan nilai p value (Sig.) sebesar $0,000$, yang lebih kecil dari $0,05$ ($0,000 < 0,05$).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan uraian pada bab – bab sebelumnya, dan dari hasil menganalisis serta pembahasan mengenai pengaruh *Work-life balance* dan Stres Kerja terhadap kinerja karyawan, Sebagai berikut :

1. *Work-Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 7,994 + 0,812 X_1$, nilai koefisien korelasi $0,883$ artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar $0,780$ atau 78% sedangkan sisanya $0,22$ atau 22% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(12,920 > 2,010)$. Dengan

- demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan *Work-life balance* dan kinerja karyawan
2. Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan nilai persamaan regresi $Y = 44,249 - 0,196 X_2$, nilai koefisien korelasi $-0,142$ menunjukkan bahwa hubungan antara stress kerja dan kinerja karyawan bersifat negatif dengan tingkat hubungan yang sangat lemah. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar $0,020$ atau 2% sedangkan sisanya $0,980$ atau 98% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(-0,525 < 2,010)$. Dengan demikian H_0 diterima dan H_2 ditolak artinya bahwa variabel Stres Kerja tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Meskipun koefisien regresi bernilai negatif, namun pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik
 3. Hasil pengujian secara simultan menunjukan bahwa variabel *work-life balance* (X_1) dan stres kerja (X_2) secara simultan **work-life balance berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan**, sedangkan **stres kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan**. dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 9,072 + 0,808 X_1 - 0,048 X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel terikat sebesar $0,808$, artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar $78,1\%$ sedangkan sisanya sebesar $21,9\%$ dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $(88,337 > 3,19)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara variabel *work-life balance* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa kedua variabel independent tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi perubahan pada variabel kinerja karyawan

DAFTAR REFERENSI

- Abdurrozak, Agibran, H., & Robbi, F. (2024). Pengaruh Work Balance, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 878–883.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Ainisyah, R., & Isnurrini. (2018). *Manajemen Kinerja*. Deepublish.
- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Mitra Wacana Media.
- Asih, widhiastuti, & dewi. (2018). *Stress Kerja*. Semarang University Press.
- Asih, Widhiastuti, & Dewi. (2018). *Stress Kerja*. Semarang University.
- Ayu, I. G., & Adnyani, D. (2023). PENGARUH WORK LIFE BALANCE, KEPUASAN KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Jurnal Manajemen*, 12(8), 840–864. <https://doi.org/https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2023.v12.i08.p05>
- Bajahtullah, Mangku, Q., & Kurniasari, Melinia, D. (2022). PENGARUH WORK LIFE BALANCE, STRES KERJA DAN ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN MILENIAL DI MASA PANDEMI COVID 19 DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS BANK BTN SYARIAH KC SOLO). *Jurnal Nisbah*, 8(1), 23–39.
- Bintaro, M. ., & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja*. Gava Media.

- Hasibuan, S.P, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P, M. (2020). *Manajemen sumber daya manusia* (Revisi (ce). Bumi Aksara.
- Ilmiah, Fitri zakiyatul, & Anshori, isa mohammad. (2025). Analisis Hubungan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan: Studi Kasus Saka Indonesia Pangkah Limited (SIPL). *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 8(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.57178/paradoks.v8i2.1316>
- Kakul, A., & Azmi, Tabassum, F. (2017). Work-Life Balance and Job Satisfaction: An Empirical Study Focusing on Higher Education Teachers in Oman. *International Journal of Social Science and Humanity (IJSSH)*, 7(3), 164–171. <https://doi.org/10.18178/ijssh.2017.V7.813>
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Mahardika wahyu budi, F. anang muhammad. (2018). *Pengantar Manajemen*. Deepublish.
- Malik, N. (2023). Organizations Should Maintain Employee’s Work-Life Balance. *Ournal of Economics, Finance and Management Studie*, 6(8), 3793–3800.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Edisi ceta). Remaja Roskadakarya.
- Muhammad Taufik, G. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, konsep dan realita*. Alfabeta.
- muis, ras, M., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 1(1), 9–25.
- Nasution, R. lestari putri, Lestari, P., & Ermi, G. (2025). Stres kerja dan hubungannya dengan kinerja karyawan: Bukti dari Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah*, 7(2), 262–271. <https://doi.org/10.30829/contagion.v7i2.24530>
- Nida, H., & Larasati, Putri, D. (2019). Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Keterlibatan Karyawan Generasi Milenial. *Jurnal Manajemen*. <https://doi.org/10.2991/acpch-18.2019.93>
- Nisa, K. intan, Mubarak, F. A., & Cahyaninhg, U. B. (2025). Pengaruh *Work Life Balance* , Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BMT Al Hikmah Semesta. *Jurnal Cendikia Ilmiah*, 4(3), 2317–2329.
- Novelia. (2018). *Pengaruh work-life balance* terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(2), 45–53.
- Panuluh. (2019). *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Asuransi Ramayana Bandung*. 6(3).
- Pebiyanti, F., & Winarno, A. (2021). Pengaruh *work life balance* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada bank bjb cabang tasikmalaya). *Jurnal Manajemen*, 8(4), 3751–3771.
- Pradana, P. (2022). Pengaruh Beban Dan Stress Kerja Serta *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(3), 1901–1925.
- Prasadj, R. (2018). *Human capital management*. In Media.
- Prasetyo, D., & Ibnu, F. (2023). PENGARUH MANAJEMEN TALENTA, *WORK LIFE BALANCE*, DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MILLENIAL DI POINT COFFEE SE- KOTA SEMARANG. *Journal of Economics and Business UBS*, 12(4), 2163–2178.
- 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/dr.b.v8i6.56133>
- Rena. (2019). Dampak stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 7(2), 85–94.
- Ricardianto, P. (2018a). *Human Capital Management*. In Media.
- Ricardianto, P. (2018b). *Human Capital Management*. In Media.
- Ricky, G. W. (2021). *Management*. Cengage Learning Asia Pte Limited.
- Robbins, paul S., & Judge, A. T. (2017). *Organizational Behavior* (17th Editi). Pearson Education, Inc.
- Robbins, paul, S., & Coulter, M. (2016). *Management* (13th ed). Pearson Education.
- Robert, M. L., & John, J. H. (2019). *Human Resource Management* (13th Editi). South-western, Cengage Learning.
- Safitri, M., & Musoli. (2025). Pengaruh *Work life balance* terhadap Turnover intention dengan Stress Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Generasi Z di Wilayah DIY. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 8(1), 67–78. <https://doi.org/http://dx.doi.org>
- Saina, Vialara, I., Riane, P. J., & Wihelmina, R. (2016). Pengaruh *Work-Life Balance* dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN Persero. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(3), 1–9. <https://doi.org/https://doi.org/10.35797/jab.v4.i3.%25p>
- saputra, kurnia, E. (2021). Analisis *Work-Life Balance* Pada Perawat Wanita Sudah Menikah (Studi Kasus Rumah Sakit Umum Daerah Raja Ahmad Tabib) Provinsi Kepulauan Riau. *Jurnal Manajerial Dan Bisnis Tanjung Karang*, 4(2). <https://doi.org/10.52624/manajerial.v4i2.2310>
- Sedarmayanti. (2017a). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformsasi Biroktasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Edisi Revi). Rafika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017b). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Shakila, M., Mega, wahyuni S., & Munawaroh, aulia nuril. (2022). PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE*, STRES KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Auto 2000 Kediri Hasanudin). *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 2(3), 308–320.
- Sinambela. (2021). *Manajemen Sumber Daya Mnausia, membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.
- Sopiah. (2017). *Perilaku Organisasi* (Cetakan te). Penerbit ANDI Offset.
- Sri, L. (2018). *Manajemen Sumber Daya Mnausia*. Deepubhlish.
- Sugiyono. (2017a). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017b). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017c). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017d). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017e). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sulistiawan, D., Riadi, S. S., & Maria, S. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Sebulu II Kutai Kartanegara. *Kinerja*, 14(2), 61–69.
- Suryono. (2022). Program Manajemen Stres Kerja Di Perusahaan. *Psikologi*, 22(1), 36–44.
- Sutrisno, E. (2016a). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana (Prenada Media).
- Sutrisno, E. (2016b). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.

- Tawas, Pandowo, A., & Tewel. (2017). *Perilaku Organisasi*. CV Patra Media.
- Vyas, A., & Shrivastava, D. (2017). Factors affecting work-life balance – A review. *Pacific Business Review International*, 9(7).
- Wahyu, R., Widhiastuti, H., & Winta Iswindari, M. V. (2025). Beban Kerja, Ketidakamanan Kerja, Kesejahteraan Psikologis dan Stres Kerja. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 4(10).
<https://doi.org/https://doi.org/10.53625/jirk.v4i10.9972>
- Wahyu, Widhiastuti, & Winta. (2020). Beban kerja, ketidakamanan kerja, kesejahteraan psikologis dan stres kerja. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 4(10).
- Wahyuningtyas, Fitri, Y., & Munauwaroh, Datul, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Organisasi , Stress Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT. Sempurna Sejahtera. *Jurnal Riset Akutransi Dan Bisnis Indonesia*, 2(1), 50–68. <https://doi.org/https://doi.org/10.32477/jrabi.v2i1.423>
- Wijaya. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(2), 45–54.