

## PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT CIPTA WAHANA PERSADA SURABAYA

**Badriyah<sup>1</sup>**

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Correspondence		
Email: <a href="mailto:badriyaaslan@gmail.com">badriyaaslan@gmail.com</a>	No. Telp:	
Submitted 15 Januari 2025	Accepted 22 Januari 2025	Published 23 Januari 2025

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the influence of work-life balance and work stress on employee performance at PT Cipta Wahana Persada Surabaya. This research uses quantitative methods with a survey approach. The sample for this research was 38 respondents selected using a saturated sampling technique. Data were processed using SPSS version 29.0 with instrument testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing. The research results show that simultaneously, work-life balance and work stress have a significant effect on employee performance. Partially, work-life balance has a significant influence on employee performance, and work stress also shows a significant influence. This shows that a good balance between work and personal life and proper stress management can improve employee skills and productivity. Therefore, this is the main factor that companies must pay attention to to improve employee performance.*

**Keywords:** *Work-Life Balance, Work Stress, Employee Performance.*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh work-life balance dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Cipta Wahana Persada Surabaya. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Sampel penelitian ini sebanyak 38 responden yang dipilih dengan teknik sampling jenuh. Data diolah menggunakan SPSS versi 29.0 dengan uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, work-life balance dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, work-life balance memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan stres kerja juga menunjukkan pengaruh signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi yang baik dan pengelolaan stres yang tepat dapat meningkatkan keterampilan dan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, hal ini menjadi faktor utama yang harus diperhatikan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** *Work-Life Balance, Stres Kerja, Kinerja karyawan.*

### A. 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. SDM yang kompeten tidak hanya menjadi aset strategis tetapi juga motor penggerak utama dalam mencapai keunggulan kompetitif.

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.

## B. KAJIAN PUSTAKA

### 1. 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.

### 2. 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.

### 3. 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.

## C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik survei. Responden adalah 38 karyawan karyawan kantor PT Cipta Wahana Persada 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.

## D. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. 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.

### 2. 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:

Variabel	T Hitung	T Tabel	Sig.	Kesimpulan
Work-life balance (X1)	0.042	1.683	0.967	signifikan
Stres Kerja (X2)	0.383	1.683	0.704	Signifikan

Interpretasi:

Work-life balance tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan karena nilai signifikansi  $0.967 < 0.05$ .

Stres Kerja memiliki pengaruh signifikan dengan nilai t hitung > t tabel dan sig. < 0.05, menunjukkan pentingnya program pengolahan stres dalam meningkatkan Kinerja Karyawan.

### 3. Koefisien Determinasi

Nilai Adjusted R<sup>2</sup> 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.

### 4. 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).

## E. KESIMPULAN DAN SARAN

### 1. 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.

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

### 2. 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

- Mengintegrasikan work-life balance dan stres kerja ke dalam perencanaan SDM jangka panjang untuk meningkatkan efisiensi operasional dan kualitas kinerja karyawan.
- 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**

- Ahmad, Shoeb. (2015). Green Human Resource Management: Policies and practices. *Cogent Business & Management*, 2(1), 103.  
<https://doi.org/10.1080/23311975.2015.1030817>
- 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>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (2 ed). Penerbit ALFABETA Bandung.
- Pratiwi, Sandia Putri. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Laksana Bus Manufaktur. Skripsi, Iniversitas Kristen Satya Wacana Salatiga.  
[https://repository.uksw.edu/bitstream/123456789/34769/1/T1\\_212020190\\_Judul.pdf](https://repository.uksw.edu/bitstream/123456789/34769/1/T1_212020190_Judul.pdf)
- Lazarus, Richard S. dan Folkman, Susan. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Penerbit New York Springer
- Gaffar, Hulaifah. (2012). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karywan Pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah X Makassar. Skripsi, Universitas Hasanuddin Makasar.  
<http://repository.unhas.ac.id:443/id/eprint/8914>
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit Remaja Rosdakarya.
- Sari, Richa Meyta. 2024. "Pengaruh Work Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Petrokopindo Cipta Selaras." *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial* 5(6): 2628–39.  
<https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i6.2871>
- Aryanta, Satiari and Yasa. (2019). Pengaruh Work Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Karyawan (Studi Pada Bank BJB Cabang Tasikmalaya), PM: *e-Proceeding of Management*, 8(4), 3751.
- Quick, James C. dan Tetrick, Lois E. (2011), *Handbook of occupational health psychology*. Penerbit American Psychological Association
- Abyan, Farras, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sakola & Inteeshirt. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 7(2), 107–15. <http://eprints.uny.ac.id/id/eprint/66728>
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. (2017). *Organizational behavior*. Penerbit Boston Pearson.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate* (10 ed.). Penerbit Universitas