



Pengaruh *Work-Life Balance*, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa

Wulan Purnamasari^{1*}, Palupi Permata Rahmi², Asti Nur Aryanti³

Fakultas Manajemen dan Bisnis, Universitas Indonesia Membangun, Bandung

wulanpurnamasari@student.inaba.ac.id^{1*}, palupi.permata@inaba.ac.id², asti.nuraryanti@inaba.ac.id³

Received 15 November 2025 | Revised 25 Desember 2025 | Accepted 31 Desember 2025

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Kinerja karyawan merupakan determinan utama keberhasilan organisasi, khususnya pada perusahaan ritel yang beroperasi dalam lingkungan dengan tingkat persaingan tinggi dan tuntutan kerja yang kompleks. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Work-Life Balance*, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ramayana Lestari Sentosa. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 30 karyawan yang terdiri atas karyawan operasional, administrasi, dan supervisor. Instrumen penelitian telah melalui uji validitas dan reliabilitas, dengan seluruh item pernyataan dinyatakan valid serta nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel berada di atas 0,70, sehingga instrumen dinyatakan reliabel. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak statistik. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa *Work-Life Balance*, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($F = 26,790$; Sig. $< 0,001$). Nilai Adjusted R Square sebesar 0,754 mengindikasikan bahwa 75,4% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen. Secara parsial, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan stres kerja, peningkatan kepuasan kerja, serta penerapan *Work-Life Balance* secara optimal dalam upaya meningkatkan kinerja Karyawan.

Keywords: *Work-Life Balance*; Stres Kerja; Kepuasan Kerja; Kinerja Karyawan

Abstract

Employee performance is a key determinant of organizational success, particularly in retail companies operating in highly competitive environments with complex work demands. This study aims to analyze the effects of *Work-Life Balance*, Job Stress, and Job Satisfaction on Employee Performance at PT Ramayana Lestari Sentosa. The research employed a quantitative approach using a survey method. Data were collected through the distribution of questionnaires to 30 employees consisting of operational staff, administrative employees, and supervisors. The research instruments were tested for validity and reliability, with all statement items declared valid and *Cronbach's Alpha* values for each variable exceeding 0.70, indicating that the instruments were reliable. Data analysis was conducted using multiple linear regression with the assistance of statistical software. The simultaneous test results revealed that *Work-Life Balance*, Job Stress, and Job Satisfaction had a significant effect on employee performance ($F = 26.790$; Sig. < 0.001). The Adjusted R Square value of 0.754 indicates that 75.4% of the variation in employee performance can be explained by the three independent variables. Partially, job stress was found to have a negative and significant effect on employee performance, while job satisfaction had a positive and significant effect on employee performance. These findings emphasize the importance of effective job stress management, enhancement of job satisfaction, and the optimal implementation of work-life balance in improving employee performance.

Keywords: *Work-Life Balance*; Job Stress; Job Satisfaction; Employee Performance



PENDAHULUAN

Industri ritel sebagai bagian esensial dari perekonomian Indonesia, memberikan kontribusi yang signifikan atas pertumbuhan ekonomi nasional serta penyerapan tenaga kerja. Industri ritel telah mengalami perkembangan yang luar biasa pada beberapa tahun terakhir, didorong oleh peningkatan daya beli masyarakat serta pergeseran ke arah gaya hidup modern. Kendati demikian, pertumbuhan tersebut diikuti oleh persaingan yang semakin ketat, baik antarperusahaan ritel modern maupun antara ritel modern dan ritel tradisional (Putri et al., 2025). Situasi ini menempatkan perusahaan ritel pada kondisi yang menuntut penguatan tidak hanya pada aspek pemasaran dan penjualan, tetapi juga pada pengelolaan sumber daya manusia sebagai fondasi keberlanjutan operasional.

Dalam konteks operasional ritel, sumber daya manusia memiliki posisi yang menentukan dalam menjaga kualitas layanan serta stabilitas kinerja perusahaan. Pencapaian target penjualan dan kepuasan pelanggan sangat bergantung pada kinerja karyawan di lini operasional. PT Ramayana Lestari Sentosa, sebagai salah satu perusahaan ritel nasional, menghadapi tantangan serupa dalam menjaga konsistensi kinerja karyawannya. Selama periode Januari hingga September 2025, perusahaan ini tercatat mengalami penurunan tingkat produktivitas di beberapa cabang sebesar 8–12% dibandingkan periode yang sama pada tahun sebelumnya. Kondisi tersebut tercermin dari menurunnya semangat kerja serta kualitas kinerja karyawan, yang mengindikasikan adanya persoalan internal dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Hasil wawancara terhadap 30 karyawan yang terdiri atas karyawan operasional, administrasi, serta supervisor mengungkapkan sejumlah kondisi kerja yang berpotensi memengaruhi kinerja. Sebagian besar karyawan menyampaikan bahwa jadwal kerja yang padat dan sistem shift yang tidak menentu, terutama pada masa promosi dan menjelang hari libur nasional, sering kali memicu kelelahan fisik maupun mental. Keadaan ini berdampak pada keterbatasan waktu karyawan untuk memenuhi kebutuhan pribadi dan keluarga, sehingga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi belum sepenuhnya tercapai. Selain itu, tekanan target kerja, tingginya tanggung jawab, serta pola pengawasan yang ketat turut memicu tingkat stres kerja yang cukup tinggi. Pada saat yang sama, sebagian karyawan juga menyatakan ketidakpuasan terhadap kebijakan perusahaan, khususnya yang berkaitan dengan kompensasi, insentif, peluang promosi, serta komunikasi antara atasan dan bawahan.

Berbagai kajian sebelumnya telah membahas keterkaitan antara *Work-Life Balance*, stres kerja, dan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Akan tetapi, fokus penelitian tersebut umumnya masih terpusat pada sektor perbankan, manufaktur, maupun layanan publik. Karakteristik industri ritel yang ditandai dengan jam kerja panjang, sistem kerja bergilir, serta tekanan pencapaian target penjualan relatif belum banyak dikaji secara mendalam, terutama pada perusahaan ritel nasional seperti PT Ramayana Lestari Sentosa.

Tabel 1. Data Absensi Karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa Tahun

Bulan	Terlambat	Pulang Sebelum Waktunya	Tidak Hadir	Cuti	Tanpa Keterangan
Januari	12	6	5	8	3
Februari	10	5	4	6	2
Maret	11	7	6	5	2
April	9	6	5	7	3
Mei	13	8	4	9	4
Juni	15	9	6	10	5
Juli	14	10	7	8	4
Agustus	17	11	6	9	5
September	16	9	5	7	3

Sumber Data : HRD PT. Ramayana Lestari Sentosa Tahun 2025

Berdasarkan tabel, tingkat absensi karyawan menunjukkan fluktuasi dari Januari hingga September 2025. Dari 30 karyawan, tercatat 117 kali keterlambatan dan 48 ketidakhadiran. Keterlambatan tertinggi terjadi pada Agustus (17 orang), kemungkinan terkait beban kerja meningkat pada periode promosi dan pergantian shift. Ketidakhadiran cenderung stabil pada kisaran 4–7 orang per bulan. Aktivitas dinas luar juga cukup tinggi, rerata 12 kali per bulan, mencerminkan intensitas kegiatan operasional di luar kantor. Secara keseluruhan, data menunjukkan perlunya peningkatan disiplin kerja guna mendukung produktivitas dan efektivitas karyawan.

Berdasarkan wawancara terhadap 30 karyawan dari berbagai divisi, ditemukan bahwa 60%

karyawan merasa kelelahan akibat jadwal kerja padat dan shift yang tidak menentu, sehingga sulit menjaga keseimbangan antara pekerjaan serta kehidupan pribadi. Selain itu, 56,7% karyawan merasakan tekanan kerja tinggi akibat target penjualan dan pengawasan ketat. Dari sisi kepuasan kerja, 43,3% karyawan belum puas terhadap kompensasi, kesempatan promosi, serta komunikasi atasan–bawahan.

Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) ialah metodologi strategis guna mendayagunakan individu di dalam bisnis guna memaksimalkan kontribusi mereka dalam mewujudkan tujuan perusahaan (Ramadhani et al., 2025). Menurut Dessler (2015), MSDM mencakup akuisisi, pelatihan, evaluasi, hingga remunerasi karyawan, serta pengelolaan hubungan profesional mereka guna memastikan efektivitas serta produktivitas.

Work–Life Balance

Work–life balance mengacu pada keseimbangan yang dicapai individu antara kewajiban profesional serta komitmen pribadi ataupun masyarakat. Fisher (2001), menurut (Rico, 2024) beban kerja serta stres yang berkaitan dengan pekerjaan sering kali muncul di tempat kerja serta dapat secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Keseimbangan ini dicapai ketika individu mengalokasikan waktu, energi, dan pemenuhan secara proporsional untuk tanggung jawab profesional serta kehidupan pribadi.

Stres Kerja

Menurut (Herlinawati, 2023) mengemukakan stres kerja ialah sensasi ketegangan yang dihadapi karyawan dalam mengelola berbagai tugas yang diembannya. Stres kerja ialah suatu keadaan tegang yang disebabkan oleh berbagai tekanan di tempat kerja yang melampaui kapasitas individu untuk mengelolanya.

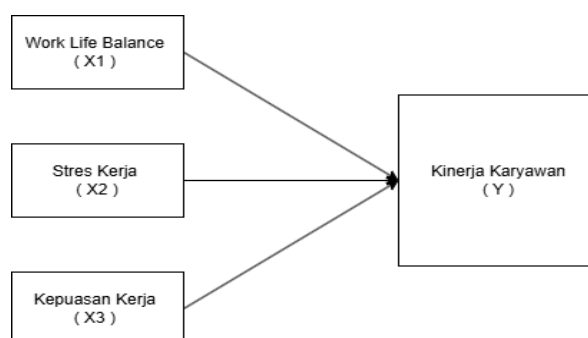
Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sebagai disposisi afirmatif karyawan pada pekerjaan mereka, yang bersumber dari penilaian banyak faktor yang berkenaan dengan pekerjaan, termasuk remunerasi, relasi interpersonal, peluang untuk maju, serta pengakuan. (Sutoro, 2024) kepuasan kerja secara langsung memengaruhi motivasi, kegembiraan, serta loyalitas karyawan. Ketika karyawan merasa puas, mereka cenderung memberikan kinerja yang optimal dan memperlihatkan dedikasi yang kuat kepada perusahaan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat dipahami sebagai pencapaian hasil kerja individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar atau kriteria yang telah ditentukan (Saputro, 2023). Menurut Mangkunegara (2017), kinerja mencakup kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, serta inisiatif dalam bekerja.

Model dan Hipotesis



Gambar 1. Model Penelitian

(Sumber: Penulis,2025)

Hipotesis dalam penelitian ini:

H1: *Work-Life Balance* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di PT Ramayana Lestari Sentosa.

H2: Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan di PT Ramayana Lestari Sentosa.

H3: Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di PT Ramayana Lestari Sentosa.

H4: *Work-Life Balance*, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Ramayana Lestari Sentosa.

METODE

Diungkapkan Sugiyono (2019:2) “Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu” sehingga dalam melaksanakan penelitian perlu adanya suatu metode penelitian yang selaras guna memperoleh sebuah data yang akan ditelaah pada sebuah penelitian (Yunus, Abdul Hamid, 2023)

Metode yang dipergunakan pada studi ini yaitu mempergunakan metode penelitian kuantitatif serta mempergunakan pendekatan deskriptif serta verifikatif. Sugiyono (2019) menyatakan bahwa “penelitian kuantitatif merupakan metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme.” Metode ini dipergunakan untuk melaksanakan penelitian pada populasi ataupun sample tertentu, dengan pengumpulan data melalui instrument penelitian. Menjadi hipotesis yang telah ditentukan.

Metode deskriptif berperan guna memberikan gambaran mengenai objek yang ditelaah dengan mempergunakan data ataupun sample yang telah dihimpun, tanpa melaksanakan analisis atau menarik simpulan yang bersifat umum. Sugiyono (2019) Menyatakan “metode penelitian verifikatif adalah suatu penelitian yang ditujukan untuk menguji teori dan mencoba menghasilkan metode ilmiah yakni status hipotesis berupa simpulan, apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak.”

HASIL dan PEMBAHASAN

Hasil Analisis Deskriptif

Temuan analisis statistik deskriptif mengindikasikan variabel *Work-Life Balance* mencatat nilai rerata 30,97 dengan rentang skor 18–40, yang mengindikasikan keseimbangan kerja– kehidupan karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa berada pada kategori cukup baik. Ini menunjukkan mayoritas karyawan mampu mengelola tuntutan pekerjaan serta kehidupan pribadi secara relatif seimbang. Variabel Stres Kerja memiliki nilai rerata 31,13 dengan skor minimum 19 serta maksimum 40, yang mengindikasikan tingkat stres kerja karyawan berada pada kategori sedang.

Variabel Kepuasan Kerja mencatat nilai rerata 22,83 dengan rentang skor 8–33, yang mengungkapkan adanya variasi tingkat kepuasan kerja antar karyawan. Sebagian responden telah merasa puas terhadap pekerjaannya, namun sebagian lainnya belum mencapai tingkat kepuasan yang optimal. Variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai rerata 22,37 dengan skor 9–29, yang mengindikasikan bahwa kinerja karyawan secara umum berada pada kategori cukup stabil.

Tabel 2. Data Tabel Analisis Deskriptif Variabel X1,X2,X3 & Y

Variabel	N	Minimum	Maksimum	Mean	Standar Deviasi
Work-Life Balance	30	18.00	40.00	30.9667	6.35438
Stres Kerja	30	19.00	40.00	31.1333	5.48184
Kepuasan Kerja	30	8.00	33.00	22.8333	6.41702
Kinerja Karyawan	30	9.00	29.00	22.3667	4.43717

Sumber : Penulis, 2025

Uji Validitas dan eabilitas

Uji validitas instrumen penelitian dilaksanakan dengan mempergunakan korelasi Pearson Product Moment dengan membandingkan nilai r hitung atas r tabel 0,361 pada tingkat signifikansi 5% ($n = 30$). Melalui hasil pengujian menandakan seluruh item pernyataan pada variabel *Work-Life Balance* (X1), Stres Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3), serta Kinerja Karyawan (Y) mencatat nilai r hitung melampaui r tabel serta nilai signifikansi $< 0,05$. Ini mengindikasikan semua item pernyataan valid serta efektif dalam mengukur konstruk yang

dikaji.

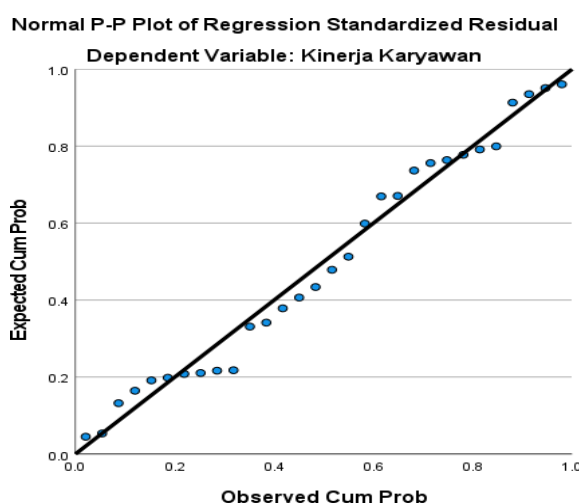
Uji reliabilitas dilaksanakan menggunakan metode Cronbach's Alpha dengan batas minimum 0,70. Temuan pengujian mengindikasikan nilai Cronbach's Alpha untuk variabel *Work-Life Balance* (X1) 0,932, Stres Kerja (X2) 0,913, Kepuasan Kerja (X3) 0,943, dan Kinerja Karyawan (Y) 0,933. Seluruh nilai tersebut berada di atas standar yang ditetapkan, sehingga instrumen penelitian dinyatakan sangat reliabel.

Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian mempunyai tingkat keandalan serta konsistensi yang tinggi, sehingga layak dipergunakan pada analisis lanjutan guna menguji dampak tiap variabel.

Uji Normalitas

Uji ini dilaksanakan guna mengetahui apakah residual pada model regresi berdistribusi normal. Pengujian dilaksanakan menggunakan Normal P-P Plot. Hasil histogram mengindikasikan distribusi residual membentuk pola yang mendekati kurva normal, sehingga mengindikasikan tidak adanya penyimpangan distribusi yang signifikan.

Hasil Normal P-P Plot memperlihatkan bahwa titik-titik residual menyebar di sekitar serta mengikuti garis diagonal. Pola ini mengindikasikan residual berdistribusi normal. Dengan demikian, dapat dinyatakan asumsi normalitas pada model regresi telah terpenuhi dan model layak dipergunakan bagi analisis selanjutnya.



Gambar 2. P-plot

(sumber: Penulis, 2025)

Pada Normal P-P Plot, titik-titik residual terdistribusi di sepanjang garis diagonal. Mayoritas titik-titik tersebut berada dekat dengan garis, yang mengindikasikan variasi minimal dari pola distribusi normal. Kedekatan dengan garis diagonal mengindikasikan distribusi residual yang lebih normatif di dalam model.

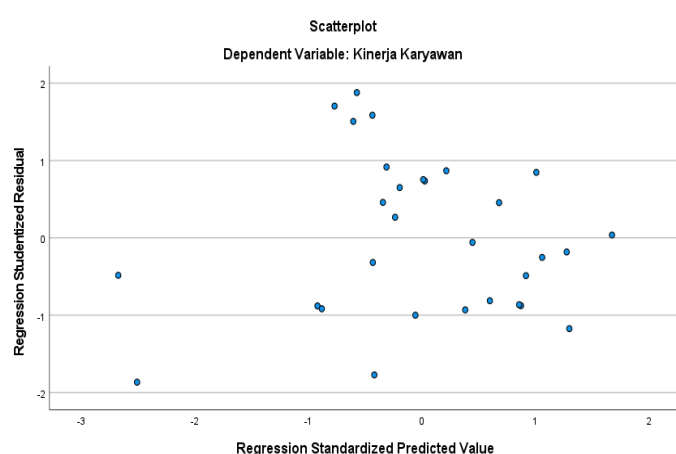
Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilaksanakan guna menelaah ada tidaknya korelasi yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Berdasarkan hasil pengujian menggunakan nilai *Tolerance* serta *Variance Inflation Factor* (VIF), seluruh variabel independen mencatat nilai *Tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10. Hasil tersebut mengindikasikan tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen, sehingga model regresi memenuhi asumsi bebas multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas berupaya memastikan adanya ketidaksamaan varians residual dalam model regresi. Evaluasi dilaksanakan dengan memanfaatkan scatterplot yang mengkorelasikan Regression Studentized Residual dengan Regression Standardized Predicted Values. Hasil scatterplot mengindikasikan titik-titik residual terdistribusi secara acak di atas dan di bawah sumbu nol, tanpa

adanya pola yang jelas. Oleh karena itu, dapat dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas, dan model regresi memenuhi asumsi homoskedastisitas.



Gambar 3. Scatterplot
(Sumber: Penulis, 2025)

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 3. Data Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,883	0,779	0,754	2,20115

(Sumber: Penulis, 2025)

Work-Life Balance, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja dimanfaatkan sebagai variabel independen guna menggambarkan Kinerja Karyawan, sejalan dengan hasil analisis regresi linier berganda. Model regresi mempunyai kemampuan yang sangat kuat untuk menerangkan perubahan Kinerja Karyawan, yang ditunjukkan dengan nilai Adjusted R Square 0,754. Ini mengindikasikan ketiga variabel independen menjelaskan 75,4% variasi kinerja karyawan, sedangkan selebihnya 22,1% dipengaruhi oleh berbagai faktor lain di luar penelitian, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja, lingkungan kerja fisik, pelatihan, serta faktor personal.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4. Data Coefficients^a

Model	Variabel	B (Unstandardized)	Std. Error	Beta (Standardized)	t	Sig.
1	(Constant)	17,873	3,712	—	4,815	0,001
	Stres Kerja	-0,219	0,092	-0,270	-2,377	0,025
	Kepuasan Kerja	0,495	0,079	0,716	6,296	0,001

(Sumber ; Penulis 2025)

Uji t dilaksanakan untuk mengetahui dampak tiap variabel independen secara parsial atas kinerja karyawan pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Temuan mengindikasikan variabel Stres Kerja memiliki nilai t hitung $-2,377$ dengan tingkat signifikansi $0,025 (< 0,05)$ serta koefisien regresi bernilai negatif $-0,219$. Temuan ini mengindikasikan stres kerja berdampak negatif serta signifikan atas kinerja karyawan, sehingga hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

Variabel Kepuasan Kerja mempunyai nilai t hitung $6,296$ dengan tingkat signifikansi $< 0,001$ serta koefisien regresi bernilai positif $0,495$. Temuan ini mengindikasikan kepuasan kerja berdampak positif serta signifikan atas kinerja karyawan, sehingga hipotesis yang menyatakan adanya dampak kepuasan kerja atas kinerja karyawan diterima. Secara parsial, stres kerja serta kepuasan kerja terbukti berdampak yang signifikan atas kinerja karyawan dengan arah pengaruh yang berbeda.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 5. Hasil Uji F
Anova^a

Model	Sumber Variasi	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	379,654	2	189,827	26,790	<0,001
	Residual	191,312	27	7,086	—	—
	Total	570,967	29	—	—	—

(Sumber ; Penulis 2025)

Uji F digunakan mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan atas variabel dependen. Hasil uji F menunjukkan nilai *F* hitung 26,790 dengan tingkat signifikansi $< 0,001$ ($< 0,05$). Sehingga, dapat dinyatakan stres kerja dan kepuasan kerja secara simultan berdampak signifikan atas kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan kombinasi antara tingkat stres kerja serta kepuasan kerja memegang peran penting dalam menentukan kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Work–Life Balance terhadap Kinerja Karyawan

Temuan mengindikasikan *work–life balance* berdampak atas kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan kemampuan karyawan dalam menyelaraskan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi berperan penting dalam meningkatkan kualitas kinerja. Keseimbangan kerja–kehidupan yang baik memungkinkan karyawan mengelola waktu dan energi secara lebih efektif, sehingga berdampak pada kondisi psikologis yang lebih stabil, tingkat kelelahan yang lebih rendah, serta motivasi kerja yang lebih tinggi. Kondisi tersebut mendorong peningkatan fokus, produktivitas, dan kualitas hasil kerja (Recky Nawano, 2024)

Sebaliknya, ketidakseimbangan antara pekerjaan serta kehidupan pribadi dapat memicu kelelahan kerja, stres, dan penurunan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. Temuan ini selaras dengan temuan (Revanza et al., 2025) yang menyatakan *work–life balance* sebagai faktor penting dalam menjaga kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Temuan mengindikasikan kinerja karyawan terdampak secara negatif oleh stres kerja. Ketika kemampuan, waktu, serta sumber daya yang dimiliki karyawan tidak sepadan dengan tuntutan pekerjaannya, timbullah stres kerja (Zulkifli, 2024). Tekanan kerja yang tinggi, target yang sulit dicapai, serta beban kerja berlebih dapat menurunkan konsentrasi, motivasi, dan ketelitian karyawan, sehingga kinerja menjadi kurang optimal (Masripah & Rahmi, 2025)

Temuan ini memperlihatkan semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan, maka kinerja cenderung menurun. Ini selaras dengan teori MSDM yang menyatakan “stres kerja yang tidak dikelola dengan baik akan berdampak negatif terhadap perilaku dan hasil kerja.” Meskipun stres pada tingkat tertentu dapat bersifat positif (*eustress*), stres yang berlebihan (*distress*) justru menurunkan produktivitas dan kualitas kerja (Desi Tri Kurniawati, Damayanti, 2024)

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Temuan membuktikan kepuasan kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja muncul ketika kebutuhan, harapan, dan nilai-nilai karyawan terpenuhi melalui pekerjaannya (Hermien Laksmiwati, 2019). Faktor seperti lingkungan kerja yang nyaman, kompensasi yang adil, hubungan kerja yang baik, serta peluang pengembangan karier berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja (Ramadhani et al., 2025)

Karyawan yang merasa puas cenderung memperlihatkan sikap kerja yang positif, mempunyai motivasi serta komitmen yang lebih tinggi, serta bekerja dengan lebih disiplin dan produktif. Sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja dapat menurunkan semangat dan kualitas kinerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Lalu Supardin, 2023) serta teori Herzberg yang menegaskan bahwa faktor motivator berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan. Lebih lanjut, temuan ini memperkuat perspektif Kusjono dan Ratnasari (2019) yang menemukan bahwa motivasi dan kompensasi sebagai elemen kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di berbagai sektor industri.

Pengaruh Work–Life Balance, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Temuan mengindikasikan *work–life balance*, stres kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berdampak signifikan atas kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan ketiga variabel tersebut saling melengkapi dalam membentuk kinerja karyawan. *Work–life balance* dan kepuasan kerja memberikan pengaruh positif atas kinerja, sedangkan stres kerja berpengaruh negatif.

Kombinasi antara keseimbangan kerja kehidupan yang baik, tingkat stres kerja yang terkendali, serta kepuasan kerja yang tinggi menciptakan kondisi kerja yang kondusif bagi karyawan untuk bekerja secara optimal. Oleh karena itu, manajemen perlu menerapkan kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja kehidupan, mengelola sumber stres secara efektif, serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, peningkatan pada ketiga aspek tersebut dapat berkontribusi langsung atas peningkatan kinerja dan pencapaian tujuan organisasi.

Temuan ini memperluas perspektif Kusjono dan Ratnasari (2019) yang menekankan pentingnya motivasi dan kompensasi dalam meningkatkan kinerja. Penelitian ini menambahkan dimensi *work-life balance* dan manajemen stres sebagai faktor penting yang perlu diperhatikan dalam sistem manajemen kinerja yang komprehensif. Integrasi ketiga variabel ini mencerminkan pendekatan holistik dalam manajemen sumber daya manusia yang tidak hanya fokus pada aspek transaksional (kompensasi), tetapi juga aspek relasional dan psikologis (*work-life balance*, kepuasan, dan *well-being*).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa:

Work–life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, mengindikasikan bahwa karyawan yang mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik.

Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa peningkatan stres kerja akan menurunkan kualitas dan produktivitas kerja karyawan.

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, membuktikan bahwa karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan kinerja yang lebih optimal.

Work–life balance, stres kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, mengindikasikan pentingnya pendekatan holistik dalam manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Desi Tri Kurniawati, Damayanti, Y. D. (2024). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 3(1), 153– 162. DOI:10.21776/jki.2024.03.1.13
- Herlinawati, E. (2023). Pengaruh Kepemimpinan , Stres Kerja , dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus Divisi Cuting PT MASplast Poly Film). *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(6), 2871–2879. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i6.1744>
- Hermien Laksmiwati, S. T. A. N. (2019). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Correlation Between Job Satisfaction And Employee Performance Abstrak. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 11(01), 212–224. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v11i1.61061>
- Kurniawati, D. T., & Damayanti. (2024). Pengaruh stres kerja terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*.
- Kusjono, G., & Ratnasari, P. (2019). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Tenaga Lestari (Citylight Apartment) Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(2), 224-243. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v2i2.2230>
- Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dan Kewirausahaan Universitas Negeri Malang , Indonesia. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen (EBISMEN)*, 4(1), 228–244. DOI:10.58192/ebismen.v4i1.3221
- Masripah, R., & Rahmi, P. P. (2025). Pengaruh Fasilitas Kerja , Beban Kerja , Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Pemadaman Pada Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Bandung. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting AndResearch*, 9(February), 142–155. <https://doi.org/10.52362/jisamar.v9i1.1709>



- Nawano, R. (2024). Work-life balance sebagai prediktor kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Kinerja*.
- Putri, A. G. S., Jokolelono, E., Paembonan, L., Yunus, R., & Yunus, S. (2025). Dampak Eksistensi Alfamidi Dan Indomaret Terhadap Ritel Tradisional di Kecamatan Parigi. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 6(2), 437–452. <https://doi.org/10.35912/simo.v6i2.4672>
- Ramadhani, et al. (2025). Analisis faktor-faktor kepuasan kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
- Recky Nawano, N. W. (2024). Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 180–186. DOI: <https://doi.org/10.37817/jurnalmanajemen.v11i2.3788>
- Revanza, M. R., Ulpah, M., & Hardjowikarto, D. (2025). The Effect of Workload and Worklife Balance on Employee Performance. *Indonesian Journal of Business Analytics (IJBA)*, 5(3), 2089–2102. DOI: <https://doi.org/10.55927/ijba.v5i3.14354>
- Rico, P. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Indoneptune Net Manufacturing Kabupaten Bandung. *Journal Syntax Idea*, 6(07). DOI: <https://doi.org/10.46799/syntax-idea.v6i7.3870>
- Saputro, A. H. (2023). Pengaruh Kepemimpinan , Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Nirmas Utama Pada Divisi Modern Trade Di Kota Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(4). <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i4.1385>
- Sugiyono, P. D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Alfabeta.
- Supardin, L. (2023). Kepuasan kerja dan implikasinya terhadap kinerja organisasi. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*.
- Sutoro, M. (2024). Peran Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Dosen: Studi Pengaruh Motivasi Di. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 7(4), 1424–1435. DOI: <https://doi.org/10.37481/sjr.v7i4.1016>
- Yunus, Abdul Hamid, Mahfuzat. (2023). Partisipasi Masyarakat dalam Perencanaan Pembangunan di Desa Balentuma Kecamatan Sirenja Kabupaten Donggala. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 6(10), 1270–1278. <https://doi.org/10.56338/jks.v6i10.4179>
- Zulkifli, I. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Vol 3. No. 2 April 2024*, 3(2), 147–157. DOI: <https://doi.org/10.70704/jpjmb.v3i2.262>