

## Pengaruh *Work-Life Balance*, Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan FnB

Aliffah Wahyu Larasati<sup>1</sup>, Laniyafi Rahili<sup>2</sup>, Aditya<sup>3</sup>, Fahmi<sup>4</sup>, Rani Sudrajat<sup>5</sup>, Adrian Al Rizki<sup>6</sup>, Barnas Karondeng<sup>7</sup>, Rifkhan<sup>8</sup>

Universitas Pamulang<sup>1,2</sup>

Jl. Surya Kencana No. 1 Kel. Pamulang Barat, Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Provinsi Banten 15417

Email: [aliffahwahyularasati23@gmail.com](mailto:aliffahwahyularasati23@gmail.com)<sup>1</sup>, [laniyafirahili@gmail.com](mailto:laniyafirahili@gmail.com)<sup>2</sup>, [khaditnickoll@gmail.com](mailto:khaditnickoll@gmail.com)<sup>3</sup>,  
[fahmi.nusantaras@gmail.com](mailto:fahmi.nusantaras@gmail.com)<sup>4</sup>, [sudrajatrani.507@gmail.com](mailto:sudrajatrani.507@gmail.com)<sup>5</sup>, [adrianalrizki6@gmail.com](mailto:adrianalrizki6@gmail.com)<sup>6</sup>,  
[barnaz1912@gmail.com](mailto:barnaz1912@gmail.com)<sup>7</sup>, [rifkhan@unpam.ac.id](mailto:rifkhan@unpam.ac.id)<sup>8</sup>

Submit:  
31-12-2025

Revisi:  
02-01-2026

Terima  
03-01-2026

Terbit Online:  
04-01-2026

### ABSTRAKSI

**Abstrak** - Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance*, stres kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan *Food and Beverage* (FnB). Industri FnB memiliki tuntutan kerja tinggi yang sering memicu stres, penurunan disiplin, serta ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan sehingga berdampak pada kinerja individu. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada 43 responden. Variabel *work-life balance* diukur melalui indikator keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan. Stres kerja diukur melalui ambiguitas peran, pengembangan karir, serta hubungan kerja. Disiplin kerja diukur melalui ketepatan waktu, penggunaan waktu, kepatuhan terhadap aturan, target pekerjaan, dan laporan kerja. Kinerja karyawan dianalisis melalui indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan efektivitas kerja. Instrumen penelitian telah diuji validitas dan reliabilitasnya, dengan seluruh item dinyatakan valid dan memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,60. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda, uji T, uji F, serta koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja tidak berpengaruh signifikan, sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan. Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi 48,1 persen, sementara sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini memberikan implikasi praktis bagi manajemen perusahaan FnB di Indonesia nasional.

Kata Kunci: Work-Life Balance, Stres Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

### ABSTRACT

**Abstracts** - This study aims to analyze the effects of *work-life balance*, job stress, and work discipline on employee performance in *Food and Beverage* companies. The FnB industry faces job demands that often trigger stress, reduced discipline, and imbalance between personal life and work. This research uses a survey method by distributing questionnaires to 43 respondents. The *work-life balance* variable is measured through indicators of time balance, involvement, and satisfaction. Job stress is measured through role ambiguity, career development, and work relationships. Work discipline is measured through punctuality, time utilization, compliance with rules, work targets, and work reports. Employee performance is analyzed through indicators of quality, quantity, timeliness, and work effectiveness. Research instruments were tested for validity and reliability, with all items declared valid and *Cronbach's Alpha* values above 0.60. Data analysis was conducted using regression, *t* tests, *F* tests, and coefficient of determination. The results show that *work-life balance* has a significant effect on employee performance, job stress has no significant effect, while work discipline has a positive and significant effect. Simultaneously, the three independent variables significantly affect employee performance with a contribution of 48.1 percent, while the remaining percentage is influenced by other factors outside the research model.

Keywords: Work-Life Balance, Job Stress, Work Discipline, Employee Performance

## 1. PENDAHULUAN

Perkembangan dunia kerja modern telah membawa perubahan signifikan terhadap pola

organisasi, sistem manajemen, dan tuntutan terhadap karyawan. Persaingan yang semakin kompetitif menyebabkan perusahaan di berbagai sektor berupaya

menciptakan kinerja yang efektif, efisien, dan berdaya saing tinggi.

Seiring meningkatnya beban dan kompleksitas pekerjaan, muncul berbagai isu dalam manajemen sumber daya manusia, antara lain keseimbangan kehidupan kerja, stres kerja, serta tingkat kedisiplinan yang berdampak pada kinerja karyawan.

Cvenkel (2021) menyatakan bahwa *work-life balance* merupakan suatu kondisi ketika individu mampu menyeimbangkan peran dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi secara proporsional tanpa adanya konflik yang mengganggu pemenuhan peran tersebut. Di era kompetitif saat ini, tekanan pada pekerjaan cenderung meningkat sehingga karyawan berpotensi mengalami kelelahan fisik, mental, dan emosional apabila keseimbangan tersebut tidak terkelola dengan baik. Kondisi tersebut pada akhirnya dapat memengaruhi kepuasan kerja, keterikatan kerja, bahkan kinerja karyawan.

Industri FnB dikenal sebagai sektor yang memiliki ritme kerja cepat, target yang ketat, tekanan operasional tinggi, dan jam kerja yang tidak selalu reguler. Industri ini menuntut kedisiplinan, kecepatan dalam pengambilan keputusan, koordinasi tim yang baik, serta ketahanan fisik dan mental dari setiap karyawan. Dalam kondisi tersebut, isu *work-life balance* menjadi semakin relevan, karena jam kerja yang padat dan tingginya intensitas pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi karyawan, memicu stres, serta menurunkan performa apabila tidak dikelola secara tepat.

Robbins (2016) menjelaskan bahwa stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi fisik seseorang, sehingga berpotensi menurunkan produktivitas. Pada lingkungan kerja yang penuh tekanan seperti industri FnB, stres dapat timbul akibat tuntutan pekerjaan yang tinggi, ambiguitas peran, beban kerja yang berlebihan, tekanan atasan, ataupun konflik dengan rekan kerja. Akan tetapi, stres kerja tidak selalu berdampak negatif. Dalam beberapa kondisi tertentu, stres dapat bersifat positif apabila mampu dikelola menjadi motivasi untuk bekerja lebih fokus dan produktif. Karena itu, perlu dibuktikan secara empiris apakah stres kerja memberi pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di industri tersebut.

Disiplin kerja juga merupakan faktor fundamental dalam menentukan kinerja. (Prasetyo et al., 2025) menjelaskan bahwa disiplin kerja berkaitan dengan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mematuhi peraturan perusahaan dan melaksanakan standar kerja dengan baik. Dalam konteks FnB, kedisiplinan memegang peranan penting karena berhubungan dengan ketepatan waktu, standar pelayanan, mutu produk, dan koordinasi tim. Karyawan dengan disiplin tinggi cenderung menyelesaikan tugas sesuai target, mematuhi prosedur operasional, dan menjaga kualitas pekerjaan secara konsisten. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan erat dengan produktivitas dan efektivitas operasional.

Sementara itu, kinerja karyawan sebagai variabel terikat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. (Nurmala & Yusuf, 2025) mendefinisikan kinerja sebagai perilaku nyata yang ditampilkan seseorang sebagai prestasi kerja sesuai perannya dalam organisasi. Kinerja karyawan pada akhirnya menjadi ukuran keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan. Oleh sebab itu, perusahaan harus mampu memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja agar dapat meningkatkan daya saing organisasi.

Berdasarkan fenomena empiris dan teori-teori tersebut, terlihat adanya hubungan antara *work-life balance*, stres kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Namun, temuan empiris di berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang tidak selalu konsisten, khususnya pada variabel stres kerja yang pada beberapa studi terbukti signifikan, tetapi pada studi lain tidak berpengaruh terhadap kinerja. Kondisi ini menciptakan *research gap* yang perlu dibuktikan kembali sesuai konteks industri yang berbeda, termasuk pada industri FnB.

Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna menganalisis bagaimana pengaruh *work-life balance*, stres kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan FnB. Hasil penelitian ini diharapkan tidak hanya memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, tetapi juga memberi manfaat praktis bagi perusahaan dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja karyawan.

## 2. LANDASAN TEORI

### 2.1 Work-Life Balance

Worklife balance merupakan faktor penting yang perlu dipertimbangkan setiap perusahaan saat merumuskan kebijakan. Work-life Balance adalah tingkat kepuasan yang dipengaruhi oleh peran ganda dalam kehidupan seorang pekerja Hudson (dalam Arifin & Muharto, 2022).

Menurut Hudson (dalam Arifin & Muharto, 2022) terdapat tiga indikator dalam worklife balance, yaitu sebagai berikut :

1. Keseimbangan Waktu  
Memperhatikan pada keseimbangan pekerjaan dan waktu di luar pekerjaan. Keseimbangan waktu mengacu pada jumlah waktu yang dimiliki seorang dalam pekerjaan dan kegiatan lain di luar pekerjaan. Keseimbangan waktu adalah metode yang dapat digunakan secara efektif menyeimbangkan relaksasi atau waktu antara bekerja dan istirahat.
2. Keseimbangan Keterlibatan  
Memperhatikan pada keseimbangan partisipasi psikologis dalam pekerjaan dan peran non-pekerjaan sehingga karyawan dapat menikmati waktunya dan berpartisipasi dalam kegiatan sosial secara fisik dan emosional.
3. Keseimbangan Kepuasan

Memperhatikan pada keseimbangan tingkat kepuasan seseorang di tempat kerja dan di luar pekerjaan. Jika seorang dapat beradaptasi dengan baik terhadap pekerjaan dan kebutuhan di luar pekerjaan, maka akan timbul rasa puas. Hal ini terlihat pada kondisi keluarga, hubungan antar rekan kerja, serta kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan.

## 2.2 Stres Kerja

Sumarna & Murniyati (2025) menyatakan bahwa stres kerja muncul ketika seorang karyawan tidak mampu memenuhi tuntutan-tuntutan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Stres merupakan hal utama yang menjadi bagian hidup karyawan dan sulit untuk menghindari stres dari suatu pekerjaan.

Menurut Dina et al. (2025) dimensi dan indikator stres kerja adalah :

1. Ambiguitas Peran  
Indikator : Pekerjaan yang banyak
2. Pengembangan Karir  
Indikator : Tidak adanya pengembangan karir
3. Hubungan Kerja  
Indikator : pikiran yang tidak sejalan dengan rekan kerja, dibuli teman, bekerja diluar jam kantor.

## 2.3 Disiplin Kerja

Disiplin Kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban Afandi (Syahira & Murniyati, 2025).

Afandi (Hamzah et al., 2025) Dimensi dan indikator disiplin kerja dapat dilaksanakan oleh semua anggota atau pegawai yang bekerja pada suatu organisasi, adalah dimensi ketaatan waktu serta dimensi tanggungjawab kerja, dengan indikator :

1. Masuk kerja tepat waktu
2. Absensi
3. Penggunaan waktu secara efektif
4. Mematuhi semua peraturan
5. Target pekerjaan
6. Laporan kerja

## 2.4 Kinerja Karyawan

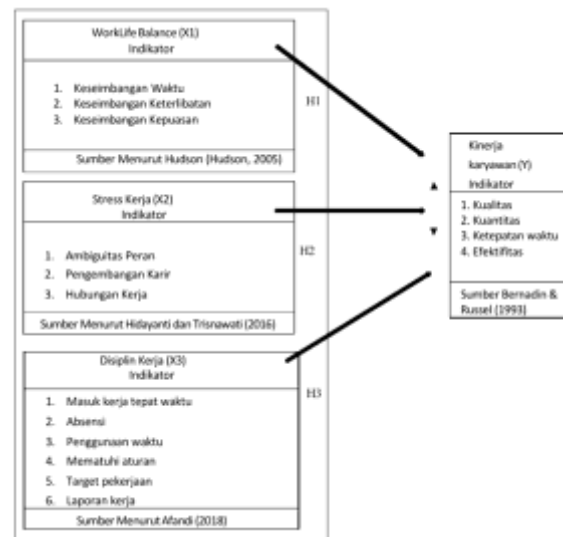
Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seorang individu dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab dan standar yang ditetapkan. Bernardin dan Russell (Bramanto & Saputra, 2022) mendefinisikan kinerja sebagai pencatatan mengenai hasil yang didapat dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan selama selang kurun waktu tertentu.

Menurut Hamzah et al. (2025), indikator penilaian kinerja meliputi enam aspek, yaitu: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan hubungan interpersonal. Dalam penelitian ini, indikator

yang digunakan berfokus pada empat poin utama, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan efektivitas, karena indikator tersebut paling relevan dengan konteks pekerjaan operasional di industri FnB.

Kinerja karyawan menjadi variabel penting dalam penelitian manajemen sumber daya manusia karena kinerja merupakan tolok ukur keberhasilan perusahaan dalam mengelola dan mengoptimalkan SDM. Dengan demikian, penting untuk menemukan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja, termasuk *work-life balance*, stres kerja, dan disiplin kerja sebagai variabel yang mempengaruhi.

## Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Berpikir

## Hipotesis

Dengan melihat latar belakang dan kajian literatur maka dapat dikembangkan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Work-life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H2 : Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H3 : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

## 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk menguji pengaruh *work-life balance*, stres kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu menjelaskan hubungan antarvariabel secara objektif melalui pengukuran numerik dan analisis statistik.

Objek penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada perusahaan sektor *Food and Beverage* (FnB). Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan FnB yang menjadi objek pengamatan, dengan jumlah sampel sebanyak 43 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh (sensus), di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik ini dipilih karena jumlah

populasi relatif terbatas sehingga memungkinkan pengambilan data secara menyeluruh.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh secara langsung dari responden. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian. Setiap pernyataan dalam kuesioner diukur menggunakan skala Likert lima tingkat, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Kuesioner disebarluaskan secara daring melalui Google Form untuk memudahkan proses pengumpulan data.

Variabel *work-life balance* diukur melalui indikator keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan. Variabel stres kerja diukur melalui indikator ambiguitas peran, pengembangan karir, dan hubungan kerja. Variabel disiplin kerja diukur melalui ketepatan waktu, absensi, penggunaan waktu kerja, kepatuhan terhadap peraturan, pencapaian target kerja, dan pelaporan pekerjaan. Sementara itu, kinerja karyawan sebagai variabel terikat diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan efektivitas kerja.

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan perangkat lunak *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS). Tahapan analisis meliputi uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, serta pengujian hipotesis melalui uji t dan uji F. Selain itu, koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel WorkLife Balance		Variabel Stress Kerja		R Table	Keterangan
Jumlah Pertanyaan	R Hitung	Jumlah Pertanyaan	R Hitung		
X1.1	0.895	X2.1	0.917	0.3008	Valid
X1.2	0.871	X2.2	0.908	0.3008	Valid
X1.3	0.747	X2.3	0.950	0.3008	Valid
X1.4	0.848	X2.4	0.941	0.3008	Valid
X1.5	0.827	X2.5	0.919	0.3008	Valid
Variabel Disiplin Kerja		Variabel Kinerja Karyawan		R Table	Keterangan
Jumlah Pertanyaan	R Hitung	Jumlah Pertanyaan	R Hitung		
X3.1	0.340	Y.1	0.871	0.3008	Valid
X3.2	0.806	Y.2	0.903	0.3008	Valid
X3.3	0.846	Y.3	0.894	0.3008	Valid
X3.4	0.885	Y.4	0.881	0.3008	Valid
X3.5	0.732	Y.5	0.871	0.3008	Valid

Sumber : (Data diolah SPSS, 2025)

### 4.2. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's	Keterangan
WorkLife Balance	0.894	0.60	Reliabel
Stress Kerja	0.959	0.60	Reliabel
Disiplin Kerja	0.759	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.930	0.60	Reliabel

### 4.3. Uji Normalitas

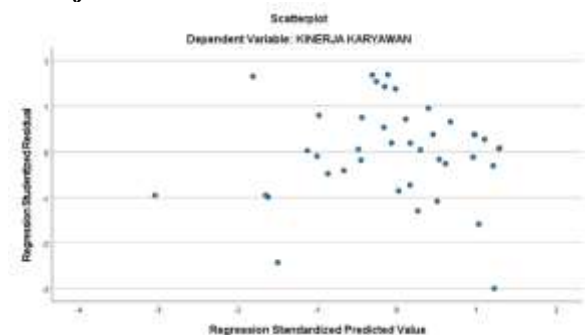
Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di bawah, diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, data dalam penelitian ini berdistribusi normal dan layak untuk digunakan dalam analisis selanjutnya.

		Unstandardized Residual	
N		43	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2760.276136	
Most Extreme Differences	Absolute	.105	
	Positive	.071	
	Negative	-.105	
Test Statistic		.105	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>d</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.	.270	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.259
	Upper Bound	.282	

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.
- e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.

Sumber : (Data diolah SPSS, 2025)

### 4.4. Uji Heteroskedastisitas



Sumber : (Data diolah SPSS, 2025)

Dari hasil olah uji heteroskedastisitas di atas dapat terlihat titik-titik tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, serta dibawah angka nol pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa pada mode ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

### 4.5. Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	1251.949	2872.828			.487	.629		
	WORKLIFE BALANCE	.281	.121	.203	1.688	1.06	.846	1.128	
	STRESS KERJA	-.131	.111	-.152	-1.178	.248	.803	1.248	
	DISIPLIN KERJA	.788	.168	.888	4.686	<.001	.710	1.408	

Sumber : (Data diolah SPSS, 2025)

Berdasarkan nilai Tolerance dan VIF yang ditampilkan, tidak ada indikasi multikolinearitas. Semua nilai tolerance lebih besar dari 0.10, dan nilai VIF kurang dari 10.00. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tidak memiliki masalah multikolinearitas.

### 4.6. Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.694 <sup>a</sup>	.481	.441	2864.474	1.355

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, WORKLIFE BALANCE, STRES KERJA  
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : (Data diolah SPSS, 2025)

Berdasarkan hasil pada uji autokorelasi, nilai Durbin-Watson sebesar 1.355. Hal ini menunjukkan adanya indikasi autokorelasi positif yang lemah dalam model regresi. Artinya, terdapat kemungkinan kecil bahwa residual dari satu pengamatan memiliki hubungan positif dengan residual pengamatan lainnya. Namun, karena nilai ini masih mendekati 1.5 dan tidak terlalu jauh, maka autokorelasi yang terjadi tidak tergolong serius. Dengan demikian, model regresi masih dapat digunakan, meskipun peneliti disarankan untuk berhati-hati dan dapat melakukan uji tambahan jika diperlukan untuk memastikan hasil yang lebih akurat. Oleh karena itu, asumsi tidak adanya autokorelasi dalam model regresi ini secara umum dapat diterima.

#### 4.7. Uji Regresi Linear Sederhana Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis regresi linear sederhana, ditemukan bahwa *Work-life Balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Koefisien regresi untuk *Work-life Balance* adalah 0.369. Artinya, setiap peningkatan satu tingkat dalam *Work-life Balance* diperkirakan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0.369 poin. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan *worklife balance* secara nyata dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini menegaskan pentingnya organisasi dalam menciptakan kebijakan dan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan.

#### Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis regresi linear sederhana, ditemukan bahwa stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Koefisien regresi untuk stress kerja adalah 0.155. Artinya, setiap peningkatan satu tingkat stress kerja hanya akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0.155 poin. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa stress kerja tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat stress yang dialami karyawan dalam penelitian ini masih berada pada batas wajar dan belum berdampak langsung pada penurunan kinerja.

#### Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis regresi linear sederhana, ditemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Koefisien regresi untuk disiplin kerja adalah 0.798. Artinya, setiap peningkatan satu tingkat disiplin kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0.798 poin. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penerapan disiplin kerja yang baik mampu meningkatkan kinerja karyawan secara nyata. Karyawan yang memiliki kedisiplinan tinggi cenderung bekerja lebih teratur, patuh terhadap aturan, serta mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, sehingga berdampak positif pada peningkatan kinerja secara keseluruhan.

#### 4.8. Uji Regresi Linear Berganda Work-Life Balance, Stres Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error				
1	(Constant)	6223.889	3572.028		.487	.628	
	WORKLIFE BALANCE	.391	.121	.322	1.886	.068	1.128
	STRES KERJA	-.131	.111	-.117	-1.178	.244	.883
	DISIPLIN KERJA	.799	.189	.856	4.228	<.001	1.100

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : (Data diolah SPSS, 2025)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, ditemukan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Koefisien regresi untuk Disiplin Kerja adalah 0.799. Artinya, peningkatan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin cenderung lebih teratur, patuh terhadap aturan, dan menyelesaikan tugas tepat waktu sehingga kinerjanya lebih baik.

Sementara itu, *Work-Life Balance* dan Stres Kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Untuk *Work-Life Balance*, koefisien regresi sebesar 0.201 dengan nilai sig 0.106, yang lebih besar dari 0.05, menunjukkan bahwa faktor ini tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal yang sama berlaku untuk Stres Kerja, yang memiliki koefisien regresi -0.131 dan sig 0.246, yang juga tidak signifikan.

Dengan demikian, faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah Disiplin Kerja, sehingga perusahaan disarankan untuk fokus meningkatkan kedisiplinan agar produktivitas dan kualitas kerja meningkat.

#### 4.9. Uji Linearitas

##### Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji linearitas membuktikan bahwa *Worklife Balance* memiliki hubungan linear dengan Kinerja Karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai signifikansi linearity sebesar 0.002 yang berada di bawah 0.05. Meskipun terdapat sedikit penyimpangan dari linearitas 0.023, hubungan tersebut masih dianggap cukup stabil untuk dianalisis menggunakan regresi linear. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak diterapkan, dan perubahan pada *Worklife Balance* secara umum diikuti oleh perubahan yang searah pada Kinerja Karyawan.

### Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji linearitas membuktikan bahwa Stres Kerja tidak memiliki hubungan linear dengan Kinerja Karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai signifikansi linearity sebesar 0.067 yang berada di atas taraf signifikansi 0.05. nilai Deviation from Linearity sebesar 0.007 juga menunjukkan adanya penyimpangan linearitas. Secara keseluruhan hasil ini tidak mengikuti pola linear secara sempurna, mungkin terdapat pola hubungan yang lebih kompleks antara tingkat stres kerja dengan kinerja karyawan, Dimana peningkatan stres kerja tidak selalu diikuti oleh penurunan atau peningkatan kinerja secara konsisten.

### Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji linearitas membuktikan bahwa Disiplin Kerja memiliki hubungan linear yang signifikan dengan Kinerja Karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai signifikansi linearity sebesar <0.001 yang berada di bawah taraf signifikansi 0.05. nilai Deviation from Linearity sebesar 0.119 juga menunjukkan tidak adanya penyimpangan linearitas, dengan kata lain, hubungan antara kedua variable bersifat stabil dan konsisten. Dengan demikian Disiplin Kerja berperan penting dalam meningkatkan Kinerja Karyawan secara nyata dan terarah.

#### 4.10. Uji Hipotesis

##### Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Tabel 3. Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Variabel	R Square
WorkLife Balance	0.139
Stress Kerja	0.033
Disiplin Kerja	0.432

Sumber : (Data diolah SPSS, 2025)

##### Work-life Balance Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Hasil Pengujian Besar R Square Adalah 0,139 Atau 13,9%. Hal Ini Menunjukkan Bahwa Presentase Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan Sebesar 13,9%, Sedangkan Sisanya 86,1% Dipengaruhi Oleh Variable Lain. Artinya Hubungan Antara Worklife Balance Dan Kinerja Karyawan Tergolong Lemah, Meskipun Tetap Menunjukkan Adanya Pengaruh Positif

##### Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Hasil Pengujian Besar R Square Adalah 0,033 Atau 3,3%. Hal Ini Menunjukkan Bahwa Presentase Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sebesar 3,3%, Sedangkan Sisanya 96,7% Dipengaruhi Oleh Variable Lain. Artinya Hubungan Antara Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan Tergolong Lemah, Meskipun Tetap Ada Hubungan Antara Keduanya.

##### Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Hasil Pengujian Besar R Square Adalah 0,432 Atau 43,2%. Hal Ini Menunjukkan Bahwa Presentase Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sebesar 43,2%, Sedangkan Sisanya 56,8%

Dipengaruhi Oleh Variable Lain. Artinya Hubungan Antara Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan Memiliki Pengaruh Yang Kuat Karena Kontribusinya Terhadap Perubahan Kinerja Cukup Besar.

### Worklife Balance, Stres Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.694 <sup>a</sup>	.481	.441	2864.474

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, WORKLIFE BALANCE, STRES KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : (Data diolah SPSS, 2025)

Berdasarkan hasil pengujian besar R Square adalah 0,481 atau 48,1%. hal ini menunjukkan bahwa presentase pengaruh Worklife Balance, Stres Kerja, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 48,1%, sedangkan sisanya 51.9% dipengaruhi oleh variable lain. Artinya, Disiplin Kerja, Worklife Balance, dan Stres Kerja berkontribusi secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, meskipun masih ada faktor lain di luar model yang turut memengaruhi kinerja.

#### Uji t (Parsial)

Variabel Bebas	Nilai t Hitung	Sig.
WorkLife Balance	2.575	0.014
Stress Kerja	1.174	0.247
Disiplin Kerja	5.584	0.05

Sumber : (Data diolah SPSS, 2025)

##### Work-life Balance Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan table di atas hasil pengujian variable Worklife Balance mempunyai nilai signifikan 0,014 < 0,05 dengan nilai t hitung 2.575 > 2.019. Hal ini berarti H01 ditolak dan Ha1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Worklife Balance terhadap Kinerja Karyawan. Demikian juga dengan temuan dari (Lestari et al., 2024).

##### Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan table di atas hasil pengujian variable Stres Kerja mempunyai nilai signifikan 0,247 > 0,05 dengan nilai t hitung 1.174 < 2.019. Hal ini berarti H01 diterima dan Ha1 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini sejalan dengan yang dilakukan oleh (Aulia & Rachmawati, 2025)

##### Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan table di atas hasil pengujian variable Disiplin mempunyai nilai signifikan <0,001 < 0,05 dengan nilai t hitung 5.584 > 2.019. Hal ini berarti H01 ditolak dan Ha1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, hal ini

sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Annisa et al., 2025)

#### Uji F (Simultan)

#### Worklife Balance, Stres Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	296035989.8	3	98678663.29	12.051	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	320003222.8	39	8205210.836		
	Total	616039212.2	42			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN  
b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, WORKLIFE BALANCE, STRES KERJA

Sumber : (Data diolah SPSS, 2025)

Berdasarkan hasil diperoleh nilai F hitung 12.051 dengan tingkat signifikansi sebesar <0.001 dan nilai F table 2.845 sehingga didapat persamaan F hitung < F table atau 12.051 > 2.845 artinya H03 di tolak dan Ha3 diterima. Sehingga dapat disimpulkan Ha3 terdapat pengaruh antara variable worklife balance stress kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, semakin baik disiplin kerja dan work-life balance, serta semakin rendah stres kerja, maka secara keseluruhan akan meningkatkan kinerja karyawan.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 43 responden pada perusahaan sektor *Food and Beverage*, dapat disimpulkan bahwa terdapat tiga faktor utama yang diuji dalam hubungannya dengan kinerja karyawan, yaitu *work-life balance*, stres kerja, dan disiplin kerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa:

1. *Work-life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menggambarkan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, maka semakin baik pula tingkat kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan.
2. Sebaliknya, hasil penelitian memperlihatkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun stres kerap dikaitkan dengan penurunan produktivitas, dalam konteks penelitian ini, tingkat stres yang dialami karyawan belum sepenuhnya memengaruhi performa kerja mereka secara langsung. Hal ini dapat terjadi karena stres berada pada tingkat yang masih dapat dikelola, atau perusahaan memiliki sistem kerja yang cukup membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas meskipun dalam tekanan.
3. Selain itu, disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat kedisiplinan seseorang dalam mentaati aturan, prosedur, dan komitmen kerja, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan. Disiplin memberikan dampak langsung terhadap ketepatan waktu, ketelitian, dan konsistensi hasil kerja, terutama

dalam industri FnB yang menuntut kecepatan dan ketepatan operasional.

4. Secara simultan, ketiga variabel bebas dalam penelitian ini terbukti memberikan pengaruh signifikan dengan kontribusi sebesar 48,1% terhadap kinerja karyawan, sementara sisanya sebesar 51,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan hidup, kondisi psikologis, dan kedisiplinan merupakan aspek penting dalam membentuk kinerja yang optimal, namun perusahaan tetap harus memperhatikan faktor pendukung lainnya.

### Saran

1. Perusahaan perlu menciptakan kondisi kerja yang mampu menjaga *work-life balance* karyawan, misalnya melalui pengaturan jam kerja yang wajar, pemberian waktu istirahat yang cukup, atau kebijakan cuti yang lebih fleksibel. Upaya ini dapat meningkatkan kebahagiaan kerja sekaligus meningkatkan kinerja karyawan.
2. Selain itu, perusahaan juga perlu mempertahankan dan meningkatkan kedisiplinan melalui sistem pengawasan kerja, pemberian teladan dari atasan, serta penerapan reward and punishment yang jelas. Dengan disiplin yang baik, operasional perusahaan akan berjalan lebih efektif dan minim kesalahan. Meskipun stres kerja tidak terbukti berpengaruh signifikan, perusahaan tetap perlu menyediakan lingkungan kerja yang sehat secara mental, seperti briefing rutin, komunikasi terbuka, dan pembagian beban kerja yang proporsional agar stres tidak berkembang menjadi gangguan yang lebih serius.
3. Penelitian berikutnya diharapkan dapat memperluas jumlah responden, menambah variabel lain seperti lingkungan kerja, motivasi, komitmen organisasi, maupun gaya kepemimpinan, agar diperoleh gambaran yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat menggunakan metode kualitatif atau mixed method untuk menggali lebih dalam pengalaman karyawan dalam menghadapi tekanan kerja dan keseimbangan hidup di lingkungan industri FnB.

## REFERENSI

- Annisa, G. N., Nurhadi, & Hadi, S. S. (2025). Pengaruh Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Surya Terang Teknik Abadi Kota Tangerang. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(3), 675–682. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v2i3.295>
- Aulia, F., & Rachmawati, S. (2025). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT X. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(2), 376–382. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v2i2.315>

- Bramanto, & Saputra, A. R. P. (2022). *Pengaruh Kompensasi dan Jam Kerja Fleksibel Terhadap Kinerja Mitra Driver Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada PT. Gojek Indonesia di Yogyakarta*. 1(1), 1–15.
- Cvenkel, N. (2021). *Work-Life Balance and Well-Being at Work: Employees' Perspective to Promote a Psychologically Healthy Workplace* (pp. 429–451). Springer International Publishing. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-42465-7\\_19](https://doi.org/10.1007/978-3-030-42465-7_19)
- Dina, N. R., Joesah, N., & Supriatin. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Pembangunan dan Lingkungan Hidup Pemprov DKI Jakarta. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(3), 647–653. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v2i3.386>
- Hamzah, M., Lahat, M. A., & Utama, D. C. (2025). Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Direktorat Bina Kelembagaan Pelatihan Vokasi Kementerian Ketenagakerjaan. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(4), 346–354. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v1i4.176>
- Lestari, T., Ibtisamah, A. B., & Damhudi, D. (2024). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kementerian Koordinator Pembangunan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(2), 60–68.
- Nurmala, S., & Yusuf, F. (2025). Pengaruh Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Oceanica Megah Utama. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(4), 371–375. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v1i4.183>
- Prasetyo, A. D., Ruminta, D., & Akbar, D. D. (2025). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Giri Artha Sejahtera Jakarta Barat. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(4), 355–361. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v1i4.179>
- Sumarna, A. M. P., & Murniyati. (2025). Pengaruh Stres Kerja Dan Work-life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Konveksi Nano Sportwear. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(2), 332–338. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v2i2.304>
- Syahira, F. A., & Murniyati. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gasol Pertanian Organik. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(2), 309–316. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v2i2.306>