



**PENGARUH STRESS KERJA, KOMPETENSI DAN *WORK LIFE*  
*BALANCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV FARIS  
COLLECTION, SIDOARJO**

**Gilang Murpiari**

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

**I Dewa Ketut Raka Ardiana**

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Jl. Semolowaru No. 45, Menur Pumpungan, Kec. Sukolilo, Surabaya, Jawa Timur  
60118

Korespondensi penulis: [gilangp575@gmail.com](mailto:gilangp575@gmail.com)

**ABSTRACT.** *This study aims to investigate the impact of work-related stress, competence, and work-life balance on employee performance at CV Faris Collection in Sidoarjo. The research employs a quantitative methodology utilizing surveys. A total of 105 employees participated as the sample for this study. Data were collected through a questionnaire employing a Likert scale, which was subsequently tested for validity and reliability, along with classical assumption testing. Data analysis was conducted using multiple linear regression, and hypothesis testing was performed through t-tests, F-tests, and the coefficient of determination, facilitated by IBM SPSS software version 30. The results from the t-test indicate that work-related stress has a significant negative effect on employee performance, whereas both competence and work-life balance exhibit a significant positive effect on employee performance. The F-test results demonstrate that, collectively, the three variables (work-related stress, competence, and work-life balance) significantly influence employee performance. This research is anticipated to provide valuable insights for human resource management in formulating strategies that promote work-life balance, enhance competence, and manage work-related stress to improve organizational productivity.*

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

**ABSTRAK.** Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh stress kerja, kompetensi, dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan di CV Faris Collection, Sidoarjo. Metodologi yang diterapkan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan menggunakan survei. Sebanyak 105 karyawan berpartisipasi sebagai sampel dalam penelitian ini. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang menerapkan skala Likert, yang selanjutnya diuji untuk validitas dan reliabilitas serta dilakukan uji asumsi klasik. Analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda, serta pengujian hipotesis menggunakan uji t, uji F dan koefisien determinasi dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS versi 30. Hasil dari uji t menunjukkan bahwa stress kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara kompetensi dan *work life balance* menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan, ketiga variabel tersebut (stress kerja, kompetensi, dan *work life balance*) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi yang berarti bagi manajemen sumber daya manusia dalam merumuskan strategi yang mendukung keseimbangan kerja, peningkatan kompetensi, serta pengelolaan stress kerja untuk meningkatkan produktivitas organisasi.

**Kata Kunci:** *Kinerja Karyawan, Kompetensi, Stress Kerja, Work Life Balance*

## PENDAHULUAN

Persaingan industri yang semakin ketat dalam konteks globalisasi menuntut perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Pengembangan karyawan secara individual menjadi kunci untuk meningkatkan produktivitas dan mencapai tujuan organisasi, karena kinerja mereka secara langsung berdampak pada keberhasilan perusahaan. Kendati demikian, mencapai kinerja karyawan yang maksimal bukanlah hal yang sederhana. Banyak faktor, baik internal maupun eksternal, yang dapat mempengaruhi kinerja, termasuk tingkat stress di tempat kerja.

Stress yang dialami di tempat kerja dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, baik secara positif maupun negatif. Menurut (Handoko, 2014), stress adalah suatu ketegangan yang memengaruhi emosi, pola pikir, serta kondisi fisik seseorang. Tingkat stress yang terlalu tinggi cenderung menghambat kinerja, sedangkan stress dalam kadar tertentu dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih optimal. Oleh sebab itu, pengelolaan stress oleh perusahaan menjadi hal yang sangat penting di lingkungan kerja. Faktor lain yang berperan signifikan adalah kompetensi. Kompetensi mencakup kemampuan, keterampilan, pengetahuan, serta sikap kerja yang relevan dan sangat berpengaruh terhadap kinerja. (Wibowo, 2014) mengemukakan bahwa kompetensi yang memadai dapat membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Sebaliknya, kurangnya kompetensi dapat menurunkan kepercayaan diri serta kinerja individu. Dengan demikian, penting untuk mengkaji bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di CV. Faris Collection. Selain itu, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi atau *work life balance* juga menjadi faktor yang tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Work life balance* mencakup terciptanya harmoni antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi, seperti meluangkan waktu bersama keluarga, bersantai, berkomunikasi dengan baik, serta menyelesaikan tugas kerja (Vyas *et al.*, 2017). Ketidakseimbangan dalam aspek ini dapat mengakibatkan penurunan kinerja karyawan dan berdampak negatif bagi perusahaan (Lukmiati *et al.*, 2020). Oleh karena itu, memahami pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan di CV. Faris Collection menjadi hal yang sangat penting. Kinerja karyawan yang optimal memiliki peran krusial dalam mencapai tujuan perusahaan. Fadilah *et al.* (2020) menjelaskan bahwa kinerja meliputi proses kerja serta hasil yang dicapai, termasuk cara dan metode yang digunakan. Dalam lingkungan kerja yang kompetitif, kinerja karyawan menjadi salah satu kunci utama keberhasilan organisasi.

Industri konveksi memegang peranan penting dalam mendukung perekonomian Indonesia. Berdasarkan laporan Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2021, sektor produksi pakaian menunjukkan pertumbuhan sebesar 29,19% pada kuartal pertama. Dengan persaingan yang semakin intens, industri ini perlu terus meningkatkan kualitas performa sumber daya manusianya untuk tetap kompetitif dan berkembang. Dalam konteks ini, kinerja karyawan menjadi faktor utama yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai target dan tujuan yang telah dirancang.

Penelitian ini berfokus pada CV Faris Collection, sebuah perusahaan konveksi di Sidoarjo yang bergerak dalam produksi pakaian dan atribut sekolah. Perusahaan ini menghadapi tantangan dalam menjaga kinerja karyawan, yang dipengaruhi oleh stres kerja, kompetensi, dan keseimbangan kerja-hidup (*work life balance*). Stres kerja, seperti tekanan waktu dan beban kerja yang berlebihan, berpotensi mengurangi produktivitas (Sari *et al.*, 2017). Di sisi lain, kompetensi karyawan yang meliputi pengetahuan dan pengalaman memiliki peran strategis dalam mendukung peningkatan kinerja (Torang, 2014). Selain itu, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mendukung kesejahteraan mental serta fisik karyawan, yang pada akhirnya memberikan dampak positif terhadap produktivitas (Mujib *et al.*, 2022). Berikut jumlah data karyawan pada CV. Faris Collection, Sidoarjo Tahun 2024:

**Tabel 1**  
**Data Jumlah Karyawan CV. Faris Collection Tahun 2024**

No.	Bagian Divisi	Jumlah karyawan
1	Ngemal	6
2	Pemotong	12
3	Bordir	16
4	Jahit	51
5	Finishing	20
Total		105

Sebagian besar studi yang ada saat ini cenderung hanya meneliti satu atau dua variabel, sedangkan penelitian yang mengeksplorasi pengaruh dari ketiga variabel secara simultan masih sangat jarang dan juga belum ada penelitian yang dilakukan di CV. Faris Collection, sehingga

diperlukan kajian yang lebih mendalam untuk menganalisis pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan di perusahaan ini. Berdasarkan fenomena diatas, penelitian ini dapat diberi judul “Pengaruh Stress Kerja, Kompetensi, dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan di CV. Faris Collection, Sidoarjo”.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan latar belakang yang telah disampaikan, beberapa rumusan masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Apakah stress kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Faris Collection, Sidoarjo?
2. Apakah kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Faris Collection, Sidoarjo?
3. Apakah *work life balance* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Faris Collection, Sidoarjo?
4. Apakah stress kerja, kompetensi, dan *work life balance* secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Faris Collection, Sidoarjo?

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menguji:

1. Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Faris Collection, Sidoarjo.
2. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di CV. Faris Collection, Sidoarjo.
3. Pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan di CV. Faris Collection, Sidoarjo.
4. Pengaruh secara simultan antara stres kerja, kompetensi, dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan di CV. Faris Collection, Sidoarjo.

## **KAJIAN TEORI**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia mencakup proses rekrutmen, pemilihan, pengembangan, pemeliharaan, serta pemanfaatan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu dan organisasi secara bersamaan (Handoko, 2014).

Manajemen sumber daya manusia dapat dipahami sebagai kombinasi antara ilmu dan seni dalam mengelola hubungan serta peran tenaga kerja, sehingga dapat berkontribusi secara efektif dan efisien terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2016).

(Dessler, 2015:3) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang meliputi pengadaan, pelatihan, penilaian, dan kompensasi karyawan, serta pengelolaan hubungan tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta aspek-aspek yang berkaitan dengan keadilan.

Berdasarkan berbagai pandangan para ahli yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian aktivitas yang dilaksanakan untuk mengelola tenaga kerja dengan tujuan memenuhi kebutuhan organisasi secara efisien. Dengan menerapkan berbagai metode, sumber daya manusia dapat ditingkatkan menjadi aset yang berkualitas demi mencapai tujuan organisasi.

### **Stress Kerja**

Stress kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres ini tampak dari Simptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan (Mangkunegara, 2017:157).

Stress kerja dapat dipahami sebagai respons atau proses yang terjadi baik secara internal maupun eksternal, yang mengakibatkan peningkatan ketegangan fisik dan psikologis hingga mencapai atau melampaui batas kemampuan individu (Afandi, 2018:174).

Stress kerja merupakan respons fisik dan mental yang muncul sebagai akibat dari situasi yang dianggap mengancam oleh karyawan dalam lingkungan pekerjaan atau posisi yang diembannya (Hadi dan Hanurawan, 2018:55).

Berdasarkan beberapa pandangan para ahli yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa stress kerja merupakan respons individu terhadap tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan mereka untuk mengatasinya. Stress kerja yang berlangsung dalam jangka waktu yang panjang dapat mengurangi motivasi, meningkatkan kemungkinan terjadinya kesalahan, dan bahkan berpotensi menimbulkan masalah kesehatan yang serius.

(Afandi, 2018:179), menjelaskan Indikator stress kerja mencakup beberapa aspek sebagai berikut:

1. Tuntutan tugas
2. Tuntutan peran
3. Tuntutan antar pribadi
4. Struktur organisasi
5. Kepemimpinan organisasi

### **Kompetensi**

Kompetensi, sebagaimana diungkapkan oleh (Wibowo, 2010:324), merujuk pada kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang didasarkan pada keterampilan dan pengetahuan, serta didukung oleh sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan tersebut.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bab 1 Pasal 10 dalam (Fahmi, 2016:45) yang berbunyi “Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standart yang ditetapkan”.

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan dan melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Pasa, 2021).

Berdasarkan berbagai perspektif yang diungkapkan oleh para ahli, dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, serta sikap atau mental yang diperlukan oleh karyawan untuk melaksanakan tugasnya secara efektif. Karyawan yang memiliki kompetensi cenderung menunjukkan produktivitas yang lebih tinggi, kualitas kerja yang lebih baik, serta kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan yang terjadi.

Gordon dalam (Sutrisno, 2016:204-205) mengemukakan beberapa indikator yang terkandung dalam kompetensi, yaitu:

1. Pengetahuan (*knowledge*),
2. Pemahaman (*understanding*),
3. Kemampuan (*skill*)
4. Nilai (*value*)
5. Sikap (*attitude*)
6. Minat (*interest*)

### **Work Life Balance**

Delecta dalam (Hafid dan Prasetyo, 2017), *Work Life Balance* merujuk pada kemampuan seseorang untuk mempertahankan keseimbangan antara tanggung jawab yang diemban di lingkungan kerja dan kebutuhan pribadi di luar aktivitas pekerjaan.

(Parkes, 2018) menjelaskan bahwa *Work Life Balance* adalah kemampuan individu untuk berkomitmen terhadap pekerjaan dan keluarga, serta menjalankan tanggung jawab dalam aktivitas di luar pekerjaan.

*Work life balance* merupakan cara bagi karyawan untuk meraih gaya hidup yang sehat dan produktif, yang pada akhirnya dapat memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja mereka (Larasati & Hasanati, 2019).

Dari berbagai pandangan para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa, *work life balance* merupakan suatu kondisi di mana individu berhasil mencapai keseimbangan antara tanggung jawab di lingkungan kerja dan aspek-aspek kehidupan pribadi. Hal ini mencakup kemampuan untuk mengelola dan membagi waktu serta energi secara proporsional antara pekerjaan, kehidupan keluarga, dan aktivitas pribadi lainnya. Dengan mencapai keseimbangan tersebut, individu dapat meningkatkan produktivitas, kepuasan dalam pekerjaan, kesehatan fisik dan mental, serta memperkuat hubungan pribadi, sekaligus mencegah kelelahan dan kebosanan.

(McDonald dan Bradley, 2005) dalam penelitian (Pangemanan *et al*, 2017), menjelaskan indikator-indikator yang digunakan untuk menilai *work life balance* meliputi:

1. Keseimbangan Waktu (*Time Balance*)
2. Keseimbangan Keterlibatan (*Involvement Balance*)
3. Keseimbangan Kepuasan (*Satisfaction Balance*)

### **Kinerja**

Kinerja dapat dipahami sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dan kontribusi karyawan dalam suatu periode waktu tertentu, biasanya diukur per jam. Selain itu, kinerja juga mencerminkan aspek-aspek seperti output, efisiensi, dan efektivitas yang berkaitan dengan produktivitas (Sulaksono, 2015:91).

(Mangkunegara, 2016:9), Kinerja Karyawan merupakan hasil dari aktivitas kerja individu yang mencakup aspek kualitas dan kuantitas, yang diperoleh oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah ditetapkan.

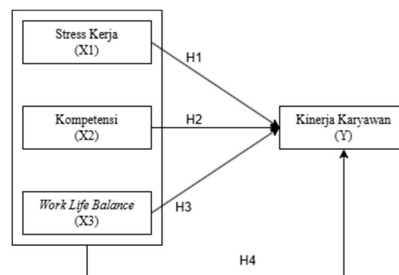
(Afandi, 2018:83), kinerja dapat diartikan sebagai hasil yang diperoleh oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, yang dilakukan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diemban, dalam rangka mencapai tujuan organisasi dengan cara yang sah, tidak melanggar hukum, serta sejalan dengan norma moral dan etika.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan, Kinerja adalah hasil dari dedikasi dan partisipasi yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di lingkungan kerja.

(Robbins, 2016:260) mengemukakan bahwa terdapat lima indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan.

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan Waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian

### **Kerangka Konseptual**



Berdasarkan kerangka konseptual diatas, hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. H1: Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Faris Collection, Sidoarjo.
2. H2: Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Faris Collection, Sidoarjo.
3. H3: *Work life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan CV. Faris Collection, Sidoarjo.
4. H4: Stress Kerja, Kompetensi dan *Work Life Balance* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Faris Collection, Sidoarjo.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stress kerja, kompetensi, dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan. Pendekatan yang digunakan adalah metode kuantitatif, dengan populasi dan sampel penelitian mencakup seluruh karyawan CV. Faris Collection di

Sidoarjo, yang berjumlah 105 orang, menggunakan teknik total sampling. Data dikumpulkan melalui observasi dan kuesioner, di mana jawaban responden diukur menggunakan Skala Likert dengan lima pilihan. Analisis data melibatkan beberapa tahapan, yaitu uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), regresi linier berganda, uji t, uji F, serta analisis koefisien determinasi. Pengolahan data dilakukan menggunakan bantuan perangkat lunak statistik SPSS.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Instrumen

#### Uji Validitas Instrumen

Uji validitas merupakan suatu metode yang digunakan untuk menilai sejauh mana keabsahan data yang diperoleh dari sebuah instrumen. Sebuah instrumen dianggap valid jika mampu mengukur variabel yang seharusnya diukur. Proses validasi ini dilakukan terhadap variabel Stress Kerja (X1), Kompetensi (X2), *Work Life Balance* (X3), dan Kinerja Karyawan (Y). Pelaksanaan uji validitas dilakukan dengan cara menganalisis nilai korelasi. Jika korelasi antara item dan total skor menunjukkan nilai signifikan kurang dari 0,05, maka indikator tersebut dianggap valid. Sebaliknya, jika nilai signifikan lebih dari 0,05 atau tidak terdapat korelasi yang signifikan antara item pertanyaan, maka indikator tersebut dinyatakan tidak valid. Selain itu, uji ini juga melibatkan perbandingan antara r hitung dan r tabel; jika r hitung lebih besar dari r tabel dan bernilai positif, maka data tersebut dianggap valid. Dalam konteks ini, jumlah data df dihitung menggunakan rumus  $df = n-2$ , sehingga untuk  $n = 105$ ,  $df = 105-2 = 103$  dan r tabel yang diperoleh adalah 0,1918. Hasil dari pengujian validitas ini dapat disajikan dalam bentuk tabel berdasarkan data yang diperoleh dari penelitian, sebagai berikut:

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
STRESS KERJA (X1)	X1.1	0,429	0,1918	VALID
	X1.2	0,605	0,1918	VALID
	X1.3	0,620	0,1918	VALID
	X1.4	0,708	0,1918	VALID
	X1.5	0,675	0,1918	VALID
	X1.6	0,763	0,1918	VALID
	X1.7	0,684	0,1918	VALID
	X1.8	0,743	0,1918	VALID
	X1.9	0,740	0,1918	VALID
	X1.10	0,648	0,1918	VALID
KOMPETENSI (X2)	X2.1	0,682	0,1918	VALID
	X2.2	0,716	0,1918	VALID
	X2.3	0,769	0,1918	VALID
	X2.4	0,691	0,1918	VALID
	X2.5	0,755	0,1918	VALID
	X2.6	0,762	0,1918	VALID
	X2.7	0,695	0,1918	VALID
	X2.8	0,726	0,1918	VALID
	X2.9	0,653	0,1918	VALID
	X2.10	0,720	0,1918	VALID
	X2.11	0,672	0,1918	VALID
	X2.12	0,707	0,1918	VALID
<i>WORK LIFE BALANCE</i> (X3)	X3.1	0,730	0,1918	VALID
	X3.2	0,763	0,1918	VALID
	X3.3	0,605	0,1918	VALID
	X3.4	0,675	0,1918	VALID
	X3.5	0,760	0,1918	VALID
	X3.6	0,741	0,1918	VALID
KINERJA KARYAWAN (Y)	X4.1	0,636	0,1918	VALID
	X4.2	0,655	0,1918	VALID
	X4.3	0,621	0,1918	VALID
	X4.4	0,759	0,1918	VALID

**PENGARUH STRESS KERJA, KOMPETENSI DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV FARIS COLLECTION, SIDOARJO**

	X4.5	0,730	0,1918	VALID
	X4.6	0,762	0,1918	VALID
	X4.7	0,750	0,1918	VALID
	X4.8	0,721	0,1918	VALID
	X4.9	0,739	0,1918	VALID
	X4.10	0,785	0,1918	VALID

Sumber: Data SPSS Uji Validitas 2024 (versi 30)

Dari tabel yang disajikan, dapat disimpulkan bahwa hasil analisis validitas menunjukkan bahwa nilai  $r$  hitung lebih besar daripada  $r$  tabel. Ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan dalam kuesioner yang berkaitan dengan variabel Stress Kerja (X1), Kompetensi (X2), *Work Life Balance* (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) dianggap valid sebagai alat ukur untuk variabel-variabel tersebut.

**Uji Reliabilitas Instrumen**

Uji reliabilitas memiliki tujuan untuk memastikan konsistensi data yang diperoleh dari kuesioner penelitian pada waktu yang berbeda. Data dianggap reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* yang diperoleh melebihi 0,6. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, data dalam tabel hasil pengujian reliabilitas dapat disajikan sebagai berikut:

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Minimal	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Stress Kerja (X1)	0,6	0,857	Reliabel
Kompetensi (X2)	0,6	0,911	Reliabel
<i>Work Life Balance</i> (X3)	0,6	0,806	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,6	0,894	Reliabel

Sumber: Data SPSS Uji Reliabilitas 2024 (versi 30)

Pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,6. Oleh karena itu, variabel-variabel penelitian yang mencakup stress kerja, kompetensi, *work life balance*, dan kinerja karyawan dinyatakan memenuhi kriteria reliabilitas atau dapat dianggap reliabel.

**Analisis Data**

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

Uji normalitas memiliki tujuan untuk mengevaluasi apakah data yang dikumpulkan dalam suatu penelitian berasal dari populasi dengan distribusi normal. Pengujian ini dapat dilakukan melalui uji statistik non parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S) yang dapat diakses menggunakan perangkat lunak SPSS. Sebuah distribusi data dianggap normal apabila nilai signifikansinya melebihi 0,05. Selain itu, analisis juga dapat dilakukan dengan memeriksa *Normal Probability Plot*. Model regresi dianggap memenuhi asumsi normalitas jika penyebaran data (titik) berada pada garis diagonal grafik. Data yang diperoleh dari penelitian ini akan disajikan dalam bentuk gambar dan tabel berikut:

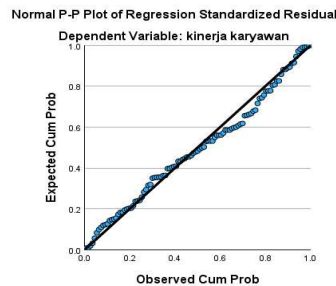
**Tabel 4**  
**Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		105
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.22944937
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.085
	Negative	-.053
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.058
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>d</sup>	Sig.	.061
	99% Confidence Interval	Lower Bound .055
		Upper Bound .067

a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.  
c. Lilliefors Significance Correction.  
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 33009000.

Sumber: Data Diolah SPSS 2024 (versi 30)

Berdasarkan tabel di atas, hasil pengujian normalitas terhadap residual dari model regresi menunjukkan nilai signifikansi pada Uji Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,058, yang lebih besar dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa residual terdistribusi secara normal.



Sumber: Data Diolah SPSS 2024 (versi 30)

**Gambar Grafik Normal Probability Plot**

Gambar tersebut menampilkan grafik *normal probability plot*, yang menunjukkan bahwa hasil uji normalitas mengindikasikan sebaran titik data mengikuti garis diagonal. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa data tersebut terdistribusi secara normal.

### Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk mengevaluasi adanya interaksi antara variabel independen dalam suatu model regresi. Sebuah model regresi dianggap berkualitas jika tidak terdapat hubungan yang signifikan di antara variabel-variabel independen tersebut. Gejala multikolonieritas dapat dikenali melalui nilai Variance Inflation Factor (VIF) yang kurang dari 10 serta nilai tolerance yang lebih besar dari 0,1. Berdasarkan data yang diperoleh dari penelitian, hasil analisis multikolonieritas dapat disajikan dalam bentuk tabel menggunakan SPSS sebagai berikut:

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Multikolonieritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	SK	.890	1.124
	kompetensi	.758	1.319
	work life balance	.844	1.185

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Data Diolah SPSS 2024 (versi 30)

Berdasarkan tabel yang disajikan, dapat dilihat bahwa nilai VIF untuk variabel stress kerja adalah 1,124 lebih kecil dari 10, dan nilai toleransi sebesar 0,890 lebih besar dari 0,1. Untuk variabel kompetensi, nilai VIF tercatat sebesar 1,319 juga di bawah 10, dengan nilai toleransi 0,758 melebihi 0,1. Sedangkan untuk variabel *work life balance*, nilai VIF adalah 1,185 masih di bawah 10, dan nilai toleransi mencapai 0,844, juga lebih besar dari 0,1. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data yang dianalisis tidak menunjukkan adanya masalah multikolonieritas.

### Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2018:135) mengemukakan bahwa tujuan dari pengujian heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan varian pada residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya dalam suatu model regresi. Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas, analisis dilakukan terhadap nilai koefisien korelasi Rank Spearman antara setiap variabel independen dan variabel dependen. Apabila nilai signifikansi (sig) lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas.

**Tabel 6**  
**Uji Heteroskedastisitas**

		Correlations			
		stress kerja	kompetensi	work life balance	Unstandardized Residual
Spearman's rho	stress kerja	Correlation Coefficient	1,000	.584**	.353**
		Sig. (2-tailed)	.	<.001	<.001
		N	105	105	105
kompetensi		Correlation Coefficient	.584**	1,000	.405**
		Sig. (2-tailed)	<.001	.	<.001
		N	105	105	105
work life balance		Correlation Coefficient	.353**	.405**	1,000
		Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.
		N	105	105	105
Unstandardized Residual		Correlation Coefficient	.100	.095	.005
		Sig. (2-tailed)	.310	.334	.956
		N	105	105	105

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah SPSS 2024 (versi 30)

Hasil analisis yang ditampilkan dalam tabel di atas menggunakan Rank Spearman menunjukkan bahwa nilai untuk variabel stres kerja adalah 0,310, variabel kompetensi 0,334, dan variabel *work life balance* 0,956, semuanya lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengkaji sejauh mana variabel-variabel independen memengaruhi variabel dependen:

**Tabel 7**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>			
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
Model	1 (Constant)	22,973		3,783	.001 <.001
	SK	-.409		-.418	.001 <.001
kompetensi		.458		.882	.001 <.001
	work life balance	.439		1,311	.001 <.001

Sumber: Data diolah SPSS 2024 (versi 30)

Tabel di atas menunjukkan hasil analisis regresi linier berganda yang mengaitkan variabel stress kerja, kompetensi, dan *work life balance* dengan kinerja karyawan. Dari analisis tersebut, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = 22,973 - 0,409 X_1 + 0,458 X_2 + 0,439 X_3$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
- a = konstanta
- X<sub>1</sub> = Stress Kerja
- X<sub>2</sub> = Kompetensi
- X<sub>3</sub> = *Work Life Balance*
- b = Koefisien Regresi
- e = Error

Hasil analisis dari pengujian model regresi linier berganda menunjukkan adanya persamaan yang mengindikasikan bahwa nilai konstanta (a) yang diperoleh adalah 22,973, yang bersifat positif. Ini berarti bahwa ketika variabel stress kerja, kompetensi, dan keseimbangan kerja-hidup berada pada nilai 0, maka kinerja karyawan akan mencapai 22,973.

Koefisien untuk variabel stress kerja diperoleh sebesar -0,409, yang menunjukkan hubungan negatif. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan satu unit dalam stress kerja akan mengakibatkan penurunan kinerja karyawan sebesar 0,409 atau 40,9%. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat stress kerja yang dialami karyawan, semakin rendah kinerja yang ditunjukkan.

Sebaliknya, koefisien untuk variabel kompetensi adalah 0,458, yang menunjukkan hubungan positif. Ini berarti bahwa jika kompetensi karyawan meningkat satu unit, maka kinerja karyawan

akan bertambah sebesar 0,458 atau 45,8%. Dengan kata lain, peningkatan kompetensi karyawan berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka.

Terakhir, koefisien untuk variabel *work life balance* adalah 0,439, yang juga menunjukkan hubungan positif. Artinya, jika *work life balance* ditingkatkan satu unit, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,439 atau 43,9%. Hal ini menunjukkan bahwa pencapaian *work life balance* yang lebih baik akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### **Pengujian Hipotesis**

#### **Uji t (Parsial)**

Uji statistik t memiliki peran penting dalam mengidentifikasi serta menganalisis dampak dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengujian yang dilakukan dengan menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 8**  
**Hasil Uji t (Uji parsial)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	22.973	3.783		6.074	<.001
	SK	-.409	.074	-.418	-5.522	<.001
	kompetensi	.458	.069	.548	6.685	<.001
	work life balance	.439	.131	.260	3.346	.001

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Data diolah SPSS 2024 (versi 30)

Berdasarkan tabel diatas analisis uji t parsial adalah sebagai berikut:  
t tabel (2 arah) = 1,983

Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil uji t parsial yang menunjukkan nilai t hitung untuk variabel stres kerja sebesar -5,522, yang lebih besar dari 1,983, dan nilai signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Ini mengindikasikan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya, pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan juga dianalisis, dengan hasil uji t parsial menunjukkan nilai t hitung untuk variabel kompetensi sebesar 6,685, yang lebih besar dari 1,983, dan nilai signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan juga diperiksa. Hasil uji t parsial menunjukkan nilai t hitung untuk variabel *work life balance* sebesar 3,346, yang lebih besar dari 1,983, dan nilai signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji t untuk ketiga variabel prediktor (stress kerja, kompetensi, dan *work life balance*), dapat disimpulkan bahwa ketiganya memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, stress kerja menunjukkan pengaruh negatif, sedangkan kompetensi dan *work life balance* menunjukkan pengaruh positif. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi dan *work life balance* dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan, sementara peningkatan stress kerja dapat mengakibatkan penurunan kinerja karyawan.

#### **Uji F (Simultan)**

Uji statistik F digunakan untuk menilai pengaruh simultan dari seluruh variabel independen yang dimasukkan ke dalam model terhadap variabel dependen. Kriteria yang diterapkan dalam pengujian ini adalah tingkat signifikansi yang kurang dari 0,05. Hasil dari uji F berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian dapat disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 9**  
**Hasil Uji F (Uji Simultan)**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1351.044	3	450.348	31.796	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	1430.518	101	14.164		
	Total	2781.562	104			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), work life balance, SK, kompetensi

Sumber: Data SPSS diolah 2024 (versi 30)

Diketahui F tabel = 2,69

Pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,001, yang lebih kecil dari 0,05, serta nilai F hitung mencapai 31,796, yang lebih besar dari 2,69 (nilai F tabel). Temuan ini mengindikasikan bahwa stres kerja (X1), kompetensi (X2), dan *work life balance* (X3) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) berperan sebagai ukuran untuk mengevaluasi sejauh mana model mampu menjelaskan variasi pada variabel dependen, dengan nilai R<sup>2</sup> berada dalam rentang 0 hingga 1 (0 < R<sup>2</sup> < 1). Nilai adjusted R<sup>2</sup> yang rendah mengindikasikan bahwa variabel-variabel independen memberikan kontribusi yang sedikit dalam menjelaskan variasi dari variabel dependen. Tabel di bawah ini menyajikan data yang relevan dari penelitian ini:

**Tabel 10**  
**Hasil Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.697 <sup>a</sup>	.486	.470	3.76345

a. Predictors: (Constant), work life balance, SK, kompetensi

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Data diolah SPSS 2024 (versi 30)

Pada tabel di atas, hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,470. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa kontribusi ketiga variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 47%, sementara 53% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak menjadi fokus dalam penelitian ini.

### Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini menggunakan teknik total sampling dengan total sampel sebanyak 105, yang mencakup seluruh populasi karyawan yang diketahui berjumlah 105 individu. Dari jumlah responden tersebut, terdapat 29 karyawan laki-laki dan 76 karyawan perempuan. Responden terbanyak berasal dari kelompok usia 20-30 tahun, dengan total 43 orang. Pendidikan terakhir yang paling banyak di antara responden adalah SMA/SMK sederajat, yang diikuti oleh 92 orang. Selain itu, sebagian besar responden memiliki lama bekerja antara 1-5 tahun, dengan jumlah 67 orang.

### Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis data yang dilakukan melalui uji t, pengaruh stress kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai t hitung sebesar -5,522, yang lebih besar dari 1,983, serta nilai signifikansi sebesar 0,001, yang berarti nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis penelitian (H1) yang menyatakan "Stress Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Faris Collection Sidoarjo" dapat dinyatakan terbukti dan diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan tingkat stress kerja berhubungan dengan penurunan kinerja karyawan.

Stress kerja merupakan faktor krusial dalam konteks pekerjaan. Stress kerja dapat didefinisikan sebagai respons fisik dan mental yang muncul akibat situasi yang dianggap mengancam oleh karyawan dalam lingkungan kerja atau posisi yang mereka jalani (Hadi dan Hanurawan, 2018:55). Ketika karyawan mengalami tekanan, baik disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan, kurangnya dukungan, atau konflik di tempat kerja, baik tubuh maupun pikiran akan bereaksi dengan cara yang dapat mengganggu produktivitas. Tingkat stress yang tinggi dapat mengakibatkan kesulitan dalam berkonsentrasi, penurunan motivasi, kelelahan fisik dan emosional, serta peningkatan kesalahan dalam pekerjaan. Akibatnya, efisiensi karyawan menurun dan kualitas hasil kerja mereka juga terpengaruh.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anak Agung Bayu Adhitarma dan I Gusti Ayu Dewi Adnyani (2023) dalam studi berjudul Pengaruh *Work Life Balance*, Kepuasan Kerja, dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai..

### **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis data yang dilakukan melalui uji t menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki nilai t hitung sebesar 6,685, yang lebih besar dari 1,983, serta nilai signifikansi sebesar 0,001, yang menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis penelitian (H2) yang menyatakan "Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Faris Collection Sidoarjo" dapat dinyatakan terbukti dan diterima. Ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi akan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan.

Kompetensi merupakan elemen krusial dalam dunia kerja. Definisi kompetensi mencakup kemampuan untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang didasarkan pada keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan tersebut (Pasa, 2021). Kompetensi yang tinggi memungkinkan karyawan untuk memahami dan melaksanakan tugas dengan lebih baik, serta menghadapi tantangan di tempat kerja dengan lebih percaya diri.

Penelitian yang dilakukan oleh Melani Fitria Devita Sari, Kumara Adji Kusuma, dan Rifdah Abadiyah (2024) dalam studi berjudul Peran Kompetensi, *Work Life Balance*, dan Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan juga mendukung temuan ini. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompetensi, *work life balance*, dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Sidoarjo.

### **Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan analisis data yang dilakukan melalui uji t, pengaruh *work life balance* (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,346, yang lebih besar dari 1,983, serta nilai signifikansi sebesar 0,001, yang menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis penelitian (H3) yang menyatakan "*Work Life Balance* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Faris Collection Sidoarjo" dapat dinyatakan terbukti dan diterima. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan *work life balance* akan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan.

*Work life balance* merupakan elemen krusial dalam dunia kerja. Konsep ini memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mencapai gaya hidup yang sehat dan produktif, yang pada gilirannya dapat berdampak positif terhadap kinerja mereka (Larasati & Hasanati, 2019). Ketika karyawan memiliki waktu yang memadai untuk beristirahat, menghabiskan waktu bersama keluarga, dan melakukan aktivitas pribadi yang menyenangkan, mereka dapat mempertahankan keseimbangan fisik dan mental. Situasi ini menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung, karena karyawan merasa lebih puas dan tidak terbebani oleh tekanan pekerjaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Arifin dan Agus Muharto (2022) dalam studi berjudul Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan) juga mendukung temuan ini. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **Pengaruh Stress Kerja, Kompetensi dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan analisis data yang dilakukan melalui uji F, pengaruh stres kerja, kompetensi, dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,001. Nilai ini lebih kecil dari 0,05, dan nilai F hitung sebesar 31,796 lebih besar dari 2,69. Dengan demikian, hipotesis penelitian (H4) yang menyatakan bahwa "Stress kerja, kompetensi, dan *work life balance* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Faris Collection Sidoarjo" dapat dinyatakan terbukti dan diterima.

Stres kerja, kompetensi, dan *work life balance* merupakan faktor-faktor penting bagi perusahaan. Ketiga elemen ini memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi. Oleh karena itu, terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja, kompetensi, dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini juga menunjukkan nilai koefisien determinasi atau adjusted R Square yang digunakan untuk mengukur sejauh mana model dapat menjelaskan variasi pada variabel terikat (y), yaitu kinerja karyawan. Hasil analisis menggunakan SPSS menunjukkan nilai adjusted R square sebesar 0,470, yang berarti 47% dari kinerja karyawan CV Faris Collection dapat dijelaskan oleh variabel stres kerja, kompetensi, dan keseimbangan kehidupan kerja. Sementara itu, 53% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model yang diteliti.

#### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang mencakup proses pengumpulan, pengolahan, dan analisis data mengenai pengaruh stress kerja, kompetensi, dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan di CV Faris Collection Sidoarjo, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama menunjukkan bahwa variabel stress kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di CV Faris Collection, Sidoarjo. Artinya, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan, semakin menurun kinerja mereka.
2. Hipotesis kedua menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di CV Faris Collection, Sidoarjo. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki oleh karyawan, semakin baik pula kinerja mereka.
3. Hipotesis ketiga menunjukkan bahwa variabel *work life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di CV Faris Collection, Sidoarjo. Ini mengindikasikan bahwa semakin baik tingkat keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dicapai karyawan, semakin meningkat pula kinerja mereka.
4. Hipotesis keempat menyatakan bahwa variabel stress kerja, kompetensi, dan *work life balance* secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Faris Collection, Sidoarjo..

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.
- Fadilah, A., Marnisah, L., & Zamzam, F. (2020). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Penempatan Karyawan terhadap Kinerja PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPRO)*, 1(2), 227-240.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Aplikasi*. Alfabeta. Bandung.

- Hadi, Cholichul dan Fattah Hanurawan. (2018). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Surabaya: Zifatama Jawara.
- Hafid, M., & Prasetyo, A. P. (2017). Pagaruh Work Life Balance terhadap Turnover Intention ( Studi Pada Karyawan Divisi Food & Beverage Hotel Indonesia Kempinski Jakarta). *SMART: Study and Management Research vol XIV(3)*, 52–61.
- Hani, T. Handoko. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Larasati, D. P., & Hasanati, N. (2019). The effects of work-life balance towards employee engagement in millennial generation. 4th ASEAN Conference on Psychology, Counselling, and Humanities (ACPCH 2018), 390-394. *Management and Economics*, 3(2), 1-17.
- Lukmiati, R., Samsudin, A., & Jhoansyah, D. (2020). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Staff Produksi Pt. Muara Tunggal Cibadak - Sukabumi. *Jurnal Ekobis Dewantara*.
- Mangkunegara, AA. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, AA. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Pangemanan, F.L., Pio, R.J., dan Tumbel, T.M. (2017). Pengaruh Work-Life Balance dan burnout terhadap Kepuasan kerja di PT. Jasa Raharja (Persero) Sulawesi Utara. *Cabang Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol 5 No. 003 2017. ISSN 2338-9605 EISSN 2655-206X.
- Parkes. (2018). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 5(1), 78–88.
- Pasa, I. T. (2021). Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja karyawan Di Politeknik Penerbangan Medan. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)*, 6(1), 8–17
- Robbins (2016:260) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Penerbit Gaya Media,
- Sari, M. F., Kusuma, K. A., & Abadiyah, R. (2024). Peran Kompetensi, Work Life Balance dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja karyawan. *Jurnal E-Bis: Ekonomi Bisnis*.
- Sulaksono, Hari. (2015). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta: Prenada Media Group.
- Torang, Syamsir. (2014). *Organisasi & Manajemen (Perilaku, struktur, Budaya & Perubahan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Vyas, A., & Shrivastava, D. (2017). Factors Affecting Work Life Balance - A Review. *Pacific Business Review International*, 9(7), 194-200.
- Wibowo. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.