# Pengaruh Beban Kerja dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai variabel Intervening pada JNE Cabang Utama Kota Padang

Evelyna Faiqah Zahra*[1], Robby Dharma[2], Omia Crefioza[3]
Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang[1,2,3]
*e-mail: evelynafaiqahzahra20@gmail.com

**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Beban Kerja dan *Work life Balance* terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai Variabel Interveninng pada JNE Cabang Utama Kota Padang. Fenomena yang diamati menunjukkan bahwa kinerja karyawan di JNE tersebut belum mencapai target yang telah ditentukan, sehingga mengakibatkan produktivitas kerja yang masih belum optimal. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan observasi, dengan sampel sebanyak 49 orang responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah program SmartPLS 3.0 dengan melakukan uji validitas, uji reliabilitas, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja. *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja. Beban Kerja berpengaruh positif dan tidak sifnifikan terhadap Kinerja Karyawan. *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Stres Kerja tidak mampu memediasi pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Stres Kerja mampu memediasi pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini, diharapkan JNE Cabang Utama Kota Padang dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan dengan pengelolaan beban kerja melalui penyesuaian target, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan standar pekerjaan. Selain itu, perusahaan perlu memerhatikan *work life balance* karyawan melalui keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan, serta mengelola stres kerja agar tetap berada pada tingkat yang mendukung.

***Kata kunci*** : *Beban Kerja; Work Life Balance; Stres Kerja; Kinerja Karyawan.*

***ABSTRACT***

*The purpose of this study is to analyze the effect of workload and work-life balance on employee performance with job stress as an intervening variable at JNE Main Branch Padang. The observed phenomenon indicates that employee performance at JNE Main Branch Padang has not yet achieved the predetermined targets, resulting in suboptimal work productivity. This study employed a quantitative research approach. Data were collected through questionnaires and observations involving 49 respondents. The data were analyzed using SmartPLS 3.0 by conducting validity, reliability, and hypothesis testing. The results of the study indicate that workload has a positive and significant effect on job stress; work-life balance has a positive and significant effect on job stress; workload has a positive but insignificant effect on employee performance; work-life balance has a positive and significant effect on employee performance; job stress has a positive and significant effect on employee performance; job stress is unable to mediate the effect of workload on employee performance; and job stress is able to mediate the effect of work-life balance on employee performance. Based on these findings, JNE Main Branch Padang is expected to improve employee performance by managing workload through appropriate target setting, working conditions, working time utilization, and work standards. In addition, the company should pay greater attention to employees' work-life balance by promoting time balance, involvement balance, and satisfaction balance, as well as managing job stress at an appropriate level to support optimal employee performance.*

***Keywords*** **:** *Workload; Work-Life Balance; Job Stress; Employee Performance.*

## PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan kemajuan teknologi yang semakin pesat, perusahaan jasa pengiriman seperti Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) menghadapi persaingan yang semakin ketat, baik dari perusahaan lokal maupun internasional. Meningkatnya volume transaksi *e-commerce* di Indonesia berdampak signifikan terhadap peningkatan beban kerja karyawan di sektor logistik dan distribusi. Berdasarkan data Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII) pada tahun 2023, tingkat transaksi *e-commerce* meningkat hingga 23% dibanding tahun sebelumnya. Hal ini berdampak langsung terhadap intensitas kerja karyawan JNE di berbagai cabang, termasuk JNE Cabang Utama Kota Padang yang merupakan salah satu pusat distribusi utama di wilayah Sumatera Barat. Sebagai salah satu perusahaan ekspedisi terbesar JNE memiliki tanggung jawab besar dalam mendukung kelancaran arus logistik nasional, cabang utama JNE Kota Padang menjadi garda terdepan dalam pelayanan pelanggan dan distribusi barang, berdasarkan laporan internal JNE pada tahun 2024, volume pengiriman di wilayah Sumatera Barat meningkat hingga 18% dibanding tahun 2023. Namun, peningkatan volume tersebut tidak selalu diiringi dengan penambahan jumlah tenaga kerja yang sepadan, sehingga beban kerja per karyawan meningkat secara signifikan.

Menurut Mangkunegara (2022) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan menjadi faktor utama dalam menentukan keberhasilan operasional JNE, jika karyawan tidak memiliki pemahaman yang baik tentang pekerjaan mereka atau tidak didukung oleh kepemimpinan yang efektif, maka produktivitas dan kualitas layanan akan menurun. Kinerja karyawan yang menurun tidak hanya berdampak pada produktivitas individu, tetapi juga memengaruhi reputasi perusahaan di mata pelanggan. Menurut laporan Badan Pusat Statistik (BPS) pada tahun 2024 tingkat produktivitas sektor transportasi dan pergudangan tumbuh sebesar 9,8%, namun pertumbuhan tersebut disertai dengan peningkatan turnover rate hingga 7% akibat stres kerja yang tinggi dan ketidakseimbangan hidup kerja. Artinya, pertumbuhan bisnis belum tentu selaras dengan kesejahteraan karyawan yang menopang operasional perusahaan.

Penilaian kinerja pegawai JNE Cabang Utama Kota Padang pada tiga bulan terakhir yang tercatat, kinerja karyawan belum menunjukkan kondisi yang optimal, stabil, dan merata. Hal ini terlihat dari adanya perbedaan capaian kinerja yang cukup signifikan antar karyawan, di mana sebagian karyawan mampu melampaui target yang ditetapkan, sementara sebagian lainnya masih berada di bawah target yang telah ditentukan perusahaan. Selain itu, data juga menunjukkan ketidakkonsistenan capaian kinerja antar periode, di mana beberapa karyawan mengalami fluktuasi kinerja dari bulan ke bulan. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa kinerja karyawan belum berkelanjutan, sehingga berpotensi memengaruhi pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan.

Fenomena tersebut diduga tidak terlepas dari beban kerja yang dihadapi karyawan, di mana target kerja yang tinggi dan tuntutan pekerjaan yang berkelanjutan dapat memengaruhi kemampuan karyawan dalam mempertahankan kinerjanya. Di sisi lain, ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) juga dapat berdampak pada menurunnya fokus dan produktivitas karyawan dalam bekerja. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan stres kerja yang pada akhirnya dapat memengaruhi kinerja karyawan JNE Express Kota Padang secara langsung maupun tidak langsung.

Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Nurjaya, 2021). Kinerja karyawan yang baik akan berdampak pada kualitas layanan, kepuasan pelanggan, dan keberlanjutan

operasional perusahaan. Sebaliknya, kinerja yang rendah dapat menimbulkan berbagai masalah, mulai dari menurunnya kualitas pelayanan, meningkatnya keluhan pelanggan, hingga berpengaruh pada reputasi dan keberlangsungan perusahaan. Dalam konteks ini, kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis dan kompetensi, tetapi juga sangat erat kaitannya dengan kondisi psikologis, sosial, dan lingkungan kerja. Karyawan harus mampu menjaga stamina fisik dan mental agar dapat memberikan pelayanan yang optimal kepada pelanggan.

Berdasarkan Fenomena di atas, banyak faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah beban kerja. Beban kerja yang tinggi di lingkungan kerja logistik sering kali memunculkan tekanan

psikologis, kelelahan fisik, serta stres kerja yang berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Menurut Permenpan RB (Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi) No. 1 Tahun 2023, beban kerja didefinisikan sebagai sejumlah target atau hasil kerja yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu dengan sumber daya yang tersedia. Bila beban kerja melebihi kapasitas individu, maka akan muncul ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan karyawan untuk memenuhinya (Handayani & Nurcahyo, 2022).

Selain beban kerja, faktor lain yang turut memengaruhi kinerja karyawan adalah *work life balance* atau keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Konsep ini menekankan pentingnya keseimbangan antara tanggung jawab profesional dan kebutuhan pribadi agar karyawan dapat bekerja dengan optimal tanpa mengorbankan kesejahteraan psikologis. Dalam konteks perusahaan logistik seperti JNE, *work life balance* sering kali sulit dicapai karena tuntutan pekerjaan yang tinggi, jadwal kerja bergilir, serta situasi darurat pengiriman yang tidak terduga. Karyawan yang tidak memiliki keseimbangan hidup cenderung mengalami stres lebih tinggi, kelelahan emosional, dan penurunan semangat kerja (Lestari, 2021).

Stres kerja menjadi variabel penting yang menjembatani hubungan antara beban kerja dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan. Menurut Robbins & Judge (2022) stres kerja timbul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu dalam menghadapinya. Jika stres tidak dikelola dengan baik, maka akan berdampak pada penurunan produktivitas, absensi, bahkan *turnover intention* (Ni'amah et al., 2022). Berdasarkan hasil pra-penelitian yang dilakukan di JNE Cabang Utama Kota Padang pada bulan September 2025 melalui wawancara singkat dengan bagian HRD, diperoleh informasi bahwa tingkat kehadiran karyawan mengalami penurunan sebesar 12% dalam dua kuartal terakhir, beberapa karyawan mengeluhkan jam kerja lembur yang tinggi, beban tanggung jawab yang berat, serta kurangnya waktu untuk beristirahat. Kondisi ini menunjukkan adanya potensi stres kerja yang dapat berdampak terhadap penurunan kinerja individu maupun tim.

Dalam banyak penelitian, stres kerja sering ditemukan sebagai variabel intervening yang menghubungkan beban kerja dan *work life balance* dengan kinerja karyawan. Stres kerja adalah reaksi individu terhadap tekanan kerja yang berlebihan yang melebihi kemampuan dan sumber daya yang dimiliki untuk menghadapinya (Arifin & Rizaldy, 2022). Stres kerja yang tidak dikelola dengan baik akan menurunkan kinerja karyawan, mengganggu konsentrasi, serta menurunkan kualitas hubungan antar kolega dan dengan atasan. Sebaliknya, jika stres kerja dapat diminimalkan, karyawan akan lebih fokus, produktif, dan mampu memberikan pelayanan yang lebih baik. Stres kerja sebagai variabel intervening dalam penelitian ini menjadi titik fokus yang penting.

Dalam teori *Job Demand-Resource* (JD-R) yang dikemukakan oleh Demerouti et al. (2001) menyatakan bahwa setiap pekerjaan memiliki tuntutan *(job demands)* dan sumber daya *(job resources)*. Jika tuntutan melebihi sumber daya yang dimiliki, maka individu akan mengalami stres yang menurunkan performa kerja. Sebaliknya, bila keseimbangan antara keduanya terjaga, maka individu dapat mencapai kinerja optimal. Dalam banyak studi, stres kerja telah terbukti menjadi mediator yang menjembatani pengaruh antara kondisi kerja dan output karyawan. Stres kerja dapat mengganggu konsentrasi, menurunkan motivasi, serta memperburuk hubungan interpersonal di tempat kerja. Oleh karena itu, penting untuk memahami sejauh mana stres kerja menjadi penghubung antara beban kerja, *work-life balance*, dan kinerja karyawan pada perusahaan.

JNE Express cabang utama Kota Padang sebagai perusahaan jasa ekspdisi dan logistik nasional dengan peningkatan beban kerja tanpa keseimbangan antara waktu kerja dan kehidupan pribadi dapat mengakibatkan ketegangan emosional, stres, dan pada akhirnya menurunkan kinerja. Situasi ini menjadi tantangan serius bagi perusahaan yang bergantung pada kecepatan, ketepatan, dan kepuasan pelanggan.

Berdasarkan kondisi tersebut, maka penting dilakukan penelitian mengenai pengaruh beban kerja dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel intervening, khususnya pada JNE Cabang Utama Kota Padang. Penelitian ini akan membantu memahami bagaimana tekanan pekerjaan dan keseimbangan hidup memengaruhi kinerja secara langsung maupun tidak langsung melalui stres kerja. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi pihak manajemen dalam merancang strategi pengelolaan SDM yang lebih adaptif, terutama dalam menghadapi tantangan era digital dan peningkatan volume kerja logistik yang semakin tinggi.

## METODE PENELITIAN

Penelitian pada dasarnya untuk menunjukkan kebenaran dan pemecahan masalah atas apa yang diteliti untuk mencapai tujuan tersebut, dilakukan suatu metode yang tepat dan relevan untuk tujuan yang diteliti. Menurut Sugiyono (2021) metode penelitian adalah suatu kegiatan yang dilakukan secara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian yang bersifat deskriptif. Dalam hal ini ada variabel independent (variabel yang memengaruhi) dan ada variabel dependent (variabel yang dipengaruhi) dan variabel intervening. Hubungan yang terjadi yaitu dimana variabel bebas beban kerja dan *work life balance* berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan dengan stress kerja sebagai variabel intervening JNE cabang Utama Kota Padang.

Populasi peneltian adalah objek atau hal yang memiliki peran yang dapat diterapkan dalam peneltian untuk dipelajari lebih lanjut. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di JNE cabang utama kota Padang, baik karyawan organik maupun karyawan *outsourcing* yang akan menjadi populasi pada peneltian ini. Sampel penelitian adalah sebagian kecil dari jumlah keseluruhan (populasi) yang diambil untuk diteliti, dengan tujuan agar hasil penelitian tersebut bisa mewakili seluruh populasi dengan menggunakan metode sampling yang banyak digunakan pada penelitian-penelitian, karena memiliki peran dalam memilih sampel yang tidak diacak. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah karyawan organik yang berjumlahkan 49 karyawan pada JNE cabang utama kota Padang.

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Beban kerja (X1), *work life balance* (X2), kinerja karyawan (Y), dan stres kerja (Z). Menurut Sugiyono (2021) skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala likert dalam penelitian ini terdiri atas lima skala.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode *Structural Equation Modeling-Partial Least Squares* (SEM-PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 3.0. Menurut Junianto & Sabtohadi (2021), metode SEM-PLS dipilih karena lebih sesuai untuk penelitian yang berfokus pada prediksi serta menjelaskan hubungan antarvariabel laten dibandingkan menguji suatu teori secara langsung. Selain itu, metode ini juga efektif digunakan pada penelitian yang memiliki jumlah sampel yang relatif terbatas.

Penelitian ini melibatkan empat variabel laten yang seluruhnya bersifat reflektif, sehingga setiap indikator dipandang sebagai cerminan dari variabel laten yang diukur. Tahapan analisis data meliputi uji validitas untuk memastikan ketepatan instrumen penelitian, uji reliabilitas untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen, serta uji hipotesis guna menguji hubungan antarvariabel yang telah dirumuskan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Setelah mengumpulkan data terhadap identitas pegawai JNE Express cabang utama kota Padang dan diteruskan dengan mengolah data maka karakteristik berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, lama bekerja, dan penghasilan dari 49 responden dapat dilihat pada tabel-tabel berikut:

**Tabel 1.** Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Jumlah | |
|---|---|---|
| | Responden | Persentase (%) |
| Laki-laki | 49 | 100,0 |
| **Jumlah** | **49** | **100%** |

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2026)

Berdasarkan Tabel 1 di atas dapat dilihat bahwa dari 49 responden yang berjenis kelamin Laki-laki berjumlah 49 orang yaitu 100,0%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang menjadi responden pada bagian yang dijadikan objek penelitian di JNE Express Cabang Utama Kota Padang didominasi bahkan seluruhnya merupakan laki-laki. Kondisi tersebut disebabkan karena responden dalam penelitian ini berasal dari bagian operasional JNE Express Cabang Utama Kota Padang yang sebagian besar, bahkan seluruhnya, ditempati oleh karyawan laki-laki. Pekerjaan pada bagian operasional memiliki karakteristik yang membutuhkan mobilitas tinggi, aktivitas

fisik, serta penanganan barang dengan berbagai ukuran dan berat, sehingga perusahaan menempatkan karyawan laki-laki pada posisi tersebut.

**Tabel 2.** Karakteristik Berdasarkan Umur

| Umur | Jumlah | |
|---|---|---|
| | Responden | Persentase (%) |
| 20 – 30 Tahun | 34 | 69,4 |
| 31- 40 Tahun | 12 | 24,5 |
| < 41 Tahun | 3 | 6,1 |
| **Jumlah** | **49** | **100** |

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2026)

Berdasarkan Tabel 2 di atas dapat dilihat bahwa dari 49 responden yang berumur 20-30 Tahun berjumlah 34 orang yaitu 69,4%, responden yang berumur 31-40 Tahun berjumlah 12 orang yaitu 24,5%, responden yang berumur >41 Tahun berjumlah 3 orang yaitu 6,1%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan JNE Cabang Utama Kota Padang mayoritas responden berumur 20-30 Tahun.

**Tabel 3.** Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

| Pendidikan Terakhir | Jumlah | |
|---|---|---|
| | Responden | Persentase (%) |
| S1 | 7 | 14,3 |
| DIII | 3 | 6,1 |
| SLTA | 39 | 79,6 |
| **Jumlah** | **49** | **100%** |

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2026)

Berdasarkan Tabel 3 di atas dapat dilihat bahwa dari 49 responden yang mempunyai pendidikan terakhir S1 berjumlah 7 orang yaitu 14,3%, responden yang mempunyai pendidikan terakhir DIII berjumlah 3 orang yaitu 6,1%, responden yang mempunyai pendidikan terakhir SLTA berjumlah 39 orang yaitu 79,6%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden mempunyai pendidikan terakhir SLTA.

**Tabel 4.** Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

| Lama Bekerja | Jumlah | |
|---|---|---|
| | Responden | Persentase (%) |
| 1 – 5 Tahun | 41 | 83,7 |
| 5 – 10 Tahun | 8 | 16,3 |
| **Jumlah** | **49** | **100%** |

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2026)

Berdasarkan Tabel 4 di atas dapat dilihat bahwa dari 49 responden yang mempunyai lama bekerja 1-5 Tahun berjumlah 41 orang yaitu 83,7%, responden yang mempunyai lama bekerja 5-10 Tahun berjumlah 8 orang yaitu 16,3. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden mempunyai lama bekerja 1-5 Tahun.

**Tabel 5.** Karakteristik Berdasarkan Penghasilan

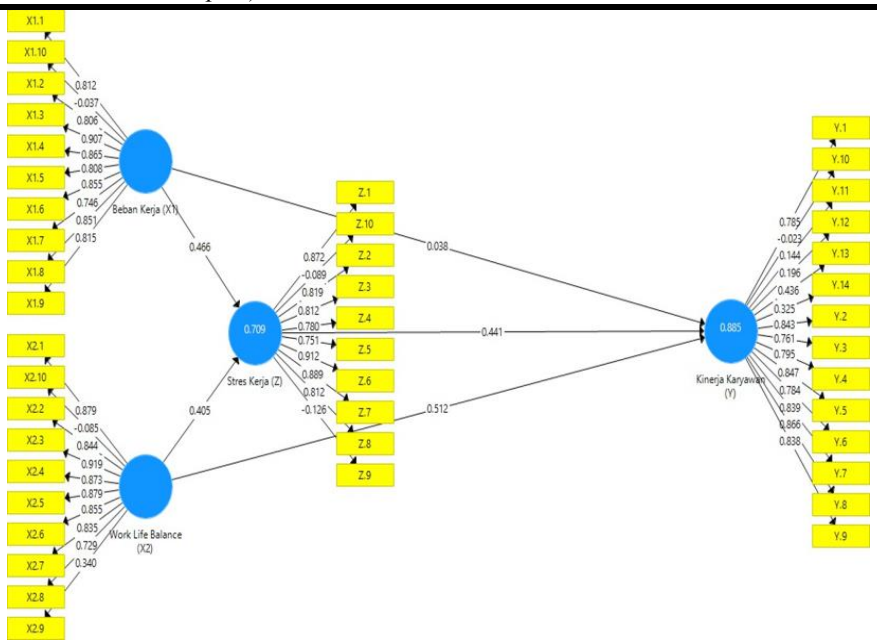
| Penghasilan | Jumlah | |
|---|---|---|
| | Responden | Persentase (%) |
| 2 Jt – 5Jt | 49 | 100,0 |
| **Jumlah** | **49** | **100%** |

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2026)

Berdasarkan Tabel 5 di atas dapat dilihat bahwa dari 49 responden yang mempunyai Pendapatan 2.000.000-5.000.000 berjumlah 49 orang yaitu 100,0%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden mempunyai Pendapatan 2.000.000-5.000.000.

Penilaian *outer model* bertujuan untuk menilai korelasi antara *score item* atau indikator dengan skor konstruknya yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu item pernyataan. Pengujian *outer model* dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Ada tiga kriteria untuk menilai *outer* model yaitu *Convergent Validity, Discriminant Validity dan Composite Reliability.* Dalam tahap pengembangan korelasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian batasan nilai nilai *Convergent Validity* di atas 0,7.

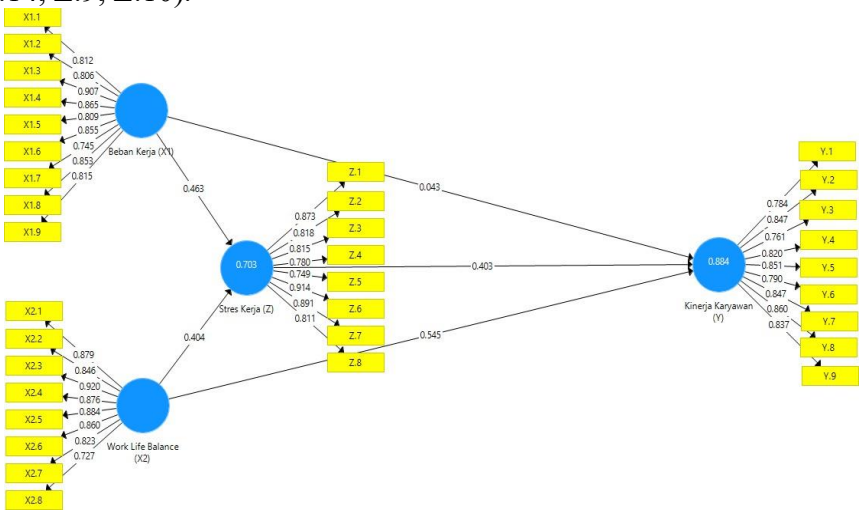
Berdasarkan hasil pengujian *outer model* dengan menggunakan *SmartPLS,* diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut:




Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2026

**Gambar 1.** Hasil *Outer Loading* Sebelum Eliminasi

Pada gambar 1 terdapat beberapa nilai Pernyataan dibawah 0,7 sehingga semua pernyataan yang tidak valid atau dibawah 0,7 dieliminasi. Dimana no pernyataan yang di eliminasi (X1.10, X2.9, X2.10, Y.10, Y.11, Y.12, Y.13, Y.14, Z.9, Z.10).




Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2026

**Gambar 2.** Hasil *Outer Loading* Setelah Eliminasi

Berikut nilai *outer loadings* masing-masing item pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan pada Tabel 6:

**Tabel 6.** Hasil *Outer Loading* Variabel Kinerja Karyawan

| Variabel | Item | *Outer Loadings* | Keterangan |
|---|---|---|---|
| Kinerja Karyawan (Y) | Y.1 | 0,784 | Valid |
| | Y.2 | 0,847 | Valid |
| | Y.3 | 0,761 | Valid |
| | Y.4 | 0,820 | Valid |
| | Y.5 | 0,851 | Valid |
| | Y.6 | 0,790 | Valid |
| | Y.7 | 0,847 | Valid |
| | Y.8 | 0,860 | Valid |
| | Y.9 | 0,837 | Valid |

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2026

Dari Tabel di atas, terlihat semua item pernyataan variabel Kinerja Karyawan telah memiliki nilai *convergent validity* di atas nilai 0,7. Untuk itu dapat disimpulkan seluruh item yang ada sudah memiliki validitas yang baik atau terukur untuk mewakili variable Kinerja Karyawan dalam penilaian hipotesis.

Berikut nilai *outer loadings* masing-masing item pernyataan untuk variabel Beban Kerja pada Tabel 7:

**Tabel 7.** Hasil *Outer Loading* Variabel Beban Kerja

| Variabel | Item | *Outer Loadings* | Keterangan |
|---|---|---|---|
| Beban Kerja (X1) | X1.1 | 0,812 | Valid |
| | X1.2 | 0,806 | Valid |
| | X1.3 | 0,907 | Valid |
| | X1.4 | 0,865 | Valid |
| | X1.5 | 0,809 | Valid |
| | X1.6 | 0,855 | Valid |
| | X1.7 | 0,745 | Valid |
| | X1.8 | 0,853 | Valid |
| | X1.9 | 0,815 | Valid |

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2026

Dari Tabel di atas, terlihat semua item pernyataan variabel Beban Kerja telah memiliki nilai *convergent validity* di atas nilai 0,7. Untuk itu dapat disimpulkan seluruh item yang ada sudah memiliki validitas yang baik atau terukur untuk mewakili variable Beban Kerja dalam penilaian hipotesis.

Berikut nilai *outer loadings* masing-masing item pernyataan untuk variabel *Work Life Balance* pada Tabel 8:

**Tabel 8.** Hasil *Outer Loading* Variabel *Work Life Balance*

| Variabel | Item | *Outer Loadings* | Keterangan |
|---|---|---|---|
| *Work Life Balance* (X2) | X2.1 | 0,879 | Valid |
| | X2.2 | 0,846 | Valid |
| | X2.3 | 0,920 | Valid |
| | X2.4 | 0,876 | Valid |
| | X2.5 | 0,884 | Valid |
| | X2.6 | 0,860 | Valid |
| | X2.7 | 0,823 | Valid |
| | X2.8 | 0,727 | Valid |

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2026

Dari Tabel di atas, terlihat semua item pernyataan variabel *Work Life Balance* telah memiliki nilai *convergent validity* di atas nilai 0,7. Untuk itu dapat disimpulkan seluruh item yang ada sudah memiliki validitas yang baik atau terukur untuk mewakili variable Beban Kerja dalam penilaian hipotesis.

Berikut nilai *outer loadings* masing-masing item pernyataan untuk variabel Stres Kerja pada Tabel 9:

**Tabel 9.** Hasil *Outer Loading* Variabel Stres Kerja

| Variabel | Item | *Outer Loadings* | Keterangan |
|---|---|---|---|
| Stres Kerja (Z) | Z.1 | 0,873 | Valid |
| | Z.2 | 0,818 | Valid |
| | Z.3 | 0,815 | Valid |
| | Z.4 | 0,780 | Valid |
| | Z.5 | 0,749 | Valid |
| | Z.6 | 0,914 | Valid |
| | Z.7 | 0,891 | Valid |
| | Z.8 | 0,811 | Valid |

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2026

Dari Tabel di atas, terlihat semua item pernyataan variabel Stres Kerja telah memiliki nilai *convergent validity* di atas nilai 0,7. Untuk itu dapat disimpulkan seluruh item yang ada sudah memiliki validitas yang baik atau terukur untuk mewakili variable Stres Kerja dalam penilaian hipotesis.

**Tabel 10.** Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

| Variabel | AVE |
|---|---|
| Beban Kerja (X1) | 0,690 |
| *Work Life Balance* (X2) | 0,729 |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,677 |
| Stres Kerja (Z) | 0,694 |

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2026

Berdasarkan Tabel 10 dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

**Tabel 11.** Nilai Reliabilitas

| Konstruk (Variabel) | *Cronbachs Alpha* | *Composite Reliability* | Keterangan |
|---|---|---|---|
| Beban Kerja (X1) | 0,943 | 0,952 | *Reliabel* |
| *Work Life Balance* (X2) | 0,946 | 0,955 | *Reliabel* |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,940 | 0,950 | *Reliabel* |
| Stres Kerja (Z) | 0,936 | 0,947 | *Reliabel* |

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2026

Berdasarkan *output SmartPLS* pada Tabel di atas, telah ditemukan nilai *composite reliability* dan nilai *crombach alpha* masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,7. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadalan data telah baik atau *reliable*.

Berdasarkan gambar struktur *outer model* di atas dapat diambil Persamaan I, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk Beban Kerja dan *Work Life Balance* terhadap Stres Kerja dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat error yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian.

$$\text{Stres Kerja} = 0{,}463\ X1 + 0{,}404\ X2$$

Persamaan II, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk Beban Kerja, *Work Life Balance* dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan masing-masing koefisien yang ada untuk masing-masing konstruk ditambah dengan error yang merupakan kesalahan estimasi.

$$\text{Kinerja Karyawan} = 0{,}043\ X1 + 0{,}545\ X2 + 0{,}403\ Z$$

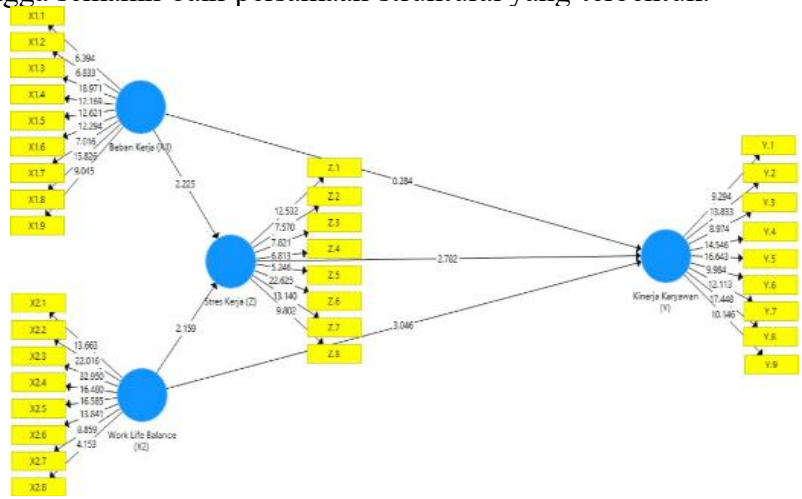
Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya, penilaian inner model maka di evaluasi melalui nilai R-Square, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantif. Berikut estimasi R-Square pada Tabel berikut:

**Tabel 12.** Evaluasi Nilai *R Square*

| Variabel | *R Square* | *R Square Adjusted* |
|---|---|---|
| Stres Kerja (Z) | 0,703 | 0,690 |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,884 | 0,876 |

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2026

Pada tabel 12 terlihat nilai $R^2$ konstruk Stres Kerja sebesar 0,703 atau sebesar 70,3% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimanya dari konstruk Beban Kerja dan *Work Life Balance*. Sisanya sebesar 29,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Sementara nilai $R^2$ untuk konstrak Kinerja Karyawan sebesar 0,884 atau sebesar 88,4% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh Beban Kerja, *Work Life Balance* dan Stres Kerja dalam menjelaskan atau mempengaruhi Kinerja Karyawan. Sisanya sebesar 11,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Semakin tinggi nilai *R-Square* maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk.




Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2026

**Gambar 2.** *Structural/Inner Model*

Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian *inner model* atau model struktural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk sebagaimana yang telah dihipotesiskan. Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai *R-Square* untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen.

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ho ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ha diterima.

Berdasarkan hasil pengujian didapatkan hasil pengaruh langsung yang dapat dilihat dari tabel berikut ini:

**Tabel 13.** *Result For Inner Weight*

| Hubungan Langsung | *Original Sample (O)* | *T-Statistic* | *P-Values* | Keterangan |
|---|---|---|---|---|
| Beban Kerja (X1) => Stres Kerja (Z) | 0,463 | 2,225 | 0,027 | Hipotesis diterima |
| *Work Life Balance* (X2) => Stres Kerja (Z) | 0,404 | 2,159 | 0,031 | Hipotesis diterima |
| Beban Kerja (X1) => Kinerja Karyawan (Y) | 0,043 | 0,284 | 0,776 | Hipotesis ditolak |
| *Work Life Balance* (X2) => Kinerja Karyawan (Y) | 0,545 | 3,046 | 0,002 | Hipotesis diterima |
| Stres Kerja (Z) => Kinerja Karyawan (Y) | 0,403 | 2,782 | 0,006 | Hipotesis diterima |

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2026

Berdasarkan hasil pengujian *SmartPLS* pada Tabel 13 terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis kelima yang merupakan pengaruh langsung. Beban Kerja, *Work Life Balance* terhadap Stres Kerja.

Berdasarkan hasil pengujian didapatkan hasil analisis jalur yang dapat dilihat dari tabel berikut ini:

**Tabel 14.** Evaluasi Nilai *R Square*

| Hubungan Tidak Langsung | *Original Sample (O)* | *T-Statistic (O/STDEV)* | *P-Values* | Keterangan |
|---|---|---|---|---|
| Beban Kerja (X1) => Stres Kerja (Z) => Kinerja Karyawan (Y) | 0,186 | 1,436 | 0,152 | Tidak Dimediasi |
| *Work Life Balance* (X2) => Stres Kerja (Z) => Kinerja Karyawan (Y) | 0,163 | 2,114 | 0,035 | Dimediasi |

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2026

Berdasarkan tabel di atas terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis keenam sampai dengan hipotesis ketujuh yang merupakan pengaruh tidak langsung. Pengaruh konstruk Beban Kerja, *Work Life Balance* melalui Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

**Tabel 15.** Hasil Pengujian Hipotesis

| Hipotesis | Pernyataan | Nilai Koefisien | T Statistik | P-Value | Keterangan |
|---|---|---|---|---|---|
| H1 | Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja pada JNE Cabang Utama Kota Padang | 0,463 | 2,225 > 1,96 | 0,027 < 0,05 | Diterima |
| H2 | *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja pada JNE Cabang Utama Kota Padang | 0,404 | 2,159 > 1,96 | 0,031 < 0,05 | Diterima |
| H3 | Beban Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan JNE Cabang Utama Kota Padang | 0,043 | 0,284 < 1,96 | 0,776 > 0,05 | Ditolak |
| H4 | *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada JNE Cabang Utama Kota Padang | 0,545 | 3,046 > 1,96 | 0,002 < 0,05 | Diterima |
| H5 | Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada JNE Cabang Utama Kota Padang | 0,403 | 2,782 > 1,96 | 0,006 < 0,05 | Diterima |
| H6 | Beban Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja pada JNE Cabang Utama Kota Padang | 0,186 | 1,436 < 1,96 | 0,152 > 0,05 | Tidak Dimediasi |
| H7 | *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja pada Karyawan JNE Cabang Utama Kota Padang | 0,163 | 2,114 > 1,96 | 0,035 < 0,05 | Dimediasi |

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2026

**Pembahasan**

**Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja Pada JNE Cabang Utama Kota Padang**

Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja yaitu 0,463 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Beban Kerja terhadap Stres Kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,027 kecil dari alpha 5% yaitu 0,027 < 0,05 yang menunjukkan berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2,225 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > t-tabel atau 2,225 > 1,96 oleh karena itu H0 ditolak dan H1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja JNE Cabang Utama Kota Padang. Hipotesis H1 dalam penelitian ini diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Fadillah & Rahayu (2021), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Beban Kerja terhadap Stres Kerja.

**Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Stres Kerja Pada JNE Cabang Utama Kota Padang**

Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Stres Kerja yaitu 0,404 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara *Work Life Balance* terhadap Stres Kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,031 kecil dari alpha 5% yaitu 0,031 < 0,05 yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2,159 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > t-tabel atau 2,159 > 1,96 oleh karena itu H0 ditolak dan H2 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja pada JNE Cabang Utama Kota Padang. Hipotesis H2 dalam penelitian ini diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Pramesti & Yuliana (2023), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan *Work Life Balance* terhadap Stres Kerja.

**Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada JNE Cabang Utama Kota Padang**

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan yaitu 0,043 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,776 besar dari alpha 5% yaitu 0,776 > 0,05 yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 0,284 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik < t-tabel atau 0,284 < 1,96 oleh karena itu H0 diterima dan H3 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan JNE Cabang Utama Kota Padang. Hipotesis H3 dalam penelitian ini ditolak. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Andika & Netra (2022), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

**Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan Pada JNE Cabang Utama Kota Padang**

Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan yaitu 0,545 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan adalah positif. Dimana nilai *P-Value* 0,002 kecil dari alpha 5% yaitu 0,002 < 0,05 yang menunjukkan berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 3,046 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > t-tabel atau 3,046 > 1,96 oleh karena itu H0 ditolak dan H4 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada JNE Cabang Utama Kota Padang. Hipotesis H4 dalam penelitian ini diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Asari (2022), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan.

**Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada JNE Cabang Utama Kota Padang**

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan yaitu 0,403 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,006 kecil dari alpha 5% yaitu 0,006 < 0,05 yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2,782 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > t-tabel atau 2,782 > 1,96 oleh karena itu H0 ditolak dan H5 diterima. Maka dapat disimpulkan Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

Karyawan pada JNE Cabang Utama Kota Padang Hipotesis H5 dalam penelitian ini diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ningsih et al. (2022), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

**Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja sebagai Variable Intervening pada JNE Cabang Utama Kota Padang**

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja yaitu 0,186 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,152 besar dari alpha 5% yaitu 0,152 > 0,05 yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 1,436 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik < t-tabel atau 1,436 < 1,96 oleh karena itu H0 diterima dan H6 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja pada JNE Cabang Utama Kota Padang, Hipotesis H6 dalam penelitian ini ditolak atau tidak dimediasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Astutik & Liana (2022) dengan hasil penelitian Beban Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja.

**Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja sebagai Variable Intervening pada JNE Cabang Utama Kota Padang**

Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja Karyawan yaitu 0,163 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,035 kecil dari alpha 5% yaitu 0,035 < 0,05 yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2,114 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingasn antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > t-tabel atau 2,114 > 1,96 oleh karena itu H0 ditolak dan H7 diterima. Maka dapat disimpulkan *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja pada Karyawan JNE Cabang Utama Kota Padang. Hipotesis H7 dalam penelitian ini diterima atau dimediasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Handayani & Prasetyo (2023), dengan hasil penelitian *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja dan *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja pada JNE Cabang Utama Kota Padang. Beban Kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan *Work Life Balance* dan Stres Kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Selanjutnya, Stres Kerja tidak mampu memediasi pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan, tetapi mampu memediasi pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan pada JNE Cabang Utama Kota Padang.

Berdasarkan hasil penelitian, JNE Cabang Utama Kota Padang disarankan untuk meningkatkan pengelolaan Beban Kerja melalui penyesuaian target, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu, dan standar kerja dengan kemampuan serta kapasitas karyawan. Perusahaan juga perlu memperhatikan *Work Life Balance* melalui keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan, serta mengelola Stres Kerja dengan memperhatikan gejala fisiologis, psikologis, dan perubahan perilaku karyawan. Pembagian tugas yang proporsional dan penyesuaian target kerja diharapkan dapat mengurangi tekanan kerja dan mendukung peningkatan kinerja secara optimal. Bagi peneliti selanjutnya, mengingat Beban Kerja dan *Work Life Balance* melalui Stres Kerja memberikan kontribusi sebesar 88,4% terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan 11,6% dipengaruhi variabel lain di luar penelitian, penelitian berikutnya disarankan untuk menambahkan variabel bebas lain atau menggunakan variabel moderasi. Penelitian selanjutnya juga disarankan melibatkan jumlah responden yang lebih besar untuk meningkatkan akurasi hasil serta mengombinasikan pendekatan kuantitatif dengan metode kualitatif, seperti wawancara mendalam, guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi Beban Kerja, *Work Life Balance*, Stres Kerja, dan Kinerja Karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA


Asari, A. F. (2022). Pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmu Manajemen, 10*(3), 843–852. https://doi.org/10.26740/jim.v10n3.p843-852

Andika, & Netra. (2022). *Pengaruh beban kerja dan self efficacy terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Abiansemal I Kabupaten Badung*.

Arifin, M., & Rizaldy, A. (2022). *Pengaruh stres kerja terhadap produktivitas karyawan*.

Astutik, & Liana. (2022). *Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja sebagai variabel mediasi*.

Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology, 86*(3), 499–512. https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499

Fadillah, & Rahayu. (2021). *Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja perawat*.

Handayani, A., & Prasetyo. (2023). *Pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel mediasi*.

Junianto, D., & Sabtohadi, J. (2020). Pengaruh sistem perjanjian kerja waktu tertentu dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada industri pabrik gula. *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi, 9*(1), 1–9. https://doi.org/10.35906/je001.v9i1.423

Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia. (2023). *Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2023 tentang jabatan fungsional*. https://jdih.menpan.go.id/dokumen-hukum/peraturan-menteri-pendayagunaan-aparatur-negara-dan-reformasi-birokrasi-nomor-1-tahun-2023-tentang-j-1617

Lestari, W. D., & Mahfudiyanto. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja PT. BPR Syari'ah Lantabur Tebuireng di Jombang. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management, 3*(2), 245–258. https://doi.org/10.33752/bima.v3i2.5485

Mangkunegara, A. A. A. P. (2022). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

Ningsih, M. S., Haeruddin, I. M., & Dipotmodjo, T. S. P. (2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kelurahan. *KINERJA: Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 19*(4), 774–778.

Nurjaya. (2021). *Kinerja SDM dalam organisasi*.

Pramesti, & Yuliana. (2023). *Work life balance terhadap stres kerja*.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson.

Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif*. Alfabeta.