

PENGARUH BEBAN KERJA, *WORLIFE BALANCE*, DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. JASA RAHARJA KOTA KEDIRI

Ade Dwi Pratama *¹
Rafikhein Novia Ayuanti ²
Zulfia Rahmawati ³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kediri, Indonesia

*e-mail: adedwipra6@gmail.com¹, rafikhein@uniska-kediri.ac.id²,
zulfiaahmawati@uniska-kediri.ac.id³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, *worklife balance*, dan stres kerja terhadap kinerja pegawai PT. Jasa Raharja Kota Kediri. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, dan teknik pengambilan sampel jenuh yang melibatkan seluruh populasi sebanyak 37 responden. Instrumen yang digunakan berupa kuesioner yang disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan uji regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai sebagai variabel terikat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya, *worklife balance* dan stres kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, hasil uji simultan menunjukkan bahwa beban kerja, *worklife balance*, dan stres kerja secara bersama-sama tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai lebih dipengaruhi oleh faktor beban kerja yang sesuai, sedangkan aspek keseimbangan kehidupan kerja dan tingkat stres kerja tidak memberikan dampak yang cukup berarti dalam konteks organisasi ini. Oleh karena itu, manajemen perlu mengelola beban kerja secara proporsional guna menjaga dan meningkatkan kinerja pegawai.

Kata kunci: Beban Kerja, *Worklife balance*, Stres Kerja, Kinerja

Abstract

This study aims to determine the effect of workload, work-life balance, and job stress on employee performance at PT. Jasa Raharja Kota Kediri. This study uses a quantitative approach with a survey method and a saturated sampling technique involving the entire population of 37 respondents. The instrument used is a questionnaire compiled based on indicators of each variable. The collected data were analyzed using multiple linear regression tests to determine the effect of each independent variable partially or simultaneously on employee performance as the dependent variable. The results of the study indicate that partially, workload has a positive and significant effect on employee performance. Conversely, work-life balance and job stress do not have a significant effect partially on employee performance. Meanwhile, the results of the simultaneous test indicate that workload, work-life balance, and job stress together do not have a significant effect on employee performance. These findings indicate that employee performance is more influenced by appropriate workload factors, while aspects of work-life balance and job stress levels do not have a significant impact in the context of this organization. Therefore, management needs to manage workload proportionally to maintain and improve employee performance.

Keywords: Workload, *Worklife balance*, Job Stress, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan elemen krusial dalam suatu organisasi yang bertujuan untuk mengoptimalkan kinerja individu demi tercapainya tujuan perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) menitikberatkan pada berbagai faktor yang dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja karyawan. Salah satu aspek utama dalam manajemen SDM adalah menilai sejauh mana karyawan dapat mencapai standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Kinerja karyawan menjadi indikator keberhasilan suatu organisasi karena setiap individu memiliki peran strategis dalam mendukung operasional perusahaan. Oleh karena itu, faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan penting untuk dianalisis guna menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan produktivitas (Sari et al., 2021:45). Sejalan

dengan pentingnya kinerja tersebut, diperlukan pemahaman yang lebih mendalam mengenai aspek-aspek yang dapat mendorong karyawan untuk mencapai kinerja optimal.

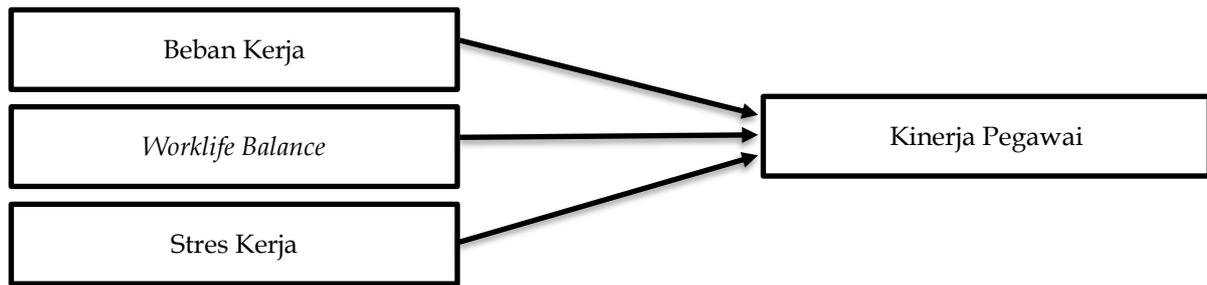
Kemajuan organisasi sangat bergantung pada kinerja setiap karyawan yang ada di dalamnya. Kinerja karyawan diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai standar yang telah ditentukan. Menurut Putra et al. (2022:396), kinerja merupakan pencapaian seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya berdasarkan kuantitas dan kualitas tertentu. Untuk memahami dinamika kinerja karyawan, perlu dilakukan penelitian yang mendalam terkait faktor-faktor yang berkontribusi terhadap pencapaian kinerja, termasuk beban kerja, work-life balance, dan stres kerja. Ketiga faktor tersebut saling berkaitan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan performa individu, khususnya di PT. Jasa Raharja Kota Kediri.

Menurut Yuliana dan Suryani (2022:44), beban kerja adalah total pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu yang apabila tidak diatur secara proporsional dapat memengaruhi konsentrasi, kesehatan, dan kinerja karyawan secara keseluruhan. Beban kerja yang berlebihan cenderung menyebabkan kelelahan fisik dan mental sehingga berdampak negatif terhadap performa kerja. Di sisi lain, work-life balance mengacu pada kemampuan individu untuk membagi waktu, energi, dan perhatian secara proporsional antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Menurut Kurniawan dan Putri (2022:71), keseimbangan ini penting agar karyawan tidak mengalami kejenuhan yang dapat menghambat kinerja dalam jangka panjang. Sementara itu, stres kerja muncul akibat ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan sumber daya yang dimiliki individu. Safitri dan Pramudito (2023:88) menyebutkan bahwa stres kerja yang berlebihan dapat menurunkan motivasi, mengurangi daya tahan tubuh, dan berdampak negatif pada pengambilan keputusan karyawan.

Ketiga variabel tersebut tidak berdiri sendiri, tetapi saling melengkapi dalam memengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja yang terkelola dengan baik dapat mendorong produktivitas, work-life balance yang terjaga akan meningkatkan kepuasan dan loyalitas, sementara kemampuan mengendalikan stres kerja akan menjaga kesehatan mental dan efektivitas kerja. Oleh karena itu, memahami hubungan yang sinergis antara beban kerja, work-life balance, dan stres kerja menjadi penting untuk mendukung pencapaian kinerja secara menyeluruh.

PT. Jasa Raharja Kota Kediri sebagai perusahaan yang bergerak di bidang asuransi sosial publik memerlukan kinerja karyawan yang prima dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Walaupun secara umum tidak terdapat permasalahan besar terkait kinerja karyawan, kajian mengenai bagaimana ketiga faktor pendukung tersebut saling berinteraksi dalam memengaruhi kinerja masih jarang dilakukan. Penelitian sebelumnya cenderung menyoroti pengaruh masing-masing faktor secara terpisah atau dilakukan pada perusahaan dengan latar belakang masalah tertentu. Penelitian ini dilakukan bukan karena adanya penurunan kinerja, melainkan sebagai langkah preventif dan evaluatif untuk memastikan bahwa strategi manajemen SDM yang diterapkan mampu mendukung kinerja optimal dalam jangka panjang.

Berdasarkan uraian tersebut, permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh beban kerja, work-life balance, dan stres kerja terhadap kinerja pegawai PT. Jasa Raharja Kota Kediri. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan informasi sekaligus menjelaskan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja pegawai. Beban kerja, work-life balance, dan stres kerja diasumsikan memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan. Secara teoritis, beban kerja yang proporsional dapat meningkatkan efektivitas kerja, work-life balance yang baik dapat mendukung kepuasan dan produktivitas, sedangkan stres kerja yang terkendali dapat menjaga fokus serta motivasi pegawai dalam mencapai kinerja optimal.



Gambar 1 Kerangka Teoritik

Hubungan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Beban kerja merupakan jumlah tugas atau tanggung jawab yang harus diselesaikan dalam periode tertentu. Beban kerja yang proporsional dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas, namun beban kerja yang berlebihan justru menurunkan kinerja karena memicu kelelahan fisik maupun mental. Penelitian Dewi & Waruwu (2023) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UPT Padang, artinya semakin tinggi beban kerja, maka kinerja menurun. Sebaliknya, penelitian Ernawati et al. (2024) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Graha Inti Permai. Perbedaan temuan ini menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja sangat bergantung pada konteks organisasi dan kapasitas individu dalam mengelola beban tugas.

H₁: Terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Hubungan *Worlife balance* Terhadap Kinerja Pegawai

Worlife balance adalah keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi yang memungkinkan individu tetap produktif tanpa mengorbankan kesejahteraan pribadi. Arifin & Muharto (2022) membuktikan bahwa *worlife balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan. Namun, Timbuleng et al. (2023) menemukan bahwa *worlife balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Sulawesi Utara, karena konflik antara kehidupan pribadi dan pekerjaan menurunkan hasil kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa efektivitas *worlife balance* dipengaruhi oleh sektor, budaya kerja, serta fleksibilitas kebijakan perusahaan.

H₂: Terdapat pengaruh *worlife balance* terhadap kinerja karyawan.

Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Pegawai

Stres kerja timbul ketika terdapat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan atau sumber daya individu. Stres berlebihan dapat menurunkan motivasi, menimbulkan ketegangan emosional, hingga mengganggu produktivitas. Penelitian Kolewora & Nurhayati (2023) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Panin Kendari. Hasil serupa juga ditunjukkan oleh Hariana (2021) yang menyatakan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mekar Karya Mas. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja cenderung menjadi faktor penghambat kinerja apabila tidak dikelola dengan baik.

H₃: Terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja, *Worlife balance*, dan Stres Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja individu dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Faktor beban kerja, *worlife balance*, dan stres kerja memiliki peranan penting dalam membentuk kualitas kinerja tersebut. Dewi & Waruwu (2023) menemukan bahwa beban kerja yang berlebihan menurunkan kinerja, sementara Ernawati et al. (2024) membuktikan sebaliknya, yakni beban kerja dapat meningkatkan kinerja bila dikelola dengan baik. Arifin & Muharto (2022) menyatakan *worlife balance* meningkatkan kinerja, tetapi Timbuleng et al. (2023)

justru menemukan pengaruh negatif. Di sisi lain, penelitian Kolewora & Nurhayati (2023) serta Hariana (2021) menegaskan bahwa stres kerja berdampak negatif signifikan terhadap kinerja. Variasi hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan ketiga variabel tersebut saling berkaitan dalam menentukan produktivitas pegawai, tergantung pada konteks organisasi dan strategi pengelolaan SDM.

H₄: Terdapat pengaruh beban kerja, *worklife balance*, dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN TEORITIS

Beban Kerja

Menurut Timbuleng (2023:760), Beban kerja merupakan suatu proses analisa terhadap waktu yang digunakan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan (jabatan) atau kelompok jabatan (unit kerja) yang dilaksanakan dalam keadaan/kondisi normal. Budiasa (2023:176), menyatakan bahwa beban kerja dapat diukur dengan membandingkan total waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan total waktu standar. Menurut Budiasa (2021:184) Indikator Beban Kerja terdiri atas: (1) Target Yang Harus Dicapai (2) Kondisi Pekerjaan (3) Standar Pekerjaan.

Worklife balance

Worklife balance merupakan faktor penting yang perlu dipertimbangkan disetiap perusahaan saat merumuskan kebijakan. *Worklife balance* adalah tingkat kepuasan yang dipengaruhi oleh peran ganda dalam kehidupan seorang pekerja (Arifin & Muharto, 2022:105). *Worklife balance* adalah kemampuan individu untuk melakukan tugas pekerjaan serta tuntutan di luar pekerjaan, yang membuat individu bahagia (Rifadha & Sangarandeniya, 2022:106). Menurut Fisher dalam Saina (2016:3), Indikator *Worklife balance* terdiri atas: (1) Waktu, (2) Perilaku, dan (3) Ketegangan.

Stres Kerja

Menurut Hariana (2021:243), mengemukakan bahwa stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan. Menurut Mangkunegara (2021:23), mengemukakan bahwa stress kerja adalah suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Menurut Hasibuan (2021:78) Indikator Stres Kerja meliputi: (1) Sikap Pemimpin, (2) Waktu Kerja, (3) Konflik.

Kinerja Karyawan

Menurut Munardi & Djuhartono (2021:339), mendefinisikan kinerja sebagai kinerja hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu. Menurut Kholifah & Fadli (2022:23), definisi kinerja adalah sejauh mana karyawan telah menerapkan strategi perusahaan, baik dalam mencapai peran individu atau dengan menunjukkan kompetensi yang dinyatakan relevan dengan perusahaan. Menurut Arifin & Muharto (2022:40), terdiri atas: (1) Efektivitas, (2) Tanggung Jawab, dan (3) Disiplin.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian dilakukan pada PT Jasa Raharja Kota Kediri dengan objek seluruh karyawan pada tahun 2025. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 37 responden yang merupakan seluruh populasi penelitian, sehingga teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh (total sampling).

Data primer diperoleh secara langsung melalui kuesioner dengan skala Likert 1–5, yang disusun berdasarkan indikator-indikator dari masing-masing variabel. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan, sedangkan variabel independennya adalah beban kerja, *worklife balance*, dan stres kerja.

Kinerja karyawan diukur dengan indikator efektivitas, tanggung jawab, disiplin. Beban kerja diukur berdasarkan target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, dan standar pekerjaan. *Worklife balance* mencakup Waktu, Perilaku, dan Ketegangan. Sementara itu, stres kerja diukur melalui sikap pimpinan, waktu kerja, dan konflik.

Sebelum dilakukan analisis regresi, data diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan keabsahan instrumen. Uji asumsi klasik yang meliputi normalitas, multikolinearitas,

heteroskedastisitas, dan linieritas juga dilakukan untuk memenuhi syarat analisis regresi linier berganda. Analisis data dilakukan dengan bantuan software SPSS versi 23.

Model analisis dalam penelitian ini menggunakan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
- X₁ = Beban Kerja
- X₂ = *Worlife balance*
- X₃ = Stres Kerja
- α = Konstanta
- β₁, β₂, β₃ = Koefisien regresi
- ε = Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1 Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (b)	t hitung	t tabel	Sig.	Keterangan
Beban Kerja (X ₁)	0,309	2,178	2,0345	0,037	Ha diterima
<i>Worlife balance</i> (X ₂)	- 0,049	0,245	2,0345	0,733	Ha ditolak
Stres Kerja (X ₃)	- 0,087	0,634	2,0345	0,531	Ha ditolak
Konstanta (a)					21,015
Toleransi					0,05
R					0,418
R ²					0,175
Adjusted R ²					0,100
F hitung					2,327
F tabel					2,91
Sig. F					0,093

Sumber: Data diolah penelitian, 2025

analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk melihat pengaruh simultan dan parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil analisis menunjukkan bahwa hanya variabel beban kerja (X₁) yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,309 dan nilai signifikansi 0,037 (< 0,05). Sementara itu, variabel *worlife balance* (X₂) dan stres kerja (X₃) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, karena memiliki nilai signifikansi masing-masing sebesar 0,733 dan 0,531 (> 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa dalam konteks penelitian ini, beban kerja menjadi faktor dominan yang memengaruhi kinerja pegawai, sedangkan *worlife balance* dan stres kerja tidak memberikan kontribusi yang signifikan.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 2 Hasil Uji t

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Keterangan
Beban Kerja (X ₁)	2,178	2,0345	0,037	Berpengaruh signifikan
<i>Worlife balance</i> (X ₂)	0,345	2,0345	0,733	Tidak berpengaruh signifikan
Stres Kerja (X ₃)	-0,110	2,0345	0,531	Tidak berpengaruh signifikan

Sumber: Data diolah penelitian, 2025

Hasil uji t yang ditampilkan pada tabel memperkuat hasil regresi parsial sebelumnya. Nilai t hitung untuk variabel beban kerja adalah 2,178 dengan nilai signifikansi sebesar 0,037, yang berarti signifikan pada tingkat kepercayaan 95%. Ini menunjukkan bahwa secara parsial, beban kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan nilai t untuk *worklife balance* dan stres kerja masing-masing sebesar 0,345 dan -0,110 dengan nilai signifikansi 0,733 dan 0,531. Dengan demikian, kedua variabel tersebut tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini. Hasil ini mengindikasikan bahwa persepsi karyawan terhadap keseimbangan hidup dan stres kerja tidak terlalu menentukan performa mereka selama beban kerja masih dirasakan dapat dikelola.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 3 Hasil Uji F

F hitung	F tabel	Sig.	Taraf Sig.	Keterangan
2,327	2,90	0,093	0,05	Tidak berpengaruh signifikan

Sumber: Data diolah penelitian, 2025

Pada Tabel 3 disajikan hasil uji F yang digunakan untuk melihat pengaruh simultan variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai F hitung sebesar 2,327 dengan nilai signifikansi 0,093 (> 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel beban kerja, *worklife balance*, dan stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, meskipun salah satu variabel (beban kerja) memiliki pengaruh signifikan secara parsial, namun secara bersama-sama ketiga variabel tersebut belum cukup kuat dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai secara keseluruhan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4 Hasil Koefisien Determinasi (R²)

R	R Square	Adjusted R Square
0,418	0,175	0,100

Sumber: Data diolah penelitian, 2025

Tabel 4 menunjukkan nilai koefisien determinasi R² sebesar 0,175, yang berarti bahwa ketiga variabel bebas (beban kerja, *worklife balance*, dan stres kerja) secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 17,5%. Nilai Adjusted R² sebesar 0,100 mengindikasikan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel dan sampel, hanya 10% variasi kinerja yang dapat dijelaskan oleh model. Dengan demikian, terdapat sekitar 82,5% faktor lain di luar model yang memengaruhi kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun beban kerja merupakan faktor signifikan, masih banyak aspek lain seperti motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi yang mungkin berperan penting terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Jasa Raharja Kediri

Berdasarkan hasil uji t, variabel Beban Kerja (X1) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,037, yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Hal ini menandakan bahwa beban kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Jasa Raharja Kediri. Dengan kata lain, perubahan dalam beban kerja yang diterima karyawan berkorelasi langsung terhadap perubahan kinerja yang mereka tampilkan. Ketika beban kerja diberikan secara tepat, sesuai kapasitas dan keterampilan karyawan, maka akan meningkatkan efisiensi dan tanggung jawab dalam penyelesaian tugas.

Temuan ini didukung oleh realitas operasional perusahaan, di mana sistem pelayanan Jasa Raharja yang berbasis digitalisasi dan prosedur standar memungkinkan pegawai untuk

menyelesaikan tugas dengan cepat. Sehingga, meskipun intensitas kerja tinggi, sistem kerja yang efisien dapat menekan kemungkinan *overwork* yang menyebabkan stres berlebih. Dalam situasi seperti ini, beban kerja justru bisa menjadi pemacu semangat dan kedisiplinan pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab mereka.

Hasil ini juga sejalan dengan penelitian Ernawati et al. (2024) yang menunjukkan bahwa *workload* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, perbedaan terlihat dengan penelitian Dewi dan Waruwu (2023), yang menemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja di PT. PLN UPT Padang. Perbedaan hasil ini kemungkinan besar disebabkan oleh perbedaan karakteristik pekerjaan. Pada perusahaan seperti Jasa Raharja yang berorientasi pada penyelesaian administrasi dan klaim asuransi secara cepat, tekanan kerja sering kali menjadi pemicu produktivitas, berbeda dengan beban teknis di sektor energi.

Pengaruh *Worlife balance* Terhadap Kinerja Pegawai PT. Jasa Raharja Kediri

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel *Worlife balance* (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,733, yang jauh lebih besar dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa *worlife balance* tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Jasa Raharja Kediri. Artinya, perubahan dalam keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi tidak secara langsung memengaruhi hasil kerja karyawan. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi belum dianggap sebagai faktor utama dalam pencapaian kinerja oleh sebagian besar pegawai.

Salah satu kemungkinan penyebabnya adalah kultur kerja di Jasa Raharja yang berorientasi pada pelayanan publik dengan target waktu respons yang ketat. Dalam konteks ini, pegawai lebih fokus pada penyelesaian tugas dan pencapaian target pelayanan daripada menjaga batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Selain itu, struktur jam kerja yang tetap, sistem rotasi kerja, dan beban kerja yang terjadwal rapi juga membuat pegawai merasa *worlife balance* mereka sudah cukup meski tidak menjadi prioritas utama.

Temuan ini bertentangan dengan hasil penelitian Arifin dan Muharto (2022), yang menyatakan bahwa *worlife balance* berpengaruh positif terhadap kinerja, dan juga berbeda dengan penelitian Timbuleng et al. (2023) yang menemukan pengaruh negatif. Perbedaan tersebut menegaskan bahwa persepsi *worlife balance* sangat kontekstual, tergantung pada nilai-nilai budaya kerja, ekspektasi organisasi, serta jenis pekerjaan. Dalam pekerjaan yang menuntut profesionalisme tinggi namun rutin seperti di Jasa Raharja, *worlife balance* mungkin tidak menjadi isu dominan yang dirasakan pegawai.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Jasa Raharja Kediri

Dari hasil uji t, diketahui bahwa variabel Stres Kerja (X3) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,531, yang juga lebih besar dari 0,05. Ini mengindikasikan bahwa stres kerja tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Jasa Raharja Kediri. Dengan demikian, tingkat stres yang dialami oleh karyawan dalam pekerjaan mereka tidak secara langsung menurunkan atau meningkatkan kinerja yang dihasilkan. Artinya, meskipun stres bisa terjadi, pengaruhnya tidak cukup besar untuk memengaruhi output kerja pegawai secara statistik.

Salah satu alasan logis dari hasil ini adalah kemungkinan adanya sistem internal yang telah mendukung pengelolaan stres dengan baik di lingkungan kerja PT. Jasa Raharja. Misalnya, adanya budaya kerja yang suportif, kepemimpinan yang komunikatif, pembagian kerja yang adil, serta pelatihan pengelolaan emosi atau pelayanan prima. Semua ini berperan dalam membantu pegawai mengelola stres kerja secara efektif sehingga tidak berdampak pada performa kerja mereka.

Hasil ini berbeda dengan penelitian Kolewora dan Nurhayati (2023) maupun Hariana (2021), yang menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan ini sekali lagi menegaskan pentingnya mempertimbangkan konteks organisasi. Stres kerja dalam lingkungan yang tidak suportif akan berdampak negatif, namun dalam organisasi yang memiliki manajemen kerja dan kontrol stres yang baik, dampaknya bisa diminimalisir bahkan tidak signifikan.

Pengaruh Beban Kerja, *Worlife balance*, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Secara Simultan

Berdasarkan hasil uji F, diketahui bahwa secara simultan ketiga variabel bebas—beban kerja, *worlife balance*, dan stres kerja—tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,093 ($> 0,05$). Artinya, jika ketiga variabel tersebut dipertimbangkan secara bersama-sama dalam satu model, pengaruh gabungannya terhadap kinerja tidak cukup kuat untuk dikatakan signifikan secara statistik. Meskipun secara parsial beban kerja berpengaruh, kombinasi dengan dua variabel lainnya justru melemahkan pengaruh keseluruhan terhadap kinerja.

Hal ini mungkin terjadi karena adanya dominasi variabel lain di luar model penelitian, yang memiliki peran lebih besar dalam membentuk kinerja pegawai. Faktor-faktor seperti motivasi kerja, kompensasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja bisa jadi lebih berpengaruh terhadap kinerja daripada ketiga variabel yang diuji. Hal ini sejalan dengan hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 17,5%, yang menunjukkan bahwa hanya sebagian kecil variasi kinerja dapat dijelaskan oleh variabel beban kerja, *worlife balance*, dan stres kerja.

Selain itu, adanya kemungkinan multikolinearitas lemah atau interaksi antar variabel yang tidak sinergis juga dapat menjelaskan mengapa pengaruh simultan tidak signifikan. Misalnya, stres kerja dan beban kerja yang tinggi bisa saling menetralkan efek satu sama lain, atau *worlife balance* yang rendah justru tidak dirasakan sebagai masalah dalam konteks kerja. Ketidaksinkronan antara persepsi karyawan terhadap ketiga variabel tersebut bisa menyebabkan lemahnya pengaruh simultan terhadap kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Beban Kerja, *Worlife balance*, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai di PT. Jasa Raharja Kediri, dapat disimpulkan bahwa beban kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa ketika beban kerja yang diberikan sesuai dengan kapasitas dan kemampuan pegawai, maka mereka mampu bekerja lebih efektif, bertanggung jawab, serta termotivasi untuk menyelesaikan tugas tepat waktu dan mencapai target yang telah ditentukan sehingga berdampak positif terhadap kinerja. Sementara itu, *worlife balance* tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi penting, namun dalam konteks PT. Jasa Raharja Kediri faktor tersebut belum menjadi penentu utama dalam memengaruhi kinerja, sebab pegawai tetap dapat menunjukkan performa kerja yang baik meskipun mengalami ketidakseimbangan waktu atau perhatian antara kehidupan kerja dan pribadi.

Demikian pula, stres kerja tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Meskipun stres merupakan kondisi yang umum terjadi di lingkungan kerja, namun hasil penelitian memperlihatkan bahwa stres kerja yang dirasakan tidak secara langsung menurunkan kinerja, kemungkinan karena adanya sistem kerja yang mendukung atau kemampuan pegawai dalam mengelola stres sehingga tidak berdampak besar terhadap hasil pekerjaan. Secara simultan, beban kerja, *worlife balance*, dan stres kerja juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai di PT. Jasa Raharja Kediri tidak hanya dipengaruhi oleh ketiga variabel tersebut, tetapi kemungkinan besar lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, maupun dukungan rekan kerja yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, M., & Muharto, A. (2022). *Pengaruh Worlife balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan)*. Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis. <https://journals.usm.ac.id/index.php/jreb/article/view/3507>.

- Budiasa, I. M. (2023). *Manajemen Beban Kerja Karyawan*. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 15(2), 176–185.
- Dewi, A. S., & Waruwu, D. (2023). *The Effect of Work Motivation and Workload on Employee Performance*. Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan. <https://valuasi.lppmbinabangsa.id/index.php/home/article/view/196>.
- Ernawati, E., dkk. (2024). *Pengaruh Stress Kerja, Workload dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Graha Inti Permai*. Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis, 4(2). <https://prin.or.id/index.php/cemerlang/article/view/2644>.
- Hariana, F. (2021). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mekar Karya Mas*. al Humaniora, 5(1). <http://jurnal.abulyatama.ac.id/index.php/humaniora/article/view/1522>.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kholifah, N., & Fadli, R. (2022). *Kinerja Karyawan dalam Perspektif Strategi Perusahaan*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 6(1), 23.
- Kolewora, R. K., & Nurhayati, A. (2023). *Stress Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Panin Kota Kendari*. Journal Economics Technology And Entrepreneur, 2(4). <https://azramedia/indonesia.azramediaindonesia.com/index.php/ecotechnopreneur/article/view/961>
- Kurniawan, A., & Putri, R. (2022). *Work-Life Balance dan Dampaknya terhadap Produktivitas*. Jurnal Ilmu Administrasi, 14(2), 71.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Munardi, A., & Djuhartono, M. (2021). *Kinerja dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya*. Jurnal Manajemen, 12(4), 339.
- Safitri, D., & Pramudito, A. (2023). *Stres Kerja sebagai Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Lingkungan Perusahaan Jasa*. Jurnal Psikologi Industri, 6(2), 84-93.
- Timbuleng, C., Lengkong, V. P. K., & Lumantow, R. Y. (2023). *Pengaruh Work Life Balance, Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal EMBA, 11(4). <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/52201>.

Yuliana, R., & Suryani, M. (2022). *Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen Strategis, 6(1), 44.