

The Influence of Work Life Balance, Job Stress, and Work Motivation on Employee Performance at PT Putra Persada Mandiri

Pengaruh *Work Life Balance*, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Putra Persada Mandiri

Muhammad Rizki Anugerah¹, Alberta Esti²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dr. Soetomo
Surabaya

¹anugerahrizki350@gmail.com, ²alberta.esti@unitomo.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the influence of Work-Life Balance, Job Stress, and Work Motivation on Employee Performance at PT Putra Persada Mandiri, both partially and simultaneously. Optimal employee performance is crucial for companies engaged in financial services and cooperatives to maintain service quality and achieve operational targets. This research employs a quantitative approach with an associative method. The population in this study comprises all employees of PT Putra Persada Mandiri. The sampling technique used is saturated sampling (census), resulting in a total sample of 23 respondents. Data collection was conducted through questionnaires that had been tested for validity and reliability. The data analysis techniques used include multiple linear regression analysis, classical assumption tests, hypothesis testing (t-test and F-test), and the coefficient of determination (R^2) using SPSS software. The results indicate that: (1) Work-Life Balance has a positive and significant effect on Employee Performance, indicating that good time management balance can increase productivity; (2) Job Stress has no significant effect on Employee Performance, presumably due to employees' high adaptability and the perception of workload as a challenge (challenge stressors); (3) Work Motivation has a positive and significant effect on Employee Performance and is the most dominant variable; and (4) Simultaneously, Work-Life Balance, Job Stress, and Work Motivation have a significant effect on Employee Performance with a contribution of 99.3%, while the remaining variance is influenced by other factors outside this research model.

Keywords: *Work-Life Balance, Job Stress, Work Motivation, Employee Performance, PT Putra Persada Mandiri.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Work Life Balance, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Putra Persada Mandiri, baik secara parsial maupun simultan. Kinerja karyawan yang optimal menjadi krusial bagi perusahaan yang bergerak di bidang jasa keuangan dan koperasi untuk menjaga kualitas pelayanan dan pencapaian target operasional. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Putra Persada Mandiri. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh (sensus), sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 23 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis (uji t dan uji F), serta koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Work Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, yang mengindikasikan bahwa keseimbangan waktu yang baik dapat meningkatkan produktivitas; (2) Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini diduga karena tingginya kemampuan adaptasi karyawan dan persepsi beban kerja sebagai tantangan (challenge stressors); (3) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, serta menjadi variabel yang paling dominan; dan (4) Secara simultan, Work Life Balance, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 99,3%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Kata Kunci: *Work Life Balance, Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, PT Putra Persada Mandiri.*

1. Pendahuluan

Kinerja yang baik tidak sekadar dilihat dari seberapa banyak tugas yang bisa diselesaikan, tetapi juga tentang efisiensi waktu dan kualitas pelayanan, terutama pada sektor jasa keuangan dan koperasi yang berhadapan langsung dengan nasabah harian. *Work life balance* menjadi salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan. Karyawan yang memiliki *work life balance* yang baik cenderung mampu mengelola waktu dan energinya secara optimal sehingga dapat menjalankan tugas pekerjaan tanpa mengorbankan kehidupan pribadi. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan kelelahan, stres, serta penurunan kinerja karyawan. Selain *work life balance*, stres kerja juga menjadi permasalahan yang sering dihadapi karyawan. Motivasi kerja merupakan faktor internal yang berperan penting dalam mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal. Penelitian Sari dan Susanto (2019) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kondisi ideal tersebut seringkali berbenturan dengan realitas di lapangan. Hal ini terlihat jelas pada PT Putra Persada Mandiri, sebuah koperasi simpan pinjam yang baru mulai merintis operasionalnya pada awal tahun 2024. Sebagai entitas yang sedang berada dalam fase pertumbuhan awal, perusahaan ini dihadapkan pada lonjakan volume transaksi harian yang cukup masif. Terdapat fenomena menarik di lokasi penelitian, di mana 23 orang karyawan yang ada harus bekerja ekstra keras untuk melayani antrean nasabah yang panjang, ditambah dengan kondisi fasilitas ruang tunggu yang masih terbatas.

Secara logika dan kajian teori manajemen sumber daya manusia, kondisi beban kerja berlebih (*overload*) dan tekanan waktu yang terus-menerus ini sangat berisiko menciptakan stres kerja yang tinggi. Lebih jauh lagi, rutinitas ini dapat merusak keseimbangan antara waktu kerja dan kehidupan pribadi karyawan (*work-life balance*), yang pada akhirnya diprediksi akan menjatuhkan kinerja mereka (Ramadhani dkk., 2023). Namun, hal yang terjadi di PT Putra Persada Mandiri justru menunjukkan adanya kesenjangan fakta empiris. Di tengah tekanan pekerjaan dan situasi ruang kerja yang penuh sesak tersebut, kinerja operasional para karyawan justru terbilang stabil dan target harian koperasi tetap mampu diselesaikan dengan baik.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya kesenjangan hasil dari penelitian-penelitian sebelumnya pada variabel stres kerja. Adanya perbedaan pandangan teoritis serta fenomena anomali yang terjadi di PT Putra Persada Mandiri tersebut menjadi motivasi utama bagi peneliti untuk melakukan kajian lebih mendalam. Melalui kajian ini, diharapkan hasil penelitian mampu memberikan kontribusi praktis bagi manajemen PT Putra Persada Mandiri. Terutama dalam hal merancang sistem penghargaan (*reward*) yang tepat sasaran dan mempertahankan kebijakan waktu kerja yang ada saat ini agar produktivitas karyawan tetap terjaga dalam jangka panjang.

2. Tinjauan Pustaka dan Hipotesis

Work Life Balance (WLB) merupakan isu penting dalam manajemen sumber daya manusia modern. Menurut Greenhaus & Allen (2020), *work life balance* adalah sejauh mana individu dapat menyeimbangkan peran pekerjaan dan kehidupan pribadinya dengan meminimalkan konflik antar keduanya. Putri & Rahardjo (2022)

mendefinisikan WLB sebagai kemampuan karyawan membagi waktu, energi, dan komitmen secara proporsional antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ismail (2022) menegaskan bahwa WLB berkaitan dengan kemampuan individu mengelola tuntutan peran untuk mencapai kesejahteraan psikologis dan kinerja optimal.

Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu. Wijaya dkk. (2023) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi dinamis ketika individu menghadapi tuntutan atau kendala yang hasilnya dianggap penting namun tidak pasti. Kusuma & Hidayat (2021) menjelaskan bahwa stres dapat bersifat challenge stressors pada level moderat, namun menjadi hindrance stressors apabila berlebihan.

Motivasi kerja merupakan dorongan psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan organisasi. Nugroho & Yulita (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja memengaruhi intensitas dan persistensi individu dalam bekerja. Herzberg melalui Two Factor Theory menjelaskan bahwa faktor motivator intrinsik seperti prestasi, pengakuan, dan pertumbuhan karier berperan langsung terhadap peningkatan kinerja. Niezurawska (2021) mengidentifikasi indikator motivasi kerja berdasarkan teori McClelland, yaitu kebutuhan prestasi, kebutuhan afiliasi, dan kebutuhan kekuasaan. Individu dengan motivasi tinggi cenderung menunjukkan komitmen, inisiatif, serta kualitas kerja yang lebih baik. Penelitian Turkyilmaz (2021) juga menunjukkan bahwa motivasi berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Pratama & Sari, 2023). Robbins & Judge (2019) serta Mangkunegara (2017) menyebutkan indikator kinerja meliputi kualitas, kuantitas, tanggung jawab, inisiatif, dan kerjasama. Kinerja mencerminkan efektivitas individu dalam mencapai target serta kontribusinya terhadap organisasi.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa Work Life Balance berpengaruh positif terhadap kinerja (Hasan, 2020; Faisal, 2022). Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja (Khalid, 2020; Shiri, 2022; Wahono, 2022), meskipun pada level moderat dapat menjadi tantangan yang meningkatkan performa (Kusuma & Hidayat, 2021). Sementara itu, motivasi kerja terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja (Niezurawska, 2021). Perbedaan penelitian ini terletak pada pengujian ketiga variabel secara simultan pada konteks koperasi perintis PT Putra Persada Mandiri.

Hipotesis

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu, maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

H1: Work Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4: Work Life Balance, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan empat variabel utama, yaitu tiga variabel independen: Work Life Balance (X1), Stres Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3), serta satu variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Seluruh variabel diukur menggunakan instrumen kuesioner dengan Skala Likert lima poin,

mulai dari Sangat Tidak Setuju (skor 1) hingga Sangat Setuju (skor 5). Indikator masing-masing variabel meliputi keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan untuk Work Life Balance; beban kerja, tekanan waktu, dan konflik peran untuk Stres Kerja; kebutuhan berprestasi, afiliasi, dan tanggung jawab untuk Motivasi Kerja; serta kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu untuk Kinerja Karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Putra Persada Mandiri yang berjumlah 23 orang. Karena jumlah populasi kurang dari 100 orang, teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh (*sensus*), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden. Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh secara langsung melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan, serta didukung oleh studi pustaka untuk memperkuat landasan teori.

Analisis data dilakukan menggunakan bantuan SPSS melalui beberapa tahapan, yaitu uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kelayakan instrumen, dilanjutkan dengan uji asumsi klasik (*normalitas*, *multikolinearitas*, dan *heteroskedastisitas*). Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh Work Life Balance, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, baik secara parsial (*uji t*) maupun simultan (*uji F*), serta melihat besarnya kontribusi variabel independen melalui koefisien determinasi (R^2).

4. Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Putra Persada Mandiri, sebuah entitas bisnis berbadan hukum Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Primer yang berkedudukan di Kelurahan Wonokromo, Surabaya. Dari sisi fasilitas operasional, perusahaan menjalankan aktivitas bisnisnya pada satu kantor layanan tunggal dengan luas bangunan 120 m². Keterbatasan area fisik ini menjadi karakteristik unik sekaligus tantangan bagi perusahaan. Struktur organisasi PT. Putra Persada Mandiri didukung oleh sumber daya manusia (SDM) yang berjumlah total 24 orang (data per Januari 2026). Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel jenuh atau *sensus* diterapkan dengan sedikit penyesuaian (menggunakan rumus Slovin), sehingga menetapkan 23 orang karyawan sebagai unit analisis atau responden. Para responden ini tersebar ke dalam empat divisi fungsional utama, yakni divisi *Teller* (4 orang), Staf Operasional (10 orang), Administrasi (5 orang), dan Pemasaran (5 orang). Mayoritas karyawan memiliki masa kerja yang relatif seragam, yaitu sekitar satu tahun, sejalan dengan usia perusahaan.

Kondisi lingkungan kerja di PT. Putra Persada Mandiri menunjukkan intensitas aktivitas yang sangat tinggi. Berdasarkan observasi awal, tingkat pemanfaatan (*Utilization rate*) tenaga kerja, khususnya pada bagian *Frontliner*, sering kali mencapai titik jenuh, terutama pada jam sibuk pagi hari (08.00 – 11.00 WIB). Keterbatasan kapasitas ruang tunggu yang hanya memuat 8 orang sering kali tidak sebanding dengan volume kedatangan anggota, sehingga memicu penumpukan antrean fisik. Situasi ini menciptakan iklim kerja yang menuntut daya tahan tinggi dari para karyawan, baik secara fisik maupun psikologis.

Analisis statistik deskriptif dalam penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran umum mengenai distribusi jawaban responden terhadap variabel-variabel yang diteliti, yaitu *Work Life Balance* (X1), Stres Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y). Gambaran ini dipresentasikan melalui nilai minimum, maksimum, nilai rata-rata (*mean*), serta standar deviasi. Pendekatan ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antarvariabel melalui pengujian hipotesis secara

statistik. Model analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Instrumen penelitian disusun dalam bentuk kuesioner menggunakan Skala Likert lima poin (1 = Sangat Tidak Setuju hingga 5 = Sangat Setuju). Hasil uji validitas menunjukkan seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,413) pada taraf signifikansi 5%, sehingga dinyatakan valid. Uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha masing-masing variabel berada di atas 0,70, yaitu Work Life Balance sebesar 0,812, Stres Kerja 0,798, Motivasi Kerja 0,845, dan Kinerja Karyawan 0,826, sehingga seluruh instrumen dinyatakan reliabel.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel Work Life Balance memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,87 yang termasuk dalam kategori tinggi. Stres Kerja memiliki nilai rata-rata 3,21 dalam kategori sedang. Motivasi Kerja memperoleh nilai rata-rata 4,02 dalam kategori tinggi, sedangkan Kinerja Karyawan memiliki rata-rata 3,95 yang menunjukkan kategori baik.

Setelah data memenuhi seluruh asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh Work Life Balance (X_1), Stres Kerja (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan output SPSS pada tabel Coefficients (Lampiran 7), diperoleh nilai Unstandardized Coefficients (B) sehingga terbentuk persamaan regresi: $Y = -0,075 + 0,506X_1 - 0,059X_2 + 0,542X_3$. Nilai konstanta sebesar -0,075 menunjukkan bahwa apabila seluruh variabel independen bernilai nol, maka kinerja karyawan berada pada posisi sangat rendah. Koefisien Work Life Balance sebesar 0,506 ($t = 2,620$; Sig. = 0,017) menunjukkan pengaruh positif dan signifikan, artinya setiap peningkatan satu satuan Work Life Balance akan meningkatkan kinerja sebesar 0,506 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. Koefisien Stres Kerja sebesar -0,059 ($t = -0,580$; Sig. = 0,569) menunjukkan arah negatif namun tidak signifikan, sehingga peningkatan stres kerja cenderung menurunkan kinerja, tetapi secara statistik tidak berpengaruh nyata. Sementara itu, Motivasi Kerja memiliki koefisien terbesar yaitu 0,542 ($t = 2,917$; Sig. = 0,009), yang berarti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja serta menjadi variabel yang paling dominan dalam model. Seluruh nilai koefisien, t hitung, dan signifikansi tersebut diperoleh langsung dari kolom Unstandardized Coefficients (B), t , dan Sig.

Setelah model regresi terbentuk, pengujian hipotesis dilakukan secara parsial menggunakan Uji t dan secara simultan menggunakan Uji F dengan taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Kriteria pengambilan keputusan adalah apabila nilai signifikansi (Sig.) $< 0,05$ maka hipotesis diterima, sedangkan jika Sig. $> 0,05$ maka hipotesis ditolak.

Hasil Uji t menunjukkan bahwa Work Life Balance memiliki nilai t -hitung sebesar 2,620 dengan Sig. 0,017 ($< 0,05$), sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (H_1 diterima). Stres Kerja memiliki nilai t -hitung -0,580 dengan Sig. 0,569 ($> 0,05$), sehingga tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (H_2 ditolak), meskipun arah koefisiennya negatif. Sementara itu, Motivasi Kerja memperoleh nilai t -hitung 2,917 dengan Sig. 0,009 ($< 0,05$), yang berarti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (H_3 diterima).

Secara simultan, hasil Uji F menunjukkan nilai F -hitung sebesar 923,0 dengan Sig. 0,000 ($< 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa Work Life Balance, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (H_4 diterima). Nilai ini diperoleh dari tabel ANOVA yang menguji kelayakan

model secara keseluruhan. Diperoleh nilai R Square sebesar 0,993 atau 99,3%. Hal ini menunjukkan bahwa 99,3% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh kombinasi variabel Work Life Balance, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja, sedangkan sisanya sebesar 0,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Nilai determinasi yang sangat tinggi ini mengindikasikan bahwa model memiliki kemampuan prediksi yang sangat kuat dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan pada PT. Putra Persada Mandiri.

Pembahasan Hasil Penelitian

Work Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, semakin tinggi produktivitas yang dihasilkan. Temuan ini sejalan dengan teori Greenhaus et al. (2003) yang menyatakan bahwa keseimbangan peran meningkatkan kepuasan dan keterlibatan individu. Kondisi jam kerja yang terstruktur di PT. Putra Persada Mandiri memungkinkan karyawan melakukan pemulihan energi (recovery), sehingga konflik peran dapat diminimalisir dan fokus kerja meningkat. Hasil ini juga mendukung penelitian McDonald (2018) yang menyatakan bahwa work life balance memiliki hubungan linier dengan peningkatan kinerja.

Berbeda dengan dugaan awal, Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Meskipun koefisien menunjukkan arah negatif, secara statistik pengaruhnya tidak nyata. Fenomena ini dapat dijelaskan melalui Teori Inverted-U (Yerkes-Dodson) yang dikemukakan oleh Robbins & Judge (2018), bahwa stres pada tingkat moderat dapat menjadi eustress yang justru meningkatkan kewaspadaan dan semangat kerja. Dengan rata-rata stres berada pada kategori sedang, tekanan kerja di perusahaan lebih dipersepsikan sebagai tantangan (challenge stressors) daripada hambatan (hindrance stressors), sehingga tidak menurunkan kinerja secara signifikan.

Motivasi Kerja terbukti menjadi variabel paling dominan dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan. Hasil ini memperkuat Teori Dua Faktor Herzberg, khususnya faktor motivator seperti pencapaian, pengakuan, dan peluang pengembangan karier. Dalam konteks perusahaan yang sedang berkembang, adanya peluang promosi dan pengakuan mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal. Temuan ini selaras dengan pendapat Hasibuan (2019) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan daya penggerak utama yang menimbulkan gairah kerja dan efektivitas kinerja.

Secara simultan, ketiga variabel mampu menjelaskan 99,3% variasi Kinerja Karyawan, yang menunjukkan bahwa Work Life Balance, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja merupakan faktor strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia. Implikasi manajerialnya adalah perusahaan perlu menjaga keseimbangan kerja dan mempertahankan tingkat motivasi yang tinggi, sementara stres tidak perlu ditekan hingga nol selama masih berada pada tingkat yang produktif. Hal ini sejalan dengan pandangan Mangkunegara (2017) bahwa kinerja merupakan hasil interaksi antara kemampuan, motivasi, dan kesempatan yang diberikan organisasi.

5. Kesimpulan

Kesimpulan

1. Work Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, semakin baik karyawan mengatur keseimbangan waktu kerja dan pribadi, kinerja akan semakin meningkat.
2. Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tekanan kerja yang ada dianggap sebagai tantangan (challenge) oleh karyawan sehingga tidak menurunkan produktivitas.
3. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Variabel ini memiliki pengaruh paling dominan, yang berarti dorongan berprestasi dan jenjang karir adalah faktor utama penentu tingginya kinerja.
4. Secara simultan, Work Life Balance, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 99,3%.

Saran

1. Bagi Perusahaan: Disarankan untuk memprioritaskan program motivasi melalui kejelasan jenjang karir dan pemberian reward rutin (seperti Employee of the Month), karena variabel ini terbukti paling dominan mempengaruhi kinerja.
2. Bagi Perusahaan: Manajemen perlu mempertahankan konsistensi jam pulang kerja (pukul 15.00 WIB) untuk menjaga Work Life Balance, serta mengadakan kegiatan gathering berkala untuk mencegah penumpukan stres kerja.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya: Disarankan untuk memperluas objek penelitian ke beberapa perusahaan sejenis atau menambah variabel lain yang relevan seperti Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja untuk memperkaya temuan.

6. Daftar Pustaka

- Andini, R., & Saputra, D. (2024). Pengaruh Reward dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Intrinsik Karyawan Generasi Z. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Terapan*, 12(1), 45–58.
- Faisal, F. (2022). Work Life Balance as Predictor of Organizational Productivity. *Journal of Business and Management*, 14(2), 45–58.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2020). Work–Family Balance: A Review and Extension of the Literature. *Journal of Vocational Behavior*, 116.
- Hasan, M. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan: Studi Empiris pada Sektor Jasa. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(2), 120–135.
- Khalid, A. (2020). Dampak Stres Kerja terhadap Produktivitas dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Psikologi Organisasi*, 5(1), 44–55.
- Kusuma, A. W., & Hidayat, R. (2021). Analisis Challenge dan Hindrance Stressors terhadap Kinerja Frontliner Perbankan. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 9(3), 211–225.
- Nieżurawska, J. (2021). Motivation and Employee Performance in Modern Organizations: A Quantitative Approach. *International Journal of Business Studies*, 14(2), 200–215.
- Nugroho, A., & Yulita, H. (2021). Determinan Motivasi Kerja dan Implikasinya terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan*, 10(2), 112–126.

- Putri, M. A., & Rahardjo, S. (2022). Fleksibilitas Waktu Kerja dan Work Life Balance: Studi Empiris pada Karyawan Sektor Keuangan. *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*, 11(4), 301–315.
- Ramadhani, F., Putra, R., & Wibowo, A. (2023). Dampak Work Life Balance dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan Millennial. *Jurnal Ilmiah Manajemen Organisasi*, 8(2), 150–165.
- Shiri, S. (2022). Job Stress and its Impact on Employee Performance: The Mediating Role of Adaptability. *Journal of Human Resource Management*, 10(4), 310–325.
- Wijaya, K., Santoso, B., & Pratama, A. (2023). Mengelola Stres Kerja di Lingkungan Kerja Bertekanan Tinggi: Pendekatan Person-Environment Fit. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 16(1), 22–37.