

The Influence of Work Life Balance and Job Stress on Employee Performance with Work Motivation as a Mediating Variable

Pengaruh *Work Life Balance* dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel *Intervening*

Mohammad Haidar Ibnu Mas'ud

Program Pascasarjana, Magister Manajemen, Universitas Semarang
ibnumsd777@gmail.com

Abstract

This research aims to analyze the effect of work-life balance and job stress on employee performance, using work motivation as an intervening variable. The case study was conducted at a virtual real-life simulation game service platform provider named "State of Indonesia Roleplay Server." This research was motivated by the phenomenon of performance gaps and a decline in achieving employee performance targets that occurred across various work units during the 2022-2025 period. The method used in this study is a quantitative approach relying on primary data sources. Data were collected directly through the distribution of Likert-scale questionnaires to the respondents. The population and sample in this study included all 42 employees of "State of Indonesia Roleplay Server," selected using a saturated sampling (census) technique. For data analysis and hypothesis testing, this research utilized the Structural Equation Modeling - Partial Least Square (SEM-PLS) method using SmartPLS software. The test results show that work-life balance has a positive and significant effect on employee motivation and performance, while job stress has a negative and significant impact on both. Work motivation is also proven to have a positive effect on performance. Through the analysis of the intervening variable, work-life balance isn't proven capable of improving employee performance through work motivation. Conversely, job stress is proven capable to improve employee performance, even when mediated by work motivation as an intervening variable.

Keywords: *Work-Life Balance, Job Stress, Work Motivation, Employee Performance, Smart PLS.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, dengan menggunakan motivasi kerja sebagai variabel *intervening*. Studi kasus dilakukan di penyedia platform layanan *game virtual real-life simulation* bernama "State Of Indonesia Roleplay Server". Penelitian ini dilatarbelakangi oleh fenomena kesenjangan dan adanya penurunan capaian target kinerja karyawan yang terjadi di berbagai unit kerja perusahaan tersebut selama periode tahun 2022 hingga 2025. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang bertumpu pada sumber data primer. Data dikumpulkan secara langsung melalui penyebaran kuesioner berskala Likert kepada para responden. Populasi sekaligus sampel dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan "State of Indonesia Roleplay Server" yang berjumlah 42 orang, yang dipilih menggunakan teknik penentuan sampel jenuh (*sensus*). Untuk analisis data dan pengujian hipotesis, penelitian ini menggunakan metode *Structural Equation Modeling - Partial Least Square (SEM-PLS)* dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Hasil pengujian menunjukkan bahwa *work-life balance* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan, sedangkan stres kerja berdampak negatif dan signifikan terhadap kedua hal tersebut. Motivasi kerja juga terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja. Melalui analisis variabel *intervening*, *work-life balance* terbukti tidak mampu meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Sebaliknya, stres kerja terbukti mampu meningkatkan kinerja karyawan meskipun telah melalui motivasi kerja sebagai variabel *intervening*.

Kata Kunci: *Work Life Balance, Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, Smart PLS.*

1. Pendahuluan

Perubahan bisnis di dunia saat ini membuat perusahaan berkompetisi untuk suatu keberhasilan dan keunggulan kompetitif. Kemampuan perusahaan untuk menangani berbagai sumber daya yang dimilikinya merupakan kunci keberhasilannya. Sumber daya manusia merupakan sumber daya (SDM) yang krusial. SDM memiliki peran vital dalam mendorong kemajuan perusahaan dan mencapai tujuan yang telah diatur sebelumnya. Dalam mengelola aset sumber daya manusia, perusahaan perlu mempelajari perilaku-perilaku karyawan, khususnya kinerja. Kinerja atau performa merujuk pada hasil yang diperoleh dari kombinasi kuantitas dan kualitas kerja individu selama menyelesaikan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Kumala & Maksun, 2023).

Kinerja merupakan hasil kerja nyata yang dicapai karyawan, baik dari aspek kualitas maupun kuantitas, sesuai tanggung jawab yang diberikan (Andarini et al., 2024). Kinerja yang optimal mendukung efisiensi operasional, pemanfaatan sumber daya secara maksimal, serta peningkatan profitabilitas organisasi. Selain itu, manajemen kinerja yang efektif mampu mendorong akuntabilitas individu maupun organisasi dalam mencapai visi dan misi perusahaan Sunarni et al. (2023). Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja adalah *work-life balance* dan stres kerja (Mustikasari & Frianto, 2023).

Work-life balance merupakan kemampuan individu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga mampu menjalankan keduanya secara optimal (Asari, 2022). Keseimbangan ini berkontribusi pada meningkatnya produktivitas, fokus, serta kesejahteraan karyawan (Mustikasari & Frianto, 2023). Di sisi lain, stres kerja muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu, yang dapat dipicu oleh beban kerja, tekanan waktu, konflik interpersonal, maupun ketidakjelasan peran. Stres kerja berdampak negatif terhadap kondisi psikologis, motivasi, dan kinerja karyawan (Mustikasari & Frianto, 2023; Mahaputra & Ardana, 2020). Oleh karena itu, organisasi perlu membangun budaya kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja agar karyawan tetap sehat, produktif, dan mampu memberikan kinerja yang berkelanjutan (Yuniarti & Purwohandoko, 2021).

Pada State Of Indonesia Roleplay Server, capaian target karyawan mengalami penurunan selama periode 2022–2023 di hampir seluruh unit kerja, sehingga terjadi kesenjangan antara target dan realisasi. Kondisi ini mengindikasikan adanya permasalahan kinerja yang diduga dipengaruhi oleh work-life balance, stres kerja, dan motivasi kerja.

Penelitian terdahulu juga menunjukkan adanya *research gap*. Sebagian penelitian menyatakan bahwa work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Rifa'i et al., 2023; Imawan et al., 2024; Seninasari & Ridwan, 2025; Marsyanda & Rozaq, 2021; Asari, 2022; Shakila et al., 2022; Lukmiati et al., 2020), sedangkan penelitian lain menyatakan tidak berpengaruh signifikan (Foanto et al., 2020; Handayani et al., 2023). Demikian pula pada variabel stres kerja, beberapa penelitian menemukan pengaruh signifikan terhadap kinerja (Shakila et al., 2022; Mustikasari & Frianto, 2023; Mahaputra & Ardana, 2020; Trianingrat & Supartha, 2020; Khairullah et al., 2023; Kumala & Maksun, 2023; Yuyun et al., 2024), sementara penelitian lain menunjukkan tidak berpengaruh signifikan (Ustati et al., 2022; Kumala & Maksun, 2023).

Berdasarkan research gap tersebut, penelitian ini menempatkan motivasi kerja sebagai variabel intervening dengan landasan Teori Kognitif Sosial (*Social Cognitive*

Theory) oleh Albert Bandura. Teori ini menjelaskan bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor lingkungan dan faktor kognitif individu, di mana motivasi menjadi penghubung antara work-life balance dan stres kerja dengan kinerja. Work-life balance yang baik membentuk persepsi positif, meningkatkan keyakinan diri, motivasi, dan kinerja. Sebaliknya, stres kerja yang berlebihan menurunkan rasa kendali diri, memicu kelelahan mental, melemahkan motivasi, dan akhirnya berdampak pada penurunan kinerja.

Dengan demikian motivasi kerja berfungsi diharapkan mampu berperan sebagai mekanisme psikologis vital dalam kerangka Teori Kognitif Sosial. *Work-life balance* dan stres kerja tidak hanya berdampak langsung pada kinerja, melainkan juga memengaruhi motivasi kerja karyawan melalui perubahan pada keyakinan diri mereka.

2. Metode

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah *Quantitative Research* (Penelitian Kuantitatif) yaitu pendekatan penelitian yang menggunakan data dalam bentuk angka untuk menguji hipotesis, menganalisis hubungan antar variabel atau membuat prediksi berdasarkan data yang telah dikumpulkan (Sugiyono, 2023).

Jenis Dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer.

Data primer yaitu data yang perolehannya langsung dari sumber asli (Sugiyono, 2023). Adapun sumber data primer dalam penelitian ini yaitu instrumen berupa kuesioner dengan pertanyaan mengenai *work-life balance* terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai *intervening*.

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan elemen atau individu yang memiliki karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti sebagai objek studi (Sugiyono, 2020). Populasi penelitian ini adalah karyawan yang berjumlah 42 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2020). Sampel dapat digunakan ketika peneliti tidak memungkinkan untuk mengumpulkan data dari seluruh populasi karena keterbatasan waktu, biaya atau sumber daya. Sampel dari penelitian ini adalah karyawan dari “*State of Indonesia Roleplay Server*”.

Sudaryono (2023), menyatakan bila populasinya relatif kecil maka seuruh populasi dapat digunakan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian sampel penelitian ini adalah 42 orang.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah cara atau teknik yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh informasi yang relevan untuk menjawab pertanyaan penelitian (Sekaran, 2003). Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah kuesioner.

Kuesioner adalah cara perolehan data yang isinya serangkaian pertanyaan yang dibagikan dan disebar pada responden untuk ditanggapi dan direspon dalam mendapatkan informasi (Sudaryono, 2023). Kuesioner dalam penelitian ini diberikan kepada 42 orang karyawan “*State of Indonesia Roleplay Server*”. Penelitian ini

menggunakan kuesioner yang dibuat dalam skala likert. Skala likert yaitu skala untuk menilai perilaku, opini dan pandangan orang maupun kelompok terhadap permasalahan sosial (Sudaryono, 2023).

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Deskripsi Responden

Identitas responden mengindikasikan gambaran umum tentang responden yang digunakan sebagai sampel penelitian yang mewakili karyawan “*State of Indonesia Roleplay Server*”. Identitas responden dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin, usia, masa kerja dan pendidikan terakhir.

Tabel 1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-laki	29	69,0%
Perempuan	13	31,0%
Total	42	100%
Usia	Frekuensi	Presentase
20 – 22.5 tahun	8	19.0%
22.6 – 25 tahun	12	28.6%
25.1 – 27.5 tahun	7	16.7%
27.6 – 30 tahun	7	16.7%
30.1 – 32.5 tahun	4	9.5%
32.6 – 35 tahun	4	9.5%
Total	42	100%
Masa Kerja	Frekuensi	Presentase
1 – 2.2 tahun	20	47.6%
2.3 – 3.4 tahun	3	7.1%
3.4 – 4.6 tahun	5	11.9%
4.7 – 5.8 tahun	6	14.3%
5.9 – 7 tahun	7	16.7%
7.1 – 8.0 tahun	1	2.4%
Total	42	100%
Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase
Tamat SLTA/SMA/SMK	6	14.3%
Tamat Diploma	2	4.8%
Tamat Sarjana	32	76.2%
Tamat Pascasarjana	2	4.8%
Total	42	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan karakteristik responden, karyawan *State of Indonesia Roleplay Server* didominasi oleh laki-laki sebanyak 29 orang (69,0%), sedangkan perempuan berjumlah 13 orang (31,0%), yang mencerminkan karakteristik industri game dan komunitas virtual yang lebih banyak melibatkan tenaga kerja laki-laki. Dari sisi usia, mayoritas responden berada pada rentang 22,6–25,0 tahun sebanyak 12 orang (28,6%), menunjukkan dominasi tenaga kerja usia produktif yang memiliki kemampuan adaptasi terhadap teknologi dan lingkungan kerja digital. Berdasarkan

masa kerja, sebagian besar karyawan telah bekerja selama 1–2,2 tahun sebanyak 20 orang (47,6%), yang mengindikasikan adanya dinamika keanggotaan sekaligus potensi turnover, meskipun karyawan dengan masa kerja lebih lama tetap berperan dalam menjaga stabilitas organisasi. Dari tingkat pendidikan, mayoritas responden merupakan lulusan Sarjana (S1) sebanyak 32 orang (76,2%), sehingga secara umum karyawan memiliki kompetensi akademik yang mendukung kemampuan analitis, adaptasi teknologi, dan pencapaian kinerja di lingkungan kerja berbasis digital

Menilai *Outer Model* atau *Measurement Model*

Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data dengan *SmartPLS* untuk menilai *outer model* yaitu *convergent validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability*.

Convergent Validity

Penilaian *convergent validity* berdasar korelasi antara item *score/component score* yang diestimasi dengan *Software PLS*. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0.70 dengan konstruk yang diukur. Namun untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai *loading* 0.5 sampai 0.6 dianggap cukup memadai. Dalam penelitian ini akan digunakan batas *loading factor* sebesar 0.60. Berikut adalah Tabel 2 yang menunjukkan *outer loadings*.

Tabel 2. *Outer Loadings*

Variabel	Indikator	<i>Loading Factor</i>
Work-life Balance	X1	0.945
	X2	0.963
	X3	0.944
	X4	0.949
Stres kerja	X5	0.940
	X6	0.963
	X7	0.929
	X8	0.963
	X9	0.931
Motivasi kerja	Y1	0.932
	Y2	0.937
	Y3	0.965
	Y4	0.949
Kinerja karyawan	Y5	0.964
	Y6	0.962
	Y7	0.935
	Y8	0.978

Sumber: Pengolahan data dengan *SmartPLS*, 2025

Hasil pengolahan dengan menggunakan *SmartPLS* dapat dilihat pada Tabel 2. Nilai *outer model* atau korelasi antara konstruk dengan variabel telah memenuhi *convergen validity* karena memiliki nilai *loading factor* > 0,70, kesimpulannya konstruk untuk semua variabel bisa digunakan untuk diuji hipotesis.

Discriminant Validity

Discriminant validity suatu model dianggap baik jika setiap nilai *loading* dari setiap indikator dari sebuah variabel laten memiliki nilai *loading* yang paling besar dengan nilai *loading* lain terhadap variabel laten lainnya. Hasil pengujian *discriminant validity* diperoleh ditunjukkan Tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3. Nilai *Discriminant Validity (Fornell-Larker Criterion)*

	Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja	Stres Kerja	Work Life Balance
Kinerja Karyawan	0.960			
Motivasi Kerja	0.955	0.946		
Stres Kerja	-0.937	-0.910	0.945	
Work Life Balance	0.960	0.944	-0.903	0.950

Sumber: Pengolahan data dengan *SmartPLS*, 2025

Berdasarkan Tabel 3 diketahui nilai *loading factor* untuk indikator dari variabel laten memiliki nilai *loading factor* lebih besar 0,7. Artinya, variabel laten memiliki *discriminant validity* yang baik.

Mengevaluasi Reliability dan Average Variance Extracted (AVE)

Kriteria *validity* dan reliabilitas juga dapat dilihat dari nilai reliabilitas suatu konstruk dan nilai *Average Variance Extracted (AVE)* dari masing-masing konstruk. Konstruk dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi jika nilainya 0.70 dan AVE berada diatas 0.50. Pada Tabel 4 akan disajikan nilai *Composite Reliability* dan AVE untuk seluruh variabel.

Tabel 4. *Composite Reliability dan Average Variance Extracted*

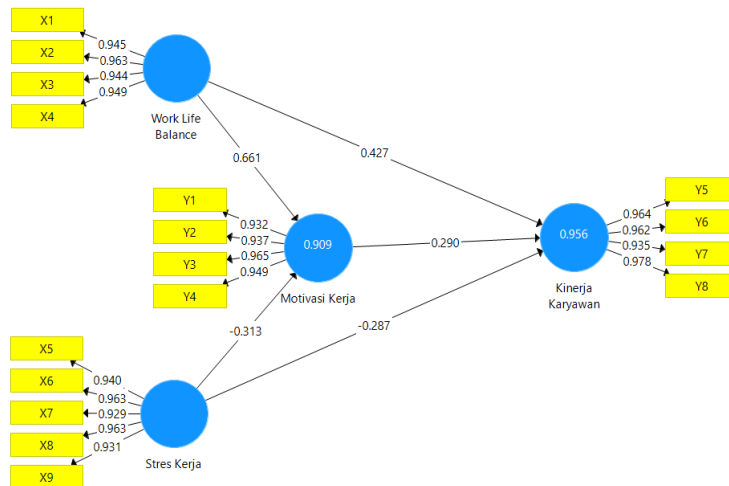
Variabel	Composite Reliability	Average Variance Extracted
Work-life Balance	0.974	0.903
Stres kerja	0.977	0.894
Motivasi kerja	0.971	0.894
Kinerja karyawan	0.979	0.921

Sumber: Pengolahan data dengan *SmartPLS*, 2025

Berdasarkan tabel 4 dapat disimpulkan semua konstruk memenuhi kriteria reliabel, hal ini ditunjukkan dengan nilai *composite reliability* > 0.70 dan AVE > 0.50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Model struktural atau *inner model* dievaluasi dengan melihat persentase varian yang dijelaskan, yaitu dengan melihat R^2 untuk konstruk laten dependen dan melihat koefisien jalur strukturalnya, dengan Gambar 1 sebagai berikut:



Gambar 1. Model Struktural

Model Fit (*Goodness of Fit Model*)

Uji *model fit* ini digunakan untuk mengetahui suatu model memiliki kecocokan dengan data. Model mempunyai kecocokan tinggi jika nilai NFI mendekati 1. Hasil *model fit* pada penelitian dapat dilihat pada Tabel 5 berikut:

Tabel 5. Nilai Model Fit

Keterangan	Saturated Model	Estimated Model	Ambang Batas
SRMR	0,029	0,029	< 0.08
NFI	0,869	0,869	> 0.90

Sumber: Pengolahan data dengan *SmartPLS*, 2025

Dari tabel diatas dapat di nilai SRMR sudah memenuhi kriteria nilai dari kategori tersebut harus dibawah 0,080 selanjutnya nilai NFI mendekati 0,90 mengindikasikan *model fit*. Dengan demikian model penelitian dinyatakan layak dan siap untuk dikaji atau dianalisis hasilnya.

Nilai PLS *R-Squares*

Hasil dari PLS *R-Squares* mempresentasikan jumlah variance dari konstruk yang dijelaskan oleh model. Berikut disajikan hasil penghitungan nilai *R-Squares* dalam Tabel 6 dibawah:

Tabel 6. Nilai R-Square

No.	Variabel	<i>R-Square</i>
1.	Motivasi kerja	0.909
2.	Kinerja karyawan	0.956

Sumber: Pengolahan data dengan *SmartPLS*, 2025

Penelitian ini menggunakan 2 buah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel Motivasi kerja yang dipengaruhi oleh *Work-life Balance* dan Stres Kerja, dan variabel Kinerja Karyawan yang dipengaruhi oleh *Work-life Balance*, Stres kerja dan Motivasi kerja. Tabel 4.13 menunjukkan nilai *R-square* untuk variabel Motivasi kerja diperoleh sebesar 0.909 dan untuk variabel kinerja karyawan diperoleh sebesar 0.956. Hasil ini menunjukkan bahwa 90.9% variabel Motivasi Kerja

dipengaruhi oleh *Work-life Balance* dan Stres kerja dan 95.6% variabel Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh *Work-life Balance*, Stres kerja dan Motivasi Kerja.

Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Dasar pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah nilai yang terdapat pada *output result for inner weight*. Hasil *output* estimasi untuk pengujian model struktural dapat dilihat pada Tabel 7 berikut:

Tabel 7. *Result for Inner Weights*

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
<i>Work Life Balance</i> → Motivasi Kerja	0.661	0.647	0.127	5.208	0.000
Stres Kerja → Motivasi Kerja	-0.313	-0.327	0.127	2.459	0.014
<i>Work Life Balance</i> → Kinerja Karyawan	0.427	0.437	0.199	2.146	0.032
Stres Kerja → Kinerja Karyawan	-0.287	-0.294	0.132	2.178	0.030
Motivasi Kerja → Kinerja Karyawan	0.290	0.272	0.138	2.110	0.035

Sumber: Pengolahan data dengan *SmartPLS*, 2025

Hasil pengujian dengan *bootstrapping* dalam penelitian ini dari analisis PLS adalah sebagai berikut:

- Pengujian Hipotesis 1: *Work-life Balance* berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja

Pengaruh *Work-life Balance* terhadap motivasi kerja menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0.661 dengan nilai $t_{\text{statistic}}$ sebesar 5.208. Nilai tersebut lebih besar dari t_{tabel} $df=n-k = 42-2 = 40$ yaitu sebesar 1,6839 yang berarti Hipotesis 1 diterima. Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa *Work-life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja pada karyawan "*State of Indonesia Roleplay Server*".

- Pengujian Hipotesis 2: Stres kerja berpengaruh negatif terhadap Motivasi Kerja

Pengaruh Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar -0.313 dengan nilai $t_{\text{statistic}}$ sebesar 2.459. Nilai tersebut lebih besar dari t_{tabel} $df=n-k = 42-2 = 40$ yaitu sebesar 1,6839 yang berarti Hipotesis 2 diterima. Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pada karyawan "*State of Indonesia Roleplay Server*".

- Pengujian Hipotesis 3: *Work-life Balance* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh *Work-life Balance* terhadap Kinerja karyawan menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0.427 dengan nilai $t_{\text{statistic}}$ sebesar 2.146. Nilai tersebut lebih besar dari t_{tabel} $df=n-k = 42-2 = 40$ yaitu sebesar 1,6839 yang berarti Hipotesis 3 diterima. Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa *Work-life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan "*State of Indonesia Roleplay Server*".

- d. Pengujian Hipotesis 4: Stres kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan
Pengaruh Stres kerja terhadap Kinerja karyawan menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar -0.287 dengan nilai $t_{\text{statistic}}$ sebesar 2.178. Nilai tersebut lebih besar dari t_{tabel} $df=n-k = 42-2 = 40$ yaitu sebesar 1,6839 yang berarti Hipotesis 4 diterima. Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan "*State of Indonesia Roleplay Server*".
- e. Pengujian Hipotesis 5: Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan
Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0.290 dengan nilai $t_{\text{statistic}}$ sebesar 2.110. Nilai tersebut lebih besar dari t_{tabel} $df=n-k = 42-2 = 40$ yaitu sebesar 1,6839 yang berarti Hipotesis 5 diterima. Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan "*State of Indonesia Roleplay Server*".

Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Hasil pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung melalui komitmen sebagai variabel intervening dengan melihat output *SmartPLS* pada Total *Indirect Effects*, dapat disajikan pada Tabel 8 berikut:

Tabel 8. Total Indirect Effects

Path Analysis	T Statistics	P Value
<i>Work-life Balance</i> → Motivasi Kerja → Kinerja karyawan	1.444	0.149
Stres kerja → Motivasi Kerja → Kinerja karyawan	2.078	0.038

Sumber: Pengolahan data dengan *SmartPLS*, 2025

- a. Pengujian Hipotesis 6: *Work-life Balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai variabel *intervening*
Pengaruh *Work-life Balance* terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening dengan ditunjukkan nilai $t_{\text{statistic}}$ sebesar 1.444 yang lebih kecil dari t_{tabel} (1.6839). Hal ini berarti Hipotesis 6 ditolak. Berarti *Work-life Balance* secara tidak langsung melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan yang berarti *Work-life Balance* mampu meningkatkan Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening.
- b. Pengujian Hipotesis 7: Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai variabel *intervening*
Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening dengan ditunjukkan nilai $t_{\text{statistic}}$ sebesar 2.078 yang lebih besar dari t_{tabel} (1.6839). Hal ini berarti Hipotesis 7 diterima. Berarti Stres kerja secara tidak langsung melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening tidak berpengaruh negatif terhadap Kinerja karyawan yang berarti Stres kerja tidak mampu meningkatkan Kinerja karyawan melalui Motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Pembahasan

Pengaruh *Work-life Balance* terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work-life Balance* berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat motivasi kerja yang dimiliki. Karyawan yang mampu mengelola waktu dan peran antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya dengan baik cenderung merasa lebih nyaman, bersemangat, serta memiliki dorongan yang lebih kuat untuk menyelesaikan pekerjaan secara optimal.

Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi memberikan dampak positif terhadap kondisi psikologis karyawan, seperti berkurangnya kelelahan dan meningkatnya kepuasan kerja. Secara konseptual, hubungan antara *work-life balance* dan motivasi kerja dapat dijelaskan melalui *Social Cognitive Theory* (Bandura, 1986) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang mendukung akan membentuk kondisi kognitif positif individu, seperti meningkatnya *self-efficacy* dan ekspektasi hasil (*outcome expectations*) yang lebih optimis. Ketika organisasi mampu menciptakan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, karyawan akan merasa memiliki kontrol terhadap perannya, sehingga meningkatkan keyakinan diri dalam menyelesaikan tugas. Peningkatan *self-efficacy* ini menjadi pendorong utama munculnya motivasi intrinsik dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan jawaban dari salah satu responden dalam pertanyaan terbuka yang menyatakan “*Work-life balance* yang seimbang dapat membuat stres, tekanan yang dihasilkan dari pekerjaan menjadi lebih mudah untuk dihadapi.”

Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan penelitian oleh Rifa'i et al. (2023); Imawan et al. (2024); Seninasari & Ridwan (2025); Marsyanda & Rozaq (2021); Asari (2022); Shakila et al. (2022); Lukmiati et al. (2020) menemukan bahwa *Work-life Balance* berpengaruh positif terhadap Motivasi kerja.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan Stres kerja berpengaruh negatif terhadap Motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin rendah motivasi kerja yang dimiliki. Kondisi stres kerja yang berlebihan, seperti tekanan beban kerja, tuntutan pekerjaan yang tinggi, persaingan kerja, serta batas waktu pekerjaan yang ketat, dapat menurunkan semangat dan dorongan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Stres kerja yang tinggi cenderung menimbulkan kelelahan fisik dan psikologis, sehingga karyawan menjadi kurang fokus, mudah merasa tertekan, dan kehilangan minat terhadap pekerjaan. Akibatnya, karyawan cenderung bekerja hanya untuk memenuhi kewajiban, tanpa adanya dorongan intrinsik untuk memberikan kinerja terbaik. Hal ini menyebabkan menurunnya tingkat motivasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa stres kerja yang tidak terkelola dengan baik dapat berdampak negatif terhadap motivasi kerja, karena karyawan merasa tidak mampu memenuhi tuntutan pekerjaan yang ada. Dalam konteks *State Of Indonesia Roleplay Server*, rendahnya tingkat stres kerja yang dirasakan oleh karyawan terbukti mampu menjaga dan meningkatkan motivasi kerja mereka, sehingga karyawan tetap bersemangat dan memiliki komitmen yang tinggi dalam menjalankan pekerjaannya. Sesuai dengan pernyataan salah satu responden pada jawaban dari pertanyaan terbuka yang menyatakan bahwa “Dalam pekerjaan

tentu ada tanggung jawab yang harus kita selesaikan, selagi tantangan dalam pekerjaan semakin berat dan hal itu yang mengakibatkan saya menjadi stres dan tidak termotivasi.”

Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan penelitian oleh Shakila et al. (2022); Mustikasari & Frianto (2023); Mahaputra & Ardana (2020); Trianingrat & Supartha (2020); Khairullah et al. (2023); Kumala & Maksum (2023); Yuyun et al. (2024) menemukan bahwa Stres kerja berpengaruh negatif terhadap Motivasi kerja.

Pengaruh *Work-life Balance* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan *Work-life Balance* berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan. Karyawan yang mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya cenderung memiliki kondisi fisik dan psikologis yang lebih stabil, sehingga mampu bekerja secara lebih fokus, produktif, dan bertanggung jawab.

Work-life balance yang baik membantu karyawan mengurangi kelelahan dan tekanan kerja, sehingga karyawan dapat mengalokasikan energi dan perhatiannya secara optimal dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi tersebut mendorong karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target, menjaga kualitas hasil kerja, mematuhi batas waktu, serta melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab. Dengan demikian, keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori dan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, karena keseimbangan tersebut mampu menciptakan kepuasan kerja dan kondisi kerja yang kondusif. Dalam konteks *State Of Indonesia Roleplay Server*, penerapan pengaturan kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan terbukti mampu meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Hal ini sejalan dengan pertanyaan salah satu responden yang menyatakan bahwa “Pekerjaan dan kehidupan pribadi merupakan hal yang saling berkesinambungan, sehingga kualitas diantara keduanya diharuskan seimbang agar terciptanya kondisi psikis yang sehat.”

Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan penelitian oleh Wijaya (2020); Hasmalawati & Restya (2017); Juliantari et al. (2023) menunjukkan bahwa *Work-life Balance* berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin menurun pula tingkat kinerja karyawan. Kondisi stres kerja yang berlebihan dapat mengganggu konsentrasi, menurunkan kemampuan karyawan dalam mengelola pekerjaan, serta mengurangi kualitas dan kuantitas hasil kerja.

Stres kerja yang tinggi cenderung menimbulkan kelelahan fisik dan psikologis, sehingga karyawan menjadi kurang fokus, mudah merasa tertekan, dan mengalami penurunan semangat dalam bekerja. Akibatnya, karyawan cenderung mengalami kesulitan dalam memenuhi target pekerjaan, menjaga kualitas hasil kerja, serta menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang ditetapkan. Hal ini pada

akhirnya berdampak pada menurunnya kinerja karyawan secara keseluruhan. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori dan hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat memberikan dampak negatif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, dalam perspektif *Social Cognitive Theory* (Bandura, 1986), stres kerja yang tinggi dapat melemahkan *self-efficacy* atau keyakinan diri karyawan dalam menyelesaikan tugas. Ketika individu merasa tidak mampu mengendalikan tuntutan pekerjaan, maka ekspektasi hasil (*outcome expectations*) menjadi negatif. Penurunan keyakinan diri ini menyebabkan berkurangnya usaha, persistensi, serta kualitas strategi penyelesaian tugas, yang pada akhirnya menurunkan kinerja karyawan.

Secara empiris, Chen et al. (2022) menemukan bahwa stres kerja yang tinggi secara signifikan menurunkan produktivitas fisik dan kognitif pekerja. Penelitian Yuyun et al. (2024) juga menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Demikian pula Mahaputra & Ardana (2020) serta Trianingrat & Supartha (2020) menyatakan bahwa stres kerja yang tidak dikelola dengan baik berdampak pada penurunan kualitas dan kuantitas hasil kerja.

Dalam konteks *State Of Indonesia Roleplay Server*, rendahnya tingkat stres kerja yang dirasakan oleh karyawan menjadi faktor penting dalam menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan, sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal dan bertanggung jawab. Hal ini juga didukung pernyataan dari salah satu responden bahwa “Stres tinggi akibat beban kerja, tekanan, dan kondisi kerja yang memiliki banyak tuntutan mengurangi kinerja saya.”

Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan penelitian oleh (Nanda & Sugiarto, 2020) menunjukkan bahwa Stres kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung menunjukkan semangat, komitmen, dan kesungguhan dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya.

Motivasi kerja berperan sebagai pendorong utama yang memengaruhi perilaku dan usaha karyawan dalam bekerja. Secara teoritis, hubungan antara motivasi kerja dan kinerja dapat dijelaskan melalui *Social Cognitive Theory* (Bandura, 1986), yang menyatakan bahwa perilaku individu dipengaruhi oleh interaksi antara faktor personal (kognitif), lingkungan, dan perilaku itu sendiri. Dalam konteks ini, motivasi kerja terbentuk dari keyakinan diri (*self-efficacy*) dan ekspektasi hasil (*outcome expectations*). Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung memiliki keyakinan bahwa usaha yang dilakukan akan menghasilkan kinerja yang baik, sehingga mereka mengerahkan upaya yang lebih besar, bertahan menghadapi hambatan, serta menggunakan strategi kerja yang lebih efektif.

Secara empiris, penelitian Nanda & Sugiarto (2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan serupa juga dikemukakan oleh Juliantari et al. (2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja karyawan.

Dalam perspektif perilaku organisasi, Robbins dan Judge (2017) juga menegaskan bahwa motivasi merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan. Intensitas mencerminkan seberapa besar usaha yang diberikan, arah menunjukkan kesesuaian usaha dengan tujuan organisasi, dan ketekunan menggambarkan konsistensi usaha dalam jangka waktu tertentu. Ketiga aspek ini secara langsung berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena motivasi mampu mengarahkan dan mempertahankan perilaku kerja yang produktif. Dalam konteks *State Of Indonesia Roleplay Server*, tingginya motivasi kerja karyawan terbukti menjadi salah satu faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan, terutama dalam lingkungan kerja berbasis digital dan komunitas virtual yang menuntut komitmen serta partisipasi aktif. Hal ini juga didukung oleh pernyataan salah satu responden yang menyatakan bahwa “Dalam menjalankan pekerjaan tentu kita akan mendapatkan penghargaan apabila kita melakukannya dengan baik, kita juga akan menikmati setiap detik pekerjaan yang diberikan dan hal itulah yang memotivasi saya.”

Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan penelitian oleh (Nanda & Sugiarto, 2020) menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan.

Uji Mediasi Pertama: *Work-life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja

Hasil temuan efek mediasi pertama dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja tidak mampu memediasi pengaruh *Work-life Balance* terhadap Kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa *work-life balance* yang baik tidak hanya berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan, tetapi juga berpengaruh secara tidak langsung melalui peningkatan motivasi kerja. Karyawan yang merasakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya akan memiliki kondisi psikologis yang lebih positif, sehingga terdorong untuk bekerja dengan lebih semangat dan berkomitmen.

Work-life balance yang baik memberikan rasa nyaman, mengurangi kelelahan, serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Secara teoritis, hubungan ini dapat dijelaskan melalui *Social Cognitive Theory* Bandura (1986) yang menekankan bahwa lingkungan kerja yang mendukung akan membentuk kondisi kognitif positif individu, seperti meningkatnya *self-efficacy* dan ekspektasi hasil (*outcome expectations*). Ketika karyawan merasakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, mereka cenderung memiliki persepsi kontrol yang lebih baik terhadap perannya, sehingga meningkatkan keyakinan diri dalam menyelesaikan tugas. Peningkatan keyakinan diri tersebut mendorong terbentuknya motivasi kerja yang lebih tinggi.

Hubungan mediasi ini juga dapat dijelaskan melalui konsep mekanisme psikologis dalam teori motivasi, di mana kondisi lingkungan kerja tidak secara langsung memengaruhi kinerja, tetapi terlebih dahulu memengaruhi kondisi internal individu (motivasi), yang kemudian menentukan perilaku kerja (Robbins & Judge, 2017). Artinya, *work-life balance* menciptakan kondisi psikologis yang kondusif, motivasi kerja berfungsi sebagai variabel intervening, dan kinerja merupakan hasil akhir dari proses tersebut.

Secara empiris, Juliantari et al. (2023) menemukan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Temuan serupa juga ditunjukkan oleh Wijaya (2020) yang menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, yang selanjutnya berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan.

Dalam konteks *State Of Indonesia Roleplay Server*, pengaturan beban kerja yang seimbang, fleksibilitas waktu, serta dukungan terhadap kebutuhan pribadi karyawan terbukti mampu meningkatkan motivasi kerja, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nanda & Sugiarto (2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu memediasi pengaruh *Work-life Balance* terhadap kinerja karyawan.

Uji Mediasi Kedua: Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja

Hasil temuan efek mediasi kedua dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja mampu memediasi pengaruh Stres kerja terhadap Kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan terjadi secara langsung, tanpa melalui peningkatan atau penurunan motivasi kerja sebagai variabel perantara. Dengan kata lain, meskipun tingkat motivasi kerja karyawan relatif baik, kondisi stres kerja tetap memiliki dampak tersendiri terhadap kinerja karyawan.

Kondisi stres kerja, seperti tekanan pekerjaan, tuntutan tugas, dan batas waktu yang ketat, dapat secara langsung memengaruhi kemampuan karyawan dalam bekerja, terutama terkait konsentrasi, ketahanan kerja, dan pengelolaan emosi. Selain itu, dalam perspektif *Social Cognitive Theory* (Bandura, 1986), stres kerja yang tinggi dapat melemahkan *self-efficacy* dan mengganggu proses regulasi diri. Individu yang mengalami tekanan berlebihan cenderung mengalami gangguan konsentrasi, kesulitan mengelola emosi, serta penurunan kemampuan dalam menetapkan dan mencapai tujuan. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh langsung terhadap perilaku kerja, tidak sepenuhnya melalui mekanisme motivasi. Dengan kata lain, motivasi kerja tidak selalu mampu menetralkan dampak fisiologis dan psikologis dari stres yang berlebihan.

Secara empiris, Chen et al. (2022) menemukan bahwa stres kerja yang tinggi secara signifikan menurunkan produktivitas fisik dan kognitif karyawan. Penelitian Nanda & Sugiarto (2020) serta Trianingrat & Supartha (2020) juga menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui motivasi kerja. Temuan ini mendukung argumen bahwa meskipun motivasi berperan sebagai mediator, stres kerja tetap memiliki jalur pengaruh langsung terhadap kinerja. Dalam konteks *State Of Indonesia Roleplay Server*, pengelolaan stres kerja yang baik menjadi penting agar kinerja karyawan tetap terjaga meskipun motivasi kerja berada pada tingkat yang baik.

Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mahaputra & Ardana (2020); Trianingrat & Supartha (2020); Nanda & Sugiarto (2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh beberapa hasil penelitian antara lain:

1. *Work Life Balance* berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja.
2. Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap Motivasi Kerja.
3. *Work Life Balance* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
4. Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan.
5. Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
6. Motivasi Kerja sebagai variabel *intervening* tidak mampu memediasi *Work Life Balance* untuk meningkatkan Kinerja Karyawan.
7. Stres Kerja mampu meningkatkan Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai variabel *intervening*.

5. Daftar Pustaka

- Asha, S., Maney, K., Cg, A., Venkateshwar, A., & Savitha, N. (2022). Job Stress and its impact on Employee Motivation and Organizational Commitment. *Journal of Positive School Psychology*, 6(4), 4781–4790.
- Dessler, G. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Kese). PT Indeks.
- Hair, J., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson. (2019). *Multivariate Data Analysis* (8 Edition). Cengage Learning EMEA.
- Handayani, F. F., Widhiastuti, H., & Sugiarti, R. (2023). Quality Of Work Life, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kinerja. *Prepotif: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 7(1), 693–702.
- Hasmalawati, N., & Restya, W. P. D. (2017). Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Puskesmas Paya Bakong Aceh Utara. *Jurnal Sains Psikologi*, 6(2), 63–67.
- Imawan, I., Lesmana, M. T., & Muslih. (2024). Work-Life Balance , Work Engagement and Employee Performance : An Examining the Mediating Role of Job Satisfaction. *International Journal of Business Economics (IJBE)*, 5(2), 166–186.
- Julia, T. E., Cahyadi, I., & Makiah. (2025). Pengaruh Beban Kerja Dan stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dengan Worklife Balance Sebagai Variabel Mediasi (Pada Pegawai BNI KC Sumbawa Barat). *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)*, 4(3), 4986–4992.
- Kejriwal, A., & Roy, B. (2024). A Critical Review of Occupational Stress Literature. *Journal of Informatics Education & Research*, 4(3).
- Khairullah, Haryati, R., & Anggraeni, M. D. (2023). Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Batang Hari Barisan Padang. *EMJM: Ekasakti Matua Jurnal Manajemen*, 1(4), 319–325.
- Kreitner, & Kinicki. (2017). *Perilaku Organisasi (Organizational. Behavior)*. Salemba Empat.
- Kumala, U., & Maksum, I. (2023). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada Kantor Akuntan Publik di Provinsi DKI Jakarta). *JAMBURA : Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 905–911.
- Lukmiati, R., Samsudin, A., & Jhoansyah, D. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Staff Produksi PT. Muara Tunggal Cibadak - Sukabumi. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46–50.
- Mahaputra, I. G. Y. A., & Ardana, I. K. (2020). Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Mediasi Di Dinas Pariwisata Klungkung. *E-Jurnal*

- Manajermen*, 9(4), 1318–1337.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Marsyanda, E. O., & Rozaq, K. (2021). Pengaruh Work-life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Kmelalui Komitmen Afektif sebagai Variabel intervening. *JIM: Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(3), 607–621.
- Mathis, & Jackson. (2016). *Human Resource Management* (Edisi 10). Salemba Empat.
- Mustikasari, D., & Frianto, A. (2023). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Work-life Balance sebagai Variabel Intervening. *JIM: Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(2), 469–480.
- Nanda, A. W., & Sugiarto, A. (2020). Stres Kerja : Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 9(2), 276–288.
- Rifa'i, F. A., Lestari, S. P., & Wibawa, G. R. (2023). Pengaruh Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru (Survei Pada Guru SMPN 1 Kersamanah). *PPIMAN : Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 1(4), 1–12.
- Robbins, P. S dan Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour* (13th ed.). Salemba Empat.
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (Issue July). <https://doi.org/10.1007/978-3-319-05542-8>
- Sudaryono. (2023). *Metodologi Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Mixed Methods*. CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2023). Metode Penelitian Kualitatif (Untuk penelitian yang bersifat: eksploratif, enterpretif, interaktif dan konstruktif). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sunarni, Ginting, Br, H., Asbullah, A., Sucipto, B., & Rozi, A. (2023). Kepuasan Kerja Sebagai Moderasi Etos Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Edunomika*, 8(01), 1–9.
- Trianingrat, N. K. A. R., & Supartha, I. W. G. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen*, 9(5), 1838–1857.
- Ustati, R., Rosita, S., & Hendriyaldi. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada Pt . Pegadaian Area Jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 10(2), 76–85.
- Wijaya, Y. (2020). Pengaruh Work Life Balance Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada PT Mayora Indah). *Jurnal Agora*, 8(1), 1–6.
- Yuyun, W., Aponnp, E. H., & Tetelepta, M. M. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Sumber Harta Laut Mas Ambon. *Jurnal Administrasi Terapan*, 3(2), 521–530.