

PENGARUH WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN STRES KERJA KARYAWAN DI KABUPATEN KARAWANG

Muhammad Akhdiyatul Ain¹, Febriyan Muliyan², Rudi Saputra³, Rahma Wahdiniwaty⁴, Deden Abdul Wahab Sya'roni⁵

^{1,2,3}Mahasiswa Program Studi Doktor Ilmu Manajemen, , Fakultas Pascasarjana, Universitas Komputer Indonesia, Bandung, Indonesia

⁴Dosen Program Studi Doktor Ilmu Manajemen, Fakultas Pascasarjana, Universitas Komputer Indonesia, Bandung, Indonesia

⁵Dosen Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Pascasarjana, Universitas Komputer Indonesia, Bandung, Indonesia

*Corresponding Author: akhdiyatulain.75424018@mahasiswa.unikom.ac.id

ABSTRAK

Di era globalisasi yang kompetitif, sumber daya manusia merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi melalui pencapaian kinerja yang optimal. Namun, tuntutan profesional yang tinggi di kawasan industri seperti Kabupaten Karawang sering kali memicu stres kerja akibat ketidakseimbangan antara urusan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel mediasi. Menggunakan metode kuantitatif, data dikumpulkan dari 100 responden karyawan tetap di Kabupaten Karawang melalui kuesioner daring dan dianalisis menggunakan regresi linier melalui perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($p\text{-value}=0,03$), yang berarti kemampuan mengelola waktu dan kepuasan di dua ranah kehidupan akan meningkatkan kontribusi profesional. Selain itu, ditemukan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan dalam menurunkan tingkat stres kerja ($p\text{-value}=0,01$). Sebaliknya, stres kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap penurunan kinerja ($p\text{-value}=0,02$), di mana tekanan fisik dan mental bertindak sebagai penghambat produktivitas serta pemicu kesalahan kerja di lingkungan manufaktur. Secara keseluruhan, stres kerja berperan sebagai variabel mediasi yang menghubungkan hubungan antara keseimbangan kehidupan-kerja dengan performa akhir karyawan

Kata Kunci : Work-Life Balance; Kinerja Karyawan; Stres Kerja; Kabupaten Karawang.

ABSTRACT

In the competitive era of globalization, human resources are a strategic asset that determines organizational success through optimal performance. However, high professional demands in industrial areas such as Karawang Regency often trigger work stress due to an imbalance between work and personal life. This study aims to analyze the effect of work-life balance on employee performance, with work stress as a mediating variable. Using quantitative methods, data was collected from 100 permanent employee respondents in Karawang Regency through an online questionnaire and analyzed using linear regression using SPSS software. The results showed that work-life balance had a positive and significant effect on employee performance ($p\text{-value} = 0.03$), indicating that the ability to manage time and satisfaction in both life domains will enhance professional contribution. Furthermore, work-life balance was found to have a significant effect on reducing work stress levels ($p\text{-value} = 0.01$). Conversely, work stress was shown to have a significant effect on performance decline ($p\text{-value} = 0.02$), where physical and mental pressure acts as a barrier to productivity and a trigger for work errors in the manufacturing environment. Overall, work stress acts as a mediating variable linking the relationship between work-life balance and employee final performance.

Keywords: Work-Life Balance; Employee Performance; Job Stress; Karawang Regency

PENDAHULUAN

Di era globalisasi yang kompetitif, sumber daya manusia merupakan aset strategis bagi keberlanjutan sebuah organisasi. Keberhasilan sebuah organisasi sangat bergantung pada peran strategis Sumber Daya Manusia (SDM). Sebagai penggerak utama, perusahaan dituntut untuk mengelola potensi karyawan secara optimal demi tercapainya visi dan misi organisasi. Selain aspek pengelolaan tenaga kerja, kualitas pelayanan turut menjadi instrumen krusial yang menentukan sejauh mana target organisasi dapat terealisasi (Gunnari et al 2025). Pengelolaan SDM ini berkaitan erat dengan bagaimana mendorong karyawan untuk memberikan kinerja terbaiknya kepada organisasi. Pengelolaan Sumber Daya Manusia yang baik pada perusahaan sejatinya menempatkan karyawan sebagai aset berharga (Morin *et al.*, 2023).

Bekerja merupakan sebuah kebutuhan dalam kehidupan manusia sehingga membawa diri pada suatu keadaan yang lebih baik dari pada sebelumnya. Selain itu, pegawai juga dituntut untuk terus mengembangkan potensi dan kualitas dalam kinerja dan produktivitas yang akan menjadi tolak ukur keberhasilan dalam bekerja dan memiliki daya saing untuk meningkatkan mutu kerja (Rasak et al 2025). Kinerja karyawan bukan sekadar hasil akhir, melainkan representasi dari upaya sistematis dan standar perilaku yang diharapkan dalam menyelesaikan tugas (Amare & Huruma, 2024). Hal ini mencakup serangkaian perilaku

terukur selama proses kerja yang dikalibrasi untuk mendukung visi organisasi (Paul, 2024). Pencapaian performa yang unggul tidak hanya menguntungkan perusahaan, tetapi juga memberikan timbal balik bagi individu berupa penghargaan eksternal, seperti promosi jabatan, insentif finansial, maupun bentuk apresiasi lainnya (Bolatito, 2024).

Namun, tuntutan profesional yang semakin tinggi seringkali mengaburkan batasan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Fenomena ini memicu pentingnya konsep *work-life balance* (keseimbangan kehidupan-kerja). Menurut Saputra dan Masdupi (2025), mengatakan bahwa “*Work-life balance* adalah ketika seseorang dapat melakukan pekerjaannya dengan baik tetapi tetap memiliki waktu dan energi untuk menjalani kehidupan pribadinya. Hal ini juga memberikan mereka cukup waktu dan energi untuk menjalani kehidupan pribadi. Dengan demikian, kita dapat menikmati kebersamaan dengan keluarga bersosialisasi, menjaga kesehatan, serta mengejar impian dan tujuan eksternal. Menurut Fisher et al. (2020), *work-life balance* bukan sekadar pembagian waktu yang sama antara kantor dan rumah, melainkan kemampuan individu untuk memenuhi komitmen peran mereka di kedua ranah tersebut dengan tingkat kepuasan yang optimal. Ketika keseimbangan ini tercapai, karyawan cenderung memiliki loyalitas dan

motivasi yang lebih tinggi untuk memberikan performa terbaik bagi perusahaan.

Work-life balance berkontribusi untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan (María *et al.*, 2021). Kinerja karyawan merupakan cerminan seberapa keras mereka bekerja untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka, (Widiyasari dan Padmanty, 2023). Menurut Sedarmayanti, istilah kinerja mengacu pada hasil yang dapat diukur dan dibuktikan dari kerja seorang pekerja, prosedur manajemen, atau keseluruhan perusahaan, (Hendri, 2022). Berdasarkan pernyataan Wibowo, kinerja berkaitan dengan penyelesaian tugas dan hasil dari tugas tersebut. Kinerja mencakup hal yang dilakukan serta metode yang diterapkan dalam melakukannya, (Rakhmalina, 2021), ketika penyelesaian tugas tidak sesuai dengan harapan maka munculah stres kerja pada karyawan.

Stres kerja adalah tekanan pengganggu keseimbangan tubuh dan mental, yang memengaruhi suasana hati, asumsi, dan lingkungan kerja seseorang, (Mustikasari dan Frianto, 2024). Berdasarkan pernyataan Handoko, stres merupakan keadaan ketegangan yang mempengaruhi perasaan, cara berpikir, dan keadaan individu, (Permana, Parwita, dan Puspitawati, 2024) dan menurut (Widhiastuti *et al.* 2020), "Stres diartikan sebagai rekasi penyesuaian yang dipengaruhi oleh sifat sifat individu serta proses mental. Ini merupakan konsekuensi dari peristiwa, kondisi, atau situasi

eksternal yang memberikan tekanan fisik dan mental pada seseorang.

Hubungan antara *work-life balance* dan kinerja karyawan sering kali bersifat kompleks. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa stres kerja bertindak sebagai variabel mediasi yang memperkuat atau memperlemah pengaruh tersebut. Karyawan yang mengalami ketidakseimbangan kehidupan-kerja akan lebih rentan terpapar stres, yang pada gilirannya akan menurunkan fokus, kreativitas, dan produktivitas mereka (Pradana & Gilang, 2020). Sebaliknya, manajemen stres yang baik yang didukung oleh kebijakan perusahaan yang pro-keseimbangan dapat memitigasi penurunan kinerja.

Kabupaten Karawang, sebagai salah satu kawasan industri terbesar di Asia Tenggara, menyajikan tantangan unik bagi tenaga kerja. Ritme kerja manufaktur yang tinggi, sistem *shift*, serta kemacetan arus mobilisasi di Karawang menjadi pemicu utama kelelahan fisik dan mental karyawan. Berdasarkan observasi awal, tekanan untuk mencapai target produksi di tengah beban kerja yang tinggi seringkali membuat waktu pribadi karyawan tersita, sehingga memicu tingginya tingkat stres di lingkungan kerja industri Karawang (Sari & Wijaya, 2023). Mengingat peran vital Karawang terhadap ekonomi nasional, sangat penting untuk memahami bagaimana dinamika *work-life balance* dan stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan di wilayah ini.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana *work-life balance*

mempengaruhi kinerja karyawan dengan memposisikan stres kerja sebagai variabel yang memediasi hubungan tersebut pada konteks tenaga kerja di Kabupaten Karawang.

TINJAUAN PUSTAKA

Work-Life Balance

Keseimbangan antara tuntutan profesional dan kehidupan pribadi memerlukan kemampuan karyawan dalam mengelola waktu, energi, serta tanggung jawab secara efektif. Konsep work-life balance ini menitikberatkan pada upaya individu untuk menciptakan harmonisasi antara urusan privat dan pekerjaan. Pada dasarnya, kondisi ini tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal organisasi, melainkan merupakan hasil akumulasi dari seluruh aktivitas individu, baik di dalam maupun di luar lingkungan kerja.

Work-Life Balance merupakan kondisi dimana karyawan dapat meminimalkan peran dan merasakan kepuasan kebaikandalam pekerjaan maupun kehidupan pribadi. Konsep ini mencerminkan bagaimana seseorang mengelola tiga aspek utama dalam kehidupan yaitu pekerjaan atau perusahaan, kehidupan sosial serta kehidupan pribadi (Schprth, 2019). Leatara & Rahardianto (2021) mendefinisikan Work-Life Balance sebagai upaya seseorang dalam membagi perannya secara proporsional antara menyeimbangkan tanggung jawab profesional dan pribadi secara optimal, sehingga berkontribusi pada meningkatkan kebahagiaan individu. Sedangkan menurut Atthohiri & Wijayanti (2021) Work Life Balance adalah mengimbangi kehidupan pribadi dan pekerjaan, seseorang harus bertanggung jawab atas berbagai aktivitas di luar pekerjaan.

Menurut McDonald dan Bradley (dalam Putri, 2021) terdapat 3 aspek dalam Work Life Balance, yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, keseimbangan kepuasan. Faktor-faktor yang mempengaruhi Work Life Balance menurut Schabracq, Winnubst dan Coop (dalam Putri 2021) terdapat beberapa faktor yaitu karakteristik kepribadian, karakteristik keluarga, karakteristik pekerjaan. Faktor pendorong Work Life Balance yaitu Nilai Comfort dimana kenyamanan membuat seseorang lebih memahami dengan apa yang dilakukannya setiap hari dan membuat seseorang dapat mengatasi konflik yang terjadi. Nilai religious dengan cara mendekatkan kepada Tuhan. Nilai achievement dimana seorang dapat memanfaatkan pengetahuannya untuk dapat membantu dan menyelesaikan masalah yang terjadi dalam kehidupan sehari-hari.

Fisher, Bulger dan Smith dalam (Putri 2021) terdapat 4 dimensi pembentukan work life balnce yaitu Work Interference (WIPL) pekerjaan mengganggu kehidupan individu, Personal Life Interference With Work (PLIW) mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya. Personal Life Enhancement of Work (PLEW) kehidupan individu meningkatkan pekerjaan merupakan sejauh mana kehidupan individu meningkatkan pekerjaan, Work Enhancement Of Personal Life (WEPL) pekerjaan meningkatkan kehidupan individu, merupakan sejauh mana pekerjaannya meningkatkan kehidupan individu tersebut.

Menurut Lazer et al dalam (Putri et al 2021) manfaat work life balance bagi perusahaan yaitu mengurangi kemangkiran, mengurangi keterlambatan, meningkatkan produktivitas, meningkatkan komitmen dan mengurangi turnover staff. Sedangkan bagi

karyawan manfaat work life balance yaitu semakin tinggi keamanan kerja, meningkatkan kepuasan kerja, meningkatkan control terhadap work life environment, mengurangi tingkat stress kerja, meningkatkan kesehatan fisik maupun mental.

Kinerja Karyawan

Kinerja berdasarkan Sinambela (2018) sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan keahlian tertentu untuk mengetahui seberapa jauh kemampuannya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dengan kriteria yang jelas dan terukur. Kinerja karyawan dipandang sebagai instrumen motivasi yang mendorong individu untuk mencintai profesinya sekaligus mengoptimalkan potensi diri. Melalui inisiatif pribadi yang berorientasi pada efektivitas dan produktivitas, karyawan diharapkan mampu meningkatkan kontribusi profesional mereka (Lazazzara et al., 2020). Selain itu, kinerja juga mencerminkan tindakan nyata yang memenuhi standar kualitas perusahaan, di mana hasil kerja yang maksimal menjadi indikator utama keberhasilan individu dalam mendukung tujuan organisasi (Lei et al., 2024). Kinerja adalah kemampuan seseorang melaksanakan tugas dengan baik berdasarkan pendidikan, pengetahuan, kerja keras dan kesempatan (Haji et al., 2021).

Menurut Mangkunegara terdapat indikator kinerja, (Hendri, 2022) sebagai berikut: Kualitas kerja seseorang ditentukan oleh kemampuannya menyelesaikan tugas, Kuantitas kerja yaitu durasi waktu yang dihabiskan seorang karyawan dalam bekerja setiap harinya. Tingkat kecepatan masing-masing karyawan mempengaruhi jumlah kerja yang dihasilkan. Tanggung jawab pekerjaan berarti karyawan menyadari kewajibannya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan, Kerjasama berarti karyawan

dapat berkolaborasi dengan sesama rekan untuk menyelesaikan tugas yang ditugaskan oleh organisasi atau lembaga, Inisiatif adalah kemampuan karyawan untuk proaktif dan melakukan tindakan secara mandiri.

Menurut Wibisono (2017) tujuan kinerja yaitu Corporate level merupakan tingkatan dimana tujuan dihubungkan dengan maksud dan rencana strategi, Seniro manajemenlevel merupakan tingkatan dimana tujuan pada tingkat ini mendefinisikan kontribusi yang diharapkan dari tingkat manajemen senior

Sterss Kerja

Stres kerja dipahami sebagai bentuk penyesuaian diri individu terhadap beragam tekanan psikis maupun fisik di tempat kerja yang menuntut kemampuan adaptasi (Luthans, 2021). Secara klinis, fenomena ini diidentifikasi sebagai gangguan mental yang memengaruhi kondisi kejiwaan seseorang (Mensah, 2021). Dampak stres kerja juga merambah ke ranah personal karyawan, yang ditandai dengan penurunan konsentrasi, perasaan sedih yang mendalam, kejenuhan, hingga munculnya konflik dalam lingkungan keluarga (Zahoor et al., 2021).

Berdasarkan pandangan Handoko, stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang berdampak pada aspek emosional, pola pikir, hingga kondisi fisik seseorang (Permana, Parwita, & Puspitawati, 2024). Hal ini sejalan dengan pendapat Widhiastuti et al. (2020) yang mendefinisikan stres sebagai bentuk respons penyesuaian yang melibatkan proses mental dan karakteristik individu. Stres muncul sebagai konsekuensi dari faktor eksternal maupun situasi tertentu yang memberikan tekanan secara fisik dan psikis bagi individu tersebut.

Indikator stress kerja menurut Robbins dan Judge (2021) yaitu stress lingkungan yaitu tidak pastian

dalam lingkungan eksternal mempengaruhi struktur organisasi dan dapat menambah beban kerja karyawan, teruta selama periode perubahan organisasi, Stress organisasi terkait dengan berbagai tuntutan yang dihadapi karyawan dalam pekerjaan. Dimensi individu mencakup masalah dalam kehidupan pribadi karyawan.

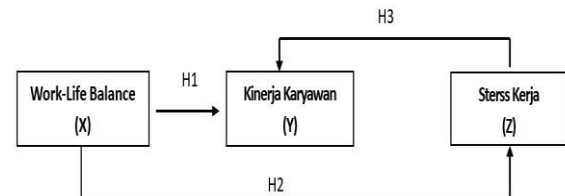
Menurut Handoko (dalam Sinta 2020) mengungkapkan bahwa terdapat sejumlah kondisi kerja yang sering menyebabkan stress bagi pegawai diantaranya : beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, kualitas supervise yang jelek, iklim politik yang tidak aman, umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai, wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab.

METODE

Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif guna menganalisis serta menguji korelasi kausalitas antara variabel independen dan dependen. Fokus utamanya adalah untuk membuktikan sejauh mana variabel bebas memberikan pengaruh terhadap variabel terikat secara empiris. Desain ini dipilih untuk menjelaskan hubungan kausal dan menguji hipotesis antara variabel *work-life balance* (X), kinerja karyawan (Y), dan stress kerja (Z) sebagai variabel mediasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada perusahaan di Kabupaten Karawang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Probability Sampling* dengan metode *Simple Random Sampling*. Penentuan jumlah sampel dihitung menggunakan Rumus Lemeshow dan didapatkan sampel minimal minimal sekitar 96 atau dibulatkan menjadi 100 responden. Teknik pengumpulan data

menggunakan data primer, data diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara daring (*Google Forms*) kepada responden di Kabupaten Karawang. Analisis data dalam penelitian menggunakan analisis regresi linier dan menggunakan perangkat lunak statistik SPSS.



Gambar 1 Kerangka pemikiran penelitian

H1: *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: *Work-life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stress kerja.

H3: Stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengumpulan data secara daring melalui *Google Forms* didapatkan bahwa responden yang mengisi sebanyak 100 responden. Sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki 54% dan 46 % perempuan. Fenomena dominasi pria dalam industri dapat dianalisis melalui teori segregasi okupasional, yang membagi peran kerja berdasarkan atribut fisik dan spesifikasi tugas (Blau & Kahn, 2017). Kondisi ini didukung oleh norma sosial yang memosisikan laki-laki sebagai tulang punggung keluarga, sehingga mendorong mereka untuk terlibat dalam jam kerja yang lebih ekstensif dibandingkan perempuan (Eagly & Wood, 2012).

Berdasarkan hasil penelitian tingkat pendidikan didapatkan bahwa sebanyak 34%

berpendidikan sarjana, 33% D3 (sarjana muda) dan 33% berpendidikan SMA. Dominasi lulusan pendidikan tinggi dalam penelitian ini selaras dengan Teori Modal Manusia (*Human Capital Theory*). Menurut Becker (1993), pendidikan merupakan bentuk investasi yang meningkatkan produktivitas individu melalui perolehan pengetahuan dan keterampilan. Karyawan dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi cenderung memiliki kemampuan kognitif dan adaptabilitas yang lebih baik dalam menghadapi dinamika kerja yang kompleks di wilayah industri seperti Karawang.

Selain itu, keberadaan lulusan SMA yang signifikan (33%) berkaitan dengan Teori Segmentasi Pasar Kerja (*Labor Market Segmentation Theory*). Dalam industri manufaktur, terdapat kebutuhan besar akan tenaga kerja di level operasional yang memerlukan keterampilan praktis dan ketahanan fisik. Pendidikan menengah dipandang cukup untuk peran-peran teknis berulang, namun sering kali dikaitkan dengan tingkat stres kerja yang berbeda dibandingkan lulusan sarjana yang lebih banyak memegang peran manajerial (Blau & Kahn, 2017). Tingginya proporsi Sarjana dan Diploma juga menunjukkan tren "Credentialism" di Kabupaten Karawang, di mana perusahaan cenderung meningkatkan standar kualifikasi pendidikan minimal untuk menjamin kualitas kinerja karyawan di tengah digitalisasi industri (Prawitri & Mulyanto, 2022).

Work-Life Balance (WBL) Terhadap Kinerja Karyawan

Work-Life Balance merupakan kondisi dimana karyawan dapat meminimalkan peran dan merasakan kepuasan kebaikandalam pekerjaan maupun kehidupan pribadi. Konsep ini mencerminkan bagaimana seseorang mengelola tiga aspek utama dalam kehidupan yaitu pekerjaan atau perusahaan,

kehidupan sosial serta kehidupan pribadi (Schprth, 2019). Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa *Work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kabupaten Karawang dengan p-value (<0.05) dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1 Coefficients

Variabel	B	p-value
Constant	17,37	
Work Life Balance		0,03

Hasil analisis dari penyebaran kuesioner memperlihatkan bahwa indikator *work-life balance* seperti keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan telah memengaruhi kinerja karyawan di Kabupaten Karawang. Hasil penelitian pada variabel ini sejalan dengan (Ramadhan, Lataruva, dan Indi, 2025), bahwa variabel *work-life balance* berdampak positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Berbagai studi kuantitatif menemukan WLB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja atau produktivitas karyawan di berbagai sektor, termasuk konstruksi, publik, pendidikan tinggi, dan perusahaan swasta (Ulum et al 2025, Noronha 2025, Wong et al 2020).

Namun hal ini tidak sejalan dengan penelitian Rahmanto & Muafi (2022) yang menyatakan bahwa *work-life balance* tidak secara langsung meningkatkan kinerja karyawan. Pengaruhnya baru terasa jika karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Tanpa kepuasan kerja, WLB yang baik tidak otomatis membuat karyawan bekerja lebih hebat. Begitu pula dengan penelitian Mendis & Weerakkody (2018) Dalam konteks industri

tertentu, ditemukan bahwa keseimbangan kehidupan kerja tidak memiliki hubungan signifikan dengan kinerja individu karena adanya sistem monitoring yang ketat, sehingga karyawan tetap dipaksa mencapai target terlepas dari masalah personal mereka.

Meskipun mayoritas literatur menyatakan bahwa *Work-Life Balance* (WLB) berkontribusi positif terhadap kinerja, terdapat beberapa temuan penelitian yang menunjukkan hasil yang berbeda (tidak berpengaruh signifikan). Fenomena ini biasanya terjadi karena adanya variabel lain yang lebih dominan atau karakteristik industri tertentu.

Work-Life Balance Terhadap Stres Kerja

Stres kerja dipahami sebagai bentuk penyesuaian diri individu terhadap beragam tekanan psikis maupun fisik di tempat kerja yang menuntut kemampuan adaptasi (Luthans, 2021). Berbagai studi dari sektor perbankan, PNS, industri jasa, IT, dan kesehatan menunjukkan bahwa keseimbangan kerja-kehidupan berhubungan erat dengan tingkat stres kerja dan burnout. Secara umum, work-life balance (WLB) yang baik menurunkan stres, sedangkan ketidakseimbangan dan beban kerja tinggi meningkatkan stres

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa *Work-life balance* berpengaruh terhadap stress kerja karyawan di Kabupaten Karawang dengan p-value (<0.05) semakin baik WBL pada karyawan maka semakin rendah tingkat stres karyawan, dapat dilihat pada tabel 2. Banyak studi menemukan pengaruh negatif signifikan: semakin baik WLB, semakin rendah stres kerja. Ini terlihat pada pegawai bank, PNS, dan

beragam karyawan di Indonesia dan negara lain (Singh, M., & Juneja, A. (2025), Bagus, I., Surya, K., & Rihayana, I. (2024) dan Rosnani et al (2023).

Tabel 2 Coefficients

Variabel	B	p-value
Constant	13,6	
Work Life Balance		0,01

Menurut Bagus et al (2024) Pada pegawai bank, WLB yang rendah meningkatkan stres; beban kerja tinggi menurunkan WLB dan sekaligus menaikkan stres. Penelitian lintas sektor di India juga menunjukkan semakin tinggi stres yang dirasakan, semakin buruk WLB yang dirasakan (Singh, M., & Juneja, A. (2025).

Hal ini tidak sejalan dengan penelitian Sasmita & Siana (2022) yang menyatakan bahwa pada tenaga kesehatan, ditemukan bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Hal ini disebabkan karena dedikasi profesi dan tingginya dukungan sosial di lingkungan kerja yang mampu memitigasi dampak ketidakseimbangan waktu terhadap tekanan mental. Menurut Kasyfulfuad & Kurniawan (2021) bahwa WLB tidak berpengaruh langsung terhadap stres kerja karena adanya faktor efikasi diri (*self-efficacy*). Karyawan yang yakin akan kemampuannya cenderung tetap tenang meski harus menghadapi tuntutan kerja dan keluarga secara bersamaan.

Stres kerja terhadap kinerja karyawan

Stres kerja merupakan respons psikofisik yang muncul ketika tuntutan lingkungan kerja melampaui kapasitas dan sumber daya yang dimiliki oleh karyawan.

Dalam dinamika organisasi modern, stres kerja sering kali dipandang sebagai "pisau bermata dua"; namun, dalam konteks industri manufaktur yang memiliki ritme tinggi seperti di Kabupaten Karawang, stres lebih sering bermanifestasi sebagai penghambat produktivitas (*hindrance stressor*). Ketika seorang karyawan terpapar stres yang berkepanjangan, kemampuan kognitifnya dalam mengambil keputusan akan menurun, yang pada gilirannya memicu peningkatan angka kesalahan kerja (*human error*), penurunan ketelitian, serta kegagalan dalam mencapai target kuantitas yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Abbas et al., 2021).

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kabupaten Karawang dengan p-value (<0.05) dapat dilihat pada tabel 3. Stres kerja sangat umum di berbagai sektor dan terbukti berhubungan erat dengan kinerja karyawan. Banyak studi menunjukkan bahwa stres yang berlebihan menurunkan produktivitas, kualitas kerja, dan kesehatan, meski ada sedikit bukti bahwa stres ringan kadang bisa memotivasi.

Tabel 3 Coefficients

Variabel	B	p-value
Constant	9,8	
Stress Kerja		0,02

Hal ini sejalan dengan penelitian Sumarna & Murniyati (2026). Hasil analisis penyebaran menunjukkan bahwa stres kerja seperti konflik, komunikasi, waktu kerja, sikap pimpinan, dan beban kerja telah berdampak pada performa karyawan Nano *Sportwear*. Hasil penelitian ini sejalan dengan (Aturrizki et al. 2022), bahwa stres kerja memberikan dan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Banyak studi

menemukan pengaruh negatif yang signifikan: stres kerja menurunkan kinerja, meningkatkan kesalahan, menurunkan kualitas kerja, serta menaikkan absensi dan turnover (Sharma, 2024; Daniel 2019). Di beberapa penelitian, stres menjelaskan porsi besar variasi kinerja (misalnya kontribusi 78,3% terhadap kinerja dalam satu studi kuantitatif) (Iskamto, D. 2021).

Secara keseluruhan, bukti kuat menunjukkan bahwa stres kerja yang tinggi cenderung menurunkan kinerja karyawan, kesehatan, dan hasil organisasi. Stres ringan kadang dapat memacu kinerja, tetapi jika tidak dikelola akan cepat berubah menjadi beban yang merusak produktivitas. Organisasi perlu mengelola sumber stres utama (beban kerja, kejelasan peran, keamanan kerja, dan dukungan atasan) untuk menjaga kinerja dan kesejahteraan karyawan.

Namun hal ini tidak sejalan dengan penelitian Handayani et al., (2021) pada karyawan sektor jasa, ditemukan bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi dan merasa bahwa tekanan kerja adalah bagian dari profesionalisme yang sudah dikompensasi dengan baik oleh perusahaan. Menurut Pratama & Suana (2020) hasil yang tidak signifikan antara stres kerja dan kinerja. Peneliti berargumen bahwa kemampuan karyawan dalam mengelola emosi (*emotional intelligence*) membuat stres yang dialami tidak sampai mengganggu kualitas maupun kuantitas hasil kerja mereka.

KESIMPULAN

- Karakteristik Responden: Mayoritas tenaga kerja di industri Kabupaten Karawang adalah laki-laki (54%).

- Dari sisi pendidikan, terdapat tren "*Credentialism*" di mana perusahaan cenderung memprioritaskan lulusan pendidikan tinggi (Sarjana dan Diploma) untuk menjamin kualitas kinerja di era digitalisasi.
- Pengaruh Work-Life Balance (WLB) terhadap Kinerja: *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kabupaten Karawang (p-value 0,03). Artinya, semakin baik kemampuan karyawan dalam menyeimbangkan waktu, keterlibatan, dan kepuasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, maka kinerjanya akan semakin meningkat.
 - Pengaruh WLB terhadap Stres Kerja: Terdapat pengaruh signifikan antara *work-life balance* terhadap stres kerja (p-value 0,01). Semakin baik WLB yang dirasakan karyawan, maka tingkat stres kerja yang dialami akan semakin rendah.
 - Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja: Stres kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (p-value 0,02). Di lingkungan industri manufaktur Karawang yang beritme tinggi, stres kerja cenderung menjadi penghambat (*hindrance stressor*) yang menurunkan ketelitian, memicu *human error*, dan menghambat pencapaian target produksi.
 - Peran Mediasi: Stres kerja bertindak sebagai variabel yang menghubungkan (memediasi) hubungan antara keseimbangan kehidupan-kerja dengan performa akhir karyawan

DAFTAR PUSTAKA

[1]. Gunari KD, Astiti NPY, Adhika INR. Pengaruh work life balance dan stres kerja terhadap kualitas pelayanan pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset

- Daerah Kabupaten Gianyar. EMAS. 2025;6(7):1685-96.
- [2]. Morin AJS, Gillet N, Blais AR, Comeau C, Houle SA. A multilevel perspective on the role of job demands, job resources, and need satisfaction for employees' outcomes. *Journal of Vocational Behavior*. 2023;141. Available from: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2023.103846>
- [3]. Rasak M, Aliddin L, Mahrani S. Pengaruh work life balance dan stres kerja terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Konawe Kepulauan. *Jurnal HOMANIS: Halu Oleo Manajemen dan Bisnis*. 2025. Available from: <https://doi.org/10.55598/homanis.v2i2.86>
- [4]. Amare A, Huruma O. Organizational culture and organizational performance: does job satisfaction mediate the relationship? *Cogent Business & Management*. 2024;11(1). Available from: <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2324127>
- [5]. Bolatito AS. Reward Management and Employee Performance: A Review of Job Satisfaction in Somalia. 2024 Jan. Available from: <https://doi.org/10.5281/zenodo.10049652>
- [6]. Saputra AF, Masdupi E. Work-Life Balance Di Dunia Kerja. 2025. Available from: <https://digitalpress.gaes-edu.com/index.php>
- [7]. María A, Campo DV, Carlier SI. The Relationship Between Telework, Job Performance, Work-Life Balance and Family Supportive Supervisor Behaviours in the Context of COVID-19. 2021. Available from: <https://doi.org/10.1177/09721509211049918>
- [8]. Widiyasari E, Padmantyo S. Pengaruh kemampuan karyawan, kompetensi dan terhadap kinerja karyawan di PT. Yupi Jelly Gum Karanganyar.

- 2023;7(2). Available from: <https://www.researchgate.net/publication>
- [9]. Hendri A. Pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan karyawan CV. Bintani Jaya 20230903. Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang. 2022. Available from: <https://journal.stie-pembangunan.ac.id>
- [10]. Rakhmalina I. Pengaruh kompetensi, motivasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan PT. Thamrin A. Rivai Palembang. 2021. Available from: <https://journal.jis-institute.org/index.php>
- [11]. Mustikasari D, Frianto A. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui work-life balance sebagai variabel intervening. 2024. Available from: <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/31501>
- [12]. Widhiastuti H, Asih GY, Kurniawan Y. Mengelola stres pada pekerjaan yang beresiko tinggi kaitannya dengan keselamatan dan kesehatan kerja (K3). 2020.
- [13]. Pradana A, Gilang A. Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja sebagai Variabel Intervening. Jurnal Mitra Manajemen. 2020;4(9):1321-33.
- [14]. Sari RP, Wijaya K. Analisis beban kerja dan stres kerja pada karyawan sektor industri di Kabupaten Karawang. Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis. 2023;8(2):112-25.
- [15]. Lestari D, Rahardianto. Work Life Balance and Job Satisfaction of Lecturer in Faculty of Economics and Business Unjani. International Journal of Science, Technology & Management. 2021;2(5):1491-504.
- [16]. Atthohiri AN, Wijayanti T. Pengaruh employee engagement terhadap kepuasan kerja dengan work life balance sebagai variabel intervening. Jurnal Ilmu Manajemen. 2021;9(3):1092–100.
- [17]. McDonald P, Bradley LM. The Case for Work / Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice. 2005.
- [18]. Schermerhorn JR, Hunt JG, Osborn RN. Organization Behavior: 9th Edition. Amerika Serikat: John Wiley & Sons, Inc; 2005.
- [19]. Putri SA. Faktor-faktor yang mempengaruhi work-life balance pada wanita buruh tani. Jurnal Psikologi Malahayati. 2021;3(1):28-38.
- [20]. Sinambela LP. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara; 2018.
- [21]. Lazazzara A, Tims M, de Gennaro D. The process of reinventing a job: A meta-synthesis of qualitative job crafting research. Journal of Vocational Behavior. 2020 Jan;116. Available from: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.01.001>
- [22]. Lei M, Alam GM, Bashir K, Pingping G. Whether academics' job performance makes a difference to burnout and the effect of psychological counselling-comparison of four types of performers. PLoS ONE. 2024 Jun;19(6):1–20. Available from: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0305493>
- [23]. Haji WH, Madiistriyatno H, Widayati CC. The Influence of knowledge management, skill. 2021;2(3):569–79.
- [24]. Luthans F. Organizational Behavior: Organizational Contexts. In Contexts. 2021.
- [25]. Mensah P. Green product awareness effect on green purchase intentions of university students': an emerging market's perspective. Future Business Journal. 2021;7(1):1–13. Available from: <https://doi.org/10.1186/s43093-021-00094-5>

- [26]. Zahoor N, Abdullah NAC, Zakaria N. The role of high performance work practices, work-family conflict, job stress and personality in affecting work life balance. *Management Science Letters*. 2021 Apr;1367–78. Available from: <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.11.003>
- [27]. Permana IMHAD, Parwita GBS, Puspitawati NMD. Pengaruh beban kerja, stress kerja, dan work-life balance terhadap kinerja karyawan Gen Z di Kota Denpasar. *EMAS*. 2024. Available from: <https://ejournal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/10008>
- [28]. Blau FD, Kahn LM. The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations. *Journal of Economic Literature*. 2017;55(3):789-865.
- [29]. Eagly AH, Wood W. Social Role Theory. *Handbook of Theories of Social Psychology*. 2012;2:458-76.
- [30]. Becker GS. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. University of Chicago Press; 1993.
- [31]. Prawitri A, Mulyanto H. Work-Life Balance and Its Impact on Employee Performance in Manufacturing Industry. *International Journal of Social Science and Business*. 2022;6(1):45-52.
- [32]. Ramadhan ZZ, Lataruva E, Indi R. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan work life balance sebagai variabel mediasi (Studi pada karyawan PT Pertamina Refinery Unit IV Cilacap). *Diponegoro Journal of Management*. 2025;14(1):107. Available from: <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- [33]. Ulum A, Supriharyanti E, Airlangga U. Pengaruh work-life balance terhadap employee performance a systematic literature review. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*. 2025. Available from: <https://doi.org/10.47467/reslaj.v7i9.8513>
- [34]. Noronha R. The impact of work life balance on job productivity of employees. *International Journal For Multidisciplinary Research*. 2025. Available from: <https://doi.org/10.36948/ijfmr.2025.v07i03.45050>
- [35]. Wong K, Chan A, Teh P. How Is Work-Life Balance Arrangement Associated with Organisational Performance? A Meta-Analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2020;17. Available from: <https://doi.org/10.3390/ijerph17124446>
- [36]. Rahmanto A, Muafi M. The Influence of Work-Life Balance and Job Satisfaction on Employee Performance: The Mediating Role of Organizational Commitment. *Journal of Management and Business Environment*. 2022;4(1):25-44.
- [37]. Mendis MDVS, Weerakkody WAS. The Impact of Work-Life Balance on Employee Performance: Evidence from Commercial Banks in Sri Lanka. *International Journal of Social Sciences and Humanities Review*. 2018;8(1):1-11.
- [38]. Singh M, Juneja A. Impact of Work-Life Balance on Workplace Stress Among Employees. *International Journal For Multidisciplinary Research*. 2025. Available from: <https://doi.org/10.36948/ijfmr.2025.v07i03.46342>
- [39]. Bagus I, Surya K, Rihayana I. The Relationship of Workload, Work Life Balance and Job Stress on Bank Employees. *International Research Journal of Economics and Management Studies*. 2024. Available from: <https://doi.org/10.56472/25835238/irjems-v3i4p108>

- [40]. Rosnani T, Daud I, Theresa R, Kalis M, Fahrana Y. Determinants and consequences of work-life balance. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan*. 2023. Available from: <https://doi.org/10.26418/jebik.v12i2.63084>
- [41]. Kasyfulfuad M, Kurniawan R. Analisis work-life balance dan stres kerja pada karyawan sektor manufaktur. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi*. 2021;8(3):412-25.
- [42]. Sasmita NPDS, Siana N. Pengaruh work-life balance terhadap stres kerja karyawan pada masa pandemi. *Jurnal Psikologi Konseling*. 2022;20(1):1432-445.
- [43]. Abbas AF, Aman NW, Nurunnabi M. The Impact of Work-Life Balance on Employee Performance: The Mediating Role of Job Stress. *Journal of Management and Sustainability*. 2021;11(2):56-72.