

**PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN SETRES KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PABRIK BERAS RICE IKA PUTRA LUWU TIMUR**

**Kadek Eva Sulastyawati, Muhammad Kasran, Suparni Sampetan**

Universitas Muhammadiyah Palopo

ARTICLE INFO

**Keywords:**

*Work Life Balance, Work Stress,  
Employee Performance*

**Kata Kunci:**

*Keseimbangan Kehidupan Kerja,  
Setres Kerja, Kinerja Karyawan*

Corresponding author:

**Kadek Eva Sulastyawati**  
*evhawati7@gmail.com*

**Abstract.** *This study aims to evaluate and explore the relationship between work life balance factors and stress levels with employee performance at the IKA PUTRA LUWU EAST rice factory. In this study, 126 people have been selected as sample. This hypothesis was tested using multiple linear regression analysis using the SMART PLS application. The results showed that work life balance and work stress levels had a significant positive effect on employee performance*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi dan mengeksplorasi relasi antara faktor work life balance dan tingkat stress dengan kinerja karyawan di pabrik beras IKA PUTRA LUWU TIMUR. Dalam penelitian ini, 126 orang telah dipilih sebagai sampel. Hipotesis ini diuji dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan aplikasi SMART PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work life balance berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan tingkat stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

---

## PENDAHULUAN

Sebagai manusia, karyawan atau Sumber Daya Manusia (SDM), juga memiliki pikiran, perasaan dan perilaku yang relevan. Namun, jika tidak dilakukan penyelidikan bisnis tidak akan memahami tanda-tanda peringatan, resiko, dan implikasinya bagi karyawannya saat bekerja (1) Perlunya atasan sadar akan kinerja karyawannya sehingga pabrik beras terutama Rice Ika Putra akan terus maju dan sukses dan begitupun sebaliknya pelayanan karyawan kepada pelanggan harus dengan baik sesuai dengan aturan pada pabrik. (Muliawati, 2020) beberapa tahun terakhir dan ditandai dengan kemajuan teknologi, yaitu penggunaan Internet Of Things and Services (IoT dan IoS) dalam proses peletakan bisnis brick-and-mortar saat ini. Salah satu penyebab yang akan diteliti dalam kaitannya dengan stres kerja dan penelitian ini adalah work life balance (keseimbangan kehidupan kerja), dimana aktivitas kerja dan non kerja dapat mendorong pertumbuhan semua (Nurendra & Saraswati, 2017). Masalah keseimbangan kehidupan kerja adalah salah satu yang sering muncul ketika orang tidak dapat mencapai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan profesional mereka. Hal ini dapat menyebabkan masalah Kesehatan, masalah psikologis, dan konsekuensi negative lainnya (Rizky & Afrianty, 2018) namun meskipun demikian, penting bagi orang untuk mempertahankan pengendalian diri dan dapat mengatur waktu mereka secara efektif baik ditempat kerja maupun dengan mereka rekan kerja. (NoorHidayat et al., 2017) Setiap karyawan dalam organisasi juga didorong untuk terus meningkatkan ketaatan, kewaspadaan, kualitas, potensi kemajuan ditempat kerja, dan produktivitas untuk membantu perusahaan menjadi pemimpin dibidang tenaga kerja profesional. (Ceven et al., 2009) Kegiatan disetiap level organisasi dimana manusia dapat mengalami stress akan terus hadir saat seseorang melakukan aktivitas sehari-hari. Ada beberapa penyebab terjadinya stress kerja dikalangan karyawan suatu perusahaan, antara lain gaji yang tidak memuaskan dan pekerjaan lain yang memperparah konflik ditempat kerja. (Anjasromo, 2013) mengatakan bahwa stres adalah segala aksi dari tubuh manusia terhadap segala rangsang baik yang berasal dari luar maupun dari dalam tubuh itu sendiri yang dapat menimbulkan bermacam-macam dampak yang merugikan, jadi sebisa mungkin kita mampu memnghandari beberapa hal yang memang menurut kita tidak begitu penting sehingga kita perlu menghindarinya ada juga hal yang kita tidak perlu menghindarinya. Dalam situasi lain jika stres terlalu tinggi, kerja karyawan akan terganggu karena stres merusak pekerjaan yang sedang dilakukan.(Setyawati et al., 2018).

Banyak hal yang dapat dihasilkan dari kerja karyawan yang berkualitas karena mereka memiliki motivasi dan system pendukung yang tepat.(Setyawati et al., 2018).(Rivaldo, 2022) menjelaskan bahwa ada kebutuhan bagi seseorang untuk mendapatkan pekerjaan yang baik guna memenuhi tujuan utama kualitas dan kapasitas mereka sambil menjalankan tugas yang telah menjadi prioritas utama mereka sebagai karyawan. Ada beberapa factor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan, baik intrernal (seperti kepribadian, sikap) maupun eksternal individu (hubungan karyawan dengan lingkungan kerja). Memiliki strategi baru dengan tujuan meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan serta memaksimalkan semua aspek strategi bisnis yang relevan(Prasetyo et al., 2021).

Sebagai wujud komitmen untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada pelanggannya, karena pabrik Rice Ika Putra akan terus melakukannya. Beberapa penelitian yang menggunakan variabel work life balance dan performance dengan hasil studi yang tervalidasi menunjukkan adanya hubungan positif antara kedua konsep tersebut (Badrianto & Ekhsan, 2021). Hasil penelitian yang berbeda dari (Rafsanjani dkk, 2019) menunjukkan bahwa hasil work life balance tidak berdampak pada produktivitas atau kinerja (Anugrah & Priyambodo, 2021). Didalam beberapa penelitian terdapat beberapa antara temuan penelitian yang dilakukan oleh Razak, Yusof, Azidin, Latif, dan Ismail (2014) mengatakan mengenai dampak pekerjaan terhadap work life balance pada 80 warga negara Malaysia, temuan ini menunjukkan bahwa pekerjaan berdampak pada keseimbangan kehidupan kerja melalui perbaikan hubungan interpersonal. Hal ini berbeda dengan penelitian Hidayat (2017) yang menyatakan bahwa Work Life Balance berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap stres kerja (Rizky & Afrianty, 2018). Dan dalam hal stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang Langsa (Setiyo Utomo, 2019) sedangkan hasil penelitian yang telah selesai menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan negative terhadap kinerja karyawan (Steven & Prasetyo, 2020)

Karena hal ini dan adanya beberapa studi berkelanjutan yang sedang berlangsung kami berada dalam posisi yang baik untuk melanjutkan studi ini, yang dimaksudkan untuk membangun hubungan kerja antara work life balance, stress kerja dan kinerja karyawan yang bekerja dari rumah, serta para peneliti yang memiliki tujuan memberikan layanan yang lebih khusus terfokus pada keseimbangan pekerjaan dan kehidupan keluarga saat melakukan pekerjaan.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Work Life Balance (Keseimbangan kehidupan kerja)

(Molly, 2010;5) Mengatakan bahwa memiliki keseimbangan yang sehat adalah perasaan pencapaian, refleksi, dan persiapan untuk kehidupan sehari-hari. Ini terjadi Ketika orang tidak stress dan sama-sama berdamai dengan kehidupan pribadi dan profesionalnya (Wuarlima et al., 2019). Selain itu (Guest, 2002) terdapat hubungan yang kuat antara kualitas kehidupan pribadi seseorang dan pekerjaannya, keseimbangan kehidupan kerja merupakan pertimbangan utama bekerja (Kerja et al., 2022). Namun, dalam pekerjaan ketidakmampuan untuk mengalokasikan waktu antara pekerjaan dan keluarga menimbulkan kemungkinan munculnya masalah, baik ditempat kerja maupun dirumah sehingga kecil kemungkinan kita dapat menyisihkan waktu yang bermanfaat bagi kedua belah pihak baik kerja maupun keluarga.

### Setres Kerja

Setres kerja adalah alat yang digunakan pekerja untuk memahami pekerjaan tertentu Menurut Nursyamsi (2012), mengatakan setres kerja adalah gambaran dari seorang individu dalam reaksi kerja terhadap karakteristik lingkungan yang akan dihadapi oleh karyawan, terutama didalamnya berupa ancaman dan rasa tidak nyaman dalam bekerja (Dewi, 2022). Akibatnya peserta pelatihan

merasa ragu untuk memulai pekerjaannya karena banyak sekali tekanan yang ditawarkan kepada mereka. Tekanan ini juga dapat menghambat proses perekrutan peserta pelatihan. Stress kerja merupakan suatu ketegangan yang menciptakan adanya kesuasana fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan emosi karyawan. Menurut (Zainal, 2004:108) mengatakan bahwa stress kerja merupakan suatu ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan emosi karyawan (Hotiana & Febriansyah, 2018)

### Kinerja Karyawan

Menurut Stoner (1995:113) Mengatakan kinerja adalah suatu imbalan yang diberikan kepada karyawan oleh atasannya (Siti Nur Aisah, 2020). Peran karyawan dalam pabrik beras Rice Ika Putra jugalah sangat penting dalam penyuksesan pabrik beras kedepannya, karyawan juga perlu selalu membantu meningkatkan kualitas karyawan untuk meraih prestasi yang lebih dengan dapat menguntungkan. namun menurut (Kartikasari & Swasto, 2017) kinerja adalah pelaksanaan tugas tertentu orang atau sekelompok orang, dalam kurun waktu dan dapat dievaluasi hasilnya.

### Kerangka konseptual penelitian

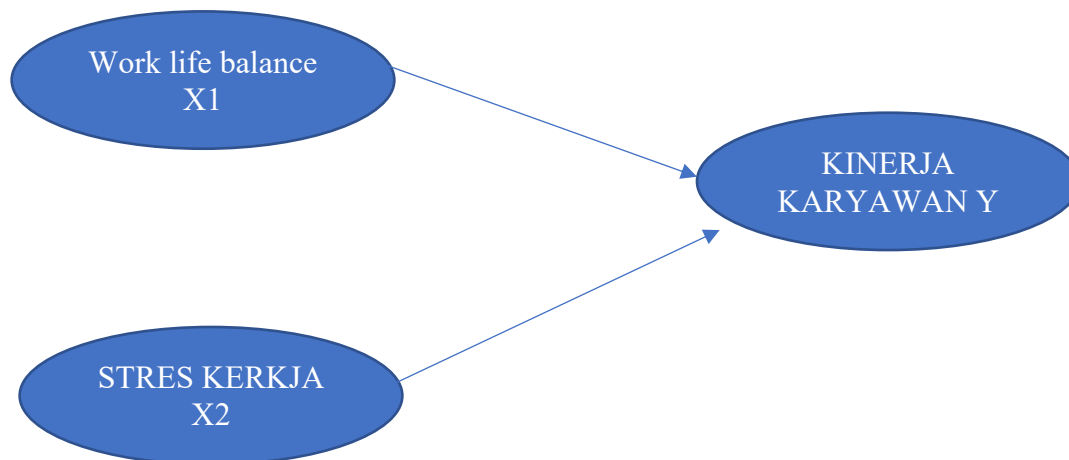
Pembahasan kerangka konseptual menjelaskan mengenai keterkaitan hubungan antara indikator dalam penelitian. Work life balance merupakan salah satu indikator yang digunakan. Menurut (Molloy, 2010) Keseimbangan kehidupan kerja (work life balance) adalah sebuah rasa pengendalian, pencapaian, dan penikmatan dalam kehidupan sehari-hari, sejauh mana individu terlibat dan sama-sama merasa puas dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis dengan peran mereka didalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Keseimbangan kehidupan kerja memiliki 4 (empat) dimensi pembentuk yaitu: gangguan pekerjaan kehidupan pribadi (work interference personal life), pekerjaan gangguan kehidupan pribadi (personal life interference work), peningkatan kehidupan kerja (personal life enhancement of work) dan peningkatan pekerjaan kehidupan pribadi (work enhancement of personal life) (Fisher, G. G., Bulger, C. A., dan Smith, 2009).

Indikator berikutnya yang digunakan dalam penelitian ini adalah stress kerja Menurut (Prabu, 2005) stres kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Berdasarkan kutipan tersebut dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang. Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan (Polakitang et al., 2019). Indikator penelitian selanjutnya adalah kinerja karyawan Menurut (Hasibuan S. P. Malayu, 2013) mengungkapkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Hubungan work life balance terhadap kinerja karyawan Worklife balance merupakan faktor penting yang perlu dipertimbangkan disetiap perusahaan saat merumuskan kebijakan. Worklife balance adalah metode yang dapat dipakai untuk membantu karyawan mengurangi konflik yang disebabkan oleh ketidak seimbangan dalam peran ganda. Worklife balance adalah kemampuan pribadi atau seseorang dalam mempertahankan komitmen terhadap keluarga saat menyelesaikan tugas pekerjaan (Delecta, 2011). Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan (Staff et al., 2020)

Hubungan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Terdapat hubungan dimana tingkat stres kerja karyawan yang rendah berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut meningkat, sedangkan stres kerja karyawan yang tinggi mengakibatkan penurunan kinerja karyawan itu sendiri. Teori Siagian (2010:300) karyawan yang mengalami stres pada umumnya akan mengalami ketegangan dan cenderung menjadi lebih emosional dengan begitu dapat mengakibatkan pada menurunnya kinerja atau dengan kata lain kinerja menjadi tidak optimal. Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan (Rodrigo Garcia Motta, Angélica Link, Viviane Aparecida Bussolaro et al., 2021). dapat digambarkan kerangka konseptual yang dapat dilihat pada gambar 1 berikut ini:

gambar 1. Kerangka konseptual



### Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pada pengembangan hipotesis dan kerangka konseptual (gambar3) maka hipotesis yang di usulkan yaitu:

- H<sub>1</sub> : worklife balance berpengaruh terhadap kinerja karyawan.  
 H<sub>2</sub> : stress kerja terhadap berpengaruh terhadap kinerja karyawan

## METODE PENELITIAN

### Sampel

Dalam riset ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode accidental sampling yang berhasil peneliti dapatkan sebanyak 126 responden.

### Skala dan pengukuran

Penelitian kuantitatif memiliki bagian inti yang dapat memberikan dampak pada hasil penelitian yaitu item pengukuran dan skala. Penelitian ini mengadopsi item pengukuran pengukuran study empiris sebelumnya (tabel1). Dalam pengumpulan data, penelitian ini menggunakan kuesioner offline yang disebarakan kepada responden secara langsung dengan menggunakan Teknik accidental sampling. Pengaruh Work Life Balance Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Beras Rice Ika Putra Luwu Timur yang menggunakan skala likert mulai 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat tidak setuju).

Table.1

Variable	Item	Indikator	Sumber
Work life balance (WLB)	bisa membagi waktu antara pekerjaan kantor dan pekerjaan rumah	WLB.1	
	tetap terlibat dalam urusan keluarga walaupun saya dituntut untuk bekerja secara profesional dipabrik	WLB.2	
	tidak meninggalkan peran saya dalam rumah tangga maupun keluarga besar	WLB.3	
	merasa situasi saya saat ini (bekerja dan mengurus rumah tangga) bisa saya atasi dengan baik	WLB.4	
	ingin mencapai jenjang karir yang tinggi dengan gaji yang lebih besar sambil tetap mengurus kewajiban didalam rumah tangga	WLB.5	
	puas dengan pencapaian karir	WLB.6	
Stress Kerja (SK)	Tuntutan tugas secara berlebihan dapat meningkatkan kecemasan dan stress	SK.1	
	mempunyai banyak pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang sama	SK.2	
	Karyawan diharapkan untuk melakukan lebih daripada yang dimungkinkan oleh waktu	SK.3	
	Peran tercipta bila harapan peran tidak dipahami dengan jelas dan karyawan tidak pasti mengenai apa yang harus dikerjakan	SK.4	

	Pengawasan yang dilakukan oleh atasan saya selama ini sangat ketat	SK.5	
	Keahlian yang dimiliki atasan saya sangat memenuhi harapan	SK.6	
Kinerja karyawan (KK)	Sesama karyawan mampu mengakomodir dan mengarahkan staf dan karyawan lainnya	KK.1	
	Karyawan dapat mengukur sesuai dengan target dalam perencanaan deskripsi kerja	KK.2	
	Mampu memberikan peningkatan keilmuan kepada karyawan lainnya sesuai dengan standar dalam pabrik	KK.3	
	Dapat meningkatkan potensi dan menjadi penggerak terbaik dalam pelayanan dalam pabrik	KK.4	
	Karyawan mampu di andalkan berarti kompeten dan memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya	KK.5	
	Karyawan mampu memberikan ide baru untuk kemajuan dipabrik	KK.6	
	Kehadiran karyawan dipabrik beras Ika Putra Ika sesuai dengan jadwal yang ditentukan	KK. 7	
	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan dalam pabrik	KK.8	
	Kemampuan karyawan dalam melakukan kerjasama, sehingga apa yang diharapkan pabrik dapat tercapai dengan baik guna untuk meningkatkan kinerja	KK.9	

	Karyawan memiliki komunikasi yang baik dan efektif	KK.10	
	sangat perlu memiliki fokus yang baik, baik fokus secara tim maupun fokus secara personal	KK.11	

Pengujian hipotesis penelitian untuk uji hipotesis table 7 yang digunakan di dalam penelitian ini yaitu pendekatan structural equation modelling berbasis varian dengan bantuan aplikasi smartPLS 3.3.1 adapun melatar belakangi penggunaan PLS-SEM adalah pertama, data yang digunakan untuk setiap konstruk memiliki item yang dimana tidak semuanya memiliki distribusi normal; kedua, berdasarkan pengembangan literatur yang di tunjukan (gambar1) di anggap belum teruji. Dengan demikian penelitian ini memiliki tujuan yaitu mengkonfirmasi teori; dan ketiga penelitian ini mengusulkan sebuah model penelitian yang tergolong kompleks.

Teknik sejenis ini seringkali diterapkan pada kajian bidang manajemen, berorientasi untuk menganalisa pola hubungan kausalitas antara konstruksi laten dan Teknik ini dianggap sebagai salah satu teknik yang memiliki efektifitas yang baik dalam memprediksi pola hubungan kausal pada sebuah model teoritis yang didasarkan pada data empiris(Hamid, 2020). Berikut disajikan informasi mengenai item serta deskripsi dari indicator penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil penelitian

Untuk karakteristik yang diamati dari responden diantaranya jenis kelamin, usia, lama bekerja, Pendidikan terakhir.

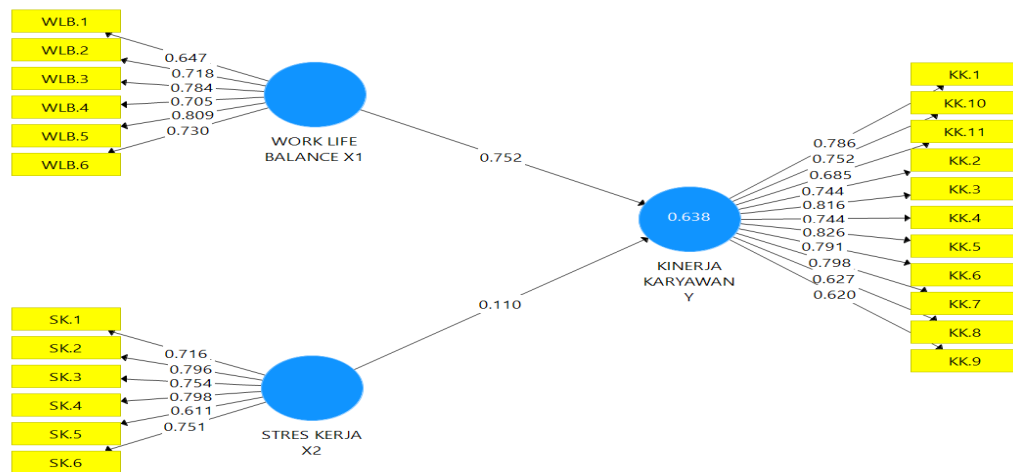
Table.2

	item	frekuensi	presentase
Jenis kelamin	Laki laki	54	42,42
	perempuan	72	57,57
	total	126	100
usia	19-23	21	16,66
	24-26	40	31.31
	27-30	49	38.88
	33-35	16	12.12
	total	126	100
pendidikan	Sma	60	47.47
	Smk	29	23.38
	S1	36	28.86
	Total	126	100
Lama bekerja	2 tahun	33	26.62
	3 tahun	45	35,57
	4 tahun	28	22.22
	5 tahun	20	15.59



	Total	126	100
--	-------	-----	-----

Gambar 2. evaluasi outer model



Untuk nilai convergent validity (Tabel 4) di mana diperoleh besaran nilai dari factor loading untuk setiap konstruk. Untuk budaya organisasi di mana terdapat enam indikator yaitu PGK. 1= 0,820, PGK. 2 = 0,761, PGK.3 =0,701, PGK.4=0,760, dan PGK.5=0,726, Employee engagment LK.1 = 0.712, LK.2 =0.649, LK.3 = 0.862, LK.4 = 0,871, LK.5=0.744 dan LK.6= 0.628 selanjutnya untuk konstruk kinerja karyawan KK.1 = 0,612; KK.2 = 0.816, KK.3=0,663, KK.4=0.649, KK.5=0.681 dan KK.6=0.797 di mana nilai loading factor untuk keseluruhan konstruk > 0.60. Selanjutnya besaran pada nilai AVE konstruk gaya kepemimpinan = 0.520; lingkungan kerja = 0.502, dan kinerja = 0.544; di mana keseluruhan dari nilai AVE > 0.50

Table.3

	Worklife balance	Stress kerja	Kinerja karyawan	AVE)	Akar kuadrat (square root)
<b>Work life balance X1</b>	1.000	0.364	0.792	0.875	0.935
<b>Stress kerja X2</b>	0.364	1.000	0.384	0.938	0.938
<b>Kinerjakaryawan Y</b>	0.792	0.384	1.000	0.933	0.966

Table.4

Variable indicator/item	Loading factor	Average variance(AVE)	Composite reliability
Work Life Balance			
WLB.1	0.647		
WLB.2	0.718		
WLB.3	0.784	0.548	0.879
WLB.4	0.705		
WLB.5	0.809		
WLB.6	0.73		
Stres Kerja			
SK.1	0.716		
SK.2	0.796		
SK.3	0.754	0.539	0.875
SK.4	0.798		
SK.5	0.611		
SK.6	0.751		
Kinerja karyawan			
KK.1	0.786		
KK.2	0.744		
KK.3	0.816		
KK.4	0.744		
KK.5	0.826		
KK.6	0.791	0.559	0.933
KK.7	0.798		
KK.8	0.627		
KK.9	0.62		
KK.10	0.752		
KK.11	0.685		

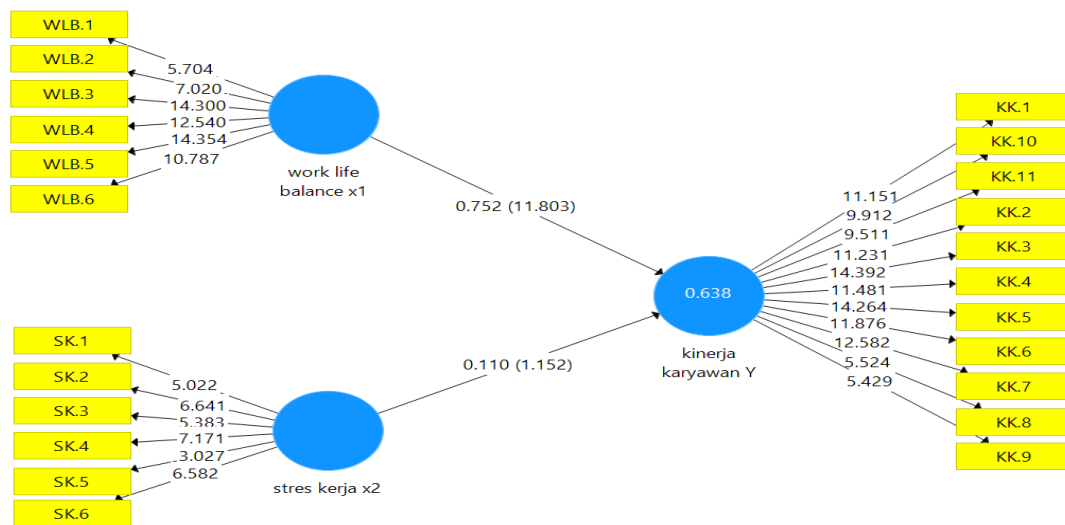
Selanjutnya dapat diperoleh informasi untuk hasil uji discriminant validity (Tabel 3) dan telah memenuhi persyaratan dimana square Root AVE > hubungan antara konstruk laten. work life balance memiliki nilai Square Root AVE sebesar  $0.935 > 1.000$ ;  $0.364$ ; dan  $0.792$  (kolom work life balance tabel 3 dengan memperhatikan ke bawah), konstruk stress kerja memiliki nilai akar kuadrat AVE sebesar  $0.938 > 0.364$ ;  $1.000$ ; dan  $0.384$  (kolom stress kerja pada tabel 3 dengan memperhatikan ke bawah), untuk konstruk kinerja karyawan memiliki nilai akar kuadrat AVE sebesar  $0.966 > 0.792$ ;  $0.384$ ; dan  $1.000$  (kolom kinerja karyawan tabel 3 dengan memperhatikan ke bawah).

### Uji Reabilitas Dan Outer Model

Adapun tahapan pengujian selanjutnya setelah uji validitas yaitu melakukan uji reliabilitas pada outer model, di mana dalam uji ini bermaksud untuk memberikan pembuktian dari segi konsistensi tingkat akurasi serta ketepatan instrumen dalam mengembangkan dan mengukur konstruk. Dari hasil pengujian diperoleh nilai composite reliability untuk konstruk work life balance ( $0.879$ ); stress kerja ( $0.875$ ) dan kinerja karyawan ( $0.933$ ) di mana keseluruhan dari nilai composite reliability memiliki nilai  $> 0.70$ .

### Tahap evaluasi inner model

Terdapat dua tahap yang dilakukan dalam mengevaluasi suatu inner model yaitu dengan memperhatikan nilai koefisien determinasi (R Square) dan nilai signifikansi melalui teknik bootstrapping. Adapun hasil analisis untuk uji hipotesis penelitian dengan menggunakan teknik bootstrapping tersaji pada (Tabel 6) dan (Gambar 3).



### Evaluasi pada Nilai R Square

Nilai R Square merupakan salah satu nilai yang diterapkan dalam melakukan evaluasi pada inner model. Adapun kriteria untuk Batasan nilai R Square diantaranya untuk nilai 0.25 termasuk dalam kategori lemah, 0.50 termasuk dalam kategori moderat, kemudian untuk nilai 0.75 termasuk dalam kategori kuat Hair et al. (2011); Hamid (2020). Berdasarkan pada informasi melalui hasil estimasi yang disajikan pada (Tabel 5) dapat diketahui besaran angka R Square pada setiap variabel dalam model penelitian.

Untuk variabel kinerja karyawan sebesar 0.638, di mana nilai ini diinterpretasikan sebagai suatu variabilitas yang dimiliki konstruk kinerja karyawan yang mampu dijelaskan oleh work life balance dan stress kerja pada model penelitian yaitu sebesar 6.38% (kategori lemah).

	R square /keofisien determinasi	Probability value
Kinerja karyawan	<b>0.638</b>	<b>0.000</b>

### Evaluasi Nilai Signifikansi

Untuk penilaian pada tahapan evaluasi nilai signifikansi dapat dilakukan melalui pengamatan pada besaran nilai yang ditunjukkan oleh path coefficient. Di mana pada tahapan ini menggunakan teknik perhitungan bootstrapping (Tabel 6). Berdasarkan pada hasil koefisien jalur (path coefficient) maka untuk hipotesis pertama (H1) yaitu di mana work life balance mempunyai dampak positif terhadap kinerja karyawan di mana nilai signifikan  $0.000 < 0.05$ , selanjutnya untuk perolehan nilai T statistik juga menunjukkan nilai sebesar  $1.198 > 1.96$ . Selanjutnya pada hipotesis ke dua (H2) yaitu pada konstruk stress kerja memiliki dampak atau pengaruh positif secara langsung pada konstruk kinerja karyawan di mana nilai signifikan hitung  $0.238 < 0.05$ , diikuti dengan nilai T statistik sebesar  $1.710 > 1.96$ .

	Kofesien jalur		T statistik		hasil	
	Langsung	Tidak langsung	langsung	Tidak langsung	langsung	Tidak langsung
Work life balance-> kinerja karyawan	0.110	-	1.198	-	mendukung	
Stress kerja	0.752	-	1.070	-	mendukung	

### Pembahasan Hasil penelitian

Penelitian ini memberikan pemahaman serta kerangka kerja konseptual tentang bagaimana work life balance, stress kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis (tabel 6) bahwa hasil temuan pada penelitian ini dapat membuktikan bahwa kerangka kerja konseptual yang diajukan oleh penelitian ini, dapat memberikan gambaran hasil mengenai kondisi fenomena beberapa faktor penentu yang dapat Pengaruh work life balance Dan stress kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

### Work life balance terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis di peroleh informasi bahwa work life balance berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana responden penelitian mampu mengambil tindakan yang tepat dalam mengatasi masalah yang dihadapi oleh rekan kerja (Minarika et al., 2020)

### Stress Kerja terhadap kinerja karyawan

hasil analisis menunjukan bahwa konstruk lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan artinya bahwa Pimpinan juga selalu membuat evaluasi terhadap kinerja rekan kerja saya dan memberikan umpan balik yang membantu dalam proses pengembangan diri dan karir rekan kerja karyawan. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian (Setiyo Utomo, 2019).

## KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil uraian penelitian serta pembahasan di atas dapat diambil simpulan bahwa untuk konstruk work life balance berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya konstruk stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Work life balance dan stress kerja merupakan salah satu elemen penting dalam meningkatkan kinerja karyawan .

Berdasarkan pada simpulan dari hasil penelitian yang di lakukan, maka dapat di usulkan beberapa saran yang dapat dipertimbangkan oleh pimpinan diantaranya (i) hasil penelitian ini dapat di gunakan sebagai informasi positif untuk tetap mempertahankan work life balance dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada pabrik beras Ika Putra Luwu Timur. (ii) bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengembangkan penelitian ini dengan metode technology acceptance model(tam) dapat menggunakan konstruk work life balance dan stress kerja terhadap kinerja karyawan

## DAFTAR PUSTAKA

- Anjasgoro, R. (2013). ` JURNAL KESEHATAN MASYARAKAT 2013, Volume 2, Nomor 1, Tahun 2013 Online di. *Faktor Risiko Kejadian Penyakit Demam Tifoid Pada Penderita Yang Dirawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Ungaran*, 2(1), 1–10.
- Anugrah, P. G., & Priyambodo, A. B. (2021). Peran Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang. *Buku Abstrak Seminar Nasional*, 19(April), 340–349.
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 951–962. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.460>
- Ceven, M., Sayinti, A. B., & Dincer, H. (2009). *IP Header Reduction for APCO Project-25 data links*. 1(3), 724–727. <https://doi.org/10.1109/siu.2009.5136498>
- Delecta, P. (2011). *Work life balance. International Journal of Current Research*.
- Dewi, S. N. D. M. S. (2022). *PENGARUH MOTIVASI KERJA, SETRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP Stress, Satisfaction, Commitment*. 2(3), 279–291.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., dan Smith, C. S. (2009). *Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. Journal of Occupational Health Psychology*.
- Hamid, R. S. (2020). Niat Konsumen menggunakan Transportasi Ride-Hailing di tengah Pandemi COVID-19: Kerangka Kerja Konseptual dan Evaluasi Empiris. *Jurnal Manajemen Teknologi*.
- Hasibuan S. P. Malayu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Hotiana, N., & Febriansyah. (2018). Pengaruh motivasi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai (studi pada bagian kepegawaian dan organisasi, biro umum, kepegawaian dan organisasi kementerian pariwisata Ri). *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Fakultas UNIAT*, 3(1), 27–39.
- Kartikasari, R. D., & Swasto, B. (2017). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan. *Administrasi Bisnis*, 44(1), 1–7.
- Kerja, K., Kerja, K., Nandiatama, S., Isni, F., Amalia, L., & Anindita, R. (2022). *Pengaruh Pembagian Waktu Kerja Terhadap Keseimbangan*. 19(02), 68–83.
- Minarika, A., Purwanti, R. S., & Muhidin, A. (2020). Pengaruh Work Family Conflict dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan. *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(1), 2.
- Molloy, A. (2010). *Get a Life*. Jakarta.
- Muliawati, T. F. A. (2020). Peran Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial: Studi Literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 8(3), 606–619.
- NoorHidayat, F., Suwarsi, S., & Abdurrahman, D. (2017). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) P2B Apb Jabar. *Prosiding Manajemen*, 3(2), 1153–1159.
- Novrandy, R. A., & Tanuwijaya, J. (2022). Pengaruh Work-Family Conflict dan Work Engagement terhadap Task Performance dan Turnover Intention dengan mediasi Supervisor Support. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 9(1). <https://doi.org/10.35794/jmbi.v9i1.40908>
- Nurendra, A. M., & Saraswati, M. P. (2017). Model Peranan Work Life Balance, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan. *Humanitas*, 13(2), 84. <https://doi.org/10.26555/humanitas.v13i2.6063>
- Polakitang, A. F., Koleangan, R., & Ogi, I. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Esta Group Jaya. *Jurnal EMBA: Jurnal*

*Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 4164–4173.

- Porotu'o, A., Kairupan, B., & Wahongan, G. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Sikap Profesi Terhadap Kinerja Perawat Di Pelayanan Rawat Inap Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 8(2). doi:<https://doi.org/10.35794/jmbi.v8i2.32936>
- Prabu, M. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Prasetyo, E., Riadi, F., Rinawati, N., & Resawati, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 1(2), 61–66. <https://doi.org/10.55208/aj.v1i2.20>
- Rivaldo, Y. (2022). *Peningkatan Kinerja Karyawan*. 1–90.
- Rizky, D., & Afrianty, T. W. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dengan work life balance sebagai variabel intervening (Studi Pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 61(4), 47–53.
- Rodrigo Garcia Motta, Angélica Link, Viviane Aparecida Bussolaro, G. de N. J., Palmeira, G., Riet-Correa, F., Moojen, V., Roehle, P. M., Weiblen, R., Batista, J. S., Bezerra, F. S. B., Lira, R. A., Carvalho, J. R. G., Neto, A. M. R., Petri, A. A., Teixeira, M. M. G., Molossi, F. A., de Cecco, B. S., Henker, L. C., Vargas, T. P., Lorenzetti, M. P., Bianchi, M. V., ... Alfieri, A. A. (2021). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における 健康関連指標に関する 共分散構造分析 Title. *Pesquisa Veterinaria Brasileira*, 26(2), 173–180. <http://www.ufrgs.br/actavet/31-1/artigo552.pdf>
- Setiyo Utomo. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mega Auto Central Finance Cabang Di Langsa. *Parameter*, 4(2). <https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.37>
- Setyawati, N. W., Aryani, N. A., & Ningrum, E. P. (2018). Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3(3), 405–412. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v3i3.158>
- Siti Nur Aisah. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Bulletin of Management and Business*, 1(2), 42–50. <https://doi.org/10.31328/bmb.v1i2.100>
- Staff, K., Pt, P., Tunggal, M., & Sukabumi, C. (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](https://doi.org/10.26460/ed_en.v3i3.1688)
- Steven, H. J., & Prasetyo, A. P. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 5(1), 78–88. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v5i1.3022>
- Wuarlima, F., Kojo, C., & Sendow, G. M. (2019). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Keterlibatan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Gran Puri Hotel Manado. *Jurnal EMBA*, 7(4), 5368–5377.