



Pengaruh *Work Life Balance* dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV Berkah Sarana Anugerah

Alfa Tianisa*, Bakhtiar, Zulkifli Siregar

Universitas Islam Sumatera Utara

Alamat: Jl. Sisingamangraja Kel. Teladan Bar, Kec. Medan Kota, Kota Medan Sumatera Utara

Korespondensi: aalfatianisa@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the influence of work life balance and job stress on employee performance at CV Berkah Sarana Anugerah in Medan. The research background is based on the phenomenon of long working hours, psychological pressure, and imbalance between work and personal life, which potentially reduce productivity. The research method employs a quantitative approach with the population consisting of all employees of CV Berkah Sarana Anugerah. Data collection was conducted through questionnaires developed based on indicators of work life balance, job stress, and employee performance. Data analysis utilized a structural model (Structural Equation Modeling) with evaluation of both the outer model and inner model. The findings reveal that work life balance has a positive and significant effect on employee performance, while job stress has a significant negative effect. Simultaneously, work life balance and job stress jointly influence employee performance. These results highlight the importance of organizational policies that support work life balance and effective stress management to ensure sustainable employee productivity and well-being.*

Keywords: *Work Life Balance, Job Stress, Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh work life balance dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Berkah Sarana Anugerah di Medan. Latar belakang penelitian didasarkan pada fenomena tingginya jam kerja, tekanan psikologis, serta ketidakseimbangan kehidupan kerja yang berpotensi menurunkan produktivitas. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi seluruh karyawan CV Berkah Sarana Anugerah. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disusun berdasarkan indikator variabel work life balance, stres kerja, dan kinerja karyawan. Analisis data menggunakan model struktural (Structural Equation Modeling) dengan evaluasi outer model dan inner model. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja. Secara simultan, work life balance dan stres kerja bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan pentingnya kebijakan perusahaan dalam mendukung keseimbangan kehidupan kerja serta pengelolaan stres kerja agar produktivitas dan kesejahteraan karyawan dapat terjaga secara berkelanjutan.

Kata kunci: Work Life Balance, Stress Kerja, Kinerja Karyawan

LATAR BELAKANG

Kondisi ketenagakerjaan di Provinsi Sumatera Utara merefleksikan dinamika yang mencerminkan tekanan dan tuntutan kerja yang tinggi, yang berpotensi memengaruhi keseimbangan kehidupan dan tingkat stress para pekerja. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Utara (2025) jumlah penduduk usia kerja mencapai 11,46 juta jiwa, dengan 8,18 juta di antaranya tergolong angkatan kerja dan 7,72 juta telah bekerja. Penurunan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) dari 5,89 persen menjadi 5,60 persen dalam satu tahun menunjukkan peningkatan partisipasi kerja, namun juga mengindikasikan intensifikasi beban kerja. Hal ini tercermin dari proporsi pekerja yang bekerja lebih dari 35 jam per minggu, yaitu sebesar 66,20 persen, sementara sisanya tergolong pekerja tidak penuh. Dominasi pekerja penuh waktu dengan jam kerja tinggi menimbulkan tantangan dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, serta meningkatkan risiko stress kerja (Park et al., 2020). Oleh karena itu, menurut Tiwari et al. (2025) isu work life balance dan stres kerja menjadi semakin relevan untuk dikaji dalam kaitan dengan kinerja karyawan terutama dalam konteks produktivitas dan kesejahteraan kerja yang berkelanjutan.

Perubahan lingkungan bisnis global yang terjadi dengan cepat, didorong oleh kemajuan teknologi, proses digitalisasi, dan persaingan pasar yang semakin ketat, memaksa perusahaan untuk selalu dapat beradaptasi dengan cepat (Wulandari et al., 2024). Situasi ini dapat meningkatkan beban kerja dan memberi tekanan psikologis kepada karyawan di berbagai sektor. Hal ini menunjukkan pentingnya menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi sehingga dapat menjaga produktivitas. Menurut Husen et al (2024) Kinerja karyawan merefleksikan hasil interaksi yang kompleks antara faktor individu, organisasi, dan lingkungan kerja. Dalam rangka mempertahankan serta meningkatkan kinerja tersebut, diperlukan perhatian serius terhadap aspek kesejahteraan karyawan, khususnya melalui upaya menjaga keseimbangan kehidupan kerja atau work life balance (WLB) dan pengelolaan stres kerja, yang keduanya merupakan dimensi krusial dalam menentukan kualitas hasil kerja.

CV Berkah Sarana Anugerah, merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa eskpediai dan logistic di Kota Medan. Perusahaan menghadapi tantangan yang berkaitan erat dengan isu keseimbangan kehidupan kerja dan stress kerja. Lingkungan operasional perusahaan menuntut ketetapan waktu, koordinasi tim yang intensif, serta tanggung jawab

tinggi dalam memastikan pengiriman barang pelanggan secara efisien dan aman. Orientasi kerja yang berfokus pada pencapaian target pengiriman dan kepuasan pelanggan sering kali menimbulkan tekanan psikologis bagi karyawan, khususnya dalam menghadapi jadwal kerja yang padat dan kondisi lalu lintas yang tidak dapat diprediksi. Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara informal dengan sejumlah karyawan, teridentifikasi adanya gejala kelelahan kerja, stress akibat tekanan waktu, serta kesulitan dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Fenomena ini menjadikan urgensi perhatian terhadap WLB dan stres kerja sebagai determinasi penting yang memengaruhi kinerja karyawan di lingkungan kerja CV Berkah Sarana Anugerah.

KAJIAN TEORITIS

Kinerja karyawan merupakan indikator utama keberhasilan organisasi karena mencerminkan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal, termasuk kondisi psikologis, lingkungan kerja, serta dukungan organisasi. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, kinerja tidak hanya ditentukan oleh kemampuan dan keterampilan, tetapi juga oleh tingkat kesejahteraan karyawan dalam menjalankan peran kerja dan kehidupan pribadinya. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk menciptakan kondisi kerja yang mendukung stabilitas mental dan emosional agar karyawan mampu memberikan kontribusi optimal secara berkelanjutan.

Work life balance merupakan kondisi ketika individu mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan kehidupan pribadi dan sosial secara harmonis. Keseimbangan ini mencakup pembagian waktu, keterlibatan emosional, serta tingkat kepuasan terhadap peran kerja dan non-kerja. Karyawan yang memiliki work life balance yang baik cenderung menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, loyalitas yang kuat, serta motivasi kerja yang stabil. Kondisi tersebut mendorong terciptanya perilaku kerja positif yang berdampak pada peningkatan kualitas dan produktivitas kerja. Sebaliknya, ketidakseimbangan kehidupan kerja berpotensi menimbulkan konflik peran dan kelelahan yang pada akhirnya menurunkan kinerja karyawan.

Stres kerja merupakan respons fisik dan psikologis individu terhadap tekanan pekerjaan yang dirasakan melebihi kemampuan untuk mengatasinya. Stres kerja dalam

tingkat tertentu dapat berfungsi sebagai pendorong motivasi dan meningkatkan kewaspadaan dalam bekerja, namun apabila berlangsung secara berlebihan dan berkepanjangan akan berdampak negatif terhadap konsentrasi, kesehatan, dan kinerja karyawan. Dalam konteks ini, stres kerja dipahami sebagai faktor yang berinteraksi dengan work life balance dalam memengaruhi kinerja. Keseimbangan kehidupan kerja yang baik dapat membantu menekan tingkat stres kerja, sehingga secara tidak langsung mendukung pencapaian kinerja karyawan yang optimal dan berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori untuk menganalisis pengaruh *work life balance* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan CV Berkah Sarana Anugerah, dengan populasi seluruh karyawan yang sekaligus dijadikan sampel penelitian (sensus). Data dikumpulkan melalui kuesioner menggunakan skala Likert dan telah dinyatakan valid serta reliabel berdasarkan hasil pengujian instrumen, sehingga layak digunakan dalam analisis. Analisis data dilakukan dengan model regresi linier berganda yang dirumuskan sebagai:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

X₁ : *Work Life Balance*

X₂ : Stres Kerja

β₀ : Konstanta

β₁, β₂ : Koefisien regresi masing – masing variabel independen

ε : Error term

Pengujian pengaruh parsial dilakukan menggunakan uji-t dengan rumus $t = \beta / SE(\beta)$ untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, sedangkan pengujian pengaruh simultan dilakukan menggunakan uji-F dengan rumus:

$$F_{Hitung} = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

guna mengetahui pengaruh *work life balance* dan stres kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan, dengan keputusan pengujian didasarkan pada tingkat signifikansi yang mengacu pada literatur statistik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Waktu penelitian dilakukan dari bulan Oktober 2025 sampai Januari 2026 pada saat penulis mengajukan riset untuk melakukan penelitian :

No	Jenis Kegiatan	Oktober				November				Desember				Januari			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Riset awal /Pengajuan Judul																
2	Penyusunan Proposal																
3	Seminar proposal																
4	Perbaikan/Acc proposal																
5	Pengolahan Data																
6	Penyusunan Skripsi																
7	Bimbingan Skripsi																
8	Sidang Meja Hijau																

Penulis (2025)

A. Analisis Data Penelitian

1. Deskripsi Variabel Penelitian

Menggunakan informasi yang diperoleh dari 150 responden melalui kuesioner, balasan akan dievaluasi dengan metode skala setuju-tidak setuju dengan menyusun pernyataan yang menghasilkan tanggapan mulai dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju di seluruh nilai interval yang berbeda.

a. Analisis Deskriptif Variabel Work Life Balance

Indikator	Pernyataan	Kriteria Jawaban					Total
		5	4	3	2	1	
Tuntutan	1	36%	36%	22%	5%	1%	100%
Pekerjaan	2	34%	40%	19%	6%	1%	100%
Konflik	3	28%	45%	17%	7%	3%	100%
Peran	4	26%	47%	19%	7%	1%	100%
Tekanan	5	27%	40%	24%	6%	3%	100%
Waktu	6	21%	59%	13%	7%	0%	100%
Dukungan	7	13%	52%	27%	6%	1%	100%
Organisasi	8	20%	46%	26%	7%	1%	100%
Kondisi	9	29%	47%	19%	5%	0%	100%
Lingkungan Kerja	10	15%	45%	29%	9%	2%	100%

Secara keseluruhan, hasil distribusi jawaban memperlihatkan bahwa mayoritas responden cenderung memberikan penilaian positif terhadap indikator yang diteliti, dengan dominasi pada kategori setuju. Namun demikian, variasi tingkat persetujuan pada beberapa indikator, khususnya dukungan organisasi dan kondisi lingkungan kerja, menunjukkan adanya ruang perbaikan yang dapat menjadi perhatian dalam pengelolaan sumber daya manusia dan lingkungan kerja organisasi.

b. Analisis Deskriptif Variabel Stres Kerja

Indikator	Pernyataan	Kriteria Jawaban					Total
		5	4	3	2	1	
Tuntutan	1	24%	39%	26%	9%	2%	100%
Tugas	2	31%	43%	19%	6%	1%	100%
Tuntutan	3	29%	42%	23%	5%	1%	100%
Peran	4	29%	42%	23%	5%	1%	100%
Tuntutan	5	30%	39%	25%	6%	1%	100%
Antar Personal	6	31%	48%	16%	5%	1%	100%
Struktur	7	25%	38%	25%	10%	1%	100%
Organisasi	8	16%	42%	25%	15%	3%	100%
Kepemimpinan	9	24%	37%	27%	8%	3%	100%
Organisasi	10	23%	49%	17%	10%	1%	100%

Data primer diolah, 2025

Secara keseluruhan, hasil distribusi jawaban memperlihatkan bahwa stres kerja pada responden lebih banyak dipengaruhi oleh tuntutan tugas, peran, dan hubungan antar personal, dengan dukungan tambahan dari faktor struktural dan kepemimpinan organisasi. Dominasi jawaban pada kategori setuju dan sangat setuju mengindikasikan bahwa mayoritas responden memang merasakan adanya 59 tekanan kerja yang bersumber dari berbagai aspek organisasi. Temuan ini memperkuat teori bahwa stres kerja merupakan fenomena multidimensional yang muncul dari

kombinasi tuntutan pekerjaan, peran, interaksi sosial, serta faktor struktural dan kepemimpinan dalam organisasi.

c. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

Indikator	Pernyataan	Kriteria Jawaban					Total
		5	4	3	2	1	
Kualitas Kerja	1	31%	50%	13%	4%	1%	100%
	2	31%	43%	19%	6%	2%	100%
Kuantitas Kerja	3	33%	45%	15%	7%	1%	100%
	4	25%	47%	21%	6%	2%	100%
Waktu Penyelesaian Tugas	5	27%	49%	17%	7%	1%	100%
	6	28%	47%	15%	6%	3%	100%
Penekanan Biaya	7	26%	41%	24%	7%	1%	100%
	8	37%	37%	14%	7%	5%	100%
Pengawasan	9	31%	40%	18%	9%	2%	100%
	10	45%	36%	15%	4%	0%	100%
Hubungan Antar Karyawan	11	29%	36%	21%	11%	3%	100%
	12	28%	45%	16%	9%	2%	100%

Data primer diolah, 2025

Secara keseluruhan, hasil distribusi jawaban menunjukkan bahwa kinerja karyawan dinilai cukup baik oleh mayoritas responden, dengan dominasi pada kategori setuju dan sangat setuju. Temuan ini mengindikasikan bahwa aspek kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efisiensi biaya, pengawasan, serta hubungan 62 antar karyawan telah berjalan dengan baik, meskipun masih terdapat ruang perbaikan pada aspek hubungan interpersonal dan konsistensi dalam penekanan biaya. Dengan demikian, kinerja karyawan dapat dikatakan berada pada tingkat yang memadai dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

2. Pengujian Hipotesis

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Work Life Balance (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.443	3.249	0.001
Stress Kerja (X2) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.426	3.155	0.002

Sumber data : Data diolah menggunakan SmartPLS, 2025

Hipotesis yang menyatakan bahwa Work Life Balance dan Stres Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai diterima

B. Evaluasi data Penelitian

1. Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil statistik yang menunjukkan pengaruh kuat dan signifikan Work Life Balance terhadap Kinerja Pegawai konsisten dengan teori dan penelitian terdahulu. Work Life Balance tidak hanya menjadi tanggung jawab individu dalam mengatur waktu dan peran, tetapi juga merupakan komitmen organisasi untuk menciptakan sistem kerja yang adaptif dan mendukung kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kebijakan fleksibilitas kerja, dukungan organisasi, serta keseimbangan emosional dan sosial agar pegawai dapat mencapai kinerja optimal.

2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil statistik yang menunjukkan pengaruh kuat dan signifikan stress kerja terhadap kinerja pegawai konsisten dengan teori dan penelitian terdahulu. Stress kerja dapat berfungsi sebagai pendorong produktivitas apabila berada pada tingkat moderat dan dikelola dengan baik, tetapi dapat menjadi penghambat kinerja apabila berlangsung secara berlebihan dan tidak terkendali. Oleh karena itu, organisasi perlu menerapkan kebijakan yang adaptif, menyediakan dukungan sosial, serta menciptakan lingkungan kerja

yang sehat untuk meminimalkan dampak negatif stress kerja dan menjaga keberlanjutan kinerja pegawai.

3. Pengaruh Work Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dengan demikian, temuan empiris ini menegaskan bahwa Work Life Balance dan Stress Kerja secara simultan berpengaruh kuat dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Kinerja pegawai, sebagaimana dijelaskan oleh Kasmir (2019) dan Afandi (2018), merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang mencerminkan 83 kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan organisasi. Faktor psikologis seperti keseimbangan kehidupan kerja dan stress kerja terbukti menjadi determinan penting dalam meningkatkan kualitas, kuantitas, keandalan, serta sikap kerja pegawai. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan kebijakan fleksibilitas kerja, dukungan sosial, serta strategi pengelolaan stress agar karyawan dapat mencapai kinerja optimal dan mendukung keberlanjutan produktivitas organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Secara keseluruhan, penelitian ini menyimpulkan bahwa Work Life Balance dan Stress Kerja merupakan faktor strategis yang berperan penting dalam membentuk kinerja pegawai. Oleh karena itu, organisasi perlu mengelola keseimbangan kehidupan kerja serta stress kerja secara terpadu melalui kebijakan fleksibilitas kerja, dukungan organisasi, kepemimpinan yang efektif, dan pengelolaan beban kerja yang proporsional agar kinerja pegawai dapat terus ditingkatkan secara berkelanjutan.

B. SARAN

1. Bagi perusahaan, disarankan untuk meningkatkan kebijakan yang mendukung Work Life Balance, seperti fleksibilitas kerja dan dukungan organisasi, serta mengelola stress kerja secara tepat agar kinerja pegawai dapat terus ditingkatkan.
2. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi kerja,

kepemimpinan, kepuasan kerja, dan budaya organisasi, serta menggunakan periode atau pendekatan penelitian yang berbeda.

3. Bagi akademisi, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi dan bahan perbandingan dalam pengembangan kajian terkait Work Life Balance, Stress Kerja, dan Kinerja Pegawai.

DAFTAR REFERENSI

- Adisa, T., & Chang, K. (2024). A Balanced Work-Life Relationship Helps Boost Employee Performance. *Human Resources Management and Services*, 6(2), 1–4.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Al-Kassem, A., Momani, H. R., Assad, N. F., Alzghoul, A. M., & Bayoumy, M. S. A. (2025). Work-Life Balance and its Impact on Employee Performance : HR Strategies for Success. *International Journal of Innovative Research and Scientific Studies*, 8(5), 646–657.
- Alinejad, V., Parizad, N., Almasi, L., Cheraghi, R., & Piran, M. (2023). Evaluation of Occupational Stress and Job Performance in Iranian Nurses: The Mediating Effect of Moral and Emotional Intelligence. *BMC Psychiatry*, 23(1), 1–12.
- Chandra, R., & Adriansyah, D. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. *Parameter*, 4(2), 670–678.
- Gunawan, H. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bongaya Journal for Research in Management (BJRM)*, 1(2), 56–61.
- Handayani, F. M., Ahadiat, A., & Rusdi, Z. M. (2023). The Effect of Work Stress on Employee Performance at the Regional Office of The Ministry of ATR / BPN in Lampung Province with Mental Health as a Mediating Variable. *Journal of Economics, Finance and Management Studies*, 8(7), 4535–4544.
- Imran, U. D., Ghazwan, M. F., & Firmansyah, F. (2024). The Effect of Recognition and Appreciation on Employee Motivation and Performance. *Economics and Digital Business Review*.
- Jaffar, H., Sciences, M., & Bahawalpur, E. (2024). Assessing the Impact of Herzberg ' s Two -Factor Motivation Theory on Job Satisfaction : A Study of Employees in the Punjab Healthcare Commission. *Sustainable Business and Society in Emerging Economies*,
- Jayanandana, N., & Jayathilaka, R. (2023). Factors Affecting Job Performance of Sri Lankan IT Professionals Working from Home. *PLoS ONE*, 18(12), 1–28.
- Kutebayev, T., Utaliyeva, Z., Sautenkova, M., & Aizhanova, G. (2024). Work Related Stress among Financial Professionals : the Impact of Age, Work Experience and Education. *PLoS*
- Latan, H., & Ramli, N. A. (2013). The Results of Partial Least Squares-Structural Equation Modelling Analyses (PLS-SEM). *SSRN Electronic Journal*.
- Nandhini, R. (2025). The Psychological Benefits of Workplace Flexibility on Employee. *Shanlax International Journal of Management*, 12(4), 66–71.

- Rahadi, D. R. (2023). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling: Recent Advances in Banking and Finance*. Universitas Telkom.
- Ramdhani, Z., & Suganda, U. K. (2025). The Effect of Work Motivation and Organizational Work Culture on Lecturer Performance with Compensation as a Moderating Variable (Study at Private Universities in Cianjur Regency). *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 6(5), 3548–3558.
- Rivai Zainal, V., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Management*. Pearson Education.
- Rukhayati, S., & Prihatin, T. (2023). Work Stress and Influencing Factors. *Solo International Collaboration and Publication of Social Sciences and Humanities*, 1(01), 44–51.
- Saleh, S., Bau, D. T., & Darwis, M. (2024). Work Effectiveness of Employees in the Gowa Regional Revenue Technical Implementation Unit. *Journal of Social Science and Economics (JOSSE)*, 17–25.
- Samsudin, A., Prabowo, B., Asfadela, D. M. P., Selvina, P. M., Makatita, T. F. R., & Fitri, A. C. S. (2023). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *As-Syirkah: Islamic Economics & Finacial Journal*, 3(2), 153–161.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (2nd ed.). Refika Aditama.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Penjualan PT Rembeka. *Agora*, 7(1).
- Tiwari, N., Gohain, K., Kedia, R., & Jain, D. (2025). Balancing Work and Life : A Key to Employee Performance and Well-Being. *International Journal for Multidisciplinary Research*,
- Ulum, A. B., & Supriharyanti, E. (2025). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Employee Performance a Systematic Literature Review. *Religion, Education, and Social Laa Roiba*
- Vinzi, V. E., Chin, W. W., Henseler, J., & Wang, H. (2010). *Handbook of Partial Least Squares: Concepts, Methods and Applications*. Springer.
- Wiharjanto, D., Rusmana, R., & Suharyat, Y. (2024). Analisis Faktor Stres Pada Kinerja Sumber Daya Manusia. *NUSRA : Jurnal Penelitian Dan Ilmu Pendidikan*, 5(1), 71–78.
- Wulandari, M., Amelia, N. S., Nashobi, M. Z., & Noviyant, I. (2024). Strategi Adaptasi dalam Menghadapi Perubahan Ekonomi Terbaru Pendahuluan. *Jurnal Ekonomi STIEP*, 9(1).
- Xu, X., Peng, Y., Ma, J., & Jalil, D. (2023). Does Working Hard Really Pay Off? Testing the Temporal Ordering Between Workaholism and Job Performance. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 503–523.
- Zahrah, L., & Yuliana, L. (2025). Dampak Stres Terhadap Kinerja Karyawan pada Sektor F&B dan Keuangan. *PPIMAN Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 3(2), 261–269. <https://doi.org/10.59603/ppiman.v3i2.803>