

## The Effect Of Work–Life Balance And Work Stress On Employee Performance At PT Perusahaan Gas Negara – Medan Branch Office

### Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perusahaan Gas Negara - Kantor Cabang Medan

Elsa Swastika<sup>1)</sup>; Ahmad Aswan Waruwu<sup>2)</sup>

<sup>1,2)</sup> *Study Program of Management, Faculty of Social Sciences, Universitas Pembangunan Panca Budi*

Email: <sup>1)</sup> [elsaswastika@gmail.com](mailto:elsaswastika@gmail.com)

#### ARTICLE HISTORY

Received [22 Maret 2026]

Revised [26 April 2026]

Accepted [30 April 2026]

#### KEYWORDS

Work–Life Balance, Job Stress, Employee Performance.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



#### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perusahaan Gas Negara - Kantor Cabang Medan. Objek pada penelitian ini adalah karyawan PT. Perusahaan Gas Negara - Kantor Cabang Medan. Populasi dan sampel penelitian ini berjumlah 52 responden. Pengolahan data menggunakan SPSS versi 24. Pengujian data yang dilakukan menggunakan uji asumsi klasik dan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji t variabel keseimbangan kehidupan kerja ( $X_1$ )  $t_{hitung}$  sebesar 2,938 >  $t_{tabel}$  2,008 nilai signifikan 0,005 < 0,05 artinya variabel keseimbangan kehidupan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t variabel stress kerja ( $X_2$ )  $t_{hitung}$  sebesar -2,109 <  $t_{tabel}$  2,008 nilai signifikan 0,040 < 0,05 artinya variabel stress kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan bahwa di peroleh  $F_{hitung}$  4,685 >  $F_{tabel}$  3,187 nilai signifikan 0,014 < 0,05. Hasil uji  $R^2$  sebesar 0,126 atau 12,6% menunjukkan bahwa variabel bebas keseimbangan kehidupan kerja ( $X_1$ ) dan stress kerja ( $X_2$ ) mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan ( $Y$ ).

#### ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work–life balance and work stress on employee performance at PT Perusahaan Gas Negara – Medan Branch Office. The object of this research is the employees of PT Perusahaan Gas Negara - Kantor Cabang Medan. The population and sample of this study consisted of 52 respondents. Data were processed using SPSS version 24. The data analysis included classical assumption tests and multiple linear regression analysis. The results show that the t-test for the work–life balance variable ( $X_1$ ) obtained a t-value of 2.938 > t-table 2.008 with a significance value of 0.005 < 0.05, meaning that work–life balance partially has a positive and significant effect on employee performance. The t-test result for the work stress variable ( $X_2$ ) obtained a t-value of -2.109 < t-table 2.008 with a significance value of 0.040 < 0.05, indicating that work stress partially has a negative and significant effect on employee performance. The F-test result shows that F-count 4.685 > F-table 3.187 with a significance value of 0.014 < 0.05. The coefficient of determination ( $R^2$ ) is 0.126 or 12.6%, indicating that the independent variables, work–life balance ( $X_1$ ) and work stress ( $X_2$ ), are able to explain the employee performance variable ( $Y$ ) by 12.6%.

## PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan kompetisi bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk senantiasa menjaga keberlangsungan usahanya dengan cara meningkatkan produktivitas dan efektivitas operasional. Salah satu kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan tersebut terletak pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang dimilikinya. Menurut Rivai (2017), kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dengan demikian, keberhasilan suatu perusahaan dalam meraih keunggulan kompetitif sangat bergantung pada kemampuan perusahaan dalam mengelola dan mengoptimalkan kinerja karyawan. Sumber daya manusia memiliki peran yang strategis dalam keberlangsungan dan pertumbuhan organisasi. Manajemen sumber daya manusia tidak hanya berfokus pada perekrutan dan pelatihan, tetapi juga harus mampu menciptakan lingkungan yang kondusif, mendukung kesejahteraan karyawan, serta mengendalikan berbagai faktor psikologis yang dapat mempengaruhi kinerja. Menurut Hasibuan (2020), keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kemampuan manajemen dalam mengelola manusia secara efektif karena merupakan penggerak utama jalannya operasional organisasi. Oleh karena itu, berbagai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan perlu dianalisis dan ditangani secara serius agar kinerja kerja karyawan dapat terus ditingkatkan.

Kinerja karyawan menjadi indikator penting dalam menilai keberhasilan organisasi. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2019). PT Perusahaan Gas Negara (PGN) – Kantor Cabang Medan sebagai salah satu perusahaan yang

bergerak di bidang distribusi energi gas, dituntut untuk memberikan layanan prima kepada pelanggan dengan mempertahankan performa karyawan yang optimal.

Hasil penelitian oleh (Septianingsih et al., 2022) juga menunjukkan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor non-teknis seperti ketidakseimbangan kehidupan kerja dan stres kerja, yang apabila tidak dikelola dengan baik dapat berdampak negatif terhadap produktivitas perusahaan. Kedua faktor ini memiliki relevansi tinggi dalam konteks lingkungan kerja modern yang dinamis, khususnya pada perusahaan jasa publik seperti PGN.

Menurut Mangkunegara (2020), keseimbangan kehidupan kerja merupakan kondisi di mana seseorang mampu mengatur waktu antara pekerjaan dengan kehidupan pribadinya secara seimbang, sehingga tidak menimbulkan konflik atau ketidakharmonisan dalam aktivitas sehari-hari. Apabila seorang karyawan mampu menjaga keseimbangan ini, maka ia akan memiliki energi positif dan motivasi yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Banyak perusahaan kini menyadari pentingnya keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) bagi karyawan, sehingga mulai menerapkan berbagai program seperti fleksibilitas waktu kerja, cuti melahirkan, cuti tahunan, dan cuti perawatan. Program-program ini bertujuan membantu karyawan mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Karyawan yang mampu menjaga keseimbangan tersebut cenderung mengalami tingkat stres yang lebih rendah serta memiliki kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Kondisi ini berdampak positif terhadap kinerja mereka, karena karyawan memiliki energi, motivasi, dan fokus yang lebih baik dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan. Secara keseluruhan, karyawan yang merasakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi akan lebih produktif, efektif, dan puas dalam menjalankan pekerjaannya.

Selain keseimbangan kehidupan kerja, faktor lain yang turut memengaruhi kinerja karyawan adalah *work stress* atau stres kerja. Menurut (Robbins & Judge, 2018), stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi fisik seseorang, yang disebabkan oleh ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan, sumber daya, atau kebutuhan individu. Stres kerja yang berkepanjangan dapat menurunkan motivasi, produktivitas, serta menimbulkan dampak negatif terhadap kesehatan mental dan fisik karyawan.

*Work stress* sering muncul akibat beban kerja yang tinggi, tekanan target, tuntutan multitasking, hingga ketidakpastian karier di masa depan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memahami dan mengelola faktor-faktor yang berpotensi menimbulkan stres kerja agar karyawan tetap dapat bekerja dengan optimal dan merasa nyaman di lingkungan kerja. Stres kerja berlebih dapat menimbulkan gangguan kesehatan mental, menurunkan motivasi, serta mempengaruhi kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas dengan baik.

Penelitian ini dilakukan Perusahaan Gas Negara-Kantor Cabang Medan, yang merupakan salah satu unit layanan distribusi gas bumi di bawah naungan PGN Tbk yang beroperasi di wilayah Kota Medan sekitarnya. Perusahaan Gas Negara-Kantor Cabang Medan memiliki nilai-nilai utama yaitu kompeten dengan terus belajar dan mengembangkan kapabilitas, adaptif dengan terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan, serta kolaboratif dengan membangun kerja sama yang sinergis. Dari nilai-nilai tersebut dapat diketahui Perusahaan Gas Negara-Kantor Cabang Medan perusahaan yang mengutamakan peningkatan kinerja karyawannya. Namun sebaik-baiknya perusahaan tentu saja tidak terlepas dari masalah-masalah intern begitu juga dengan Perusahaan Gas Negara-Kantor Cabang Medan. Perusahaan ini memiliki 52 orang karyawan tetap yang tersebar pada beberapa unit kerja, antara lain layanan pelanggan, distribusi jaringan, teknik operasional, dan bagian keuangan. Seiring dengan meningkatnya permintaan layanan serta semakin kompleksnya tugas di lapangan, perusahaan menghadapi tantangan dalam menjaga agar kinerja karyawan tetap optimal meskipun berada di bawah tekanan kerja yang cukup tinggi.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan penulis, terdapat sejumlah permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Untuk mengetahui gambaran kondisi awal tersebut, dapat dilihat dari hasil penilaian Key Performance Indicator (KPI) yang dilaksanakan satu kali dalam setahun. Pemantauan prestasi kerja karyawan dilakukan melalui pengukuran menggunakan *indikator Key Performance Indicator* (KPI).

**Tabel 1. KPI PGN Cabang Medan Tahun 2024**

Nilai	Simbol	Keterangan Simbol	Jumlah Karyawan 2024	Persentase KPI	Target KPI
96-100	A	<i>Excellent</i>	23	43%	>80%
80-95	B	<i>Good</i>	7	14%	>15%
60-79	C	<i>Average</i>	13	26%	<5%
30-59	D	<i>Need Improvement</i>	9	17%	<2%
<b>Total</b>			52	100%	100%

Sumber: *Personalia Perusahaan Gas Negara-Kantor Cabang Medan (2025)*

Berdasarkan hasil penilaian Key Performance Indicator (KPI) di Perusahaan Gas Negara – Kantor Cabang Medan, masih terdapat beberapa target kerja yang belum tercapai. Kondisi ini disebabkan oleh kurang efektifnya komunikasi serta belum adanya pemahaman yang jelas di antara karyawan. Sebagian karyawan belum sepenuhnya memahami tugas dan target yang harus dicapai. Selain itu, ketika terjadi ketidakjelasan komunikasi antara atasan dan bawahan, karyawan cenderung merasa ragu atau takut untuk bertanya karena khawatir dianggap tidak kompeten dalam bidangnya. Situasi tersebut berdampak pada belum optimalnya pencapaian target perusahaan. Permasalahan terkait kinerja tersebut juga diperkuat oleh hasil prasurvei awal yang dilakukan terhadap 30 orang karyawan PT Perusahaan Gas Negara – Kantor Cabang Medan. Prasurvei ini bertujuan untuk memperoleh gambaran awal mengenai kondisi kinerja karyawan berdasarkan persepsi mereka. Adapun hasil prasurvei yang berkaitan dengan kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

**Tabel 2. Hasil Prasurvei Kinerja Karyawan**

No	Pernyataan	Setuju (Orang/%)	Tidak Setuju (Orang/%)
1	Saya selalu mencapai target kerja tepat waktu	16 (53,3%)	14 (46,7%)
2	Saya mampu menjaga kualitas hasil kerja saya	17 (56,7%)	13 (43,3%)

Sumber: Prasurvei (2025)

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa diperoleh bahwa 46,7% karyawan merasa belum mampu mencapai target kerja secara konsisten, sementara 43,3% karyawan menyatakan belum mampu menjaga pencapaian hasil kerjanya selama ini. Hasil ini menunjukkan bahwa masih terdapat masalah dalam pencapaian kinerja optimal di lingkungan perusahaan. Beberapa faktor yang berkontribusi terhadap kondisi ini antara lain terkait ketidakseimbangan waktu kerja dan kehidupan pribadi serta tingginya tingkat stres kerja yang dialami karyawan. Hal ini selaras dengan teori yang menyebutkan bahwa faktor individu dan lingkungan kerja secara langsung memengaruhi performa kerja seseorang (Mangkunegara, 2020).

**Tabel 3. Hasil Prasurvei Keseimbangan Kehidupan Kerja**

No	Pernyataan	Setuju (Orang/%)	Tidak Setuju (Orang/%)
1	Saya dapat membagi waktu kerja dan waktu pribadi	18 (60%)	12 (40%)
2	Saya memiliki waktu luang yang cukup di luar pekerjaan	16 (53,3%)	14 (46,7%)

Sumber: Prasurvei (2025)

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa diperoleh bahwa 40% karyawan menyatakan kesulitan membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sementara 46,7% karyawan merasa waktu luang di luar pekerjaan mereka masih terbatas. Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan belum dapat mengelola keseimbangan waktu secara optimal, yang berpotensi memengaruhi tingkat kelelahan, kepuasan kerja, serta motivasi mereka dalam bekerja. Fenomena ini menjadi indikasi bahwa keseimbangan kehidupan kerja di perusahaan tersebut masih perlu diperhatikan dan ditingkatkan agar dapat mendorong kinerja karyawan secara maksimal.

**Tabel 4. Hasil Prasurvei Stres Kerja**

No	Pernyataan	Setuju (Orang/%)	Tidak Setuju (Orang/%)
1	Saya merasa stres karena beban kerja yang berat	14 (46,7%)	16 (53,3%)
2	Saya sering mengalami kelelahan fisik dan mental saat bekerja	15 (50%)	15 (50%)

Sumber: Prasurvei (2025)

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa diperoleh bahwa 46,7% karyawan mengaku mengalami stres akibat beban kerja yang berat, dan 50% karyawan sering merasakan kelelahan fisik dan mental dalam bekerja. Data ini mengindikasikan bahwa beban pekerjaan yang tinggi dan tekanan dalam menyelesaikan target menjadi faktor pemicu stres di lingkungan kerja PT Perusahaan Gas Negara – Kantor Cabang Medan. Kondisi stres yang cukup tinggi di kalangan karyawan dapat berdampak langsung pada produktivitas dan kualitas kerja, sehingga perlu adanya upaya manajemen dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memperhatikan kesejahteraan psikologis karyawan.

## LANDASAN TEORI

### Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2019). Adapun menurut (Mangkunegara, 2019) indikator dari kinerja karyawan terdiri:

1. Kualitas kerja  
Kualitas kerja merupakan tingkat mutu hasil pekerjaan yang ditunjukkan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Kualitas ini dapat dilihat dari ketepatan, keterampilan, ketelitian, serta kerapian dalam bekerja, sehingga hasil yang dicapai mampu memenuhi bahkan melampaui harapan perusahaan..
2. Kuantitas kerja  
Kuantitas kerja berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Penilaian ini bertujuan untuk mengetahui apakah karyawan mampu mencapai target atau volume kerja yang telah ditetapkan.
3. Keandalan  
Keandalan adalah kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan harapan perusahaan. Seorang karyawan dikatakan andal apabila mampu mengikuti instruksi dengan baik, memiliki inisiatif, rajin, serta bekerja dengan penuh kehati-hatian.
4. Sikap  
Sikap mencerminkan perilaku dan pandangan karyawan terhadap perusahaan, rekan kerja, serta pekerjaannya. Sikap yang baik akan mendukung terciptanya kerja sama yang harmonis dan lingkungan kerja yang kondusif.

### Keseimbangan Kehidupan Kerja

*Work-life balance* merupakan konsep luas yang menekankan pada kemampuan individu dalam menetapkan prioritas secara tepat antara pekerjaan (karier dan ambisi) di satu sisi, serta kehidupan pribadi (kebahagiaan, waktu luang, keluarga, dan pengembangan spiritual) di sisi lain (Randonuwu et al., 2018). Menurut Randonuwu et al. (2018), *work-life balance* terdiri dari tiga dimensi, yaitu sebagai berikut:

1. *Time balance* (keseimbangan waktu)  
Menggambarkan proporsi waktu yang dialokasikan seseorang untuk pekerjaan dan untuk kehidupan di luar pekerjaan. Artinya, selain memenuhi tanggung jawab di perusahaan, karyawan juga memerlukan waktu untuk aktivitas pribadi seperti berlibur, berkumpul bersama teman, serta menikmati waktu bersama keluarga.
2. *Involvement balance* (keseimbangan keterlibatan)  
Berkaitan dengan tingkat keterlibatan secara psikologis atau komitmen individu dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadinya. Keseimbangan ini mencerminkan bagaimana individu mengelola tingkat stres serta sejauh mana keterlibatannya, baik dalam menjalankan tugas pekerjaan maupun dalam aktivitas di luar pekerjaan..
3. *Satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan)  
Menunjukkan tingkat kepuasan yang dirasakan individu, baik dari pekerjaannya maupun dari kehidupan di luar pekerjaan. Keseimbangan ini tercermin dari rasa nyaman dan puas atas keterlibatan individu dalam menjalankan pekerjaannya serta dalam menjalani kehidupan pribadinya.

### Stres Kerja

Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang (Hasibuan, 2021). Indikator atau Instrumen penelitian untuk stres kerja menggunakan indikator yang dikembangkan oleh (Hasibuan, 2021) yaitu:

1. Beban kerja.  
Beban kerja merupakan sejumlah tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu. Apabila beban kerja yang diterima terlalu tinggi atau melebihi kapasitas individu, kondisi tersebut dapat menimbulkan stres kerja.
2. Sikap Pimpinan  
Sikap pimpinan merujuk pada perilaku dan cara seorang atasan berinteraksi dengan bawahannya. Sikap yang ditunjukkan pimpinan memiliki pengaruh yang besar terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan.
3. Peralatan Kerja  
Peralatan kerja adalah sarana atau fasilitas yang digunakan untuk menunjang pelaksanaan tugas, seperti alat tulis kantor, komputer, printer, dan perlengkapan lainnya yang mendukung kelancaran pekerjaan.
4. Kondisi lingkungan kerja  
Kondisi lingkungan kerja merupakan keadaan di sekitar tempat karyawan melaksanakan pekerjaannya, baik dari segi fisik maupun suasana kerja, yang dapat memengaruhi kenyamanan dan produktivitas.

## 5. Suatu pekerjaan dan karir

Pekerjaan dan karier berkaitan dengan posisi atau jabatan yang dimiliki karyawan dalam perusahaan serta peluang pengembangan karier yang dapat dicapai di masa mendatang.

## METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yang melibatkan populasi dan sampel tertentu. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui instrumen penelitian berupa angket (kuesioner), sedangkan analisis data menggunakan metode kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Berdasarkan penjelasan tersebut, penelitian ini termasuk dalam penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, karena berfokus pada analisis dan pengelompokan data yang diperoleh melalui kuesioner. Penelitian ini membahas pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perusahaan Gas Negara – Kantor Cabang Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Perusahaan Gas Negara – Kantor Cabang Medan yang berjumlah 52 orang. Oleh karena jumlah populasi relatif kecil, peneliti menggunakan seluruh anggota populasi sebagai responden, sehingga penelitian ini menerapkan teknik sampel jenuh atau sensus, dengan jumlah sampel sebanyak 52 orang.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui tingkat keabsahan suatu kuesioner, yaitu sejauh mana instrumen tersebut mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan kata lain, uji validitas menunjukkan ketepatan alat ukur dalam merepresentasikan variabel penelitian. Penentuan valid atau tidaknya suatu butir instrumen dilakukan dengan melihat nilai probabilitas atau koefisien korelasi masing-masing item pertanyaan. Apabila nilai koefisien korelasi setiap butir pertanyaan lebih besar dari 0,30, maka item tersebut dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian. (Sugiyono, 2020). Hasil pengujian dengan program pengolah data SPSS atas validitas pernyataan pengalaman pelanggan, kualitas layanan elektronik dan keputusan pembelian dapat dilihat pada tabel berikut:

### Variabel Kinerja Karyawan ( $\gamma$ )

Uji validitas pada variabel kinerja karyawan merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui tingkat keabsahan atau kelayakan kuesioner dalam mengukur variabel tersebut. Pengujian ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap butir pertanyaan benar-benar mampu merepresentasikan indikator kinerja karyawan yang diteliti. Adapun hasil uji validitas untuk item pertanyaan pada variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

**Tabel 5. Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja Karyawan**

Item Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan	
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,354	0,279	Valid
	Y2	0,637	0,279	Valid
	Y3	0,517	0,279	Valid
	Y4	0,550	0,279	Valid
	Y5	0,691	0,279	Valid
	Y6	0,436	0,279	Valid
	Y7	0,302	0,279	Valid
	Y8	0,443	0,279	Valid

Sumber: Data diolah tahun 2026

Berdasarkan Tabel 5, diketahui bahwa seluruh item atau pernyataan pada variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai  $r_{hitung}$  yang lebih besar daripada  $r_{tabel}$ . Dengan demikian, setiap butir pertanyaan dalam kuesioner tersebut dinyatakan valid, sehingga layak dan dapat digunakan sebagai instrumen dalam penelitian.

### Variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja ( $X_1$ )

Uji validitas pada variabel keseimbangan kehidupan kerja merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui tingkat keabsahan atau kelayakan kuesioner dalam mengukur variabel tersebut. Pengujian ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap item pertanyaan mampu merepresentasikan

indikator keseimbangan kehidupan kerja secara tepat. Adapun hasil uji validitas untuk setiap item pertanyaan pada variabel keseimbangan kehidupan kerja adalah sebagai berikut:

**Tabel 6. Hasil Pengujian Validitas Variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja**

Item Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan	
Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1)	X1	0,449	0,279	Valid
	X2	0,640	0,279	Valid
	X3	0,563	0,279	Valid
	X4	0,375	0,279	Valid
	X5	0,826	0,279	Valid
	X6	0,702	0,279	Valid

Sumber: Data diolah tahun 2026

Berdasarkan Tabel 6, terlihat bahwa seluruh item atau pernyataan dalam kuesioner pada variabel keseimbangan kehidupan kerja (X1) memiliki nilai  $r_{hitung}$  yang lebih besar dibandingkan  $r_{tabel}$ . Dengan demikian, setiap butir pertanyaan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini.

### Variabel Stres Kerja (Y)

Uji validitas pada variabel stres kerja dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kuesioner yang digunakan mampu mengukur variabel ini secara sah atau valid. Pengujian ini bertujuan memastikan bahwa setiap butir pertanyaan benar-benar merepresentasikan indikator stres kerja. Adapun hasil uji validitas untuk item pertanyaan pada variabel stres kerja adalah sebagai berikut:

**Tabel 7. Hasil Pengujian Validitas Variabel Stres Kerja**

Item Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan	
Stres Kerja (X2)	X1	0,459	0,279	Valid
	X2	0,459	0,279	Valid
	X3	0,505	0,279	Valid
	X4	0,571	0,279	Valid
	X5	0,670	0,279	Valid
	X6	0,571	0,279	Valid
	X7	0,691	0,279	Valid
	X8	0,544	0,279	Valid
	X9	0,459	0,279	Valid
	X10	0,670	0,279	Valid

Sumber: Data diolah tahun 2026

Berdasarkan Tabel 7, dapat dilihat bahwa seluruh item atau pernyataan dalam kuesioner pada variabel stres kerja (X2) memiliki nilai  $r_{hitung}$  yang lebih besar daripada  $r_{tabel}$ . Dengan demikian, setiap butir pertanyaan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini.

### Uji Reabilitas

Reliabilitas menunjukkan tingkat keakuratan dan konsistensi suatu alat ukur dalam mengumpulkan data. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60, sedangkan jika nilai Alpha sama dengan atau kurang dari 0,60, maka kuesioner tersebut dinyatakan tidak reliabel. Hasil pengujian reliabilitas menggunakan program SPSS untuk item pertanyaan pada variabel keseimbangan kehidupan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, termasuk pengukuran "Alpha if Item Deleted", dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 8. Uji Reliability**

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	N of Items
Keseimbangan Kehidupan Kerja	0,611	6
Stres Kerja	0,760	10
Kinerja Karyawan	0,660	8

Sumber: Data diolah tahun 2026

Berdasarkan Tabel 8 nilai *cronbach's alpha* pada variabel keseimbangan kehidupan kerja, stres kerja dan kinerja karyawan ialah  $> 0,60$  maka dapat dikatakan hasil uji reliabilitas keseluruhan variabel handal (reliabel).

## Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda merupakan metode pengujian yang digunakan untuk meramalkan pengaruh satu atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen (kriterium), serta melihat bagaimana perubahan nilai variabel independen memengaruhi naik turunnya variabel dependen. Dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis regresi linier berganda berdasarkan pengolahan data dengan SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 9. Analisis Regresi**

Model		Coefficients <sup>a</sup>	
		B	Unstandardized Coefficients Std. Error
1	(Constant)	28.153	3.402
	Keseimbangan Kehidupan Kerja	.799	.272
	Stres Kerja	-.381	.181

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah tahun 2025

Dari tabel di atas, hasil perhitungan variabel bebas dapat disusun dalam suatu model berikut regresi linear berganda :  $Y + 28,153 + 0,799 X_1 - 0,381 X_2$ . Hasil dari persamaan analisis tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta  $\alpha = 28,153$ , dari konstanta  $\alpha = 28,153$  dapat diketahui bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan stres kerja tidak meningkat atau bernilai 0 (nol) maka kinerja karyawan sebesar 28,153 satuan.
2.  $\beta_1 = 0,799$ , jika ada kebijakan terhadap keseimbangan kehidupan kerja naik satu satuan maka kinerja karyawan naik sebesar 0,799 satuan.
3.  $\beta_2 = -0,381$ , jika ada kebijakan terhadap stres kerja naik satu satuan maka kinerja karyawan turun sebesar -0,381 satuan.

## Uji-t (Uji Signifikansi Parsial)

Hipotesis merupakan jawaban sementara atau dugaan terhadap rumusan masalah dalam penelitian. Uji statistik t (uji-t) digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh masing-masing variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Dalam uji hipotesis ini, nilai signifikansi dibandingkan dengan tingkat alpha 5% (0,05). Apabila nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Sebaliknya, jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Berikut ini disajikan hasil uji hipotesis secara parsial:

**Tabel 10. Analisis Regresi**

Model		Coefficients <sup>a</sup>	
		t	Sig.
1	(Constant)	8.275	.000
	Keseimbangan Kehidupan Kerja	2.938	.005
	Stres Kerja	-2.109	.040

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah tahun 2025

Dari tabel di atas dapat dijelaskan hipotesis variabel penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Nilai t hitung keseimbangan kehidupan kerja sebesar 2,938  $>$  t tabel 2,008 ( $n-k = 52-2 = 50$  pada 0,05/5%) dan signifikansi 0,005  $<$  0,05, sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, maka keseimbangan kehidupan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Nilai t hitung stres kerja sebesar -2,109  $>$  t tabel 2,008 ( $n-k = 52-2 = 50$  pada 0,05/5%) dan signifikansi 0,040  $<$  0,05, sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, maka stres kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan kinerja karyawan.

## Uji F (Uji Signifikansi Secara Simultan)

Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F-hitung dengan F-tabel pada tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$ . Suatu uji F dinyatakan signifikan apabila F-hitung lebih besar daripada F-tabel, atau dengan kata lain, probabilitas kesalahan (p-value) kurang dari 5%. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan, variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

**Tabel 11. Analisis Varians**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	160.323	2	80.162	4.685	.014 <sup>b</sup>
	Residual	838.350	49	17.109		
	Total	998.673	51			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja						

Sumber: Data diolah tahun 2025

Berdasarkan Tabel 11 hasil uji *statistic* pada uji F menghasilkan  $F_{hitung} 4,685 > F_{tabel} 3,187$  ( $n-k-1$ ) pada  $k = 52-2-1 = 49$  pada 2) dan signifikansi  $0,014 < 0,05$  sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, artinya keseimbangan kehidupan kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis ( $H_3$ ) sebelumnya diterima.

### Analisis Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil uji statistik, nilai Adjusted  $R^2$  sebesar 0,126 menunjukkan koefisien determinasi. Artinya, 12,6% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel keseimbangan kehidupan kerja dan stres kerja, sedangkan sisanya sebesar 87,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian yang tidak diteliti.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Keseimbangan kehidupan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Stres kerja secara parsial memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Keseimbangan kehidupan kerja dan stres kerja secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Saran

1. Perusahaan disarankan untuk melakukan evaluasi terhadap penetapan target dan proses kerja. Langkah yang dapat dilakukan antara lain dengan menyelaraskan target dengan kapasitas kerja karyawan, memperjelas prioritas tugas, serta melakukan monitoring dan evaluasi kinerja secara berkala agar hambatan pencapaian target dapat segera diatasi.
2. Perusahaan disarankan untuk menata kembali pengaturan jam kerja dan beban tugas. Langkah konkret yang dapat diterapkan meliputi pengaturan pembagian kerja yang lebih merata, pemberian waktu istirahat yang cukup, serta pengawasan terhadap jam lembur agar tidak berlebihan. Upaya ini diharapkan dapat mengurangi kelelahan serta meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja karyawan.
3. Perusahaan disarankan untuk menerapkan manajemen beban kerja yang lebih baik. Langkah yang dapat dilakukan antara lain dengan penyesuaian jumlah tugas sesuai kemampuan karyawan, membuka ruang komunikasi antara atasan dan bawahan terkait tekanan kerja, serta memberikan dukungan dan apresiasi kepada karyawan. Dengan demikian, tingkat stres kerja dapat ditekan dan kinerja karyawan dapat meningkat..

## DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Perilaku Organisasi* (Kedua Bela.). Jakarta: Salemba Empat.
- Sarikit, M. (2017). Pengaruh Work Life Balance Dan Keterikatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Indonesia. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(1), 82–93.
- Septianingsih, N., William, L., Areros, A., Rumawas, W., Administrasi, J. I., & Bisnis, A. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Workife Balanced Terhadap Kinerja Karyawan Hotel The Lagoon Manado. *Productivity*, 3(1), 67–71.
- Sugiyono, S. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Waruwu, A. A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Sekretariat Dprd Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Tools*, 10(2), 1–14.
- Waruwu, A. A., Widodo, S., Suhendi, S., & Marchelli, E. (2024). Strategi Penanganan Beban Kerja Dan Stres Kerja Dalam Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Primafood International. *Proceeding International Seminar On Islamic Studies*, 5(1), 1018–1025.