

Pengaruh *Work Life Balance* dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian *Packing* di *Warehouse XYZ* Kabupaten Bandung Barat

Gheamaura Regitavagayo¹, R.M Juddy Prabowo²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jenderal

Achmad Yani

gheamauraregitavagayo_21p201@mn.unjani.ac.id,

yudi.prabowo@lecture.unjani.ac.id

ABSTRACT

Human resource management is a company's most crucial component. The company will benefit from optimal employee performance, which can be attained by focusing on work life balance and the stress that employees face at work. Based on data on decreased performance and increased absenteeism in packing section employees at Warehouse XYZ, West Bandung Regency, the problem is caused by a lack of attention to work life balance and work stress. This investigation aims to identify the way work life balance and work stress affect the performance of packing section employees at Warehouse XYZ West Bandung Regency. This study employs a quantitative methodology, gathering data via questionnaires. The 32 participants who were employed in Warehouse XYZ's packing department made up the research sample. Multiple linear regression analysis, instrument testing, the classical assumption test, and hypothesis testing were used to analyze the data utilizing SPSS version 27. The findings demonstrated that while work stress has a detrimental impact on employee performance, work-life balance has a positive impact. Employee performance is impacted by both work-life balance and work stress. The packing section staff at Warehouse XYZ West Bandung Regency will perform exceptionally well if they have a very balanced work life balance and little to no job stress.

Keywords: *work life balance, work stress, employee performance*

ABSTRAK

Aspek yang terpenting bagi sebuah perusahaan merupakan manajemen sumber daya manusia. Kinerja karyawan yang optimal akan menimbulkan dampak positif bagi perusahaan, yang dapat dicapai dengan memperhatikan *work life balance* dan stres kerja yang dialami karyawan. Merujuk pada data penurunan kinerja dan meningkatnya absensi pada karyawan bagian *packing* di *Warehouse XYZ* Kabupaten Bandung Barat, masalah tersebut disebabkan oleh kurangnya perhatian terhadap *work life balance* dan stres kerja. Penelitian ini memiliki tujuan dalam rangka mengidentifikasi bagaimanakah pengaruh *work life balance* dan stres kerja pada kinerja karyawan bagian *packing* di *Warehouse XYZ* Kabupaten Bandung Barat. Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif melalui pengumpulan data dengan kuesioner. Sampel penelitian terdiri dari 32 responden yang bekerja di bagian *packing* di *Warehouse XYZ*. Data dianalisis dengan mempergunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis melalui penggunaan SPSS versi 27. Temuan dari studi mengindikasikan bahwasanya *work life balance* menimbulkan pengaruh positif pada kinerja karyawan, sementara stres kerja menimbulkan pengaruh negatif pada kinerja karyawan. Secara bersama-sama, *work life balance* dan stres kerja menimbulkan pengaruh pada kinerja karyawan. Dengan *work life balance* yang sangat seimbang dan rendahnya/tidak

adanya stres kerja maka kinerja karyawan bagian *packing* di *Warehouse XYZ* Kabupaten Bandung Barat akan menjadi sangat baik.

Kata kunci: *work life balance*, stres kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) bagi perusahaan merupakan fondasi yang paling penting, memiliki dampak terbesar dan paling dominan dari semua sumber daya yang membuat perusahaan tetap berjalan. Untuk menghasilkan SDM yang berkualitas, penting untuk mencocokkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan (KSA), yang merupakan komponen yang mempengaruhi kualitas kinerja seseorang di tempat kerja.

Untuk memastikan pertumbuhan perusahaan, dalam dunia bisnis modern membutuhkan kinerja yang baik dari karyawan. Perusahaan perlu dapat mengembangkan dan meningkatkan kinerja karyawannya di tempat kerja. **Mangkunegara (2004)** memaknai kinerja karyawan sebagai hasil kerja dalam konteks kualitatif dan kuantitatif yang dicapai oleh seorang pekerja pada pelaksanaan tugasnya berdasarkan tanggung jawab yang didapatnya. Kinerja karyawan dapat dinilai melalui evaluasi laporan kinerja, umpan balik pelanggan dan pengamatan oleh atasan langsung berdasarkan kriteria nilai yang sesuai dengan perusahaan.

PT. XYZ merupakan *store* di bidang *fashion* yang beroperasi secara *online*, menjual berbagai produk pakaian melalui platform digital sejak tahun 2016. PT. XYZ menargetkan konsumen yang mencari *trend fashion* dengan mudah yang diakses secara *online*. PT. XYZ tentunya sudah memiliki banyak pesaing bisnis, pertahanan yang dapat dilakukan salah satunya dengan memiliki kinerja karyawan yang baik. Kinerja karyawan sangat penting bagi kinerja suatu perusahaan. Tabel hasil penilaian kinerja berikut ini akan memberikan penilaian kinerja karyawan bagian *packing* di *Warehouse XYZ*:

Tabel 1. Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Bagian *Packing Warehouse XYZ* Kabupaten Bandung Barat Dua Periode Terakhir

NILAI	JULI-DES 2023		JAN-JUNI 2024	
	JUMLAH (ORANG)	PERSENTASE (%)	JUMLAH (ORANG)	PERSENTASE (%)
Sangat Baik	4	13%	1	3%
Baik	6	19%	5	16%
Cukup	20	63%	18	56%
Kurang	2	6%	8	25%
Sangat Kurang	0	0%	0	0%
TOTAL	32	100%	32	100%

Sumber: *Warehouse XYZ* Kabupaten Bandung Barat, Diolah Kembali, 2024

Hasil dari evaluasi kinerja karyawan bagian *packing* di *Warehouse XYZ* Kabupaten Bandung Barat yang ditampilkan pada tabel 1 berada pada kriteria cukup, ada kecenderungan kualitas kinerja yang menurun selama periode Januari-Juni 2024, dengan persentase penilaian pada kategori kurang yang semakin meningkat. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan pada periode kedua tidak sebaik periode pertama. Berdasarkan hasil penilaian tersebut, dapat dilihat bahwa *job performance* karyawan lebih rendah dibandingkan *job standard*, yang berdampak pada kinerja perusahaan.

Telah terbukti bahwa *work life balance* sangat penting untuk menaikkan tingkat kinerja karyawan. Menurut **Mujib (2023)**, pentingnya mencapai keselarasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, pengembangan karir serta memastikan kompensasi yang adil bagi karyawan telah ditekankan. Perusahaan perlu memahami bahwa karyawan memiliki tanggung jawab ganda di tempat kerja dan di rumah. Ketidakseimbangan, terutama yang disebabkan oleh tuntutan keluarga, dapat mengalihkan perhatian karyawan dalam bekerja dan mempengaruhi kualitas pekerjaan.

Kemampuan untuk mengatur pekerjaan, keluarga, dan kewajiban lainnya dikenal sebagai keseimbangan kehidupan kerja (**Mardiana, 2023**). Ketika keseimbangan ini terganggu, karyawan sering kali merasa sulit untuk berkonsentrasi pada tugas-tugas mereka, yang pada akhirnya dapat menyebabkan hilangnya produktivitas.

Di *Warehouse XYZ*, karyawan bagian *packing* bekerja dari Senin-Sabtu, enam hari dalam seminggu. Jam kerja karyawan bagian *packing* pada hari Senin-Jumat adalah pukul 08.00-17.00 (8 jam), dan pada hari Sabtu pukul 08.00-15.00 (6 jam), dengan istirahat makan siang selama satu jam dan waktu sholat. Berdasarkan **UU No. 13 tahun 2003** mengenai Ketenagakerjaan, jam kerja normal dalam seminggu adalah 40 jam. Ini berarti 5 hari kerja 7 jam dan 1 hari kerja terpendek 5 jam dalam seminggu atau 5 hari kerja 8 jam dalam seminggu. Jika dikalkulasikan jam kerja karyawan bagian *packing* di *Warehouse XYZ*, ditemukan bahwa mereka bekerja 46 jam dalam seminggu. Hal ini terdapat pelanggaran jam, karena sudah melampaui batas jam kerja normal yang ditetapkan dalam Undang-Undang.

Dalam situasi tertentu, seperti pada *event* Shopee tanggal kembar dan hari-hari besar lainnya, terjadi peningkatan dalam volume pesanan. Hal ini mengharuskan karyawan bagian *packing* di *Warehouse XYZ* bekerja lebih lama dari jam kerja normal untuk memastikan bahwa semua pesanan terpenuhi tepat waktu dan untuk menjaga kepuasan pelanggan. Jam kerja yang panjang dapat membuat karyawan memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang buruk, karena mereka tidak mempunyai banyak waktu untuk dihabiskan bersama teman, keluarga, atau kegiatan pribadi. Hal ini linear dengan penelitian **Virtanen (2023)**, yang menunjukkan bahwasanya ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sering kali disebabkan

oleh jam kerja yang panjang. Dalam keadaan seperti itu, karyawan dapat mengalami berbagai efek negatif yang berdampak pada kinerja, kesehatan, dan kesejahteraan secara umum.

Selain mencapai *work life balance* yang seimbang, perusahaan perlu memastikan bahwa tingkat stres yang diderita karyawan di tempat kerja dijaga agar tetap rendah, karena tingkat stres mempengaruhi kinerja dan bergantung pada bagaimana karyawan mengelola masalah tersebut. Stres kerja merupakan respons adaptif pada lingkungan eksternal yang dapat menyebabkan masalah fisik, mental dan perilaku bagi para karyawan (Griffin 2013).

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari data absensi karyawan bagian *packing Warehouse XYZ* Kabupaten Bandung Barat, terdapat karyawan bagian *packing* yang mangkir dan datang terlambat ke tempat kerja. Untuk lebih jelasnya, data kemangkiran dan keterlambatan karyawan bagian *packing Warehouse XYZ* Kabupaten Bandung Barat periode bulan Januari-Oktober 2024 adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Ketidakhadiran dan Keterlambatan Karyawan Bagian *Packing Warehouse XYZ* Kabupaten Bandung Barat Bulan Januari-Oktober 2024

NO	BULAN	FREKUENSI	
		MANGKIR	TERLAMBAT
1.	Januari	6	10
2.	Februari	14	5
3.	Maret	3	8
4.	April	11	12
5.	Mei	-	9
6.	Juni	5	8
7.	Juli	6	15
8.	Agustus	4	13
9.	September	-	9
10.	Oktober	7	10
JUMLAH		56	99

Sumber: *Warehouse XYZ* Kabupaten Bandung Barat, 2024

Tabel 2 menunjukkan bahwa angka kemangkiran dan keterlambatan karyawan bagian *packing Warehouse XYZ* Kabupaten Bandung Barat masih cukup tinggi. Hal ini perlu diperhatikan apakah kemangkiran dan keterlambatan karyawan merupakan fenomena stres di tempat kerja atau ada penyebab lain. Menurut Marwansyah (2016), stres dapat menyebabkan rendahnya tingkat kehadiran, kinerja yang buruk, konsumsi alkohol dan obat-obatan terlarang yang berlebihan, atau bahkan penurunan kesehatan secara umum. Karyawan yang merasa stres mungkin lebih memilih untuk tidak berpartisipasi dalam pekerjaan untuk menghindari situasi yang penuh tekanan. Menurut temuan studi oleh Hamidah &

Mulyana (2024), Stres kerja berpengaruh negatif terhadap perusahaan sehingga merugikan pada penurunan kinerja karyawan.

Untuk menciptakan tempat kerja yang sehat, manajemen stres yang efektif dapat mengurangi perputaran karyawan, meningkatkan semangat kerja dan meningkatkan produktivitas (**Marwansyah, 2016**). Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh *work life balance* dan stres di tempat kerja. Selain faktor tersebut, penelitian yang dilakukan oleh **Hidayat & Prabowo (2024)** menyatakan ada juga faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yakni mendapat pengaruh dari gaya kepemimpinan demokratis dan motivasi kerja. Tujuan dari penelitian ini yaitu dalam rangka menyelidiki bagaimana kedua variabel ini mempengaruhi kinerja karyawan bagian *packing* di *Warehouse XYZ* Kabupaten Bandung Barat. Diharapkan dengan memahami hubungan ini, perusahaan mampu mengambil tindakan untuk membantu karyawan mereka dalam mencapai keseimbangan kehidupan kerja yang seimbang dan stres kerja yang rendah, sehingga menghasilkan kinerja karyawan bagian *packing* di *Warehouse XYZ* Kabupaten Bandung Barat yang lebih baik.

Berdasarkan fenomena yang diuraikan, maka fokus tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengidentifikasi tanggapan responden mengenai *work life balance* pada karyawan bagian *packing* di *Warehouse XYZ* Kabupaten Bandung Barat.
2. Untuk menganalisis tanggapan partisipan terkait dengan stres kerja pada karyawan bagian *packing* di *Warehouse XYZ* Kabupaten Bandung Barat.
3. Untuk mengetahui kinerja karyawan bagian *packing* yang dipersepsikan oleh atasan langsung di *Warehouse XYZ* Kabupaten Bandung Barat.
4. Untuk mengidentifikasi pengaruh *work life balance* dan stres kerja pada kinerja karyawan bagian *packing* di *Warehouse XYZ* Kabupaten Bandung Barat, baik secara parsial ataupun simultan.

TINJAUAN LITERATUR

Work Life Balance

Agar dapat bertahan di lokasi kerja, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sangatlah penting dalam keberlangsungan seseorang dalam bekerja. Sebuah perusahaan hanya dapat berfungsi dengan baik jika karyawan mampu menyeimbangkan antara tugas pekerjaan serta kehidupan pribadinya. Menurut **Lockwood (2021)**, *work life balance* yaitu keseimbangan antara dua kebutuhan individu yaitu pekerjaan dan kehidupan pribadi dalam satu lingkungan yang sama. Sementara itu, **Schermerhorn (2005)** berpendapat bahwasanya *work life balance* yaitu ketika individu mampu mengimbangi kebutuhan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi serta keluarga yang dimilikinya. Dari semua definisi tersebut, kesimpulannya adalah *work life balance* yaitu ketika individu merasakan kepuasan terhadap keseimbangan antara pekerjaan dan kebutuhan pribadinya.

Menurut **Rondonuwu (2018)**, berikut adalah beberapa indikator yang dapat dipergunakan untuk memperhitungkan *work life balance*: “

1. Keseimbangan waktu (*Time balance*)
Waktu yang dihabiskan untuk pekerjaan, peran keluarga, peran sosial, dan aktivitas pribadi. Keseimbangan waktu juga mengacu pada jumlah waktu yang dihabiskan untuk aktivitas bekerja dan aktivitas di luar pekerjaan.
2. Keseimbangan keterlibatan (*Involvement balance*)
Tingkat keterlibatan dan komitmen psikologis yang ditunjukkan karyawan terhadap pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Karyawan harus terlibat dalam konteks fisik dan emosional dalam pekerjaan ataupun pada keluarga dan kegiatan sosial yang lain.
3. Keseimbangan kepuasan (*Satisfaction balance*)
Keseimbangan antara pekerjaan, peran keluarga, lingkungan sosial, dan kepuasan. Hal ini tercermin dalam hubungan dalam keluarga, dengan teman dan rekan kerja, dan dalam kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan.”

Stres Kerja

Berdasarkan pendapat **Siagian (2014)**, stres ialah suatu kondisi ketegangan yang menimbulkan pengaruh pada emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik individu. Sedangkan berdasarkan pendapat **Sinambela (2017)** Stres kerja yaitu rasa tertekan yang dialami saat dihadapkan pada pekerjaan dan yang dihasilkan dari ekspresi diri seperti emosi tidak menentu, kegelisahan, kesepian, kesulitan tidur, merokok berlebihan, sulit rileks, tegang, gugup, tekanan darah tinggi, dan gangguan pencernaan. Berdasarkan definisi yang diberikan di atas, stres kerja adalah suatu kondisi yang muncul ketika pekerja menghadapi kesulitan yang dapat menyebabkan ketegangan dan mengubah perilaku seseorang.

Berdasarkan pendapat **Hasibuan (2014)** mengungkapkan bahwasanya dari indikator stres kerja yaitu seperti di bawah ini berikut:

1. Beban kerja
Beban kerja yang terlalu berat ataupun tidak sebanding dengan keterampilan karyawan dapat menyebabkan stres. Ini termasuk penugasan yang terlalu menantang atau diberikan secara berlebihan.
2. Perspektif pemimpin
Pemimpin yang tidak mendukung dan tidak adil dalam memberikan tugas dapat meningkatkan stres kerja karyawan.
3. Waktu kerja
Jumlah waktu yang dihabiskan untuk bekerja dapat mengganggu kehidupan pribadi dan kesejahteraan karyawan, jika waktu kerja yang dirasakan berlebihan atau tidak fleksibel.
4. Konflik

Konflik antara karyawan dengan pimpinan dan rekan kerja mereka. Konflik yang tidak terselesaikan atau yang terus berlanjut dapat menciptakan ketegangan dan meningkatkan stres di tempat kerja.

5. Otoritas di tempat kerja

Kontrol atau otoritas atas tugas dan tanggung jawab seseorang disebut otoritas profesional. Ketidakpastian tentang otoritas profesional dapat menyebabkan perasaan tidak berdaya dan stres.

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2004) memaknai kinerja sebagai prestasi kerja dengan cara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan untuk memenuhi tanggung jawab yang dimilikinya. Kinerja individu didefinisikan oleh Simanjuntak (2005) sebagai tingkat keberhasilan ataupun hasil kerja individu sehubungan dengan tujuan atau tugas yang harus terselesaikan pada jangka waktu yang ditentukan. Menurut beberapa definisi di atas, kinerja karyawan yaitu hasil dari proses dimana karyawan memenuhi tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan dan merupakan titik evaluasi bagi pemimpin.

Menurut **Mangkunegara (2004)**, beberapa indikator kinerja karyawan yaitu seperti di bawah ini:

1. Kualitas kerja

Seberapa baik seorang karyawan melakukan apa yang seharusnya dilakukan. Kerapian, ketelitian, ketelitian dan relevansi hasil kerja dengan mempertimbangkan banyaknya pekerjaan yang dilakukan.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja menunjukkan jumlah pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu tertentu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana dan tercapai sesuai dengan tujuan perusahaan.

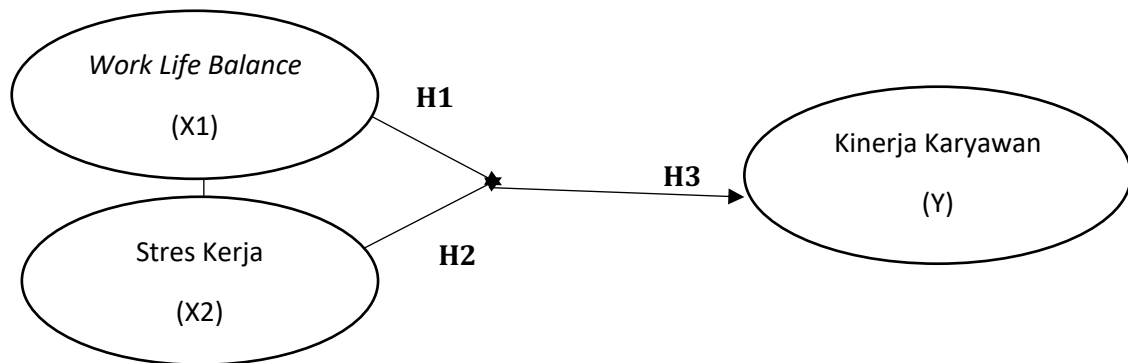
3. Pelaksanaan Tugas

Seberapa baik karyawan mampu menyelesaikan tugas-tugasnya dengan lancar dan tidak ada permasalahan dalam mengerjakan tugasnya.

4. Tanggung jawab

Sejauh mana karyawan mampu bertanggung jawab pada hasil kerjanya, terhadap sarana dan prasarana yang digunakan dan terhadap perilakunya dalam bekerja.

Pernyataan mengenai adanya pengaruh *work life balance* dan stres kerja pada kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil studi yang telah dilaksanakan oleh **Prasetyo (2023)**, **Zaenha (2023)**, **Pamungkas (2024)** yang menjadi indikasi bahwasanya *work life balance* menimbulkan dampak positif serta signifikan pada kinerja karyawan serta stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan pada kinerja karyawan. Untuk memperjelas pengaruh *work life balance* dan stres kerja pada kinerja karyawan, dapat dilihat pada paradigma penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Paradigma Penelitian Pengaruh *Work Life Balance* dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian *Packing* di *Warehouse XYZ* Kabupaten Bandung Barat.

Berdasarkan paradigma di atas, maka hipotesis penelitian dapat dirumuskan seperti di bawah ini:

- H1: *Work life balance* menimbulkan pengaruh positif pada kinerja karyawan bagian *packing* di *Warehouse XYZ* Kabupaten Bandung Barat.
- H2: Stres kerja menimbulkan pengaruh negatif pada kinerja karyawan bagian *packing* di *Warehouse XYZ* Kabupaten Bandung Barat.
- H3: *Work life balance* dan stres kerja berpengaruh pada kinerja karyawan bagian *packing* di *Warehouse XYZ* Kabupaten Bandung Barat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mempergunakan metode kuantitatif serta memanfaatkan instrumen penelitian dalam rangka menganalisis data dengan cara kuantitatif. Penelitian ini melibatkan 32 karyawan bagian *packing* di *Warehouse XYZ* yang memiliki masa kerja setidaknya 1 tahun guna menjawab tanggapan sehubungan dengan *work life balance* dan stres kerja. Selain itu 1 orang Manajer Umum guna menjawab tanggapan terkait kinerja, maka total seluruh partisipan sejumlah 33 orang. Skala pengukuran dalam studi ini mempergunakan *semantic differensial*. Penelitian ini mempergunakan metodologi deskriptif dan asosiatif. Teknik uji alat ukur pada penelitian ini mempergunakan uji validitas serta uji reliabilitas. Analisis data yang dipergunakan terdiri dari uji asumsi klasik, uji regresi berganda serta uji hipotesis dengan program SPSS versi 27. Dalam analisis deskriptif, kriteria yang digunakan bertujuan guna memberikan gambaran yang jelas serta komprehensif terkait dengan hubungan antar variabel yang diteliti, adapun kriteria untuk melaksanakan analisis deskriptif seperti berikut:

Tabel 3. Kriteria Sikap Responden Mengenai Variabel *Work Life Balance*, Stres Kerja, dan Kinerja Karyawan

INTERVAL	WORK LIFE BALANCE	STRES KERJA	KINERJA KARYAWAN
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Seimbang	Tidak Stres	Sangat Buruk
1,81 – 2,60	Tidak Seimbang	Stres Taraf Rendah	Buruk
2,61 – 3,40	Cukup Seimbang	Stres Taraf Sedang	Cukup
3,41 – 4,20	Seimbang	Stres Taraf Tinggi	Baik
4,21 – 5,00	Sangat Seimbang	Stres Taraf Sangat Tinggi	Sangat Baik

Kuesioner penelitian yang digunakan sudah melalui uji yang mencakup uji validitas dan reliabilitas. Koefisien determinasi dipergunakan dalam memperhitungkan seberapa baik model menguraikan variasi pada variabel terikat (**Ghozali, 2018**). Nilai R^2 yang kecil ataupun mendekati nol, berarti variabel tidak terikat memiliki kemampuan terbatas dalam menguraikan variasi variabel terikat. Sebaliknya, nilai R^2 yang tinggi menjadi indikasi bahwasanya variabel tidak terikat mampu menerangkan variasi variabel terikat dengan baik. Di bawah ini pedoman interpretasi dari koefisien determinasi:

Tabel 4. Pedoman Interpretasi Koefisien Determinasi

INTERVAL KOEFISIEN	TINGKAT PENGARUH
<4,99%	Pengaruh Rendah Sekali
5% - 16,99%	Pengaruh Rendah Tapi Pasti
17% - 49,99%	Pengaruh Cukup Berarti
50% - 80,99%	Pengaruh Tinggi
81%	Pengaruh Tinggi Sekali

Sumber: Fitriyaningsih & Budiansyah (2019)

A. Hasil Uji Validitas

Uji validitas pada masing-masing variabel *work life balance*, stres kerja dan kinerja karyawan dianggap valid sebab nilai r_{hitung} menunjukkan validitas yang memadai. $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,349).

B. Hasil Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan uji reliabilitas pada masing-masing variabel, maka didapat hasil yaitu:

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

VARIABEL	CRONBACH,S ALPHA	KETENTUAN	KETERANGAN
X1	0,933	0,6	RELIABEL
X2	0,932	0,6	RELIABEL
Y	0,885	0,6	RELIABEL

Sumber: Data olahan SPSS versi 27

Merujuk pada Tabel 5 diidentifikasi bahwasanya variabel *work life balance* (X1), stres kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel sebab nilai *Cronbach's alpha* > 0,60.

C. Uji Asumsi Klasik

Pra pelaksanaan uji regresi linier berganda, terlebih dulu dilaksanakan uji asumsi klasik seperti uji normalitas, uji multikolinieritas, serta uji heterokedastisitas yang memberikan hasil seperti berikut:

1. Uji Normalitas

Data riset dinilai berdistribusikan secara normal sebab hasil uji normalitas mengindikasikan nilai sebesar $0,176 > 0,05$.

2. Uji Multikolinieritas

Diidentifikasi bahwa hasil uji ini mengindikasikan bahwasanya tidak terjadi gejala multikolinieritas, dengan nilai *tolerance* masing - masing dalam angka $0,921 > 0,10$ dan nilai VIF dalam angka $1,086 < 10$.

3. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji ini mengindikasikan nilai signifikansi teruntuk variabel *work life balance* (X1) dalam angka $0,718 > 0,05$ dan variabel stres kerja (X2) dalam angka $0,154 > 0,05$. Hal ini berarti tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Deskriptif

1. Tanggapan Responden Terhadap *Work Life Balance* pada Karyawan Bagian *Packing Warehouse XYZ* Kabupaten Bandung Barat

Tabel 6. Total Rata-rata Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Mengenai Variabel *Work Life Balance* Karyawan Bagian *Packing Warehouse XYZ*

SUB VARIABEL	TOTAL RATA-RATA	KRITERIA
Keseimbangan waktu	3,83	Seimbang
Keseimbangan keterlibatan	3,46	Seimbang
Keseimbangan kepuasan	3,52	Seimbang
TOTAL SKOR RATA-RATA	$(3,83+3,46+3,52)/3=3,60$	
WORK LIFE BALANCE	Seimbang	

Sumber: Kuesioner, Diolah Kembali, 2025

Tabel 6 mengindikasikan kriteria variabel *work life balance* untuk karyawan bagian *packing* di *Warehouse XYZ* menurut analisis deskriptif yang telah dilaksanakan

bahwa skor rata-rata total variabel *work life balance* yaitu 3,60 yang menjadi indikasi bahwasanya *work life balance* karyawan bagian *packing* di *Warehouse XYZ* termasuk dalam kriteria **seimbang**. Hal ini menjadi indikasi bahwasanya karyawan bagian *packing* di *Warehouse XYZ* merasa bahwa waktu, keterlibatan dan kepuasan kerja mereka dikelola dengan baik. Sehingga mendukung kesejahteraan mereka secara keseluruhan. Untuk memastikan karyawan bagian *packing* di *Warehouse XYZ* tetap termotivasi dan produktif, perusahaan dapat mempertimbangkan untuk menerapkan kebijakan yang mendukung *work life balance*.

2. Tanggapan Responden Terhadap Stres Kerja pada Karyawan Bagian *Packing Warehouse XYZ* Kabupaten Bandung Barat

Tabel 7. Total Rata-rata Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Mengenai Variabel Stres Kerja Karyawan Bagian *Packing Warehouse XYZ*

SUB VARIABEL	TOTAL RATA-RATA	KRITERIA
Beban kerja	3,41	Berat
Sikap pemimpin	3,11	Cukup Mendukung
Waktu kerja	3,41	Tidak Sesuai
Konflik	3,29	Kadang-kadang
Otoritas kerja	2,92	Cukup
TOTAL SKOR RATA-RATA	(3,41+3,11+3,41+3,29+2,92)/5=3,23	
STRES KERJA	Stres Taraf Sedang	

Sumber: Kuesioner, Diolah Kembali, 2025

Tabel 7 mengindikasikan kriteria stres kerja karyawan bagian *packing* di *Warehouse XYZ* menurut analisis deskriptif yang telah dilaksanakan, mengindikasikan bahwasanya skor rata-rata variabel stres kerja dalam konteks menyeluruh 3,23 yang berarti bahwa stres kerja karyawan bagian *packing Warehouse XYZ* berkriteria **stres taraf sedang**. Hal ini menunjukkan bahwasanya karyawan bagian *packing Warehouse XYZ* tidak dapat mengatasi stres kerja dengan baik. Perusahaan harus mempertimbangkan strategi untuk mengurangi stres seperti beban kerja yang berat dan jam kerja yang tidak selaras.

3. Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan Bagian *Packing Warehouse XYZ* Kabupaten Bandung Barat

Tabel 8. Total Rata-rata Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Mengenai Variabel Kinerja Karyawan Bagian *Packing Warehouse XYZ*

SUB VARIABEL	TOTAL RATA-RATA	KRITERIA
Kualitas kerja	3,38	Cukup
Kuantitas kerja	3,34	Cukup
Pelaksanaan tugas	3,05	Cukup
Tanggung jawab	3,36	Cukup
TOTAL SKOR RATA-RATA	(3,38+3,34+3,05+3,36)/4=3,28	

KINERJA KARYAWAN

Cukup

Sumber: Kuesioner, Diolah Kembali, 2025”

Tabel 8 mengindikasikan kriteria variabel kinerja karyawan bagian *packing* di *Warehouse XYZ* menurut analisis deskriptif yang telah dilaksanakan, mengindikasikan bahwasanya skor rata-rata variabel kinerja karyawan dalam konteks menyeluruh yaitu 3,28 yang berarti bahwa kinerja karyawan bagian *packing* di *Warehouse XYZ* termasuk dalam kriteria **cukup**. Hal ini mengindikasikan fakta bahwasanya kinerja karyawan bagian *packing* di *Warehouse XYZ* masih jauh dari harapan perusahaan, yang setidaknya menargetkan kriteria 'baik'. Dengan demikian, perlu dilakukan upaya lebih lanjut guna memperbaiki kinerja karyawan supaya selaras dengan standar yang dikehendaki perusahaan, melalui pemberian pelatihan, umpan balik yang membangun, dan meningkatkan dukungan manajemen.

B. Analisis Asosiatif

Uji Regresi Berganda

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized
		Coefficients
		B
	(Constant)	7.449
1	<i>Work Life Balance</i> (X1)	.168
	Stres Kerja (X2)	-.383

a Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data olahan SPSS versi 27”

Menurut tabel 9 rumus regresi berganda yang didapat menurut informasi yang ada dalam tabel:

$$Y = 7,449 + 0,168X1 - 0,383X2$$

Persamaan regresi berganda ini dapat dinyatakan seperti di bawah ini:

- a. Koefisien regresi untuk variabel *work life balance* (X1) secara parsial berarah positif dengan nilai dalam angka 0,168 yang diartikan bahwasanya variabel *work life balance* menimbulkan pengaruh positif pada kinerja karyawan bagian *packing* di *Warehouse XYZ* sebesar 16,8%. Hal ini dapat dinilai bahwasanya *work life balance* dalam konteks parsial menimbulkan pengaruh positif pada kinerja karyawan bagian *packing* di *Warehouse XYZ* dengan tingkat pengaruh **rendah tapi pasti**.
- b. Koefisien regresi untuk variabel stres kerja (X2) dalam konteks parsial berarah negatif dengan nilai sebesar 0,383 yang artinya variabel stres kerja menimbulkan dampak negatif pada kinerja karyawan bagian *packing* di *Warehouse XYZ* sebesar 38,3%. Hal ini dapat dikatakan bahwasanya stres

kerja secara parsial menimbulkan pengaruh negatif pada kinerja karyawan bagian *packing* di Warehouse XYZ dengan tingkat pengaruh **cukup berarti**.

Uji Determinasi

Dalam memperhitungkan kemampuan model untuk menjelaskan variabel dependen, variabel tidak terikat semakin lemah apabila nilai *R Square* mendekati 0. Jika *R Square* mendekati 1 maka menjelaskan hubungan yang kuat dengan variabel terikat, dapat diamati dalam tabel:

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.679 _a	.461	.424	4.168

a Predictors: (Constant), Stres Kerja (X2), Work Life Balance (X1)
b Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data olahan SPSS versi 27

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,461 pada tabel mengindikasikan pengaruh gabungan antara *work life balance* dan stres kerja pada kinerja karyawan bagian *packing* di Warehouse XYZ. Hal ini diartikan bahwasanya variabel *work life balance* dan stres kerja dapat memberikan pengaruh dalam angka 46,1% pada variabel kinerja karyawan bagian *packing* di Warehouse XYZ Kabupaten Bandung Barat, sehingga memenuhi kriteria tingkat pengaruh **cukup berarti**. Sementara 53,9% mendapat dampak dari faktor yang lain yang tidak termasuk dalam penelitian. Hal ini menyoroti pentingnya mempertimbangkan variabel-variabel tambahan yang mungkin berkontribusi pada kinerja karyawan.

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Sebelum pelaksanaan uji dalam konteks parsial, terlebih dahulu mencari df (*degree of freedom*) untuk mengamati nilai t_{tabel} . Df yang dipergunakan dalam riset ini adalah $32 - 2 - 1 = 29$, sehingga nilai t_{tabel} yang dipergunakan adalah 1,699. Hasil pengukuran dapat diamati dalam tabel di bawah ini:

Tabel 11. Hasil Uji Parsial

VARIABEL	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Prob.	KETERANGAN
X1	2,347	1,699	0,02	0,05	Signifikan
X2	-4,063	-1,699	0,00	0,05	Signifikan

Sumber: Data olahan SPSS versi 27

Menurut data dalam tabel 11 tersebut, hasil analisis data uji parsial mengindikasikan bahwasanya variabel *work life balance* mempunyai nilai t_{hitung} dalam angka $2,347 > 1,699$, dengan angka signifikan sejumlah $0,02 < 0,05$. Maka, hipotesis

nol (H₀) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima yang menjadi indikasi bahwasanya variabel *work life balance* menimbulkan dampak positif serta signifikan pada kinerja karyawan bagian *packing* di *Warehouse XYZ* Kabupaten Bandung Barat. Temuan ini mengindikasikan bahwasanya semakin seimbang *work life balance* dari karyawan, semakin baik pula kinerja karyawan bagian *packing* di *Warehouse XYZ* Kabupaten Bandung Barat.

Sementara itu, variabel stres kerja mempunyai nilai t_{hitung} dalam angka -4,063 < -1,699, dengan angka signifikan dalam angka 0,00 < 0,05. Maka, hipotesis nol (H₀) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima yang mengindikasikan bahwasanya variabel stres kerja menimbulkan pengaruh negatif serta signifikan pada kinerja karyawan bagian *packing* di *Warehouse XYZ* Kabupaten Bandung Barat. Hasil ini menjadi indikasi bahwasanya semakin tingginya taraf stres kerja yang dirasakan oleh karyawan, semakin buruk pula kinerja karyawan bagian *packing* di *Warehouse XYZ* Kabupaten Bandung Barat.

Uji Simultan (Uji F)

Uji ini dipergunakan dalam mengevaluasi pengaruh dengan cara simultan antara variabel *work life balance* dan stres kerja pada kinerja karyawan *Warehouse XYZ* Kabupaten Bandung Barat. Berdasarkan hasil uji simultan dengan menggunakan SPSS 27 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 12,462. Dengan menentukan nilai F_{tabel} terlebih dahulu, yaitu $32 - 2 - 1 = 29$, maka F_{tabel} yang dipergunakan adalah 3,33. Hasil pengukuran dapat diamati dalam tabel:

Tabel 12. Hasil Uji Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	430.892	2	215.446	12.401	.000
	Residual	503.827	29	17.373		
	Total	934.719	31			

a Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
 b Predictors: (Constant), Stres Kerja (X2), Work Life Balance (X1)

Sumber: Data olahan SPSS versi 2.7

Menurut tabel 12, perhitungan statistik pengujian simultan (uji f) menghasilkan F_{hitung} dalam rangka $12,401 > 3,33$ (F_{tabel}) dengan angka signifikansi dalam angka $0,00 < 0,05$. Sehingga, H₀ ditolak dan H_a diterima, artinya *work life balance* dan stres kerja dengan cara simultan menimbulkan pengaruh pada kinerja karyawan bagian *packing* di *Warehouse XYZ* Kabupaten Bandung Barat. Kesimpulannya adalah jika *work life balance* dan stres kerja meningkat maka kinerja karyawan bagian *packing* di *Warehouse XYZ* Kabupaten Bandung Barat juga akan mengalami peningkatan. Dengan kata lain, semakin baik *work life balance* dan stres kerja, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan bagian *packing* di *Warehouse XYZ* Kabupaten Bandung Barat.

KESIMPULAN

Berikut ini adalah temuan-temuan yang diperoleh dari hasil penelitian serta pembahasan terkait dengan pengaruh *work life balance* dan stres kerja pada kinerja karyawan bagian *packing* di Warehouse XYZ Kabupaten Bandung Barat:

1. Tanggapan partisipan mengenai *work life balance* karyawan bagian *packing* di Warehouse XYZ Kabupaten Bandung Barat masuk dalam kriteria **seimbang**, dengan skor rata-rata 3,60. Sub variabel yang memperoleh skor tertinggi adalah keseimbangan waktu dengan skor 3,83, sedangkan sub variabel yang memperoleh skor terendah adalah keseimbangan keterlibatan dengan skor 3,46.
2. Tanggapan partisipan terkait dengan stres kerja karyawan bagian *packing* di Warehouse XYZ Kabupaten Bandung Barat masuk dalam kriteria **stres taraf sedang**, dengan skor rata-rata 3,23. Sub variabel yang memperoleh skor tertinggi adalah beban kerja dan waktu kerja dengan skor 3,41, sedangkan sub variabel yang memperoleh skor terendah adalah otoritas dalam bekerja dengan skor 2,92.
3. Kinerja karyawan bagian *packing* di Warehouse XYZ Kabupaten Bandung Barat masuk dalam kriteria **cukup**, dengan skor rata-rata 3,28. Sub variabel yang memperoleh skor tertinggi adalah kualitas kerja dengan skor 3,38, sedangkan sub variabel yang memperoleh skor terendah adalah pelaksanaan tugas dengan skor 3,05.
4. Pengaruh secara parsial maupun simultan *work life balance* dan stres kerja pada kinerja karyawan bagian *packing* di Warehouse XYZ Kabupaten Bandung Barat:
 - a. *Work life balance* menimbulkan pengaruh positif pada kinerja karyawan bagian *packing* di Warehouse XYZ Kabupaten Bandung Barat dengan kriteria pengaruh **rendah tapi pasti**.
 - b. Stres kerja menimbulkan pengaruh negatif pada kinerja karyawan bagian *packing* di Warehouse XYZ Kabupaten Bandung Barat dengan kriteria pengaruh **cukup berarti**.
 - c. Kinerja karyawan bagian *packing* di Warehouse XYZ Kabupaten Bandung Barat mendapat pengaruh dari *work life balance* dan stres kerja dengan kriteria pengaruh **cukup berarti**.

SARAN

Mengacu pada hasil kesimpulan yang sudah dipaparkan dari penelitian ini, maka peneliti mengajukan sejumlah saran kepada perusahaan dan peneliti berikutnya. Saran-saran tersebut yaitu seperti berikut:

1. Saran untuk Warehouse XYZ Kabupaten Bandung Barat:
 - a. Berdasarkan analisis *work life balance* pada Warehouse XYZ Kabupaten Bandung Barat, sub variabel keseimbangan keterlibatan berada pada

kategori seimbang, meskipun nilainya lebih rendah dibandingkan dengan sub variabel *work life balance* lainnya. Dengan demikian, perusahaan sebaiknya mengadakan program pengembangan karyawan seperti pelatihan atau *workshop* untuk memperbaiki kemampuan karyawan dalam membagi waktu antara pekerjaan serta kehidupan sosial/pribadi. Menawarkan kebijakan cuti yang lebih fleksibel termasuk cuti pribadi atau cuti kesehatan mental, sehingga karyawan merasa didukung ketika mereka membutuhkan bantuan. Sementara itu, sub variabel keseimbangan waktu merupakan sub variabel dengan nilai rata-rata tertinggi. Langkah yang dapat dilakukan adalah memastikan karyawan memiliki waktu yang cukup untuk beristirahat agar dapat mengisi ulang tenaga dan tetap produktif selama bekerja. Selain itu, penting untuk mengevaluasi secara berkala kebijakan keseimbangan waktu yang ada untuk memastikan bahwa karyawan merasa nyaman dan puas dengan pengaturan kerja mereka.

- b. Berdasarkan hasil analisis stres kerja pada *Warehouse XYZ* Kabupaten Bandung Barat, sub variabel otoritas dalam bekerja merupakan sub variabel dengan nilai rata-rata paling rendah pada variabel stres kerja, yang berada pada kategori cukup. Langkah yang dapat dilakukan adalah dengan melibatkan karyawan pada proses mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan yang dimiliki, hal ini membuat mereka merasa lebih dihargai dan berkontribusi. Penting juga untuk diperhatikan agar setiap karyawan mempunyai pemahaman yang baik mengenai peran serta tanggung jawab mereka dalam bekerja. Sementara itu, sub variabel beban kerja berada pada kategori berat dan waktu kerja berkategori tidak sesuai. Dengan demikian, perusahaan sebaiknya melakukan penilaian dan penyesuaian beban kerja, seperti menganalisis tugas dan tanggung jawab setiap karyawan untuk memastikan bahwa pekerjaan terdistribusi secara adil. Untuk membantu karyawan fokus pada pekerjaan yang ditugaskan, pekerjaan tersebut harus dikategorikan berdasarkan urgensi dan kepentingannya. Perusahaan harus mempertimbangkan untuk menyesuaikan jam kerja yang lebih fleksibel atau menambah sumber daya manusia untuk mengurangi tekanan pada karyawan.
- c. Berdasarkan analisis terhadap kinerja karyawan di *Warehouse XYZ* Kabupaten Bandung Barat, sub variabel pelaksanaan tugas berada pada kategori cukup meskipun nilainya lebih rendah dibandingkan sub variabel kinerja lainnya. Dengan demikian, perusahaan sebaiknya menerapkan sistem umpan balik yang konsisten untuk membantu karyawan memahami bagaimana mereka bekerja dan apa yang perlu diperbaiki. Memberikan penghargaan atau insentif kepada karyawan yang berusaha keras dalam pekerjaan mereka. Sedangkan dalam sub variabel kualitas kerja adalah sub variabel dengan nilai rata-rata

tertinggi. Maka langkah yang dapat dilakukan adalah menyediakan sumber daya yang memadai dan memastikan karyawan memiliki akses terhadap alat dan sumber daya yang diperlukan untuk menjaga kualitas kerja. Selain itu, penting untuk menciptakan budaya yang menekankan pentingnya kualitas pada pekerjaan.

2. Saran untuk peneliti selanjutnya

Temuan dari studi ini dapat dipergunakan menjadi referensi dan pembandingan bagi peneliti berikutnya, akan tetapi penelitian ini masih memiliki keterbatasan. Peneliti berikutnya direkomendasikan untuk memasukkan lebih banyak karakteristik sebagai variabel tidak terikat yang mampu menimbulkan pengaruh kinerja karyawan. Untuk memajukan pemahaman kita terkait dengan *work life balance*, stres kerja, dan kinerja karyawan, peneliti berikutnya disarankan untuk memasukkan teori-teori terbaru dari berbagai ahli. Untuk mendapatkan data yang lebih menyeluruh, sangat penting juga untuk menggunakan berbagai teknik penelitian seperti survei dan wawancara mendalam. Peneliti selanjutnya juga dapat melihat konteks industri yang berbeda untuk melihat bagaimana faktor-faktor tersebut bekerja di lingkungan yang berbeda, sehingga penelitian yang dihasilkan akan lebih kompleks dan bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan maupun praktik di lapangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Fitrianingsih. (2018). Pengaruh Current Ratio Dan Dept to Equity Ratio Terhadap Harga Saham Di Perusahaan Food Dan Bevarage Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2013-2017. *Jurnal Riset Akutansi Terpadu*, 144-66.
- Griffin, R. W. (2013). *Management. 11th ed.* Boston : Houghton Mifflin Harcourt.
- Hamidah, N. R., & Mulyana, R. M. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Department Produksi Spinning Di CV.Y. *Journal of Economic, Business and Accounting* .
- Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, M. S., & Prabowo, R. M. J. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru ASN SMAN 1 Cikalongwetan. *Journal of Social and Economics Research*.
- Lockwood, N. R. (2021). *Work-Life Balance: Challenges and Solutions*. New York: Society for Human Resource Management.
- Mangkunegara, A. P. (2004). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

- Mujib, M. (2023). "Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja Karyawan". *Jurnal Manajemen dan Sumber Daya Manusia*, 12(2), 145-157.
- Noe, R. A. (2000). *Employee training and development (1st ed.)*. Boston: McGraw-Hill.
- Pamungkas, B. S. (2024). Pengaruh Stress, Quality Of Work Life Dan Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan CV. Merdeka Dwi Putra. *Seminar Nasional Ekonomi Bisnis*.
- Prasetyo, D. (2023). Pengaruh Manajemen Talenta, Work Life Balance, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Millenial Di Point Coffe Se-Kota Semarang. *Journal of Economics and Business (UBS)*.
- Rondonuwu, P. R. (2018). *Work Life Balance: Konsep dan Penerapannya dalam Organisasi*. Manado: Sintesa.
- Schermerhorn, J. R. (2005). *Management. 8th ed.* Hoboken.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simanjuntak, B. (2005). *Manajemen Kinerja: Teori, Aplikasi, dan Penilaian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sinambela, S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktek*. Jakarta: Trans Info Media.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. (2003). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Jakarta: Sekretariat Negara Republik Indonesia.
- Virtanen, M. (2003). "Long Working Hours and Health: A Review of the Literature.". *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 29(6), 375-387.
- Zaenha, M. A. (2023). Pengaruh Stress Kerja, Work Life Balance dan Konflik Peran Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*.