JEKMA Jurnal ekonomi dan manajemen
JEKMA Vol 5 No. 3 | October 2026| ISSN: 2828-6928 (Print), ISSN: 2828-6898 (online), Page: 179-189

PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT KILAT WAHANA JENGGALA DEPOK

Putri Rahayu Puspa Dewie[1], Dewi Lestari[2]
[1,2]Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Article History
Received : October 15th 2026
Revised : October 22nd 2026
Accepted : October 29th 2026
Published : November 6th 2026

Corresponding author*:
rahayuputri677@gmail.com

Cite This Article: Dewie, P. R. P., & Lestari, D. (2026). PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT KILAT WAHANA JENGGALA DEPOK. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, *5*(3). https://doi.org/10.56127/jekma.v5i3.3134

DOI:
https://doi.org/10.56127/jekma.v5i3.3134

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh work-life balance dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Kilat Wahana Jenggala Depok, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 50 responden. Teknik analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 18{,}642 + 0{,}511X_1$, koefisien korelasi sebesar 0,713, dan koefisien determinasi sebesar 50,8%. Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai t hitung > t tabel (3,679 > 2,010). Stres kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 12{,}940 + 0{,}669X_2$, koefisien korelasi sebesar 0,790, dan koefisien determinasi sebesar 62,4%. Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai t hitung > t tabel (8,926 > 2,010). Secara simultan, work-life balance dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 11{,}762 + 0{,}049X_1 + 0{,}648X_2$, koefisien korelasi sebesar 0,791, dan koefisien determinasi sebesar 62,5%. Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung > F tabel (39,243 > 2,802). Dengan demikian, work-life balance dan stres kerja terbukti berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan PT Kilat Wahana Jenggala Depok.

Kata kunci: Work-Life Balance, Stres Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam keberhasilan organisasi karena mencerminkan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja dapat dilihat dari kualitas maupun kuantitas hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya. Dengan demikian, pencapaian tujuan organisasi sangat bergantung pada kemampuan perusahaan dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja sumber daya manusianya (Rivai Zainal et al., 2021).

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya work-life balance dan stres kerja. Work-life balance menggambarkan kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi di luar pekerjaan. Ketidakseimbangan antara kedua aspek tersebut berpotensi mengganggu kehidupan pribadi serta menurunkan kinerja karyawan (Wayan Sri Pradnyani & Ganesha Rahyuda, 2022). Di sisi lain, stres kerja muncul ketika karyawan menghadapi tekanan yang berkaitan dengan tuntutan pekerjaan, beban kerja, permasalahan keluarga, maupun faktor lain yang sulit dihindari. Tekanan tersebut dapat memengaruhi kondisi fisik, psikologis, dan perilaku sehingga berpotensi mengganggu pelaksanaan pekerjaan.

Permasalahan tersebut juga terlihat pada PT Kilat Wahana Jenggala Depok, perusahaan yang bergerak dalam bidang distributor elektrikal dan infrastruktur teknologi informasi serta memiliki kemitraan dengan sejumlah perusahaan global. Karakteristik kegiatan usahanya menuntut karyawan untuk terus beradaptasi dan meningkatkan kinerja. Namun, pengamatan awal menunjukkan bahwa masih terdapat permasalahan terkait kedisiplinan dan kerja sama antarkaryawan yang mengindikasikan bahwa kinerja belum sepenuhnya optimal. Data kinerja periode 2022–2024 menunjukkan bahwa seluruh indikator masih berada di bawah target 100%. Kehadiran tercatat sebesar 72% pada 2022, turun menjadi 70% pada 2023, kemudian meningkat menjadi

JEKMA Jurnal ekonomi dan manajemen
JEKMA Vol 5 No. 3 | October 2026| ISSN: 2828-6928 (Print), ISSN: 2828-6898 (online), Page: 179-189

85% pada 2024. Penguasaan pekerjaan meningkat dari 74% menjadi 76%, tetapi stagnan pada 2024. Selain itu, pada 2024 terjadi penurunan pada kerja sama dari 80% menjadi 78%, orientasi terhadap rekan kerja dari 83% menjadi 81%, orientasi terhadap target dari 83% menjadi 82%, serta kemampuan menganalisis dari 83% menjadi 80%.

Permasalahan work-life balance diperkuat oleh hasil prasurvei terhadap 25 karyawan. Sebanyak 52% responden menyatakan belum memiliki keseimbangan waktu yang memadai antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Selanjutnya, 56% responden belum mampu menyeimbangkan keterlibatan dalam pekerjaan dengan kehidupan pribadi atau keluarga, dan 56% belum merasa puas dengan keseimbangan tersebut. Selain itu, 52% responden menilai dukungan rekan kerja dalam membantu menyeimbangkan kepentingan pekerjaan dan kehidupan pribadi masih belum memadai. Temuan tersebut menunjukkan bahwa work-life balance karyawan masih perlu mendapat perhatian perusahaan.

Indikasi stres kerja juga terlihat dari hasil prasurvei. Sebanyak 64% responden menyatakan bahwa beban tugas belum sesuai dengan kemampuan mereka, sedangkan 68% belum memiliki pemahaman yang jelas mengenai pembagian tugas dan tanggung jawab. Persentase tertinggi ditemukan pada aspek tumpang tindih peran, yaitu sebesar 76%. Selain itu, 56% responden menilai komunikasi dengan rekan kerja belum berjalan secara harmonis dan suportif. Kondisi tersebut menunjukkan adanya persoalan pada tuntutan tugas, tuntutan peran, dan hubungan antarpribadi yang berpotensi meningkatkan stres kerja. Dokumen penelitian juga mencatat bahwa 64% responden menilai atasan belum cukup terbuka dalam mendiskusikan kendala pekerjaan tanpa menciptakan tekanan.

Secara empiris, hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan masih menunjukkan hasil yang berbeda. Firmansyah (2020) menemukan bahwa stres kerja dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, Ramadhan et al. (2024) menemukan bahwa peningkatan stres kerja berkaitan dengan penurunan kinerja secara negatif dan signifikan. Penelitian terdahulu lainnya yang digunakan dalam dokumen juga menunjukkan bahwa work-life balance cenderung berpengaruh positif terhadap kinerja, sedangkan stres kerja pada sejumlah penelitian menunjukkan pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya kesenjangan empiris (research gap), khususnya mengenai arah pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Ketidakkonsistenan temuan menunjukkan bahwa hubungan stres kerja dan kinerja dapat dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan serta konteks organisasi yang berbeda. Selain itu, kondisi work-life balance juga dapat berbeda pada setiap lingkungan kerja sehingga pengaruhnya terhadap kinerja masih relevan untuk diuji kembali pada objek penelitian yang berbeda.

Dalam konteks penelitian ini, posisi kebaruan terutama terletak pada pengujian work-life balance dan stres kerja secara bersamaan pada karyawan PT Kilat Wahana Jenggala Depok, yaitu perusahaan yang bergerak dalam bidang distributor elektrikal dan infrastruktur teknologi informasi. Penelitian tidak hanya didasarkan pada kesenjangan hasil penelitian terdahulu, tetapi juga didukung oleh fenomena aktual berupa fluktuasi kinerja serta indikasi permasalahan work-life balance dan stres kerja yang ditemukan melalui prasurvei. Dengan demikian, penelitian ini memberikan konteks empiris yang spesifik untuk menjelaskan hubungan ketiga variabel tersebut. Berdasarkan fenomena dan kesenjangan penelitian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan, pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, serta pengaruh work-life balance dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Kilat Wahana Jenggala Depok.

TINJUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengelolaan tenaga kerja yang mencakup perencanaan, rekrutmen, pengembangan, evaluasi, pemberian imbalan, serta pengaturan hubungan kerja untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Dessler (2020) menekankan bahwa manajemen sumber daya manusia berperan dalam mengelola hak, kebutuhan, dan kontribusi karyawan, sedangkan Mathis (2021) memandangnya sebagai pendekatan manajerial untuk mengoptimalkan keahlian dan penempatan staf. Dalam pelaksanaannya, manajemen sumber daya manusia memberikan manfaat berupa tersedianya informasi SDM yang akurat, analisis jabatan, perencanaan tenaga kerja, serta peningkatan efektivitas rekrutmen. Fungsi utamanya meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan

JEKMA Jurnal ekonomi dan manajemen
JEKMA Vol 5 No. 3 | October 2026| ISSN: 2828-6928 (Print), ISSN: 2828-6898 (online), Page: 179-189

pengendalian agar seluruh sumber daya manusia dapat diarahkan, dimanfaatkan, dan dikembangkan secara optimal sesuai dengan tujuan organisasi (Dewi et al., 2024).

Work-Life Balance

Work-life balance merupakan kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan kehidupan pribadi dan keluarga sehingga kedua peran tersebut tidak saling mengganggu. Schermerhorn (2020) menjelaskan bahwa work-life balance berkaitan dengan kemampuan individu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kebutuhan pribadi, sedangkan Fisher, Bulger, dan Smith (2021) menekankan keseimbangan waktu, keterlibatan, kepuasan, serta fleksibilitas dalam mengelola batas antara pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan. Dengan demikian, work-life balance dapat dipahami sebagai kondisi ketika individu mampu mengalokasikan waktu, energi, dan keterlibatan secara proporsional antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Dalam penelitian ini, pengukuran work-life balance mengacu pada indikator McDonald et al. sebagaimana dikutip Barage dan Sudarusman (2022), yaitu keseimbangan waktu (time balance), keseimbangan keterlibatan (involvement balance), keseimbangan kepuasan (satisfaction balance), fleksibilitas peran, dan dukungan lingkungan kerja. Keseimbangan waktu menunjukkan kemampuan individu dalam membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi; keseimbangan keterlibatan berkaitan dengan keterlibatan psikologis pada kedua domain; keseimbangan kepuasan menunjukkan tingkat kepuasan individu terhadap keseimbangan tersebut; sedangkan fleksibilitas peran dan dukungan lingkungan kerja mencerminkan kemampuan menyesuaikan tuntutan pekerjaan serta dukungan organisasi dalam menjaga keseimbangan kehidupan karyawan

Stres Kerja

Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang muncul akibat interaksi antara individu dan tuntutan lingkungannya serta dapat memengaruhi kondisi fisik, psikologis, emosi, dan proses berpikir karyawan. Handoko (2020) menjelaskan stres kerja sebagai kondisi ketegangan yang dapat menciptakan ketidakseimbangan fisik dan psikis serta memengaruhi kemampuan individu dalam menghadapi lingkungan. Sunyoto (2025) menekankan bahwa respons terhadap stres berbeda pada setiap individu karena kemampuan menghadapi jumlah, intensitas, jenis, dan lamanya tekanan juga berbeda. Dengan demikian, stres kerja dapat dipahami sebagai respons individu terhadap tekanan pekerjaan yang berpotensi memengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas.

Menurut Robbins dan Judge (2021), stres kerja dapat diukur melalui lima indikator, yaitu tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antarpribadi, struktur organisasi, dan kepemimpinan organisasi. Tuntutan tugas berkaitan dengan beban dan karakteristik pekerjaan; tuntutan peran berkaitan dengan konflik dan ketidakjelasan tanggung jawab; tuntutan antarpribadi berhubungan dengan tekanan dalam interaksi sosial; struktur organisasi mencerminkan aturan, kebijakan, dan kesempatan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan; sedangkan kepemimpinan berkaitan dengan gaya manajerial yang dapat menciptakan atau mengurangi tekanan bagi karyawan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Mangkunegara (2021) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Kinerja menjadi indikator penting untuk menilai sejauh mana individu mampu berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2021), indikator kinerja meliputi kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama. Kuantitas menunjukkan jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan, kualitas menggambarkan mutu hasil kerja, ketepatan waktu menunjukkan kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan, kehadiran mencerminkan kedisiplinan dalam menjalankan pekerjaan, sedangkan kemampuan bekerja sama menunjukkan kemampuan individu berkoordinasi dengan pihak lain dalam menyelesaikan tugas.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif untuk menganalisis pengaruh work-life balance dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Kilat Wahana Jenggala Depok. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian menguji hubungan antarvariabel melalui data numerik

JEKMA Jurnal ekonomi dan manajemen
JEKMA Vol 5 No. 3 | October 2026| ISSN: 2828-6928 (Print), ISSN: 2828-6898 (online), Page: 179-189

dan analisis statistik, sedangkan penelitian asosiatif digunakan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. Penelitian dilaksanakan di PT Kilat Wahana Jenggala yang berlokasi di Jalan Raya Bogor KM 32,5, Jalan Pekapuran, Kota Depok, selama periode Juni 2025 hingga Juli 2026.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Kilat Wahana Jenggala Depok yang berjumlah 50 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian, sehingga jumlah responden sebanyak 50 orang. Penelitian menggunakan tiga variabel, yaitu work-life balance (X_1) dan stres kerja (X_2) sebagai variabel independen serta kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Variabel work-life balance diukur melalui keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, keseimbangan kepuasan, fleksibilitas peran, dan dukungan lingkungan kerja. Stres kerja diukur melalui tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antarpribadi, struktur organisasi, dan kepemimpinan. Sementara itu, kinerja karyawan diukur melalui aspek kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dengan skala Likert lima tingkat, yaitu skor 1 untuk sangat tidak setuju hingga skor 5 untuk sangat setuju.

Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan yang menjadi responden serta melalui observasi terhadap objek penelitian. Sementara itu, data sekunder diperoleh melalui dokumen perusahaan dan studi kepustakaan yang relevan dengan variabel penelitian.

Teknik analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 30. Tahapan analisis meliputi analisis deskriptif, uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis korelasi, koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis. Uji instrumen terdiri atas uji validitas dan reliabilitas, dengan instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's alpha > 0,60. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Normalitas ditentukan berdasarkan nilai signifikansi > 0,05, multikolinearitas dievaluasi menggunakan nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF), sedangkan heteroskedastisitas diuji berdasarkan nilai signifikansi > 0,05. Dokumen metode menyatakan bahwa uji autokorelasi tidak diperlukan karena penelitian tidak menggunakan data time series.

Pengujian pengaruh antarvariabel dilakukan menggunakan regresi linier sederhana dan regresi linier berganda. Regresi sederhana digunakan untuk menguji pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial, sedangkan regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh kedua variabel independen secara simultan terhadap kinerja karyawan.Model regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh work-life balance dan stres kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan. Persamaan regresi yang digunakan adalah :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dalam persamaan regresi linear berganda tersebut, Y merupakan kinerja karyawan sebagai variabel dependen, sedangkan X_1 menunjukkan variabel work-life balance dan X_2 menunjukkan variabel stres kerja sebagai variabel independen. Simbol α merupakan konstanta, sedangkan β_1 dan β_2 merupakan koefisien regresi yang menunjukkan besarnya perubahan kinerja karyawan akibat perubahan pada masing-masing variabel independen. Sementara itu, e merupakan error term atau residual yang menggambarkan pengaruh faktor lain di luar model penelitian. Uji hipotesis dilakukan melalui uji t untuk menguji pengaruh parsial dan uji F untuk menguji pengaruh simultan pada tingkat signifikansi 5% (α = 0,05). Hipotesis dinyatakan didukung apabila nilai signifikansi < 0,05. Selanjutnya, koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

PT Kilat Wahana Jenggala merupakan perusahaan yang bergerak di bidang kelistrikan dan infrastruktur teknologi informasi. Perusahaan memulai kegiatan usahanya pada 2008 sebagai distributor Hubbell Power Systems di Indonesia dengan memasarkan berbagai produk kelistrikan. Seiring perkembangannya, perusahaan memperluas portofolio pada produk transmisi dan pada 2022 memasuki sektor solusi teknologi informasi. PT Kilat Wahana Jenggala berorientasi pada penyediaan solusi kelistrikan dan teknologi yang berkualitas, inovatif, dan andal.

JEKMA Jurnal ekonomi dan manajemen
JEKMA Vol 5 No. 3 | October 2026| ISSN: 2828-6928 (Print), ISSN: 2828-6898 (online), Page: 179-189

Visi perusahaan adalah menjadi mitra tepercaya dalam penyediaan solusi infrastruktur teknologi informasi dan kelistrikan yang unggul. Dalam operasionalnya, perusahaan menerapkan struktur organisasi untuk memperjelas fungsi, tanggung jawab, koordinasi, dan pembagian kerja antarpegawai. Karakteristik pekerjaan dan dinamika organisasi tersebut menjadikan PT Kilat Wahana Jenggala Depok relevan sebagai objek penelitian mengenai work-life balance, stres kerja, dan kinerja karyawan.

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	22	44%
	Perempuan	28	56%
Usia	20–30 tahun	36	72%
	31–40 tahun	8	16%
	41–50 tahun	3	6%
	51–60 tahun	3	6%
Lama Bekerja	0–5 tahun	25	50%
	6–10 tahun	18	36%
	11–15 tahun	5	10%
	16–20 tahun	2	4%
Total Responden		50	100%

Sumber: Data diolah SPSS 30, 2026

Berdasarkan Tabel 1, karakteristik 50 responden, sebanyak 28 responden atau 56% berjenis kelamin perempuan, sedangkan 22 responden atau 44% berjenis kelamin laki-laki. Berdasarkan usia, mayoritas responden berada pada rentang 20–30 tahun, yaitu sebanyak 36 orang atau 72%. Selanjutnya, sebanyak 8 responden atau 16% berusia 31–40 tahun, sedangkan responden berusia 41–50 tahun dan 51–60 tahun masing-masing berjumlah 3 orang atau 6%. Ditinjau dari lama bekerja, sebanyak 25 responden atau 50% memiliki masa kerja 0–5 tahun, diikuti 18 responden atau 36% dengan masa kerja 6–10 tahun. Sementara itu, sebanyak 5 responden atau 10% telah bekerja selama 11–15 tahun dan 2 responden atau 4% memiliki masa kerja 16–20 tahun. Dengan demikian, karakteristik responden dalam penelitian ini didominasi oleh perempuan, kelompok usia 20–30 tahun, dan karyawan dengan masa kerja 0–5 tahun.

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
Work-Life Balance (X_1)	X1 - 1	0,799	0,278	Valid
	X1 - 2	0,521	0,278	Valid
	X1 - 3	0,739	0,278	Valid
	X1 - 4	0,763	0,278	Valid
	X1 - 5	0,813	0,278	Valid
	X1 - 6	0,757	0,278	Valid
	X1 - 7	0,819	0,278	Valid
	X1 - 8	0,785	0,278	Valid
	X1 - 9	0,745	0,278	Valid
	X1 - 10	0,646	0,278	Valid
Stres Kerja (X_2)	X2 - 1	0,791	0,278	Valid
	X2 - 2	0,863	0,278	Valid
	X2 - 3	0,853	0,278	Valid
	X2 - 4	0,864	0,278	Valid
	X2 - 5	0,821	0,278	Valid
	X2 - 6	0,791	0,278	Valid
	X2 - 7	0,863	0,278	Valid
	X2 - 8	0,853	0,278	Valid
	X2 - 9	0,864	0,278	Valid
	X2 - 10	0,821	0,278	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y - 1	0,838	0,278	Valid
	Y - 2	0,839	0,278	Valid
	Y - 3	0,790	0,278	Valid
	Y - 4	0,725	0,278	Valid
	Y - 5	0,646	0,278	Valid

JEKMA Jurnal ekonomi dan manajemen
JEKMA Vol 5 No. 3 | October 2026| ISSN: 2828-6928 (Print), ISSN: 2828-6898 (online), Page: 179-189

Variabel	Indikator	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
	Y - 6	0,838	0,278	Valid
	Y - 7	0,839	0,278	Valid
	Y - 8	0,790	0,278	Valid
	Y - 9	0,725	0,278	Valid
	Y - 10	0,646	0,278	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 30, 2026

Berdasarkan Tabel 2. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung setiap butir pernyataan dengan r tabel sebesar 0,278. Instrumen dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar daripada r tabel. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh 10 butir pernyataan variabel work-life balance (X_1) memiliki nilai r hitung antara 0,521–0,819, seluruh 10 butir variabel stres kerja (X_2) memiliki nilai r hitung antara 0,791–0,864, dan seluruh 10 butir variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai r hitung antara 0,646–0,839. Seluruh nilai tersebut lebih besar daripada r tabel sebesar 0,278. Dengan demikian, seluruh 30 butir pernyataan yang digunakan dalam instrumen penelitian dinyatakan valid dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbatch Alpha	Standar Cronbatch Alpha	Keterangan
Work Life Balance (X1)	0.908	0.600	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0.953	0.600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.916	0.600	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS 30, 2026

Berdasarkan Tabel 3, hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel Work Life Balance (X1), Stres Kerja kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai cronbatch alpha lebih besar dari 0,600.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 4. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.55307153
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.071
	Negative	-.073
Test Statistic		.073
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]		.200[d]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.
Sumber : Data diolah SPSS 30 tahun 2026

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4, Hasil uji normalitas diketahui bahwa nilai signifikan 0,200 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Untuk memperkuat bahwa data berdistribusi normal, maka akan diuji kembali dengan Probability Plot atau P-Plot. Pengujian ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan variabel independen dengan nilai unstandartdizedresidual.

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.762	4.179		2.815	.007		
	Work_Life_Balance	.049	.117	.045	0.420	.676	.693	1.433
	Stres_Kerja	.648	.091	.765	7.133	<,001	.693	1.433

JEKMA Jurnal ekonomi dan manajemen
JEKMA Vol 5 No. 3 | October 2026| ISSN: 2828-6928 (Print), ISSN: 2828-6898 (online), Page: 179-189

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS 30 tahun 2026

Berdasarkan Tabel 5, hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai tolerance variabel Work Life Balance 0,693 dan Stres kerja sebesar 0,693 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel Work Life Balance sebesar 1,433 dan Stres kerja sebesar 1,433 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas.

Tabel 6. Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.791[a]	.625	.610	4.64894	2.316

a. Predictors: (Constant), Stres_Kerja, Work_Life_Balance
b. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

Sumber: Data diolah SPSS 30, 2026

Berdasarkan Tabel 6, Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antara residual pada model regresi. Pengujian menggunakan nilai Durbin-Watson (DW). Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai Durbin-Watson sebesar 2,316. Nilai tersebut berada pada rentang 1,550–2,460, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami autokorelasi. Dengan demikian, model regresi memenuhi asumsi independensi residual dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 7. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.146	2.475		1.675	.101
	Work_Life_Balance	.005	.069	.012	0.068	.946
	Stres_Kerja	-.018	.054	-.058	-0.329	.743

a. Dependent Variable: AbsRes

Sumber: Data diolah SPSS 30, 2026

Berdasarkan Tabel 7, hasil pengujian pada tabel di atas, glejser test model pada variabel Work Life Balance (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,946 dan Stres kerja (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,743 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskesdastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

Uji Regresi Linear

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Regresi Linier Sederhana
Variabel Work Life Balance (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.642	5.806		3.211	.002
	Work_Life_Balance	.511	.139	.713	3.679	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS 30, 2026

Berdasarkan pada Tabel 8, hasil pengujian diperoleh persamaan regresi Y = 18,642 + 0,511X1. Nilai konstanta sebesar 18,642 menunjukkan nilai kinerja karyawan ketika work-life balance dianggap konstan, sedangkan koefisien regresi sebesar 0,511 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan work-life balance akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,511 satuan.

JEKMA Jurnal ekonomi dan manajemen
JEKMA Vol 5 No. 3 | October 2026| ISSN: 2828-6928 (Print), ISSN: 2828-6898 (online), Page: 179-189

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Regresi Linier Sederhana Variabel Stres Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.940	3.070		4.215	<,001
	Stres_Kerja	.669	.075	.790	8.926	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS 30, 2026

Berdasarkan pada Tabel 9, hasil pengujian diperoleh persamaan regresi Y = 12,940 + 0,669X2. Nilai konstanta sebesar 12,940 menunjukkan nilai kinerja karyawan ketika stres kerja dianggap konstan, sedangkan koefisien regresi sebesar 0,669 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan stres kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,669 satuan.

Tabel 10. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Variabel Work Life Balance (X1) dan Stres Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.762	4.179		2.815	.007
	Work_Life_Balance	.049	.117	.045	.420	.676
	Stres_Kerja	.648	.091	.765	7.133	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS 30, 2026

Berdasarkan Tabel 10, hasil analisis regresi linier berganda menghasilkan persamaan sebagai berikut :

$$\mathbf{Y = 11{,}762 + 0{,}049X1 + 0{,}648X2}$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 11,762, yang berarti apabila work-life balance (X_1) dan stres kerja (X_2) dianggap konstan atau bernilai nol, maka kinerja karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 11,762. Koefisien regresi work-life balance sebesar 0,049 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan work-life balance akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,049 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Sementara itu, koefisien regresi stres kerja sebesar 0,648 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan skor stres kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,648 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.

Secara statistik, work-life balance memiliki nilai t sebesar 0,420 dengan signifikansi 0,676 > 0,05, sehingga secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam model regresi berganda. Sebaliknya, stres kerja memiliki nilai t sebesar 7,133 dengan signifikansi < 0,001, sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai standardized coefficient beta stres kerja sebesar 0,765 juga lebih besar dibandingkan work-life balance sebesar 0,045, yang menunjukkan bahwa dalam model regresi berganda ini, stres kerja memiliki kontribusi relatif yang lebih kuat terhadap variasi kinerja karyawan.

Tabel 11. Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.791[a]	.625	.610	4.649

Sumber: Data diolah SPSS 30, 2026

Berdasarkan pada Tabel 11, hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,625 maka dapat disimpulkan bahwa variabel work life balance dan stres kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 62,5% sedangkan sisanya sebesar (100-62,5%) = 37,5% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

JEKMA Jurnal ekonomi dan manajemen
JEKMA Vol 5 No. 3 | October 2026| ISSN: 2828-6928 (Print), ISSN: 2828-6898 (online), Page: 179-189

Tabel 12. Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1696.287	2	848.144	39.243	<,001[b]
	Residual	1015.793	47	21.613		
	Total	2712.080	49			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan
b. Predictors: (Constant), Stres_Kerja, Work_Life_Balance
Sumber: Data diolah SPSS 30, 2026

Berdasarkan pada hasil pengujian pada Tabel 12 di atas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (39,243 > 2,802), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara work life balance dan stres kerja terhadap kinerja karyawan

Pembahasan

Pengaruh Work Life Balance (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh persamaan regresi Y = 18,642 + 0,511X1, dengan koefisien korelasi sebesar 0,713 yang menunjukkan hubungan kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,508 mengindikasikan bahwa work-life balance mampu menjelaskan 50,8% variasi kinerja karyawan, sedangkan 49,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 3,679 lebih besar daripada t tabel sebesar 2,010, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, semakin baik work-life balance yang dirasakan karyawan, semakin baik pula kinerja yang dapat dicapai.

Temuan tersebut sejalan dengan penelitian Adhitarma dan Adnyani (2023) yang menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil serupa juga ditemukan oleh Prasetyo dan Sukono, yang menyatakan bahwa work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta Hikmah dan Lukito yang menemukan bahwa work-life balance berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bersama organizational citizenship behavior. Kesamaan hasil tersebut memperkuat pandangan bahwa kemampuan karyawan dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat mendukung peningkatan kinerja.

Pengaruh Stres Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan persamaan regresi Y = 12,940 + 0,669X2, koefisien korelasi sebesar 0,790, dan koefisien determinasi sebesar 62,4%. Nilai tersebut menunjukkan hubungan yang kuat, sedangkan 37,6% variasi kinerja dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 8,926 lebih besar daripada t tabel sebesar 2,010, sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima. Dengan demikian, stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Permana, Parwita, dan Puspitawati yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, serta penelitian Adhitarma dan Adnyani (2023) yang menemukan pengaruh negatif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil serupa juga dikemukakan oleh Hermawati dan Nurmalasasi yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara umum, temuan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan stres kerja cenderung diikuti oleh penurunan kinerja karyawan.

Pengaruh Work Life Balance (X1) Dan Stres Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa work-life balance (X_1) dan stres kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan oleh persamaan regresi $Y = 11{,}762 + 0{,}049X_1 + 0{,}648X_2$, dengan koefisien korelasi sebesar 0,791 yang menunjukkan hubungan kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,625 menunjukkan bahwa work-life balance dan stres kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 62,5% variasi kinerja karyawan, sedangkan 37,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 39,243 lebih besar daripada F tabel sebesar 2,802, sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dengan demikian, work-life balance dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

JEKMA Jurnal ekonomi dan manajemen
JEKMA Vol 5 No. 3 | October 2026| ISSN: 2828-6928 (Print), ISSN: 2828-6898 (online), Page: 179-189

Temuan ini sejalan dengan penelitian Rauf, Yantu, dan Tantawi yang menunjukkan bahwa work-life balance dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut juga didukung oleh penelitian Perdana dan Prasada yang menemukan bahwa stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, serta penelitian Adhitarma dan Adnyani (2023) yang menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan. Secara umum, hasil penelitian memperkuat bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan pengelolaan stres merupakan faktor penting dalam mendukung pencapaian kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa work-life balance dan stres kerja memiliki peran penting terhadap kinerja karyawan PT Kilat Wahana Jenggala Depok. Secara parsial, work-life balance berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh nilai t hitung 3,679 yang lebih besar daripada t tabel 2,010, dengan koefisien korelasi 0,713 yang menunjukkan hubungan kuat. Stres kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung 8,926 lebih besar daripada t tabel 2,010 serta koefisien korelasi 0,790 yang menunjukkan hubungan kuat. Secara simultan, work-life balance dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan oleh nilai F hitung 39,243 yang lebih besar daripada F tabel 2,802. Koefisien determinasi sebesar 62,5% menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 62,5%, sedangkan 37,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan keseimbangan kehidupan kerja dan kondisi stres kerja secara terintegrasi untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan berkelanjutan.

Saran

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya menggunakan dua variabel independen, yaitu work-life balance dan stres kerja, sehingga belum mampu menjelaskan seluruh faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Pengumpulan data yang mengandalkan kuesioner juga berpotensi menimbulkan response bias dan perbedaan interpretasi antarresponden terhadap indikator penelitian. Berdasarkan temuan tersebut, PT Kilat Wahana Jenggala Depok disarankan memperbaiki pengelolaan work-life balance melalui penataan jadwal pekerjaan tender, pembagian tugas lebih awal, sistem rotasi, kompensasi lembur, serta penguatan jumlah personel pada divisi dengan beban kerja tinggi. Selain itu, evaluasi beban kerja perlu dilakukan secara berkala agar volume tugas sesuai dengan kapasitas karyawan. Perusahaan juga perlu meningkatkan kedisiplinan kehadiran melalui sistem absensi digital dan kebijakan jam kerja yang proporsional. Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain, seperti gaya kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, dan kompetensi, serta menggunakan metode pengumpulan data yang lebih beragam agar hasil penelitian lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

Adhitarma, A. A. B., & Adnyani, I. G. A. D. (2023). Pengaruh work life balance, kepuasan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja pegawai. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 12(8), 840–864. https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2023.v12.i08.p02

Hermawati, R., & Nurmalasasi. (2020). Pengaruh stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Nawakara Arta Kencana Fatmawati Jakarta Selatan. KREATIF, 8(1), 77–90.

Hikmah, M., & Lukito, H. (2021). Peran worklife balance dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan organizational citizenship behavior sebagai variabel mediasi. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 8(1), 64–74.

Kurniasari, D. M., & Bahjahtullah, Q. M. (2022). Pengaruh work life balance, stres kerja dan etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan milenial di masa pandemi Covid-19 dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening: Studi kasus Bank BTN Syariah KC Solo. Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam, 8(1), 435–448.

Nurgianto, A., & Akbar, I. R. (2023). Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Vara Sujana Adhi Paramita (King's Fun) Jakarta Barat. Jurnal Ilmu Manajemen dan Komunikasi, 1(4), 185–196.

Perdana, A. W., & Prasada, D. (2026). Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Unit Rawat Jalan di Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan. Jurnal Manajemen Bisnis dan Keuangan, 3(1), 29–50.

JEKMA Jurnal ekonomi dan manajemen
JEKMA Vol 5 No. 3 | October 2026| ISSN: 2828-6928 (Print), ISSN: 2828-6898 (online), Page: 179-189

Permana, I. M. H. A. D., Parwita, G. B. S., & Puspitawati, N. M. D. (2024). Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan work life balance terhadap kinerja karyawan Gen Z di Kota Denpasar. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 5(7), 1120–1135.

Prasetyo, D., & Sukono, F. I. F. (2023). Pengaruh manajemen talenta, work life balance, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan milenial di Point Coffee se-Kota Semarang. Jurnal Bisnis dan Ekonomi, 12(4), 310–325.

Rauf, N. Z. B., Yantu, I., & Tantawi, R. (2024). Pengaruh work life balance dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Pohuwato. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 7(1), 55–68.

Rossa, W. M., Susanti, E. N., Hakim, L., & Magdalena, L. (2024). Pengaruh konflik kerja, stres kerja, kepuasan kerja dan work life balance terhadap kinerja karyawan. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 13(1), 214–226.

Tampubolon, S., Kurniasari, D., & Bahjahtullah, A. (2022). Stres kerja dan kepuasan kerja sebagai mediasi pengaruh work life balance terhadap kinerja. Jurnal Sumber Daya Manusia Indonesia, 10(2), 88–102.

Wartono, Wayan, S. P., & Rahyuda, G. (2022). Mempengaruhi work life balance dan stres kerja terhadap kinerja pegawai. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 7(1), 15–29.

Widhiastuti, H., dkk. (2020). Stres kerja dan pengaruhnya terhadap produktivitas pegawai. Jurnal Ekonomi Organisasi, 4(3), 300–315.