

The Effect of Work-Life Balance and Job Stress on Employee Performance at PT. Adyawinsa Plastic Industry, Bekasi Regency, Using Employment Status as a Moderating Variable

Marisa Angelica¹, Saidun Hutasuhut²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Universitas Negeri Medan, Indonesia

Email: mrsaanglc@gmail.com; saidun@unimed.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya *work life balance* dan stres kerja dalam menentukan kinerja karyawan. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh *work life balance* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan status kerja sebagai variabel moderasi pada PT. Adyawinsa Plastic Industr Kab. Bekasi. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik survei melalui kuesioner kepada 91 responden karyawan tetap maupun kontrak. Analisis data dilakukan dengan *Smart-PLS* untuk menguji validitas, reliabilitas, serta pengaruh antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) status kerja tidak mampu memoderasi pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan, dan (4) status kerja dapat memoderasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Kesimpulannya menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, begitu pula dengan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Status kerja tidak dapat memoderasi hubungan *work life balance* terhadap kinerja karyawan, namun mampu memoderasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Keyword: Keseimbangan Kehidupan Kerja; Stres Kerja; Kinerja; Status Pekerjaan

ABSTRACT

This research is motivated by the importance of work life balance and job stress in determining employee performance. The purpose of the study is to determine the effect of work life balance and job stress on employee performance with work status as a moderating variable at PT. Adyawinsa Plastic Industry, Bekasi Regency. The research method uses a quantitative approach with a survey technique through a questionnaire to 91 permanent and contract employee respondents. Data analysis was carried out with Smart-PLS to test the validity, reliability, and influence between variables. The results of the study indicate that: (1) work life balance has a positive and significant effect on employee performance, (2) work stress has a negative and significant effect on employee performance, (3) work status is unable to moderate the effect of work life balance on employee performance, and (4) work status can moderate the effect of work stress on employee performance. The conclusion shows that work life balance has a positive and significant effect on employee performance, as well as work stress has a negative and significant effect on employee performance. Work status cannot moderate the relationship between work life balance and employee performance, but is able to moderate the effect of work stress on employee performance.

Keyword: Work Life Balance; Job Stress; Performance; Work Status

Corresponding Author:

Marisa Angelica,
Universitas Negeri Medan,
Jl. William Iskandar Ps. V, Kenangan Baru, Kec. Percut Sei Tuan,
Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20221, Indonesia
Email: mrsaanglc@gmail.com



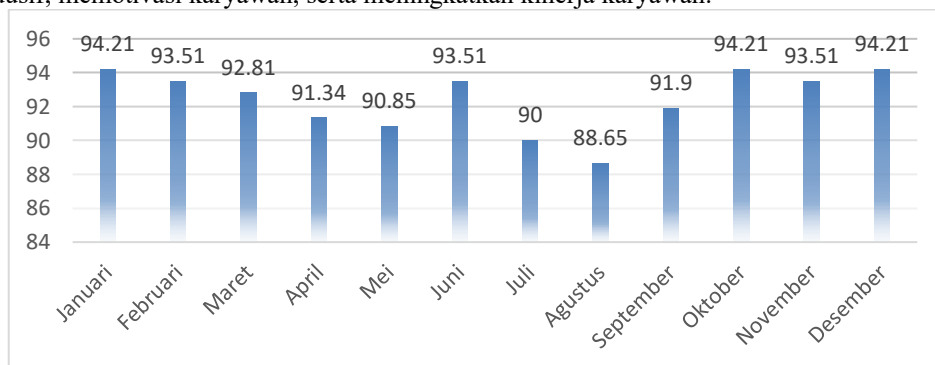
1. INTRODUCTION

Sumber daya manusia dapat disebut sebagai pilar dari perusahaan, karena manusia merupakan aset yang berharga di mana keberhasilan suatu perusahaan didukung dengan adanya unsur manusia, dan keberhasilan ini dapat dicapai dengan baik jika prosedur dan peraturan yang berkaitan dengan manusia dan perusahaan saling berkesinambungan (Arraniri et al., 2021). Perusahaan dapat dikatakan berhasil jika mampu mengatur sumber dayanya dengan baik. Perusahaan harus mampu memberdayakan segala komponen sumber daya manusia yang dimilikinya agar mampu meningkatkan daya saing (Lestari et al., 2020).

Keberhasilan perusahaan dapat diukur dengan kinerja karyawan itu sendiri. Untuk mencapai sasaran-sasaran strategis diperlukan kemampuan untuk mengelola kinerja para pekerjanya secara tepat. Dalam pengelolaan tersebut harus selalu konsisten dengan kebutuhan-kebutuhan organisasi agar dapat mewujudkan keberhasilan jangka panjang (Bukit et al., 2017).

PT. Adyawinsa Plastic Industry merupakan perusahaan besar yang berada di Kota Cikarang, Kabupaten Bekasi. Perusahaan ini bergerak dalam memproduksi bahan plastik untuk dibuat kembali menjadi bagian-bagian dari suatu barang, seperti bagian mesin cuci, kulkas, sepeda motor, dan barang-barang lain yang membutuhkan plastik sebagai bahan utama produk tersebut. PT. Adyawinsa Plastic Industry bekerja sama dengan perusahaan-perusahaan besar lainnya seperti Panasonic, Sharp, Suzuki, Honda, dan masih banyak perusahaan besar lainnya.

Dalam menghadapi tantangan industri manufaktur yang terus berkembang, PT. Adyawinsa Plastic Industry dituntut untuk tidak hanya fokus pada kualitas produk, tetapi juga pada pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif dan efisien. Pengelolaan SDM yang tepat akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memotivasi karyawan, serta meningkatkan kinerja karyawan.



Gambar 1. Presentase Kinerja Karyawan PT. Adyawinsa Plastic Industry Periode 2024

Berdasarkan wawancara dengan bagian staf HRD, kinerja karyawan di PT. Adyawinsa Plastic Industry ini terbilang fluktuatif dan kurang stabil karena ditemukan bahwa kualitas kerja sebagian karyawan masih kurang konsisten, terutama dalam menjaga ketelitian dan hasil akhir produk yang sesuai standar. Dari sisi kuantitas kerja, masih sering terjadi keterlambatan dalam mencapai target harian, khususnya saat terjadi gangguan teknis atau tekanan produksi tinggi. Kerja sama antar karyawan juga dinilai belum optimal karena masih ada individu yang kurang komunikatif dan enggan bekerja sama di luar bagiannya. Tanggung jawab kerja dianggap masih perlu ditingkatkan, terlihat dari masih adanya keterlambatan dalam menyelesaikan tugas serta kurangnya rasa memiliki terhadap pekerjaan.

Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam perusahaan karena berpengaruh langsung terhadap pencapaian target. Maka dari itu, kinerja karyawan sangat perlu diperhatikan dalam menjalankan operasional perusahaan ini mengingat betapa luas relasi dan skala distribusi penjualan yang mencakup seluruh Indonesia.

Berdasarkan wawancara dengan bagian staf HRD, tidak stabilnya kinerja karyawan dipengaruhi juga oleh faktor luar yang terjadi di luar pekerjaan. Menurut staf HRD, tidak sedikit karyawan yang izin untuk pulang cepat atau tidak hadir bekerja karena adanya urusan di luar pekerjaan yang akhirnya mengganggu kinerja karyawan itu sendiri. Melihat fenomena ini, peneliti mempelajari penelitian terdahulu yang berkaitan antara keseimbangan kehidupan juga pekerjaan. Menurut Jaysan (2024), *work life balance* merupakan suatu keadaan di mana setiap karyawan memiliki kesempatan untuk menyeimbangkan antara kehidupan karier dengan kehidupan pribadinya dan tidak terjadi ketimpangan yang berujung pada menurunnya kinerja karyawan. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh bagaimana karyawan dapat mengatur keseimbangan antara kebutuhan pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Karyawan yang mampu secara efektif mengelola keseimbangan antara komitmen profesional dan pribadinya cenderung menunjukkan tingkat keterlibatan yang lebih tinggi dalam pekerjaannya (Honkley et al., 2024).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bataineh (2019) yang menyatakan adanya pengaruh positif antara *work life balance* terhadap kinerja karyawan, di mana dalam penelitian ini ketika

karyawan merasakan adanya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaannya, maka mereka cenderung lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaiknya bagi perusahaan. Namun, terdapat perbedaan hasil penelitian yang menyatakan adanya pengaruh negatif antara *work life balance* terhadap kinerja karyawan, seperti penelitian yang dilakukan oleh Sijabat et al. (2024). Meskipun pimpinan selalu membuka ruang bagi para karyawan untuk berbagi kesulitan, tantangan, dan masalah yang dihadapi dalam pekerjaan, namun hal ini tidaklah serta-merta membuat para karyawan dapat mengatur dengan baik keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadinya.

Work life balance yang buruk dapat berdampak negatif terhadap kinerja individu dengan beberapa alasan. Ini dapat terjadi apabila didapati adanya ketidakseimbangan yang signifikan antara waktu yang dihabiskan untuk pekerjaan dan waktu yang dihabiskan untuk kehidupan pribadi.

Selain *work life balance*, stres kerja juga memengaruhi kinerja karyawan. Semakin besar tingkat stres karyawan, semakin lemah keadaan tubuh dan mental karyawan tersebut, sehingga kinerjanya terganggu (Prasetyo, 2023). Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegaran, A. P., 2015).

PT. Adyawinsa Plastic Industry memiliki pembagian dua status kerja, yaitu karyawan kontrak dan tetap, yang menjadi pembeda antara kedudukan antar karyawan, di mana masa kontrak dimulai dari 6 sampai 12 bulan, sedangkan untuk menjadi karyawan tetap dilakukan seleksi setiap akhir tahun untuk memberikan para pekerja kontrak peluang sebagai karyawan tetap.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan kontrak di PT. Adyawinsa Plastic Industry ini, diketahui betapa sulitnya mendapatkan promosi atau menjadi karyawan tetap. Tingginya tingkat persaingan membuat karyawan kontrak merasa pesimis dan akhirnya berimbas terhadap kinerja karyawan, karena terjatuh kontrak dan belum jelas prospek ke depannya membuat karyawan kontrak memilih melakukan pekerjaan sesuai kemampuan saja.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hariani (2023), di mana hasil penelitian ini mengatakan bahwa status kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, terlihat dari perbedaan kualitas kerja antara pekerja tetap dan pekerja kontrak. Pada karyawan tetap, mereka merasa lebih stabil dan merasa aman ketika melakukan pekerjaannya, berbeda dengan karyawan kontrak yang masih merasa adanya ancaman mengenai kontrak yang berimbas pada kinerja karyawan itu sendiri. Peran status kerja pada penelitian ini adalah sebagai variabel moderasi yang berguna sebagai variabel yang memperkuat atau memperlemah variabel independen terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2018).

Teori *Conservation of Resources* (COR) yang dikembangkan oleh Hobfoll (1989) menjelaskan bahwa individu akan berusaha mempertahankan dan melindungi sumber daya yang dimilikinya, seperti waktu, energi, dan stabilitas kerja. *Work life balance* merupakan cara karyawan menjaga agar sumber daya tersebut tidak habis akibat tekanan kerja. Karyawan yang memiliki *work life balance* yang baik cenderung mengalami stres yang lebih rendah dan dapat bekerja dengan lebih optimal. Dalam konteks ini, status kerja (tetap atau kontrak) berperan sebagai variabel moderasi karena memengaruhi akses terhadap sumber daya. Karyawan tetap biasanya memiliki akses lebih besar terhadap dukungan organisasi dan fleksibilitas, sehingga *work life balance* lebih berdampak positif terhadap kinerja mereka dibandingkan karyawan kontrak yang cenderung memiliki keterbatasan sumber daya dan keamanan kerja.

Teori *Demand-Control Model* (DCM) merupakan salah satu teori klasik dalam psikologi kerja yang dikembangkan oleh Robert Karasek (1979). Teori ini menjelaskan bahwa stres kerja timbul karena adanya ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan (*job demands*) dan kendali atau otonomi kerja (*job control*) yang dimiliki individu. Ketika individu merasa bahwa tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas atau sumber daya yang dimilikinya, maka ia akan mengalami stres yang dapat berdampak negatif pada kinerja. Dalam konteks ini, status kerja (tetap atau kontrak) dapat memoderasi hubungan antara stres kerja dan kinerja. Karyawan tetap cenderung memiliki sumber daya yang lebih memadai, seperti stabilitas kerja dan dukungan organisasi, sehingga lebih mampu mengelola stres. Sebaliknya, karyawan kontrak yang menghadapi ketidakpastian kerja dan keterbatasan fasilitas cenderung lebih rentan terhadap stres, sehingga dampak stres terhadap penurunan kinerja bisa lebih kuat. Dengan demikian, status kerja memperkuat atau memperlemah pengaruh stres kerja terhadap kinerja berdasarkan tingkat kesesuaian individu dengan lingkungan kerjanya.

Penelitian ini memiliki kebaruan karena menggabungkan kajian mengenai *work life balance* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan memasukkan status kerja (tetap maupun kontrak) sebagai variabel moderasi. Sejauh penelusuran, sebagian besar penelitian terdahulu hanya berfokus pada hubungan langsung antara *work life balance* dengan kinerja, atau menelaah pengaruh stres kerja terhadap kinerja tanpa mempertimbangkan faktor pembeda status kerja. Padahal, dalam praktiknya, status kerja karyawan dapat memengaruhi cara individu merasakan keseimbangan hidup dan beban stres, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja.

Status kerja memiliki fungsi sebagai variabel yang akan memperkuat atau memperlemah *work life balance* dan stres kerja pada setiap karyawan sehingga memengaruhi kinerja karyawan. Pada beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Setyabudi (2021), status kerja berperan sebagai variabel moderasi antara *job training* terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan dari beberapa ahli dan penelitian-penelitian terdahulu, maka peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul “Pengaruh *Work Life Balance* dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Adyawinsa Plastic Industry Menggunakan Status Kerja sebagai Variabel Moderasi”.

2. RESEARCH METHOD

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini, populasinya adalah 606 karyawan yang terdiri dari 505 Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan 101 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Penelitian menggunakan penentuan *probability sampling* dengan metode *stratified random sampling*.

Dalam memperoleh data yang dibutuhkan, maka penulis menguraikan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data dengan cara mengamati langsung situasi dan kondisi yang terjadi di lapangan.

2. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab langsung kepada informan terkait variabel-variabel yang diteliti.

3. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan dilakukan dengan cara mengumpulkan data dan informasi melalui buku, jurnal, artikel, dan sumber ilmiah lainnya yang relevan dengan penelitian ini.

4. Kuesioner

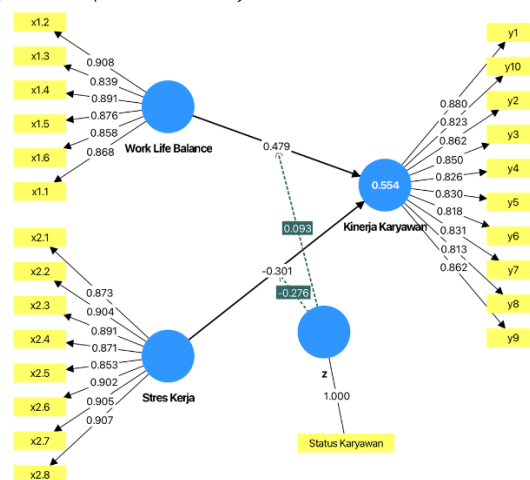
Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan serangkaian pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab secara mandiri.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Partial Least Structural (PLS)*, yaitu sebuah metode analisis statistik multivariat yang digunakan untuk menangani hubungan kompleks antara variabel laten dan indikatornya, serta antara variabel laten itu sendiri. *PLS* merupakan salah satu metode statistika *Structural Equation Modeling (SEM)* berbasis varian yang didesain untuk menyelesaikan regresi berganda ketika terjadi permasalahan yang spesifik pada data.

Metode *PLS* dalam penelitian ini akan melewati analisis dua tahap. Tahap pertama yaitu model pengukuran (*outer model*) yang menganalisis variabel laten dengan indikator-indikatornya, kemudian tahap kedua adalah model struktural (*inner model*) yang menganalisis pengaruh dari variabel laten (Ghozali & Kusuma Dewi, 2023). Pengukuran ini digunakan untuk melihat pengaruh antara variabel eksogen, yaitu *work life balance*, stres kerja, dan status kerja terhadap variabel endogen, yaitu kinerja karyawan.

3. RESULTS AND DISCUSSION

A. Pengujian Model Pengukuran (Outer Model)



Gambar 2. Uji output model Structural Equation Modeling (SEM)

1) Uji Validitas Konvergen

Untuk mengetahui seberapa baik indikator setiap variabel merepresentasikan konstruk yang diukur, dilakukan pengujian validitas konvergen. Agar pengujian ini dianggap valid secara konvergen, nilai *Average Variance Extracted (AVE)* harus lebih besar dari 0,5 dan nilai *outer loading* untuk setiap indikator harus lebih besar dari 0,70 (Ghozali & Kusuma Dewi, 2023).

Tabel 1. Uji Validitas Konvergen

	X1	X2	Y	X1 x Z	X2 x Z
X1.1	0.868				
X1.2	0.908				
X1.3	0.839				
X1.4	0.891				
X1.5	0.876				
X1.6	0.858				
X2.1		0.873			
X2.2		0.904			
X2.3		0.891			
X2.4		0.871			
X2.5		0.853			
X2.6		0.902			
X2.7		0.905			
X2.8		0.927			
Y.1			0.880		
Y.2			0.862		
Y.3			0.850		
Y.4			0.826		
Y.5			0.830		
Y.6			0.818		
Y.7			0.831		
Y.8			0.813		
Y.9			0.862		
Y.10			0.823		
Z x X.1				1.000	
Z x X.2					1.000

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai *loading factor* yang dihasilkan masing-masing indikator lebih dari 0,7 dan nilai *AVE* lebih dari 0,5. Dengan demikian, indikator-indikator tersebut dinyatakan valid sebagai pengukur variabel latennya.

2) Uji Validitas Diskriminan

Uji validitas diskriminan bertujuan untuk memastikan bahwa indikator-indikator dalam suatu variabel memiliki korelasi yang lebih tinggi terhadap variabelnya sendiri dibandingkan dengan variabel lain. Kriteria yang digunakan adalah nilai *loading* indikator pada konstraknya harus lebih besar dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada konstruk lain (Ghozali & Kusuma Dewi, 2023).

Tabel 2. Uji Validitas Diskriminan

	Y	X 1	X2	Z x X1	Z x X2
Y					
X 1	0.554	0.063			
X2	0.527	0.087	0.088		
Z ⇒ X1	0.440	0.051	0.815		
Z ⇒ X2	0.489	0.880	0.048	0.042	

Pada pendekatan *cross loading*, nilai *outer loadings* dari suatu indikator harus memiliki nilai yang lebih besar pada konstruk terkait dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada konstruk lainnya (Ghozali & Kusuma Dewi, 2023). Semua indikator pada penelitian ini telah memenuhi syarat *discriminant validity* dengan pendekatan *cross loading*, di mana nilai *outer loadings* tiap indikator pada konstruk terkait telah memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada konstruk lainnya.

Tabel 3. Uji HTMT

	Y	X 1	X2	Z x X1
Y				
X 1	0.554	0.063		
X2	0.527	0.087	0.088	
Z ⇒ X1	0.440	0.051	0.815	

Kemudian, untuk mengukur *discriminant validity* dapat dilakukan dengan melihat *Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)*. HTMT merupakan rasio korelasi antara sifat dengan korelasi dalam, atau rata-rata

semua korelasi indikator lintas konstruk yang mengukur konstruk berbeda. Syarat agar variabel dapat dikatakan valid adalah tiap variabel memiliki nilai *HTMT* tidak lebih dari 1 agar dapat dikatakan bahwa variabel memiliki *discriminant validity* yang baik. *HTMT* mengestimasi korelasi antara dua konstruk lain jika mereka diukur dengan sempurna (reliabel). Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa seluruh variabel memiliki nilai *HTMT* yang tidak lebih dari 1 sehingga dapat disimpulkan bahwa model ini memiliki nilai *HTMT* yang cukup baik.

3) Uji Reliabilitas

Tabel 4. Uji Reliabilitas

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability (rho_A)</i>
X1	0.938	0.944
X2	0.962	0.963
Y	0.953	0.955

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas konstruk, seluruh konstruk dalam model telah memenuhi kriteria yang ditetapkan. Nilai *Cronbach's Alpha*, *rho_A*, dan *Composite Reliability* untuk setiap konstruk berada di atas 0,70, yang menunjukkan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas internal yang baik.

B. Model Struktural (Inner Model)

1) Koefisien Determinasi (R-Square)

Tabel 5. Koefisien Determinasi (R Square)

Variabel	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Kinerja Karyawan	0.554	0.528

Dari hasil *R-Square* pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *R-Square* untuk variabel Kinerja Karyawan adalah 0.554. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel *Work Life Balance* dan Stres Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 55,4%, dan sisanya sebesar 44,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel dalam penelitian ini.

2) Effect Size

Uji *effect size* digunakan untuk mengetahui besar kecilnya pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen secara individual dalam model struktural. Menurut Ghazali dan Kusuma Dewi (2023), kriteria nilai f^2 dibagi menjadi tiga kategori, yaitu 0,02 (kecil), 0,15 (sedang), dan 0,35 (besar).

Tabel 6. Uji Effect Size

	Kinerja
X1	0.188
X2	0.050
Z $\Rightarrow$ X1	0.005
Z $\Rightarrow$ X2	0.032

Korelasi antara variabel *work life balance* dan kinerja karyawan adalah 0.188 (> 0.15) yang menunjukkan pengaruh sedang. Variabel stres kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai 0.050 (< 0.15) yang menunjukkan pengaruh kecil. Variabel status kerja yang memoderasi hubungan antara *work life balance* dan kinerja karyawan memiliki nilai 0.005 (< 0.15), serta antara stres kerja dan kinerja karyawan sebesar 0.032 (< 0.15), keduanya menunjukkan pengaruh kecil.

3) Goodness of Fit (GoF)

Menggunakan rumus:

$$GoF = \sqrt{(\text{rata-rata AVE} \times \text{rata-rata } R^2)} \quad (1)$$

Diketahui:

Rata-rata AVE = 0.752

Rata-rata R^2 = 0.554

$$GoF = \sqrt{(0.752 \times 0.554)} = \sqrt{0.414} = 0.803 \quad (2)$$

Nilai *GoF* sebesar 0.803 dikategorikan sebagai tingkat kesesuaian besar (Sihombing & Arsani, 2022). Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya variabel moderasi status kerja, model penelitian yang digunakan memiliki tingkat kesesuaian yang sangat tinggi dan dapat menjelaskan fenomena hubungan antara *work life balance*, stres kerja, dan kinerja karyawan secara memadai.

C. Discussion

Tabel 7. Uji Hipotesis Pengaruh Langsung (Direct Effect)

	<i>Original Sample</i>	<i>Sample Mean</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
X1 $\Rightarrow$ Y	0.479	0.493	0.086	5.556	0.000
X2 $\Rightarrow$ Y	-0.301	-0.303	0.106	2.884	0.004
Z $\Rightarrow$ X1 $\Rightarrow$ Y	0.093	0.084	0.139	0.679	0.501

(Marisa Angelica)

	<i>Original Sample</i>	<i>Sample Mean</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
$Z \Rightarrow X_2 \Rightarrow Y$	-0.276	-0.276	0.122	2.268	0.023

1) Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan PT. Adyawinsa Plastic Industry Kab. Bekasi
Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan *t-statistic* $5.556 > 1,96$, nilai *p-value* $0.000 < 0.05$, dan *original sample* sebesar 0.479 menunjukkan kontribusi sebesar 47% terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik *work life balance* seorang karyawan, maka semakin baik pula tingkat kinerja karyawan tersebut.

Berdasarkan hasil distribusi jawaban variabel *work life balance* pada karyawan tetap dan kontrak, indikator *time balance* (keseimbangan waktu) menjadi indikator dengan rata-rata tertinggi, yaitu sebesar 3.70 pada karyawan tetap dan 3.52 pada karyawan kontrak. Temuan ini menunjukkan bahwa baik karyawan tetap maupun kontrak mampu mengatur waktu kerja dan waktu pribadi dengan cukup baik.

Sementara hasil distribusi jawaban variabel *work life balance* yang terendah pada karyawan tetap terdapat pada indikator *involvement balance* (keseimbangan keterlibatan) dan *satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan) dengan nilai 3.67. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan tetap cukup mampu menjaga keseimbangan waktu, mereka masih merasa belum sepenuhnya mencapai keseimbangan dalam hal keterlibatan emosional maupun kepuasan pribadi dan profesional.

Work life balance yang baik akan menunjang optimalnya kinerja karyawan karena karyawan yang merasa seimbang dalam mengelola waktu akan lebih fokus, produktif, dan memiliki energi yang cukup untuk menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik.

Dapat disimpulkan bahwa keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (*work life balance*) memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kondisi di mana karyawan merasa memiliki cukup waktu untuk mengatur aktivitas di luar pekerjaan, seperti berkumpul dengan keluarga dan bersosialisasi, akan menurunkan tingkat stres dan meningkatkan kinerja. Dengan demikian, karyawan mampu menjalankan tugasnya secara lebih efektif dan efisien.

Temuan studi ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Noviadi et al. (2024) yang menemukan hubungan yang kuat dan positif antara kinerja dan *work life balance*. Hal ini menyiratkan bahwa peningkatan kinerja akan dihasilkan dari keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik.

Temuan ini menegaskan bahwa *work life balance* merupakan faktor kunci peningkatan kinerja, dengan kontribusi langsung sebesar 47%. Aspek *time balance* menjadi kekuatan utama karena fleksibilitas waktu kerja mendorong fokus dan kinerja. Namun, rendahnya skor pada *involvement* dan *satisfaction balance* menunjukkan adanya celah dalam keterlibatan emosional dan kepuasan karyawan yang berpotensi menghambat komitmen dan motivasi jangka panjang.

2) Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Adyawinsa Plastic Industry Kab. Bekasi

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan *t-statistic* sebesar $2.884 > 1.96$, nilai *p-value* sebesar $0.004 < 0.05$, dengan *original sample* sebesar -0.301. Hasil ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi sebesar 30.1% terhadap penurunan kinerja.

Artinya, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan, maka semakin rendah pula tingkat kinerja yang ditunjukkan. Tekanan kerja yang berlebihan dapat menurunkan konsentrasi, semangat, dan efektivitas dalam menyelesaikan tugas.

Berdasarkan hasil distribusi jawaban variabel stres kerja pada karyawan tetap, indikator dengan skor rata-rata tertinggi adalah *tuntutan peran* dengan nilai 2.55. Hal ini menunjukkan bahwa tekanan yang dirasakan karyawan dalam menjalankan peran dan tanggung jawab kerja masih ada, namun relatif lebih rendah dibanding sumber stres lainnya.

Sementara itu, pada karyawan kontrak, indikator stres kerja dengan skor rata-rata tertinggi adalah *tuntutan tugas* dengan nilai 2.67, yang menunjukkan bahwa tekanan kerja dari aspek beban tugas dirasakan relatif lebih rendah dibanding indikator lainnya.

Sedangkan rata-rata indikator terendah ada pada *struktur organisasi* dengan nilai 2.47 di karyawan tetap dan 2.37 di karyawan kontrak. Hal ini menunjukkan bahwa walaupun tuntutan tugas dan tuntutan peran masih memberikan tekanan, struktur organisasi menjadi faktor utama penyebab stres kerja yang paling kuat dirasakan oleh karyawan tetap maupun kontrak.

Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap penurunan kinerja karyawan, di mana semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan, semakin rendah pula kinerjanya. Stres kerja yang berlebihan dapat membuat karyawan kehilangan fokus, menurunkan motivasi, serta menghambat kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas dengan optimal. Stres jangka panjang juga dapat

berdampak buruk pada kesejahteraan fisik dan mental pekerja, termasuk kelelahan, kecemasan, dan kinerja yang buruk.

Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Prihastuty & Yustini (2024) yang menunjukkan bahwa stres kerja memiliki dampak negatif dan signifikan terhadap kinerja, di mana kinerja karyawan akan menurun seiring dengan peningkatan stres terkait pekerjaan.

Temuan lain yang dilakukan oleh Bui Tina et al. (2020) juga menunjukkan terdapat hubungan negatif yang signifikan antara tingkat stres dan produktivitas kerja karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat stres yang dirasakan seseorang di tempat kerja, semakin rendah tingkat produktivitas dan kinerja karyawan tersebut.

Temuan ini menegaskan bahwa stres kerja merupakan faktor krusial yang secara nyata memengaruhi penurunan kinerja karyawan. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa tekanan psikologis di lingkungan kerja, baik yang bersumber dari struktur organisasi, beban tugas, maupun tuntutan peran, dapat menghambat kinerja jika tidak dikelola dengan baik.

3) Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan menggunakan Status Kerja sebagai Variabel Moderasi

Berdasarkan perhitungan, nilai *original sample* sebesar 0.093 dengan *t-statistic* $0.672 < 1.96$ dan nilai *p-value* $0.501 > 0.05$. Oleh karena itu, hasil ini menunjukkan bahwa hubungan antara *work life balance* dan kinerja tidak dimoderasi oleh status kerja.

Hasil ini mengindikasikan bahwa baik karyawan kontrak maupun karyawan tetap memiliki pola yang relatif sama dalam merasakan dampak *work life balance* terhadap kinerja. Artinya, meskipun terdapat perbedaan dalam aspek administratif atau kepastian kerja, kedua kelompok karyawan tetap memperoleh manfaat serupa ketika keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi terjaga dengan baik.

Temuan ini sejalan dengan teori *Job Demands-Resources (JD-R) Model* yang dikemukakan oleh Bakker & Demerouti (2017), yang menyatakan bahwa keseimbangan kerja dan hidup merupakan salah satu sumber daya pekerjaan yang bersifat universal. Dengan kata lain, meskipun terdapat variasi dalam status kerja, *work life balance* tetap berfungsi sebagai sumber daya yang mampu mengurangi tekanan pekerjaan serta meningkatkan kinerja tanpa dibatasi oleh perbedaan status kontrak maupun tetap.

Selain itu, teori *Psychological Capital (PsyCap)* dari Fred et al. (2015) juga mendukung temuan ini. Elemen-elemen *PsyCap* seperti optimisme, efikasi diri, dan resiliensi ternyata tidak semata-mata ditentukan oleh status kerja, melainkan oleh faktor internal individu. Baik karyawan kontrak maupun tetap dapat sama-sama memanfaatkan *PsyCap* untuk menjaga keseimbangan hidup dan pekerjaan, sehingga menghasilkan tingkat kinerja yang setara.

Temuan ini memberikan dasar strategis bahwa kebijakan *work life balance* dapat diterapkan secara menyeluruh tanpa perlu mempertimbangkan perbedaan status kerja. Karyawan, baik kontrak maupun tetap, menunjukkan respons yang serupa dalam merasakan manfaat dari keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi. Artinya, perusahaan dapat mengoptimalkan sumber daya dengan merancang satu pendekatan kebijakan yang inklusif, efisien, dan berdampak luas. Selain itu, pengelolaan keseimbangan hidup bukan hanya soal kebijakan kerja, tetapi juga penguatan kapasitas individu sehingga karyawan mampu mengelola tekanan secara mandiri.

4) Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan menggunakan Status Kerja sebagai Variabel Moderasi

Berdasarkan hasil perhitungan dengan *t-statistic* $2.268 > 1.96$ dan nilai *p-value* $0.023 < 0.05$, hasil ini menunjukkan bahwa hubungan antara stres kerja terhadap kinerja dimoderasi oleh status kerja. Nilai *original sample* sebesar -0.276 menunjukkan bahwa status kerja berperan sebagai variabel yang memperlemah hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan.

Artinya, ketika tingkat stres kerja meningkat, karyawan dengan status kerja yang berbeda — yaitu kontrak dan tetap — merespons tekanan tersebut dengan cara yang berbeda pula. Karyawan kontrak yang umumnya memiliki ketidakpastian kerja lebih tinggi menunjukkan penurunan kinerja yang lebih tajam dibandingkan karyawan tetap. Temuan ini menegaskan bahwa status kerja bukan sekadar atribut administratif, tetapi juga faktor psikososial yang berpengaruh terhadap dinamika stres dan kinerja.

Temuan ini dapat dipahami melalui teori *Transactional Model of Stress and Coping* yang dikemukakan oleh Lazarus (1987). Menurut teori ini, stres bukan hanya hasil dari tekanan eksternal, melainkan merupakan proses transaksi antara individu dan lingkungannya. Respons terhadap stres sangat bergantung pada penilaian subjektif individu terhadap sumber stres dan kemampuan individu untuk menghadapinya. Karyawan kontrak kemungkinan besar memandang tekanan kerja sebagai ancaman terhadap stabilitas pekerjaan dan penghasilan mereka. Selain itu, mereka umumnya memiliki akses yang lebih terbatas terhadap sumber daya organisasi dan dukungan psikologis, sehingga merasa kurang mampu dalam menghadapi tekanan tersebut.

Sebaliknya, karyawan tetap memiliki jaminan kerja yang lebih stabil dan sumber daya yang lebih besar untuk mengelola stres, sehingga tekanan kerja lebih sering dipersepsikan sebagai tantangan, bukan ancaman. Perbedaan dalam proses inilah yang menjelaskan mengapa status kerja berperan sebagai moderator signifikan yang memperlemah hubungan antara stres kerja dan kinerja.

Selain faktor penilaian terhadap tekanan kerja, temuan ini juga dapat dijelaskan melalui konsep *Psychological Capital (PsyCap)* yang dikembangkan oleh Fred et al. (2015). Konsep ini menekankan empat aspek utama, yaitu efikasi diri, harapan, optimisme, dan resiliensi. *PsyCap* dipandang sebagai sumber daya psikologis positif yang membantu individu mengubah tekanan menjadi pendorong peningkatan kinerja.

Dalam konteks penelitian ini, status kerja berpotensi memengaruhi tingkat *PsyCap* karyawan. Karyawan tetap, dengan rasa aman kerja yang lebih tinggi, cenderung memiliki *PsyCap* yang lebih kuat sehingga mampu menghadapi tekanan dengan cara yang lebih adaptif. Mereka lebih percaya pada kemampuan diri, memiliki harapan yang lebih besar terhadap masa depan, serta menunjukkan sikap optimis dan tangguh dalam menghadapi situasi sulit. Sebaliknya, karyawan kontrak yang menghadapi ketidakpastian kerja sering kali memiliki *PsyCap* yang lebih rendah, sehingga tekanan kerja lebih mudah dipersepsikan sebagai ancaman yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap kinerja mereka.

Temuan ini memiliki implikasi strategis bagi pengelolaan sumber daya manusia. Pertama, perbedaan cara pandang terhadap stres (ancaman vs tantangan) dapat menciptakan celah kinerja antara karyawan kontrak dan tetap jika tidak dikelola dengan baik. Kedua, status kerja juga berpotensi memengaruhi tingkat *Psychological Capital (PsyCap)* yang meliputi efikasi diri, optimisme, harapan, dan resiliensi, sehingga karyawan kontrak dengan keamanan kerja yang lebih rendah lebih rentan terhadap tekanan. Ketiga, perbedaan dalam daya tanggap terhadap stres ini berpotensi berdampak sistemik jika perusahaan tidak memiliki strategi dukungan yang seimbang, terutama bagi karyawan kontrak yang posisinya lebih rentan secara psikologis maupun struktural.

Temuan dari Shatté et al. (2017) memperkuat teori *Psychological Capital* tersebut, dengan menunjukkan bahwa resiliensi berperan penting sebagai pelindung terhadap dampak negatif lingkungan kerja yang penuh tekanan. Individu dengan tingkat resiliensi tinggi mengalami stres, *burnout*, gangguan tidur, dan risiko depresi yang lebih rendah, serta memiliki kepuasan kerja dan produktivitas yang lebih tinggi dibandingkan mereka yang memiliki resiliensi rendah.

Meskipun lingkungan kerja dengan tuntutan tinggi, kontrol rendah, dan dukungan sosial minim sering kali menurunkan kinerja, resiliensi terbukti mampu memitigasi efek negatif tersebut. Karyawan yang resilien tetap mampu menjaga kesehatan mental dan performa kerja bahkan dalam situasi sulit. Lebih jauh lagi, interaksi antara resiliensi dan dukungan sosial menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang suportif dapat memperkuat efek positif resiliensi, sedangkan dalam lingkungan kerja yang kurang mendukung, resiliensi tetap menjadi faktor perlindungan utama terhadap depresi dan penurunan produktivitas.

Temuan ini menegaskan bahwa status kerja memiliki peran strategis dalam membentuk hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan. Status kerja bukan sekadar pembeda administratif, tetapi juga faktor psikologis yang memengaruhi cara individu menilai dan merespons tekanan kerja. Karyawan kontrak yang menghadapi ketidakpastian kerja cenderung memiliki tingkat keyakinan diri, harapan, dan resiliensi yang lebih rendah dibandingkan karyawan tetap, sehingga lebih rentan mengalami penurunan kinerja saat stres meningkat. Sebaliknya, karyawan tetap dengan rasa aman dan dukungan organisasi yang lebih besar mampu mengubah tekanan menjadi dorongan untuk berprestasi.

Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan kebijakan pengelolaan stres yang sensitif terhadap status kerja, dengan memberikan dukungan psikologis dan pengembangan *psychological capital* bagi karyawan kontrak agar mereka lebih tangguh dalam menghadapi tekanan. Pendekatan yang berfokus pada penguatan resiliensi, optimisme, dan efikasi diri dapat menjadi strategi efektif untuk meminimalkan kesenjangan kinerja serta menciptakan lingkungan kerja yang adaptif dan berkeadilan bagi seluruh karyawan.

4. CONCLUSION

Berdasarkan hasil pembahasan pada penelitian mengenai *Pengaruh Work Life Balance dan Stres Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan PT. Adyawinsa Plastic Industry Kab. Bekasi*, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan hasil pembahasan penelitian tentang pengaruh *work life balance* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Adyawinsa Plastic Industry Kab. Bekasi dengan menggunakan status kerja sebagai variabel moderasi adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *work life balance* terhadap kinerja karyawan PT. Adyawinsa Plastic Industry Kab. Bekasi (*H1 diterima*).
2. Terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Adyawinsa Plastic Industry Kab. Bekasi (*H2 diterima*).
3. Status kerja tidak dapat memoderasi *work life balance* terhadap kinerja karyawan PT. Adyawinsa Plastic Industry Kab. Bekasi (*H3 ditolak*).
4. Status kerja dapat memoderasi hubungan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Adyawinsa Plastic Industry Kab. Bekasi (*H4 diterima*).

REFERENCES

- Ariawaty, R. N., & Cahyani, M. D. (2019). Pengaruh employee engagement terhadap work-life balance karyawan. *Bisma: Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 13(2), 97–104. <https://doi.org/10.19184/bisma.v13i2.9864>
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Arraniri, I., Firmansyah, H., & Wiliana, E. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Insania.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bataineh, K. A. (2019). Impact of work-life balance, happiness at work, on employee performance. *International Business Research*, 12(2), 99–112. <https://doi.org/10.5539/ibr.v12n2p99>
- Bui, T., Zackula, R., Dugan, K., & Ablah, E. (2021). Workplace stress and productivity: A cross-sectional study. *Kansas Journal of Medicine*, 14, 42–45. <https://doi.org/10.17161/kjm.vol14i3424>
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan sumber daya manusia*. Zahir Publishing.
- Dwitanti, E., Murwani, F. D., & Siswanto, E. (2023). The effect of work-life balance on employee performance through work stress and workload. *International Journal of Business, Law, and Education*, 4(2), 549–586. <https://doi.org/10.56442/ijble.v4i2.211>
- Fred, L., Carolyn, M. Y.-M., & Bruce, J. A. (2015). *Psychological capital and beyond*. Oxford University Press.
- Ghozali, I., & Dewi, K. (2023). *Partial least squares: Konsep, teknik, dan aplikasi menggunakan SmartPLS 4.0*. Universitas Diponegoro.
- Hariani, E. (2023). The influence of compensation and employment status on employee performance with work motivation as a mediating variable. *Business and Finance Journal*, 8(1), 48–59. <https://doi.org/10.33086/bfj.v8i1.3903>
- Hendrajana, I. G. R., & Sintaasih, D. K. (2016). Analisis Hubungan Status Kepegawaian, Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Hospitality Management*, 7(1), 33–44. <https://doi.org/10.22334/ijhm.v7i1.33>
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524. <https://doi.org/10.1037/0003-066x.44.3.513>
- Honkley, T., Tambunan, D., Fadli, A., Bhastary, M., & Syahbana, A. (2024). Pengaruh work-life balance, stres kerja dan kepuasan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekuivalensi*, 10(1), 15–27. <https://doi.org/10.51158/baj9gk39>
- Jaysan, R. I., Sudari, S. A., & Pambreni, Y. (2024). Influence of work-life balance and job stress on job satisfaction of employees at PT. Rukun Mitra Sejati South Jakarta. *Best Journal of Administration and Management*, 2(4), 163–171. <https://doi.org/10.56403/bejam.v2i4.179>
- Julindrastuti, D., & Karyadi, I. (2022). Pengaruh status kepegawaian terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Perkusi*, 2(2), 187–197.
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308. <https://doi.org/10.2307/2392498>
- Kembuan, D., Koleangan, R. A., & Ogi, I. W. (2021). Pengaruh work-life balance dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank SulutGo Cabang Utama di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(3), 1257–1266. <https://doi.org/10.35794/emba.v9i3.35510>
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1987). Transactional theory and research on emotions and coping. *European Journal of Personality*, 1(3), 141–169. <https://doi.org/10.1002/per.2410010304>
- Lestari, W. M., Liana, L., & Aquinia, A. (2020). Pengaruh stres kerja, konflik kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 27(2), 100–110. <https://doi.org/10.35315/jbe.v27i2.8192>
- Mahardika, A. A., Ingarianti, T., & Zulfiana, U. (2022). Work-life balance pada karyawan generasi Z. *Collabryzk Journal for Scientific Studies*, 1(1), 1–16. <https://doi.org/10.58959/cjss.v1i1.8>
- Manalu, G. (2021). Analisis pengaruh status kepegawaian dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Terapan*, 2(3). <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i3>
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Massie, R. N., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pengelola IT Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 41–49. <https://doi.org/10.35797/jab.v6.i002.%25p>
- Noor, S., Anjasmari, N. M. M., & Husaini, M. (2024). Kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Kecamatan Kelua Kabupaten Tabalong. *Jurnal MSDM Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(3), 345–354.
- Noviadi, A., Putri, N. M. D. R., Harwindito, B., & Nagara, A. (2024). Work-life balance mempengaruhi kinerja karyawan di Hotel XYZ bintang lima Jakarta. *Jurnal Sains Terapan Pariwisata*, 9(2), 84–93. <https://doi.org/10.56743/jstp.v9i2.380>
- Permana, A., Nurmahdi, A., Aima, H., & Ariyanto, E. (2019). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dosen di Universitas Bina Bangsa Fakultas Ekonomi dan Bisnis. *Jurnal JDM*, 2(1). <https://dx.doi.org/10.22441/jdm.v2i1.6810>
- Poulose, S. (2014). Work life balance: A conceptual review. *International journal of advances in management and economics*, 3(2), 1. <https://doi.org/10.1111/jonm.13237>
- Prasetyo, D., & Sukono, F. I. F. (2023). Pengaruh manajemen talenta, work-life balance, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan milenial di Point Coffee se-Kota Semarang. *Journal of Economics and Business UBS*, 12(4), 2163–2178.
- Prihastuty, D. R., & Yustini, R. S. (2024). Pengaruh stres kerja, keterlibatan kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Corona Dwi Daya Balikpapan. *PPIMAN Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(1), 211–230. <https://doi.org/10.59603/ppiman.v2i1.305>
- Puspitasari, F. D. A., & Adam, S. (2019). The influence of job stress and motivation to work performance. *Opción: Revista de Ciencias Humanas y Sociales*, (21), 102–112.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.

- Saniyyah, & Silvianita, A. (2024). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Amanda Brownies Pusat Bandung. *E-Proceeding of Management*, 12(4).
- Setyabudi, A., Gunarto, M., & Marjukah, A. (2021). The effect of job training on employee performance with employee status as a moderating variable. In *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management* (pp. 7027-7036).
- Setyanti, W. L. H., & Fagastia, I. R. (2022). The influence of burnout, workload and work-life balance on employee performance. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal)*, 5(1), 1573–1583. <https://doi.org/10.33258/birci.v5i1.3758>
- Shatté, A., Perlman, A., Smith, B., & Lynch, W. D. (2017). The positive effect of resilience on stress and business outcomes in difficult work environments. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 59(2), 135–140. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000914>
- Sihombing, P. R., & Arsani, A. M. (2022). *Aplikasi SmartPLS untuk statistisi pemula*. Dewangga Energi Internasional.
- Sijabat, A., Risambessy, A., Latuconsina, Z., Duwila, U., & Sitania, A. C. R. (2024). Pengaruh work-life balance dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Pemerintah Provinsi Maluku. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 5(2), 6196–6204. <https://doi.org/10.37385/msej.v5i2.5135>
- Silaen, N., Asir, M., & Nurlaeli, A. (2022). *Manajemen sumber daya manusia: Perspektif, pengembangan dan perencanaan*. Widina Bhakti Persada.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif*. Alfabeta.
- Syahputri, A. Z., Fallenia, F. D., & Syafitri, R. (2023). Kerangka berpikir penelitian kuantitatif. *Tarbiyah: Journal of Educational Science and Teaching*, 2(1), 160–166. <https://doi.org/10.1342/tarbiyah.v2i1.25>
- Syahroni, M. I. (2022). Prosedur penelitian kuantitatif. *EJurnal Al Musthafa*, 2(3), 43-56.