



## Pengaruh Work-Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Industri Asuransi

Hilda Nurasyifa<sup>1</sup>, Sitti Rakhman<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Manajemen, Sekolah Tinggi Manajemen Asuransi Trisakti, Jakarta, Indonesia

### Article Info

#### Article history:

Received Juni 22, 2025  
Revised Juni 22, 2025  
Accepted Juni 23, 2025

#### Kata Kunci:

Human Resources  
Management,  
Work-Life Balance,  
Stres Kerja,  
Industri Asuransi.

#### Keywords:

Human Resources  
Management,  
Work-Life Balance,  
Job Stress,  
Insurance Industry

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di industri asuransi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert dari 101 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa kedua variabel independen, yaitu Work-Life Balance dan Stres Kerja, tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial, karena nilai signifikansi masing-masing berada di atas 0,05. Meski begitu, arah hubungan dari kedua variabel tersebut cenderung positif, yang mengindikasikan bahwa peningkatan persepsi Work-Life Balance dan penanganan stres kerja yang baik tetap dapat mendukung kinerja, meskipun tidak terbukti secara statistik. Model regresi juga telah memenuhi asumsi klasik, termasuk normalitas dan tidak adanya multikolinearitas. Temuan ini mengindikasikan bahwa faktor-faktor lain di luar Work-Life Balance dan Stres Kerja kemungkinan lebih dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan, sehingga perlu ditelusuri lebih lanjut dalam studi lanjutan.

### ABSTRACT

*This study aims to examine the influence of Work-Life Balance and Job Stress on Employee Performance in the insurance industry. A quantitative approach was employed using a survey method, with data collected through a Likert-scale questionnaire distributed to 101 respondents. The data were analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS software. The results indicate that both independent variables—Work-Life Balance and Job Stress—do not have a statistically significant partial effect on Employee Performance, as their significance values exceed 0.05. Nevertheless, the direction of the relationship between these variables tends to be positive, suggesting that improved perceptions of work-life balance and effective stress management may still support performance, although not statistically confirmed. The regression model also meets the classical assumptions, including normality and the absence of multicollinearity. These findings suggest that other factors beyond Work-Life Balance and Job Stress may have a more dominant role in influencing employee performance and should be further explored in future research.*

*This is an open access article under the [CC BY](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license.*



### Corresponding Author:

Hilda Nurasyifa

Fakultas Manajemen, Sekolah Tinggi Manajemen Asuransi Trisakti,  
Jakarta, Indonesia  
Email: hildanurasyifa12@gmail.com

---

## **1. PENDAHULUAN**

Industri asuransi memegang peran yang sangat signifikan dalam mendukung stabilitas dan pertumbuhan perekonomian nasional. Secara umum, asuransi berfungsi sebagai mekanisme pemulihan kondisi keuangan akibat suatu risiko, sehingga individu maupun perusahaan dapat kembali ke keadaan semula sebelum terjadinya kerugian (OJK, 2023). Di tengah ketidakpastian yang tinggi pada era modern, peran asuransi menjadi krusial dalam memberikan perlindungan terhadap berbagai risiko yang mungkin timbul, baik yang bersifat personal maupun berkaitan dengan operasional bisnis [1]. Dalam konteks dunia usaha, asuransi memiliki kontribusi besar dalam sektor-sektor strategis seperti perdagangan, logistik, infrastruktur, hingga pertanian, dengan memberikan perlindungan terhadap potensi kerugian. Sementara itu, pada level individu, produk asuransi menjangkau kebutuhan perlindungan jiwa dan aset pribadi. Dengan cakupan yang luas ini, industri asuransi menjadi salah satu pilar penting dalam sistem keuangan dan berperan aktif dalam memperkuat sektor ekonomi lainnya.

Hasil studi yang dilakukan oleh Kaukus Masyarakat Peduli Kesehatan Jiwa (Keswa) tahun 2024 menunjukkan bahwa para tenaga kerja di sektor keuangan di Indonesia memiliki tingkat kerentanan yang tinggi terhadap gangguan kesehatan mental, yang dipicu oleh tingginya tekanan pekerjaan. Sekitar 30% dari pekerja sektor ini, terutama individu berusia di bawah 40 tahun serta perempuan, memperlihatkan indikasi kelelahan psikologis, seperti menurunnya semangat, kurangnya energi dalam menjalankan tugas, dan munculnya gejala stres kronis (Maulidin, 2024). Tingkat kerentanan ini paling banyak ditemukan pada kelompok staf tingkat bawah dan posisi dengan tekanan intens. Beberapa faktor yang berkontribusi terhadap tingginya tingkat stres antara lain ketidakseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi, beban kerja yang melebihi kapasitas individu, serta kurangnya kejelasan struktur koordinasi dan komunikasi dalam organisasi. Kondisi tersebut menandakan perlunya perhatian serius dari manajemen perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat secara mental dan emosional.

Work-life balance adalah kondisi di mana seseorang mampu mengelola waktu, energi, dan tanggung jawab secara seimbang antara pekerjaan, kehidupan pribadi, keluarga, dan aktivitas lainnya. Keseimbangan ini membantu mencegah konflik antara urusan pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta mendukung kesejahteraan fisik dan mental. Singkatnya, work-life balance mencerminkan kemampuan individu untuk menjalani hidup yang produktif tanpa mengorbankan kualitas hidup di luar pekerjaan [2].

Kemampuan karyawan dalam menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan pribadi berkontribusi besar terhadap peningkatan produktivitas kerja. Ketika individu dapat membagi waktu secara proporsional antara tanggung jawab profesional dan aktivitas di luar pekerjaan—seperti waktu bersama keluarga, istirahat yang cukup, serta kegiatan pribadi lainnya—mereka cenderung lebih fokus, bersemangat, dan mampu menyelesaikan tugas secara efektif. Kondisi ini tidak hanya meningkatkan kualitas kinerja, tetapi juga berdampak positif terhadap kesejahteraan mental dan fisik. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat keseimbangan kehidupan kerja, semakin besar pula potensi peningkatan produktivitas, sehingga penting bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung terciptanya work-life balance di kalangan karyawan [3]. Dalam konteks perusahaan asuransi yang dinamis dan berorientasi pada pencapaian target, work-life balance berperan penting dalam menjaga efektivitas kerja karyawan. Dengan keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, karyawan dapat mengelola stres dengan lebih baik, tetap fokus, serta bekerja secara konsisten tanpa mengalami kelelahan berlebihan. Hal ini mendukung pencapaian target secara

lebih optimal, terutama di industri asuransi yang menuntut ketelitian, kecepatan, dan layanan berkualitas tinggi secara berkelanjutan.

Stres kerja merupakan kondisi ketegangan baik secara fisik maupun mental yang timbul ketika beban pekerjaan melebihi kemampuan atau sumber daya yang dimiliki oleh individu [4]. Keadaan ini biasanya muncul akibat berbagai faktor, seperti volume kerja yang berlebihan, waktu istirahat yang kurang, lingkungan kerja yang tidak mendukung, hingga ketidakjelasan dalam peran dan tanggung jawab. Kurangnya keseimbangan antara waktu kerja dan kehidupan pribadi juga menjadi pemicu utama stres dalam dunia kerja modern. Jika stres tidak dikelola dengan baik, dampaknya bisa sangat luas, mulai dari menurunnya konsentrasi dan produktivitas, gangguan kesehatan fisik dan emosional, hingga konflik dalam relasi kerja maupun keluarga. Dalam jangka panjang, kondisi ini dapat menyebabkan burnout dan mendorong meningkatnya angka ketidakhadiran atau bahkan keinginan untuk keluar dari pekerjaan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan maupun karyawan untuk bersama-sama menciptakan sistem kerja yang sehat dan fleksibel agar stres dapat diminimalkan sejak dini.

Meneliti hubungan antara work-life balance dan stres kerja dengan kinerja karyawan menjadi hal yang penting karena kedua aspek tersebut memiliki pengaruh yang saling terkait terhadap performa individu di tempat kerja. Keseimbangan antara kehidupan pribadi dan tanggung jawab pekerjaan memungkinkan karyawan menjaga kondisi mental dan fisik tetap stabil, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih optimal. Sebaliknya, tekanan kerja yang berlebihan dapat menurunkan fokus, menimbulkan kelelahan, serta menghambat produktivitas. Dalam lingkup organisasi, kualitas kinerja karyawan memegang peran sentral dalam pencapaian target dan pertumbuhan perusahaan. Oleh sebab itu, memahami keterkaitan antara keseimbangan hidup dan tingkat stres dengan hasil kerja menjadi langkah strategis untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung serta meningkatkan efektivitas secara keseluruhan.

## **2. METODE**

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan memanfaatkan metode teknik sebagai teknik utama pengumpulan data. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengkaji hubungan antarvariabel secara sistematis dan objektif melalui analisis data numerik. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas, yaitu Work-Life Balance (X1) dan Stres Kerja (X2), memiliki pengaruh terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Sejalan dengan pendapat Sugiyono [5], pendekatan kuantitatif dianggap tepat apabila penelitian dimaksudkan untuk menguji hipotesis tertentu dalam ruang lingkup populasi atau sampel yang telah ditentukan secara jelas.

Adapun jenis penelitian yang digunakan bersifat asosiatif kausal, yang bertujuan untuk menelusuri hubungan sebab-akibat di antara dua atau lebih variabel. Dalam konteks ini, penelitian mencoba menggambarkan dan menganalisis bagaimana keseimbangan kehidupan kerja dan tekanan psikologis di tempat kerja dapat memengaruhi performa individu dalam lingkungan kerja, khususnya dalam sektor industri asuransi.

### **2.1 Populasi dan Sampel**

Populasi yang menjadi objek penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di perusahaan asuransi, baik yang bergerak di bidang asuransi jiwa maupun asuransi umum, yang ditentukan berdasarkan pemilihan objek studi. Pengambilan sampel dilakukan dengan purposive sampling, yaitu teknik seleksi responden berdasarkan pertimbangan atau kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Salah satu kriteria yang digunakan adalah bahwa responden harus merupakan karyawan tetap dengan masa kerja minimum satu tahun, sehingga dapat memberikan penilaian yang matang terhadap kondisi kerja dan keseimbangan kehidupannya.

Ukuran sampel merujuk pada pedoman dari Hair et al. [6], yang menyarankan bahwa jumlah responden minimal adalah 15 orang per variabel independen. Dengan dua variabel bebas yang diteliti, maka jumlah minimal responden adalah 30 orang. Namun, untuk meningkatkan tingkat akurasi dan validitas data, jumlah responden yang ditargetkan dalam penelitian ini adalah antara 80 hingga 100 orang.

## 2.2 Teknik Pengumpulan Data

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner tertutup yang diberikan kepada responden, dengan menggunakan skala Likert lima poin, di mana responden diminta memberikan penilaian dari skala 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Instrumen kuesioner dibagi menjadi tiga kelompok utama sesuai dengan variabel yang diteliti:

- 1) Pernyataan-pernyataan mengenai Work-Life Balance, disusun mengacu pada indikator-indikator yang dikembangkan oleh Greenhaus dan Allen [7].
- 2) Butir-butir terkait Stres Kerja, yang disusun berdasarkan kerangka yang diajukan oleh Tarcan et al. [8]
- 3) Item-item pengukuran Kinerja Karyawan, dikembangkan merujuk pada teori kinerja organisasi menurut Robbins [9].

Instrumen ini diuji terlebih dahulu untuk memastikan validitas dan reliabilitasnya sebelum digunakan secara luas dalam pengumpulan data utama.

## 2.3 Teknik Analisis Data

Data yang telah dikumpulkan akan dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS versi terbaru. Prosedur analisis yang diterapkan terdiri atas beberapa tahapan, yakni:

- 1) Uji Validitas dan Reliabilitas, untuk memastikan bahwa setiap item dalam instrumen pengukuran memberikan hasil yang konsisten dan akurat.
- 2) Uji Asumsi Klasik, seperti uji normalitas distribusi data dan multikolinearitas antarvariabel, guna menjamin bahwa model regresi memenuhi syarat kelayakan.
- 3) Analisis Regresi Linier Berganda, sebagai alat analisis utama dalam menguji sejauh mana variabel X1 dan X2 secara simultan maupun parsial berkontribusi terhadap Y.

Model regresi yang digunakan dapat dituliskan dalam bentuk persamaan matematis sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

X<sub>1</sub> : Work-Life Balance

X<sub>2</sub> : Stres Kerja

β<sub>0</sub> : Konstanta

β<sub>1</sub>, β<sub>2</sub> : Koefisien regresi untuk masing-masing variabel bebas

ε : Residual error

## 2.4 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menginterpretasikan nilai signifikansi (Sig.) dari hasil analisis regresi. Apabila nilai Sig. yang diperoleh kurang dari 0,05, maka hipotesis alternatif (H<sub>a</sub>) diterima dan hipotesis nol (H<sub>0</sub>) ditolak. Artinya, terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai Sig. ≥ 0,05 maka hipotesis ditolak dan tidak ditemukan pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel tersebut.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1 Uji Instrumen

### 3.1.1 Uji Validitas

Analisis hubungan antaritem pada variabel Work-Life Balance menunjukkan adanya keterkaitan yang cukup kuat dan konsisten. Sebagian besar butir memiliki hubungan yang signifikan secara statistik, dengan korelasi tertinggi antara pernyataan pertama dan keempat ( $r = 0,643$ ,  $p < 0,01$ ), mencerminkan kesamaan dalam menangkap esensi keseimbangan kerja dan kehidupan. Hubungan positif lainnya juga tampak pada pasangan WLB1 dengan WLB2, serta WLB2 dengan WLB3, yang seluruhnya menunjukkan nilai korelasi signifikan. Meskipun ada pasangan seperti WLB2 dan WLB4 yang tidak signifikan, arah korelasinya tetap positif, memperkuat bukti bahwa keempat butir saling melengkapi dan dapat dipakai sebagai satu kesatuan dalam mengukur persepsi Work-Life Balance.

Pada variabel Stres Kerja, hasil analisis memperlihatkan konsistensi antarbutir yang sangat baik, di mana seluruh pasangan menunjukkan korelasi signifikan pada tingkat kepercayaan 99%. Hubungan paling mencolok terlihat antara butir kedua dan kelima ( $r = 0,629$ ), menandakan bahwa kedua item tersebut sangat erat kaitannya dalam mengungkap tekanan kerja yang dirasakan individu. Korelasi lainnya juga berada dalam kisaran moderat hingga tinggi, mencerminkan kekompakan antarindikator dalam merepresentasikan satu konstruk yang sama. Temuan ini memperkuat asumsi bahwa seluruh item dalam skala stres kerja bersifat homogen dan mendukung satu sama lain secara empiris.

Sementara itu, pada variabel Kinerja Karyawan, pola korelasi juga menunjukkan hasil yang konsisten. Seluruh pasangan indikator memperlihatkan hubungan yang positif dan signifikan, seperti yang terlihat antara Kinerja Karyawan 1 dengan item ke-2 dan ke-4, serta antara Kinerja Karyawan 2 dengan item ke-5. Nilai korelasi yang umumnya berada di atas 0,5 menandakan bahwa seluruh butir saling berkorespondensi dalam mengukur performa kerja. Dengan adanya konsistensi ini, dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut layak untuk digunakan secara komprehensif dalam pengukuran kinerja karyawan pada konteks penelitian yang lebih luas.

### 3.1.2 Uji Reliabilitas

Hasil analisis korelasi antar-item dalam skala Work-Life Balance (WLB1–WLB4) mengindikasikan adanya keterkaitan yang cukup kuat dan konsisten di antara sebagian besar indikator. Hubungan paling mencolok terlihat pada item WLB1 dan WLB4 dengan korelasi  $r = 0,643$  pada taraf signifikansi 1%, menunjukkan bahwa keduanya mengukur aspek yang serupa dalam konteks keseimbangan kerja dan kehidupan. Beberapa pasangan item lain, seperti WLB1 dan WLB2 ( $r = 0,283$ ;  $p < 0,01$ ), serta WLB2 dan WLB3 ( $r = 0,274$ ;  $p < 0,01$ ), juga menunjukkan hubungan yang signifikan. Meskipun pasangan WLB2 dan WLB4 tidak signifikan ( $r = 0,166$ ), korelasinya tetap positif. Secara keseluruhan, keempat item ini memiliki arah hubungan yang sejalan dan mendukung satu sama lain dalam mengukur konsep Work-Life Balance.

Dalam uji konsistensi internal terhadap keempat indikator Work-Life Balance, diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,639. Meskipun nilai ini berada sedikit di bawah batas ideal 0,70, hal tersebut masih dapat diterima dalam tahap awal pengembangan instrumen. Item WLB1 memberikan kontribusi paling tinggi terhadap total skala, dengan nilai korelasi tertinggi terhadap total skor (0,560), sedangkan WLB2 dan WLB3 menunjukkan kontribusi yang lebih moderat. Temuan ini mengindikasikan bahwa keseluruhan item cukup konsisten, namun perbaikan dalam perumusan pernyataan dapat dipertimbangkan guna meningkatkan kualitas instrumen di masa mendatang.

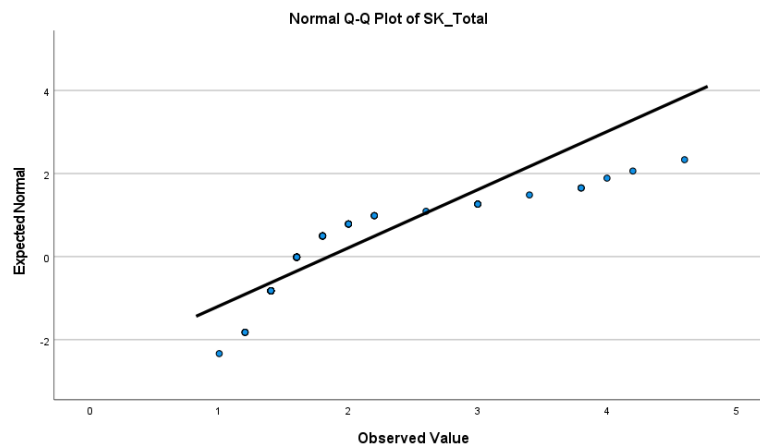
Sementara itu, hasil uji reliabilitas terhadap skala Stres Kerja (SK1–SK5) menunjukkan tingkat konsistensi internal yang sangat baik, dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,854. Seluruh indikator memiliki nilai korelasi item-total terkoreksi di atas 0,598, menandakan bahwa masing-masing butir memberikan kontribusi yang positif terhadap keseluruhan konstruk yang diukur. Tidak ditemukan item yang bila dihapus akan meningkatkan nilai reliabilitas secara signifikan, karena nilai alpha-nya tetap

berada dalam kisaran 0,817–0,842. Berdasarkan temuan tersebut, seluruh indikator dalam skala ini dapat dianggap sah dan dapat digunakan tanpa perlu revisi atau penghapusan butir.

### 3.2 Uji Asumsi Klasik

#### 3.2.2 Uji Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk memastikan bahwa data yang digunakan dalam penelitian memiliki pola sebaran yang menyerupai distribusi normal. Dalam analisis regresi, asumsi normalitas perlu dipenuhi agar hasil estimasi menjadi lebih akurat dan dapat dipercaya. Adapun hasil pemeriksaan normalitas disajikan sebagai berikut:



Gambar 1. Uji Normalitas

Nilai rata-rata Work-Life Balance (WLB\_Total) adalah 4,19 dengan standar deviasi 0,40, menunjukkan persepsi tinggi dari responden. Skewness negatif (-1,701) dan kurtosis tinggi (3,808) mengindikasikan distribusi data condong ke kanan dan lebih runcing dari normal, dengan sebagian besar responden memilih skor tinggi.

Rata-rata Stres Kerja (SK\_Total) tercatat 1,85 dengan standar deviasi 0,72, mencerminkan tingkat stres yang rendah. Skewness positif (2,088) dan kurtosis (3,911) menunjukkan distribusi condong ke kiri dan mengerucut, dengan sebagian kecil responden mengalami stres tinggi. Sementara itu, Kinerja Karyawan (KK\_Total) memiliki rata-rata 3,17 dan standar deviasi 0,65, dengan skewness dan kurtosis mendekati nol, menandakan distribusi yang relatif normal dan layak dianalisis secara parametrik.

#### 3.2.3 Uji Multikolinearitas

Hasil pengujian multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel Work-Life Balance memiliki nilai tolerance sebesar 0,598 dan nilai VIF sebesar 1,673. Begitu pula, variabel Stres Kerja menunjukkan nilai tolerance yang sama, yakni 0,598, dengan VIF sebesar 1,673. Karena kedua nilai tolerance berada di atas ambang batas 0,10 dan nilai VIF di bawah angka 10, maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antara variabel-variabel bebas tersebut.

Dengan demikian, hubungan antara kedua variabel independen tidak saling memengaruhi secara kuat, sehingga keduanya dapat dimasukkan secara bersamaan ke dalam model regresi tanpa menimbulkan bias atau distorsi dalam hasil analisis. Ini menandakan bahwa data memenuhi asumsi multikolinearitas dan layak untuk dilanjutkan pada tahap pengujian regresi linier berganda.

### 2.3. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 2. Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.660	1.038		2.563	.012
	WLB_Total	.107	.210	.066	.507	.613
	SK_Total	.035	.119	.039	.297	.767

a. Dependent Variable: KK\_Total

Berdasarkan hasil output pada tabel koefisien di atas, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$\text{Kinerja} = 2,660 + 0,107(\text{WLB\_Total}) + 0,035(\text{SK\_Total})$$

- 1) Nilai koefisien untuk Work-Life Balance (WLB\_Total) sebesar 0,107 menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara keseimbangan kehidupan kerja dan kinerja karyawan. Artinya, setiap peningkatan dalam persepsi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja, meskipun pengaruh tersebut secara statistik tidak signifikan ( $p = 0,613$ ).
- 2) Koefisien untuk variabel Stres Kerja (SK\_Total) sebesar 0,035 mengindikasikan adanya hubungan positif yang sangat lemah terhadap kinerja. Ini berarti bahwa kenaikan dalam tingkat stres kerja tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap perubahan kinerja karyawan ( $p = 0,767$ ). Kedua variabel bebas tersebut tidak memberikan pengaruh yang berarti secara statistik terhadap kinerja dalam model ini.

### 2.4. Pembahasan Hasil Penelitian

#### 2.4.1 Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa Work-Life Balance memiliki arah pengaruh positif terhadap kinerja, meskipun tingkat signifikansinya tidak memenuhi ambang statistika ( $p > 0,05$ ). Artinya, walaupun kecenderungan peningkatan keseimbangan hidup bekerja mendorong kinerja, temuan ini tidak dibuktikan secara kuat. Studi oleh Cahyani, Oktaviana, & Dwianto [10] justru menyatakan bahwa WLB terbukti meningkatkan performa kerja secara signifikan, melalui peningkatan motivasi, komitmen, dan kepuasan kerja. Temuan ini sejalan sepenuhnya dengan penelitian Pane [11] yang mengonfirmasi bahwa WLB langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja (path coefficient 0,648). Namun demikian, hasil penelitian ini berbeda dengan temuan Mustikasari & Frianto [12] yang menunjukkan bahwa Work-Life Balance tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja dalam konteks tertentu. Perbedaan temuan ini mungkin disebabkan oleh konteks sektor industri dan respons partisipan yang memandang faktor lain—misalnya beban kerja, dukungan organisasi, atau budaya perusahaan—lebih dominan dalam mempengaruhi performa mereka.

#### 2.4.2 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil regresi juga tampak bahwa Stres Kerja berarah positif terhadap kinerja, tetapi tanpa signifikansi statistik ( $p > 0,05$ ). Artinya, tekanan kerja tidak terbukti memengaruhi kinerja secara bermakna dalam data ini. Temuan tersebut berbeda dengan penelitian Nelsi [13], yang menyatakan stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan (koefisien regresi  $-0,568$ ;  $p < 0,001$ ) dalam konteks pegawai PLN. Secara teoretis, meta-analisis dari Sugiarto & Nanda (2022) juga menyimpulkan bahwa stres kerja secara langsung menurunkan kinerja karyawan. Perbedaan hasil ini bisa disebabkan oleh kontrol yang lebih kuat terhadap variabel kontekstual dalam penelitian ini atau perbedaan persepsi responden.

#### **4. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan, diperoleh bahwa Work-Life Balance dan Stres Kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Meskipun arah hubungan keduanya terhadap kinerja cenderung positif, nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa secara statistik pengaruh tersebut belum dapat dibuktikan secara meyakinkan. Selain itu, model regresi ini telah memenuhi asumsi klasik seperti normalitas dan tidak terjadinya multikolinearitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa meskipun secara statistik belum signifikan, data yang digunakan telah memenuhi kriteria kelayakan untuk analisis lebih lanjut.

Peneliti merekomendasikan agar penelitian selanjutnya mempertimbangkan penambahan variabel lain yang lebih relevan dan kontekstual, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja, atau budaya organisasi, yang kemungkinan memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja. Di samping itu, perbaikan dalam instrumen pengukuran dan peningkatan jumlah responden dapat meningkatkan kekuatan analisis statistik. Untuk pihak manajemen, penting untuk tetap memperhatikan keseimbangan kerja-hidup dan pengelolaan stres, meskipun dalam studi ini keduanya belum menunjukkan dampak signifikan, karena kedua aspek tersebut tetap penting bagi kenyamanan dan produktivitas pegawai dalam jangka panjang.

#### **REFERENSI**

- [1] Oscar, B. (2024). Peran strategis industri asuransi dalam perekonomian nasional. *Jurnal Kebijakan Ekonomi dan Keuangan*, 10(1), 12–25
- [2] Perdana, R. (2022). *Manajemen sumber daya manusia dalam perspektif work-life balance*. Deepublish.
- [3] Lintong, M. E. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan work-life balance terhadap produktivitas kerja di Sintesa Peninsula Hotel Manado. *Jurnal Productivity*, 4(2), 115–127.
- [4] Sartika, D. (2023). Stres kerja dan dampaknya terhadap produktivitas: Studi kasus pada karyawan perusahaan swasta. *Jurnal Psikologi Industri*, 5(2), 91–99.
- [5] Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- [6] Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Pearson.
- [7] Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work–family balance: A review and extension of the literature. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (2nd ed., pp. 165–183). American Psychological Association.
- [8] Tarcan, M., Sayilgan, G., & Yilmaz, A. (2004). Job stress, burnout, and job satisfaction among hospital staff in Turkey. *International Journal of Stress Management*, 11(4), 285–298.
- [9] Robbins, S. P. (2016). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- [10] Cahyani, A., Oktaviana, P., & Dwianto, A. S. (2024). The effect of work-life balance on employee performance: Case study at PT. Kamiidea Indonesia. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(2), 2278–2283.
- [11] Pane, F. D. (2023). Analisis work-life balance terhadap kinerja karyawan menggunakan pendekatan partial least square (PLS). *Jurnal Psikologi dan Manajemen*, 11(1), 33–42.
- [12] Mustikasari, R., & Frianto, A. (2023). Pengaruh work-life balance terhadap kinerja pegawai pada sektor pemerintahan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 9(1), 78–87.
- [13] Nelsi, E. (2021). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai di PT PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat. *Jurnal Administrasi dan Organisasi*, 8(1), 1–10.