

# Pengaruh Work Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Eka Timur Raya Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi

Wiwit Amia Nur Fatihah <sup>1\*</sup>, Sutarmin <sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Universitas Peradaban, Indonesia

\* [miacantik900@gmail.com](mailto:miacantik900@gmail.com)

## Abstract

Urgensi penelitian ini terletak pada upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui pengelolaan *work-life balance* dan stres kerja dengan memperkuat kepuasan kerja sebagai faktor mediasi. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu utama daya saing organisasi, khususnya pada industri agro yang padat karya, di mana karyawan sering menghadapi tantangan dalam menjaga keseimbangan kehidupan kerja dan mengelola stres kerja. Namun, penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang tidak konsisten mengenai pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga diperlukan kajian lebih lanjut mengenai peran mediasi kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT Eka Timur Raya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 150 karyawan yang dipilih melalui probability sampling dengan teknik *simple random sampling*. Data dianalisis menggunakan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan SmartPLS 3.2.9. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $\beta = 0,493$ ;  $t = 8,272$ ;  $p < 0,001$ ) dan kepuasan kerja ( $\beta = 0,526$ ;  $t = 8,194$ ;  $p < 0,001$ ). Sebaliknya, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $\beta = -0,382$ ;  $t = 5,975$ ;  $p < 0,001$ ) dan kepuasan kerja ( $\beta = -0,277$ ;  $t = 4,440$ ;  $p < 0,001$ ). Kepuasan kerja juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ( $\beta = 0,223$ ;  $t = 2,797$ ;  $p = 0,003$ ) serta secara signifikan memediasi hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kinerja karyawan ( $\beta = 0,117$ ;  $t = 2,644$ ;  $p = 0,004$ ), serta hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan ( $\beta = -0,062$ ;  $t = 2,663$ ;  $p = 0,004$ ). Temuan ini menunjukkan bahwa organisasi perlu memperkuat praktik keseimbangan kehidupan kerja dan mengurangi stres kerja dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan guna meningkatkan kinerja organisasi. Kesimpulannya, kepuasan kerja memainkan peran mediasi yang signifikan dalam menjelaskan bagaimana keseimbangan kehidupan kerja dan stres kerja memengaruhi kinerja karyawan pada PT Eka Timur Raya.

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

## Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan faktor strategis dalam menentukan keberhasilan organisasi. Keunggulan kompetitif perusahaan tidak hanya ditentukan oleh modal dan teknologi, tetapi juga oleh kualitas kinerja karyawan. Kinerja karyawan mencerminkan tingkat pencapaian baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan (Ibtihal et al., 2025). Dalam konteks persaingan bisnis upaya peningkatan kinerja karyawan menjadi tantangan

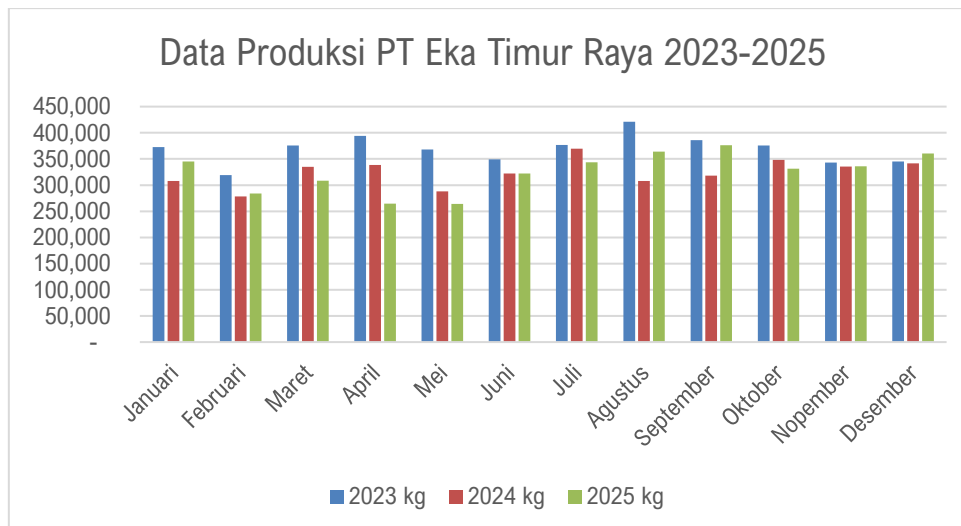
manajemen yang serius, sebab kelangsungan hidup organisasi sangat beruntung pada kualitas sumber daya manusia di dalamnya.

Faktor yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu *work life balance* dan stres kerja. *Work life balance* didefinisikan sebagai sejauh mana individu merasa puas secara seimbang dalam peran pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Dari perspektif organisasi, *work life balance* merupakan tantangan dalam pencapaian budaya kerja yang mendukung agar karyawan dapat berfokus pada tugas-tugasnya secara optimal. Ketika keseimbangan tidak tercapai, karyawan rentan mengalami konflik peran yang memicu stres. Stres kerja muncul ketika tuntutan pekerjaan tidak sebanding dengan kemampuan, sumber daya, atau kebutuhan individu yang menurunkan konsentrasi, meningkatkan kesalahan kerja, dan mereduksi motivasi karyawan (Ahmaddien, 2024).

Sejumlah penelitian terdahulu telah mengkaji pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan, namun hasilnya menunjukkan inkonsistensi. Hasil penelitian terlebih dahulu ini menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Arifin & Muharto, 2022). Sementara penelitian yang dilakukan lainnya menunjukkan hasil tidak berpengaruh (Nasikhudin et al., 2024; Sidik, 2019). Pada variabel stres kerja menunjukkan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Valendra et al., 2019; Lestari et al., 2020). Namun, terdapat perbedaan hasil dengan penelitian yang dilakukan penelitian lainnya menunjukkan hasil tidak berpengaruh (Ayuni et al., 2026). Kesenjangan hasil penelitian tersebut mengindikasikan kemungkinan keberadaan variabel lain yang berperan sebagai mediasi dalam hubungan tersebut sehingga kesenjangan riset yang memerlukan pengkajian lebih lanjut oleh (Putri et al., 2025; Hotiana & Bisnis, 2018).

Kepuasan kerja dipandang sebagai kandidat mediator yang relevan untuk mengisi kesenjangan tersebut. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya sebagai hasil evaluasi terhadap aspek pekerjaan (Kinanti et al., 2025). Kepuasan kerja adalah sikap karyawan yang mencerminkan rasa puas atas apa yang diberikan perusahaan dan terwujud dalam perilaku positif di tempat kerja. Karyawan yang puas cenderung menampilkan loyalitas, komitmen dan semangat yang tinggi. Sebaliknya ketidakpuasan memicu absensi, *turnover*, dan penurunan produktivitas. Beberapa penelitian telah meneliti peran mediasi kepuasan kerja. Penelitian terdahulu menunjukkan kepuasan kerja memediasi pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan (Herlambang & Murniningsih, 2019). Penelitian lainnya menunjukkan kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan (Wulandari & Hadi, 2021). Namun, pengujian simultan atas kedua jalur mediasi tersebut dalam satu model terpadu masih terbatas dalam literatur.

Urgensi penelitian ini semakin nyata ketika dicermati pada konteks industri perusahaan PT Eka Timur Raya dengan karakteristik kerja yang intensif. PT Eka Timur Raya merupakan perusahaan pengolahan dan ekspor jamur yang berdiri sejak tahun 1999 dan beralamat di Kecamatan Paguyangan, Kabupaten Brebes yang menjadi objek dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil wawancara dan pra survey, karyawan bekerja selama tujuh hari penuh per minggu dengan delapan jam kerja perhari menggunakan sistem libur bergantian. Penerapan sistem produksi Borongan mendorong karyawan untuk meningkatkan intensitas kerja demi mencapai target, terutama saat rekan kerja absen sehingga beban kerja meningkat secara signifikan.



**Gambar 1.** Data Produktivitas PT Eka Timur Raya

Berdasarkan hasil Gambar 1 data produksi perusahaan periode 2023-2025 menunjukkan fluktuasi yang mengindikasikan ketidakstabilan kinerja. Kondisi ini secara empiris mencerminkan persoalan *work life balance* dan stres kerja yang berpotensi memengaruhi kepuasan kerja serta kinerja karyawan, sehingga menjadikan PT Eka Timur Raya sebagai konteks yang tepat dan representative untuk penelitian ini.

Kebaruan penelitian ini terletak pada pengembangan model mediasi yang menguji secara simultan peran kepuasan kerja dalam menjembatani pengaruh *work-life balance* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian terdahulu yang umumnya hanya menguji salah satu hubungan mediasi atau dilakukan pada sektor perbankan, pendidikan, kesehatan, maupun pemerintahan, penelitian ini mengintegrasikan kedua jalur mediasi dalam satu model struktural pada sektor agroindustri, khususnya industri pengolahan dan ekspor jamur. Selain itu, penelitian ini memberikan bukti empiris mengenai mekanisme bagaimana *work-life balance* dan stres kerja memengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada perusahaan dengan karakteristik sistem kerja borongan, target produksi tinggi, serta sistem kerja tujuh hari dengan libur bergilir. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memperluas literatur manajemen sumber daya manusia mengenai mekanisme pembentukan kinerja karyawan, tetapi juga memberikan konteks empiris baru pada sektor agroindustri yang masih relatif jarang dikaji.

Berdasarkan latar belakang dan kesenjangan riset tersebut, penelitian ini bertujuan untuk: (1) Menguji pengaruh positif *work life balance* terhadap kinerja karyawan; (2) Menguji pengaruh negatif stres kerja terhadap kinerja karyawan; (3) Menguji pengaruh positif *work life balance* terhadap kepuasan kerja; (4) Menguji pengaruh negatif stres kerja terhadap kepuasan kerja; (5) Menguji pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan; (6) Menguji peran kepuasan kerja sebagai mediasi dalam hubungan *work life balance* terhadap kinerja karyawan; (7) Menguji peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan stres kerja terhadap kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan PT Eka Timur Raya.

Penelitian ini memberikan kontribusi ganda teoritis dan praktis. Secara teoritis, penelitian ini memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia dengan menawarkan model mediasi terpadu yang simultan menguji peran kepuasan kerja dalam hubungan *work life balance* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, sekaligus menjawab inkonsistensi temuan penelitian terdahulu. Secara praktis, temuan penelitian ini diharapkan memberikan masukan berbasis bukti empiris bagi manajemen PT Eka Timur Raya dan perusahaan agroindustri sejenis merancang

kebijakan sumber daya manusia yang berorientasi pada peningkatan kesejahteraan karyawan, pengendalian stres, serta penguatan kepuasan kerja sebagai landasan produktivitas organisasi berkelanjutan.

## Metode

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif melalui *survey*. Jenis penelitian ini lebih menekankan terhadap pengujian suatu teori yang memakai pengukuran melalui variabel penelitian dengan angka serta melakukan dan membuat analisis data yang mengacu pada prosedur yang terdapat di statistik yang dimana metode penelitian ini berfungsi untuk meneliti suatu populasi atau sampel tertentu dan pada umumnya proses pengumpulan sampel ini dilakukan secara random. Penelitian ini berlokasi di Kecamatan Paguyangan, Kabupaten Brebes.

Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan PT Eka Timur Raya yang berjumlah sebanyak 240 karyawan. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *probability sampling* dengan metode *simple random sampling*, dan besarnya sampel dihitung menggunakan rumus slovin dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh 150 responden sebagai sampel penelitian. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan langsung kepada responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen dan laporan internal perusahaan yang relevan dengan topik penelitian. Seluruh variabel diukur menggunakan *Skala Likert* lima poin (1 = Sangat Tidak Setuju – 5 = Sangat Setuju).

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y) yang diukur menggunakan indikator kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan kerja sama tim. Variabel independen meliputi *work life balance* (X1) yang diukur melalui indikator keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan dan keseimbangan kepuasan (Putri & Amran, 2021). Variabel stres kerja (X2) diukur menggunakan indikator tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antarpribadi, struktur organisasi dan kepemimpinan organisasi (Tupamahu et al., 2022). Adapun variabel mediasi yaitu kepuasan kerja (M) yang diukur melalui indikator gaji/upah, pekerjaan itu sendiri, promosi, supervisi dan hubungan antar rekan kerja (Tupamahu et al. 2022).

Analisis data menggunakan *Structural Equation Modeling-Partial Least Squares* (SEM-PLS) melalui *SmartPLS* untuk menguji hubungan langsung dan tidak langsung antarvariabel laten. Evaluasi meliputi outer model dan inner model. Outer model diuji melalui *convergent validity* dengan *outer loading*  $\geq 0,70$  dan *AVE*  $\geq 0,50$ , serta reliabilitas melalui *Cronbach's Alpha* dan *composite reliability*  $\geq 0,70$ . Inner model digunakan untuk menguji hubungan antar variabel dan hipotesis melalui prosedur bootstrapping. Hipotesis dinyatakan signifikan apabila *t-statistic*  $> 1,65$  atau *p-value*  $< 0,05$  pada pengujian *one-tailed* dengan tingkat kepercayaan 95%. Efek mediasi dianalisis melalui *indirect effect* untuk mengetahui signifikansi jalur tidak langsung melalui variabel mediator.

Sebelum melakukan pengujian model struktural, penelitian ini terlebih dahulu melakukan analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan kecenderungan jawaban atas setiap variabel penelitian. Skor jawaban responden dirata-ratakan menggunakan rumus rata-rata terboboti. Kemudian dikategorikan melalui pendekatan *five-box method* guna menentukan skala interval interpretasi nilai indeks. Berdasarkan jumlah sampel 150 responden dengan skala 1 sampai 5, diperoleh skor minimum 30, sehingga interval kelas sebesar 24 digunakan untuk mengklasifikasikan kecenderungan jawaban responden ke dalam lima kategori, yaitu sangat rendah, rendah, sedang, tinggi dan sangat tinggi. Pendekatan ini memberikan

gambaran awal mengenai persepsi karyawan terhadap *work life balance*, stres kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan sebelum dilakukan pengujian hubungan kausal antarvariabel.

## Hasil

### Gambaran Umum Objek Penelitian

PT Eka Timur Raya merupakan perusahaan agroindustry yang bergerak dalam pengolahan dan ekspor jamur *champignon* (kancing), didirikan pada tahun 1999 oleh Bapak Kholid Bawazir selaku direktur utama. Perusahaan ini juga memproduksi jamur portabella dalam berbagai bentuk kemasan kaleng, *pouch*, gelas dan beku serta produk olahan seperti samosa dan nugget. Perusahaan ini berlokasi di Kecamatan Paguyangan, Kabupaten Brebes dengan total karyawan 599 karyawan. Namun, karena keterbatasan jumlah responden yang dijangkau, penelitian ini hanya menggunakan populasi terbatas sebanyak 240 karyawan, yang melalui perhitungan rumus Slovin menghasilkan sampel sebesar 150 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner pada periode 22 April sampai 9 Mei 2026.

**Tabel 1. Pendistribusian Kuesioner**

| Jumlah Kuesioner yang Tersebar | Jumlah Kuesioner yang Kembali | Jumlah Kuesioner yang Dapat Diolah |
|--------------------------------|-------------------------------|------------------------------------|
| 160                            | 155                           | 150                                |

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang telah dilakukan di PT Eka Timur Raya, maka dapat diketahui karakteristik responden dan dapat dikelompokkan berdasarkan usia, jenis kelamin, status, masa kerja serta jenjang pendidikan terakhir, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Berdasarkan usia, mayoritas responden berada pada rentang 20–32 tahun (42,3%), diikuti rentang 33–45 tahun (34,2%), rentang 46–58 tahun (21,5%), dan di atas 58 tahun (2%). Dari sisi jenis kelamin, responden laki-laki mendominasi dengan proporsi 73%, sedangkan responden perempuan sebesar 27%. Berdasarkan status pernikahan, sebagian besar responden telah menikah (90%), dengan sisanya belum menikah (10%). Pada aspek masa kerja, mayoritas responden telah bekerja selama 7–12 tahun (74%), diikuti oleh 1–6 tahun (17%), lebih dari 12 tahun (8%), dan kurang dari 1 tahun (1%), yang mengindikasikan tingkat retensi karyawan yang relatif tinggi di perusahaan ini. Sementara itu, dari sisi jenjang pendidikan terakhir, proporsi terbesar responden berpendidikan SMA/SMK (41,3%), diikuti SMP (28%), SD (26,7%), dan S1 (4%), yang menggambarkan karakteristik tenaga kerja di sektor agroindustry yang umumnya berlatar pendidikan menengah.

### Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif dilakukan untuk menggambarkan kecenderungan persepsi responden terhadap empat variabel penelitian, yaitu kinerja karyawan (Y), *work life balance* (X1), stres kerja (X2) dan kepuasan kerja (M) dengan mengacu pada interpretasi nilai indeks berdasarkan *five box method*.

**Tabel 2.. Nilai Indeks**

| Variabel               | Nilai Indeks Rata-rata | Kriteria |
|------------------------|------------------------|----------|
| Kinerja Karyawan (Y)   | 114,3                  | Tinggi   |
| Work Life Balance (X1) | 115,2                  | Tinggi   |
| Stres Kerja (X2)       | 71,36                  | Rendah   |
| Kepuasan Kerja (M)     | 117,7                  | Tinggi   |

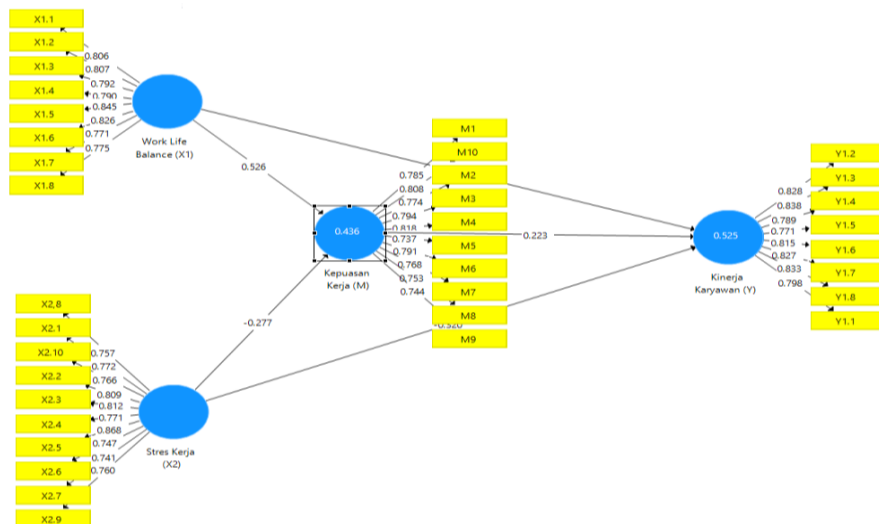
Berdasarkan tabel 2 di atas variabel kinerja karyawan memperoleh nilai indeks rata-rata sebesar 114,3 termasuk dalam kategori tinggi. Temuan ini mengindikasikan bahwa karyawan PT Eka Timur Raya secara umum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan tepat waktu, menunjukkan kehadiran yang baik, serta mampu bekerja sama dengan rekan kerja secara efektif. Variabel *work life balance* memperoleh nilai indeks rata-rata sebesar 115,2 yang juga termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan secara umum mampu menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, tetap memiliki waktu untuk aktivitas luar pekerjaan, serta merasa puas dengan keseimbangan antara peran pekerjaan dan keluarga yang dijalannya.

Populasi penelitian mencakup konsumen yang mengenal atau menggunakan produk kosmetik Wardah. Sampel dipilih melalui *non-probability sampling* dengan metode *accidental sampling*, berdasarkan kesediaan responden yang memenuhi kriteria: berusia minimal 17 tahun serta mengenal atau pernah menggunakan Wardah. Penentuan sampel mengacu pada rekomendasi SEM-PLS, yaitu lima hingga sepuluh kali jumlah *measurement items* (Hair et al., 2021). Dengan 25 butir pernyataan, kebutuhan sampel berada pada rentang 125-250 responden. Penelitian ini melibatkan 250 responden untuk memperoleh hasil analisis yang lebih representatif dan meningkatkan kekuatan statistik model. Penghapusan beberapa indikator pada evaluasi *outer model* dilakukan setelah pengumpulan data sehingga tidak memengaruhi penentuan jumlah sampel.

### **Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)**

#### **Convergent Validity**

Untuk mengukur validitas konvergen (*convergent validity*) digunakan *nilai Outer Loading* yang merupakan ukuran yang menunjukkan seberapa kuat hubungan antara setiap pernyataan dengan konstruk laten. Suatu variabel dikatakan berkorelasi dengan konstruk laten jika nilai *Outer Loading*-nya lebih besar dari 0,7.



**Gambar 2. Hasil Uji Outer Loading**

Berdasarkan data yang ditunjukkan oleh gambar 3 dapat diketahui bahwa sebanyak 36 item pernyataan memiliki nilai lebih besar dari 0,7 sehingga dari total 36 item pernyataan data dinyatakan valid. Untuk dapat melihat nilai *Outer Loading* dengan jelas maka disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

**Tabel 3. Nilai Outer Loading**

| Instrumen | Kinerja Karyawan | Work Life Balance | Stres Kerja | Kepuasan Kerja | Kesimpulan |
|-----------|------------------|-------------------|-------------|----------------|------------|
| Y.1       | 0,798            |                   |             |                | Valid      |
| Y.2       | 0,828            |                   |             |                | Valid      |
| Y.3       | 0,838            |                   |             |                | Valid      |
| Y.4       | 0,789            |                   |             |                | Valid      |
| Y.5       | 0,771            |                   |             |                | Valid      |
| Y.6       | 0,815            |                   |             |                | Valid      |
| Y.7       | 0,827            |                   |             |                | Valid      |
| Y.8       | 0,833            |                   |             |                | Valid      |
| X1.1      |                  | 0,806             |             |                | Valid      |
| X1.2      |                  | 0,807             |             |                | Valid      |
| X1.3      |                  | 0,792             |             |                | Valid      |
| X1.4      |                  | 0,790             |             |                | Valid      |
| X1.5      |                  | 0,845             |             |                | Valid      |
| X1.6      |                  | 0,826             |             |                | Valid      |
| X1.7      |                  | 0,771             |             |                | Valid      |
| X1.8      |                  | 0,775             |             |                | Valid      |
| X2.1      |                  |                   | 0,772       |                | Valid      |
| X2.2      |                  |                   | 0,809       |                | Valid      |
| X2.3      |                  |                   | 0,812       |                | Valid      |
| X2.4      |                  |                   | 0,771       |                | Valid      |
| X2.5      |                  |                   | 0,868       |                | Valid      |
| X2.6      |                  |                   | 0,747       |                | Valid      |
| X2.7      |                  |                   | 0,741       |                | Valid      |
| X2.8      |                  |                   | 0,757       |                | Valid      |
| X2.9      |                  |                   | 0,760       |                | Valid      |
| X2.10     |                  |                   | 0,766       |                | Valid      |
| M.1       |                  |                   |             | 0,785          | Valid      |
| M.2       |                  |                   |             | 0,774          | Valid      |
| M.3       |                  |                   |             | 0,794          | Valid      |
| M.4       |                  |                   |             | 0,818          | Valid      |
| M.5       |                  |                   |             | 0,737          | Valid      |
| M.6       |                  |                   |             | 0,791          | Valid      |
| M.7       |                  |                   |             | 0,768          | Valid      |
| M.8       |                  |                   |             | 0,753          | Valid      |
| M.9       |                  |                   |             | 0,744          | Valid      |
| M.10      |                  |                   |             | 0,808          | Valid      |

Berdasarkan hasil analisis tabel 3 di atas diketahui bahwa seluruh indikator item pernyataan pada seluruh variabel memiliki nilai *outer loading* diatas 0,7. Nilai tersebut menunjukkan bahwa seluruh indikator telah memenuhi syarat *convergent validity* sehingga dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian. Dengan demikian, seluruh indikator mampu menjelaskan konstruk variabelnya dengan baik.

### **Konstruk Reliability dan Validity**

**Tabel 4. Evaluasi Konstruk Reliability dan Validity**

| Variabel | Cronbach's Alpha | Composite Reliability<br><i>rho_a</i> | Composite Reliability<br><i>rho_c</i> | Average Variance<br>Extracted |
|----------|------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|-------------------------------|
| M        | 0,927            | 0,930                                 | 0,939                                 | 0,605                         |
| Y        | 0,927            | 0,929                                 | 0,940                                 | 0,661                         |
| X2       | 0,929            | 0,936                                 | 0,940                                 | 0,610                         |
| X1       | 0,921            | 0,923                                 | 0,935                                 | 0,643                         |

Berdasarkan hasil analisis tabel 4 di atas diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai AVE diatas 0,5 sehingga memenuhi syarat *convergent validity*. Selain itu, hasil pengujian ini juga

menunjukkan *cronbach's alpha* dan *composite reliabilty* seluruhnya berada di atas 0,7 hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki tingkat reliabilitas tinggi. Dengan demikian, seluruh konstruk dalam penelitian ini dinyatakan valid dan reliabel sehingga layak digunakan dalam analisis lebih lanjut.

### **Evaluasi Model Struktural (Inner Model)**

**Tabel 5. Direct Effect**

| Konstruk | Original<br>Sampel (O) | Sampel Mean (M) | Standard Deviation<br>(STDEV) | T Statistics<br>( O /STDEV) | P Values |
|----------|------------------------|-----------------|-------------------------------|-----------------------------|----------|
| X1->Y    | 0,493                  | 0,496           | 0,060                         | 8,272                       | 0,000    |
| X2->Y    | -0,382                 | -0,385          | 0,064                         | 5,975                       | 0,000    |
| X1->M    | 0,526                  | 0,528           | 0,064                         | 8,194                       | 0,000    |
| X2->M    | -0,277                 | -0,278          | 0,062                         | 4,440                       | 0,000    |
| M->Y     | 0,223                  | 0,221           | 0,080                         | 2,797                       | 0,003    |

Berdasarkan hasil analisis tabel 5 menunjukkan bahwa *direct effect* (pengaruh langsung) menunjukkan bahwa seluruh variabel memperoleh nilai T statistik di atas 1,65 dan *P Value* berada di bawah 0,05 sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**Tabel 6. Indirect Effect**

| Konstruk | Original<br>Sampel (O) | Sampel<br>Mean (M) | Standard Deviation<br>(STDEV) | T Statistics<br>( O /STDEV) | P Values |
|----------|------------------------|--------------------|-------------------------------|-----------------------------|----------|
| X1->M->Y | 0,117                  | 0,118              | 0,044                         | 2,644                       | 0,004    |
| X2->M->Y | -0,062                 | -0,062             | 0,023                         | 2,663                       | 0,004    |

Hasil analisis tabel 6 menunjukkan bahwa *indirect effect* (pengaruh tidak langsung) menunjukkan bahwa seluruh variabel memperoleh nilai T statistik di atas 1,65 dan *P Value* berada di bawah 0,05 sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien sebesar 0,493 mengindikasikan hubungan positif dengan kekuatan sedang. Nilai t-statistik sebesar  $8,272 \geq 1,65$  dan *p-value* sebesar  $0,000 \leq 0,05$  sehingga  $H_1$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa *work life balance* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Lukmiati, 2020; Arifin & Muharto, 2022). Keseimbangan hidup kerja yang dimiliki karyawan akan berdampak baik terhadap kinerja karyawan, karena dengan terpenuhinya keseimbangan yang baik karyawan menjadi lebih optimal dalam menjalankan pekerjaannya. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mampu mendorong produktivitas karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya kondisi ini menunjukkan bahwa ketika karyawan memiliki waktu dan energi yang cukup untuk memenuhi kebutuhan pribadi, keluarga, serta pekerjaan secara proporsional, mereka cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah, kepuasan kerja yang lebih tinggi, serta motivasi yang lebih kuat dalam bekerja, sehingga berdampak pada peningkatan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, serta memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi.

### ***Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan***

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien sebesar  $-0,382$  mengindikasikan bahwa hubungan negatif dengan kekuatan sedang. Nilai t-statistik sebesar  $5,975 \geq 1,65$  dan *p-value* sebesar  $0,000 \leq 0,05$  sehingga H2 diterima. Dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif. Stres kerja yang dialami karyawan PT Eka Timur Raya umumnya dipicu oleh beban kerja yang melebihi kapasitas, tekanan tenggat waktu, serta ketidakjelasan peran (Valendra et al., 2019; Lestari et al., 2020). Kondisi ini menyebabkan karyawan mengalami kelelahan fisik maupun psikologis yang berdampak langsung pada penurunan produktivitas dan kualitas hasil kerja. Hal ini menjelaskan mengapa stres kerja menjadi faktor menurunnya kinerja karyawan.

### ***Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja***

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Nilai koefisien sebesar  $0,526$  mengindikasikan bahwa hubungan positif dengan kekuatan sedang. Nilai t-statistik sebesar  $8,194 \geq 1,65$  dan *p-value* sebesar  $0,000 \leq 0,05$  sehingga H3 diterima. Dapat disimpulkan bahwa *work life balance* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Aliya & Saragih, 2020). Hal ini menunjukkan *work life balance* yang baik akan membawa semangat kerja yang tinggi, tanggung jawab pada pekerjaan yang dijalani sehingga kepuasan kerja tercipta. Ketika keseimbangan karyawan terpenuhi dengan baik, karyawan akan merasa puas sehingga akan menghasilkan hasil kerja yang optimal.

### ***Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja***

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Nilai koefisien sebesar  $-0,277$  mengindikasikan bahwa hubungan negatif dengan kekuatan sedang. Nilai t-statistik sebesar  $4,440 \geq 1,65$  dan *p-value* sebesar  $0,000 \leq 0,05$  sehingga H4 diterima. Dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu, yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja (Prawira & Suwandana, 2019; Andika & Irmayanti, 2021). Jika stres kerja meningkat maka tingkat kepuasan karyawan akan menurun, begitu pula sebaliknya. Karyawan yang mengalami stres dapat tercermin dari perilakunya dalam menjalani pekerjaannya, hal ini ditandai dengan munculnya kecemasan saat melakukan pekerjaan, tidak bersemangat serta tidak fokus sehingga seringkali melakukan kesalahan dalam pekerjaannya sehingga muncul rasa tidak puas dalam pekerjaannya.

### ***Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan***

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien sebesar  $0,223$  mengindikasikan bahwa hubungan positif dengan kekuatan sedang. Nilai t-statistik sebesar  $2,797 \geq 1,65$  dan *p-value*  $0,000 \leq 0,05$  sehingga H5 diterima. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa apabila kepuasan karyawan terpenuhi maka akan berdampak baik pada peningkatan kinerja karyawan pada PT Eka Timur Raya. Karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja mereka akan mencurahkan tenaga serta kinerjanya dengan baik. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang

menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Hermawan & Suwandana, 2019; Harahap & Tirtayasa, 2020; Prawira & Suwandana, 2019).

### ***Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja***

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi hubungan *work life balance* terhadap kinerja karyawan. Nilai t-statistik sebesar  $2,644 \geq 1,65$  dan *p-value*  $0,004 \leq 0,05$  sehingga H6 diterima. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi hubungan *work life balance* terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berfungsi sebagai variabel mediasi antara *work life balance* terhadap kinerja karyawan PT Eka Timur Raya. Meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja dapat berdampak positif pada kepuasan kerja serta karyawan yang puas dalam pekerjaannya akan bekerja lebih baik. Penelitian terdahulu yang menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja berhasil memediasi pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan (Herlambang & Murniningsih 2019; Asari, 2022; Fransiska & Maksum, 2023; Wulandari & Hadi, 2021). Ketika karyawan mempunyai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang baik serta diimbangi dengan kepuasan yang terpenuhi dengan baik akan menyebabkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut meningkat.

### ***Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kepuasan Kerja***

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi hubungan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai t-statistik sebesar  $2,663 \geq 1,65$  dan *p-value*  $0,004 \leq 0,05$  sehingga H7 diterima. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi hubungan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan karyawan yang mengalami stres akan selalu merasa tidak puas akan pekerjaannya, jika tidak diatasi dengan baik maka akan menghambat kinerja sehingga mengganggu performa karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan (Prawira & Suwandana, 2019; Wulandari & Kurniawan, 2022; Radito et al., 2022). Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya karyawan cenderung menunjukkan kinerja yang baik meskipun menghadapi stres dalam pekerjaannya. Untuk itu, pentingnya memahami dinamika hubungan antara stres kerja, kepuasan kerja dan kinerja diharapkan dapat memberikan pandangan yang komprehensif dalam merancang strategi pengembangan SDM khususnya dalam peningkatan kinerja karyawan.

## **Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *work-life balance* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT Eka Timur Raya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Sebaliknya, stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan maupun kepuasan kerja. Kepuasan kerja juga terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan serta memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan keseimbangan kehidupan kerja dan pengelolaan stres kerja merupakan strategi penting untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan kebijakan yang mendukung *work-life balance*, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta mengelola beban kerja secara proporsional agar produktivitas karyawan dapat ditingkatkan secara berkelanjutan.

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya dilakukan pada satu perusahaan agroindustri dengan cakupan responden yang terbatas sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan pada sektor industri lainnya. Penelitian selanjutnya disarankan melibatkan berbagai perusahaan atau sektor industri yang berbeda, menggunakan jumlah sampel yang lebih besar, serta menambahkan variabel lain, seperti komitmen organisasi, kepemimpinan, budaya organisasi, atau keterikatan kerja, sehingga mampu memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

## Acknowledgment

-

## Daftar Pustaka

- Ahmaddien, I. (2024). Effect of work-life balance on employee performance mediated by job satisfaction. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 8(1). <https://doi.org/10.29040/jie.v8i1.11228>
- Aliya, G. R., & Saragih, R. (2020). Pengaruh work-life balance dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat. *Jurnal Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*, 4(3), 84–95. <https://doi.org/10.31955/mea.vol4.iss3.pp84-95>
- Andika, A. W., & Irmayanti, N. P. (2021). Pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Sinarartha Bali Money Changer Kabupaten Badung. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 298–306. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i3.10457>
- Arifin, M., & Muharto, A. (2022). Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan). *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1), 37–46. <https://doi.org/10.26623/jreb.v15i1.3507>
- Asari, A. F. (2022). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Surabaya Karimunjawa. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 843–852. <https://doi.org/10.26740/jim.v10n3.p843-852>
- Ayuni, S., Supriadi, S., & Julkarnain, J. (2026). Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) ULP Tanjung Morawa. *Journal Social Society*, 6(3), 2278–2292. <https://doi.org/10.54065/jss.6.3.2026.1437>
- Fransiska, N. G., & Maksum, I. (2023). Work Life Balance: Bagaimana Kepuasan Kerja dapat Memediasi terhadap Kinerja Karyawan. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 7(1), 501–507. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v7i1.861>
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). pengaruh Motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. angkasa pura II (persero) kantor cabang kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Herlambang, H. C., & Murniningsih, R. (2019). Pengaruh worklife balance terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi Empiris pada Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif Untuk Demokrasi (SINDIKASI)). *UMMagelang Conference Series*, 558–566.

- Hermawan, A. A. D., & Suwandana, I. G. M. (2019). Peran Kepuasan Kerja Memediasi Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Udayana University*.  
<https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i07.p17>
- Hotiana, N., & Febriansyah, F. (2018). Pengaruh motivasi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai (Studi pada bagian kepegawaian dan organisasi, Biro Umum, Kepegawaian dan Organisasi Kementerian Pariwisata RI). *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3(1), 27–36. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v3i1.84>
- Ibtihal, D. A., Azhar, R., Surajiyo, S., & Riance, A. (2026). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kualitas Pelayanan Puskesmas Muara Beliti sebagai Variabel Moderasi. *Journal Social Society*, 6(3), 2632–2642.  
<https://doi.org/10.54065/jss.6.3.2026.1572>
- Kinanti, A., Putri, R. K., & Nurhasanah, S. (2025). Faktor pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja para karyawan. *Liberosis: Jurnal Psikologi Dan Bimbingan Konseling*, 14(2), 71–80. <https://doi.org/10.6734/LIBEROSIS.V2I2.3027>
- Lestari, W. M., Liana, L., & Aquinia, A. (2020). Pengaruh stres kerja, konflik kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 27(2), 100–110.  
<https://doi.org/10.35315/jbe.v27i2.8192>
- Lukmiati, R. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Staff PT. Muara Tunggal. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46–50.  
[https://doi.org/10.26460/ed\\_en.v3i3.1688](https://doi.org/10.26460/ed_en.v3i3.1688)
- Nasikhudin, N., Muttaqijn, I., & Gumilar, A. (2024). Analysing the influence of job stress and work-life balance on DGT employees' performance, with job satisfaction as mediating factor. *Jurnal Pajak Indonesia (Indonesian Tax Review)*, 8(1).  
<https://doi.org/10.31092/jpi.v8i1.2268>
- Prawira, I. G. A. G. Y., & Suwandana, I. G. M. (2019). Peran kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan housekeeping department Fave Hotel. *Udayana University*. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i08.p13>
- Putri, A., & Amran, A. (2021). Employees' work-life balance reviewed from work from home aspect during COVID-19 pandemic. *International Journal of Management Science and Information Technology*, 1(1), 30–34. <https://doi.org/10.35870/ijmsit.v1i1.231>
- Putri, P. A. (2025). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Bara Abadi melalui lingkungan kerja sebagai variabel mediator. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 6(2), 195–206. <https://doi.org/10.32815/jubis.v6i2.2701>
- Radito, T. A., L. T., N. L., Mursidi, I., & Prapti, M. S. (2022). Efek mediasi kepuasan kerja dan pengaruh stres kerja terhadap kinerja. *Kajian Ekonomi dan Bisnis*, 17(1), 45–60.  
<https://doi.org/10.51277/keb.v17i1.117>
- Sidik, A. R. (2019). Pengaruh kemampuan, work life balance, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan BMT Permata Jawa Timur. *YOS Soedarso Economics Journal*, 1(1), 20–28. <https://doi.org/10.53027/yej.v1i1.10>
- Tupamahu, N., Tewal, B., & Trang, I. (2022). Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja, stres kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai di era pandemi COVID-19 (Studi kasus pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Suluttenggo). *Jurnal EMBA:*

*Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(3), 436–446.

<https://doi.org/10.35794/emba.v10i3.42364>

Valendra, Y., Agung, S., & Firdaus, M. A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(4), 514–526.

<https://doi.org/10.32832/manager.v2i4.3798>

Wulandari, I. S., Sutrisno, & Kurniawan, B. (2022). Pengaruh beban kerja dan stres kerja melalui variabel mediasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PNM Mekaar Area Batang 2. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Ekonomi Kreatif*, 1(2), 10–23.

<https://doi.org/10.26877/jibeka.v1i2.18>.

Wulandari, M., & Hadi, H. K. (2021). Peran job satisfaction sebagai variabel intervening antara work life balance terhadap employee performance. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2), 816–829. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n2.p816-829>