

**PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA, STRES KERJA , DAN
KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI PADA PT. NUSANTARA SAKTI GROUP CABANG BOJA)**

Barita Santoso Pakaya¹, Hasan Abdul Rozak²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, STIE Totalwin Semarang

E-mail: baritpakaya@gmail.com¹, hasan@stietotalwin.ac.id²

Abstract

Finding out how work-life balance, stress, and engagement affect employee performance at PT. Nusantara Sakti Group, Boja Branch, is the goal of this study. In this investigation, quantitative approaches were applied. At PT. Nusantara Sakti Group, Boja Branch, there were 35 employees in total, including a sample of 35 employees. This study's data was gathered using a questionnaire with a Likert scale ranging from 1 to 5. The SPSS 2021 program was used to examine the data. The study's findings suggest that work-life balance, job stress, and work engagement all significantly and favorably impact employee performance. Employee performance is positively and significantly impacted by work-life balance, positively and significantly impacted by work stress, and unaffected by work engagement.

Keywords: Work-Life Balance, Work Stress, Work Engagement, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangat penting bagi bisnis atau organisasi. Selain itu, sumber daya manusia adalah orang-orang yang dapat membantu organisasi mencapai tujuannya. Proses perencanaan sumber daya organisasi mencakup pemilihan dan penilaian jumlah dan kualitas karyawan yang harus ditempatkan pada peran yang sesuai untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, supervisi merupakan teknik manajemen sumber daya manusia yang diperlukan selama proses kerja untuk menjamin bahwa tindakan karyawan sejalan dengan tujuan bisnis (Djogo, 2022).

Bagi setiap perusahaan, kinerja karyawan sangatlah penting. Tujuan yang telah ditetapkan pada akhirnya akan tercapai ketika karyawan berkinerja baik, yang akan meningkatkan kinerja organisasi. Namun demikian, penurunan kinerja akan mempersulit perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kapasitas karyawan dalam memenuhi tugas dan tanggung jawabnya dapat digunakan untuk mengukur kinerja mereka. Tingkat kontribusi karyawan terhadap perusahaan dipengaruhi oleh kinerja mereka. Dengan melakukan penilaian dan menerapkan sejumlah perubahan yang dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan dan mendorong pertumbuhan serta perkembangan organisasi, organisasi dapat berkontribusi pada pengembangan tenaga kerja (Pertiwi, 2022). Upaya individu untuk mencapai tujuan melalui produktivitas kerja, baik secara statistik maupun kualitatif, merupakan definisi operasional kinerja karyawan, menurut Suryani dkk. (2020). Kualitas mengacu pada hasil kinerja yang memenuhi persyaratan yang telah ditentukan, sedangkan kuantitas mengacu pada keseluruhan keluaran produktivitas. Akuntabilitas individu atau organisasi dalam memenuhi wewenang dan kewajiban yang telah ditetapkan merupakan inti dari definisi kinerja (Syihabudhin dkk., 2024).

Perusahaan harus menerapkan kebiasaan menyeimbangkan waktu kerja dan waktu pribadi agar karyawan dapat merasa bahagia. Efek negatif seperti kekhawatiran, kelelahan,

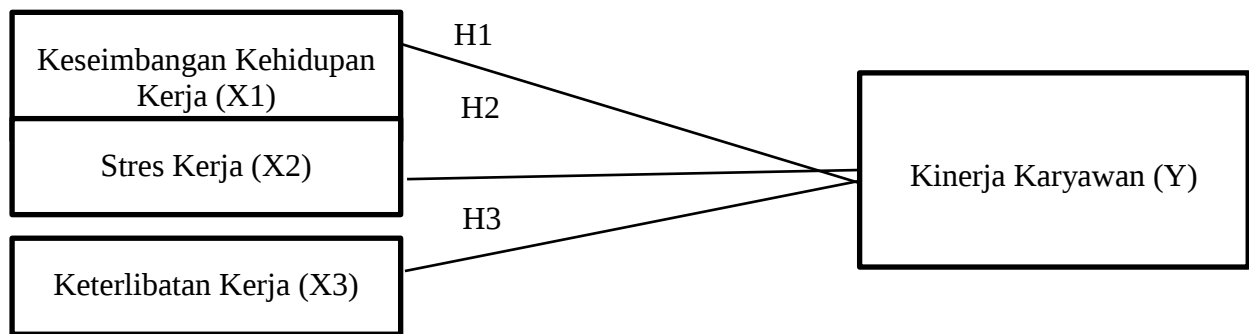
kurangnya semangat, dan degenerasi dapat diakibatkan oleh ketidakseimbangan tersebut. Karena energi dan inspirasi terus-menerus diberikan, jadwal kerja yang seimbang akan sangat meningkatkan kapasitas karyawan untuk melakukan tugas dan kewajiban mereka di berbagai waktu (Conoras dkk., 2023). Dalam lingkungan bisnis, keseimbangan kehidupan kerja mengacu pada kemampuan karyawan untuk mencapai keseimbangan antara kewajiban mereka dengan keinginan dan preferensi mereka sendiri (Ubaidillah dkk., 2024). Landasan keseimbangan kerja-kehidupan adalah gagasan bahwa kehidupan seseorang disempurnakan oleh interaksi antara kehidupan pribadi dan profesionalnya (Nur Kholifah & Aidil Fadli, 2022). Husain dkk. (2022) mendefinisikan keseimbangan kerja-kehidupan sebagai periode waktu untuk beribadah, keluarga, istirahat, dan berkreasi.

Stres kerja adalah tekanan dan kecemasan yang dirasakan seseorang ketika mereka tidak bisa mendapatkan apa yang mereka inginkan atau butuhkan. Lingkungan internal dan eksternal seseorang dapat berkontribusi pada kondisi ini, yang menyebabkan ketegangan. Selain itu, sejumlah variabel di tempat kerja, termasuk perbedaan antara persyaratan pekerjaan dan kemampuan individu, berdampak pada stres kerja. Stres yang tidak terkelola biasanya mencegah seseorang berinteraksi secara konstruktif dengan lingkungannya. Selain itu, stres dapat membahayakan kesehatan fisik dan mental pekerja. Penurunan kinerja staf akan berdampak buruk pada reputasi perseroan (Hasia, 2024). Stres yang berkepanjangan bisa berakibat buruk atas Kesehatan tubuh serta psikis karyawan (Pratama et al., 2024). Menurut Hasniati (2023) bahwa stres kerja merupakan adanya tuntutan kerja yang tinggi melebihi kemampuan seseorang pegawai dapat menimbulkan perasaan yang menekan atau rasa tertekan. Hal ini bisa terjadi manakala seorang pegawai melihat bahwa itu adalah suatu kesempatan yang sangat penting dan langka baginya, namun hasilnya tidak dapat dihasilkan.

Alasan yang mendasari keterlibatan kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah bila seorang pekerja mempunyai rasa keterlibatan kerja yang tinggi, bahwa dia tidak condong berpikir bahwa pekerjaan adalah sebuah beban dan cenderung juga memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan sehingga dapat berkinerja dengan baik dan tentunya akan berpengaruh terhadap organisasi. Keterlibatan kerja memastikan karyawan untuk selalu dalam posisi yang selalu siap dalam kondisi apapun yang dibutuhkan oleh perusahaan karena karyawan akan terlibat langsung dalam aktivitas maupun pengambilan keputusan perusahaan (Palimbong et al., 2024). Menurut Roswandi (2021) keterlibatan kerja dalam suatu organisasi sangat berhubungan dengan karakteristik individu dari karyawan dan karakteristik pekerjaan itu sendiri. Karakteristik individu misalnya usia, latar belakang pendidikan, gender, kematangan, potensi, kontrol diri, serta nilai-nilai di dalam dirinya seseorang. Menurut Rumawas (2021) dalam (Sambul, 2022) keterlibatan kerja merupakan keterikatan mental dan intelektual seseorang karyawan dengan pekerjaan, organisasi, manajer, atau kolega mereka yang memotivasi mereka untuk melangkah lebih jauh.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran teoritis, yang digunakan untuk sebagai acuan pemecahan masalah. Kerangka pemikiran teoritis ditampilkan pada gambar di bawah ini :



Gambar 1.1.
Kerangka pemikiran

Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Keseimbangan kehidupan Kerja atas Performa Pekerja

Adapun sebagian perusahaan memberlakukan program keseimbangan terhadap karyawannya untuk dapat menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan individu di luar perusahaan. Hal ini dilakukan untuk menjaga dan meningkatkan kualitas kerja karyawan. Keseimbangan kehidupan kerja yang tidak teratur menyebabkan timbulnya pola waktu yang berantakan antara waktu pribadi dan waktu kerja, alhasil karyawan merasakan, kehilangan waktunya untuk bersama keluarga, stres, kesehatan menurun yang berdampak pada kinerja seorang karyawan (Aliya & Saragih, 2020). Hasil penelitian Mujahidin et al (2023) yang berjudul dampak *work-life balance*, stres kerja, serta area kerja atas performa pekerja dalam badan pengurusan keuangan serta asset daerah kota palopo menyimpulkan maka keselarasan kehidupan bekerja berdampak baik serta signifikan atas performa pekerja. Temuan penelitiannya dari Nadapdap & Harahap (2023) dengan judulnya pengaruh *Work-Life Balance* serta Lingkungan Kerja Terhadap performa pekerja menyatakan bahwasanya *work-life balance* berdampak baik serta signifikan atas performa pekerja di Hotel Grand Inna Medan. Dari hasil uraian tersebut bisa dihipotesiskan sebagai berikut :

H1 : keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Muhamad Ekhsan & Septian (2021) menyatakan stress kerja merupakan bagian elemen yang bisa memengaruhi performa pekerja. Ketika seorang pekerja merasakan stress melalui pekerjaannya secara langsung hendak berakibat dalam temuan kurang memuaskan, hal ini tentunya menjadi perhatian penting perusahaan untuk dapat meningkatkan mutu organisasi bagi karyawan, oleh manajemen atau perusahaan. Jika stres kerja tidak terlalu besar, maka dapat membantu meningkatkan performa pekerja, namun bila stres kerja terlalu besar, bahwa dapat merusak performa pekerja. Jika karyawan sangat merasa stres dan tidak dapat lagi mengelola stres tersebut, bahwa keahlian mereka guna melaksanakan pekerjaan sehari-hari hendak menurun. Stres yang terlalu besar dapat menyebabkan karyawan merasa kelelahan, kecemasan, dan kesulitan berkonsentrasi sehingga seorang karyawan tidak dapat bekerja secara efektif (Santoso & Rijanti, 2022). Oleh karena itu pentingnya

karyawan dan organisasi untuk dapat mengelola stres yang di hadapkan kepada mereka dari berbagai macam tekanan dan tuntutan dalam bekerja untuk dapat menghidar dan dapat mempertahankan kinerja karyawan.

Menurut Nadiliani et al (2022) didalam jurnalnya yang berjudul Pdampak Work Family Conflict serta Stress Kerja atas performa pekerja, menyatakan bahwasanya stress kerja berpengaruh signifikan atas performa pekerja pada Toserba Gunasalma Kawali. Menurut Yuzalmi et al (2022) dengan judul dampk Work Family Conflict Dan Stres Kerja atas performa pekerja Rumah Sakit Syafira Pekanbaru menyatakan bahwa Stres kerja berdampak baik serta signifikan atas performa. Berandaskan penjabaran tersebut bahwa dapat di hipotesiskan yakni :

H2 : adanya pengaruh baik serta signifikan stres kerja atas performa pekerja.

3. Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Keterlibatan pekerja dengan pekerjaan mereka dapat mendorong mereka untuk mengembangkan inovasi, meningkatkan efisiensi, dan membuat terobosan untuk meningkatkan hasil kerja (Wokas et al., 2022). Karyawan yang terlibat dengan pekerjaan mereka memiliki karakteristik yang positif, seperti antusiasme yang tinggi, absensi rendah, dan berpartisipasi aktif dalam inisiatif perusahaan. Seorang karyawan akan memberikan kontribusi berharga, meningkatkan inovasi, dan menciptakan budaya kerja yang positif, sehingga membantu kesuksesan perusahaan (Hasrim et al., 2024).

Menurut Abram et al (2022) dalam jurnalnya yang berjudul dampak Penempatan serta keikutsertan kerja atas performa pekerja pada Bank Rakyat Indonesia Unit Siau mengutarakan maka keterlibatan kerja berdampak baik serta signifikan atas perform pekerja. Perihalnya searah melalui Ikbal Juniawan & Sukarno (2021) dalam jurnalnya yang berjudul dampak Quality of Work Life dan Keikutsertaan Kerja atas performa pekerja (Study pada Pt. Albasi Priangan Lestari Kota Banjar), menyatakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas mengenai keterlibatan kerja maka dapat dihipotesiskan sebagai berikut :

H3 : adanya dampak positif serta signifikan keterlibatan kerja atas performa pekerja.

2. METODE PENELITIAN

Dalam penelitiannya digunakan jenis kuantitatif deskriptif. Populasi pada penelirtiannya yakni pekerja PT. Nusantara Sakti Group cabang boja berjumlah 35 responden dan Sample pada penelitiannya yakni semua populasi (teknik sampling jenuh) karyawan PT. Nusantara Sakti Group cabang boja yaitu sebanyak 35 responden. Data primer merupakan jenis data yang dipakai yaitu mengumpulkan data secara langsung pada narasumber. Teknik pengumpulan data yakni melalui penyebaran angket secara online yang setiap pertanyaan memiliki 1 jawaban yang di ukur dari 1-5 skala likert. Software SPSS 21 adalah aplikasih yang digunakan untuk mengolah data. Hasil penelitian di tentukan berdasarkan uji analisa regresi ganda, pengujian asumsi : uji parametrik individu (uji t), ujikelayakan desain fit (uji-f statistic), koefisien determinasi (R^2).

3. HASIL SERTA PEMBAHASAN

3.1. Hasil penelitian

Analisis Linear Berganda

Regresi Linear ganda yakni suatu instrumen yang dipakai oleh peneliti guna untuk meramal nilai atau keadaan 3 variabel indenpenden atau lebih terhadap variable dependen. Hal ini dilakukan guna menunjukkan apakah adanya ataupun tidak suatu hubungan fungsi atau sebab antara 2 variable yaitu (X1), (X2), (X3).....(Xn) dengan 1 variable dependent (Y).

Tabel 1
Hasil Uji Regresi Linear ganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standar dized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	8.183	4.164		1.965	.058		
1 keseimbangan kehidupan kerja	.484	.154	.503	3.151	.004	.789	1.267
stres kerja	.280	.114	.355	2.454	.020	.963	1.039
keterlibatan kerja	-.083	.155	-.087	-.539	.594	.771	1.298

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berikut persamaan regresi yang telah di peroleh berdasarkan tabel diatas :

$$\text{Rumus : } Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 8,183 + 0,503X_1 + 0,355X_2 + -0,087X_3 + e$$

- Hasil nilai konstanta yang diperoleh sebesar 8,183, berdasarkan nilai tersebut menunjukkan bahwa variable indenpenden yakni keselarasan kehidupan bekerja, stress bekerja, dan keterlibatan kerja bernilai nol, sehinga variable dependen (kinerja Karyawan) bernilai 8,183.
- Berdasarkan nilai keofisien regresi menunjukkan bahwa variable X1 (keselarasan kehidupan bekerja) bernilai positif besarnya 0,503, yang menunjukkan arti maka ketika terjadi suatu peningkatan variable keseimbangan kehidupan kerja maka kinerja karyawan juga ikut meningkat dan begitupun sebaliknya.
- Berdasarkan nilai keofisien regresi menunjukkan bahwa variable X2 (stres kerja) bernilai positif sebesar 0,355, yang menunjukkan arti bahwa ketika terjadi suatu peningkatan pada variable stress bekerja bahwa performa pekerja pula ikut menaik serta begitupun sebaliknya.
- Berdasarkan nilai keofisien regresi menunjukkan bahwa variable X3 (keterlibatan kerja) bernilai negatif sebesar -0,087, yang menunjukkan arti bahwa ketika terjadi

suatu peningkatan pada variable keterlibatan kerja maka kinerja karyawan juga ikut menurun dan begitupun sebaliknya.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesa merupakan tehnik statistic yng dipakai guna menguji kevalidan suatu perungkapan ataupun dugaan, dan mentukan suatu pernyataan tersebut dapat diterima atau ditolak berdasarkan pada hasil statistik (Gangga Anuraga 2021). Pengujian ini dilakukan dengan uji t untuk menemukan hubungan secara individual atau secara persial antarah pengaruh variable-variable indenpenden terhadap variable dependen. dalam penentuan suatu nilai dipatoka berdasarkan ketentuannya yaitu 0,05, yang dinyatakan jika suatu hasil nilai berada dibawa 0,05 ($< 0,05$) bahwa bisa dikesimpulkan variable-variable indenpenden berdampak secarah persial atas variable dependen.

Table 2
Hasil Pengujian Hipotesis

Variable	B	T	Sig.
keseimbangan kehidupan kerja	0.503	3.151	0.004
stres kerja	0.355	2.454	0.020
keterlibatan kerja	-0.87	-0.539	0.594

Berdasarkan tabel diatas skor 0,503 yang yakni koefisien regresi pada variable keselarasan kehidupan bekerja serta didapat $t_{\text{taksir}} (3,151) > t_{\text{table}} (2,039)$, berlandaskan temuannya melalui tingkatan signifikan lebih minim pada 0,06, bahw bisa dimaknakan variable keseimbangan kehidupan bekerja berdampak secara baik serta signifikan atas performa pekerja. Sampai bisa dikesimpulkan bahwasanya H1 yang mengutarakan adanya dampak baik serta signifikan diantara keselarasan kehidupan bekerja atas performa pekerja diterima.

variable stres kerja mempunyai nilai koefisien regresi yakni 0,355, namun skor $t_{\text{hitung}} (2,454) < t_{\text{table}} (2,039)$ serta meraih temuan skor melalui tingkatan lebih besar pada 0,05 yakni besarnya 0,020, bahwa bisa dimaknakan maka variable stress kerja berdampak secara baik serta signifikan atas performa pekerja. Sampai bisa dikesimpulkan maka H2 yang mengutarakan adanya dampak baik serta signifikan diantara stress kerja atas performa pekerja diterima.

variable keterlibatan bekerja mempunyai skor koefisien regresi yakni -0,87, serta skor $t_{\text{hitung}} (-0,539) < t_{\text{table}} (2,039)$ sampai meraih penaksiran melalui tingkatan signifikan berlebih besar pada 0,05 yakni 0,594 , bahwa bisa dimaknakan variable keikutsertaan bekerja tak berdampak baik serta signifikan diantara keikutsertaan kerja atas performa pekerja di tolak.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilaksanakan guna mendapati apakah secara berbarengan memiliki dampak diantara variable independent atas variable dependent. Ketentuan skor signifikan yang dihasilkan berlebih minim pada derajatnya ($< 0,05$) , bahwa dinyatakan variabele indenpenden ($X_1, X_2, X_3, \dots$) atas variable dependen (Y) berdampak secara berbarengan. Begitupun sebaliknya apabila suatu skor sig melebihi derajatnya ($> 0,05$) maknanya tidak berdampak diantara seluruh variable independent atas variable dependent (Ghozali, 2011)

Table 3.3
Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	174.537	3	58.179	6.206	.002 ^b
	Residual	290.605	31	9.374		
	Total	465.143	34			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), keterlibatan kerja, stres kerja, keseimbangan kehidupan kerja

Berlandaskan table diatas diperoleh temuan pengujian F, berdasarkan skor pada Fhitung = 6,206 > Ftabel = 2,91 dengan nilai sig lebih minim pada 0,05. Yang maknanya didapat dampak secara berbarengan diantara variable- variable X keseimbangan kehidupan kerja, stres kerja, dan keterlibatan kerja terhadap variable Y performa pekerja.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) dipakai guna bisa mendapati seberapa besar pengaruh semua variable indenpenden (X) terhadap variable dependen (Y). R^2 memiliki nilai berkisaran 0-1, yang berarti jika nilai koefisien determinasi semakin mendekati nilai satu maka dapat dinyatakan variable indenpenden dan variable dependen memiliki hubungan yang sempurna (Ghozali, 2011).

Tabel 3.4
Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.613 ^a	.375	.315	3.06176

a. Predictors: (Constant), keterlibatan kerja, stres kerja, keseimbangan kehidupan kerja

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Data primer digarap 2025

Berlandaskan table tersebut yang merujuk dalam adjusted R square di peroleh skor 0,315, yang maknanya variable dependent (Y) yakni performa pekerja dijabarkan atas variable independent (X) duantara lain kesetimbangan kehidupan kerja (X1), stress bekerja (X2), serta keikutsertaan kerja (X3), besarnya 31,5%, menjabarkan maka variable performa pekerja dipengaruhi oleh variable (X), yakni kesetimbangan kehidupan

bekerja (X1), stress bekerja (X2), serta keterlibatan kerja (X3). Namun tersisa besarnya 68,5% dijabarkan atas unsur lain yang tak dimasukkan didalam desain.

3.2. Pembahasan

Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Atas Performa Pekerja

Berlandaskan temuan pengujian koefisien regresi yang telah dilakukan pada variabel keseimbangan kehidupan kerja hasilnya telah ditemukan, dilihat pada perolehan nilai koefisien regresi sebesar 0,503, beralih pada perolehan thitung = 3,151 > ttabel = 2,039, dengan tingkat signifikan berada pada 0,004, dengan nilai signifikan yang lebih kecil pada 0,05 maknanya variable keseimbangan kehidupan kerja secara individu berdampak baik serta signifikan atas variable dependent yaitu performa pekerja. Temuan penelitiannya searah melalui Monintja & Trang (2024), yang menyatakan maka keseimbangan kehidupan bekerja berdampak baik katas performa pekerja. Temuan penelitiannya ppula konsisten melalui apa yang dikemukakan atas Mujahidin et al (2023), yang mengatakan maka kesetimbangan kehidupan bekerja secara baik berdampak atas performa pekerja.

Kesetimbangan kehidupan bekerja yang tidak teratur dengan baik membikin para pekerja merasakan stres, tingkat produktivitas menurun, waktu antara kerja, keluarga atau pribadi terganggu, serta tidak adanya rasa kepuasan kerja. Begitupun sebaliknya jika karyawan dapat membagi waktunya dengan baik dan didukung juga oleh perusahaan bahwa hendak menghasilkannya suatu performa yang lebih baik lagi, serta waktu yang ada bisa dipergunakan sebaik mungkin sekalipun dalam pekerjaan sedang di bebaskan dengan pekerjaan yang berat, dan mengurangi tingkat stres yang bisa saja terjadi.

Berdasarkan hasil olah data pada uji deskripsi variabel menyebutkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja yang memiliki nilai rata-rata sebesar 23,3714 dan standar deviasi 3,84314. hal tersebut membuktikan bahwa keseimbangan kehidupan kerja pada kinerja karyawan dirasakan dengan cukup baik, dengan begitu perlunya perusahaan untuk terus mempertahankan dan juga terus melakukan upaya meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja pada karyawan.

Pengaruh Stres kerja atas performa pekerja

Berlandaskan temuan pengujian koefisien regresi yang sudah dilaksanakan atas variable stress bekerja hasilnya sudah ditemukan, dilihat pada perolehan skor koefisien regresi besarnya 0,355, pada perolehan ttaksir = 2,454 > ttable = 2,039, melalui tingkatan signifikannya berada pada 0,312, dengan nilai signifikan yang berlebih besar pada 0,05, dalam perihalnya stress kerja secara individu berdampak baik serta signifikan atas variable performa pekerja, artinya berlandaskan temuan tersebut, makin tinggi stress yang dirasakan, performa serang karyawan ikut meningkat. Temuan penelitiannya tak didukung melalui apa yang dikemukakan atas Hasia (2024) atas pernyataanya bahwa stres kerja secara individu tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Namu hasil penelitian ini sejalan dengan apa yang dikemukakan atas Nadiliani et al (2022) yang mengutarakan bahwasanya stress kerja berdampak secara baik serta signifikan atas performa pekerja.

kesejahteraan karyawan pada suatu perusahaan sangat krusial guna dilaksanakan perihalnya guna menangkal terlaksananya stres yang kapan saja dapat dialami oleh karyawan. Mencegah stres merupakan tugas penting dari perusahaan, agar tingkat produktivitas karyawan semakin meningkat. Stres yang dialami seorang karyawan tidak selalu berdampak negatif terhadap kinerjanya, adapun stres yang berpengaruh positif dalam meningkatkan kinerja karyawan, perihalnya dapat saja terlaksana disebabkan adanya motivasi yang kuat dari pihak perusahaan atau pun dari keinginan yang ingin di capai dalam kerja keras dan menjadikan suatu pekerjaan sebagai prioritas kesenangan pribadi.

Tekanan pekerjaan yang berlebihan pada seorang karyawan sangatlah tidak baik, seorang karyawan yang tak bisa mengelolah stres melalui baik berdampak fatal atas emosional dan fisiknya. Begitupun sebaliknya memberikan atau membebankan pekerjaan pada karyawan yang sewajarnya dilihat pada posisi dan apa yang seharusnya mereka lakukan, untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik tanpa tertekan dan mudah bagi seorang karyawan untuk mengelola stres dalam bekerja.

Berdasarkan hasil olah data pada uji deskripsi variabel menyebutkan bahwa stres kerja yang mempunyai skor rerata besarnya 20,6286 serta standart deviasi 4,684668. Hal tersebut membuktikan stres kerja memiliki tingkat tekanan yang cukup tinggi pada kinerja karyawan. Maka dari itu tindakan perusahaan dalam mengelola stres pada karyawan sangatlah penting, untuk dapat meningkatkan performa pekerja.

Pengaruh Keterlibatan Kerja atas performa pekerja

Berlandaskan temuan pengujiannya koefisien regresi yang sudah dilaksanakan pada variabel keterlibatan kerja hasilnya telah ditemukan, dilihat pada perolehan nilai koefisien regresi sebesar -0,087, hasil pada $t_{\text{akt}} = -0,539 < t_{\text{table}} = 2,039$, melalui skor tingkat signifikannya 0,594, dengan skor signifikannya yang lebih besar pada 0,05 artinya variable keterlibatan kerja secara individu tidak berpengaruh terhadap variable dependent yaitu kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh T. Mulyadi et al., (2023), bahwa keterlibatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga tidak didukung oleh Ikbal Juniawan & Sukarno (2021) yang mengungkapkan adanya dampak baik serta signifikan atas keikutsertaan bekerja atas performa pekerja.

Meningkatnya rasa terlibat dalam pekerjaan tidak secara langsung memberikan dampak pada peningkatan kinerja pada pekerja, perihalnya terjadi karna faktor-faktor lain seperti jenjang karir, penghargaan dan lain-lain yang lebih mempengaruhi meningkatkan kinerja karyawan dari pada keinginan terlibat dalam pekerjaan. Meningkatnya keterlibatan kerja juga dapat diakibatkan karena tidak ada organisasi atau sumber daya yang memadai sehingga karyawan tidak secara langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil olah data pada uji deskripsi variabel menyebutkan bahwa keterlibatan kerja yang mempunyai skor rerata besarnya 24,0286 serta standart deviasi 3,86908. hal tersebut membuktikan bahwa keterlibatan kerja pada kinerja karyawan tergolong sangat tinggi, yang berarti rasa keinginan untuk terlibat dalam pekerjaan

individu terutama dalam penyelesaian tugas tim atau kelompok, dengan begitu perlunya perusahaan untuk terus mengupayakan dan meyakinkan karyawan untuk selalu terlibat dalam pekerjaan yang dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan.

4. KESIMPULAN

Berlandaskan temuan penelitian serta pembahasan yang sudah dilaksanakan tentang dampak Keseimbangan Kehidupan Kerja, Stres Kerja, Serta Keterlibatan Kerja atas performa pekerja PT.Nusantara Sakti Group Cabang Boja, bahwa bisa disimpulkan yakni:

1. Keseimbangan Kehidupan bekerja (X1) berdampak baik serta signifikan atas performa pekerja PT. Nusantara Sakti Group Cabang Boja. Memastikan maka makin tinggi kesetimbangan kehidupan bekerja bahwa performa pekerja pada perusahaan ikut meningkat.
2. Stress Bekerja (X2) berdampak baik serta signifikan atas performa pekerja PT. Nusantara Sakti Group Cabang Boja. Makin tingkatan stres yang dialaminya seorang pekerja maka kinerjanya ikut menaik, hal ini bisa terjadi karna adanya motivasi dan dukungan dari berbagai pihak
3. Keterlibatan Kerja (X3) tidak berdampak atas performa pekerja PT. Nusantara Sakti Group Cabang Boja. Tingkat keterlibatan kerja serta meningkatnya performa pekerja tak mempunyai kaitan yang nyata artinya dalam setiap keterlibatan kerja yang ada bukan berarti meningkatkan kinerja karyawan, begitupun dengan meningkatnya kinerja karyawan saat seorang karyawan terlibat didalamnya bukan berarti murni dari hasilnya sendiri melainkan dari organisasi atau tim.

DAFTAR PUSTAKA

- Abram, C. T., Tatimu, V., & Rumawas, W. (2022). Pengaruh Penempatan dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Unit Siau. *Productivity*, 3(3), 240–245.
- 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 Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(3), 84–95. <http://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/291>
- Conoras, D. R. M., Lengkong, V. P. K., & Uhing, Y. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kebahagiaan Dan Dampaknya Terhadap Ocb Pada Karyawan Gran Puri Hotel Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(3), 577–587. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i3.49560>
- Dadi Ahmad Roswandi, Unifah Rosyidi, B. S. (2021). *Menguji Komitmen Penyuluhan KB - Jejak Pustaka*. <https://books.google.com/books?hl=en%5C&lr=%5C&id=3Rg7EAAAQBAJ%5C&oi=fnd%5C&pg=PA17%5C&dq=analisis+dampak+employee+engagement+terhadap+kinerja+pegawai+pada+instansi+pemerintahan+dengan+pendekatan+employee+experience%5C&ots=M9lfd0dLpW%5C&sig=R7Oo8OoIaOfPNx>
- Djogo, O. Y. (2022). Peran manajemen sumber daya manusia pada kinerja karyawan di masa

- pandemi covid-19. *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 8(2), 218.
<https://doi.org/10.29210/020221310>
- Gangga Anuraga 1, Artanti Indrasetianingsih 2, M. A. 3. (2021). Pelatihan Pengujian Hipotesis Statistika Dasar Dengan Software R. *Jurnal BUDIMAS*, 3(2), 307–316.
<http://ejournalmalahayati.ac.id/index.php/kreativitas/article/view/3511/pdf>
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasih Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19* (p. 129).
- Hasia. (2024). *Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Graha Gresik di Surabaya* Yasinta Farida Hasia, Hadi Sugiyanto, Isro'ani Widyawati *SAB – Vol. 2 No. 1 Tahun 2024*. 2(1), 15–22.
- Hasniati. (2023). *stres dan perilaku kerja*. unhas press.
https://www.google.co.id/books/edition/Stres_dan_Perilaku_Kerja/UHnpEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=definisi+stres+kerja&pg=PA2&printsec=frontcover
- Hasrim, Muthalibn, A. A., & Asraf. (2024). Pengaruh pemberdayaan kerja, keterlibatan kerja dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sultra Alam Perkasa. *YUME : Journal of Management*, 7(1), 1094–1106.
- Husain, M. E., Trang, I., & Lumantow, R. Y. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Kecerdasan Emosional dan Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hasjrat Abadi Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(4), 1613–1624.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/43896>
- Ikbal Juniawan, Sukarno, M. A. B. (2021). Pengaruh Quality of Work Life dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja karyawan (Studi pada Pt. Albasi Priangan Lestari Kota Banjar). *Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(September), 65–74.
- Monintja, A. J., & Trang, I. (2024). Pengaruh Sindrom Kelelahan, Dukungan Sosial, dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Uphus Khamang Indonesia. *Jurnal EMBA*, 12(1), 1052–1063.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/54658>
- Muhamad Ekhsan, & Septian, B. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 11–18. <https://doi.org/10.37366/master.v1i1.25>
- Mujahidin, N., Kasran, M., Sampetan, S., & Palopo, U. M. (2023). The Influence Of Work-Life Balance, Work Stress And Work Environment On Employee Performance In The Regional Financial And Asset Management Agency In Palopo City Pengaruh Work-Life Balance, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada B. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(2), 2213–2206.
<http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Mulyadi, T., Purnamasari, E., & Hatta, H. R. (2023). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kedai

- Kopi. *Remik*, 7(2), 1132–1143. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i2.12330>
- Nadapdap, B. F., & Harahap, K. (2023). Pengaruh Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 3(5), 827–842. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v3i5.523>
- Nadiliani, W., Abdurrahman, D., & Roosallyn A, A. (2022). Pengaruh Work Family Conflict dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Manajemen*, 4(September), 153–157.
- Nur Kholifah, A., & Aidil Fadli, J. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Work Life Balance Terhadap Keterikatan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(10), 2301–2318. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i10.340>
- Palimbong, R., Marampa, A. M., & Wibisono, L. K. (2024). *Performance Of Barbershop UMKM In Rantepao District , North Toraja Regency Pengaruh Pela + han Kerja , Keterlibatan Karyawan , Dan Pengalaman Kerja Terhadap*. 5(2), 8855–8862. [https://doi.org/MSEJ, 5\(2\) 2024: 8855-8862](https://doi.org/MSEJ, 5(2) 2024: 8855-8862)
- Pertiwi, D. (2022). *Jurnal EMAS. Jurnal Emas*, 3(9), 51–70. <https://doi.org/E-ISSN : 2774-3020>
- Pratama, I. W. A. et al. (2024). *Manajemen Sumber Daya Lanjutan* (paput tri chayono (ed.); september). https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia_Lanjutan/oOchEQAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=stress+kerja&pg=PA27&printsec=frontcover
- Sambul, D. G. A. M. S. A. ., & Program, W. R. (2022). *pengaruh transformasional leadership dab keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan pt.mitra kencana distribusindo manado*. 3(3), 1–7.
- Santoso, Y. M. D., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Santoso, Y. M. D., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Daiyaplas Semarang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 9. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 926 – 935.
- Suryani, N. K., Sugianingrat, I. A. P. W., & Laksemini, K. D. I. S. (2020). Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian. In *Nila Cakra*. https://www.google.co.id/books/edition/Kinerja_Sumber_Daya_Manusia/FOTsDwAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=definisi+kinerja+karyawan&printsec=frontcover
- Syihabudhin et al. (2024). *Manajemen Kinerja dan Kompensasi Dr. Syihabudhin.*, https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen_Kinerja_dan_Kompensasi/ito6EQAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=definisi+kinerja+karyawan&pg=PA15&printsec=frontcover
- Ubaidillah, U., Syukri, M., Azima, K., & Astuti, Y. R. (2024). *Strategi Pengelolaan Work Life*

Balance dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT . Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kota Jambi. 5(4), 267–275.

- Wokas, N. G. C., Dotulong, L. O. ., & Saerang, R. T. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln Kawangkoan. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(3), 56. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i3.40890>
- Yuzalmi, N., Sukmadewi, R., Kurniadi, D., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Bunda, P. (2022). Pengaruh Work Family Conflict Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Syafira Pekanbaru. *Ensiklopedia of Journal*, 4(4), 394–405. <http://jurnal.ensiklopediaku.org>