



Pengaruh *Work-Life Balance* dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan CreativePlus Production PT Adhi Citra Wiwaha, Jakarta Selatan

Edwina Murdiastuti^{1*}, Suryanto Sosrowidigdo², Siti Nurjanah³

¹⁻³Program Studi Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

Email: edwinamurdiastuti@gmail.com¹, suryanto.sys@bsi.ac.id², siti.stj@bsi.ac.id³

*Penulis Korespondensi: edwinamurdiastuti@gmail.com

Abstract. This study examines work-life balance and workplace stress in relation to employee performance at CreativePlus Production (PT Adhi Citra Wiwaha), a creative content production company based in South Jakarta. Employees in the creative production industry are required to meet deadlines, manage irregular work schedules, and constantly generate new ideas. These conditions can heighten workplace stress and make it difficult to maintain a healthy balance between personal and professional life. Employing a total sampling strategy and a quantitative approach, this study involved all 35 of the organization's employees. Data were collected using Likert-scale questionnaires, and multiple linear regression analysis was performed using SPSS 20. The results indicate that work-life balance has a positive and significant impact on employee performance, whereas work-related stress shows no identifiable effect. Collectively, work stress and work-life balance account for 32% of the variation in employee performance, with other factors contributing the remaining 68%. These findings suggest that work-life balance policies, such as flexible work schedules and mental health services, should be a top priority for organizations in the creative sector to sustain employee performance.

Keywords: Creative Industry; Employee Performance; Multiple Linear Regression; Work Stress; Work-Life Balance.

Abstrak. Penelitian ini mengkaji keseimbangan kehidupan pribadi-profesional dan stres di tempat kerja dalam kaitannya dengan kinerja karyawan di CreativePlus Production PT Adhi Citra Wiwaha, sebuah perusahaan produksi konten kreatif yang berlokasi di Jakarta Selatan. Karyawan di industri produksi kreatif dituntut untuk memenuhi tenggat waktu, menghadapi jadwal kerja yang tidak menentu, dan terus-menerus menghasilkan ide-ide baru. Kondisi-kondisi tersebut berpotensi meningkatkan tingkat stres di tempat kerja dan menyulitkan upaya untuk menjaga keseimbangan yang sehat antara kehidupan pribadi dan profesional. Penelitian ini, yang menggunakan strategi pengambilan sampel jenuh dan pendekatan kuantitatif, melibatkan seluruh 35 karyawan organisasi tersebut. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Likert, dan analisis regresi linier berganda dilakukan dengan menggunakan SPSS 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan pribadi-profesional memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan stres terkait pekerjaan tidak memiliki efek yang dapat diidentifikasi. Secara bersama-sama, stres kerja dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjelaskan 32% variasi dalam kinerja karyawan, sedangkan faktor-faktor lain menyumbang 68% sisanya. Temuan ini menunjukkan bahwa kebijakan keseimbangan antara kehidupan pribadi-profesional, seperti jadwal kerja yang fleksibel dan layanan kesehatan mental, harus menjadi prioritas utama bagi organisasi di sektor kreatif guna menjaga kinerja karyawan.

Kata Kunci: Industri Kreatif; Kinerja Karyawan; Regresi Linear Berganda; Stres Kerja; *Work-Life Balance*.

1. LATAR BELAKANG

Karyawan harus memberikan kontribusi lebih besar dalam pekerjaan mereka akibat pertumbuhan pesat industri kreatif dan persaingan global yang semakin ketat. Selain itu, tekanan kerja dan intensitas pekerjaan cenderung meningkat. Dalam situasi ini, manajemen stres di perusahaan serta menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi-profesional kini menjadi aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia. Banyak karyawan merasa kesulitan untuk menyeimbangkan kehidupan pribadi dan profesional mereka dalam masyarakat Indonesia, yang sangat mengutamakan ikatan sosial dan keluarga. Ketika keseimbangan ini

tidak terjaga, tingkat stres dapat meningkat dan semangat serta semangat kerja karyawan dapat menurun (Saputra & Masdupi, 2024).

Rumah produksi dan industri kreatif lainnya di sektor produksi memiliki jadwal kerja yang unik. Para pekerja sering kali harus menghadapi tenggat waktu yang ketat, jadwal kerja yang tidak menentu, target produksi yang tinggi, serta kebutuhan untuk terus-menerus menghasilkan konsep-konsep baru. Kondisi-kondisi ini menyulitkan mereka untuk memperoleh keseimbangan antara kehidupan pribadi-profesional, dan jika terus berlanjut, hal ini akan menurunkan produktivitas dan kinerja karyawan (Alfarizi, 2025). “Survei Deloitte (2024) mencatat bahwa generasi muda pekerja menghadapi tingkat stres kerja yang tinggi akibat beban kerja dan ketidakjelasan karier, yang berdampak pada keseimbangan hidup dan kinerja mereka.”

CreativePlus Production PT. Adhi Citra Wiwaha adalah perusahaan yang bergerak di bidang produksi multimedia konten kreatif. Observasi lapangan dan wawancara awal dengan karyawan menemukan beberapa masalah terkait kondisi kerja. Sebagian karyawan sering bekerja di luar jam kerja normal, kesulitan menyeimbangkan kehidupan pribadi dan profesionalnya, serta merasakan tekanan mental akibat target produksi yang tinggi. Kondisi ini diduga memengaruhi kinerja karyawan, yang terlihat dari hasil kerja yang tidak stabil, tingkat kehadiran yang naik turun, dan semangat kerja yang menurun.

Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang beragam terkait topik ini. Widyastuti et al. (2024) serta Murpiari & Ardiana (2025) menemukan bahwa *work-life balance* meningkatkan kinerja karyawan. Namun, penelitian tentang stres kerja menghasilkan temuan yang saling bertentangan. Ghassani & Adi (2024) menemukan bahwa stres kerja menurunkan kinerja, dengan manajemen waktu sebagai variabel tambahan. Damayanti & Subagja (2023) menunjukkan bahwa stres di tempat kerja berdampak negatif terhadap kinerja pekerja. Sebaliknya, Septiandi et al. (2025) menemukan bahwa stres akibat pekerjaan tidak memiliki dampak yang nyata terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil ini menunjukkan perlunya kajian lanjutan, khususnya pada sektor industri kreatif berbasis produksi yang karakteristik kerjanya berbeda dari sektor manufaktur atau jasa.

CreativePlus Production PT. Adhi Citra Wiwaha Jakarta Selatan belum memiliki kebijakan formal terkait keseimbangan kehidupan kerja, penjadwalan fleksibel, atau program pengelolaan stres. Penelitian ini memberikan kebaruan karena mengambil objek spesifik pada perusahaan rumah produksi skala menengah, yang sebelumnya jarang dikaji dalam penelitian *work-life balance* dan stres kerja. Penelitian ini juga melihat pengaruh kedua variabel tersebut secara bersamaan terhadap kinerja karyawan, bukan secara terpisah seperti sebagian besar

penelitian terdahulu. Berdasarkan latar belakang tersebut, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana keseimbangan antara kehidupan pribadi-profesional serta stres terkait pekerjaan memengaruhi kinerja karyawan *CreativePlus Production* PT. Adhi Citra Wiwaha Jakarta Selatan, secara parsial maupun simultan.

2. KAJIAN TEORITIS

Work-Life Balance

Work-life balance adalah kemampuan pribadi mengendalikan peran profesional dan kebutuhan personal secara seimbang (D. P. Pratiwi & Silvianita, 2020). Konsep ini mencerminkan kemampuan seseorang memanajemen waktu, usaha, dan perhatian antara kehidupan pribadi-profesional, sehingga keduanya berjalan baik dan memberi rasa puas (Arifin & Muharto, 2022). *Work-life balance* tidak sekadar berhubungan dengan pembagian waktu, tetapi juga mencerminkan kualitas keterlibatan seseorang dalam menjalankan setiap peran (Maharani & Saputro, 2023). “Fisher, Bulger, dan Smith dalam Lukmiati et al. (2020) membagi *work-life balance* menjadi empat dimensi, yaitu *work interference with personal life*, *personal life interference with work*, *personal life enhancement with work*, dan *work enhancement with personal life*.” “Hudson dalam Arifin & Muharto (2022) merumuskan tiga indikator utama *work-life balance*, yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan.”

Stres Kerja

Stres kerja adalah reaksi seseorang saat menghadapi tuntutan pekerjaan yang dirasa terlalu berat atau tidak sebanding dengan keterampilan yang dimiliki (Robbins & Judge, 2024). Stres di tempat kerja tidak hanya disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan, tetapi juga oleh ketidakseimbangan antara tuntutan lingkungan kerja dan kapasitas individu dalam memenuhi tuntutan tersebut. “Robbins dalam Arrahman & Sugiyanto (2023) merumuskan lima indikator stres kerja, yaitu tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antarpribadi, struktur organisasi, dan kepemimpinan organisasi.” Tingkat stres yang tinggi di tempat kerja dapat mengganggu kondisi psikologis, emosional, dan fisik karyawan, sehingga berdampak pada kemampuan adaptasi dan hasil kerja mereka (Arrahman & Sugiyanto, 2023).

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah pencapaian berdasarkan jumlah dan kualitas pekerjaan sesuai tanggung jawab yang diberikan dalam periode waktu tertentu (Khaeruman et al., 2021). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor dari dalam, seperti motivasi dan kompetensi, serta faktor dari luar, seperti dukungan tempat kerja dan keseimbangan antara kehidupan pribadi-

profesional (Azzha et al., 2023). “Bernadin dan Russel dalam Lukmiati et al. (2020) menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat dinilai melalui lima dimensi, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas biaya, dan hubungan antar individu.”

Penelitian Terdahulu yang Relevan

Widyastuti et al. (2024) meneliti pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan PT X dan menemukan pengaruh yang positif. Murpiari & Ardiana (2025) menambahkan variabel kompetensi dan menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif, sedangkan *work-life balance* dan kompetensi meningkatkan kinerja karyawan. Ghassani & Adi (2024) meneliti pengaruh manajemen waktu, *work-life balance*, dan stres kerja pada mahasiswa, dan menemukan bahwa *work-life balance* meningkatkan kinerja, sedangkan stres kerja menurunkannya. Damayanti & Subagja (2023) membuktikan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PD. Dharma Jaya. Septiandi et al. (2025) meneliti karyawan Badan Pusat Statistik Pesawaran dan menemukan bahwa stres kerja hanya berdampak kecil terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil pada penelitian-penelitian ini menegaskan bahwa pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan masih bersifat kontekstual dan bergantung pada karakteristik sektor industri yang diteliti.

Kerangka Berpikir dan Hipotesis

Kerangka berpikir studi ini diurutkan berdasarkan keterkaitan antar variabel yang telah ditentukan (Syahputri et al., 2023). *Work-life balance* (X1) dan stres kerja (X2) ditempatkan sebagai variabel bebas, sedangkan kinerja karyawan (Y) ditempatkan sebagai variabel terikat. Hipotesis merupakan dugaan awal yang kebenarannya diuji melalui proses penelitian (Yam & Taufik, 2021). Berdasarkan kerangka tersebut, hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut. Pertama, *work-life balance* diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua, stres kerja diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ketiga, *work-life balance* dan stres kerja diduga berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis statistik deskriptif (Agus et al., 2022). Objek penelitian adalah seluruh karyawan *CreativePlus Production* PT. Adhi Citra Wiwaha yang berjumlah 35 orang. Karena jumlah populasi yang kecil, penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh, yang berarti bahwa setiap anggota populasi berperan sebagai responden penelitian (Amin et al., 2023). Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert 1 sampai 5 yang disebar menggunakan *Google Forms*, dilengkapi dengan observasi lapangan dan studi dokumentasi (Ardiansyah et al., 2023;

Daruhadi & Sopiati, 2024). Penelitian berlangsung pada periode 31 Maret 2026 hingga 30 Juni 2026.

Variabel penelitian terdiri atas *work-life balance* (X1) yang diukur melalui sembilan item pernyataan, stres kerja (X2) yang diukur melalui delapan item pernyataan, dan kinerja karyawan (Y) yang diukur melalui delapan item pernyataan. Definisi operasional setiap variabel disusun agar konsep penelitian dapat dijabarkan secara spesifik dan mudah diukur (Monitaria & Baskoro, 2021). Data dianalisis menggunakan SPSS versi 20. Tahap pengujian meliputi uji validitas dengan korelasi Pearson dan uji reliabilitas dengan Cronbach's Alpha, dengan ambang batas nilai r tabel dan Cronbach's Alpha sebesar 0,333 dan 0,60 (Janna & Herianto, 2021).

Sebelum pengujian hipotesis, penelitian ini melakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*, uji multikolinearitas melalui nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor*, uji heteroskedastisitas melalui metode Glejser, dan uji linearitas (G. Pratiwi & Lubis, 2021). Pengujian hipotesis dilakukan melalui analisis regresi linier berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan koefisien determinasi (R^2), dengan taraf signifikansi sebesar 0,05 (Rindengan et al., 2022; Sahir, 2022). Analisis data dilakukan secara sistematis agar temuan penelitian mudah diinterpretasikan (Nurdewi, 2022).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Data penelitian dikumpulkan dari seluruh karyawan *CreativePlus Production* PT. Adhi Citra Wiwaha Jakarta Selatan yang berjumlah 35 orang melalui kuesioner *online*, dengan masa pengumpulan berlangsung dari 31 Maret sampai 30 Juni 2026. Setelah terkumpul, data diolah dengan bantuan SPSS versi 20 untuk melihat profil responden, menguji kelayakan instrumen, memeriksa terpenuhinya asumsi klasik, dan menjawab hipotesis penelitian mengenai pengaruh *work-life balance* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Deskripsi Data

Karakteristik Responden

Data dikumpulkan dari 35 karyawan *CreativePlus Production* PT. Adhi Citra Wiwaha Jakarta Selatan pada periode penelitian yang telah ditetapkan. Responden terdiri atas 18 karyawan pria (51,4%) dan 17 karyawan wanita (48,6%). Mayoritas responden berusia 20-29 tahun (57,1%), diikuti kelompok usia 30-39 tahun (28,6%). Berdasarkan masa kerja, sebanyak 71,4% responden bekerja selama 1-3 tahun, sedangkan 28,6% sisanya telah bekerja lebih dari 4 tahun. Karakteristik ini memperlihatkan bahwa sebagian besar pekerja di *CreativePlus Production* berada pada usia produktif dengan masa kerja yang relatif baru.

Deskripsi Statistik Variabel Penelitian

Sebelum masuk ke pengujian hipotesis, gambaran umum tiap variabel dilihat lebih dulu melalui statistik deskriptif, mencakup nilai minimum, maksimum, rata-rata (mean), dan simpangan baku (std. deviation) dari 35 data yang seluruhnya valid tanpa ada yang hilang (Valid N listwise = 35).

Tabel 1. Descriptive Statistics.

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Work-Life Balance	35	20	35	29,94	4,036
Stres Kerja	35	20	34	26,68	4,065
Kinerja Karyawan	35	15	30	24,88	4,582
Valid N (listwise)	35				

Variabel pertama diukur melalui 9 item pernyataan berskala 1-5 tercatat memiliki skor rata-rata sebesar 28,94 dari kisaran skor 20 hingga 35 yang benar-benar muncul di lapangan, dengan simpangan baku 4,036. Angka ini berada pada level menengah dari rentang skor yang mungkin dicapai, mengindikasikan bahwa secara umum karyawan *CreativePlus Production* sudah cukup sanggup menyeimbangkan waktu, tenaga, dan fokus antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya, meskipun kondisi tersebut belum bisa terbilang optimal bagi seluruh karyawan. Simpangan baku yang tidak terlalu besar dibanding rata-ratanya juga menunjukkan bahwa persepsi antarkaryawan mengenai keseimbangan hidup-kerja mereka relatif seragam, tidak terlalu bervariasi satu sama lain.

Variabel stres kerja (X2) memiliki rata-rata skor 26,66 dengan simpangan baku 4,065, dari skor yang teramati berkisar antara 20 sampai 34. Apabila skor rerata lebih tinggi daripada titik tengah rentang tersebut, hal itu menunjukkan bahwa tekanan kerja yang dirasakan karyawan tergolong cukup terasa, sejalan dengan karakteristik pekerjaan di rumah produksi kreatif yang identik dengan tenggat waktu ketat dan target produksi yang tinggi. Sebaran datanya yang relatif berdekatan satu sama lain juga memperlihatkan bahwa tingkat stres yang dialami antarkaryawan cenderung tidak jauh berbeda, sehingga tekanan kerja tampaknya dirasakan cukup merata oleh sebagian besar tim produksi.

Adapun variabel kinerja karyawan (Y) mencatatkan rata-rata skor 24,83 dengan simpangan baku 4,382, dari rentang skor teramati 13 hingga 30. Rata-rata ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara umum sudah berada pada taraf yang cukup baik, walau simpangan baku yang relatif lebih besar dibanding dua variabel lainnya menandakan variasi kinerja antarkaryawan lebih beragam. Dengan kata lain, ada sebagian karyawan yang kinerjanya jauh menonjol, tetapi ada pula yang skornya jauh di bawah rata-rata, sehingga

kesenjangan performa antarindividu di perusahaan ini patut menjadi perhatian tersendiri bagi manajemen.

Uji Kualitas Data

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh 25 item dianggap valid karena nilai r yang dihitung lebih tinggi daripada nilai r tabel sebesar 0,333. Berdasarkan hasil uji reliabilitas, nilai Cronbach's Alpha setiap variabel lebih besar dari 0,60: kinerja karyawan sebesar 0,820, keseimbangan kerja-kehidupan sebesar 0,827, dan stres kerja sebesar 0,831. Angka-angka ini membuktikan bahwa instrumen penelitian ini reliabel dan sesuai untuk pengujian lebih lanjut.

Uji Asumsi Klasik

Data penelitian mengikuti distribusi normal, berdasarkan hasil uji normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*, yang menunjukkan nilai Asymp. Sig. sebesar 0,130, yang lebih besar dari 0,05. Model regresi bebas dari multikolinearitas, berdasarkan uji multikolinearitas yang menunjukkan nilai toleransi sebesar 0,961 dan VIF sebesar 1,040 untuk kedua variabel independen. Uji heteroskedastisitas metode Glejser menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,205 untuk keseimbangan kehidupan kerja dan 0,527 untuk stres kerja; keduanya di atas 0,05, yang menunjukkan bahwa model regresi bebas dari heteroskedastisitas. Hal ini juga tergambar dari pola sebaran titik pada scatterplot yang tersebar acak tanpa membentuk corak tertentu di sekitar angka nol. Model regresi ini layak digunakan karena uji linearitas menunjukkan nilai p sebesar 0,001 pada baris "Linearitas", yang lebih kecil dari 0,05, sehingga menunjukkan adanya hubungan linier antara variabel-variabel tersebut. Analisis regresi linier berganda dapat dimulai setelah semua persyaratan tersebut terpenuhi.

Pengujian Hipotesis

Variabel *work-life balance* menghasilkan nilai t terhitung sebesar 3,460 dengan tingkat signifikansi 0,002, berdasarkan hasil uji parsial (uji- t). Karena taraf signifikansi ini kurang dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti keseimbangan kerja-kehidupan secara signifikan dan positif memengaruhi kinerja karyawan *CreativePlus Production*. Sebaliknya, variabel stres kerja menghasilkan nilai t terhitung sebesar -1,041 pada tingkat signifikansi 0,305. Meskipun koefisiennya negatif, stres kerja tidak terbukti memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai ini melebihi 0,05, sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak.

Nilai F yang dihitung sebesar 7,526 dengan tingkat signifikansi 0,002 diperoleh dari uji simultan (uji F). *Work-life balance* dan stres kerja secara bersamaan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh penolakan H_0 3 ditolak dan penerimaan H_a 3 karena taraf signifikansi berada di bawah 0,05.

Nilai koefisien determinasi (R^2) secara parsial membuktikan bahwa *work-life balance* mampu menerangkan 29,7% variasi kinerja karyawan, sedangkan stres kerja hanya menjelaskan 6,6% variasi kinerja karyawan. Ketika kedua variabel diuji secara bersamaan, R^2 naik menjadi 0,320, yang berarti *work-life balance* dan stres kerja secara gabungan menjelaskan 32% variasi kinerja karyawan, sementara faktor lain memengaruhi 68% sisanya di luar cakupan studi ini, seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, maupun sistem kompensasi yang berlaku di perusahaan.

Analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan $Y = 13,114 + 0,559X_1 - 0,167X_2$. Nilai konstanta sebesar 13,114 memperlihatkan perkiraan tingkat kinerja karyawan apabila kedua variabel bebas diasumsikan bernilai nol. Koefisien *work-life balance* sebesar 0,559 menandakan arah pengaruh yang positif, yaitu setiap perbaikan satu satuan pada keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi diperkirakan mendorong kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,559 satuan. Sebaliknya, koefisien stres kerja sebesar -0,167 menunjukkan arah hubungan yang berlawanan, di mana kenaikan satu satuan stres kerja diperkirakan menurunkan kinerja sebesar 0,167 satuan, meskipun secara statistik pengaruh tersebut tidak signifikan.

Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t membuktikan bahwa variabel *work-life balance* memiliki taraf signifikansi sebesar 0,002, lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis pertama diterima. *Work-life balance* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *CreativePlus Production*. Temuan ini membuktikan bahwa kinerja karyawan cenderung meningkat seiring semakin baiknya keseimbangan antara kehidupan pribadi-profesional mereka. Hasil ini selaras dengan hasil Widyastuti et al. (2024) serta Murpiari & Ardiana (2025) yang menyatakan bahwa *work-life balance* berkontribusi meningkatkan performa karyawan. Pada perusahaan yang bergerak di sektor kreatif seperti *CreativePlus Production*, keseimbangan antara kehidupan pribadi-profesional menjadi faktor yang relevan, mengingat pekerjaan menuntut kreativitas tinggi, konsentrasi penuh, dan kesiapan mental yang baik. Karyawan yang mampu mengelola kedua aspek tersebut secara efektif berpeluang lebih besar menjaga produktivitas dan terhindar dari kelelahan psikologis. Meskipun demikian, nilai koefisien determinasi parsial sebesar 29,7% menunjukkan bahwa kontribusi *work-life balance* terhadap kinerja karyawan belum bersifat dominan. Faktor lain, seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan sistem penghargaan yang diterapkan perusahaan, turut berperan dalam membentuk tingkat kinerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian membuktikan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan ini didasarkan pada taraf signifikansi sebesar 0,305, yang melampaui aturan signifikansi 0,05. Oleh karena itu, perubahan tingkat stres yang dialami karyawan tidak terbukti memberikan dampak berarti terhadap perubahan kinerja mereka. Temuan ini tidak selaras dengan hasil Damayanti & Subagja (2023) serta Ghassani & Adi (2024) yang mengklaim bahwa peningkatan stres kerja berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Namun, hasil ini justru mendukung temuan Septiandi et al. (2025) yang memaparkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tidak signifikannya pengaruh stres kerja diduga berkaitan dengan karakteristik pekerjaan di *CreativePlus Production*, tempat karyawan telah terbiasa menghadapi tekanan kerja, target penyelesaian tugas, dan tenggat waktu yang relatif ketat. Dalam industri kreatif, tekanan kerja sering dipersepsikan sebagai bagian dari dinamika pekerjaan sehari-hari. Kemampuan individu dalam mengelola tekanan kerja serta dukungan sosial dari rekan kerja diduga turut membantu meminimalkan dampak negatif stres terhadap hasil kerja. Nilai koefisien determinasi parsial pada variabel stres kerja hanya sebesar 6,6%, sehingga kontribusi stres kerja dalam menjelaskan perubahan kinerja karyawan tergolong rendah.

Namun, bila diteliti secara bersama-sama, keseimbangan kehidupan kerja dan stres terkait pekerjaan tetap berkaitan dengan kinerja karyawan, dengan keseimbangan kehidupan kerja mempunyai pengaruh yang jauh lebih besar daripada stres terkait pekerjaan. Hasil-hasil ini menunjukkan bahwa, dalam konteks bisnis kreatif berbasis produksi, kebijakan keseimbangan kehidupan kerja lebih penting daripada sekadar menurunkan tingkat stres karyawan di perusahaan.

Pengaruh *Work-Life Balance* dan Stres Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis ketiga diterima karena hasil uji-F menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,002, yang lebih kecil dari 0,05. Kinerja karyawan di *CreativePlus Production* dipengaruhi secara signifikan oleh keseimbangan kehidupan kerja dan stres di perusahaan. Kedua variabel independen tersebut menjelaskan 32% variasi dalam kinerja karyawan, berdasarkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,320. Faktor-faktor lain di luar cakupan penelitian ini, seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan kompensasi, menjelaskan 68% sisanya. Hasil ini menegaskan bahwa, ketika ditelaah secara bersama-sama, keseimbangan kehidupan kerja dan stres terkait pekerjaan tetap berkaitan dengan kinerja karyawan. Namun, berdasarkan hasil uji parsial dan besaran kontribusi masing-masing variabel, keseimbangan antara kehidupan

pribadi-profesional terbukti memiliki dampak yang jauh lebih besar terhadap kinerja karyawan di *CreativePlus Production* PT. Adhi Citra Wiwaha Jakarta Selatan, dibandingkan dengan stres yang berkaitan dengan pekerjaan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Work-life balance terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *CreativePlus Production* PT. Adhi Citra Wiwaha Jakarta Selatan. Pekerja yang sanggup menyeimbangkan kehidupan pribadi-profesionalnya dengan baik cenderung mencapai kinerja yang lebih tinggi. Stres kerja tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, meskipun arah koefisiennya negatif. Kondisi ini diduga terjadi karena karyawan pada industri kreatif telah terbiasa beradaptasi dengan tekanan pekerjaan, target produksi, dan tenggat waktu yang relatif tinggi. Secara bersamaan, *work-life balance* dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan menjelaskan 32% variasi kinerja karyawan, sedangkan 68% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam studi ini.

Berdasarkan temuan tersebut, perusahaan disarankan menyusun kebijakan yang mendukung *work-life balance*, seperti penjadwalan kerja yang fleksibel dan pemberian penghargaan bagi pekerja yang bekerja di waktu kerja normal, agar kinerja dapat ditingkatkan dan dipertahankan secara berkelanjutan. Perusahaan juga tetap perlu memantau kesehatan mental karyawan meskipun stres kerja tidak terbukti berpengaruh signifikan dalam penelitian ini, misalnya melalui komunikasi terbuka antara atasan dan bawahan serta evaluasi berkala terhadap beban kerja. Ukuran sampel yang sangat kecil dan fakta bahwa topik penelitian terbatas pada satu organisasi saja merupakan dua di antara kelemahan penelitian ini. Peneliti selanjutnya disarankan memperluas jumlah sampel, menambahkan sektor industri lain sebagai objek penelitian, dan menyertakan variabel tambahan, seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan kompensasi, agar hasil penelitian lebih mendalam dan menyeluruh.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak *CreativePlus Production* PT. Adhi Citra Wiwaha Jakarta Selatan, atas izin dan kesediaannya untuk berpartisipasi dalam penelitian ini sebagai responden. Selain itu, penulis juga ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada pihak kampus atas sumber daya dan bantuannya selama proses penelitian. Temuan-temuan dari penelitian tesis penulis dimuat dalam artikel ini.

DAFTAR REFERENSI

- Agus, F., Putra, G. M., Kamil, Z. A., Arifin, I., & Gifari, O. I. (2022). Peningkatan kemampuan analisis statistik kuantitatif pada riset eksperimen dengan metode workshop. *PLAKAT: Jurnal Pelayanan Kepada Masyarakat*, 4(2), 243. <https://doi.org/10.30872/plakat.v4i2.8954>
- Alfarizi, M. S. (2025). Gambaran stres kerja terhadap kualitas produksi pada karyawan bagian produksi plywood di PT. X (Perusahaan Manufaktur). *Skripsi Manajemen*, 1–133.
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep umum populasi dan sampel dalam penelitian. *Jurnal Pilar: Jurnal Kajian Islam Kontemporer*, 14(1), 15–31. <https://doi.org/10.21070/2017/978-979-3401-73-7>
- Ardiansyah, Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian ilmiah pendidikan pada pendekatan kualitatif dan kuantitatif. *Ihsan: Jurnal Pendidikan Islam*, 1, 1–9.
- Arifin, M., & Muharto, A. (2022). Pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 15(1), 37–46.
- Arrahman, Q. K., & Sugiyanto, H. (2023). Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(1), 43–64.
- Azzha, D. A. A., Susantiningrum, & Akbarini, N. R. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(3), 301–311. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i3.2353>
- Damayanti, A., & Subagja, I. K. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 11(1).
- Daruhadi, G., & Sopiati, P. (2024). Pengumpulan data penelitian. *J-Ceki: Jurnal Cendekia Ilmiah*, 3(5), 5423–5443.
- Deloitte. (2024). Survei generasi Z dan milenial dari Deloitte mengungkapkan dua generasi yang berupaya mencapai keseimbangan dan memperjuangkan perubahan. Deloitte Touche Tohmatsu Limited.
- Ghassani, N., & Adi, A. N. (2024). Pengaruh manajemen waktu, *work-life balance*, dan stres kerja terhadap kinerja. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 3(1), 97–110. <https://doi.org/10.21776/jki.2024.03.1.9>
- Janna, N. M. (2021). Konsep uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan SPSS. <https://doi.org/10.31219/osf.io/v9j52>
- Khaeruman, Marnisah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, H. Y., Erwantiningsih, E., Supatmin, Yuliana, Aisyah, H. N., Natan, N., Widayanto, M. T., & Ismawati. (2021). Meningkatkan kinerja sumber daya manusia: Konsep dan studi kasus. CV. AA. Rizky.
- Lukmiati, R., Samsudin, A., & Jhoansyah, D. (2020). Pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan pada karyawan staff PT. Muara Tunggal Cibadak-Sukabumi. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46–50. https://doi.org/10.26460/ed_en.v3i3.1688
- Maharani, N. A., & Saputro, E. P. (2023). Pengaruh *work-life balance*, family supportive supervisor behaviour, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Benefit: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(2), 128–141. <https://doi.org/10.23917/benefit.v8i2.3033>

- Monitaria, A. M., & Baskoro, E. (2021). Pengaruh harga, pelayanan, dan promosi online terhadap keputusan pembelian pada rumah makan Gubuk Tiwul. *Jurnal Manajemen Diversifikasi*, 1(3), 6.
- Murpiari, G., & Ardiana, I. D. K. R. (2025). Pengaruh stres kerja, kompetensi, dan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan CV Faris Collection, Sidoarjo. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, 3(2), 519–532. <https://doi.org/10.61722/jiem.v3i2.3896>
- Nurdewi. (2022). Implementasi personal branding smart ASN perwujudan bangga melayani di Provinsi Maluku Utara. *Sentri: Jurnal Riset Ilmiah*, 1(2), 297–303.
- Pratiwi, D. P., & Silvianita, A. (2020). Analisis faktor-faktor *work-life balance* pada pegawai PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) Bandung. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, 10(2), 123–131.
- Pratiwi, G., & Lubis, T. (2021). Pengaruh kualitas produk dan harga terhadap kepuasan pelanggan UD Adli di Desa Sukajadi Kecamatan Perbaungan. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 121–134.
- Rindengan, Y. M. F., Trang, I., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh kompetensi, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal EMBA*, 10(2), 368–378.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2024). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson Education Limited.
- Sahir, S. H. (2022). *Metodologi penelitian*. KBM Indonesia.
- Saputra, A. F., & Masdupi, E. (2024). Dampak *work-life balance*, motivasi kerja, terhadap kinerja karyawan: Tinjauan sistematis tempat kerja di Indonesia. *Pedagogi: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 24(2), 289–301. <https://doi.org/10.24036/pedagogi.v24i2.2381>
- Septiandi, R., Helmita, & Loliyani, R. (2025). Pengaruh *work-life balance* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Pusat Statistik (BPS) Pesawaran. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 11(2), 91–104. <https://doi.org/10.30873/jurnalbisnis.v11i2.1141>
- Syahputri, A. Z., Fallenia, F. Della, & Syafitri, R. (2023). Kerangka berfikir penelitian kuantitatif addini. *Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Pengajaran*.
- Widyastuti, D. P., Fahlevi, R., & Basaria, D. (2024). Pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja pada karyawan PT X. *Jurnal Psikologi Konseling*. <https://doi.org/10.24114/konseling.v16i1.60177>
- Yam, J. H., & Taufik, R. (2021). Hipotesis penelitian kuantitatif. *Perspektif: Jurnal Ilmu Administrasi*, 3(2), 96–102.