

**PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
(STUDI PADA BANK BJB CABANG TASIKMALAYA)**

Fyfia Pebiyanti¹, Alex Winarno²

^{1,2} Universitas Telkom, Bandung

fyfiap@student.telkomuniversity.ac.id¹, winarno@telkomuniversity.ac.id²

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi dengan perkembangan bisnis saat ini mengharuskan perusahaan berusaha untuk menjadi perusahaan yang unggul dan dapat bersaing, dengan adanya hal tersebut membuat perusahaan harus melakukan berbagai strategi untuk mencapai tujuannya. Salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan yaitu sumber daya manusia yang berkualitas karena menjadi penentu keberhasilan perusahaan dalam upaya mencapai tujuannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh work life balance dan stress kerja terhadap kinerja karyawan Bank BJB Cabang Tasikmalaya.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode probability sampling jenis *purposive random sampling*, dengan jumlah sampel sebanyak 52 orang. Teknik Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda.

Hasil pengujian hipotesis secara simultan, *work life balance* dan stress kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan, sedangkan secara parsial *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh work life balance dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB Cabang Tasikmalaya sebesar 66,8%, sedangkan sisanya 33,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Stres Kerja, *Work Life Balance*

Abstract

This research is motivated by the current business developments that require companies to strive to become superior and competitive companies, with this, companies must carry out various strategies to achieve their goals. One important aspect that needs to be considered by the company is quality human resources because it is a determinant of the company's success in achieving its goals. This study aims to determine how the effect of work life balance and work stress on the performance of employees of Bank BJB Branch Tasikmalaya.

This research uses quantitative method with descriptive research type. Sampling was carried out using a probability sampling method of purposive random sampling, with a total sample of 52 people. The data analysis technique used is descriptive analysis and multiple linear regression analysis.

The results of hypothesis testing simultaneously, work life balance and work stress have a simultaneous effect on employee performance, while partially work life balance has a significant effect on employee performance and work stress has no effect on employee performance. The magnitude of the effect of work life balance and work stress on employee performance at Bank BJB Branch Tasikmalaya is 66.8%, while the remaining 33.2% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Employee Performance, Work Stress, Work Life Balance

I. Pendahuluan

Perkembangan bisnis saat ini mengharuskan perusahaan berusaha untuk menjadi perusahaan yang unggul dan dapat bersaing, dengan adanya hal tersebut membuat perusahaan harus melakukan berbagai strategi untuk mencapai tujuannya. Salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan yaitu sumber daya manusia yang berkualitas karena menjadi penentu keberhasilan perusahaan dalam upaya mencapai tujuannya. Kinerja seorang karyawan dinilai dari keberhasilan dalam menyelesaikan target yang telah ditugaskan oleh Bank BJB Cabang Tasikmalaya. Tabel 1.1 menyajikan data rekapitulasi kinerja karyawan Bank BJB Cabang Tasikmalaya tahun 2018 dan 2019:

TABEL 1.1
DATA REKAPITULASI KINERJA KARYAWAN
BANK BJB CABANG TASIKMALAYA

No	Kategori	2018				2019			
		Target		Realisasi		Target		Realisasi	
		Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
1	Istimewa	32	30%	11	10%	32	30%	9	8%
2	Baik Sekali	48	45%	41	39%	48	45%	37	35%
3	Baik	26	25%	53	50%	26	25%	60	57%
4	Kurang	0	0%	1	1%	0	0%	0	0
5	Kurang Baik Sekali	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
TOTAL		106	100%	106	106	106	100%	106	100%

Sumber: HR Bank BJB Tasikmalaya

Berdasarkan data kinerja karyawan Tahun 2018 dan 2019 pada Tabel 1.1 tersebut diatas dapat diketahui bahwa kinerja karyawan Bank BJB Cabang Tasikmalaya belum mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini dapat diketahui yaitu pada Tahun 2018 ada sebanyak 10% karyawan berkinerja pada kategori **Istimewa** sedangkan target perusahaan minimal sebesar 30% karyawan berkinerja pada kategori **Istimewa**. Kondisi pada Tahun 2019 bahkan terjadi

penurunan realisasi kinerja karyawan yaitu ada sebanyak 8% karyawan berkinerja pada kategori **Istimewa** tersebut yang lebih rendah dari targetnya.

Realisasi kinerja karyawan pada kategori **Baik Sekali** juga belum sesuai dengan target perusahaan. Hal ini ditunjukkan oleh data ada sebanyak 39% karyawan berkinerja pada kategori tersebut pada Tahun 2018, sedangkan target kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan minimal sebesar 45%. Kondisi pada Tahun 2019 memiliki kecenderungan yang sama yaitu terjadi penurunan realisasi kinerja karyawan dimana ada sebanyak 35% karyawan berkinerja pada kategori **Baik Sekali**, lebih rendah dari target perusahaan yaitu sebesar 45%.

Kinerja karyawan yang belum sesuai (lebih rendah) dari target perusahaan sebagaimana ditunjukkan oleh data pada Tabel 1.1. tersebut diatas mengindikasikan ada permasalahan yang berhubungan dengan kinerja karyawan. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut adalah memperhatikan *work life balance*.

Menurut Ricardianto (2018:166) menjelaskan bahwa *work life balance* adalah suatu sistem di tempat kerja untuk menciptakan lingkungan kerja dengan berusaha mewujudkan keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Perusahaan berkewajiban untuk menciptakan lingkungan kerja yang menggabungkan nilai dari proses kehidupan karyawan.

Lebih lanjut peneliti melakukan pra kuesioner kepada 30 karyawan Bank BJB Cabang Tasikmalaya yang bertujuan untuk mendapatkan gambaran informasi *work life balance* dari sisi karyawan, dengan hasil sebagaimana disajikan pada Tabel 1.2.

TABEL 1.2
HASIL PRA KUESIONER PELAKSANAAN *WORK LIFE BALANCE*

No	Dimensi	Pernyataan	Pendapat Saya			
			Setuju		Tidak Setuju	
			Jumlah	%	Jumlah	%
1	Keseimbangan Waktu	Saya merasakan adanya keseimbangan waktu antara pekerjaan, kehidupan pribadi dan bersama keluarga berjalan dengan baik.	14	47%	16	53%
2	Keseimbangan Keterlibatan	Saya merasakan adanya keseimbangan keterlibatan ditempat kerja maupun keterlibatan bersama keluarga telah seimbang dan berjalan dengan baik.	13	43%	17	57%
3	Keseimbangan Kepuasan	Saya merasakan keseimbangan kepuasan yang terjadi antara kontribusi di tempat kerja dengan kebersamaan bersama keluarga berjalan dengan baik.	13	43%	17	567%

Sumber: Data Olahan Peneliti (2020)

Selain faktor *work life balance*, tingkat kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh stres kerja karyawan.

Menurut Robbins & Judge (2017:659) menyatakan bahwa seorang individu yang mengalami stres umumnya mengalami tiga kategori gejala umum diantaranya gejala fisiologi, gejala psikologis, serta gejala perilaku. Berdasarkan hal tersebut, jika seseorang mengalami tekanan dalam berbagai kondisi baik dari lingkungan eksternal maupun dari lingkungan kerja (internal) yang mengakibatkan stres dalam bekerja. Tekanan atau stres bisa saja berpengaruh positif terhadap hasil kinerja seseorang tergantung bagaimana orang tersebut menyikapinya.

Untuk menggali informasi lebih jauh tentang stres kerja karyawan di Bank BJB Cabang Tasikmalaya peneliti melakukan pra kuesioner dengan 30 karyawan dan hasilnya ditunjukkan pada Tabel 1.3.

TABEL 1.3
HASIL PRA KUESIONER STRES KERJA KARYAWAN

No	Dimensi	pernyataan	Pendapat saya			
			Setuju		Tidak Setuju	
			Jumlah	%	Jumlah	%
1	Gejala Fisiologi	Ketika bekerja saya mengalami masalah kesehatan seperti kelelahan fisik dan sakit kepala ketika bekerja dikarenakan beban kerja yang banyak.	15	50%	15	50%
2	Gejala Psikologis	Ketika bekerja saya mengalami ketidakpuasan terkait dengan pekerjaan seperti mengalami kecemasan, sulit untuk fokus dikarenakan pekerjaan belum selesai.	9	30%	21	70%
3	Gejala Perilaku	Ketika bekerja saya mengalami perubahan dalam keseharian seperti perubahan seperti penurunan kinerja, produktivitas dan pola makan tidak teratur dikarenakan untuk menghindari pekerjaan yang menumpuk.	12	40%	18	60%

Sumber: Data Olahan Peneliti (2020)

Peneliti juga melakukan wawancara dengan Ibu Danti selaku Manajer Divisi Sumber Daya Manusia untuk mendapatkan informasi terkait *work life*

balance, stres kerja dan kinerja karyawan di Bank BJB Cabang Tasikmalaya seperti pada tanggal 17 Desember 2020 pada tabel 1.4 di bawah ini.

TABEL 1.4
HASIL WAWANCARA

No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	<p>Bagaimana implementasi <i>work life balance</i> di Bank BJB Cabang Tasikmalaya, apakah ada yang perlu dikembangkan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan.</p>	<p>Untuk saat ini implementasi mengenai <i>work life balance</i> terhadap karyawan seperti menerapkan waktu bekerja 9 jam (08.00 – 17.00), adanya jam istirahat dan memfasilitasi karyawan dengan tempat ibadah, dan adanya cuti karyawan. Tetapi jika ada saran untuk meningkatkan kinerja karyawan bisa didiskusikan dan harus disetujui oleh banyak pihak. Karena dalam prakteknya masih ada karyawan menghabiskan lebih banyak waktu berada di kantor untuk menyelesaikan tugasnya, adanya lembur khususnya setiap akhir bulan, kehidupan pekerjaan dan pribadi karyawan belum seimbang.</p>
2.	<p>Bagaimana implementasi manajemen stres kerja karyawan di Bank BJB Cabang Tasikmalaya, apakah ada yang perlu dikembangkan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan.</p>	<p>Implementasi manajemen stres kerja sudah dilakukan dengan survey kepegawaian untuk mengetahui kendala yang dihadapi karyawan saat bekerja. Tetapi dikarenakan masih adanya keluhan salah satunya karyawan merasakan beban kerja yang lebih banyak. Seringkali karyawan mengambil cuti untuk menghindari beban kerja. Oleh karena itu dalam manajemen stres kerja harus</p>

		ditingkatkan dan dikembangkan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
3.	Bagaimana dengan kinerja karyawan dan perusahaan tahun 2020 Bank BJB Cabang Tasikmalaya, apakah sudah cukup memuaskan, dan apa yang perlu diperbaiki dan dikembangkan agar kinerja karyawan dan perusahaan meningkat.	Kinerja karyawan di Bank BJB Cabang Tasikmalaya masih perlu ditingkatkan dikarenakan masih ada produktifitas masih cukup rendah dan adanya keluhan yang harus diperbaiki agar masalahnya agar target kinerja bisa tercapai.

Sumber: Data Olahan Peneliti (2020)

Oleh karena itu, maka hal tersebut membuat peneliti tertarik untuk meneliti tentang faktor *work life balance* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Work Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bank BJB Cabang Tasikmalaya)”**.

II. Tinjauan Pustaka

2.1 Kinerja Karyawan

Menurut Handoko (2014:82), kinerja adalah perbandingan hasil kerja yang dapat diraih oleh karyawan dengan mekansime yang ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dilampaui oleh karyawan, baik kuantitas atau kualitas dalam organisai dengan tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh karyawan tersebut. Menurut Mangkuneraga (2014:18), dimensi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas Kerja adalah kerapian, ketelitian, kemampuan hasil kerja yang dilaksanakan dengan baik, agar dapat mengurangi kesalahan di dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang di tugaskan. Indikatornya yaitu:
 - a. Pelaksanaan kerja yang efektif
 - b. Mengurangi kesalahan dalam bekerja

- 2) Kuantitas kerja adalah tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan dibawah kondisi normal. Kuantitas juga mencakup banyaknya jenis kegiatan yang dilaksanakan dalam satu waktu sehingga dapat terlaksana sesuai harapan pencapaian dari perusahaan. Indikatornya yaitu:
 - a. Target Kerja.
 - b. Volume Pekerjaan,
- 3) Pemanfaatan waktu adalah penggunaan waktu kerja atau kegiatan yang disetarakan dengan prosedur perusahaan agar suatu pekerjaan dapat terselesaikan pada waktu yang ditentukan. Indikatornya yaitu:
 - a. Ketepatan waktu menyelesaikan suatu tugas
 - b. Batas waktu menyelesaikan suatu tugas

2.2 Work Life Balance

Menurut Ricardianto (2018:165), keseimbangan kehidupan kerja yang berkaitan dengan faktor lain lingkungan kerja membantu manajer untuk mengintegrasikan pekerjaan dan kehidupan keseimbangan dalam pembahasan lebih luas, yang mana memiliki tujuan untuk menguji individu terhadap pekerjaan yang sedang memediasi hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) dan hasil kerja. Komponen-komponen yang terdapat pada work life balance menurut Ricardianto (2018:166), *work life balance* mempunyai tiga komponen, yaitu:

- 1) Keseimbangan waktu
Berkaitan dengan keseimbangan waktu yang didedikasikan untuk pekerjaan dan peran keluarga, sosial serta pribadi individu. Keseimbangan waktu merujuk pada banyaknya waktu yang diberikan untuk bekerja dan berkegiatan di luar pekerjaan.
- 2) Keseimbangan keterlibatan
Berkaitan dengan kesetaraan tingkat keterlibatan psikologis baik dalam pekerjaan ataupun peran keluarga, sosial, dan pribadi individu.
- 3) Keseimbangan kepuasan

Berkaitan dengan keseimbangan tingkat kepuasan dalam pekerjaan dan peran keluarga, terhadap lingkungan sosial, dan pribadi individu.

2.3 Stres Kerja

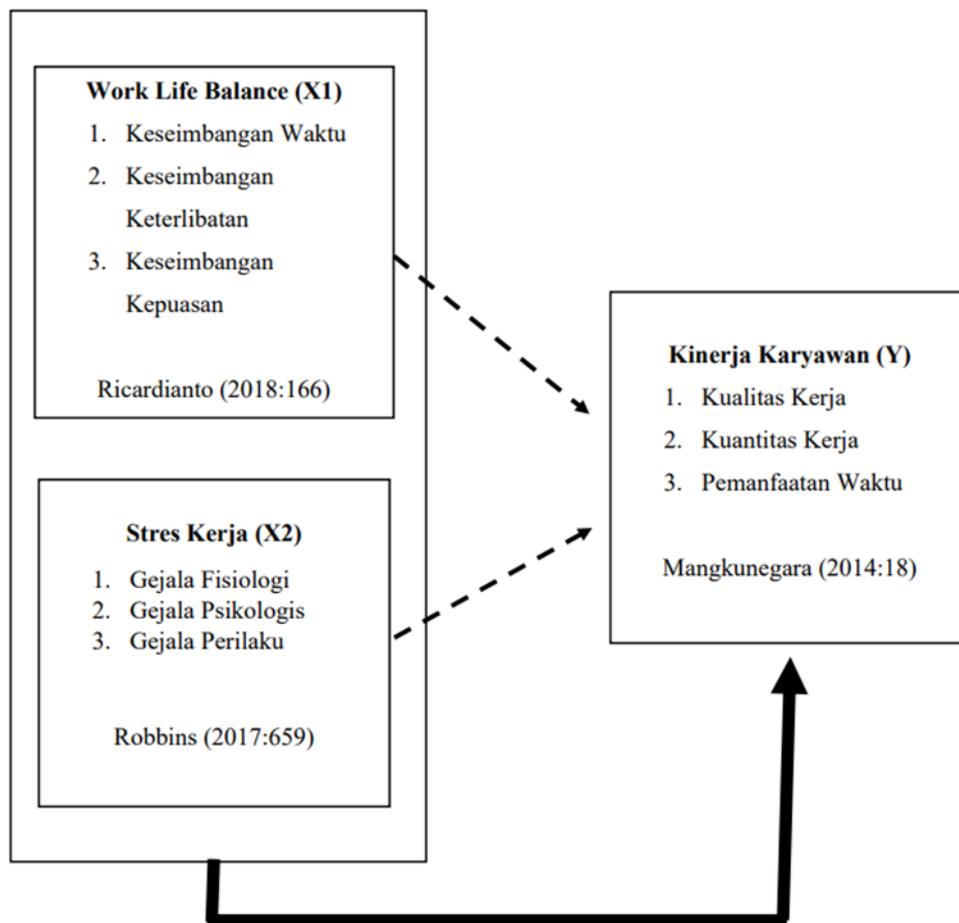
Menurut Siagian (2014:300), stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kontak fisik seseorang. Menurut Suwanto (2010:268), stres kerja merupakan sebuah tanggapan adaptif, ditengahi oleh perbedaan individual dan/atau faktor psikologis, yaitu konsekuensi dari setiap pekerjaan, situasi, atau kejadian dari pihak luar yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang. Stres kerja dapat disebabkan oleh berbagai hal. Individu atau karyawan yang mengalami stres, dapat diketahui melalui gejala stres yang ditimbulkan. Menurut Robbins (2017: 55), mengemukakan tiga kategori kemunculan stres kerja, yaitu sebagai berikut:

- 1) Gejala Fisiologi
 - a. Meningkatnya laju detak jantung dan pernapasan
 - b. Meningkatnya tekanan darah
 - c. Menimbulkan sakit kepala
 - d. Menyebabkan serangan jantung
- 2) Gejala Psikologi
 - a. Ketegangan
 - b. Kecemasan
 - c. Mudah marah
 - d. Kebosanan
 - e. Suka menunda-nunda pekerjaan
- 3) Gejala Perilaku
 - a. Berkurangnya produktifitas
 - b. Absensi
 - c. Tingkat keluarnya karyawan
 - d. Kebiasaan makan
 - e. Meningkatnya merokok dan konsumsi alkohol
 - f. Bicara cepat

g. Gelisah dan gangguan tidur

III. Kerangka Pemikiran

Untuk mempermudah dalam memahami penelitian, maka kerangka pemikiran dapat digambarkan seperti berikut ini:



Gambar 3.1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Diolah oleh penulis

Keterangan:



= berpengaruh secara parsial



= berpengaruh secara simultan

IV. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2014:99), hipotesis adalah jawaban sementara yang disusun berdasarkan rumusan masalah penelitian, yang mana rumusan masalah penelitian tersebut merupakan bentuk dari kalimat pertanyaan. Dinyatakan untuk sementara, karena jawaban yang ditemukan baru berdasarkan teori-teori yang relevan, belum berdasarkan fakta-fakta yang empiris diperoleh berdasarkan proses pengumpulan data.

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, dan kerangka pemikiran, maka hipotesis yang diajukan dalam bentuk penelitian yaitu “*work life balance* dan stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan”.

V. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian yaitu deskriptif. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode probability sampling jenis simple random sampling, dengan jumlah sampel sebanyak 52 orang. Teknik Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Penelitian sampel yang ditetapkan sebanyak 52 responden dengan kriteria responden yang ditetapkan yaitu, karyawan Bank BJB Cabang Tasikmalaya.

VI. Hasil dan Pembahasan

6.1 Analisis Deskriptif

Data responden berdasarkan jenis kelamin. Dimana dari 52 responden yang diteliti responden dengan jenis kelamin perempuan lebih mendominasi, dimana responden perempuan sebanyak 29 orang dengan persentase 56%, untuk responden laki-laki sebanyak 23 orang dengan persentase 44%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Bank BJB Cabang Tasikmalaya lebih banyak karyawan berjenis kelamin perempuan daripada laki-laki. Menurut Robbins (2017), tidak ada perbedaan pria dan wanita yang konsisten dalam kemampuan memecahkan

masalah, keahlian analitis, dorongan kompetitif, motivasi, kemampuan bersosialisasi, atau kemampuan belajar. Berdasarkan teori tersebut dapat disimpulkan bahwa jenis kelamin tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Data responden berdasarkan usia responden. Dimana dari 52 responden yang di teliti sebagian besar responden mempunyai rentang usai 20-30 tahun yaitu sebanyak 26 responden dengan persentase sebesar 50%. Responden dengan rentang usia 31-40 tahun sebanyak 21 responden dengan persentase 40%, dan responden dengan rentang usia 41-50 tahun sebanyak 5 orang dengan persentase 10%. Informasi tersebut menunjukkan bahwa Bank BJB Cabang Tasikmalaya didominasi oleh karyawan dengan rentang usia 20-30 tahun, dimana usia tersebut dikategorikan usia produktif dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Menurut Priansa, dalam Miranda (2019:66) bahwa pegawai dengan usia lebih muda relatif memiliki produktivitas dan kinerja yang tinggi dibandingkan dengan pegawai dengan usia yang lebih tua. Maka dari itu karyawan dengan usia muda dinilai dapat bekerja lebih produktif dibandingkan usia yang lebih tua.

Data responden berdasarkan Pendidikan terakhir responden. Dimana dari 52 responden yang di teliti responden berpendidikan sarjana sebanyak 35 responden dengan persentase 67%. Sedangkan sisanya, merupakan responden yang berpendidikan diploma sebanyak 12 responden dengan persentase 23% dan yang terakhir responden berpendidikan SMA/SMK/Sederajat sebanyak 5 orang dengan persentase 10%. Informasi tersebut menjelaskan bahwa Pendidikan karyawan Bank BJB Cabang Tasikmalaya didominasi oleh sarjana. Menurut Hartatik (2014:66), pendidikan dengan berbagai programnya mempunyai peran penting dalam proses memperoleh dan meningkatkan kualitas kemampuan profesional individu dan hal tersebut nantinya akan tampak pada kinerjanya, yang pada akhirnya akan menjamin produktivitas kerja yang semakin meningkat.

Persentase rata – rata pada variabel *work life balance* sebesar 71,25% dengan kategori tinggi. Maka dengan adanya hasil persentase rata – rata tersebut dapat menunjukkan bahwa pada variabel *work life balance* dengan dimensi keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan di Bank BJB Cabang Tasikmalaya dapat dikatakan tinggi akan tetapi belum mencapai

hasil dengan kategori yang sangat tinggi. Oleh karena itu tingkat work life balance karyawan terhadap perusahaan masih perlu ditingkatkan agar tercapai hasil yang lebih baik untuk mempertahankan keberlangsungan perusahaan.

Persentase rata – rata pada variabel stres kerja sebesar 71% dengan kategori tinggi. Maka dengan adanya hasil persentase rata – rata tersebut dapat menunjukkan bahwa pada stres kerja dengan dimensi gejala fisiologi, gejala psikologis, dan gejala perilaku di Bank BJB Cabang Tasikmalaya dapat dikatakan tinggi. Tingkat stres yang tinggi bisa berarti meningkatkan produktivitas dan kinerja, juga bisa menjadi penurunan produktivitas. Oleh karena itu manajemen tingkat stres kerja karyawan terhadap perusahaan masih perlu ditingkatkan agar tercapai hasil yang lebih baik untuk mempertahankan keberlangsungan perusahaan.

persentase rata – rata pada variabel kinerja karyawan sebesar 73% dengan kategori tinggi. Maka dengan adanya hasil persentase rata – rata tersebut dapat menunjukkan bahwa pada variabel kinerja karyawan dengan dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja dan pemanfaatan waktu di Bank BJB Cabang Tasikmalaya dapat dikatakan tinggi akan tetapi belum mencapai hasil dengan kategori tertinggi yaitu sangat tinggi. Oleh karena itu tingkat kinerja karyawan terhadap perusahaan masih memerlukan peningkatan agar perusahaan tetap stabil dan berkembang sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan.

6.2 Analisis Regresi Linier Berganda

TABEL 6.1
HASIL HASIL REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.701	2.071		.338	.737
	Work Life Balance	.442	.054	.747	8.163	.000
	Stres Kerja	.089	.059	.138	1.508	.138

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian (2021)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 6.1 di atas, maka dapat diperoleh sebagai berikut: $Y = 0,701 + 0,442 X1 + 0,089 X2$

Persamaan di atas dapat diartikan sebagai berikut:

- 1) Konstanta (α) = 0,701 yang menunjukkan nilai konstan, yaitu jika work life balance (X1) dan stres kerja (X2) sebesar 0,701.
- 2) Nilai koefisien X1 bersifat positif yaitu 0,442 yang menyatakan bahwa work life balance (X1) memiliki hubungan searah dengan kinerja karyawan (Y) dan setiap pertambahan satu satuan, work life balance (X1) akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan (Y) sebesar 0,442.
- 3) Nilai koefisien X2 bersifat positif yaitu 0,089 yang menyatakan bahwa stres kerja (X2) memiliki hubungan searah dengan kinerja karyawan (Y) dan setiap penambahan satu satuan, stres kerja (X2) akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan uraian persamaan diatas maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif atau searah antara variabel Work Life Balance dan Stres Kerja dengan variabel Kinerja Karyawan. Artinya apabila variabel Work Life Balance dan Stres Kerja ditingkatkan maka variabel Kinerja Karyawan akan meningkat.

6.3 Uji T

TABEL 6.2
HASIL HASIL PENGUJIAN HIPOTESIS SECARA PARSIAL (UJI T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.701	2.071		.338	.737
	Work Life Balance	.442	.054	.747	8.163	.000
	Stres Kerja	.089	.059	.138	1.508	.138

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian (2021)

Pada tabel diatas mengenai hasil uji t menggunakan SPSS 23 dapat disimpulkan sebagai berikut: Variabel work life balance (X1) memiliki nilai t hitung (8,163) > t tabel (1,67591) dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari work life balance (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Variabel stres kerja (X2) memiliki nilai t hitung (1,508) < t tabel (1,67591) dan tingkat signifikansi $0,138 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya bahwa secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari stres kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

6.4 Uji F

TABEL 6.3

**HASIL PENGUJIAN PENGUJIAN HIPOTESIS SECARA SIMULTAN
(UJI F)**

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	817.429	2	408.714	49.339	.000 ^b
	Residual	405.907	49	8.284		
	Total	1223.336	51			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Work Life Balance						

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian (2021)

Berdasarkan hasil olah data SPSS diatas, diketahui nilai signifikansi mengenai pengaruh *work life balance* (X1) dan stres kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung untuk pengaruh *work life balance* (X1) dan stres kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah $49,339 > 3,19$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, dimana terdapat pengaruh *work life balance* dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB Cabang Tasikmalaya.

6.5 Koefisien Determinasi

TABEL 6.4
HASIL HASIL PENGUJIAN KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.817 ^a	.668	.655	2.878161
a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Work Life Balance				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian (2021)

Berdasarkan hasil nilai koefisien determinasi di atas dapat disimpulkan bahwa variabel terikat yaitu kinerja karyawan Bank BJB Cabang Tasikmalaya dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu work life balance dan stres kerja sebesar 66,8% dan sisanya sebesar 33,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

6.6 Pembahasan

Analisis Pengaruh Variabel Work Life Balance Dengan Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji secara parsial (uji T) menunjukkan bahwa *work life balance* terdapat pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB Cabang Tasikmalaya. Dapat dilihat dari nilai t hitung $8,163 > t$ tabel $1,67591$, maka berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif *work life balance* secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB Cabang Tasikmalaya. Dari nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif *work life balance* terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB Cabang Tasikmalaya. Dengan adanya hasil pengujian ini dapat menunjukkan bahwa adanya *work life balance* yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan Mahesti (2020) menunjukkan bahwa di PT Telkom Witel Bandung memiliki *work life balance* yang tinggi untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Penelitian lain

menurut Saina *et al* (2016) persamaan kehidupan pribadi dan pekerjaan merupakan kebutuhan yang berarti bagi karyawan, sebab dapat mempengaruhi suasana hati, tindakan, dan semangat kerja dalam meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, jika karyawan memiliki *work life balance* yang baik dapat meningkatkan kinerja Bank BJB Cabang Tasikmalaya.

Analisis Pengaruh Variabel Stres Kerja Dengan Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji secara parsial (uji T) menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB Cabang Tasikmalaya. Dapat dilihat dari nilai t hitung $1,508 < t$ tabel $1,67591$, maka berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh stres kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB Cabang Tasikmalaya. Dari nilai signifikan $0,138 > 0,05$. Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB Cabang Tasikmalaya. Dengan adanya hasil pengujian ini dapat menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan di Bank BJB Cabang Tasikmalaya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Wenur *et al* (2018) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa stres kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa jika stres kerja meningkat ataupun menurun tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Analisis Hubungan Antara Variabel Work Life Balance dan Stres Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji secara simultan (uji F) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB Cabang Tasikmalaya. Dapat dilihat dari nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung sebesar $49,339 > 3,19$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh *work life balance* dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB Cabang Tasikmalaya. Dengan adanya hasil pengujian ini dapat

menunjukkan bahwa adanya *work life balance* dan stres kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Mahesti (2020) pada PT Telkom Witel Bandung yang membuktikan bahwa *work life balance* dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian maka hubungan *work life balance* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan sangat besar dan signifikan. Jika Karyawan dapat memiliki *work life balance* yang baik dapat meningkatkan kinerja individu dan perusahaan, karyawan mendapatkan kepuasan karena dapat membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang baik. Pengelolaan tingkat stres yang tepat bagi karyawan dapat berdampak positif bagi kinerja individu dan perusahaan. Karena ketika stres pada jumlah yang tepat akan meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja dengan baik.

VII. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Work Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bank BJB Cabang Tasikmalaya) maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

a. Work life Balance di Bank BJB Cabang Tasikmalaya

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel *work life balance* secara keseluruhan berada pada kategori tinggi. Dari keseluruhan pada item pernyataan, terdapat pernyataan yang mendapat tanggapan responden paling rendah yaitu pernyataan mengenai saya merasa puas telah memenuhi waktu dengan keluarga.

b. Stres Kerja di Bank BJB Cabang Tasikmalaya

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel stres kerja secara keseluruhan berada pada kategori tinggi. Dari keseluruhan pada item pernyataan, terdapat pernyataan yang mendapat tanggapan responden paling tinggi yaitu pernyataan mengenai saya sering merasa kelelahan dikarenakan pekerjaan yang berat atau tugas yang terlalu banyak.

c. Kinerja Karyawan di Bank BJB Cabang Tasikmalaya

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel kinerja karyawan secara keseluruhan berada pada kategori tinggi. Dari keseluruhan pada item pernyataan, terdapat pernyataan yang mendapat tanggapan responden paling rendah yaitu pernyataan mengenai saya merasa waktu yang diberikan dalam menyelesaikan pekerjaan sudah sesuai.

- d. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji T) bahwa work life balance terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB Cabang Tasikmalaya. Sedangkan berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji T) bahwa stres kerja tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB Cabang Tasikmalaya.
- e. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji F) bahwa work life balance dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB Cabang Tasikmalaya. Besarnya pengaruh work life balance dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi (df) sebesar 66,8% dan sisanya 33,2% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

REFERENSI

- Handoko, T. . (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Mahesti, D. A. (2020). Pengaruh Work Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Telkom Witel Bandung).
- Mangkunegara, A. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Miranda, I. R. (2019). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di Hotel Promenade Bandung).
- Ricardianto, P. (2018). *Human Capital Management*. Bogor: In Media.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saina, I. V., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2016). Pengaruh Work Life Balance dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 3(4), 1-9.
- Siagian. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, P. D. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suwarto. (2010). *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Wenur, G., Sepang, J., & Dotulong, L. (2018). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado. *JURNAL EMBA: JURNAL RISET EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS DAN AKUNTANSI*, 51-60.