

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN *WORK LIFE BALANCE* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Pada Karyawan PT Pertamina Refinery Unit IV Cilacap)

Zhillan Zulafa Ramadhan, Eisha Lataruva, Rifka Indi

Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50239, Phone: +622476486851

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the relationship between Job Stress and Employee Performance mediated by Work Life Balance, this study was conducted at PT PERTAMINA REFINERY UNIT IV Cilacap.

This study uses a quantitative method and data collection is carried out by providing a google form questionnaire. This study involved 170 respondents who were employees of PT PERTAMINA REFINERY UNIT IV Cilacap who worked at the Head Office, then the respondent data would be used as a sample to be processed using the SEM AMOS application.

The results of the study showed that Work Stress had a significant negative effect on Employee Performance and Work Life Balance. While Work Life Balance has a significant positive effect on Employee Performance. The role of Work Life Balance as a mediator also has an effect through testing the mediation effect, it was obtained that work life balance has a significant mediation effect on the influence of work stress on employee performance.

Keyword : *Work Stress, Employee Performance, Work Life Balance, Management*

PENDAHULUAN

Dalam pekerjaan dan aktivitas operasional perusahaan, karyawan harus mampu bekerja dibawah tekanan (*underpressure*) yang banyak dialami oleh karyawan di berbagai perusahaan. Disisi lain bila stres terlalu tinggi, kinerja karyawan akan menurun karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Karyawan yang memiliki semangat kerja dapat memberikan sikap seperti kesetiaan, kegembiraan, kebanggaan, kerja sama dan ketaatan pada kewajiban dalam perusahaan. Di satu sisi, pekerjaan yang harus dilakukan di rumah dapat menyebabkan 'ilusi elastisitas waktu' pada anggota rumah tangga lainnya, yang mungkin percaya bahwa waktu yang dihabiskan di rumah dapat digunakan untuk produksi rumah tangga tanpa mengurangi waktu yang dihabiskan dalam melakukan pekerjaan (Bellmann & Hübler, 2020).

Penelitian yang di lakukan oleh Khan, et al. (2022) mengatakan stres adalah bagian dari kehidupan sehari-hari, dan dapat disebabkan oleh situasi yang membuat seseorang marah, tidak percaya diri, dan frustrasi. Kita sering mendefinisikan stres sebagai faktor negatif, membuat orang lain percaya bahwa itu berdampak negatif, yang tidak selalu benar. Dalam jumlah kecil itu baik, dan dapat memotivasi anda, tetapi terlalu banyak stres dapat berbahaya, dan dapat memengaruhi kesehatan seseorang. Stres berhubungan dengan keadaan fisik dan psikologis seseorang, dan biasanya terjadi dalam situasi di mana tujuan dan kebutuhan tidak terpenuhi (Michie, 2002). Stres kerja berdampak besar pada karyawan dan kinerja mereka, dan itu berlaku dalam kehidupan sehari-hari mereka (Vijayan, 2017). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ali dan Ehsan (2019) diperkirakan 16 hari kerja

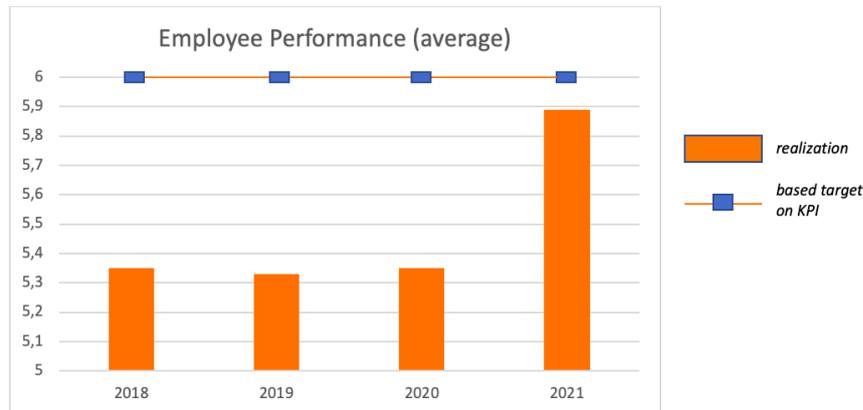
dalam setahun hilang karena gangguan depresi, kecemasan dan stres. Sekitar 40 hingga 60% pekerja secara drastis berdampak pada kesehatan dan keseimbangan keluarga.

Menurut Sedarmayanti (2011) mengungkapkan bahwa, kinerja merupakan terjemahan dari prestasi yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan keseimbangan dalam hidup yang akan menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan. Stres merupakan kondisi dinamis dimana seseorang individu dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan atau tuntutan sesuai dengan harapan dari hasil yang ingin dia capai dalam kondisi penting dan tidak menentu. Kinerja karyawan adalah produk dari praktik yang berpusat pada karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan kepuasan karyawan (Udofia et al., 2021).

Atthohiri & Wijayati. (2021) di dalam penelitiannya mereka mengatakan bahwa Work Life Balance yang sering terjadi adalah ketika seorang individu tidak bisa menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaannya, dan hal tersebut dapat menimbulkan gangguan gangguan medis, psikologis, dan konsekuensi perilaku. Salah satu gangguan psikologis yang diterima karena terlalu sibuk akan pekerjaannya adalah kinerja yang menurun, dan hal tersebut sangat berbahaya bagi kehidupan pekerja, karena dengan menurunnya kinerja karyawan, perusahaan bisa mengalami kerugian. (Rizky & Afrianty, 2018). Shinta Devi (2020) di dalam penelitiannya mengatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dapat membuat para karyawan untuk menjadi lebih produktif dan sehat dalam kehidupan pribadi dan kehidupan kerja. Work life balance adalah sejauh mana individu terlibat dan sama-sama merasa puas dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis dengan peran mereka didalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (misalnya dengan pasangan, orang tua, keluarga, teman dan anggota masyarakat) serta tidak adanya konflik diantara kedua peran tersebut. Berdasarkan dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa *work life balance* adalah keseimbangan antara kehidupan individu dalam menjalankan perannya sebagai manusia yang memiliki peran ganda yakni peran dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi atau aktivitas lainnya.

Dari topik di atas PT Pertamina RU IV Cilacap juga telah melakukan hal yang sama untuk membuat para karyawannya melakukan kinerjanya secara baik walaupun sempat ada perubahan kerja dari luring ke daring hal ini dapat dibuktikan dengan adanya data dari perusahaan yang menunjukkan bahwa karyawan PT Pertamina Revinery Unit IV Cilacap telah melakukan pekerjaannya secara baik. Dari table di bawah selama 4 tahun terakhir. Dalam menilai kinerja karyawannya, PT Pertamina Refinery Unit IV Cilacap melakukan rekap perhitungan kinerja karyawan secara keseluruhan dalam satu periode yaitu selama satu tahun. Perusahaan melakukan evaluasi performansi karyawan melalui Performance Management System yang dapat menggambarkan hasil kinerja pekerja terhadap sasaran/tujuan yang ditargetkan melalui KPI (*Key Performance Index*) fungsi/bagian. Perusahaan menggunakan skala angka 4 (empat) sampai 8 (delapan) sebagai acuan pemberian nilai kinerja. Jika melihat ketentuan penilaian, karyawan dengan skor kinerja 4 yang merupakan angka terendah akan tetapi skor tersebut telah menunjukkan hasil kinerja yang baik karena standar yang ditetapkan perusahaan sebagai bare minimum kinerja yang layak berada di angka 4 (empat) tersebut. Namun, perusahaan tentu memiliki target rata-rata kinerja karyawan tiap tahunnya. Perusahaan menetapkan angka 6 (enam) sebagai target yang harus dicapai berkaitan dengan skor rata-rata kinerja karyawan tiap tahunnya.

Gambar 1
Hasil Performa Karyawan



Sumber : Data Primer yang diolah, 2022. – *Revinery Unit IV*

Berdasarkan Gambar 1.1 tersebut, dapat dilihat bahwa pada tahun 2018 tingkat rata-rata kinerja karyawan berada di angka 5,35. Selanjutnya, terjadi penurunan skor sebesar 0,02 pada tahun 2019 dengan nilai sebesar 5,33. Pada tahun 2020, nilai kinerja kembali meningkat sebesar 0,02 menjadi 5,35. Terakhir, pada tahun 2021 terjadi peningkatan yang cukup signifikan sebesar 0,54 sehingga skor rata-rata di tahun tersebut menjadi 5,89. Namun, kenaikan skor rata-rata tersebut belum mampu melampaui target skor 6 yang ditetapkan perusahaan melalui Key Performance Index (KPI).

Kinerja Karyawan

Kinerja didefinisikan sebagai "tingkat pekerjaan aktual yang dilakukan oleh individu" (Shore dan Tetrick, 1990; Sahat Sihombing et.al, 2017). Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya sesuai dengan kriteria tertentu yang diterapkan untuk pekerjaan tertentu. Robbins, (1998) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan fungsi interaksi antara kemampuan dan motivasi. Kinerja karyawan mengacu pada pencapaian seseorang yang diukur dengan standar atau kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Untuk mengukur kinerja pegawai secara individual ada beberapa indikator yang digunakan. Menurut Robbins (2006) ada 6 indikator, yaitu : kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian, komitmen kerja.

Work Life Balance

Keseimbangan kehidupan kerja telah muncul sebagai salah satu bidang studi yang paling penting di masa lalu. Studi yang berbeda telah dilakukan dalam menghubungkan keseimbangan kehidupan kerja dengan variabel yang berbeda dalam konteks yang berbeda. Work-life balance memainkan peran kunci dalam memilih lingkungan kerja yang sehat. Work-life balance berkaitan dengan menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan profesional. Menurut Hudson (2005) terdapat tiga indikator dalam Work Life Balance, yaitu sebagai berikut : keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, keseimbangan kepuasan.

Stres Kerja

Secara umum stres sering diartikan sebagai kondisi tegang yang tidak menyenangkan, karena seseorang secara subjektif merasa ada yang membebani. Stres adalah suatu tanggapan adaptif dibatasi oleh perbedaan individual dan proses psikologis, yaitu suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi atau kejadian eksternal

dilakukan oleh Lihawa et al (2022) mengatakan bahwa adanya pengaruh significant positif antara stres kerja dan Work life Balance sehingga Hal ini memberikan indikasi bahwa work life balance berpengaruh terhadap stres kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Wayan Sri Pradnyani & Ganesha Rahyuda (2022) mengatakan bahwa adanya pengaruh negative signifikan antara stress kerja terhadap Work life Balance. Fenomena Work Life Balance yang sering terjadi adalah ketika seorang individu tidak bisa menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaannya, dan hal tersebut dapat menimbulkan gangguan medis, psikologis, dan konsekuensi perilaku. Salah satu gangguan psikologis yang diterima karena terlalu sibuk akan pekerjaannya adalah stres kerja, dan hal tersebut sangat berbahaya bagi kehidupan pekerja, karena dengan stres kerja, seseorang mudah terpengaruh atas pekerjaannya.

H2 : Stres kerja berpengaruh negatif terhadap WLB

Hubungan Work Life Balance dan Kinerja Karyawan

Work life balance umumnya dikaitkan oleh berbagai aspek kehidupan seseorang (Maslichah & Hidayat, 2017). Work life balance dapat diartikan sebagai bukti tidak adanya konflik diantara kehidupan kerja maupun kehidupan rumah sehingga akan tercipta keseimbangan kepuasan dan kebahagiaan (Ariawaty, 2019). Shinta Devi (2020) di dalam penelitiannya menjelaskan bahwa work life balance memiliki pengaruh yang signifikan sehingga ketika karyawan memiliki kehidupan yang seimbang maka kinerja yang dihasilkan akan maksimal. Hal yang sama juga di katakan oleh Lihawa et al (2022) di dalam penelitiannya mengatakan bahwa Work Life Balance Memiliki pengaruh yang signifikan artinya ketika karyawan memiliki Work Life Balance yang tinggi akan mengakibatkan hasil kinerja yang tinggi juga.

H3 : Work Life Balance berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

H4 : Work Life Balance memediasi pengaruh Stress kerja terhadap Kinerja

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Variabel yang diuji dalam penelitian ini adalah stress kerja, kinerja karyawan, dan *work life balance*. Variabel independent pada penelitian ini yaitu stress kerja, sedangkan untuk variabel dependent pada penelitian ini adalah kinerja karyawan, dan untuk variabel mediasi pada penelitian ini yaitu *work life balance*. Untuk variabel stress kerja diukur dengan menggunakan 5 indikator yaitu tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi (Robbins, 2006). Variabel kinerja karyawan diukur dengan menggunakan 6 indikator yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian, komitmen kerja (Robbins, 2006). Variabel *work life balance* diukur dengan menggunakan 3 indikator yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, keseimbangan kepuasan (Hudson, 2005).

Penentuan Sampel

Populasi ialah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012). Karakter populasi dapat bertambah spesifik dan menjadi homogen ketika terdapat banyak karakteristik subjek yang dibutuhkan sebagai populasi (Sekaran, 2017). Populasi dan sampel dalam penelitian kuantitatif merupakan dua aspek yang menjadi penentu dari sebuah penelitian yang dilakukan dan dapat memberikan jawaban dari pertanyaan penelitian. Adapun populasi dalam penelitian

ini adalah karyawan organik atau karyawan tetap yang bekerja di PT Pertamina Revinery Unit IV dan bertempat di Head Office dengan Jumlah untuk populasinya sendiri adalah 200 karyawan organik atau karyawan tetap. Alasan peneliti melakukan penelitian terhadap karyawan yang bertempat di Head Office karena karyawan tersebut memerhatikan keseimbangan kehidupan pekerjaan dan pribadi dan cenderung menjadi perhatian antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Metode Analisis

Menurut Ferdinand (2006) di dalam (Bukirom, 2018) menjelaskan pedoman sampel sehubungan dengan digunakannya model persamaan struktural (Structural Equation Model), meliputi:

1. 100-200 sampel untuk teknik maximum likelihood estimation.
2. Tergantung pada jumlah parameter yang diestimasi. Pedomannya adalah 5-10 kali jumlah parameter yang diestimasi.
3. Tergantung pada jumlah indikator yang digunakan dalam seluruh variabel laten. Jumlah sampel adalah jumlah indikator dikali 5-10.

Penentuan jumlah sampel minimum untuk SEM menurut Hair et al dalam (Rusadi, 2019) adalah: (Jumlah indikator + jumlah variabel laten) x (5 sampai 10 kali) Berdasarkan pedoman tersebut, maka jumlah sampel maksimal untuk penelitian ini adalah: Sampel maksimal = $(14 + 3) \times 10 = 170$ responden Berdasarkan rumus diatas, maka jumlah sampel maksimal dalam penelitian ini adalah 170 responden karyawan yang bekerja di head office PT Pertamina RU IV Cilacap.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Secara umum, kuesioner survei yang berisi 2 bagian yaitu bagian yang menenai profil responden dan bagian yang meminta respon untuk masing-masing variable penelitian. Responden penelitian ini merupakan karyawan PT Pertamina Revinery Unit IV Cilacap yang bekerja di Head Office dan penyebaran kuesioner google form terhitung dimulai dari tanggal 21 juni 2024 – 25 Juli 2024 dengan Jumlah responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini berjumlah 200 responden, kuesioner yang kembali dan dapat diolah sejumlah 130. Sehingga sesuai dengan jumlah sample yang telah di tentukan yaitu berjumlah 170 maksimal sample dan telah didapatkan 130 data valid yang dapat diolah. Dapat diartikan bahwa terdapat presentase sebesar 100% data dan sesuai dengan target yang di butuhkan.

Hasil Uji Normalitas

Table 1
Hasil Uji Normalitas

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
wlb1	2	5	-0.461	-2.144	-0.679	-1.580
wlb2	2	5	-0.418	-1.947	-0.854	-1.987
wlb3	2	5	-0.466	-2.167	-0.608	-1.415
kk6	2	5	-0.463	-2.154	-0.266	-0.620
kk5	2	5	-0.459	-2.136	-0.563	-1.310
kk4	2	5	-0.295	-1.372	-0.596	-1.386
kk3	2	5	-0.201	-0.934	-1.003	-2.335

kk2	2	5	-0.307	-1.429	-0.576	-1.342
kk1	2	5	-0.435	-2.026	-0.399	-0.929
sk1	1	5	-0.368	-1.713	-0.806	-1.876
sk2	1	5	-0.462	-2.149	-0.122	-0.284
sk3	1	5	-0.402	-1.870	-0.497	-1.157
sk4	1	5	-0.299	-1.393	-0.071	-0.165
sk5	1	5	-0.510	-2.375	-0.449	-1.046
Multivariate					-8.078	-2.277

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan kriteria nilai *skewness* dan *kurtosis*. Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua *skewness* dan *kurtosis* dari semua indikator memiliki nilai CR yang berada di bawah $\pm 2,58$. Hasil ini menunjukkan bahwa semua data indikator terdistribusi secara normal. Hasil uji normalitas multivariate menunjukkan nilai CR sebesar -2,277 yang juga berada di bawah nilai $\pm 2,58$. Nilai tersebut menunjukkan bahwa secara multivariate data terdistribusi normal.

Table 2
Mahalanobis Distance

Mahalanobis d-squared	Nilai Chi-Square	Kesimpulan
29,861	36,123	tidak ada data outlier multivariat

Dapat disimpulkan bahwa tidak ada kasus multivariate outliers pada data karena nilai tertinggi Mahalanobis d-squared pada data sebesar 29,861 dimana nilai ini lebih kecil dari 36,123.

Reliabilitas atas *Variance Extracted*

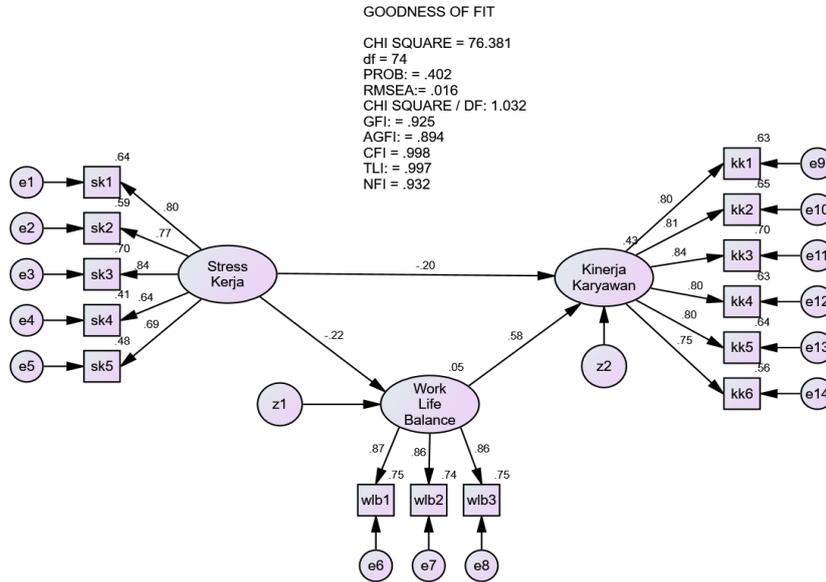
Tabel 3
Realibilitas dan Variance Extract

Variabel	Realibilitas	Variance Extract
Stres Kerja	0,865	0,564
Kinerja Karyawan	0,898	0,745
<i>Work Life Balance</i>	0,913	0,636

Berdasarkan tabel di atas masing-masing indikator memiliki nilai loading factor yang lebih besar dari 0,5 sehingga disimpulkan bahwa masing-masing indikator adalah valid.

Hasil Full Model

Gambar 3 Full Model



Uji terhadap kelayakan *full model* SEM ini diuji dengan menggunakan Chi square, CFI, TLI, GFI, AGFI, CMIN/DF dan RMSEA yang berada dalam rentang nilai yang diharapkan, meskipun diterima secara marginal, sebagaimana yang dijelaskan dalam tabel berikut:

Tabel 4 Hasil Pengujian Kelayakan SEM

Goodness of Fit Indeks	Cut-off Value	Hasil	Evaluasi Model
Chi – Square	Kecil (< 95,081)	76.381	Baik
Probability	≥ 0.05	0.402	Baik
RMSEA	≤ 0.08	0.016	Baik
Chi square / df	≤ 1.20	1.032	Baik
GFI	≥ 0.90	0.925	Baik
AGFI	≥ 0.90	0.894	Marginal
TLI	≥ 0.95	0.997	Baik
CFI	≥ 0.95	0.998	Baik
NFI	≥ 0.90	0.932	

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Uji Hipotesis

Tabel 5 Pengujian Hipotesis

	Estimate	S.E.	C.R.	P
Kinerja Karyawan <-- Stress Kerja	-0.193	0.083	-2.326	0.020
Work Life Balance <-- Stress Kerja	-0.249	0.116	-2.145	0.032
Kinerja_Karyawan <-- Work Life Balance	0.492	0.079	6.237	***

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Dari hasil pengujian diperoleh bahwa semua nilai probabilitas berada di bawah 0,05 dengan demikian semua hipotesis diterima

Pembahasan Hasil Penelitian

H1 : Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan nilai koefisien dengan arah negatif. Pengujian kemaknaan pengaruh diperoleh nilai probabilitas = $0,020 < 0,05$. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa Stress Kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian Hipotesis 1 dapat diterima .

H2 : Pengaruh Stress Kerja Terhadap Work Life Balance

Hasil pengujian pengaruh Stress Kerja terhadap Work Life Balance menunjukkan nilai koefisien dengan arah negatif. Pengujian kemaknaan pengaruh diperoleh nilai probabilitas = $0,032 < 0,05$. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa Stress Kerja memiliki pengaruh negative dan signifikan terhadap Work Life Balance. Dengan demikian Hipotesis 2 dapat diterima.

H3 : Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan nilai koefisien dengan arah positif. Pengujian kemaknaan pengaruh diperoleh nilai probabilitas = $0,000 < 0,05$. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa Work Life Balance memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian Hipotesis 3 dapat diterima.

H4 : Work Life Balance memediasi pengaruh Stress kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian pengaruh tidak langsung dari stress kerja terhadap kinerja karyawan dengan melalui *work life balance* mendapatkan nilai Y sebesar -2,029 dengan nilai p-value sebesar 0,042 ($p < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa *work life balance* dapat memediasi pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian Hipotesis 4 dapat diterima.

KESIMPULAN

Penelitian ini menguji pengaruh dari Stress kerja terhadap kinerja karyawan melalui *work life balance*. Dengan menggunakan sampel sebanyak 130 orang karyawan di pada PT Pertamina Revinery Unit IV Cilacap, pengujian dilakukan dengan menggunakan metode Structural Equation Model (SEM). Kesimpulan yang disampaikan adalah :

1. Hasil penelitian ini mendapatkan bahwa Stress kerja memiliki pengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi stress yang dialami oleh karyawan maka akan mengakibatkan penurunan performa karyawan (H1 diterima).
2. Selain itu stress kerja juga memiliki pengaruh negative signifikan terhadap *work life balance*, semakin tinggi stress yang dialami oleh karyawan maka kemampuan karyawan dalam menyeimbangkan kehidupan pribadinya semakin menurun (H2 diterima).
3. Pada pengujian lain diperoleh bahwa *work life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, apabila karyawan dapat menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja maka dapat meningkatkan performa kinerja karyawan (H3 diterima).

4. Pengujian efek mediasi diperoleh bahwa work life balance memiliki efek mediasi yang signifikan pada pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, terbukti bahwa variabel work life balance merupakan variabel mediasi atau intervening dalam pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditandai dengan hasil yang menunjukkan bahwa work life balance menunjukkan pengaruh yang negatif dan signifikan dalam memediasi pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien -2,029 dan p-value 0,042 (H4 diterima).

Keterbatasan

Dalam penelitian ini, ditemukan beberapa keterbatasan yaitu :

1. Data obyektif masih belum banyak diperoleh sehingga masih belum banyak interaksi langsung antara responden. Penelitian selanjutnya dapat melibatkan ruang lingkup penelitian yang lebih luas.
2. Kuesioner penelitian hanya disebarakan kepada karyawan yang bekerja di Head Office PT Pertamina RU IV Cilacap. Jika penelitian disebarakan kepada karyawan yang bekerja di area kilang, maka hasil penelitian dapat berebeda.
3. Peneliti tidak menyebarkan kuesioer secara langsung tetapi melalui perantara asisten *Human Capital* pada kantor Head Office PT Pertamina *Revinery* Unit IV Cilacap. Hal ini membuat peneliti tidak dapat berinteraksi dengan responden saat melkakukan pengisian kuesioner.

Saran Untuk Penelitian Mendatang

Saran untuk penelitian ke depan harus diterapkan secara khusus dengan menggunakan lebih banyak variable sehingga akan mendapatkan hasil yang lebih akurat dan maksimal. penelitian yang akan datang dapat mengkaji bagaimana karyawan sehingga dapat membandingkannya dengan jenis perusahaan lain. Variabel lain yang dapat menurunkan hubungan beban kerja terhadap kinerja perlu untuk dikembangkan. Serta dapat juga memperluas cakupan objek penelitian yang digunakan seperti perusahaan BUMN yang lain, yang memiliki karyawan yang lebih banyak dari PT Pertamina RU IV Cilacap. Penelitian di masa depan mungkin dapat memberikan pemahaman yang lebih baik jika dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif dan kualitatif.

REFERENSI

- Ahmad, Y. ., Tewel, B. ., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2303–1174. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23747>
- Atthohiri, N. A., & Wijayati, D. T. (2021). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja dengan Work Life Balance sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1092–1100. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1092-1100>
- Aturrizki, L., Martini, N. N. P., & Puspitadewi, I. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Counter Handphone Oppo Di Kabupaten Situbondo. *Intelektiva*, 3(5), 84–85.
- Bellmann, L., & Hübler, O. (2020). Working from home, job satisfaction and work–life balance – robust or heterogeneous links? *International Journal of Manpower*, 42(3), 424–441. <https://doi.org/10.1108/IJM-10-2019-0458>
- Bukhirom, S. D. (2018). *Teknik Analisis Data Penelitian Structural Equation Model (Sem) Berbasis Program IBM Amos 25*.
- Christy, N. A., & Amalia, S. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 74–83. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.935>
- Foanto, E. F., Tunarso, E. B., & Kartika, E. W. (2020). Peran Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Afektif Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Hotel Berbintang Tiga Di Makassar, Sulawesi Selatan. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, 6(1), 37–45. <https://doi.org/10.9744/jmp.6.1.37-45>
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Irfan, M., Khalid, R. A., Kaka Khel, S. S. U. H., Maqsoom, A., & Sherani, I. K. (2021). Impact of work–life balance with the role of organizational support and job burnout on project performance. *Engineering, Construction and Architectural Management*. <https://doi.org/10.1108/ECAM-04-2021-0316>
- Khan, H., Abbas, J., Kumari, K., & Najam, H. (2022). Corporate level politics from managers and employees perspective and its impact on employees' job stress and job performance. *Journal of Economic and Administrative Sciences*. <https://doi.org/10.1108/jeas-12-2021-0246>
- Kurniasari, D. M., & Bahjahtullah, Q. M. (2022). the Influence of Work Life Balance, Work Stress and Islamic Work Ethics on the Performance of Millennial Employess in the Covid 19 Pandemic With Job Satisfaction As Intervening Variable (Case Study of Bank Btn Syariah Kc Solo). *The Influence of Work Life Balance, Work Stress and Islamic Work Ethics on the Performance of Millennial Employess in the Covid 19 Pandemic With Job Satisfaction As Intervening Variable (Case Study of Bank Btn Syariah Kc Solo)*, 8. No 1, 23–39.
- Lihawa, N. S., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Workife Balanced Terhadap Kinerja Karyawan Hotel The Lagoon Manado. *Productivity*, 3(1), 67–71. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/view/37992%0Ahttps://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/viewFile/37992/34769>
- Nur Aziz, & Dewanto, I. J. (2022). Model Penilaian Kinerja Karyawan dengan Personal Balanced Scorecard. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(2), 168–177. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i2.218>
- Rizky, D., & Afrianty, T. W. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dengan work life balance sebagai variabel intervening. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 61(4), 47–53.

<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/viewFile/2622/3016>

- Rusadi, M. (2019). Wardah Branding, Emotional, Attachment dan Brand Loyalty. *Universitas Islam Indonesia*, 1–65.
- Septiana, S., & Widjaja, O. H. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Jocelyn Anugrah Jaya. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(3), 643. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i3.9576>
- Setyawati, N. W., Aryani, N. A., & Ningrum, E. P. (2018). Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3(3), 405–412. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v3i3.158>
- Siskadillah. (2019). *Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada badan pendapatan daerah kabupaten sinjai*.
- Udofia, E. E., Adejare, B. O., Olaore, G. O., & Udofia, E. E. (2021). Direct and indirect impact of quality management on the integrated performance of medium-scale manufacturers. *TQM Journal*, 33(6), 1589–1609. <https://doi.org/10.1108/TQM-08-2020-0174>
- Wayan Sri Pradnyani, N., & Ganesha Rahyuda, A. (2022). Peran Stress Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Work Life Balance Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(24), 806–820.