

The Influence of Work Life Balance, Workload, and Work Stress on Employee Performance At PT. Sinar Tambang Arthalestari

Pengaruh Work-Life Balance, Beban Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Tambang Arthalestari

Dymas Rhimba Prastita¹, Hermin Endratno², Akhmad Darmawan³, Arini Hidayah⁴
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Purwokerto, Indonesia^{1,2,3,4}
dymasprastita@gmail.com¹, herminendratno@ump.ac.id²

*Corresponding Author

ABSTRACT

This study examines the influence of Work Life Balance, Workload, and Job Stress on employee performance at PT. Sinar Tambang Arthalestari (STAR). The aim is to analyze the influence of these factors and provide insight for management in formulating strategies and policies that support employee welfare and improve performance. The method used is quantitative research with primary data, using simple random sampling technique. The sample consisted of 83 employees from a population of 475 employees, and the analysis was conducted by multiple regression using SPSS version 25. The results of the study indicate that: Work Life Balance has a positive and significant effect on employee performance, where a good balance makes employees feel that the rewards are commensurate with their efforts. Workload has a negative and significant effect on performance, because a burden that is considered unfair can reduce performance. Work Stress has a positive but not significant effect, where employees who feel appreciated and supported tend to be more motivated to overcome stress and perform optimally.

Keywords: *Work Life Balance, Workload, Work Stress, Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji pengaruh *Work Life Balance*, Beban Kerja, dan Stres Kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Tambang Arthalestari (STAR). Tujuannya adalah menganalisis pengaruh faktor-faktor tersebut dan memberikan wawasan bagi manajemen dalam merumuskan strategi dan kebijakan yang mendukung kesejahteraan karyawan serta meningkatkan kinerja. Metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan data primer, menggunakan teknik simple random sampling. Sampel terdiri dari 83 karyawan dari populasi 475 karyawan, dan analisis dilakukan dengan regresi berganda menggunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana keseimbangan yang baik membuat karyawan merasa imbalan sebanding dengan usaha mereka. Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, karena beban yang dianggap tidak adil dapat menurunkan kinerja. Stres Kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan, di mana karyawan yang merasa dihargai dan didukung cenderung lebih termotivasi untuk mengatasi stres dan berkinerja optimal.

Kata Kunci: *Work Life Balance, Beban Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan*

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) sangat penting dan memegang peranan untuk pertumbuhan bisnis serta menentukan keberhasilan jangka panjang suatu perusahaan. Sumber daya manusia menjadi asset penting bagi perusahaan untuk menghasilkan nilai, bersifat jarang dimiliki, sulit untuk ditiru, dan tidak tergantikan sumber daya lainnya (Indra & Rialmi, 2022). Darmawan & Anggelina, (2022) Menyatakan bahwa manusia sebagai asset utama dalam organisasi, maka sumber daya manusia harus dikelola sebaik mungkin oleh seorang manajer. Sumber daya manusia salah satu faktor penting yang perlu dikelola perusahaan agar dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas perusahaan (Pradana, 2022). Hal ini disebabkan oleh

kenyataan bahwa individu-individu yang terlibat dalam perusahaan merupakan faktor pendorong utama. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mempertimbangkan keseimbangan kerja dan kehidupan (*work-life balance*), beban kerja, dan stres kerja dalam penugasan kepada karyawan, agar mereka dapat mempertahankan kinerja yang optimal.

Salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan keuntungan dan perkembangan perusahaan adalah kinerja karyawan. Oleh karena itu, tingkat kesuksesan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Taher & Taharuddin, 2024). Ketika karyawan merasa didukung dan mengalami kesejahteraan dalam kehidupan mereka, serta menerima imbalan yang sesuai dengan kontribusi yang diberikan, mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Hal ini juga dipengaruhi oleh beberapa faktor, termasuk tuntutan pekerjaan yang sesuai dengan kapabilitas karyawan, kualitas hubungan sosial di tempat kerja, lingkungan kerja yang mendukung, dan keseimbangan emosional yang stabil (Kurnia & Khairunnisa, 2024).

Industri semen merupakan salah satu industri manufaktur di Indonesia yang telah berkembang pesat sebab mempunyai peranan yang sangat penting dalam pembangunan. Hal tersebut dikarenakan semen merupakan komoditas strategi dalam pembangunan sarana dan prasarana mulai dari pembangunan jalan raya, jembatan, perumahan, hingga gedung-gedung bertingkat. PT. Sinar Tambang Arthalestari (STAR) merupakan salah satu dari 29 Perseroan Terbatas (PT) yang ada di Kabupaten Banyumas dan menjadi satu – satunya perusahaan yang memiliki produk utama berupa semen bermerek “Bima”. Pengelolaan bahan tambang berupa batu kapur dan tanah lempung juga ditunjang sendiri sebagai sumber daya produksinya. Perusahaan ini dibangun pada tanggal 8 Oktober 2012 dan bertempat di Desa Tipar Kidul, Ajibarang, Banyumas. Jumlah karyawan sebanyak 475, dan 13 departemen yaitu, Produksi, Quality Control, Supply PPE, Mekanik, HRGA, SER, Finance, Procurement, Delivery, Mining, SHE, dan Elektrik. Pabrik ini menghasilkan dua macam semen berupa Portland Pozzolan Cement (PPC) dan Ordinary Portland Cement (OPC) di mana kualitasnya berbeda sesuai kebutuhan dari konsumen. Semen ini juga tersedia dalam ukuran 40 kg dan 50 kg.

Penurunan kinerja karyawan salah satunya disebabkan oleh tidak adanya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan atau *Work Life Balance* (Panjaitan et al., 2023). Menurut Clark, (2000) *Work-life balance* (WLB) adalah kehidupan yang seimbang dimana individu mampu melaksanakan tanggung jawabnya di tempat kerja, di rumah dan di masyarakat dengan konflik peran yang sangat minimal. WLB merupakan faktor penting bagi tiap karyawan, agar karyawan memiliki kualitas hidup yang seimbang dalam berhubungan dengan keluarganya dan seimbang dalam pekerjaan (Kembuan et al., 2021). Fenomena yang terjadi PT. STAR menunjukkan bahwa karyawan mengalami kesulitan dalam membagi waktu antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka. Pendapat Weni et al., (2023) dari bahwa beban kerja yang terlalu berlebihan akan berdampak kurang baik, yaitu akan menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental yang dialami oleh karyawan, sehingga pekerjaan tidak dapat diselesaikan dengan baik yang mempengaruhi kinerja karyawan. Akibatnya, mereka merasa kurang mampu mengalokasikan waktu untuk keluarga. Selain itu, karyawan juga menghadapi tantangan dalam mengatur waktu di luar pekerjaan yang berkaitan dengan hubungan profesional, yang berdampak negatif pada kinerja mereka. Hal ini mengakibatkan kurangnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kinerja yang dihasilkan dari WLB memiliki dampak peningkatan ataupun penurunan, keseimbangan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan perlu di upayakan terjadi supaya karyawan dapat bekerja dengan optimal, apabila keseimbangan tersebut tidak terjadi akan tercipta stress dan tekanan dalam diri karyawan yang mengakibatkan pada penurunan produktivitas kerja (Noviadi et al., 2024). Dengan adanya UU No. 6 Tahun 2023 mengenai hak

cuti karyawan, diharapkan perusahaan dapat mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan (WLB) melalui berbagai kebijakan, seperti jatah cuti, tunjangan cuti, jam kerja yang fleksibel, bonus tahunan, dan waktu libur. Salah satu upaya untuk menjaga dan mempertahankan kinerja karyawan yang baik adalah dengan menerapkan sistem WLB. Perusahaan perlu menyadari bahwa karyawan tidak hanya memiliki tanggung jawab di tempat kerja, tetapi juga memiliki tanggung jawab pribadi di luar pekerjaan, seperti keluarga. Oleh karena itu, penting bagi karyawan untuk berusaha sebaik mungkin dalam menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Dengan demikian, karyawan akan memiliki kesempatan untuk menghabiskan waktu berkualitas dengan keluarga sambil tetap fokus pada pekerjaan mereka.

Berdasarkan data penelitian (Pamungkas & Muhardono, 2024), (Valery et al., 2023), dan (Sulaeman & Farhan, 2024) WLB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya dampak positif yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini berarti semakin seimbang kehidupan kerja karyawan dapat berpengaruh terhadap kinerja mereka. Namun berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Rahmawati et al., 2021), menunjukkan bahwa WLB berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti terjadi ketika terdapat ketidakseimbangan yang signifikan antara waktu yang dihabiskan untuk pekerjaan dan waktu yang dihabiskan untuk kehidupan pribadi.

Johan & Satrya, (2023) Menerangkan bahwa ada beberapa faktor yang menyebabkan terjadinya penurunan kinerja pada seorang karyawan, diantara yang paling menonjol adalah dua faktor yaitu beban kerja yang terlalu berat dan stres kerja yang terjadi pada diri karyawan tersebut sehingga terjadinya penurunan kualitas kinerja yang sebelumnya baik menjadi kurang baik. Apabila keterbatasan yang melekat pada diri individu tersebut menghambat atau menghalangi tercapainya kinerja kerja pada level yang diharapkan, maka level yang diharapkan tersebut diharapkan dapat tercapai. Keadaan tersebut dapat melibatkan terjadinya stres kerja (Mulyadi et al., 2024). Dengan demikian, seorang atasan dalam memberikan tugas kepada karyawan untuk mencapai target perusahaan harus memperhatikan kapabilitas seorang karyawan dalam menyelesaikannya. Maka, beban kerja akan membantu meminimalisir resiko terjadinya stres dan tekanan yang terkait dengan pekerjaan, serta beban kerja yang berkaitan dengan kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh karyawan. Berkaitan dengan hal tersebut, fenomena yang terjadi PT. STAR menunjukkan bahwa karyawan dituntut untuk bekerja dengan baik sesuai dengan target masing-masing divisi. Di sisi lain, ketika target belum tercapai, perusahaan cenderung memberikan lebih banyak tugas atau menetapkan target yang lebih tinggi. Hal ini menyebabkan karyawan merasa terbebani, yang pada gilirannya meningkatkan tekanan dan tuntutan kerja, serta dapat mempengaruhi kinerja mereka. Beban kerja harus diperhatikan oleh organisasi karena dengan beban pekerjaan yang tinggi membuat pegawai seringkali tidak bekerja maksimal dan berdampak ke pekerjaan yang dihasilkan (Nurhasanah et al., 2022). Dengan begitu memungkinkan karyawan bekerja semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan mereka. Oleh karena itu, perusahaan harus mempertimbangkan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawannya.

Temuan hasil penelitian oleh (Mulatta & Waskito, 2024), (Prihastuty, 2024) dan (Andarini et al., 2024) menemukan bahwa beban kerja secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Mudrika et al., 2021), beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini berarti jika sebagian besar tugas diberikan kepada karyawan, itu akan berdampak pada kinerja mereka. Sebaliknya, jika terlalu sedikit tugas diberikan kepada karyawan, itu akan berdampak pada efisiensi perusahaan.

Setiap orang harus mampu mengelola stres karena mengelola stres berarti memiliki kemampuan untuk mengendalikan diri dalam kehidupan mereka. Stres kerja merupakan kondisi

psikologis mengalami tekanan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang (Shakila et al., 2022). Hal ini menciptakan kondisi yang tidak menyenangkan bagi karyawan saat bekerja di sebuah perusahaan. Fenomena yang terjadi PT. STAR terhadap karyawan terungkap bahwa tingkat stres kerja yang dialami karyawan cukup tinggi. Karyawan merasa adanya ambiguitas peran yang berkaitan dengan ketidakjelasan instruksi pekerjaan yang harus dilaksanakan. Hal ini disebabkan oleh instruksi yang diberikan oleh atasan yang kurang tepat dan relevan, yang pada gilirannya menciptakan kebingungan akibat faktor komunikasi yang buruk. Isu lainnya adalah fasilitas kantor yang kurang memadai. Ketika karyawan mendapatkan tugas yang berlokasi di tempat dengan akses terbatas, mereka terkadang terpaksa menggunakan fasilitas pribadi karena perusahaan tidak menyediakan sarana yang memadai. Situasi ini dapat menyebabkan ketidakpuasan yang berujung pada stres kerja. Selain itu, karyawan tidak hanya mengeluarkan pikiran dan tenaga, tetapi juga harus mengeluarkan biaya untuk mendukung pekerjaan mereka. Karyawan yang menghadapi beban kerja berlebihan sering kali mengalami kelelahan fisik dan mental, stres, serta penurunan konsentrasi dan kualitas kerja. Ketika mereka harus memenuhi tuntutan yang tinggi dan tenggat waktu yang ketat, perasaan tertekan dan cemas sering kali muncul. Stres kerja akan muncul apabila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya (Taher & Taharuddin, 2024). Tekanan untuk mencapai target dalam waktu yang ditentukan dapat menyebabkan stres kerja yang cukup besar. Selain itu stres kerja yang disebabkan adanya arahan dari atasan yang membuat karyawan bingung atau ambiguitas. Artinya arahan dari atasan tidak 100% dapat dicerna atau dipahami. Lalu fasilitas kantor kurang memadai, artinya perusahaan tidak memberikan fasilitas penunjang pekerjaan yang lengkap. Akibatnya karyawan harus menggunakan fasilitas pribadi, sehingga karyawan tidak hanya mengeluarkan tenaga dan pikiran, tetapi juga mengeluarkan materi.

Berdasarkan temuan penelitian oleh (Muchammad et al., 2024), (Sitompul, 2021) dan (Nabila & Syarvina, 2022) bahwa stres kerja terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Mudrika et al., 2021), stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini berarti stres kerja yang berlebihan atau tidak terkendali dapat menyebabkan turunnya kinerja karyawan. Artinya jika stres kerja dapat diatasi dengan baik maka kinerja akan meningkat dan sebaliknya, jika tidak dapat diatasi dengan baik, kinerja akan turun.

Penelitian ini dibangun berdasarkan studi sebelumnya oleh Sijabat, Risambessy, Latuconsina, Duwila, dan Sitania (2024) yang berjudul "Pengaruh *Work Life Balance* dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Pemerintah Provinsi Maluku." Dalam penelitian tersebut, *work-life balance* dan beban kerja digunakan sebagai variabel independen, sedangkan kinerja pegawai sebagai variabel dependen, menggunakan metode analisis PLS dan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Pemerintah Provinsi Maluku sebagai objek penelitian. Namun, dalam penelitian ini menambahkan stres kerja sebagai variabel dependen dalam kerangka pemikiran yang didasarkan pada penelitian-penelitian terdahulu dengan menggunakan metode analisis SPSS dan objek penelitian pada PT. Sinar Tambang Arthalestari.

Berdasarkan data dan temuan dari penelitian sebelumnya oleh Sijabat, Risambessy, Latuconsina, Duwila, dan Sitania (2024), penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan fenomena yang lebih kompleks serta untuk mengidentifikasi hubungan yang sebelumnya tidak terlihat antara variabel yang ada.

Penelitian ini dapat memperkaya literatur yang ada mengenai hubungan antara *work-life balance*, beban kerja, stres kerja, terhadap kinerja karyawan. Dengan menambahkan variabel-variabel tersebut, penelitian ini berkontribusi dalam memahami dinamika yang lebih

kompleks dalam manajemen sumber daya manusia. Dengan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, perusahaan bisa mengambil langkah-langkah konkret untuk mengatur keseimbangan waktu kerja, mengurangi beban kerja yang berlebihan atau mengelola stres kerja, sehingga meningkatkan kinerja kerja karyawan. Hal ini dapat memberikan wawasan bagi manajemen PT. Sinar Tambang Arthalestari untuk merumuskan strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan serta perusahaan dapat merancang kebijakan yang mendukung kesejahteraan karyawan. Merujuk pada uraian diatas, peneliti tertarik untuk melaksanakan studi “Pengaruh *Work Life Balance*, Beban Kerja dan stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Tambang Arthalestari”.

2. Tinjauan Pustaka

Teori Pertukaran Social

Teori pertukaran sosial (SET) adalah salah satu paradigma konseptual yang paling berpengaruh untuk memahami perilaku di tempat kerja (Cropanzano & Mitchell, 2005). Dalam SET, interaksi ini biasanya dilihat sebagai saling bergantung dan bergantung pada tindakan orang lain (Blau, 1964). Teori ini menekankan adanya hubungan memberi (give) dan menerima (take) di antara pemimpin dan anggota dari organisasi yang dipimpinnya. Salah satu prinsip dasar SET adalah bahwa hubungan berkembang seiring waktu menjadi komitmen yang saling percaya, setia, dan timbal balik.

Cropanzano & Mitchell, (2005) Menyebutkan sifat timbal balik dalam pertukaran dan membedakan tiga jenis timbal balik yang berbeda: (a) timbal balik sebagai pola transaksional dari pertukaran yang saling bergantung, (b) timbal balik sebagai kepercayaan rakyat, dan (c) timbal balik sebagai norma moral. Seseorang dalam hubungan pertukaran dengan orang lain akan mengharapkan imbalan yang diterima oleh setiap pihak sesuai dengan pengorbanan yang telah di keluarkannya, makin tinggi pengorbanan, makin tinggi keuntungan yang diterima oleh setiap pihak.

Dalam bidang manajemen sumber daya manusia, SET banyak diterapkan untuk memahami dan meningkatkan kualitas hubungan antara karyawan dan organisasi. Individu merasa berkewajiban untuk memberikan respons positif dan membayar kembali kepada organisasi ketika mereka menerima sumber daya ekonomi dan sosioemosional (Cropanzano & Mitchell, 2005). Ketika karyawan menerima perlakuan yang adil oleh pimpinan, mereka akan memikirkan hubungan dengan pimpinan dalam hal pertukaran sosial daripada pertukaran ekonomi. Selanjutnya, mereka akan memberikan usaha ekstra ke dalam pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan.

Kinerja Karyawan

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil atau pencapaian dari suatu tugas dalam periode waktu tertentu untuk menyelesaikan targetnya. Menurut Kasmir (2015) (dalam Resta & Endratno, 2022) kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Dengan demikian, kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai hasil kerja karyawan yang diukur secara kuantitas dan kualitas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan berdasarkan tugas yang diberikan kepada mereka.

Work Life Balance

Mardiani, (2021) *Work life balance* merupakan konsep keseimbangan yang melibatkan ambisi atau karir dengan kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan pengembangan spiritual. Dengan demikian hal ini akan membantu menjaga produktifitas dan performa dalam pekerjaan.

Beban Kerja

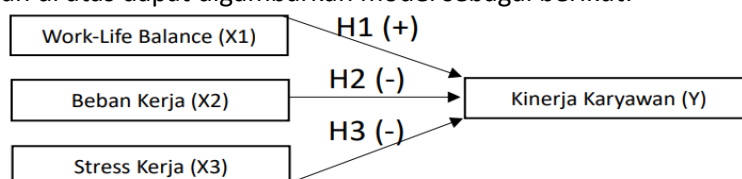
Beban kerja secara obyektif adalah keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah aktivitas yang dilakukan adalah ukuran yang dipakai seseorang terhadap pernyataan tentang perasaan kelebihan beban kerja, ukuran dari tekanan pekerjaan dan kepuasan kerja (Ramadhani & Septa, 2021).

Stres Kerja

Stres kerja terwujud sebagai tekanan emosional yang memengaruhi emosi, kognisi, dan kesejahteraan seseorang secara keseluruhan (Afifah et al., 2024). Ketika karyawan merasa bahwa mereka tidak mendapatkan imbalan yang sesuai, dan tekanan beban kerja dapat mempengaruhi peningkatan tingkat stress kerja secara signifikan akibatnya berdampak pada kinerja (Afifah et al., 2024).

Kerangka Pemikiran

Sesuai pernyataan di atas dapat digambarkan model sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran.

Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan

Work-life balance adalah keadaan seimbang antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, di mana keduanya dapat berjalan harmonis tanpa saling mengganggu. Keinginan untuk mencapai adanya keseimbangan antara apa yang didapatkan dengan apa yang diinginkan dapat dijelaskan dengan teori pertukaran sosial (Blau, 1964). Respon yang positif tersebut dapat berupa totalitas dalam bekerja (Cropanzano & Mitchell, 2005). Dalam pandangan perusahaan, work-life balance adalah tantangan untuk menciptakan budaya yang mendukung agar karyawan dapat fokus pada pekerjaan mereka di tempat kerja. Keseimbangan kerja dan kehidupan yang baik dapat menciptakan perasaan kesejahteraan dan motivasi, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai secara keseluruhan. Penelitian yang dilakukan oleh (Cahyani et al., 2024), (Mulfiani et al., 2024) dan (Mardiani, 2021) secara konsisten menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan WLB terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 1: *Work-life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja merupakan besaran tugas atau tanggung jawab yang dibebankan kepada pekerja dalam suatu jabatan atau pekerjaan (Simangunsong & Oktaviani, 2023). Ketika organisasi memberikan tuntutan yang lebih besar (seperti beban kerja berlebih) tanpa memberikan imbalan yang setara (seperti dukungan emosional atau penghargaan) serta lebih banyak sumber daya dialokasikan untuk pekerjaan daripada kehidupan pribadi, risiko beban kerja dapat meningkat sehingga karyawan dapat merasa dirugikan akibatnya pada penurunan kinerja (Cropanzano & Mitchell, 2005). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Pangabeian et al., 2024), (Sitompul, 2021) dan (Nabila & Syarvina, 2022) secara konsisten menemukan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 2: Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stres adalah kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, pikiran, dan fisik seseorang. Stres yang tidak dikelola dengan baik dapat mengakibatkan ketidakmampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif. Cropanzano & Mitchell, (2005) berargumen bahwa timbal balik mewakili kecenderungan sesuatu untuk sesuatu, baik positif maupun negatif. Orientasi timbal balik negatif melibatkan kecenderungan untuk membalas perlakuan negatif dengan perlakuan negatif; orientasi timbal balik positif melibatkan kecenderungan untuk membalas perlakuan positif dengan perlakuan positif. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Santoso & Rijanti, 2022), (Prihastuty, 2024) dan (Andarini et al., 2024) secara konsisten menemukan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan pada stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 3: Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini memanfaatkan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan pengumpulan data primer dari responden melalui kuesioner dengan skala likert 1-5, sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju dan sangat setuju. Populasi penelitian adalah karyawan PT STAR yang telah bekerja minimal satu tahun. Teknis pengambilan sampel yang digunakan adalah simple random sampling. Menurut Sugiyono (2012), simple random sampling merupakan metode yang digunakan untuk memilih sampel dari populasi secara acak sederhana sehingga setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama besar untuk diambil sebagai sampel. Karena peneliti tidak mengetahui berapa sampel yang ideal untuk mewakili populasi yang ada, maka untuk menentukan ukuran besarnya suatu sampel peneliti mengaplikasikan rumus Slovin (Sevilla, 1992). Dengan mengaplikasikan rumus Slovin dengan tingkat kepercayaan 90%, maka ditentukan jumlah sampel sebanyak 83 karyawan dari 475 populasi dan menggunakan SPSS versi 25.

Data primer yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan yang bekerja di PT. STAR. Pengumpulan data dilakukan dengan memberikan seperangkat pernyataan tidak tertulis kepada responden melalui organisasi serikat pekerja PT. STAR.

Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan. Variabel independen (X) adalah *work life balance*, beban kerja, dan stres kerja.

Tabel 1. Definisi indikator pernyataan variabel.

No	Variabel	Indikator	Pernyataan
1	Kinerja (Y) Menurut Kasmir (2015) (dalam Resta & Endratno, n.d.) Kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.	Ketepatan Waktu Tanggung Jawab Efisiensi dan Efektivitas Kualitas Kuantitas Standar KPI	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan skala prioritas yang ditentukan. Saya mampu menangani kritik terhadap pekerjaan yang melibatkan target. Saya dapat secara efektif dalam mengatur ulang pekerjaan untuk menyesuaikan perubahan kondisi. Saya dapat membagi tanggung jawab sesuai dengan target KPI (<i>Key Performance Indicators</i>) Individu yang ditentukan. Saya mampu menepati deadline yang diberikan oleh atasan.

			<p>Saya merasa profesional saya selalu menjadi acuan saya dalam bekerja.</p> <p>Saya merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.</p> <p>Saya selalu hadir di kantor tepat waktu.</p>
2	<p><i>Work Life Balance</i> (X1) Keseimbangan kehidupan kerja adalah sejauh mana individu merasa puas dan sama-sama terlibat dalam perannya di tempat kerja dan kehidupan lain di luar pekerjaan. (Bradley, L., McDonald, P., & Cox, n.d.)</p>	<p>Gaji Kompensasi Hak Karyawan Insentif Karyawan Dukungan Karir</p>	<p>PT. Sinar Tambang Arthalestari memberikan gaji yang sesuai dengan kinerja saya.</p> <p>PT. Sinar Tambang Arthalestari memberikan bonus yang sesuai dengan kinerja saya.</p> <p>PT. Sinar Tambang Arthalestari memberikan peluang promosi atau kenaikan jabatan kepada saya.</p> <p>Saya dapat menyisihkan waktu diluar pekerjaan untuk keluarga.</p> <p>Saya dapat menyisihkan waktu diluar pekerjaan untuk teman.</p> <p>Saya memperoleh tambahan penghasilan dari bisnis sampingan.</p> <p>PT. Sinar Tambang Arthalestari memberikan hak cuti kepada saya sesuai peraturan yang berlaku.</p> <p>Saya dapat membagi tanggung jawab antara keluarga dan pekerjaan.</p> <p>Menurut saya komitmen untuk keluarga itu penting.</p> <p>Keluarga saya selalu mendukung karir dan pekerjaan saya.</p> <p>PT. Sinar Tambang Arthalestasi memiliki sistem kompensasi yang transparan.</p>
3	<p>Beban Kerja (Y) Beban kerja adalah besaran tugas atau tanggung jawab yang dibebankan kepada pekerja dalam suatu jabatan atau pekerjaan. (Simangunsong & Oktaviani, 2023)</p>	<p>Lingkungan Kerja Beban Fisik Beban Mental Beban Waktu Penggunaan Waktu Kerja Standar KPI</p>	<p>Rekan sekerja tidak memperdulikan kesibukan saya.</p> <p>Saya merasa atasan memberikan perintah yang lebih banyak dari pekerja lain.</p> <p>Saya merasa lebih keras dalam bekerja daripada orang lain.</p> <p>Saya merasa terkadang rekan sekerja saya meminta tolong terkait pekerjaannya.</p> <p>Atasan saya lebih mengutamakan prestasi kerja.</p>

			<p>Saya sering bekerja diluar jam kerja yang sudah ditentukan oleh PT. Sinar Tambang Arthalestari.</p> <p>Saya sering mengerjakan pekerjaan (<i>jobdesk</i>) orang lain.</p> <p>Saya sering lembur untuk mengerjakan agenda PT. Sinar Tambang Arthalestari.</p> <p>Saya PT. Sinar Tambang Arthalestari menuntut saya untuk menerapkan profesionalisme individu yang besar.</p> <p>Saya merasa KPI (<i>Key Performance Indicators</i>) Individu terlalu membebani.</p>
4	<p>Stres Kerja X3</p> <p>Stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan. (Taher & Taharuddin, 2024)</p>	<p>Tuntutan Peran</p> <p>Tuntutan Kerja</p> <p>Tuntutan Antar Pribadi</p> <p>Tuntutan Lingkungan Kerja</p> <p>Pengembangan Karir</p>	<p>Saya merasa tidak nyaman bekerja di kantor.</p> <p>Saya merasa tidak cocok dengan pekerjaan saya (tidak sesuai passion).</p> <p>Saya merasa atasan memberikan perintah yang membingungkan saya.</p> <p>Karier saya di PT. Sinar Tambang Arthalestari tidak ditentukan dari prestasi kerja.</p> <p>Karier saya selama bekerja di PT. Sinar Tambang Arthalestari tidak pernah meningkat.</p> <p>Saya merasa rekan sekerja mencela saya di depan atasan.</p> <p>Saya merasa rekan sekerja mencela saya di depan rekan kerja lain.</p> <p>Suasana kantor harus diperbarui agar lebih baik.</p> <p>Saya merasa rekan sekerja kurang bersikap baik.</p> <p>PT. Sinar Tambang Arthalestari perlu memperbarui fasilitas kantor area saya bekerja.</p> <p>Saya merasa fasilitas kantor kurang memadai untuk mendukung pekerjaan.</p>

Sumber: (Pradana, 2022)

4. Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Pada penelitian ini jumlah responden sebanyak 83 orang dengan klasifikasi laki-laki sebanyak 78 orang dan 5 wanita. Jumlah responden usia <20 sebanyak 1 orang, 26 orang pada rentan usia 20-30 tahun, 47 orang pada rentang usia 30-40 tahun, 9 orang pada rentang usia 40-

50 tahun. Tingkat Pendidikan Responden berjumlah 1 orang untuk jenjang SMP, 54 orang untuk SMA/Sederajat, 8 orang untuk Diploma, 20 orang untuk Sarjana. Lama Bekerja Responden berjumlah 2 orang dengan 1-3 tahun, 5 orang dengan 4-6 tahun, dan 76 orang dengan >6 tahun.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas dan Uji Realibilitas

Uji validitas yang telah dilakukan terhadap seluruh variabel baik yang mempengaruhi (X) maupun (Y), dinyatakan dapat digunakan untuk penelitian karena valid dan mempunyai nilai sig. (2-tailed) < 0,05 dan Pearson correlation bernilai positif. Dari hasil uji reliabilitas *work life balance* didapatkan nilai Cronbach's alpha sebesar 0,652, beban kerja didapatkan nilai Cronbach's alpha sebesar 0,738, dan stres kerja didapatkan nilai Cronbach's alpha sebesar 0,662. Dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa data Reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Pada uji normalitas data dikatakan terdistribusi secara umum apabila nilai signifikansi asymp dua sisi melebihi 0,05 (Ghozali, 2021). Berdasarkan hasil uji dapat diketahui nilai asymp.sig sebesar 0,089 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Data Berdistribusi Normal. Pada uji Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah data menunjukkan varians yang tidak sama (Ghozali, 2021). Hasil pengujian perhitungan menunjukkan bahwa signifikansi variabel *work life balance* sebesar 1,000, variabel beban kerja sebesar 1,000 dan variabel stres kerja sebesar 1,000. Nilai signifikansi di atas 0,05

Pengujian multikolinearitas menguji korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Nilai variance inflorescence factor (VIF) kurang dari sepuluh dan nilai toleransi lebih dari 0,10 menunjukkan tidak adanya multikolinearitas (Ghozali, 2021). Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa nilai toleransi variabel *work life balance* sebesar 0,911 dengan nilai VIF 1,098, variabel beban kerja sebesar 0,694 dengan nilai VIF 1,442, dan variabel stres kerja sebesar 0,679 dengan nilai VIF 1,474. Dengan demikian, semua variabel dalam penelitian ini memenuhi kriteria tersebut yang menunjukkan tidak adanya gejala multikolinearitas.

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji F digunakan untuk menilai signifikansi keseluruhan model regresi (Ghozali, 2021). Dari hasil uji F pada tabel diatas diperoleh F hitung sebesar 10,718 dan probabilitas sebesar 0,000. Karena sig Fhitung<5% (0,000< 0,05), dapat disimpulkan bahwa model dinyatakan fit atau cocok. Lalu jika nilai F hitung > F tabel maka dikatakan berpengaruh. Dapat disimpulkan bahwa semua model yang diuji (*Work Life Balance*, Beban Kerja, dan Stres Kerja) menunjukkan bahwa F hitung > F tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga model fit.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 2. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	3,051	,776		3,931	,000		
Work Life Balance	,501	,136	,367	3,694	,000	,911	1,098
Beban Kerja	-,475	,141	-,385	-3,379	,001	,694	1,442
Stres Kerja	,179	,169	,122	1,062	,291	,679	1,474

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Proses Data (2025)

Analisis regresi linier berganda menguji hubungan dan dampak variabel independen

terhadap variabel dependen. Menurut Ghozali (2021) model ini melibatkan beberapa variabel independen. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan perhitungan sebagai berikut :

$$Y=3,051 + 0,501 (X1) - 0,475 (X2) + 0,179 (X3)$$

Uji Koefisien Determinasi R-Square

Tabel 3. Hasil Uji R-Square

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,538 ^a	,289	,262	4,32121	2,018

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Work Life Balance, Beban Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Proses Data (2025)

R-square yang disesuaikan mengukur seberapa baik variabel independen menjelaskan variabel dependen (Ghozali, 2021). Hasil koefisien determinasi (Adjusted R²) = 0,262, artinya variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat sebesar 26,2% sisanya sebesar 73,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial menilai pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2021).

1. Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,694 koefisien regresi (beta) 0,364 dengan probabilitas (p) = 0,000. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai signifikan (p) ≤ 0,05 dapat disimpulkan bahwa *work life balance* (X1) Berpengaruh Positif Dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
Hipotesis 1 Diterima.
2. Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar -3,379 koefisien regresi (beta) - 0,380 dengan probabilitas (p) = 0,001. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai signifikan (p) ≤ 0,05 dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja (X2) Berpengaruh Negatif Dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
Hipotesis 2 Diterima.
3. Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar 1,062 koefisien regresi (beta) 0,130 dengan probabilitas (p) = 0,291. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai signifikan (p) ≤ 0,05 dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja (X3) Berpengaruh Positif Dan Tidak Signifikan terhadap Kinerja.
Hipotesis 3 Ditolak.

Pembahasan

Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis diatas mengungkapkan bahwa *work life balance* berdampak positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Tambang Arthalestari. Hal ini mencerminkan adanya hubungan yang baik antara *work life balance* dan teori social exchange (timbang balik). Dalam konteks ini, karyawan memiliki keinginan untuk mencapai keseimbangan antara apa yang mereka terima dan apa yang mereka harapkan. Ketika karyawan merasakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, mereka cenderung memberikan respon positif yang tercermin dalam dedikasi dan totalitas kerja. Perasaan ini muncul sebagai dorongan untuk membalas kebaikan dari perusahaan. Oleh karena itu, menciptakan work-life balance yang baik tidak hanya menguntungkan karyawan, tetapi juga meningkatkan kinerja dan produktivitas

perusahaan secara keseluruhan.

Sejalan dengan penelitian (Arifin Muhammad, 2022) (Ayu & Adnyani, 2023), dan (Sun, 2024) juga menyimpulkan bahwa *work life balance* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh (Sijabat et al., 2024) *work life balance* mempunyai pengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketidakpuasan terhadap imbalan dapat menurunkan motivasi karyawan jika mereka merasa imbalan tidak sebanding dengan usaha. Selain itu, kurangnya dukungan dari perusahaan dapat menambah tekanan. Jika karyawan merasa keseimbangan kerja dan kehidupan tidak dihargai, mereka mungkin enggan untuk meningkatkan kinerja.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis diatas menunjukkan bahwa beban kerja berdampak negatif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Tambang Arthalestari. Hal ini berkaitan dengan teori social exchange (timbang balik), yang memaparkan bahwa karyawan berharap mendapatkan imbalan yang sebanding dengan apa yang mereka berikan. Jika organisasi menetapkan tuntutan tinggi, seperti beban kerja berlebihan, tanpa memberikan dukungan, penghargaan, atau sumber daya yang memadai, karyawan akan merasa tidak dihargai. Ketidakpuasan ini muncul ketika mereka merasa memberikan lebih banyak daripada yang diterima, yang dapat mengakibatkan penurunan kinerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Manalu & Lubis, 2022), (Ambar et al., 2023), dan (Weni et al., 2023) juga menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian (Rafini & Rahmayanti, 2024) mengemukakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketika beban kerja seimbang dengan imbalan yang memadai, seperti pengakuan dan peluang pengembangan karir, karyawan termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Oleh karena itu, persepsi karyawan tentang keseimbangan antara beban kerja dan imbalan sangat mempengaruhi kinerja mereka.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis diatas mengindikasikan bahwa stres kerja dapat berdampak positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Tambang Arthalestari. Jika karyawan merasa menerima imbalan yang sesuai, memiliki suasana kerja yang mendukung, dan hubungan positif dengan rekan kerja, mereka dapat mengatasi stres dengan lebih baik dan meningkatkan kinerja. Teori social exchange menjelaskan bahwa perlakuan baik dari perusahaan mendorong karyawan untuk membalas dengan sikap positif. Dengan demikian, jika karyawan merasa dihargai dan didukung, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik, meskipun ada tekanan. Stres kerja, jika dikelola dengan baik, dapat menjadi pendorong untuk kinerja yang lebih baik.

Penelitian yang dilakukan oleh (Aniversari, 2022), (Dinsar, 2021), dan (Candana et al., 2023) bahwa stres kerja mempunyai hubungan positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi temuan yang dilakukan oleh (Berkam & Rahmi, 2024) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa imbalan tidak sebanding dengan tekanan yang dihadapi atau kurangnya dukungan organisasi, ketidakseimbangan antara usaha dan imbalan dapat menyebabkan ketidakpuasan yang berdampak negatif pada kinerja.

5. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya dapat diperoleh kesimpulan dalam penelitian ini yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

Variabel *work life balance* menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Tambang Arthalestari. Karyawan dengan *work-life balance* yang baik merasa mampu memenuhi tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga imbalan yang diterima (seperti waktu untuk keluarga dan kesehatan mental) sebanding dengan usaha yang diberikan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka.

Variabel beban kerja menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika karyawan merasa beban kerja tidak adil dibandingkan imbalan yang diterima (seperti gaji dan penghargaan), hal ini dapat menurunkan kinerja mereka.

Variabel stres kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang merasa tantangan sebanding dengan imbalan dan merasa didukung cenderung lebih termotivasi untuk mengatasi stres dan memberikan kinerja optimal. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan yang mendukung, di mana usaha karyawan dihargai dan diimbangi dengan imbalan yang sesuai.

Saran

Perusahaan diharapkan mengembangkan dan menerapkan kebijakan yang mendukung *work-life balance*, seperti memberikan gaji dan bonus yang sesuai dengan kinerja karyawan, untuk meningkatkan kinerja. Selain itu, dukungan dari rekan kerja penting untuk membantu individu mengelola beban kerja, meningkatkan kesejahteraan, dan mendorong kinerja tim. Kemudian perusahaan juga perlu menciptakan suasana kantor yang lebih baik dan memperbarui fasilitas yang mendukung, sehingga kinerja keseluruhan dapat meningkat.

Keterbatasan penelitian ini terletak pada nilai Adjusted R² yang menunjukkan bahwa variabel bebas hanya mempengaruhi variabel terikat sebesar 26,2%. Artinya, 73,8% dari variabel terikat dipengaruhi oleh variabel lain yang belum dieksplorasi. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengeksplorasi variabel lain yang mempengaruhi kinerja, menggunakan stres kerja sebagai variabel mediasi, serta menggali faktor-faktor pemicu stres dan mempertimbangkan variabel moderasi untuk memperkuat pemahaman tentang hubungan tersebut.

Daftar Pustaka

- Afifah, M. N., Endratno, H., & Haryanto, T. (2024). The Effect of Work-Family Conflict , Workload , Non-Financial Compensation and Job Stress on Employee Turnover Intention at PT Herba Emas Wahidatama Purbalingga. *Indonesian Journal of Business Analytics (IJBA)*, 4(4), 1514–1529.
- Ambar, E., Putri, A., & Primadineska, R. W. (2023). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja dengan Work Life Balance sebagai Variabel Mediasi pada pegawai DPRD Kabupaten Ngawi. *Cakrawangsa Bisnis*, 4(1), 41–54.
- Andarini, D., Anggraini, R., Idris, H., & Rahmah, S. A. (2024). Pengaruh stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai : literature review. *Jurnal Lentera Kesehatan Masyarakat*, 3(2), 67–75.
- Aniversari, P. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Aneka Gas Industri di Lampung. *Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, 3(1), 1–24.
- Ardhia Cahyani, Putri Oktaviana, A. S. D. (2024). The Eeffect Of Work-Life Balance On Employee Performance (Case Study At PT. KAMIIDEA INDONESIA). *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(2), 818–827.
- Arifin Muhammad, M. A. (2022). Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan Effect Of Worklife Balance On Employee Performance. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1), 37–46.

- Ayu, I. G., & Adnyani, D. (2023). Pengaruh Work Life Balance, Kepuasan Kerja, Dan Stres Kerja. *E-Jurnal Manajemen*, 12(8), 840–864.
- Berkam, D., & Rahmi, P. P. (2024). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Panca Boga Paramita Cabang TSM Kota Bandung. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 5(3), 361–375. <https://doi.org/10.47747/jismab.v5i3.1867>
- Blau, P. M. (1964). Justice in social exchange. *Sociological Inquiry*, 34(2), 193–206. Blau, P. M. (1964). Justice in social exchange. *Sociological Inquiry*, 34, 193–206. <http://doi.org/10.1111/j.1475-682X.1964.tb00583.x>
- Bradley, L., McDonald, P., & Cox, S. (2023). (n.d.). *The critical role of co-worker involvement: An extended measure of the workplace environment to support work–life balance*. *Journal of Management & Organization*, 29(2), 304–325. doi:10.1017/jmo.2019.65.
- Candana, D. M., Putra, R. A., & Purwasih, R. (2023). Journal of Science Education and Management Business. *Journal of Science Education and Management Business*, 1(1), 86–96.
- Clark, S. C. (2000). Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. *Human Relations*, 53(6), 747–770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social Exchange Theory : An Interdisciplinary Review Social Exchange Theory : An Interdisciplinary Review. *Journal of Management*, 31 No 6(december), 874–900. <https://doi.org/10.1177/0149206305279602>
- Darmawan, A., & Anggelina, Y. (2022). Motivasi , Pelatihan Kerja , Pengembangan Karir dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan Pendahuluan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(1), 47–56. <https://doi.org/10.32502/jimn.v12i1.5142>
- Dinsar, A. (2021). Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Management Development and Applied Research Journal*, 3, 11–18.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS Edisi Semarang*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Indra, F. J., & Rialmi, Z. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Burnout, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi). *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 5(2), 90–99. <https://doi.org/10.33753/madani.v5i2.223>
- Johan, R. F., & Satrya, A. (2023). Effects of Workload and Job Stress on Employee Performance of Banking Employees: the Mediating Role of Job Satisfaction. *Jurnal Scientia*, 12(1), 545–555. <http://infor.seaninstitute.org/index.php>
- Kembuan, D., Koleangan, R. A. M., & Ogi, I. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado. *Jurnal EMBA*, 9(3), 1257–1266.
- Kurnia, M. I., & Khairunnisa, A. (2024). Peran Work-Life Balance Dalam Meningkatkan Etos Kerja Profesional. *Jurnal Minfo Polgan*, 13(1), 256–260. <https://doi.org/10.33395/jmp.v13i1.13543>
- Lily Mulfiani Syam, Sitti Nurbaya, & Muhiddin Daweng. (2024). The Influence of Work Life Balance on Employee Performance at the Gowa Regency Education Office. *International Journal of Economic Research and Financial Accounting (IJERFA)*, 2(3), 456–461. <https://doi.org/10.55227/ijerfa.v2i3.85>
- Manalu, W. A., & Lubis, Y. (2022). Effect of Workload and Work Stress on Employees Performance Through Job Satisfaction as Intervening Variable in Rubber Plantation, Serdang II District, PT. Perkebunan Nusantara III. *Journal of Management*, 12(2), 1960–1970.

- Mardiani, I. N. (2021). Pengaruh work-life balance , Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 4(2), 985–993.
- Muchammad, Al Amin, I., Adji Kusuma, K., Abadiyah, R., & Sidoarjo, U. M. (2024). The Effect of Workload, Work Stress and Work Environment on Employee Performance at the Tea Processing Company. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(1), 1223–1235. <http://journal.yrpioku.com/index.php/msej>
- Mudrika, A. H., Claudia, D., & Simanjuntak, Y. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. JASA MARGA (PERSERO) TBK CABANG BELMERA. *JUIMA : Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(1), 53–65.
- Mulatta, S. D., & Waskito, J. (2024). Pengaruh Work Family Conflict, Work Life Balance Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi Pada RSAU dr Siswanto. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(1), 970–982. <https://yrpioku.com/journal/index.php/msej/article/view/4099>
- Mulyadi, M., Sitiari, N. W., Meryawan, I. W., & Saputri, L. G. E. A. (2024). The role of Workload, Work Life Balance and Psychological towards Employee Performance through Work Stress as mediation. *Quality - Access to Success*, 25(200), 143–152. <https://doi.org/10.47750/QAS/25.200.15>
- Nabila, V. S., & Syarvina, W. (2022). Analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT . Perkebunan Nusantara IV Medan. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2), 2788–2797.
- Noviadi, A., Putri, N. M. D. R., Harwindito, B., & Nagara, A. (2024). Work Life Balance Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Hotel XYZ Bintang Lima Jakarta. *Jurnal Sains Terapan Pariwisata*, 9(2), 84–93. <https://doi.org/10.56743/jstp.v9i2.380>
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>
- Pangabean, R. K., Junita, A., & Miraza, Z. (2024). The Impact of Stress and Workload on Performance Moderated by Work Shift. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 13(1), 19–30. <https://doi.org/10.14710/jab.v13i1.54614>
- Panjaitan, H., Eryanto, H., & Suherdi. (2023). Analisis Sistem Work Life Balance Pada Pegawai X. *Jurnal Media Administrasi*, 8(1). <https://doi.org/10.56444/jma.v8i1.528>
- Pradana, P. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Serta Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan (STUDI PADA PT. PGN TBK). *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(3), 2548–1398.
- Prihastuty, D. R. (2024). Pengaruh Stres Kerja , Keterlibatan Kerja , Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Corona Dwi Daya Balikpapan. *Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(1), 211–230.
- Rafini, E., & Rahmayanti, R. (2024). THE EFFECT OF WORK-LIFE BALANCE AND WORKLOAD ON EMPLOYEE PERFORMANCE. *International Journal of Evironmental Subtainability and Social Science*, 5 (5), 1226–1237.
- Rahmawati, G., Oktaviani, D., Miftahuddin, M., Rohmawan, S., & Pratiwi, R. (2021). Peran Worklife Balance dan Motivasi Ekstrinstik Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan. *E-Prosiding Seminar Nasional Manajemen Dan Akuntansi STIE Semarang (SENMAS)*, 2(1), 1–9. <https://eprosiding.stiesemarang.ac.id/index.php/SNMAS/article/view/15>
- Ramadhani, T., & Septa, D. (2021). Pengaruh Stress Kerja , Beban Kerja , dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan BPR Artha Samudra Indonesia. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 27–38.
- Resta, N., & Endratno, H. (2022). Pengaruh Servant Leadership, Komunikasi dan Beban Kerja

- terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Aji Wonosobo. In *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen* (Vol. 4, Issue 6). <https://jurnal.universitaspurabangsa.ac.id/index.php/jimmba/index>
- Santoso, Y. M. D., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Daiyaplas Semarang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 926 – 935.
- Setya Edy Pamungkas, B., & Muhardono, A. (2024). Pengaruh Stress, Quality of Work Life dan Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan CV. Merdeka Dwi Putra. *PROSIDING SEMINAR NASIONAL EKONOMI BISNIS (SENESES)*, 2 No 1.
- Sevilla, C. G. (1992). *Research Methods*. Rex Book Store. <https://books.google.co.id/books?id=SK18tR3vTucC>
- Shakila, M., Mega, S. W., & Munawaroh, N. A. (2022). Pengaruh work-life balance, Stres kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Auto (Studi Kasus Pada Auto 2000 Kediri Hasanudin). *CEMERLANG : Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 2(3).
- Sijabat, A., Risambessy, A., Latuconsina, Z., Duwila, U., & Sitania, A. C. R. (2024). The Effect Of Work-Life Balance And Workload On Employee Performance At The Public Works Office And Spatial Planning Of The Maluku Provincial Government Pengaruh Work Life Balance Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Pemerintah Provinsi Maluku. In *Management Studies and Entrepreneurship Journal* (Vol. 5, Issue 2). <http://journal.yrpioku.com/index.php/msej>
- Simangunsong, B. A. M. P., & Oktaviani, L. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Sukabumi. *Jurnal Bisnisan : Riset Bisnis Dan Manajemen*, 5(2), 74–87. <https://doi.org/10.52005/bisnisan.v5i2.147>
- Sitompul, silvia sari. (2021). Performance PT . Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru Pengaruh Beban Kerja , Pengalaman Kerja , Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT . Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru Silvia Sari Sitompul Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia Feronika S. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 2(2), 142–153.
- Sugiyono. (2012). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi. In *Media Sains Indonesia* (Issue March). CV. Alfabeta, Bandung.
- Sulaeman, D., & Farhan, A. (2024). The Effect of Work-Life Balance on Employee Performance. *Journal E-Business and Management Science*, 2(1), 249–255.
- Sun, X. (2024). The Influence of Work-Life Balance on Employee Performance with the Mediating Role of Employee Well-Being and Employee Engagement in Start-Ups of Shanghai City , China. *Journal Social Sciences and Humanities*, 3, 131–141.
- Taher, M., & Taharuddin. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Haji Maming Alma Batulicin. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 13(1), 63–75.
- Valery, M. B., Santati, P., & Hadjri, M. I. (2023). The Influence of Work-Life Balance on Employee Performance. *JPIM (Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen)*, 8(2), 208–217. <https://doi.org/10.30736/jpim.v8i2.1601>
- Weni, N. N., Kawiana, I. G. P., & Astrama, I. M. (2023). The Effect of Workload and Work Stress on Employee Performance with Burnout as A Mediation Variable (Case Study at a Health Laboratory in Denpasar City). *International Journal of Social Science, Education, Communication and Economics (SINOMICS Journal)*, 397–410.