MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 1 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

PENGARUH WORK-LIFE BALANCE, STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV CITRA MUTIARA ILMU DI SURABAYA

Muhammad Fajar Romadhon[1], Sihab Ridwan[2]
Manajemen, Fakultas Ilmu Ekonomi dan Bisnis
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
fromadhon3@gmail.com, shihab@untag-sby.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the influence of work-life balance, job stress, and job satisfaction on employee performance at CV Citra Mutiara Ilmu in Surabaya. The research method used a quantitative approach with multiple linear regression analysis. Data were collected through questionnaires distributed to a sample of 100 employees, selected using a purposive sampling technique. The results showed that work-life balance and job satisfaction have a significant positive influence on employee performance, while job stress has a significant negative influence. Simultaneously, these three independent variables explained 68.5% of the variation in employee performance. The conclusion of this study emphasizes the importance of companies improving work-life balance and job satisfaction and managing job stress to optimize employee performance. This research contributes to human resource management in the context of educational companies in Surabaya.

Keywords: work-life balance, job stress, job satisfaction, employee performance, CV Citra Mutiara Ilmu

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh work-life balance, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Citra Mutiara Ilmu di Surabaya. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada 100 karyawan sebagai sampel, yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work-life balance dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan stres kerja memiliki pengaruh negatif signifikan. Secara simultan, ketiga variabel independen tersebut mampu menjelaskan 68,5% variasi kinerja karyawan. Kesimpulan penelitian ini menekankan pentingnya perusahaan meningkatkan work-life balance dan kepuasan kerja serta mengelola stres kerja untuk optimalisasi kinerja karyawan. Penelitian ini memberikan kontribusi bagi manajemen sumber daya manusia dalam konteks perusahaan pendidikan di Surabaya.

Kata kunci: work-life balance, stres kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan, CV Citra Mutiara Ilmu

Article history
Received: Desember 2025
Reviewed: Desember 2025
Published: Desember 2025

Plagirism checker no 80
Doi : prefix doi : 10.8734/musytari.v1i2.365
Copyright : author
Publish by : musytari



This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 1 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Pendahuluan

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia guna menghadapi persaingan yang semakin kompetitif. Salah satu faktor penting dalam menunjang keberhasilan perusahaan adalah kinerja karyawan. Karyawan salah satu aset perusahaan yang memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan dan kelangsungan hidup perusahaan. Karena itu, perusahaan harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memperhatikan keberlangsungan kinerja para karyawannya. Kinerja karyawan bisa dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor internal maupun eksternal, diantara faktor-faktor yaitu *work-life balance*, stres kerja, dan kepuasan kerja.

Stres kerja merupakan hal lumrah yang dapat dialami oleh setiap individu yang diakibatkan oleh faktor dari dalam maupun dari luar diri manusia sendiri. Stres bersifat fluktuasi kadang naik dan kadang turun itu semua tergantung oleh kondisi kerja yang dialami setiap individu. Stres adalah ketegangan atau sebuah tekanan emosional berlebih yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan besar atau kesempatan dalam melakukan sebuah kegiatan penting dalam pemenuhannya terdapat sebuah hambatan – hambatan dan ketidakpastian, hal ini yang mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak dikelola dengan baik akan membuat seseorang sulit berinteraksi secara positif dalam lingkungan mereka, baik di dalam maupun di luar mereka bekerja. Akibatnya, karyawan akan mengalami efek negatif yang akan berdampak pada kinerja kerja seorang karyawan (Sekarnetta Amadea, 2018).

Kepuasan kerja adalah keterlibatan seseorang dalam mencerminkan kondisi pekerjaannya, di mana secara psikologis setiap individu mengidentifikasi diri dengan suatu pekerjaannya dan menganggap kinerja sebagai faktor penting dalam harga diri mereka untuk mencapai tujuan dan target perusahaan. Menurut Masram dan Muah (2017:117), kepuasan kerja merupakan respons emosional atau afektif terhadap berbagai aspek pekerjaan, sehingga tidak dapat dianggap sebagai konsep tunggal.

CV Citra Mutiara Ilmu merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang percetakan dan penerbitan buku, serta penyedia perlengkapan sekolah dan alat tulis kantor, dengan produk-produk seperti alat peraga edukatif, map hotprint, tas sekolah, tempat pensil. Dalam perjalanannya, CV Citra Mutiara Ilmu mengalami pertumbuhan dan peningkatan permintaan terhadap produknya. Namun, peningkatan ini juga membawa tantangan baru bagi manajemen dalam mengelola sumber daya manusia. Dalam pengamatan awal di CV Citra Mutiara Ilmu ditemukan adanya indikasi bahwa beberapa karyawan mengalami kelelahan akibat beban kerja yang padat, jam kerja yang panjang menujukkan kecenderungan mengalami stres dan kurang puas terhadap kondisi kerja mereka, menimbulkan stres kerja yang berkepanjangan membuat turunnya kepuasan kerja mereka.

Berdasarkan dari pemaparan latar belakang yang telah diuraikan diatas serta berdasarkan melihat fenomena ini, penting bagi CV Citra Mutiara Ilmu untuk memahami bagaimana faktor-faktor seperti work-life balance, stres kerja, dan kepuasan kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan mereka, untuk mendukung keberlangsungan dan kemajuan

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 1 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih dalam dan memahami hubungan antara *work-life balance*, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Pengaruh ketiga faktor tersebut terhadap perusahaan diharapkan dapat merancang strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih baik lagi pada CV Citra Mutiara Ilmu.

1. Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Samsuni, (2017:115) Manajemen sumber daya manusia, atau MSDM, adalah bidang yang menyelidiki bagaimana mengatur hubungan dan peran sumber daya yang dimiliki oleh setiap orang sehingga mereka dapat mencapai suatu tujuan. Menurut Cahyani, (2015:3) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah pendekatan strategis dan berkelanjutan untuk mengelola aset utama perusahaan, yaitu karyawan secara individual maupun dalam kerja tim.

Work-life Balance

Work-Life Balance merupakan keseimbangan antara kepentingan pekerjaan dan kebutuhan pribadi seseorang (Lumunon et al., 2019), work life balance ini, bagaimana seseorang mencari keseimbangan juga kenyamanan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi di luar pekerjaannya.

Stres Kerja

Stres kerja menurut pendapat Robbins & Judge (2017) menyatakan bahwa stres kerja merupakan keadaan dinamis yang dialami oleh seorang individu dalam lingkungan kerjanya. Hal ini disebabkan oleh berbagai faktor seperti lingkungan kerja yang tidak kondusif, tekanan dari tuntutan pekerjaan, atau tantangan yang melebihi kapasitas individu untuk mengatasi sebuah tuntutan pekerjaan.

Kepuasan Kerja

Menurut Hamali (2016), setiap individu yang bekerja menginginkan kepuasan dari pekerjaannya. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya serta perusahaan tempat bekerja cenderung berkontribusi secara positif baik terhadap rekan kerja ataupun perusahaan, hal ini akan mendorong keinginan mereka untuk membalas apa yang telah mereka peroleh dari perusahaan.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017:62).

3. Metodologi Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk menguji variabel independen *Work-life Balance*, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan. Jenis penelitian metode kuantitatif yang digunakan adalah survey melalui pengumpulan data primer dengan memberikan pertanyaan – pertanyaan kepada responden individu. Data Primer yang didapatkan melalui kuesioner dengan menggunakan

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 1 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

media *google form*. Tahapan penelitian ini terdiri dari : identifikasi masalah, studi literatur, penyusunan, pengumpulan data, pengolahan data, analisis, interpretasi hasil, dan penarikan kesimpulan.

Lokasi Penelitian

Lokasi dari objek penelitian ini akan dilakukan di CV Citra Mutiara Ilmu yang beralamat di JL Dupak Bangunsari Gang VIII No.1 Kecamatan Krembangan Kelurahan Dupak kota Surabaya Provisi Jawa Timur.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi dalam penelitian adalah keseluruhan subjek atau objek yang memenuhi kriteria yang ditetapkan oleh peneliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Citra Mutiara Ilmu di Surabaya yang berjumlah 50 orang

Sampel

Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode sampel jenuh atau sensus. Sehingga dalam penelitian ini, sampel yang digunakan sebanyak jumlah keseluruhan karyawan CV Citra Mutiara Ilmu yang berjumlah 50 Karyawan

Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah survey dengan instrumen kuesioner. Kuesioner berisi serangkaian pertanyaan terstruktur yang telah dirancang sebelumnya oleh peneliti, yang bertujuan utnuk menggali informasi yang dibutuhkan dalam penelitian. Peneliti menyebarkan kuesioner yang berisi pertanyaan kepada responden lalu jawaban responden akan diukur dengan menggunakan skala likert. Dalam pengukurannya, responden diminta untuk menunjukkan sejauh mana mereka setuju atau tidak setuju dengan pernyataan tersebut, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pertanyaan dengan skala penilaian dari 1 sampai 5.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil Penelitian

Uji Validitas

Uji Validitas Work-life Balance (X1)

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TOTAL
Pearson Correlation	0.627	0.625	0.650	0.566	0.570	0.567	1
Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
N	50	50	50	50	50	50	50

Berdasarkan table diatas, semua item pada variabel *Work-life Balance* (X1.1 hingga X1.6) memiliki nilai *Pearson Correlatio*n berturut-turut sebesar 0,627; 0,625; 0,650; 0,566; 0,570; dan 0,567 dengan nilai signifikansi masing-masing < 0,001. Seluruh nilai korelasi tersebut lebih besar dari r-tabel 0,279 dan memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05. Dengan demikian, seluruh item pada variabel *Work-life Balance* dinyatakan valid.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 1 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Uji Validitas Stress Kerja (X2)

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTAL
Pearson Correlation	0,799**	0,913**	0,838**	0,754**	0,802**	0,799**	1
Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
N	50	50	50	50	50	50	50

Pada variabel Stres Kerja (X2.1 hingga X2.6) memiliki nilai *Pearson Correlation* antara 0,754 hingga 0,913, dengan nilai signifikansi < 0,001 pada seluruh item. Nilai-nilai tersebut menunjukkan bahwa setiap item memiliki korelasi yang kuat terhadap skor total dan signifikan secara statistik. Oleh karena itu, seluruh item pada variabel Stres Kerja dinyatakan valid.

Uji Validitas Kepuasan Kerja (X3)

	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	TOTAL
Pearson Correlation	0,720**	0,659**	0,797**	0,764**	0,556**	0,680**	0,681**	0,623**	1
Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50

***. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).*
**. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).*

Tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel Kepuasan Kerja (X3.1 hingga X3.8) memiliki nilai *Pearson Correlation* antara 0,556 hingga 0,797, dan nilai signifikansi < 0,001. Seluruh nilai korelasi tersebut melampaui r-tabel dan signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada variabel Kepuasan Kerja dinyatakan valid.

Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	TOTAL
Pearson Correlation	0,422**	0,457**	0,539**	0,565**	0,684**	0,554**	0,500**	0,312**	0,380**	0,430**	1
Sig. (2-tailed)	.002	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.028	.007	.002	
N	50	50	50	50	50	50	50	50			50

***. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).*
**. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).*

Berdasarkan Tabel Kinerja Karyawan (Y.1 hingga Y.10) memiliki nilai *Pearson Correlation* antara 0,31 hingga 0,68. Seluruh nilai tersebut lebih besar dari r-tabel 0,279, dan nilai signifikansi dari

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 1 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

setiap item berada di bawah 0,05 (antara 0,000 hingga 0,021). Dengan demikian, seluruh item pada variabel Kinerja Karyawan juga dinyatakan valid.

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas Work-life Balance (X1)

Cronbach's Alpha	N	Keterangan
0,642	6	Cukup Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas untuk variabel *Work-life Balance* menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,642. Meskipun nilai ini sedikit lebih rendah dari 0,7, nilai tersebut masih dapat diterima dalam beberapa konteks penelitian. Namun, untuk meningkatkan konsistensi internal, mungkin perlu mempertimbangkan untuk mengubah atau menghapus beberapa item yang kurang relevan atau mengurangi variasi pada respons.

Uji Reliabilitas Stress Kerja (X2)

Cronbach's Alpha	N	Keterangan
0,897	6	Reliabel

Pada tabel diatas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel Stres Kerja sebesar 0,897. Nilai ini jauh di atas batas minimum 0,7 dan menunjukkan bahwa instrumen ini memiliki konsistensi internal yang sangat baik. Dengan demikian, variabel Stres Kerja dapat dianggap sangat reliabel dalam mengukur konstruk yang dimaksud.

Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja (X3)

Cronbach's Alpha	N	Keterangan
0,837	8	Reliabel

Pada tabel nilai *Cronbach's Alpha* untuk Kepuasan Kerja adalah 0,837, yang juga menunjukkan reliabilitas yang sangat baik. Nilai ini menunjukkan bahwa instrumen untuk mengukur kepuasan kerja sudah cukup konsisten dan dapat diandalkan untuk mengukur variabel tersebut dengan tingkat kepercayaan yang tinggi.

Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Cronbach's Alpha	N	Keterangan
0,629	10	Cukup Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas untuk variabel Kinerja Karyawan menunjukkan nilai *Cronbach's Alph*a sebesar 0,629. Meskipun sedikit lebih rendah dari standar 0,7, nilai ini masih dapat diterima dengan catatan bahwa perlu adanya evaluasi terhadap item-item yang digunakan dalam variabel ini untuk meningkatkan konsistensi instrumen.
Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Uji Normalitas

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 1 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Hasil Uji Normalitas

			Unstandardized Residual
N			50
Normal Parameters a,b	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.47202788
Most Extreme Differences	Absolute		.067
	Positive		.067
	Negative		-.053
Test Statistic			.067
Asymp. Sig. (2-tailed)c			.200d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) e	Sig,		.829
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.819
		Upper Bound	.839

Berdasarkan Tabel *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test,* nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0.200, yang lebih besar dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa data terdistribusi normal. Dengan kata lain, nilai p > 0,05 berarti bahwa distribusi data sampel tidak berbeda signifikan dari distribusi normal, yang mendukung asumsi normalitas untuk analisis regresi lebih lanjut.
Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Uji Multikolinearitas
Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Tolerance	Statistics VIF
1	(Constant)	32.238	3.867		8.336	<.001		
	Work-Life Balance	.014	.177	.013	.079	.937	0,614	1.630
	Stress Kerja	.083	.113	.130	.738	.464	0,532	1.880
	Kepuasan Kerja	.278	.120	.394	2.317	.025	0,568	1.760

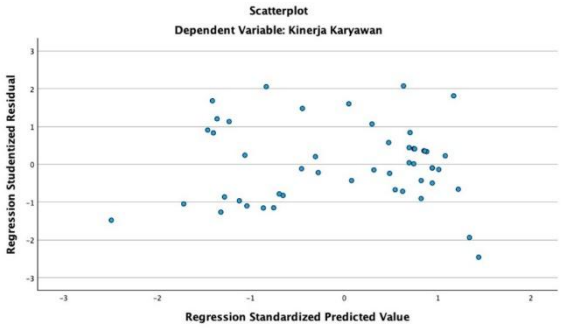
Sumber: Data diolah oleh peneliti,2025
Berdasarkan tabel diatas nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel *Work-Life Balance* (X1), Stres Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) berturut-turut adalah 1.630, 1.880, dan 1.760, yang semuanya lebih kecil dari 10. Selain itu, nilai *Tolerance* untuk ketiga variabel ini masing-masing adalah 0,614, 0,532, dan 0,568, yang semuanya lebih besar dari 0,1. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolineritas di antara variabel-variabel independen

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 1 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

dalam model regresi ini. Artinya, tidak ada hubungan linier yang sangat kuat antar variabel independen yang dapat mengganggu hasil estimasi regresi.

Uji Heterokedastisitas

Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber:Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan Gambar 4.1, yang menunjukkan scatterplot antara *Regression Standardized Residual* (sumbu vertikal) dan *Regression Standardized Predicted Value* (sumbu horizontal), dapat dilihat distribusi titik-titik yang tersebar secara merata di sekitar garis horisontal (nilai residual 0), tanpa pola yang jelas. Hal ini menunjukkan bahwa varians residual bersifat konstan, yang berarti tidak ada indikasi heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
1	(Constant)	32.238	3.867		8.336	<.001
	Work-Life Balance	0,014	.177	.013	.079	.937
	Stress Kerja	0,083	.113	.130	.738	.464
	Kepuasan Kerja	0,278	.120	.394	2.317	.025

Sumber: Data diolah peneliti,2025

Model regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

$$Y = 32.238 + 0.014 X_1 + 0.083 X_2 + 0.278 X_3$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = *Work-Life Balance*

X2 = Stres Kerja

X3 = Kepuasan Kerja

a = Konstanta atau *intercept*

b1, b2, b3 = Koefisien regresi masing-masing untuk variabel independent

Berikut adalah penjelasan dari tabel diatas :

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 1 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

1. Konstanta *(Intercept)*: Nilai konstanta adalah 32.238, yang menunjukkan bahwa jika ketiga variabel independen (*Work-Life Balance,* Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja) bernilai 0, maka nilai Kinerja Karyawan diperkirakan sebesar 32.238.
2. Koefisien Regresi untuk *Work-Life Balance* (X1): Nilai 0.014 menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 unit pada variabel *Work-Life Balance* akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0.014, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Namun, nilai p = 0.937 (lebih besar dari 0,05) menunjukkan bahwa pengaruh *Work-Life Balanc*e terhadap Kinerja Karyawan tidak signifikan.
3. Koefisien Regresi untuk Stres Kerja (X2): Nilai 0.083 menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 unit pada variabel Stres Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0.083, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Nilai p = 0.464 (lebih besar dari 0,05) menunjukkan bahwa pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan tidak signifikan.
4. Koefisien Regresi untuk Kepuasan Kerja (X3): Nilai 0.278 menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 unit pada variabel Kepuasan Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0.278, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Nilai p = 0.025 (kurang dari 0,05) menunjukkan bahwa pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan signifikan.

Uji t(Uji Parsial)

Hasil Uji t Variabel Work-Life Balance (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	35.676	3.806		9.374	<.001
	Work-Life Balance	.324	.149	.300	2.177	.034

Sesuai dengan tabel diatas, hasil uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh *Work-Life Balance* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 0.034, dan nilai t hitung = 2.177 lebih besar daripada t tabel = 2.013. Oleh karena itu, Ho1 ditolak dan Ha1 diterima, yang artinya terdapat pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan secara signifikan.

Hasil Uji t Variabel Stress Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constan)	38.026	2.096		18.146	<.001
	Stress Kerja	.245	.086	.381	2.859	.006

Sesuai dengan tabel hasil uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 0.006, dan nilai t hitung = 2.859 lebih besar daripada t tabel = 2.013. Dengan demikian, Ho2 ditolak dan Ha2 diterima, yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara signifikan.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 1 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Hasil Uji t Variabel Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
1	(Constan)	32.535	3.012		10.803	<.001
	Kepuasan Kerja	.340	.089	.482	3.807	<.001

Sesuai dengan, hasil uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah <0.001, dan nilai t hitung = 3.807 lebih besar daripada t tabel = 2.013. Oleh karena itu, Ho3 ditolak dan Ha3 diterima, yang berarti Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawa

Uji F (Uji Simultan)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	96.245	3	32.082	4.928	.005[b]
	Residual	299.435	46	6.509		
	Total	395.680	49			

Sumber : Data diolah peneliti,2025

Berdasarkan pada data tabel diatas tersebut bisa dilihat hasil pada pengujian tersebut memiliki nilai signifikansi untuk *Work-Life Balance* (X1), Stres Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 0.005, yang lebih kecil dari 0,05. Selain itu, F hitung = 4.928 lebih besar dari F tabel = 2.96, yang menunjukkan bahwa *Work-Life Balance,* Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, Ho4 ditolak dan Ha4 diterima, yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari ketiga variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.493[a]	0,243	.194	2.55136

Sumber : Data diolah peneliti,2025

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai R Square (R^2) adalah 0,243. Ini berarti bahwa 24,3% dari variasi dalam variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh tiga variabel independen yang digunakan dalam model, yaitu *Work-Life Balance*, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja. Sementara itu, sisanya 75,7% dari variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model ini.

4.2 Pembahasan

Penelitian ini melibatkan 50 karyawan CV Citra Mutiara Ilmu yang terdiri dari 72% laki-laki dan 28% perempuan. Dari segi usia, subjek penelitian ini didominasi oleh kelompok usia 24-30 tahun dengan persentase 42%, diikuti oleh kelompok usia 17-23 tahun sebanyak 34%, dan usia 31-40 tahun sebanyak 24%. Dalam hal pendidikan terakhir, sebagian besar karyawan

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 1 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

memiliki latar belakang pendidikan SMA/SMK dengan persentase 58%, diikuti oleh pendidikan S1 (38%) dan D3 (4%). Berdasarkan hasil analisis deskriptif, nilai rata-rata *(mean)* untuk variabel *work-life balance* adalah 25,52, stress kerja sebesar 24,1, kepuasan kerja sebesar 33,5, dan kinerja karyawan sebesar 43,92. Angka-angka ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan, karyawan memiliki tingkat kinerja yang baik, meskipun ada variasi dsalam hal stres dan keseimbangan kehidupan kerja yang dapat mempengaruhi hasil kerja mereka.

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian dapat mengukur apa yang dimaksud dengan baik. Berdasarkan hasil uji validitas, semua item pada variabel *work-life balance*, stress kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan menunjukkan nilai korelasi Pearson yang lebih besar dari r-tabel 0,279 dan memiliki signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menandakan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini valid, yaitu setiap item dalam kuesioner dapat diandalkan untuk mengukur variabel yang dimaksud. Selain itu, uji reliabilitas mengungkapkan bahwa sebagian besar variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang baik, dengan nilai tertinggi terdapat pada stress kerja (0,897) dan kepuasan kerja (0,837). Namun, pada *work-life balance* (0,642) dan kinerja karyawan (0,629), nilai *Cronbach's Alpha* sedikit lebih rendah. Meski demikian, nilai tersebut masih dapat diterima dalam konteks penelitian ini, mengingat instrumen yang digunakan cukup konsisten dalam mengukur variabel yang bersangkutan.

Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa data penelitian ini terdistribusi normal, yang dapat dilihat dari uji normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan nilai p = 0,200 (lebih besar dari 0,05), yang mengindikasikan bahwa distribusi data sampel tidak berbeda signifikan dari distribusi normal. Selain itu, uji multikolinearitas menunjukkan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas antara variabel independen, karena nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk *work-life balance* (1,630), stress kerja (1,880), dan kepuasan kerja (1,760) semuanya lebih kecil dari 10. Nilai *Tolerance* untuk ketiga variabel ini juga lebih besar dari 0,1, yang menunjukkan bahwa tidak ada hubungan linier yang sangat kuat antara variabel-variabel tersebut. Uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan tidak mengandung masalah heteroskedastisitas, karena distribusi residual tersebar secara merata tanpa pola yang jelas. Hal ini mendukung asumsi bahwa varians residual adalah konstan pada semua tingkat prediksi, yang sangat penting untuk memastikan keandalan hasil regresi yang akan dilakukan.

Analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa hanya variabel kepuasan kerja yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (p = 0,025). Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan di CV Citra Mutiara Ilmu. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Halimah dan rekan-rekannya (2024), yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut juga menemukan bahwa setiap peningkatan dalam kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan, yang sejalan dengan temuan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi kinerja secara signifikan

Sementara itu, variabel *work-life balance* dan stress kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan (p > 0,05), yang mengindikasikan bahwa meskipun kedua faktor tersebut berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan, pengaruhnya terhadap kinerja tidak sekuat pengaruh kepuasan kerja. Menurut Adetiyas dan rekan-rekannya (2024), *work-life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun *work-life balance* dianggap

penting, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh langsungnya terhadap kinerja karyawan tidak signifikan. Hal ini dapat disebabkan oleh faktor lain seperti kompensasi, lingkungan kerja, dan kebijakan perusahaan yang lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja, meskipun keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi karyawan tetap berperan dalam kesejahteraan mereka

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anandita dkk. (2025), ditemukan bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mungkin disebabkan oleh fakta bahwa karyawan telah mengembangkan ketahanan terhadap stres, memungkinkan mereka untuk tetap produktif meskipun menghadapi tekanan di tempat kerja.

Nilai koefisien determinasi (R^2) pada model regresi adalah 0,243, yang berarti bahwa hanya 24,3% dari variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel *work-life balance*, stress kerja, dan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak terungkap dalam model ini. Hasil ini sejalan dengan penelitian oleh Adhitarma dan Adnyani (2023), yang juga menemukan nilai R^2 yang serupa dalam penelitian tentang pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa meskipun beberapa variabel independen berpengaruh terhadap kinerja, masih banyak faktor eksternal lainnya yang turut mempengaruhi hasil kerja karyawan, seperti dukungan organisasi, kondisi lingkungan kerja, tekanan eksternal, serta faktor sosial-ekonomi pribadi yang mempengaruhi keseimbangan kerja dan kehidupan. Ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, tekanan untuk bekerja di luar jam kerja, serta kondisi fisik dan psikologis yang dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal ini dapat memperburuk stres kerja dan mengurangi kepuasan kerja, yang akhirnya berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

5.Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa work-life balance, stres kerja, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Citra Mutiara Ilmu.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa H1, yang menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, diterima. Begitu pula dengan H2, yang menguji pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, yang juga diterima dengan pengaruh signifikan. H3 yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, diterima dengan jelas. Terakhir, H4 yang menyatakan bahwa work-life balance, stres kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, diterima, dengan ketiga variabel tersebut berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Achmad Fathur Asari. 2022. Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 10 Nomor 3*.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 1 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Adetiyas, R., Sucipto, H., & Yulianto, A. 2024. Pengaruh Work -life Balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Bintang Indokarya Gemilang). *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research, 4*(5), 5756-5768.

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, 12*(8), 840-864.

Afandi, P. 2018. Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: Zanafa Publishing.

Agung Bayu Adhitarma & I Gusti Ayu Dewi Adnyani. 2023. Pengaruh Work life Balance, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Denpasar Bali. *E-Jurnal Manajemen, Vol. 12, No. 8, 2023:840-864.*

Anandita, S. R., Bisari, N. A., & Ummah, A. R. 2025. Pengaruh Stres Kerja, Burnout, dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan. *Business and Economic Publication, 3*(1), 1-8.

Andia Salsabilla & Ian Nurpatria Suryawan. 2022. Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT KWS. *Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal Volume 08, (1) January 2022*.

Ardiansyah, C. A., & Surjanti, J. 2020. Pengaruh *Work life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi pada Karyawan PT Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen, 8*(4), 1211.

Fagar Fertiwi & Hani Gita Ayuningtias 2020. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada CV Fatih Terang Purnama). *Jurnal Ilmu Manajemen*.

Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 (10th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Halimah, Darka, & Saputra, A. 2024. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Interna Kawan Setia Karawang Jawa Barat. Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran, 7(4), 15631-15640.

Hanisa Putri Pratama & Iwan Kresna Setiadi. 2021. Pengaruh *Worklife Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Perusahaan Startup di Jakarta. *Business Management Analysis Journal (BMAJ) Vol. 4 No. 2 Oktober 2021.*

Hartono Jessie Steven & Arif Partano Prasetio. 2020. Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks Vol. 5 No. 1 Januari 2020 HAL: 78-88.*

Lukmiati, R., Samsudin, A., & Jhoansyah, D. 2020. Pengaruh *Work life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Staff Produksi PT. Muara Tunggal Cibadak-Sukabumi. *Jurnal Ekobis Dewantara*

Mangkunegara, & Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung). Remaja Rosdakarya.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 1 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Muhammad Arifin & Agus Muharto. 2022. Pengaruh *Worklife Balance* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Livia Mandiri Sejati Pasuruan). *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis 15 (1) (2022) 37-46*.

Muhammad Ridi Afandi & Agus Masrul. 2023. Pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT Febri Dharma Mandiri. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 11 Nomor 3 Halaman 614-622*

Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2017. *Perilaku organisasi* (ed. 17, terjemahan. Ratna Saraswati & Febriella Sirait). Jakarta: Salemba Empat

Robbins, S. P. 2016. *Perilaku organisasi* (Terj.). Salemba Empat.

Samsuni, S. 2017. Manajemen sumber daya manusia. Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman Dan Kemasyarakatan, 17(1), 113–124.

Sujarweni, V. W. 2019. Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi. Pustaka Baru Press.

Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Prenadamedia Group