



JMPIS:
JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN
ILMU SOSIAL

E-ISSN: 2716-375x
P-ISSN: 2716-3758

<https://dinastirev.org/JMPIS> dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455

DOI: <https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i6>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh *Work Life Balance* Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Petrokopindo Cipta Selaras

Richa Meyta Sari¹, Endang Iryanti²

¹Universitas Pembangunan Nasional “Veteran”, Jawa Timur, Indonesia, 20012010236@student.upnjatim.ac.id

²Universitas Pembangunan Nasional “Veteran”, Jawa Timur, Indonesia, endangi.ma@upnjatim.ac.id

Corresponding Author: endangi.ma@upnjatim.ac.id²

Abstract: *The objective of this study is to evaluate the impact of work-life balance and job stress on employee performance at PT Petrokopindo Cipta Selaras. The present study employs a quantitative research approach. Personnel employed at the office of PT Petrokopindo Cipta Selaras constitute the sample for this study. The non-probability sampling technique was used to determine the sample in this study, especially the saturation sampling strategy and the overall number of samples was 70 respondents. This study uses the Partial Least Squares (PLS) analysis approach. The findings of this study show that employee performance is positively and significantly influenced by work-life balance, on the contrary, work stress negatively affects employee performance at PT Petrokopindo Cipta Selaras.*

Keyword: *Work Life Balance, Work Stress, Employee Performance*

Abstrak: Penelitian ini memiliki tujuan untuk menilai sejauh mana *work-life balance* dan stres kerja memengaruhi kinerja karyawan di tempat kerja di PT Petrokopindo Cipta Selaras. Penelitian ini menerapkan metodologi kuantitatif. Sampel pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di kantor PT Petrokopindo Cipta Selaras. Teknik *non-probability sampling* digunakan untuk penentuan sampel pada penelitian ini, khususnya strategi *saturation sampling* dan secara keseluruhan jumlah sampel adalah 70 responden. Studi ini menggunakan pendekatan analisis *Partial Least Squares* (PLS). Temuan studi ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh *work-life balance*, sebaliknya stres kerja secara negatif memengaruhi kinerja karyawan di PT Petrokopindo Cipta Selaras.

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

PENDAHULUAN

Pada periode global yang sangat dinamis saat ini, organisasi harus mempunyai kapabilitas untuk beradaptasi dengan lingkungan yang terus berubah dan lanskap yang semakin kompetitif. Kegagalan organisasi untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan akan mengakibatkan hilangnya keunggulan kompetitif. Sumber Daya Manusia (SDM) berperan penting dalam memastikan keberhasilan organisasi dalam lingkungan kompetitif global saat

ini. Sumber daya ini dirancang khusus untuk bersaing secara efektif di hadapan persaingan yang semakin intensif. Kinerja karyawan merupakan penentu penting efektivitas manajemen SDM dalam suatu organisasi (Diva & Astuti, 2022)

Sebuah organisasi dapat dianggap sukses ketika anggota organisasi memberikan kinerja yang memenuhi semua yang sudah ditetapkan dalam tujuan organisasi. Kinerja mengacu pada tingkat pencapaian tugas yang diberikan oleh seseorang dalam organisasi mereka. Kinerja karyawan adalah ukuran pencapaian aktual karyawan dalam kaitannya dengan keunggulan karyawan yang diantisipasi (Fauziek & Yanuar, 2021)

Fungsi sumber daya manusia (SDM) sangat krusial dalam sebuah korporasi atau perusahaan. Memastikan kepuasan karyawan secara efektif merupakan hambatan utama dalam ranah perusahaan untuk mencapai kesuksesan dan mempertahankan daya saing (Ganesan *et al.*, 2017). Diharapkan bahwa karyawan akan memberikan kontribusi besar untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, bagi semua sektor industri sangat penting untuk mengakui pentingnya SDM, terutama berkaitan dengan kinerja karyawan, untuk memastikan keberlanjutan keberadaan organisasi (Fauziek & Yanuar, 2021)

Kinerja karyawan sangat menentukan kesuksesan sebuah korporasi atau perusahaan. Kinerja yang positif seorang karyawan secara langsung berkontribusi pada hasil yang menguntungkan dalam kemajuan operasi perusahaan, sementara kinerja yang tidak memadai dapat berdampak buruk pada perusahaan. Maka, sangat penting untuk memastikan bahwa kinerja staf tetap konsisten pada tingkat dan efisiensi tertinggi untuk mempertahankan pertumbuhan dan kelangsungan hidup organisasi (Paparang *et al.*, 2021)

Suksesnya sebuah organisasi dalam meningkatkan kinerja personilnya sangat bergantung pada upaya konstruktif yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, organisasi dapat menerapkan berbagai langkah, termasuk membangun keseimbangan antara stres terkait pekerjaan dan keseimbangan kehidupan kerja, mendorong keterlibatan karyawan dengan organisasi, dan memperkuat budaya organisasi di tempat kerja untuk memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi. Pemahaman yang komprehensif tentang pentingnya kinerja karyawan mencakup berbagai elemen yang dapat memengaruhi kinerja mereka di dalam organisasi. Salah satu penentu penting dalam konteks ini adalah stres pekerjaan. Stres yang dialami karyawan dapat berdampak buruk pada kinerja mereka (Sulastri & Onsardi, 2020)

Menurut Wahyudi, (2017), pencapaian tingkat stres yang optimal dapat memiliki efek menguntungkan pada kinerja individu, sehingga memungkinkan mereka untuk berfungsi pada tingkat tertinggi. Namun demikian, jika tingkat stres terlalu rendah, kinerja seseorang dapat merata atau memburuk. Sebaliknya, ketika tingkat stres terlalu tinggi, kinerja seseorang juga dapat memburuk, ditandai dengan perilaku tidak kooperatif, tingkat ego yang tinggi, dan ambisi yang berlebihan.

Studi Julvia, (2016) mengungkapkan bahwa peningkatan tingkat stres kerja memberikan pengaruh buruk yang substansial pada kinerja karyawan. Secara khusus, ketika tingkat stres meningkat, kinerja karyawan akibatnya menurun. Studi lain membuktikan bahwa stres kerja berdampak negatif untuk kinerja karyawan (Dewi *et al.*, 2018). Menurut Suharno & Muttaqiyathun, (2021), stres kerja berdampak negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Efek buruk dari stres pada karyawan meliputi kecemasan, permusuhan, ketidakpedulian, monoton, melankolis, kelelahan, kejengkelan, regulasi emosional yang terganggu, harga diri yang berkurang, kecemasan, dan isolasi sosial. Sebaliknya, stres memiliki konsekuensi negatif bagi organisasi seperti penurunan produktivitas, isolasi sosial, berkurangnya dedikasi dan loyalitas terhadap organisasi (Hikmah & Lukito, 2021). Namun demikian, temuan studi oleh Utomo *et al.*, (2017) membuktikan bahwa pengurangan tingkat stres terkait pekerjaan dapat memberikan pengaruh yang menguntungkan dan substansial pada kinerja karyawan. Ini karena

stres memengaruhi kondisi psikologis individu dan fungsi kognitif yang diakibatkan oleh ketegangan emosional.

Konsisten dengan pengaruh stres kerja, konsep *Work Life Balance* memang, itu adalah penentu krusial yang mempengaruhi kinerja karyawan. Keberhasilan pencapaian keseimbangan kehidupan kerja hal ini terbukti dari kapasitas karyawan untuk menekan stres, keluhan, dan masalah psikologis lainnya. Manajemen waktu dan keterlibatan yang optimal antara pekerjaan dan kehidupan rumah tangga memungkinkan individu untuk menunjukkan semangat, konsentrasi, efektivitas, dan meningkatkan kualitas pekerjaan mereka yang lebih besar. Sebaliknya, jika seseorang berjuang untuk mewujudkan keselarasan yang harmonis antara kehidupan pekerjaan dan pribadi mereka, hal itu dapat mengakibatkan kelelahan dan menumbuhkan suasana kerja yang tidak menguntungkan yang berpotensi berdampak negatif pada karyawan dan perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja (Saina *et al.*, 2016)

Studi oleh Dina, (2018) menunjukkan bahwa *Work Life Balance*, yang mencakup manajemen waktu, keterlibatan, dan kepuasan, secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Lebih lanjut, temuan studi yang dilakukan oleh Poluan, (2018) membuktikan bahwa penerapan kinerja karyawan yang optimal juga bisa dipengaruhi oleh *Work Life Balance*.

Fenomena yang menarik adalah korelasi antara *Work Life Balance* dan kinerja karyawan. Keseimbangan ini harus kongruen; Jika karyawan melihat bahwa pekerjaan merambah kehidupan pribadi mereka atau sebaliknya, maka keseimbangan terganggu. Akibatnya, karyawan mungkin mengalami ketidaknyamanan, ketegangan, dan kemungkinan penurunan kinerja mereka. Oleh karena itu, organisasi perlu untuk memprioritaskan aspek-aspek yang mempengaruhi pencapaian Keseimbangan Kehidupan Kerja di antara orang-orang mereka (Hikmah & Lukito, 2021).

Studi ini melakukan penelitian empiris PT Petrokopindo Cipta Selaras yang merupakan penyedia jasa logistik. Menurut temuan survei awal dan wawancara yang dilakukan dengan Pihak Manajemen Sumber Daya Manusia PT Petrokopindo Cipta Selaras, ditentukan bahwa tipikal karyawan di perusahaan ini adalah yang baru menikah dan baru melahirkan. Keadaan ini berkontribusi pada perbedaan mencolok dalam keseimbangan kehidupan kerja dan stres terkait pekerjaan jika dibandingkan dengan karyawan yang lajang atau belum menikah..

Karyawan yang telah menikah yang memilih untuk bergabung dengan angkatan kerja mungkin mengalami kesulitan unik dalam menyeimbangkan tanggung jawab pribadi dan profesional mereka. Integrasi kerja dan tugas rumah tangga yang optimal oleh karyawan mengarah pada penurunan tingkat stres dan memfasilitasi pencapaian Keseimbangan Kehidupan Kerja (Sarry & Perdhana, 2024).

Data pra-survei yang diperoleh dari sampel 10 karyawan tetap di departemen SDM PT Petrokopindo Cipta Selaras mengungkapkan fenomena penting mengenai work-life balance dan job stress. Mayoritas karyawan berjuang untuk mencapai keseimbangan yang harmonis antara kehidupan profesional dan rumah tangga mereka. Jarang individu memiliki antusiasme untuk terlibat dalam kegiatan ekstrakurikuler atau memenuhi kewajiban pribadi ketika dihadapkan dengan kewajiban yang berhubungan dengan pekerjaan. Temuan ini menunjukkan bahwa sifat pekerjaan yang menuntut menimbulkan tantangan dalam mencapai keseimbangan yang harmonis antara bidang profesional dan pribadi. Keseimbangan kehidupan kerja yang optimal sangat penting karena memungkinkan individu untuk menangani kewajiban profesional dan pribadi mereka secara efektif, sehingga meningkatkan produktivitas dan profesionalisme mereka.

Mengenai stres kerja, data survei awal dan wawancara dengan HRD menunjukkan bahwa karyawan sering mengungkapkan ketidakpuasan dengan beban kerja yang menuntut dan tujuan yang ambisius. Mayoritas karyawan menganggap tingkat stres mereka meningkat secara signifikan, dan mereka percaya bahwa kepemimpinan tidak memiliki panduan yang jelas dalam mengatasi kesalahan pekerjaan. Analisis data evaluasi kinerja karyawan dari empat tahun

terakhir menunjukkan penurunan kinerja yang progresif, dengan 75% karyawan mencapai nilai A (Sangat Baik) pada tahun 2020 dan 62% pada tahun 2023. Adanya ketidakseimbangan kehidupan kerja dan tingkat stres yang berlebihan dapat diidentifikasi sebagai faktor potensial yang berkontribusi terhadap masalah dalam kinerja karyawan.

Oleh karena itu, penelitian ini memiliki tujuan untuk mengkaji sejauh mana *work-life balance* dan stres kerja memengaruhi kinerja karyawan di PT Petrokopindo Cipta Selaras. Diharapkan studi ini bisa menawarkan kesimpulan dan rekomendasi berharga bagi organisasi dalam upaya peningkatan kinerja karyawan dengan menerapkan strategi yang lebih efektif untuk mengelola keseimbangan kerja dan mengurangi stres kerja.

METODE

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Definisi operasional berkaitan dengan penjelasan bagaimana variabel dalam penelitian diukur secara terukur dan praktis dalam kaitannya dengan fenomena yang sedang diselidiki. Studi ini mengkaji korelasi antara *Work Life Balance* (X1) dan Stres kerja (X2) yang menjadi variabel independen, dan Kinerja karyawan (Y) adalah variabel dependen. Variabel independen: X1: *Work Life Balance*. Menurut Ricardianto dalam (Rahmadani & Yoga, 2024), *work-life balance* merupakan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional, dinilai dari tiga faktor: keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan. Selanjutnya, Stres Kerja (X2): Stres kerja merupakan keadaan intrinsik yang diaktifkan oleh tekanan fisik, lingkungan, dan sosial. Penilaian tersebut mencakup lima variabel, yaitu tuntutan peran, tugas, dinamika struktur organisasi, interpersonal, dan kepemimpinan organisasi sebagaimana diuraikan dalam studi oleh Robbins dalam (Arrahman & Sugiyanto, 2023). Variabel dependen: Kinerja karyawan (Y) didasarkan pada kriteria kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu dalam memenuhi persyaratan yang ditetapkan perusahaan (Pattiwael *et al.*, 2023)

Populasi dan Sampel

Terdapat 70 responden yang menjadi bagian dari populasi studi ini yang bekerja di bagian kantor PT Petrokopindo Cipta Selaras. Mengingat populasi yang kecil, studi ini menggunakan pendekatan pengambilan sampel jenuh.

Teknik Pengumpulan Data

Beberapa cara pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu observasi, kuesioner, dan tinjauan literatur. Data primer digunakan dan diperoleh dari survei, wawancara serta data dari laporan dan literatur perusahaan sebagai data sekunder.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas dilakukan untuk memverifikasi bahwa instrumen secara akurat mengukur apa yang dimaksudkan, sedangkan pengujian keandalan menilai konsistensi instrumen. Instrumen pengukuran dianggap valid jika koefisien korelasi item melebihi 0,05, dan dapat diandalkan jika koefisien Cronbach Alpha melebihi 0,60.

Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis

Penggunaan metode *Partial Least Squares* (PLS) dengan pendekatan *Structural Equation Modelling* (SEM) berbasis komponen untuk penelitian ini. *Partial Least Squares* (PLS) adalah metode statistik yang dipakai untuk menjelaskan korelasi antara variabel laten melalui konstruksi model struktural (model dalam), pengukuran (model luar), dan estimasi parameter. Dengan menggunakan bootstrap resampling dengan tes t-statistik, pengujian hipotesis menghindari kebutuhan untuk mengasumsikan distribusi normal dan memungkinkan pemanfaatan sampel kecil.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Hasil Analisis Partial Least Square

Evaluasi Hasil Model Pengukuran (*Outer Model*)

Penelitian ini menggunakan pendekatan pengukuran yang memperhitungkan variabel eksogen, khususnya *Work Life Balance* (X1) dan Stres kerja (X2), bersama dengan variabel endogen, terutama Kinerja karyawan (Y). Dalam pengujian *convergent validity* dapat dengan melihat *outer loading* atau *factor loading* untuk melihat dan mengukur besarnya korelasi antara indikator dengan variabelnya.

Outer Loading

Tabel 1 Nilai *Outer Loading*

	<i>Work Life Balance</i> (X1)	Stres Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
X1.1	0,830		
X1.2	0,936		
X1.3	0,900		
X2.1		0,959	
X2.2		0,850	
X2.3		0,803	
X2.4		0,758	
X2.5		0,745	
Y.1			0,905
Y.2			0,914
Y.3			0,906

Sumber: Data Kuesioner Diolah

Validitas indikator dinilai dalam tabel yang disediakan menggunakan faktor pemuatan, yang mengukur tingkat korelasi antara indikator dan variabel yang ditentukan. Validitas indikator untuk mengukur variabel ditetapkan ketika nilai faktor pemuatan melebihi 0,5 dan/atau nilai-p signifikan secara statistik.

Validitas indikator dinilai dengan memeriksa *outer loading* yang ditunjukkan dalam tabel nilai pembebanan luar. Faktor ini mengukur tingkat korelasi antara indikator dan variabelnya. Semua indikator untuk variabel *Work Life Balance* (X1) menunjukkan nilai faktor pemuatan yang substansial, khususnya X1.1 = 0.830, X1.2 = 0.936, dan X1.3 = 0.900. Masing-masing nilai ini melampaui kriteria 0,5, oleh karena itu menegaskan validitas indikator ini dalam menilai variabel *Work Life Balance*.

Indikator untuk variabel Stres Kerja (X2) juga menunjukkan nilai faktor pembebanan yang tinggi, yaitu X2.1 = 0.959, X2.2 = 0.850, X2.3 = 0.803, X2.4 = 0.758, dan X2.5 = 0.745. Masing-masing nilai ini melebihi 0,5, menunjukkan bahwa indikator ini dapat diandalkan untuk menilai variabel Stres Kerja.

Dalam variabel kinerja karyawan (Y), indikator terukur menunjukkan nilai faktor pemuatan yang substansial, yaitu Y.1 = 0,905, Y.2 = 0,914, dan Y.3 = 0,906. Fakta bahwa semua nilai ini melampaui 0,5 menunjukkan bahwa indikator ini memang dapat diandalkan dalam menilai variabel Kinerja Karyawan.

Validitas indikator ini juga dapat dinilai dengan mengacu pada tabel cross-loading. Ketika faktor pemuatan untuk setiap indikator melebihi variabel lainnya, indikator dianggap valid. Namun, jika nilai faktor pemuatan lebih kecil, indikator dianggap tidak valid.

Cross Loading

Tabel 2 Nilai Cross Loading

	<i>Work Life Balance</i> (X ₁)	Stres Kerja (X ₂)	Kinerja Karyawan (Y)
X1.1	0,830	0,149	0,505
X1.2	0,936	-0,066	0,748
X1.3	0,900	0,059	0,637
X2.1	-0,008	0,959	-0,306
X2.2	0,063	0,850	-0,135
X2.3	0,108	0,803	-0,046
X2.4	0,126	0,758	-0,050
X2.5	0,103	0,745	-0,011
Y.1	0,627	-0,285	0,905
Y.2	0,631	-0,144	0,914
Y.3	0,702	-0,213	0,906

Sumber : Data Kuesioner Diolah

Berdasarkan hasil uji *Discriminant Validity* pada tabel *cross-loading* di atas dapat dijelaskan bahwa temuan tersebut membuktikan bahwa nilai *cross-loading* setiap elemen dari masing-masing variabel laten yang terbentuk mempunyai nilai paling tinggi dibandingkan dengan nilai *cross loading* item pada variabel laten lain. bahwa semua item pernyataan pada studi ini dinyatakan valid.

Average Variance Extracted

Average Variance Extracted (AVE) merupakan pengukuran statistik yang dipakai untuk melakukan evaluasi validitas konvergensi, yang menilai kekuatan hubungan antara indikator dalam variabel. Ketika nilai *AVE* melebihi korelasi antar variabel, sehingga kesimpulannya ialah sudah memenuhi validitas konvergen atau validitasnya memuaskan.

Tabel 3 Average Variance Extracted

<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)	
<i>Work Life Balance</i> (X ₁)	0,792
Stres Kerja (X ₂)	0,683
Kinerja Karyawan (Y)	0,825

Sumber : Data Kuesioner Diolah

Fase terakhir dalam model pengukuran melibatkan evaluasi menggunakan AVE (*Average Variance Extracted*), yang mengukur sejauh mana variabilitas yang melekat pada indikator direpresentasikan dalam variabel laten. Metode AVE digunakan untuk menilai validitas konvergensi dari konstruksi yang diukur. Variabel indikator dianggap reflektif jika nilai *Average Variance Extracted* > 0,5 untuk setiap konstruksi. Oleh karena itu, sebuah model dianggap berkualitas tinggi jika nilai *Average Variance Extracted* dari setiap konstruksi > 0,5. Menurut hasil pengujian, variabel-variabel ini memiliki validitas yang memadai dibuktikan

dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) untuk variabel *Work Life Balance*, stress kerja, dan kinerja karyawan semuanya > 0,5.

Composite Reliability

Tabel 4 Composite Reliability

	Composite Reliability
<i>Work Life Balance</i> (X1)	0,919
Stres Kerja (X2)	0,914
Kinerja Karyawan (Y)	0,934

Sumber : Data Kuesioner Diolah

Reliabilitas konstruk dinilai melalui *composite reliability*, jika nilai *composite reliability*-nya lebih dari 0,7 maka sebuah konstruk dianggap reliabel. Indikator yang nilai *composite reliability* melewati ambang batas ini dianggap bahwa pengukuran variabel laten yang diwakilinya adalah konsisten

Temuan pengujian menunjukkan bahwa variabel *Work Life Balance*, stres kerja, dan kinerja karyawan masing-masing memiliki nilai reliabilitas komposit di atas 0,7, membuktikan bahwa variabel-variabel ini menunjukkan tingkat reliabilitas yang memuaskan. Ini menyiratkan bahwa setiap indikator yang dipergunakan untuk mengukur setiap variabel secara andal mewakili elemen spesifik yang sedang dipertimbangkan. Dinyatakan sebaliknya, variabel *Work Life Balance*, stres kerja, dan kinerja karyawan reliabilitas sebagai indikator yang tepat, sehingga memastikan validitas dan reliabilitas analisis yang berasal dari variabel-variabel tersebut.

Latent Variable Correlations

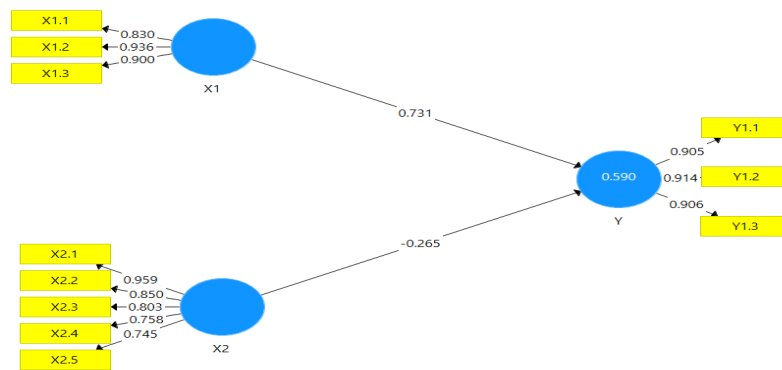
Tabel 5 Latent Variable Correlation

	<i>Work Life Balance</i> (X1)	Stres Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
<i>Work Life Balance</i> (X1)	1,000	0,038	0,721
Stres Kerja (X2)	0,038	1,000	-0,237
Kinerja Karyawan (Y)	0,721	-0,237	1,000

Sumber : Data Kuesioner Diolah

Data yang tersedia menunjukkan hubungan positif yang signifikan (0,721) antara *Work Life Balance* dan Kinerja karyawan di PT Petrokopindo Cipta Selaras. Akibatnya, mencapai keseimbangan yang harmonis antara bidang profesional dan pribadi memfasilitasi peningkatan produktivitas karyawan dalam organisasi. Namun, ada hubungan negatif (-0,237) antara Stres Kerja dan Kinerja Karyawan, membuktikan adanya peningkatan stres kerja di PT Petrokopindo Cipta Selaras dikaitkan dengan penurunan kinerja karyawan. Koefisien korelasi (r) antara *Work-Life Balance* dan stres kerja ditemukan sebesar 0,038, menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan secara statistik dari *work-life balance* terhadap tingkat stres kerja di antara organisasi.

Analisis Model PLS



Gambar 1 Diagram Jalur Hasil Output PLS

Dalam grafik keluaran PLS yang ditunjukkan di atas, nilai faktor pemuatan untuk setiap indikator ditampilkan di atas panah yang menghubungkan variabel ke indikator. Selanjutnya, diagram tersebut menggambarkan besarnya koefisien rute, yang merupakan garis arah yang menghubungkan faktor eksogen dan endogen. Di antara indikator untuk variabel *Work Life Balance*, keseimbangan keterlibatan (X1.2) memiliki nilai faktor pemuatan terbesar sebesar 0,936. Indikator yang menetapkan faktor pemuatan terbesar ke variabel Stres Kerja adalah Tuntutan Peran (X2.1), dengan nilai 0.959. Kuantitas (Y.2) memiliki faktor pemuatan terbesar di antara indikator untuk variabel Kinerja Karyawan, dengan nilai 0,914..

Model Struktural (Inner Model)

Tabel 6 R-Square

	R-square	R-square adjusted
Kinerja Karyawan (Y)	0,590	0,578

Sumber: Data Kuesioner Diolah

Koefisien determinasi (R²) sebesar 0,590 untuk Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa model ini mampu menyumbang hampir 59% dari variabilitas yang diamati dalam fenomena. 41% sisanya diperhitungkan oleh variabel yang dikecualikan dari model dan faktor kesalahan. Untuk memperjelas, variabel *Work Life Balance* dan Stres Kerja menjelaskan 59% dari varians, meninggalkan 41% sisanya dikaitkan dengan variabel lain yang tidak dipertimbangkan dalam model.

Predictive Relevance (Q²) atau Q-Square mengukur keakuratan model penelitian dalam menghasilkan nilai yang diamati. Nilai numerik Q² dibatasi antara 0 dan 1. Q², seperti yang didefinisikan oleh Noor (2014) dalam (Oktavenia & Ardani, 2018), mengukur efisiensi model dan perkiraan parameter dalam menghasilkan nilai pengamatan, mirip dengan R² dalam analisis regresi. Skor Q² di atas 0 menandakan bahwa model tersebut memiliki kemandirian prediktif. Nilai yang mendekati 1 menandakan model yang lebih unggul, sedangkan nilai yang mendekati 0 menunjukkan model yang kurang efisien.

Nilai Q-Square dengan rumus uji Q-Square Stone-Geisser berikut ini (Pane, 2016):

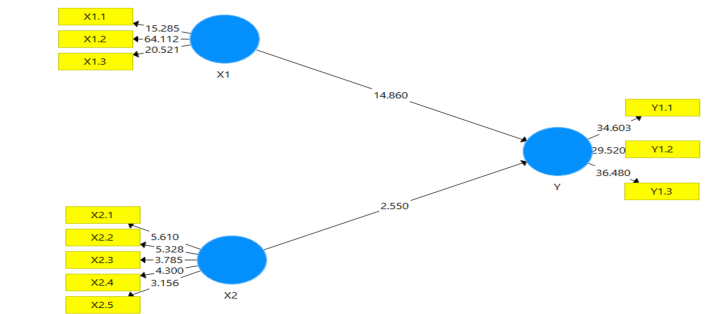
$$Q2 = 1 - (1 - R^2)$$

$$Q2 = 1 - (1 - 0,590)$$

$$Q2 = 0,590$$

Nilai Q-Square 0,590 menunjukkan bahwa signifikansi prediksi model adalah 59%, dengan 41% sisanya diperkirakan akan diperhitungkan oleh beberapa faktor yang di luar dari model studi ini. Nilai 0,590 ini dianggap sebagai model yang kuat, sehingga sesuai untuk pengujian hipotesis. Selain itu, koefisien jalur dapat diamati pada model dalam yang ditunjukkan di bawah

Uji Hipotesis (Pengaruh Langsung)



Gambar 2 Diagram Jalur Hasil Output Bootstrapping

Untuk membangun korelasi struktural antara variabel laten, penting untuk mengevaluasi hipotesis koefisien jalur antar variabel dengan membandingkan *p-value* dengan tingkat signifikansi 0,005 atau statistik-t lebih dari 1,64. Besaran nilai-p dan statistik-t berasal dari perangkat lunak SmartPLS dengan menggunakan teknik bootstrapping.

Tabel 7 Uji Kausalitas (Inner Weight)

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
<i>Work Life Balance</i> (X ₁) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,731	0,720	0,048	15,300	0,000
Stres Kerja (X ₂) -> Kinerja Karyawan (Y)	-0,265	-0,268	0,098	2,704	0,007

Sumber: Data Kuesioner Diolah

Dengan mengacu pada tabel yang disediakan, hasil uji hipotesis adalah sebagai berikut: Koefisien jalur 0,731 menunjukkan bahwa *Work Life Balance* (X₁) secara positif dan signifikan memengaruhi Kinerja Karyawan (Y). Nilai t-hitung adalah 15.300, jauh lebih tinggi dari nilai-t 1.64 dari t-tabel untuk uji satu arah, dan nilai-p 0.000, yang $\alpha = 0.05$. Temuan ini membuktikan bahwa *Work Life Balance* bisa memicu peningkatan kinerja karyawan.

Koefisien jalur -0,265 menggambarkan variabel stres kerja (X₂) berdampak kurang baik untuk kinerja karyawan (Y). Statistik t yang dihitung untuk uji satu arah adalah 2,704, yang di atas nilai t-tabel 1,64. Nilai-p yang sesuai yaitu 0,007, yang kurang dari derajat signifikansi $\alpha = 0,05$. Temuan ini membuktikan bahwa stres kerja secara negatif dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan

Mengoptimalkan *work-life balance* sangat penting sebagai upaya peningkatan kinerja karyawan di PT Petrokopindo Cipta Selaras. Manajemen waktu dan energi yang optimal oleh karyawan telah terbukti meningkatkan produktivitas dan efisiensi mereka baik di bidang profesional maupun pribadi. Di dalam PT Petrokopindo Cipta Selaras, personel yang secara efektif mengelola kewajiban profesional dan tuntutan pribadi mereka menunjukkan

peningkatan produktivitas dan kualitas kerja. Studi ini mengungkapkan bahwa faktor pemuatan paling signifikan untuk indikator "Keseimbangan Keterlibatan" (X1.2) adalah 0.936, menunjukkan bahwa komponen ini memiliki dampak substansial dalam mencapai *Work Life Balance* yang ideal.

Analisis jawaban mengungkapkan bahwa sebagian besar termasuk dalam kelompok usia 25-34 tahun (51%) dan 35-45 tahun (44%). Kelompok usia ini dianggap produktif dan memerlukan kewajiban substansial dalam urusan keluarga dan profesional. Oleh karena itu, keseimbangan antara bidang profesional dan pribadi dianggap sangat penting dalam meningkatkan kinerja dalam kelompok usia khusus ini. Selain itu, perlu dicatat bahwa 88% peserta sudah menikah, menggarisbawahi perlunya mencapai *Work-Life Balance* bagi para profesional yang memiliki kewajiban keluarga. Mengingat bahwa mayoritas responden dipekerjakan sebagai pelaksana atau staf (68%), temuan ini sangat relevan untuk peran yang membutuhkan integrasi yang harmonis antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Karyawan yang dapat mempertahankan keseimbangan ini umumnya mengalami tingkat kesenangan yang lebih besar, sehingga meningkatkan pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, mempromosikan Keseimbangan Kehidupan Kerja di tempat kerja dapat berfungsi sebagai pendekatan strategis untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Studi ini menunjukkan bahwa personel di PT Petrokopindo Cipta Selaras yang memiliki *Work Life Balance* yang menguntungkan menunjukkan kinerja yang ditingkatkan, oleh karena itu memberikan pengaruh yang menguntungkan pada produksi dan keberhasilan organisasi.

Konsisten dengan temuan Olanda & Swasti, (2023), studi ini menegaskan bahwa *Work Life Balance* memberikan dampak yang menguntungkan pada kinerja karyawan. Bukti yang menguatkan lebih lanjut diberikan oleh studi yang dilakukan oleh (Alifia & Iryanti., 2023) serta (Hikmah & Lukito, 2021), yang menunjukkan dampak yang menguntungkan dari *Work Life Balance* terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Temuan studi telah membuktikan bahwa stres kerja menghadirkan efek negatif yang signifikan untuk kinerja karyawan di PT Petrokopindo Cipta Selaras. Terutama saat karyawan menghadapi tingkat stres yang tinggi yang disebabkan oleh ekspektasi kerja atau tekanan dari lingkungan kerja, kapasitas kinerja mereka akan berkurang. Manajemen stres yang tidak memadai dapat mengakibatkan kelelahan, kesalahan di tempat kerja, dan penurunan kesejahteraan mental dan fisik.

Hal ini berpotensi menyebabkan penurunan kinerja dan kualitas hasil kerja di PT Petrokopindo Cipta Selaras, sehingga mempengaruhi kemampuan perusahaan untuk memenuhi tujuan yang ditargetkan. Indikator yang menunjukkan faktor pemuatan terbesar dalam variabel *Work Stress* adalah "Role Demands" (X2.1) dengan nilai 0,959, menunjukkan bahwa intensitas tuntutan pekerjaan memiliki dampak terbesar pada stres kerja karyawan.

Proporsi yang signifikan dari peserta dalam survei ini adalah laki-laki (51%) dan perempuan (49%), menunjukkan bahwa stres terkait pekerjaan dapat memengaruhi karyawan terlepas dari jenis kelamin mereka. Namun demikian, di antara responden, 68% diidentifikasi sebagai pelaksana atau staf. Temuan ini menunjukkan bahwa faktor utama yang berkontribusi terhadap stres dan pengaruhnya terhadap kinerja adalah beban kerja yang berlebihan di tingkat operasional. Selain itu, fakta bahwa sebagian besar responden berada di antara rentang usia produktif 25-45 tahun semakin memperkuat temuan ini, karena kelompok usia ini biasanya memikul kewajiban yang signifikan baik dalam kehidupan profesional maupun pribadi mereka.

Kesimpulannya, dapat disimpulkan bahwa tekanan kerja yang meningkat di kalangan karyawan PT Petrokopindo Cipta Selaras berdampak buruk pada kinerja mereka, mengurangi efisiensi kerja, dan memiliki kapasitas untuk membahayakan kualitas hasil kerja perusahaan.

Sesuai dengan temuan Sulastri & Onsardi (2020), penelitian ini menegaskan bahwa stres kerja memberikan pengaruh yang merugikan pada kinerja karyawan. Bukti yang

menguatkan lebih lanjut diberikan oleh studi yang dilakukan oleh (Rakhmadian & Adiwati, 2022) serta (Suharno & Muttaqiyathun, 2021), yang membuktikan bahwa stres kerja secara negatif memengaruhi kinerja karyawan. Temuan yang disajikan berbeda dengan studi oleh (Anis & Irbayuni, 2021), yang menemukan bahwa stres kerja secara positif memengaruhi kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa secara positif dan signifikan *work-life balance* bisa memengaruhi kinerja karyawan di PT Petrokopindo Cipta Selaras. Karyawan yang berhasil menegosiasikan keseimbangan yang harmonis antara kehidupan profesional dan rumah tangga mereka umumnya menunjukkan kinerja yang unggul. Sebaliknya, stres kerja berdampak buruk pada kinerja, karena tingkat stres yang meningkat mengurangi kapasitas karyawan untuk melakukan yang terbaik, terutama ketika persyaratan posisi yang ambigu atau berlebihan mengakibatkan kelelahan dan kebingungan.

Direkomendasikan agar PT Petrokopindo Cipta Selaras meningkatkan keterlibatan karyawan dalam kegiatan pengambilan keputusan mengenai kebijakan kerja dan membangun suasana kerja yang kondusif dengan mendorong kolaborasi dan menerapkan inisiatif pengembangan karir. Selain itu, organisasi harus memastikan bahwa posisi karyawan sejalan dengan kemampuan mereka, menetapkan inisiatif rotasi peran, dan secara efisien menetapkan tugas untuk meminimalkan stres terkait pekerjaan. Selain itu, disarankan agar peneliti menyelidiki beberapa faktor tambahan yang dapat memengaruhi kinerja karyawan untuk meningkatkan pemahaman di bidang ini.

REFERENSI

- Alifia, N. S., & Iryanti., E. (2023). The Effect of Work Life Balance and Employee Engagement on Employee Performance of PT Duta Jaya Teknik Surabaya. I. *International Journal of Social Science and Education Research Studies*, 3(9), 1808–1813.
- Anis, M., & Irbayuni, S. (2021). Pengaruh Stres kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan di PT. Mahakam Kencana Intan Padi. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(2).
- Arrahman, Q. K., & Sugiyanto, H. (2023). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Banua Alam Semesta Banjarmasin. *Soetomo Administrasi Bisnis*, 1(1), 43–64.
- Dewi, C. N. C., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2018). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara. *BISMA: Jurnal Manajemen*, 4(2), 154–161.
- Dina, D. (2018). Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan DI KUD Minatani Brondong Lamongan. *Jurnal Indonesia Membangun*, 17(2), 1–16.
- Diva, M., & Astuti, A. D. (2022). Analisis manajemen sumber daya manusia dalam praktik peningkatan mutu pendidikan. *Nautical: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, 1(2), 78–84.
- Fauziiek, E., & Yanuar, Y. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(3), 680-687.
- Ganesan, A. P., Clarke, J., Wood, O., Garrido-Martin, E. M., Chee, S. J., Mellows, T., & Ottensmeier, C. H. (2017). Tissue-resident memory features are linked to the magnitude of cytotoxic T cell responses in human lung cancer. *Nature Immunology*, 18(8), 940–950.
- Hikmah, M., & Lukito, H. (2021). Peran Worklife Balance dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Mediasi.

- Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 8(1), 64–74.
- Julvia, C. (2016). Pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan. *IImiah Manajemen Bisnis*.
- Oktavenia, K. A. R., & Ardani, I. G. A. K. S. (2018). *Pengaruh kualitas produk terhadap keputusan pembelian handphome nokia dengan citra merek sebagai pemediasi*. (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Olanda, A., & Swasti, I. K. (2023). The Influence of Work Life Balance, Work Motivation and Dual Role Conflict on Employee Performance CV. Huda Jaya Sidoarjo. *Indonesian Journal of Business Analytics*, 3(5), 1619–1630.
- Pane, D. (2016). Pengaruh Promosi Penjualan terhadap Minat Beli pada Topjer (Studi Kasus pada Akun Line@ topjer_food). *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 4.
- Paparang, N. C., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2), 119-123.
- Pattiwael, E., Tetelepta, F. M., & Sahertian, O. L. (2023). Pengaruh Stres Terhadap Kinerja Karyawan PT. Federal International Finance Group Cabang Kota Ambon. *Jurnal Administrasi Terapan*, 2(1), 39–47.
- Rahmadani, E. E., & Yoga, I. (2024). Pengaruh Work Life Balance, Stres Kerja, dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sari Warna Asli 1 Karanganyar. (*UIN RADEN MAS SAID*).
- Rakhmadian, P. F., & Adiwati, M. R. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Spesial Deleveri Kargo Surabaya. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)*, 7(3), 352–361.
- Saina, I. V., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2016). Pengaruh worklife balance dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (persero) wilayah Suluttenggo area Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 4(3).
- Sarry, M., & Perdhana, T. S. (2024). Work Life Balance Pada Pekerja Yang Sudah Menikah. *Liberosis: Jurnal Psikologi Dan Bimbingan Konseling*, 5(1), 91–100.
- Suharno, C. N. T., & Muttaqiyathun, A. (2021). Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Masa Pandemi Covid-19. *In Prosiding University Research Colloquium*, (pp. 538-545).
- Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83-98.
- Utomo, K., Rahadhini, M. D., & Suddin, A. (2017). Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Survei pada Karyawan PT Indaco Warna Dunia Karanganyar). *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 17, 217–229.
- Wahyudi. (2017). *Manajemen Konflik dan Stres dalam Organisasi: pedoman praktis bagi Pemimpin Visioner*. Bandung, Alfabeta.