

## Pengaruh *Work Life Balance* dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Global Mitra Intitama

Dila Auliya<sup>1</sup>, Eulin Karlina<sup>2</sup>, Yunidyawati Azlina<sup>3</sup>

Universitas Bina Sarana Informatika<sup>1,2</sup>

Jl. Kramat Raya No.98, RT.2/RW.9, Kwitang, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10450

Email: [dilaauliya0@gmail.com](mailto:dilaauliya0@gmail.com)<sup>1</sup>, [eulin.eka@bsi.ac.id](mailto:eulin.eka@bsi.ac.id)<sup>2</sup>, [yunidyawati.yas@bsi.ac.id](mailto:yunidyawati.yas@bsi.ac.id)<sup>3</sup>

Submit:  
09-09-2026

Revisi:  
02-10-2026

Terima  
02-10-2026

Terbit Online:  
07-10-2026

### ABSTRAKSI

**Abstrak** - Persaingan bisnis yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi serta pengelolaan stres kerja. PT Global Mitra Intitama, sebagai salah satu perusahaan di bidang produk hemat energi, menghadapi permasalahan terkait tingginya jam kerja karyawan yang berpotensi mengganggu *work life balance* serta meningkatkan stres kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *work life balance* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Global Mitra Intitama, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei melalui penyebaran kuesioner kepada 47 responden karyawan bagian Administrasi PT Global Mitra Intitama di Jakarta Barat, yang dipilih menggunakan teknik sampling jenuh. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $t$  hitung 2,592 >  $t$  tabel 2,01537; sig 0,013). Stres kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $t$  hitung 3,366 >  $t$  tabel 2,01537; sig 0,002). Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $F$  hitung 5,680; sig 0,006), dengan nilai  $R$  Square sebesar 0,205 yang menunjukkan kedua variabel mampu menjelaskan 20,5% variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 79,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Hasil ini mengindikasikan bahwa *work life balance* yang baik dan pengelolaan stres kerja yang tepat sama-sama berperan penting dalam mendorong kinerja karyawan pada PT Global Mitra Intitama.

Keyword: Keseimbangan Kehidupan Kerja, Tekanan Kerja, Produktivitas Pegawai

### ABSTRACT

**Abstracts** - increasingly fierce business competition compels companies to pay attention to factors influencing employee performance, specifically work-life balance and work stress management. PT Global Mitra Intitama, a company specializing in energy-efficient products, faces challenges regarding long employee working hours, which potentially disrupt work-life balance and increase work stress. This study aims to examine the impact of work-life balance and work stress on employee performance at PT Global Mitra Intitama, both individually and simultaneously. A quantitative method was employed using a survey approach, with questionnaires distributed to 47 administrative employees in West Jakarta selected via the saturated sampling technique. Data were analyzed using multiple linear regression with SPSS version 26. The results indicate that work-life balance has a positive and significant effect on employee performance ( $t$ -calculated 2.592 >  $t$ -table 2.01537; sig. 0.013). Work stress also has a positive and significant effect on employee performance ( $t$ -calculated 3.366 >  $t$ -table 2.01537; sig. 0.002). Simultaneously, both variables significantly influence employee performance ( $F$ -calculated 5.680; sig. 0.006), with an  $R$ -Square value of 0.205, indicating that these variables explain 20.5% of the variation in employee performance, while the remaining 79.5% is influenced by factors outside the scope of this study. These findings suggest that good work-life balance and effective work stress management play crucial roles in enhancing employee performance at PT Global Mitra Intitama.

Keywords: Work-Life Harmony, Job Pressure, Staff Productivity

### 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi unsur terpenting dibandingkan sumber daya lainnya karena berperan

dalam mengelola dan mengendalikan seluruh faktor perusahaan, sehingga manajemen sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam meningkatkan

kinerja karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang baik, serta mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Dalam persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja karyawan sebagai faktor utama keberhasilan organisasi, karena keberhasilan perusahaan bergantung pada kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien.

Kinerja karyawan yang optimal tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dan keterampilan, tetapi juga oleh kondisi psikologis dan keseimbangan kehidupan individu, sehingga *work life balance* dan stres kerja menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan dalam manajemen sumber daya manusia. PT Global Mitra Intitama, sebagai perusahaan yang memproduksi produk-produk hemat energi di Indonesia, menghadapi permasalahan berupa tingginya frekuensi lembur akibat beban kerja yang cukup besar, yang berdampak pada menurunnya kualitas kehadiran karyawan serta berpotensi memengaruhi *work life balance* dan meningkatkan stres kerja. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS, 2025), sebanyak 25,47% pekerja di Indonesia bekerja lebih dari 49 jam per minggu sehingga termasuk kategori jam kerja berlebih (*overwork*), sementara berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti di PT Global Mitra Intitama, karyawan yang bekerja sekitar 55 jam seminggu atau 11 jam sehari, yang memenuhi kriteria *overwork* tersebut dan berpotensi menimbulkan stres kerja serta mengganggu *work life balance* karyawan.

Menurut Fisher yang dikutip oleh (Latifany et al., 2023) *work life balance* merupakan kondisi di mana individu mampu menjalankan peran serta tanggung jawab dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang, sehingga tidak ada yang perlu diutamakan di atas yang lain. Adapun indikator *work life balance* menurut Fisher, Bulger, dan Smith dalam (Gunawan et al., 2022) terdiri atas empat dimensi, yaitu:

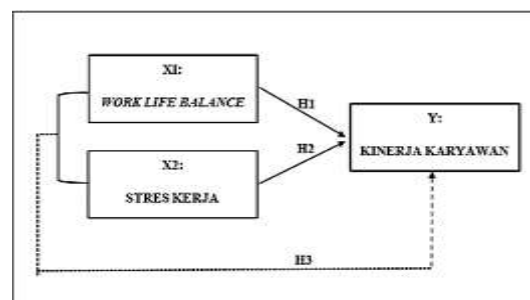
1. *Work Interference with Personal Life* (WIPL), yaitu sejauh mana pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi.
2. *Personal Life Interference with Work* (PLIW), yaitu sejauh mana kehidupan pribadi mengganggu pekerjaan.
3. *Work Enhancement with Personal Life* (WEPL), yaitu sejauh mana pekerjaan memberi manfaat bagi kehidupan pribadi.
4. *Personal Life Enhancement with Work* (PLEW), yaitu sejauh mana kehidupan pribadi memberi manfaat bagi pekerjaan.

Stres kerja merupakan suatu keadaan tekanan yang menimbulkan ketidakseimbangan antara kondisi fisik dan mental, sehingga dapat memengaruhi emosi, cara berpikir, serta keadaan diri seorang karyawan (Sadir Dkk, 2021). Menurut Robbins dan Judge dalam (Wicaksono Yogi Ivan & Liana Lie, 2024) stres kerja terdiri dari tiga dimensi, yaitu gejala fisik (tekanan

darah meningkat, pusing, mudah lelah), gejala psikologis (merasa tertekan, emosi meningkat, cemas dalam bekerja), dan gejala perilaku (sulit berkonsentrasi, sulit tidur, menunda atau menghindari pekerjaan).

Kinerja karyawan adalah kemampuan individu untuk menyelesaikan kewajiban dan tanggung jawabnya, termasuk kualitas dan kuantitas pekerjaan serta kemampuan untuk berkontribusi pada tujuan perusahaan (Nenden Nur Annisa, 2025). Dimensi kinerja karyawan menurut (Safitri & Kasmari, 2022) meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan efektivitas kerja. Sejumlah penelitian terdahulu telah mengkaji topik ini. (Sadir Dkk, 2021) pada karyawan PT Bank Sulselbar Kantor Cabang Majene (sektor perbankan) menemukan bahwa *work life balance* dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. (Latifany et al., 2023) meneliti 54 karyawan Klinik Utama Quantum (sektor kesehatan) dan menemukan bahwa *work life balance* dan kepercayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan. Sementara itu, (Ardani, 2025) melalui kajian literatur menyimpulkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja, sedangkan stres kerja pada tingkat moderat dapat berdampak positif apabila dikelola dengan tepat. Perbedaan arah pengaruh stres kerja tersebut menunjukkan bahwa temuan belum seragam. Penelitian-penelitian tersebut dilakukan pada sektor perbankan dan kesehatan atau berupa kajian literatur, dan belum menyasar perusahaan produk hemat energi dengan karyawan bagian Administrasi yang memiliki jam kerja panjang. Oleh karena itu, penelitian ini menguji pengaruh *work life balance* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan bagian Administrasi PT Global Mitra Intitama di Jakarta Barat.

Kerangka berpikir dalam penelitian ini menempatkan *Work Life Balance* (X1) dan Stres Kerja (X2) sebagai variabel bebas, serta Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Penelitian ini yang digambarkan sebagai berikut:



Sumber: (Dila, 2026)

Gambar 1. Kerangka Berpikir

Berdasarkan kerangka tersebut, hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ha1: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan *work life balance* secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Global Mitra Intitama di Jakarta Barat.
2. Ha2: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan stres kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Global Mitra Intitama di Jakarta Barat.
3. Ha3: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan *work life balance* dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Global Mitra Intitama di Jakarta Barat.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan secara parsial
2. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial
3. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Global Mitra Intitama.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan menguji hubungan antar variabel dan menjelaskan dampak sebab-akibat melalui analisis data berbentuk angka serta statistik (Sugiyono, 2023). Jenis penelitian bersifat deskriptif dan asosiatif, dengan pendekatan deskriptif digunakan untuk memaparkan kondisi variabel *work life balance*, stres kerja, dan kinerja karyawan, sementara pendekatan asosiatif digunakan untuk menguji pengaruh kedua variabel bebas terhadap kinerja karyawan.

Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan bagian Administrasi PT Global Mitra Intitama yang berlokasi di Jl. Kapuk Kamal Raya, Jakarta Barat, yaitu sebanyak 47 orang. Sampel ditentukan dengan teknik sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 47 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang diukur menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari sangat tidak setuju (1) hingga sangat setuju (5), yang mencakup variabel *Work Life Balance* (X1), Stres Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y).

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung terhadap  $r$  tabel pada taraf signifikansi 5% dengan  $df = n - 2 = 45$ , sehingga diperoleh nilai  $r$  tabel sebesar 0,2876; suatu item dinyatakan valid apabila  $r$  hitung  $> r$  tabel.

Uji reliabilitas menggunakan metode Cronbach's Alpha, di mana instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha  $> 0,60$  (Mahkotawati et al., 2025).

Menurut Ghazali (2021) Uji asumsi klasik yang digunakan meliputi uji normalitas dengan metode Kolmogorov-Smirnov (data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi  $> 0,05$ ), uji multikolinearitas dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF), di mana model dinyatakan bebas multikolinearitas apabila *Tolerance*  $\geq 0,10$  dan  $VIF \leq 10$ , serta uji heteroskedastisitas dengan metode Glejser, di mana model dinyatakan bebas heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi masing-masing variabel independen  $> 0,05$ .

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur arah dan besarnya pengaruh *Work Life Balance* dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dengan persamaan:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Menurut Ghazali (2021) Uji F digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh tiap variabel independen secara individu terhadap perubahan pada variabel dependen. Jika nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sebaliknya, jika  $t$  hitung lebih kecil dari  $t$  tabel atau nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak.

Uji F dilakukan untuk menguji pengaruh keseluruhan variabel independen terhadap variabel dependen secara bersamaan. Jika nilai  $f$  hitung lebih besar dari nilai  $f$  tabel atau tingkat signifikansi kurang dari 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dan jika nilai  $f$  hitung lebih kecil dari nilai  $f$  tabel atau tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak (Ghozali, 2021).

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) merupakan ukuran yang menunjukkan sampai sejauh mana model regresi mampu menjelaskan perubahan nilai pada variabel dependen. Nilai  $R^2$  rendah ini menunjukkan bahwa variabel independen hanya bisa menjelaskan bagian kecil dari perbedaan pada variabel dependen. Apabila nilai  $R^2$  semakin mendekati 1 maka semakin baik kemampuan variabel independen dalam menjelaskan perubahan variabel dependen. (Ghozali, 2021).

Seluruh pengolahan data dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS versi 26.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1 Karakteristik Responden

Berdasarkan karakteristik 47 responden penelitian, mayoritas berjenis kelamin perempuan sebanyak 37 orang (78,7%), sedangkan laki-laki sebanyak 10 orang (21,3%). Dilihat dari usia, kelompok usia 18-25 tahun merupakan yang terbanyak (59,6%), diikuti usia 26-36 tahun (34%), usia 36-45 tahun (4,3%), dan usia di atas 45 tahun (2,1%). Berdasarkan masa kerja, responden dengan masa kerja 1-3 tahun paling banyak (36,2%), diikuti 4-6 tahun

(34%), kurang dari 1 tahun (21,3%), dan lebih dari 6 tahun (8,5%). Berdasarkan pendidikan terakhir, mayoritas responden berpendidikan SMA/SMK (59,6%), diikuti Sarjana/S1 (29,8%) dan Diploma/D3 (10,6%). Berdasarkan unit kerja, responden tersebar di unit Finance dan Admin Online (masing-masing 19,1%), Pembuatan Purchase Order (14,9%), Accounting, Retur, dan Design (masing-masing 12,8%), serta Faktur Penjualan (8,5%). Berdasarkan status pernikahan, mayoritas responden belum menikah (72,3%), sedangkan sisanya sudah menikah (27,7%). Karakteristik ini menunjukkan bahwa responden penelitian didominasi oleh karyawan perempuan usia muda dengan masa kerja relatif singkat.

### 3.2 Uji Kualitas Data

Digunakan untuk mengetahui apakah data penelitian tersebut memiliki kualitas yang baik dan konsisten, dilakukan pengujian terhadap kualitas data tersebut.

#### 1. Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

| Variabel               | Item | $r_{hitung}$ | $r_{tabel}$ | Keterangan |
|------------------------|------|--------------|-------------|------------|
| Work Life Balance (X1) | 1    | 0,712        | 0,2876      | Valid      |
|                        | 2    | 0,703        | 0,2876      | Valid      |
|                        | 3    | 0,738        | 0,2876      | Valid      |
|                        | 4    | 0,739        | 0,2876      | Valid      |
|                        | 5    | 0,738        | 0,2876      | Valid      |
|                        | 6    | 0,706        | 0,2876      | Valid      |
|                        | 7    | 0,735        | 0,2876      | Valid      |
|                        | 8    | 0,623        | 0,2876      | Valid      |
|                        | 9    | 0,563        | 0,2876      | Valid      |
|                        | 10   | 0,717        | 0,2876      | Valid      |
|                        | 11   | 0,327        | 0,2876      | Valid      |
|                        | 12   | 0,431        | 0,2876      | Valid      |
|                        | 13   | 0,352        | 0,2876      | Valid      |
|                        | 14   | 0,289        | 0,2876      | Valid      |
|                        | 15   | 0,348        | 0,2876      | Valid      |
|                        | 16   | 0,396        | 0,2876      | Valid      |
|                        | 17   | 0,456        | 0,2876      | Valid      |
|                        | 18   | 0,395        | 0,2876      | Valid      |
|                        | 19   | 0,515        | 0,2876      | Valid      |
|                        | 20   | 0,302        | 0,2876      | Valid      |
| Stres Kerja (X2)       | 1    | 0,774        | 0,2876      | Valid      |
|                        | 2    | 0,686        | 0,2876      | Valid      |
|                        | 3    | 0,838        | 0,2876      | Valid      |
|                        | 4    | 0,893        | 0,2876      | Valid      |
|                        | 5    | 0,844        | 0,2876      | Valid      |
|                        | 6    | 0,875        | 0,2876      | Valid      |

|                      |    |       |        |       |
|----------------------|----|-------|--------|-------|
| Kinerja Karyawan (Y) | 7  | 0,844 | 0,2876 | Valid |
|                      | 8  | 0,868 | 0,2876 | Valid |
|                      | 9  | 0,806 | 0,2876 | Valid |
|                      | 1  | 0,502 | 0,2876 | Valid |
|                      | 2  | 0,713 | 0,2876 | Valid |
|                      | 3  | 0,759 | 0,2876 | Valid |
|                      | 4  | 0,678 | 0,2876 | Valid |
|                      | 5  | 0,679 | 0,2876 | Valid |
|                      | 6  | 0,804 | 0,2876 | Valid |
|                      | 7  | 0,673 | 0,2876 | Valid |
|                      | 8  | 0,697 | 0,2876 | Valid |
|                      | 9  | 0,622 | 0,2876 | Valid |
|                      | 10 | 0,624 | 0,2876 | Valid |

Sumber:(Dila, 2026)

Berdasarkan Tabel 1, semua indikator pernyataan pada variabel *Work Life Balance* (X1), Stres Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai  $r$  hitung yang lebih besar dari nilai  $r$  tabel yaitu 0,2876. Oleh karena itu, seluruh pernyataan dinyatakan valid.

#### 2. Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel               | Cronbach's Alpha | Nilai Standar | Ket      |
|------------------------|------------------|---------------|----------|
| Work Life Balance (X1) | 0,884            | 0,60          | Reliabel |
| Stres Kerja (X2)       | 0,942            | 0,60          | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Y)   | 0,869            | 0,60          | Reliabel |

Sumber:(Dila, 2026)

Berdasarkan Tabel 2, nilai Cronbach's Alpha dari ketiga variabel tersebut mencapai angka di atas 0,60. Dapat disimpulkan bahwa instrumen kuesioner mengenai *Work Life Balance*, Stres Kerja, dan Kinerja Karyawan telah dianggap reliabel.

### 3.3 Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

|                       |      |
|-----------------------|------|
| N                     | 47   |
| symp. Sig. (2 tailed) | 0.22 |

Sumber:(Dila,2026)

Hasil uji normalitas dengan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Monte Carlo Sig. (2-tailed) sebesar 0,292, lebih besar dari 0,05, sehingga data residual dinyatakan berdistribusi normal dan model regresi layak digunakan.

## 2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

| Coefficients <sup>a</sup> |                   |                         |       |
|---------------------------|-------------------|-------------------------|-------|
| Model                     |                   | Collinearity Statistics |       |
|                           |                   | Tolerance               | VIF   |
| 1                         | (Constant)        |                         |       |
|                           | Work Life Balance | .457                    | 2.190 |
|                           | Stres Kerja       | .457                    | 2.190 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber:(Dila, 2026)

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai *Tolerance* untuk variabel *Work Life Balance* (X1) dan Stres Kerja (X2) masing-masing sebesar 0,457 ( $> 0,1$ ), serta nilai VIF keduanya sebesar 2,190 ( $< 10$ ), sehingga tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

## 3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

| Model                    | Sig  |
|--------------------------|------|
| (Constant)               | .012 |
| <i>Work Life Balance</i> | .193 |
| Stres Kerja              | .393 |
| a. Dependent Variable    |      |
| Abs. Res                 |      |

Sumber:(Dila, 2026)

Hasil uji heteroskedastisitas dengan metode Glejser menunjukkan nilai signifikansi variabel *Work Life Balance* (X1) sebesar 0,193 dan Stres Kerja (X2) sebesar 0,393, keduanya berada di atas 0,05, sehingga model regresi dinyatakan tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

## 3.4 Uji Analisis Regresi Berganda

Tabel 6 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

| Coefficients <sup>a</sup> |                          |                             |            |                           |
|---------------------------|--------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
| Model                     |                          | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |
|                           |                          | B                           | Std. Error | Beta                      |
| 1                         | (Constant)               | 11.510                      | 9.711      |                           |
| 1                         | <i>Work Life Balance</i> | .271                        | .105       | .513                      |
| 2                         | Stres Kerja              | .375                        | .112       | .666                      |

Sumber:(Dila, 2026)

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan nilai konstanta sebesar 11,510 menunjukkan bahwa apabila *Work Life Balance* (X1) dan Stres Kerja (X2) bernilai 0, maka Kinerja Karyawan (Y) berada pada angka 11,510. Koefisien regresi *Work Life Balance* sebesar 0,271 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan *Work Life Balance*

akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,271 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien regresi Stres Kerja sebesar 0,375 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan Stres Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,375 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.

## 3.5 Uji Hipotesis

### 1. Uji T

Tabel 7 Hasil Uji T

| Coefficients <sup>a</sup> |                          |       |      |  |
|---------------------------|--------------------------|-------|------|--|
| Model                     |                          | t     | Sig. |  |
| 1                         | (Constant)               | 1.185 | .242 |  |
|                           | <i>Work Life Balance</i> | 2.592 | .013 |  |
|                           | Stres Kerja              | 3.366 | .002 |  |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber:(Dila, 2026)

Nilai t hitung *Work Life Balance* (X1) sebesar 2,592 dengan signifikansi 0,013. Karena signifikansi  $< 0,05$  dan t hitung  $> t$  tabel (2,01537), maka *Work Life Balance* terbukti berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan, sehingga H01 ditolak dan Ha1 diterima. Nilai t hitung Stres Kerja (X2) sebesar 3,366 dengan signifikansi 0,002. Karena signifikansi  $< 0,05$  dan t hitung  $> t$  tabel (2,01537), maka Stres Kerja juga terbukti berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan, sehingga H02 ditolak dan Ha2 diterima.

### 2. Uji F

Tabel 8 Hasil Uji F

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |       |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F     | Sig.              |
| 1                  | Regression | 194.694        | 2  | 97.347      | 5.680 | .006 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 754.157        | 44 | 17.140      |       |                   |
|                    | Total      | 948.851        | 46 |             |       |                   |

Sumber:(Dila, 2026)

Nilai F hitung sebesar 5,680 lebih besar dari F tabel 3,21 dengan signifikansi 0,006 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga H03 ditolak dan Ha3 diterima. Hasil ini membuktikan bahwa *Work Life Balance* (X1) dan Stres Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Global Mitra Intitama.

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model Summary                                             |                   |          |                   |                            |
|-----------------------------------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                                                     | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                                                         | .453 <sup>a</sup> | .205     | .169              | 4.140                      |
| a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Work Life Balance |                   |          |                   |                            |

Sumber:(Dila, 2026)

Nilai R Square sebesar 0,205 menunjukkan bahwa *Work Life Balance* (X1) dan Stres Kerja (X2) secara bersama-sama mampu menjelaskan 20,5% variasi Kinerja Karyawan (Y), sedangkan sisanya sebesar 79,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini, seperti motivasi kerja, kompensasi, atau lingkungan kerja fisik.

### 3.6 Pembahasan

#### 1. Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa *Work Life Balance* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, ditunjukkan oleh nilai signifikansi 0,013 ( $< 0,05$ ) dan t hitung 2,592 ( $> t$  tabel 2,01537), dengan koefisien regresi sebesar 0,271. Artinya, semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dirasakan karyawan bagian Administrasi PT Global Mitra Intitama, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian (Latifany et al., 2023) yang menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

#### 2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t juga menunjukkan bahwa Stres Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai signifikansi 0,002 ( $< 0,05$ ) dan t hitung 3,366 ( $> t$  tabel 2,01537), serta koefisien regresi sebesar 0,375, yang menunjukkan pengaruh yang lebih besar dibandingkan *Work Life Balance*. Arah pengaruh positif menunjukkan bahwa pada responden penelitian ini, peningkatan skor stres kerja diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Temuan tersebut berbeda dengan pandangan umum yang mengaitkan stres kerja dengan penurunan kinerja. Oleh karena itu, hasil ini perlu diinterpretasikan secara hati-hati dan dapat mengindikasikan bahwa tekanan kerja tertentu masih dapat mendorong karyawan untuk lebih fokus dalam menyelesaikan tugas.

#### 3. Pengaruh *Work Life Balance* dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F, *Work Life Balance* (X1) dan Stres Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,006 ( $< 0,05$ ) serta F hitung 5,680 ( $> F$  tabel 3,21). Nilai R Square sebesar 0,205

menunjukkan bahwa 20,5% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan 79,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Latifany et al., 2023) yang menunjukkan bahwa *Work Life Balance* dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, yang mengindikasikan bahwa keseimbangan kehidupan kerja serta pengelolaan stres yang baik sama-sama berperan penting dalam mendukung kinerja karyawan, termasuk pada PT Global Mitra Intitama di Jakarta Barat.

## 4. KESIMPULAN DAN SARAN

### 4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh *Work Life Balance* dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Global Mitra Intitama di Jakarta Barat, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Work Life Balance* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dibuktikan dengan nilai t hitung 2,592  $> t$  tabel 2,01537 dan signifikansi 0,013  $< 0,05$ . Semakin baik keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi yang dirasakan karyawan, semakin tinggi kinerja yang dihasilkan.
2. Stres Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dibuktikan dengan nilai t hitung 3,366  $> t$  tabel 2,01537 dan signifikansi 0,002  $< 0,05$ . Artinya, stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan skor Stres Kerja pada responden penelitian diikuti dengan peningkatan Kinerja Karyawan.
3. *Work Life Balance* (X1) dan Stres Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dibuktikan dengan F hitung 5,680  $> F$  tabel 3,21 dan signifikansi 0,006  $< 0,05$ , dengan kontribusi sebesar 20,5%, sedangkan 79,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

### 4.2 Saran

Berdasarkan temuan-temuan yang telah dibahas, berikut ini beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi acuan adalah sebagai berikut:

1. Bagi PT Global Mitra Intitama, perusahaan perlu terus memperhatikan dan meningkatkan *Work Life Balance* karyawan, di antaranya dengan merancang kebijakan pembatasan jam lembur dan menyediakan waktu istirahat terjadwal, khususnya bagi karyawan bagian Administrasi. Perusahaan juga perlu memberikan perhatian pada pengelolaan stres kerja melalui program manajemen stres atau konseling kerja, mengingat gejala “merasa pusing karena beban kerja” tercatat sebagai indikator dengan persentase persetujuan tertinggi (59,6%).
2. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan penelitian ke perusahaan atau

industri lain serta menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi, mengingat kontribusi *Work Life Balance* dan Stres Kerja pada penelitian ini hanya sebesar 20,5%. Mengingat arah pengaruh Stres Kerja pada penelitian ini bersifat positif, penelitian selanjutnya juga disarankan mengkaji lebih dalam jenis stres kerja yang dialami responden (eustress atau distress).

Bagi akademisi, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi kajian lebih lanjut mengenai hubungan *Work Life Balance*, Stres Kerja, dan Kinerja Karyawan, khususnya terkait fenomena pengaruh positif stres kerja terhadap kinerja yang ditemukan dalam penelitian ini.

## REFERENSI

- Ardani, D. (2025). *Literatur Review Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. 03(04), 2041–2053.
- Ghozali. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, G., Sulastiana, M., & Harding, D. (2022). *Reliabilitas Dan Validitas Konstruk Work Life*. 8(2).
- Latifany, J. G., Widiadnya, I. B. M., & Salain, P. P. P. (2023). Pengaruh Work Life Balance, Kepercayaan, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Klinik Utama Quantum. *Jurnal Emas*, 3, 227–236.
- Mahkotawati, R., Rijanto, T., & Rusimamto, P. W. (2025). *Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian : Angket Pengalaman Praktik Kerja Lapangan ( PKL ) pada Siswa SMK*. 8, 1830–1835.
- Nenden Nur Annisa. (2025). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan*.
- Sadir Dkk. (2021). Manarang: Jurnal Manajemen dan Bisnis Pengaruh Work Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, (i), pp-pp (YYYY). <https://ojs.unsulbar.ac.id/manarang>
- Safitri, A. N., & Kasmari. (2022). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol . 11 No . 2 September 2022 E - ISSN : 2654-5837 , Hal 14 - 25 ( Studi di PT . Phapros , Tbk Semarang ) Oleh : Anissa Nur Safitri Fakultas Ekonomika dan Bisnis / S1 Manajemen , Universitas Stikubank Semarang Email : anissanu.11(2).
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Alfabeta, cv.
- Wicaksono Yogi Ivan, & Liana Lie. (2024). *Jurnal E-Bis : Ekonomi Bisnis*. 8(1), 93–104.