

Pengaruh Stres Kerja Dan *Work-life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Konveksi Nano *Sportwear*

Arneta Mutiara Putri Sumarna¹, Murniyati²

Universitas Bina Sarana Informatika^{1,2}
Jl. Dewi Sartika No. 289 4, Cawang, Kec. Kramat Jati, Kota Jakarta Timur,
Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13630
Email: arneta09mps@gmail.com¹, murni.mni@bsi.ac.id²

Submit:
23-09-2025

Revisi:
26-09-2025

Terima
30-09-2025

Terbit Online:
12-10-2025

ABSTRAKSI

Abstrak - Keberhasilan bisnis sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia. Stres kerja yang berlebihan maupun terlalu rendah dapat menurunkan produktivitas, sedangkan *work-life balance* berperan menjaga kinerja pegawai. Pada Nano *Sportwear*, beban kerja tinggi kerap memicu stres sehingga berdampak pada penurunan kinerja. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh stres kerja dan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif statistik dengan metode kuesioner. Teknik sampling jenuh dipilih sehingga seluruh populasi yang berjumlah 35 karyawan dijadikan sampel. Instrumen penelitian berupa kuesioner terstruktur yang disebarluaskan melalui *Google Forms*. Data dianalisis dengan uji T untuk menguji pengaruh parsial dan uji F untuk pengaruh simultan. Hasil penelitian menunjukkan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan T hitung 5,898 dan sig 0,000. *Work-life balance* juga berpengaruh signifikan dengan T hitung 2,117 dan sig 0,042. Secara simultan, stres kerja dan *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja dengan F hitung 157,515 dan sig 0,000. Dengan demikian, manajemen stres kerja dan penciptaan *work-life balance* terbukti penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada industri konveksi Nano *Sportwear*.
Kata Kunci: Stres Kerja, *Work-life Balance*, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Abstracts - Insufficient work stress can lower productivity, while *work-life balance* helps maintain employee performance. At Nano *Sportwear*, high workloads often trigger stress and reduce performance. This study aims to analyze the effect of work stress and *work-life balance* on employee performance. The research employed a quantitative statistical approach using a questionnaire method. Saturated sampling was applied, involving the entire population of 35 employees. Data were collected through structured questionnaires distributed via *Google Forms* and analyzed using the T-test for partial effects and the F-test for simultaneous effects. The results indicate that work stress significantly affects employee performance T value 5.898 and sig 0.000. *Work-life balance* also has a significant influence T value 2.117 and sig 0.042. Simultaneously, both variables impact performance with an F-value of 157.515 and sig 0.000. These findings confirm that effective stress management and the creation of *work-life balance* are essential for enhancing employee performance in Nano *Sportwear*'s garment industry.
Keywords: Work Stress, *Work-life Balance*, Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Pencapaian bisnis terikat pada pengelolaan sumber daya manusianya. Untuk bersaing menjadi lebih produktif di pasar global yang semakin kompetitif, bisnis perlu didukung sumber daya manusia yang unggul dan terkelola. Namun jika level tegangan, terlalu rendah, dapat mendistribusikan atau bahkan memperburuk kinerja seseorang. Sebaliknya, jika stres menjadi sangat tinggi, hal ini dapat menyebabkan performa seseorang tidak maksimal. Gejala yang muncul termasuk perilaku yang kurang kooperatif,

sikap egois dan ambisi yang berlebihan menurut Wahyudi, (Meyta Sari dan Iryanti, 2024).

Permasalahan yang sering terjadi saat ini yaitu, tuntutan kerja yang terlalu berat yang diberikan kepada pegawai sehingga berdampak bagi perusahaan. Dampak negatifnya termasuk penurunan kinerja karyawan dan tinggi stres kerja. Terutama di UMKM konveksi seperti Nano *Sportwear*, yang memproduksi pakaian olahraga dan menggunakan *e-commerce*. Sehingga, perusahaan harus memberikan keseimbangan antara kerja dan kehidupan sosial.

Berdasarkan pernyataan Indrawan, stres kerja adalah tekanan pengganggu keseimbangan tubuh dan mental, yang memengaruhi suasana hati, asumsi, dan lingkungan kerja seseorang, (Mustikasari dan Frianto, 2024).

Berdasarkan pernyataan Handoko, stres merupakan keadaan ketegangan yang mempengaruhi perasaan, cara berpikir, dan keadaan individu, (Permana, Parwita, dan Puspitawati, 2024) dan menurut (Widhiastuti et al. 2020), “Stres diartikan sebagai reaksi penyesuaian yang dipengaruhi oleh sifat-sifat individu serta proses mental. Ini merupakan konsekuensi dari peristiwa, kondisi, atau situasi eksternal yang memberikan tekanan fisik dan mental pada seseorang.”

Menurut Hasibuan, ada lima indikator, (Aniversari dan Sanjaya, 2022) sebagai berikut:

1. Konflik, yaitu selisih pandangan antara dua orang atau lebih pada sebuah organisasi atau kelompok.
2. Komunikasi, yaitu sebuah proses di mana informasi dipertukarkan antara individu dalam suatu organisasi.
3. Waktu kerja, yaitu total waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan, yang diukur dari sudut pandang responden mengenai jumlah waktu yang dianggap terlalu banyak untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.
4. Sikap pimpinan, yaitu diukur dari pandangan responden tentang cara pemimpin memperlakukan tugas dengan cara yang tidak adil.
5. Beban kerja, yaitu ketika seorang individu percaya bahwa, berdasarkan tujuan yang ditetapkan oleh organisasi, mereka tidak ada kemampuan dasar untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu.

Menurut Ula, Susilawati, dan Widayari, tingkat kepuasan seseorang terhadap perannya baik dalam kehidupan profesional maupun pribadinya serta komitmennya terhadap peran tersebut, tanpa adanya konflik di antara keduanya, dikenal sebagai *work-life balance*, (Lukmiati, Samsudin, dan Jhoansyah, 2020).

Menurut Wulandari dan Hadi, keseimbangan anatara kerja dan kehidupan pribadi dipahami sebagai kondisi seseorang merasakan kepuasan dan keterikatan terhadap kemampuan mereka untuk menyelaraskan berbagai tanggung jawab baik dari pekerjaan maupun keluarga, sehingga mereka dapat mencapai keseimbangan yang memungkinkan mereka merasakan kesejahteraan di area profesional dan pribadi, (Mustikasari dan Frianto, 2024).

Menurut (Saputra dan Masdupi, 2025), mengatakan bahwa “*Work-life balance* adalah ketika seseorang dapat melakukan pekerjaannya dengan baik tetapi tetap memiliki waktu dan energi untuk menjalani kehidupan pribadinya. Hal ini juga memberikan mereka cukup waktu dan energi untuk menjalani kehidupan pribadi. Dengan demikian, kita dapat menikmati kebersamaan dengan keluarga,

bersosialisasi, menjaga kesehatan, serta mengejar impian dan tujuan eksternal.”

Menurut McDonald dan Bradley, adapun indikatornya, (Barage dan Sudarusman, 2022) adalah:

1. Keseimbangan waktu adalah istilah yang menekankan pada jumlah waktu di tempat kerja dan aktivitas di luar tempat kerja, untuk mengimbangi waktu untuk bekerja, bersantai, dan beristirahat dengan efektif.
2. Keseimbangan partisipasi menekankan partisipasi intelektual dalam semua aspek kehidupan, yang mengarah pada lebih banyak waktu yang dihabiskan untuk terlibat dalam dunia sosial.
3. Keseimbangan kepuasan menunjukkan kepuasan seseorang dalam kehidupan profesional maupun pribadinya. Apabila individu mampu memenuhi kebutuhan pekerjaan dengan baik di luar tanggung jawabnya, hal ini disebut dengan kepuasan. Faktor-faktor seperti kondisi perusahaan, interaksi antar rekan kerja, serta kualitas dan kuantitas tugas menjadi indikasi dari hal ini.

Berdasarkan pernyataan Suryani, kinerja karyawan merupakan cerminan seberapa keras mereka bekerja untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka, (Widiyarsi dan Padmantyo, 2023).

Menurut Sedarmayanti, Istilah kinerja mengacu pada hasil yang dapat diukur dan dibuktikan dari kerja seorang pekerja, prosedur manajemen, atau keseluruhan perusahaan, (Hendri, 2022)

Berdasarkan pernyataan Wibowo, kinerja berkaitan dengan penyelesaian tugas dan hasil dari tugas tersebut. Kinerja mencakup hal yang dilakukan serta metode yang diterapkan dalam melakukannya, (Rakhmalina, 2021).

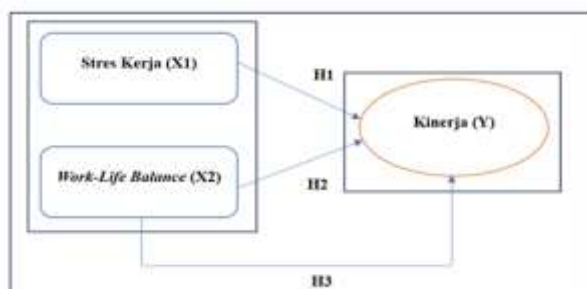
Menurut (Khaeruman, 2021), mengatakan bahwa “Kinerja adalah elemen krusial dalam mencapai sasaran dari sebuah perusahaan atau lembaga. Karyawan yang memiliki performa baik akan membantu perusahaan atau lembaga meraih tujuan yang diinginkan.” Pendahuluan berisi latar belakang mengenai penelitian yang dilakukan.

Menurut Mangkunegara terdapat indikator kinerja, (Hendri, 2022) sebagai berikut:

1. Kualitas kerja seseorang ditentukan oleh kemampuannya menyelesaikan tugas.
2. Kuantitas kerja yaitu durasi waktu yang dihabiskan seorang karyawan dalam bekerja setiap harinya. Tingkat kecepatan masing-masing karyawan mempengaruhi jumlah kerja yang dihasilkan.
3. Tanggung jawab pekerjaan berarti karyawan menyadari kewajibannya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan.
4. Kerjasama berarti karyawan dapat berkolaborasi dengan sesama rekan untuk menyelesaikan tugas yang ditugaskan oleh organisasi atau lembaga.
5. Inisiatif adalah kemampuan karyawan untuk proaktif dan melakukan tindakan secara mandiri.

Hubungan antara teori dan banyak elemen yang diidentifikasi dijelaskan oleh kerangka pemikiran, (Syahputri, Fallenia, dan Syafitri, 2023).

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti bagaimana kinerja karyawan ditentukan oleh stres kerja dan *work-life balance*. Pada penelitian ini terdapat kesimpulan yaitu:



Sumber: (Arneta, 2025)

Gambar 1. Kerangka Teori

Asumsi awal yang akan diuji melalui penelitian disebut hipotesis, (Yam dan Taufik, 2021). Peneliti membuat hipotesis berdasarkan ide-ide teoritis dan penelitian yang telah dikumpulkan sebelumnya sebagai berikut:

1. Ho1: Diduga tidak dapat pengaruh antara Stres Kerja (X1) terhadap Kinerja
2. Ha1: Diduga adanya pengaruh antara Stres Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y).
3. Ho2: Diduga tidak dapat pengaruh antara *Work-Life Balance* (X2) terhadap Kinerja (Y).
4. Ha2: Diduga adanya pengaruh antara *Work-Life Balance* (X2) terhadap Kinerja (Y).
5. Ho3: Diduga tidak dapat pengaruh antara Stres Kerja (X1) dan *Work-Life Balance* (X2) terhadap Kinerja (Y).
6. Ha3: Diduga adanya pengaruh antara Stres Kerja (X1) dan *Work-Life Balance* (X2) terhadap Kinerja (Y).
- 7.

2. METODE PENELITIAN

Untuk menetapkan atau memilih sampel yang relevan, peneliti perlu memiliki pengetahuan yang komprehensif tentang metode pengambilan sampling, baik dari segi kuantitas ataupun dalam pemilihan sampel yang akan diambil, (Amin et al. 2023).

Dalam penelitian ini, populasi terdiri dari 35 Karyawan Nano *Sportwear* yang dilaksanakan selama 1 bulan. Populasi meliputi semua hal atau subjek yang menjadi subjek penelitian, sedangkan sampel adalah segmen kecil atau representatif yang mencerminkan karakteristik populasi.

Penelitian menerapkan *Non-Probability Sampling* melalui teknik Sampling Jenuh. Menurut (Bambang et al. 2023) mengatakan bahwa “Metode Sampel *Non Probabilitas* tidak memberi peluang bagi setiap individu dalam populasi yang ada. Hal ini dikarenakan oleh kenyataan bahwa teknik ini biasanya diterapkan untuk penelitian yang melibatkan populasi dengan jumlah anggota yang tidak dapat diketahui atau belum ditentukan.” Menurut Sugiyono, teknik sampling jenuh

merupakan metode mengambil sampel dari seluruh populasi yang menjadi sampel. Oleh karena itu, peneliti menggunakan teknik ini karena ukuran populasi yang sedikit. Dengan demikian, penelitian ini, terdapat 35 responden yang menjadi jumlah sampel, (Arum Sari dan Ratmono, 2021).

Dalam penelitian terdapat pengumpulan data menggunakan beberapa teknik. Peneliti dapat memakai berbagai metode pengumpulan data, yaitu:

a. Wawancara

Menurut Huberman dan Miles, wawancara adalah metode penarikan informasi yang melibatkan interaksi secara langsung antara peneliti dan partisipan, yaitu peneliti mengajukan pertanyaan untuk mencari semakin dalam tentang subjek yang diteliti, (Romdona et al. 2024).

b. Kuesioner

Menurut Hartono, kuesioner merupakan alat untuk pengumpulan informasi dengan cara memberikan pertanyaan tertulis pada orang yang memberikan jawaban. Metode ini banyak diterapkan dalam penelitian karena memungkinkan pengambilan data dari banyak responden dengan efisiensi waktu dan biaya yang lebih baik. Kuesioner dapat berisi pertanyaan yang terstruktur dan tertutup, yang membuat pengelolaan data lebih mudah, atau pertanyaan terbuka yang memberi kesempatan bagi responden untuk memberikan jawaban yang lebih mendalam, (Romdona et al. 2024).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Data yang didapatkan serta diterapkan peneliti pada penelitian ini berasal dari pengisian kuesioner oleh responden yang disebar melalui *google forms* ke pegawai Nano *Sportwear* yang bergerak di bidang konveksi, dengan jumlah responden sebanyak 35 orang. Penelitian dilakukan untuk menganalisis tiga variabel yaitu Stres kerja (X1) dan *work-life balance* (X2) digunakan sebagai variabel independen dan kinerja pegawai (Y) sebagai variabel dependen. Dalam penelitian ini, peneliti menerapkan metode statistik kuantitatif. Metode tersebut melibatkan teknik yang dilakukan setelah mengumpulkan data dari responden, yaitu teknik untuk analisis data. Teknik analisis data meliputi beberapa jenis analisis seperti uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi.

3.1. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas untuk mengidentifikasi pertanyaan peneliti untuk mengumpulkan data dari responden valid. Hal ini dilakukan dalam SPSS versi 25 dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Data valid jika R hitung yang ditentukan oleh perhitungan lebih tinggi dari R tabel. Tabel berikut menampilkan hasil pengujiannya:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Butir	R _{hitung}			R _{tabel}	Keterangan
	X1	X2	Y		
1	0,881	0,851	0,777	0,333	Valid

2	0,900	0,873	0,867	0,333	Valid
3	0,909	0,935	0,859		
4	0,889	0,891	0,933		
5	0,881	0,885	0,893		
6	0,934	0,887	0,905		
7	0,721	0,886	0,851		
8	0,854	0,922	0,948		
9	0,888	0,897	0,885		
10	0,829	-	0,930		
11	0,924	-	0,795		
12	0,905	-	0,833		

Sumber: (Arneta, 2025)

Berdasarkan tabel 1 hasil pengujian validitas diatas, menunjukkan bahwa hasil uji validitas dari semua pernyataan per variabel stres kerja (X1), *work-life balance* (X2), dan kinerja pegawai (Y) nilai R hitung > nilai R tabel yaitu sebesar 0,333 yang berarti setiap pernyataan dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas berupaya memverifikasi bahwa peralatan dapat secara konsisten memberikan data yang konsisten dan dapat diandalkan bahkan ketika diimplementasikan berulang di lingkungan yang sama. Uji reliabilitas dapat reliabel apabila *output Cronbach's Alpha* lebih dari 0,6, akan tetapi apabila *output Cronbach's Alpha* kurang dari 0,6 dianggap tidak reliabel. Hasil pengukuran reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Tabel Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Stres Kerja (X1)	0,972	Reliabel
2	<i>Work-life Balance</i> (X2)	0,967	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,973	Reliabel

Sumber: (Arneta, 2025)

Berdasarkan tabel 3 hasil dari uji reliabilitas, semua pernyataan tentang variabel dalam penelitian ini dapat dianggap reliabel, seperti yang ditunjukkan oleh nilai *Cronbach's Alpha* melewati batas minimal reliabilitas sebesar 0,6. Maka, semua pernyataan ini bisa digunakan dalam penelitian ini.

3.2. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Dengan kata lain, data dianggap normal apabila nilai signifikan *Kolmogorov-Smirnov* lebih besar dari 0,05. Hasil pengujian normalitas pada variabel stres kerja, *work-life balance*, dan kinerja karyawan di sektor tertentu ditunjukkan dalam tabel *Kolmogorov-Smirnov* berikut:

Tabel 3. Tabel Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0
	Std. Deviation	3.23703898
Most Extreme Differences	Absolute	0,101
	Positive	0,055

	Negative	-0,101
Test Statistic		0,101
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		0,200 ^d

Sumber: (Arneta, 2025)

Berdasarkan tabel 3 hasil dari uji pada penelitian ini sebesar 0,200 maka dapat diartikan yaitu hasil ini menunjukkan bahwa tingkat sig > 0,05 dan data termasuk normal dan layak untuk diuji.

2. Uji Heterokedastisitas

Dalam regresi, uji ini dipakai untuk mengetahui adakah ketidakkonsistenan *varians error* di setiap nilai variabel independen. Jika ini terjadi, asumsi klasik regresi dilanggar, dan estimasi regresi menjadi tidak efisien, meskipun tetap tidak bias. Salah satu cara uji ini adalah menggunakan uji *Glejser*, yaitu nilai absolut residual (*Abs_RES*), diregresikan pada variabel independen dalam uji *Glejser*. Heteroskedastisitas tidak terlihat jika nilai sig > 0,05. Hasil pengujian uji heteroskedastisitas ditampilkan pada tabel di bawah:

Tabel 4. Tabel Uji Heterokedastisitas

Variabel	Sig.
Stres Kerja (X1)	0,340
<i>Work-life Balance</i> (X2)	0,289

Sumber: (Arneta, 2025)

Berdasarkan hasil dari tabel 4 uji *Glejser* bisa dikatakan tidak mempunyai gejala heteroskedastisitas, disebabkan setiap variabel independen mendapatkan nilai sig melebihi 0,05. Dengan kata lain, asumsi klasik heteroskedastisitas terpenuhi, dan model regresi dapat dianggap valid selama *varians residual* konstan.

3. Uji Multikolinearitas

Tujuan pengujian ini untuk memastikan dari dua variabel bebas dalam persamaan regresi tersebut tidak bekerja sama. Metode tertentu yang digunakan multikolinearitas ialah memeriksa nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila *Tolerance* melebihi 0,10 atau VIF di bawah 10,00, maka variabel tersebut bermasalah. Hasil uji multikolinearitas tersaji pada tabel di bawah:

Tabel 5. Tabel Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Tolerance	VIF
Stres Kerja (X1)	0,196	5,110
<i>Work-life Balance</i> (X2)	0,196	5,110

Sumber: (Arneta, 2025)

Berdasarkan tabel 5 hasil dari variabel stres kerja (X1) dan *Work-life Balance* (X2) adalah 5,110 > 10,00 dan *Tolerance* 0,196 > 0,1. Maka bisa dikatakan tidak terjadi multikolinearitas.

4. Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda untuk memperlihatkan pengaruh beberapa variabel bebas pada variabel terikat

Tabel 6. Tabel Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a			
Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	4,882	2,215
	X1	0,651	0,110
	X2	0,293	0,138

a. Dependent Variable : Y

Sumber: (Arneta, 2025)

Berdasarkan hasil dari tabel 6 tersebut dihasilkan melalui regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = 4,882 + 0,651 (X1) + 0,293 (X2)$. Dapat disimpulkan bahwa:

1. Karena nilai konstanta 4,882, setiap variabel dianggap sebagai nilai konstan, atau nilai $X = 0$, maka kinerja karyawan adalah 4,882.
2. Koefisien regresi variabel stres kerja ($X1$) 0,651 menyatakan hubungan positif antara keduanya, semakin besar stres kerja maka semakin baik kinerja karyawan.
3. Koefisien regresi variabel *work-life balance* ($X2$) 0,293, yang memperlihatkan bahwa *work-life balance* dan kinerja karyawan berhubungan positif, lebih banyak *work-life balance*, maka lebih baik kinerja karyawan.

3.3. Uji Hipotesis

1. Uji T (Parsial)

Uji T merupakan uji untuk mengidentifikasi besarnya hubungan variabel bebas pada variabel terikat secara individu. Uji hipotesis ini menentukan kebenaran hipotesa penelitian membandingkan antara thitung dengan T tabel, berikut adalah hasil analisa antara lain:

Nilai T tabel = $t (a/2 ; n-k - 1)$

Nilai T tabel = $(0,05/2 ; 35 - 2 - 1)$

Nilai T tabel = $(0,025 ; 32)$

Nilai T tabel = $t 2.037$

Tabel 7. Hasil Uji T

Coefficients ^a			
Model		T	Sig.
1	(Constant)	2,204	0,035
	Stres Kerja	5,898	0,000
	<i>Work-life Balance</i>	2,117	0,042

a. Dependent Variable : Y

Sumber: (Arneta, 2025)

Berdasarkan hasil dari tabel 7 uji T di atas dapat disimpulkan hasilnya, yaitu:

- a. Pengujian Stres Kerja ($X1$) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara terpisah dihasilkan T hitung positif $5,898 > T$ tabel 2.037 dan nilai sig $0,000 < 0,05$ maka dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima atau variabel Stres Kerja ($X1$) menunjukkan pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) secara parsial.
- b. Pengujian variabel *Work-life Balance* ($X2$) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial menghasilkan T hitung positif $2,117 > T$ tabel 2.037 serta sig $0,042 < 0,05$ maka dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima atau variabel *Work-life Balance* ($X2$) memperlihatkan pengaruh pada variabel Kinerja Karyawan (Y) secara terpisah.

2. Uji F (Simultan)

Uji F mengidentifikasi kontribusi variabel independen dapat memengaruhi variabel dependen

secara keseluruhan. Pengujian ini menentukan kebenaran hipotesa penelitian dengan membandingkan antara F hitung dengan F tabel, berikut adalah hasil analisa antara lain:

F tabel = $(k; n-k) = (2; 35-k) = (2; 33) = 3,285$

Jadi F tabel = 3,285. Hasil uji F variabel Stres Kerja dan *Work-life Balance* pada variabel Kinerja Karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA ^a			
Model		F	Sig.
1	Regression	157,515	0,000 ^b
	Residual		
	Total		

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), $X2$, $X1$

Sumber: (Arneta, 2025)

Pada tabel 8 hasil uji F, dikatakan nilai sig 0,000 di bawah 0,05. Secara sederhana, hipotesis nol dapat diterima karena adanya hubungan simultan variabel independen dan variabel dependen. Selain itu, nilai F hitung sebesar $157,515 > F$ tabel 3,285 dengan derajat kebebasan 2 dan 33. Maka dari itu, ditetapkan bahwa variabel independen menyebabkan dampak terhadap variabel dependen pada saat yang sama.

3.4. Uji Koefisien Determinasi

1. Uji Koefisien Determinasi Parsial

Peneliti menggunakan uji koefisien determinasi (R^2) untuk melihat seberapa besar pengaruh Stres Kerja ($X1$) dan *Work-life Balance* ($X2$) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Angka *R-square* menunjukkan koefisien determinasi.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi $X1$ Terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,946	0,895	0,892	3,508

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja

Sumber: (Arneta, 2025)

Tabel 9 memperlihatkan bahwa variabel stres kerja menghasilkan *R Square* 0,895 pada variabel kinerja karyawan, jika dipresentasikan menjadi 89,5%.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi $X2$ Terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,899	0,808	0,802	4,747

a. Predictors: (Constant), *Work-life Balance*

Sumber: (Arneta, 2025)

Tabel 10 memperlihatkan bahwa variabel *work-life balance* memperoleh *R Square* 0,808 pada variabel kinerja karyawan, jika dipresentasikan menjadi 80,8%.

2. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Peneliti menggunakan uji koefisien determinasi (R^2) untuk melihat seberapa besar pengaruh Stres Kerja ($X1$) dan *Work-life Balance* ($X2$) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Angka *R-square* menunjukkan koefisien determinasi.

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi X1 dan X2 Terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,953	0,908	0,902	3,337
a. Predictors: (Constant), X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber: (Arneta, 2025)

Berdasarkan tabel 11 dapat disimpulkan nilai koefisien R Square 0,908 jika dipresentasikan, besarnya pengaruh variabel secara simultan sebesar 90,8%.

3.5. Pembahasan

1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Output penelitian menunjukkan hipotesis kesatu secara terpisah variabel stres kerja (X1) pada kinerja karyawan (Y) didapatkan nilai thitung 5,898 > ttabel 2.037, dan nilai sig 0,000 < 0,05. Sebab itu, bisa diinterpretasikan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Ini mengindikasikan variabel stres kerja (X1) secara individual memengaruhi kinerja karyawan (Y).

Hasil analisis penyebaran kuesioner menunjukkan bahwa stres kerja seperti konflik, komunikasi, waktu kerja, sikap pimpinan, dan beban kerja telah berdampak pada performa karyawan Nano Sportwear. Hasil penelitian ini sejalan dengan (Aturrizki et al. 2022), bahwa stres kerja memberikan dan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian, yang menunjukkan hipotesis kesatu secara parsial variabel work-life balance (X2) pada kinerja karyawan (Y) diperoleh dengan nilai T hitung positif 2,117 > T tabel 2.037 dan nilai signifikansi 0,042 < 0,05 maka terindikasi bahwa Ho ditolak dan Ha diterima atau variabel Work-life Balance (X2) memiliki pengaruh sig bagi variabel Kinerja Karyawan (Y) secara parsial.

Hasil analisis dari penyebaran kuesioner memperlihatkan bahwa indikator work-life balance seperti keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan telah memengaruhi kinerja karyawan Nano Sportwear. Hasil penelitian pada variabel ini sejalan dengan (Ramadhan, Lataruva, dan Indi, 2025), bahwa variabel work-life balance berdampak positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

3. Pengaruh Stres Kerja dan Work-life Balance Terhadap Kinerja Karyawan

Output penelitian, hipotesis dari ketiganya menyatakan bahwa Stres Kerja dan Work-life Balance memengaruhi Kinerja Karyawan. Selain itu, melalui hasil sig 0,000 di bawah 0,05, maka diartikan sebagai hipotesis nol ditolak karena adanya efek simultan variabel independen pada variabel dependen. Tidak hanya itu, nilai F hitung sebesar 157,515 > F tabel 3,285 dengan derajat kebebasan 2 dan 33. Maka dari itu, variabel bebas (X) berdampak sig pada variabel terikat (Y).

Perbandingan dari hasil penelitian ini dengan penelitian terdahulu (Gibran, Khaeruman, dan Abduh, 2024), pada penelitian terdahulu ini menemukan bahwa hanya work-life balance yang memberikan pengaruh positif dan signifikan, sedangkan stres kerja tidak menunjukkan pengaruh yang nyata.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data maka dapat ditarik kesimpulan dari analisis data yang telah dilakukan adalah:

1. Teridentifikasi dampak positif dari variabel stres kerja pada kinerja karyawan sebesar 5,898 dan sig 0,000, akibatnya Ho ditolak dan Ha diterima.
2. Variabel work-life balance berdampak positif dan terdeteksi pada kinerja karyawan sebesar 2,117 dan nilai sig 0,042, akibatnya Ho ditolak dan Ha diterima.
3. Hasil dari penelitian hipotesis dari ketiganya menyatakan bahwa Stres Kerja dan Work-life Balance memiliki dampak pada Kinerja Karyawan, dengan nilai sig 0,000, sehingga diartikan sebagai hipotesis nol dapat ditolak karena ada pengaruh variabel bebas pada variabel terikat, selain itu, nilai F hitung sebesar 157,515, variabel independen (X) menunjukkan dampak signifikan pada variabel dependen (Y).

4.2. Saran

Berdasarkan penelitian dengan judul "Pengaruh Stres Kerja dan Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan pada Industri Konveksi Nano Sportwear", berikut merupakan saran-saran yang dapat diberikan:

1. Manajemen Nano Sportwear disarankan untuk menurunkan stres kerja dengan mengatur beban kerja secara proporsional, memberikan waktu istirahat yang cukup, dan memberikan dukungan psikologis atau konseling bagi karyawan yang mengalami tekanan kerja.
2. Perusahaan diharapkan dapat membantu karyawannya menemukan work-life balance mereka dengan memberikan fleksibilitas jam kerja, menyediakan cuti yang adil, dan memperhatikan kepentingan pribadi mereka.
3. Disarankan untuk peneliti selanjutnya menggunakan penelitian ini sebagai referensi dan mempertimbangkan penambahan variabel yang mungkin akan memberikan dampak kinerja karyawan, seperti kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja.

REFERENSI

- Amin, Nur Fadilah, Sabaruddin Garancang, dan Kamaluddin Abunawas. 2023. "Konsep Umum Populasi Dan Sampel Dalam Penelitian." <https://Journal.Unismuh.Ac.Id/Index.Php/Pilar/Article/Viewfile/10624/5947>.
- Aniversari, Putri, dan Vicky F. Sanjaya. 2022. "Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

- (Studi Kasus Pada Karyawan Pt Aneka Gas Industri Lampung).” *Revenue: Jurnal Manajemen Bisnis Islam* 3(1):1–24. Doi:10.24042/Revenue.V3i1.10450.
- Arum Sari, Peni, And Ratmono. 2021. Pengaruh Kemampuan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Up3 Kota Metro. Vol. 1. <https://Scholar.Ummetro.Ac.Id/Index.Php/Diversifikasi/Article/Download/611/378>.
- Aturrizki, Lutfi, Ni Nyoman Putu Martini, Ira Puspitadewi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jember Jl Karimata No, Kec Sumbersari, Kab Jember, And Jawa Timur. 2022. Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan *Counter Handphone Oppo* Di Kabupaten Situbondo. <https://Jurnalintelektiva.Com/Index.Php/Jurnal/Article/View/689>.
- Bambang, Dahlia Amelia, Setiaji Jarkawi, Kadek Primadewi, Ummi Habibah, Theresia Lounggina, Luisa Peny, Kiki Pratama, Rajagukguk Derry, Nugraha Wiena, Safitri Abdul, Wahab Zulfiah, Larisu Bambang, Setiaji Firdaus, dan Yuni Dharta. 2023. Metode Penelitian Kuantitatif. <https://penerbitzaini.com>.
- Barage, Pebriana, dan Eka Sudarusman. 2022. Pengaruh *Work-Life Balance*, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada Pekerja Generasi Milenial Di Yogyakarta). Vol. 3. <https://Journal.Stimykp.n.Ac.Id>.
- Gibran, Mohammad Fatih, Khaeruman Khaeruman, dan Edi Muhammad Abduh. 2024. “Pengaruh *Work Life Balance* Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pt Pigeon Indonesia.” *Investasi : Inovasi Jurnal Ekonomi Dan Akuntansi* 2(3):110–18. Doi:10.59696/Investasi.V2i3.48.
- Hendri, Alfi. 2022. “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Karyawan Cv. Bintani Jaya20230903.” *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*. <https://Journal.Stie-Pembangunan.Ac.Id>.
- Khaeruman. 2021. Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia & Studi Kasus. <https://repositori.uma.ac.id>.
- Lukmiati, Ranti, Acep Samsudin, dan Dicky Jhoansyah. 2020. Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan *Staff* Produksi Pt. Muara Tunggal Cibadak-Sukabumi. Vol. 3. <https://Jurnalfe.Ustjogja.Ac.Id/Index.Php/Ekobi s/Article/View/1688/728>.
- Meyta Sari, Richa, And Endang Iryanti. 2024. “Pengaruh *Work Life Balance* Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Petrokopindo Cipta Selaras.” *Jmpis* 5(6). Doi:10.38035/Jmpis.V5i6.
- Mustikasari, Dwi, And Agus Frianto. 2024. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Work-Life Balance* Sebagai Variabel *Intervening*. <https://Journal.Unesa.Ac.Id/Index.Php/Jim/Article/View/31501>.
- Permana, I. Made Herdi Arya Dwi, Gde Bayu Surya Parwita, And Ni Made Dwi Puspitawati. 2024. “Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja, Dan *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan *Gen Z* Di Kota Denpasar.” <https://E-Journal.Unmas.Ac.Id/Index.Php/Emas/Article/View/10008>.
- Rakhmalina, Ika. 2021. “Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Thamrin A.Rivai Palembang.” <https://Journal.Jis-Institute.Org/Index.Php>.
- Ramadhan, Zhillan Zulafa, Eisha Lataruva, dan Rifka Indi. 2025. “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Work Life Balance* Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Pt Pertamina *Revinery* Unit Iv Cilacap).” *Diponegoro Journal Of Management* 14(1):107. <http://Ejournal-S1.Undip.Ac.Id/Index.Php/Dbr>.
- Romdona, Siti, Silvia Senja Junista, dan Ahmad Gunawan. 2024. “Teknik Pengumpulan Data: Observasi, Wawancara Dan Kuesioner.” 3(1):39–47. <https://Samudrapublisher.Com>.
- Saputra, Anggi Firmanjaya, And Erni Masdupi. 2025. *Work-Life Balance* Di Dunia Kerja. <https://Digitalpress.Gaes-Edu.Com/Index.Php>.
- Syahputri, Addini Zahra, Fay Della Fallenia, And Ramadani Syafitri. 2023. Kerangka Berfikir Penelitian Kuantitatif. <https://Jurnal.Diklinko.Id/Index.Php/Tarbiyah/>.
- Widhiastuti, Dra Hardani, Gusti Yuli Asih, S. Psi, M. Si Yudi Kurniawan, dan M. Psi. 2020. Mengelola Stres Pada Pekerjaan Yang Beresiko Tinggi Kaitannya Dengan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3).
- Widiyasari, Epi, And Sri Padmantyo. 2023. “Pengaruh Kemampuan Karyawan, Kompetensi Dan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Yupi *Jelly Gumkaranganyar*.” 7(2). <https://Www.Researchgate.Net/Publication..>
- Yam, Jim Hoy, And Ruhayat Taufik. 2021. “Hipotesis Penelitian Kuantitatif.” 3(2). <https://Ejournal.Unis.Ac.Id/Index.Php/Perspektif/Article/View/1540>.