



Pengaruh *Work-Life Balance* dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Cipta Wahana Persada Surabaya

Krido Harry Gunawan ^{1*}, Badriyah ²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Indonesia

Email: krido@untag-sby.ac.id ^{1*}, badriyaaslan@gmail.com ²

*Penulis Korespondensi: krido@untag-sby.ac.id

Abstract This study aims to analyze in more depth the influence of work-life balance and job stress on employee performance at PT Cipta Wahana Persada Surabaya. The study employed a quantitative method with a survey approach, enabling researchers to obtain objective data based on real-world conditions. The study sample consisted of 38 employees selected through a saturation sampling technique, as the entire population was used as respondents. Data processing was conducted using SPSS version 29.0, with a series of stages including instrument testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing to determine the influence of each variable. The results indicate that work-life balance and job stress simultaneously have a significant effect on employee performance. Partially, work-life balance has been shown to have a positive and significant impact on performance, while job stress also has a significant effect, albeit with a negative effect on productivity. These findings emphasize the importance of maintaining a balance between work and personal life and managing stress effectively to enable employees to perform optimally. Therefore, companies need to pay attention to these two factors to improve organizational performance and productivity.

Keywords: Employee Performance; Employee Productivity; Job Stress; Multiple Linear Regression; Work-Life Balance.

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara lebih mendalam pengaruh work-life balance dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Cipta Wahana Persada Surabaya. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei, sehingga memungkinkan peneliti memperoleh data yang objektif berdasarkan kondisi nyata di lapangan. Sampel penelitian berjumlah 38 karyawan yang dipilih melalui teknik sampling jenuh karena seluruh populasi dijadikan responden. Pengolahan data dilakukan menggunakan SPSS versi 29.0, dengan serangkaian tahapan meliputi uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, serta pengujian hipotesis untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work-life balance dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, work-life balance terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan stres kerja juga memiliki pengaruh signifikan meskipun bersifat menekan produktivitas. Temuan ini menegaskan pentingnya menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi serta mengelola stres secara efektif agar karyawan mampu bekerja secara optimal. Dengan demikian, perusahaan perlu memperhatikan kedua faktor ini untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas organisasi.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan; Produktivitas Karyawan; Regresi Linier Berganda; Stres Kerja; *Work-Life Balance*.

1. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan elemen penting dalam mendukung keberhasilan sebuah organisasi. Di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan tidak hanya dituntut untuk menyediakan produk atau layanan terbaik, tetapi juga memastikan bahwa sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki mampu memberikan kontribusi maksimal (Mangkunegara, 2017). SDM yang kompeten tidak hanya menjadi aset strategis tetapi juga motor penggerak utama dalam mencapai keunggulan kompetitif (Wibowo, 2016; Rivai & Sagala, 2014). Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang efektif menjadi faktor krusial dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi secara menyeluruh (Robbins & Judge, 2019).

PT Cipta Wahana Persada Surabaya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi aspal buton dengan kapasitas produksi yang tinggi, yaitu 450 ton per hari. CWP membutuhkan SDM yang tidak hanya kompeten, tetapi juga mampu bekerja secara optimal tanpa mengorbankan kesejahteraan pribadi mereka. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana work-life balance dan stres kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan di PT Cipta Wahana Persada Surabaya, khususnya pada karyawan kantor yang menjadi garda terdepan dalam pencapaian target perusahaan.

2. KAJIAN PUSTAKA

Work-Life Balance

Work-Life Balance adalah konsep yang menggambarkan kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan kehidupan pribadinya. Menurut Quick (2011), work-life balance didefinisikan sebagai keadaan di mana individu merasa bahwa pembagian waktu dan energi antara tanggung jawab profesional dan pribadi dilakukan secara seimbang tanpa tekanan yang berlebihan di salah satu aspek. . Indikator Work-Life Balance:

1. Keseimbangan waktu
2. Keseimbangan keterlibatan.
3. Keseimbangan kepuasan.

Stres kerja

Stres kerja merupakan kondisi yang muncul ketika karyawan merasa bahwa tuntutan pekerjaan mereka melebihi kapasitas atau sumber daya yang mereka miliki untuk mengatasinya. Menurut Lazarus dan Folkman (1984), Karyawan yang mengalami stres tinggi sering kali kehilangan fokus, menjadi kurang produktif, dan lebih rentan terhadap kelelahan. Stres ini dipicu oleh berbagai faktor, seperti beban kerja yang berlebihan, tekanan waktu, dan lingkungan kerja yang tidak mendukung. Indikator stres kerja:

1. Beban Kerja.
2. Tekanan Pekerjaan.
3. Kelelahan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2015), kinerja karyawan dapat diukur berdasarkan kualitas dan kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu,

efektivitas, dan efisiensi. Kinerja yang baik mencerminkan kemampuan karyawan untuk memenuhi ekspektasi perusahaan. Indikator Kinerja Karyawan:

1. Kualitas hasil kerja.
2. Kuantitas hasil kerja.
3. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas.
4. Efektivitas penggunaan sumber daya.
5. Kemampuan bekerja secara mandiri.

Hipotesis

Berdasarkan kajian pustaka dan landasan teori, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1: Work-life balance berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Cipta Wahana Persada Surabaya.

H2: Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Cipta Wahana Persada Surabaya.

H3: Work-life balance dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Cipta Wahana Persada Surabaya.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik survei. Responden adalah 38 karyawan karyawan kantor PT Cipta Wahana Perasada Surabaya yang dipilih menggunakan metode sampling jenuh. Instrumen penelitian berupa kuesioner yang diukur dengan skala Likert. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh work- life balance dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan hubungan antara variabel Independen (Work-Life Balance dan Stres Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan). Berdasarkan perhitungan dengan SPSS, persamaan regresi adalah $Y = 22,465 + 0,118X1 + 0,003X2 + e$

Penjelasan

Nilai konstanta (a) sebesar 22,465 yang artinya jika Work Life Balance, Stress Kerja nilainya nol atau tidak berubah, maka Kinerja Karyawan nilainya 22,465

Koefisien Work Life Balance (b1) sebesar 0,118 yang artinya jika variabel Work Lfe Balance naik satu satuan, maka Kinerja Karyawan juga naik sebesar 0,118.

Koefisien Stres Kerja (b2) sebesar 0,003 yang artinya jika variabel persepsi Stress Kerja turun satu satuan, maka Kinerja Karyawan akan naik.

Uji Statistik F dan t

a. Uji F (Simultan)

Tabel ANOVA menunjukkan bahwa variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai F hitung = 17.419 dan signifikansi = 0.000 < 0.05. Hal ini membuktikan bahwa Work-Life Balance dan Stres Kerja secara bersama-sama memengaruhi Kinerja Karyawan.

b. Uji t (Parsial)

Hasil uji t disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 1. Hasil uji t.

| Variabel | T | | Sig. | Kesimpulan |
|------------------------|---------------|--------------|-------------|-------------------|
| | Hitung | Tabel | | |
| Work-life balance (X1) | 2,895 | 1.683 | 0.006 | Signifikan |
| Stres Kerja (X2) | 1,831 | 1.683 | 0.014 | Signifikan |

Interpretasi:

Work-life balance tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan karena nilai signifikansi $0.006 < 0.05$. Stres Kerja memiliki pengaruh signifikan dengan nilai t hitung $> t$ tabel dan signifikansi $0.014 < 0.05$, menunjukkan pentingnya program pengolahan stres alam meningkatkan Kinerja Karyawan.

Koefisien Determinasi

Nilai Adjusted R^2 sebesar 0,423 yang berarti bahwa sebesar 42% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Gaya Work Life Balance, Stress Kerja sedangkan 58% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

Visualisasi Data

a. Grafik Koefisien Regresi

Grafik berikut menunjukkan kontribusi masing-masing variabel independen terhadap Kinerja Karyawan: (Grafik batang dengan dua variabel: Work-life Balance dan Stres Kerja, menunjukkan nilai koefisien regresi masing-masing.)

b. Grafik Distribusi Responden

(Grafik pie chart atau bar chart terkait karakteristik responden berdasarkan data demografi).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh work-life balance dan stress kerja terhadap kinerja karyawan PT Cipta Wahana Persada Surabaya, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Work-Life Balance

Work-life balance memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.. Hal ini menunjukkan Suatu organisasi atau instansi yang mengimplementasikan konsep work-life balance dengan maksimal maka karyawan akan merasa senang dan akhirnya berdampak pada keinginan berkomitmen dalam organisasi.

2. Stres Kerja

Stres Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan merupakan ancaman terhadap kesejahteraan karyawan. Stres kerja dapat berdampak negatif pada kinerja, kesehatan fisik dan mental, serta motivasi karyawan.

3. Pengaruh Simultan

Secara simultan, variabel work-life balance dan stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut bersama-sama memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Implikasi Praktis: Perusahaan mampu untuk terus memperhatikan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan karyawannya, sehingga mampu meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut.

- a. Penerapan work-life balance perlu diberlakukan melalui peraturan yang ada dan disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan karyawan agar berdampak langsung pada peningkatan kinerja.
- b. Stres kerja perlu diperhatikan, dengan menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif untuk mendukung kinerja karyawan secara keseluruhan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, beberapa saran yang dapat diberikan untuk PT Cipta Wahana Persada Surabaya adalah sebagai berikut:

1. Work-Life Balance

Perusahaan disarankan untuk mengembangkan kebijakan yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Contohnya, memberikan waktu kerja atau cuti yang memadai bagi karyawan. Langkah ini dapat membantu meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan secara berkelanjutan.

2. Stres Kerja

perusahaan disarankan untuk mengimplementasikan program manajemen stres. seperti pelatihan pengelolaan stres, atau menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif. Program-program ini dapat membantu mengurangi tingkat stres karyawan, sehingga kinerja mereka dapat meningkat.

3. Manajemen Secara Keseluruhan

- a. Mengintegrasikan work-life balance dan stres kerja ke dalam perencanaan SDM jangka panjang untuk meningkatkan efisiensi operasional dan kualitas kinerja karyawan.
- b. Melibatkan karyawan dalam proses evaluasi dan pengambilan keputusan terkait program pengembangan, sehingga mereka merasa lebih dihargai.

Dengan menerapkan saran-saran tersebut, diharapkan perusahaan dapat meningkatkan produktivitas, loyalitas, dan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abyan, F. M. (2019). *Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Sakola & Inteeshirt. Paper Knowledge: Toward a Media History of Documents*, 7(2), 107–115. <http://eprints.uny.ac.id/id/eprint/66728>
- Ahmad, S. (2015). *Green human resource management: Policies and practices*. Cogent Business & Management, 2(1), 1030817. <https://doi.org/10.1080/23311975.2015.1030817>
- Aryanta, S., & Yasa. (2019). *Pengaruh work life balance dan stres kerja terhadap karyawan (Studi pada Bank BJB Cabang Tasikmalaya)*. *e-Proceeding of Management*, 8(4), 3751.
- Gaffar, H. (2012). *Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah X Makassar* (Skripsi). Universitas Hasanuddin Makassar. <http://repository.unhas.ac.id/id/eprint/8914>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate* (10 ed.). Universitas Diponegoro.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer.
- Lukmiati, R. (2020). Pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan pada karyawan staff PT Muara Tunggal. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46–50. https://doi.org/10.26460/ed_en.v3i3.1688
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

- Pratiwi, S. P. (2024). *Pengaruh stres kerja dan work-life balance terhadap kinerja karyawan pada PT Laksana Bus Manufaktur* (Skripsi). Universitas Kristen Satya Wacana. https://repository.uksw.edu/bitstream/123456789/34769/1/T1_212020190_Judul.pdf
- Quick, J. C., & Tetrick, L. E. (2011). *Handbook of occupational health psychology*. American Psychological Association. <https://doi.org/10.2307/j.ctv1chs29w>
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2014). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior*. Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Sari, R. M. (2024). Pengaruh work life balance dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Petrokopindo Cipta Selaras. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 5(6), 2628–2639. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i6.2871>
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (2 ed.). Alfabeta.
- Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja* (Edisi ke-5). Rajawali Pers. <https://doi.org/10.21831/nominal.v5i2.11946>