

PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA, DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH MAKAN KARYAWAN RM ABAH HARJA BANDUNG

Dadan Sakti Wibawanto¹; Recky²; Gurawan Dayona Ismail³; Andhika Mochamad Siddiq³; Kartika Nuradina⁴

Universitas Indonesia Membangun
Jln. Soekarno-Hatta No.448, Batununggal, Jawa Barat 40266
E-mail : recky@inaba.ac.id (Koresponding)

Abstract: This study examines the effects of workload, work stress, and work-life balance on employee performance at RM Abah Harja Bandung. Using a quantitative approach, the study involved 96 employees selected as respondents. Data were collected through a five-point Likert-scale questionnaire and analyzed using SPSS, including validity and reliability tests, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination. The findings show that all research instruments met the validity and reliability requirements. Partially, workload and work stress had a negative and significant effect on employee performance, while work-life balance had a positive and significant effect. Simultaneously, the three independent variables significantly influenced employee performance ($F = 47.860$; $p = 0.000$). The coefficient of determination ($R^2 = 0.609$) indicates that 60.9% of employee performance was explained by the three variables. These findings emphasize the importance of managing workload, reducing work stress, and improving work-life balance to enhance employee performance.

Keywords: *Workload, Work Stress, Work-Life Balance, Employee Performance*

Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen strategis dalam menentukan keberlangsungan dan pencapaian tujuan organisasi, karena kualitas kinerja karyawan secara langsung berkaitan dengan kemampuan organisasi dalam menjalankan kegiatan operasional secara efektif. Dalam industri jasa, termasuk usaha rumah makan, peran karyawan menjadi semakin penting karena sebagian besar aktivitas pelayanan melibatkan kontak langsung dengan konsumen. Karyawan tidak hanya dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai standar operasional, tetapi juga untuk mampu memberikan pelayanan yang cepat, tepat, dan konsisten dalam situasi kerja yang dinamis. Secara nasional, kondisi ketenagakerjaan Indonesia menunjukkan bahwa pada Agustus 2025 jumlah penduduk yang bekerja mencapai 146,54 juta orang, sedangkan jumlah angkatan kerja mencapai 154 juta orang. Pada periode yang sama, rata-rata upah buruh tercatat sebesar Rp3,33 juta per bulan (Badan Pusat Statistik [BPS], 2025).

Perkembangan tersebut menunjukkan besarnya aktivitas dan dinamika pasar tenaga kerja Indonesia, sehingga pengelolaan kinerja dan kondisi kerja karyawan menjadi bagian penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Di sisi lain, sektor penyediaan akomodasi dan makan minum merupakan bagian dari lapangan usaha yang memiliki karakteristik operasional berbasis pelayanan dan interaksi langsung dengan konsumen, sehingga pengelolaan tenaga kerja menjadi aspek yang relevan untuk diperhatikan (BPS Kota Bogor, 2025).

Kinerja karyawan pada dasarnya tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh kondisi pekerjaan yang dihadapi. Salah satu faktor yang berpotensi memengaruhi kinerja adalah beban kerja. Beban kerja menggambarkan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan dalam periode tertentu, baik dari aspek jumlah pekerjaan, waktu penyelesaian, maupun tingkat kesulitan pekerjaan. Beban kerja yang tidak sesuai dengan kapasitas

karyawan dapat menimbulkan tekanan dan berpotensi mengganggu pencapaian kinerja. Aturrizki et al. (2022) menemukan bahwa stres kerja dan beban kerja berkaitan dengan kinerja karyawan. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa tuntutan pekerjaan perlu mendapatkan perhatian karena peningkatan tuntutan pekerjaan dapat berkaitan dengan kondisi psikologis maupun kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas. Hasil penelitian Ekhsan dan Masruri (2022) juga menunjukkan bahwa stres kerja berperan dalam hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan, sehingga hubungan ketiga konstruk tersebut tidak dapat dipandang secara terpisah.

Selain beban kerja, stres kerja merupakan faktor lain yang penting dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Stres kerja dapat muncul ketika tuntutan pekerjaan dipersepsikan melebihi sumber daya atau kemampuan individu untuk menghadapinya. Dalam kondisi tertentu, tekanan pekerjaan yang berlangsung terus-menerus dapat memengaruhi konsentrasi, kondisi emosional, dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas. Hanifa dan Oktafani (2019) menunjukkan adanya pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan Kristanti dan Pangastuti (2019) juga menempatkan stres kerja sebagai salah satu faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Bukti yang lebih luas ditunjukkan oleh Nadzif dan Yudiarto (2021) melalui studi meta-analisis mengenai hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan. Dengan demikian, stres kerja memiliki dasar empiris yang cukup kuat untuk diuji kembali dalam konteks organisasi dengan karakteristik pekerjaan yang berbeda. Rosmiati et al. (2022) juga menunjukkan bahwa stres kerja merupakan variabel yang relevan dalam menjelaskan kinerja karyawan pada konteks organisasi di Indonesia.

Faktor berikutnya yang semakin mendapatkan perhatian dalam kajian manajemen sumber daya manusia adalah *work-life balance*. *Work-life balance*

merujuk pada kemampuan individu dalam mengelola tuntutan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi sehingga kedua domain tersebut dapat dijalankan secara seimbang. Keseimbangan tersebut menjadi relevan karena tuntutan pekerjaan yang tinggi tidak hanya berpotensi memengaruhi kondisi individu selama bekerja, tetapi juga dapat terbawa ke kehidupan di luar pekerjaan. Penelitian Kumari dan Vasantha (2019) menunjukkan adanya keterkaitan antara *work-life balance* dan kinerja karyawan. Temuan serupa juga diperoleh Gunawan dan Franksiska (2020), yang menunjukkan pentingnya *work-life balance* dalam hubungan antara pengaturan kerja dan kinerja karyawan.

Penelitian Cahyani et al. (2024) kemudian menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Kamiidea Indonesia. Valery et al. (2023) juga menemukan hubungan antara *work-life balance* dan kinerja karyawan pada konteks Telkomsel Regional Sumbagsel. Meskipun demikian, hubungan tersebut tidak selalu menghasilkan kesimpulan yang sama. Sutanto et al. (2024), misalnya, menemukan bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan ketika *employee engagement* dan *job satisfaction* dimasukkan sebagai variabel mediasi. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan *work-life balance* dengan kinerja masih relevan untuk diuji pada konteks organisasi yang berbeda.

Kajian yang menguji ketiga faktor tersebut secara simultan juga telah dilakukan oleh beberapa peneliti. Pradana (2022) menganalisis pengaruh beban kerja, stres kerja, dan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan di PT PGN Tbk. Penelitian Pratama et al. (2023) juga menguji *workload* dan *work stress*, bersama beberapa faktor organisasi lainnya, terhadap *job performance*. Sementara itu, Prastita et al. (2025) secara lebih spesifik menguji pengaruh *work-life balance*, beban kerja, dan stres kerja

terhadap kinerja karyawan di PT Sinar Tambang Arthalestari. Karang dan Pratama (2025) juga menguji ketiga variabel tersebut dalam konteks pegawai perempuan yang memiliki peran ganda. Hasil-hasil tersebut menunjukkan bahwa ketiga variabel independen memiliki dasar empiris untuk dimasukkan dalam satu model penelitian. Namun, karakteristik pekerjaan, lingkungan organisasi, pola jam kerja, intensitas pelayanan, dan tuntutan pekerjaan dapat menghasilkan dinamika hubungan antarvariabel yang berbeda. Oleh karena itu, temuan dari perusahaan manufaktur, perbankan, telekomunikasi, maupun organisasi pemerintahan belum secara otomatis dapat digeneralisasi pada karyawan usaha rumah makan.

Konteks tersebut menjadi penting karena penelitian mengenai hubungan beban kerja, stres kerja, dan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan pada sektor rumah makan masih memiliki ruang untuk dikembangkan, khususnya dengan objek penelitian yang lebih spesifik pada tingkat unit usaha. Sebagian penelitian terdahulu dilakukan pada perusahaan dengan karakteristik pekerjaan yang berbeda, seperti perusahaan energi, manufaktur, perbankan, telekomunikasi, dan organisasi pemerintahan (Pradana, 2022; Pratama et al., 2023; Prastita et al., 2025; Karang & Pratama, 2025). Perbedaan karakteristik pekerjaan tersebut dapat memengaruhi cara karyawan mengalami beban kerja, merespons stres, serta mengelola keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Selain itu, perbedaan hasil penelitian mengenai pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja menunjukkan bahwa hubungan tersebut masih memerlukan pengujian empiris dalam konteks yang lebih spesifik. Dengan demikian, penelitian pada karyawan RM Abah Harja Bandung diharapkan dapat memberikan bukti empiris mengenai bagaimana ketiga faktor tersebut berkaitan dengan kinerja karyawan dalam lingkungan kerja rumah makan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini diarahkan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, stres kerja, dan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan di Rumah Makan Karyawan RM Abah Harja Bandung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan 96 karyawan sebagai responden dan pengumpulan data melalui kuesioner dengan skala Likert. Data selanjutnya dianalisis menggunakan Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) melalui serangkaian pengujian statistik yang meliputi analisis deskriptif, uji instrumen, uji asumsi, regresi linier berganda, uji parsial, uji simultan, serta koefisien determinasi. Pendekatan tersebut memungkinkan penelitian untuk melakukan pengujian empiris mengenai pengaruh masing-masing variabel independen maupun pengaruh ketiganya secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Secara lebih spesifik, penelitian ini bertujuan untuk: (1) menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada RM Abah Harja Bandung; (2) menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada RM Abah Harja Bandung; (3) menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan pada RM Abah Harja Bandung; dan (4) menganalisis pengaruh beban kerja, stres kerja, dan *work-life balance* secara simultan terhadap kinerja karyawan pada RM Abah Harja Bandung. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya bukti empiris mengenai determinan kinerja karyawan dengan mengintegrasikan aspek tuntutan pekerjaan, kondisi psikologis, dan keseimbangan kehidupan kerja dalam satu model kuantitatif. Secara praktis, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen RM Abah Harja Bandung dalam mengelola beban kerja, meminimalkan potensi stres kerja, serta menciptakan kondisi kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan

karyawan guna menunjang kinerja yang lebih optimal.

Berdasarkan tujuan tersebut, pertanyaan penelitian yang diajukan adalah: (1) apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada RM Abah Harja Bandung? (2) apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada RM Abah Harja Bandung? (3) apakah *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada RM Abah Harja Bandung? dan (4) apakah beban kerja, stres kerja, dan *work-life balance* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada RM Abah Harja Bandung? Pertanyaan tersebut selanjutnya menjadi dasar dalam perumusan hipotesis dan pengujian statistik pada tahap penelitian berikutnya.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori untuk menganalisis pengaruh beban kerja, stres kerja, dan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan di RM Abah Harja Bandung. Penelitian melibatkan 96 karyawan yang dipilih menggunakan teknik *sampling* jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert lima poin untuk mengukur persepsi responden terhadap setiap variabel penelitian. Beban kerja, stres kerja, dan *work-life balance* diposisikan sebagai variabel independen, sedangkan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Pengujian dilakukan secara parsial dan simultan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja. Instrumen penelitian diuji menggunakan uji validitas dan reliabilitas, sedangkan analisis data dilakukan dengan bantuan IBM SPSS melalui regresi linier berganda. Tahapan analisis meliputi pengujian kualitas instrumen dan pengujian hipotesis untuk memastikan hubungan antarvariabel secara empiris.

HASIL

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan teknik korelasi Corrected Item-Total Correlation (Pearson Product Moment), dengan kriteria

item dinyatakan valid apabila $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ (0,201) pada taraf signifikansi 5%.

Table 1: Uji Validitas Variabel Penelitian

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0.614	0.201	Valid
X1.2	0.685	0.201	Valid
X1.3	0.703	0.201	Valid
X1.4	0.643	0.201	Valid
X1.5	0.608	0.201	Valid
X2.1	0.716	0.201	Valid
X2.2	0.683	0.201	Valid
X2.3	0.700	0.201	Valid
X2.4	0.716	0.201	Valid
X2.5	0.790	0.201	Valid
X3.1	0.733	0.201	Valid
X3.2	0.760	0.201	Valid
X3.3	0.720	0.201	Valid
X3.4	0.761	0.201	Valid
X3.5	0.766	0.201	Valid
Y.1	0.776	0.201	Valid
Y.2	0.694	0.201	Valid
Y.3	0.748	0.201	Valid
Y.4	0.705	0.201	Valid
Y.5	0.743	0.201	Valid

Sumber: Diolah peneliti, 2026

Seluruh item pernyataan pada variabel Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2), *Work-Life Balance* (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai $r \text{ hitung}$ lebih besar dari $r \text{ tabel}$ (0,201), sehingga seluruh item dinyatakan VALID dan layak digunakan sebagai instrumen pengumpulan data.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menggunakan metode Cronbach's Alpha. Suatu variabel dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$.

Table 2: Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0.844	5	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0.884	5	Reliabel
Work-Life Balance (X3)	0.897	5	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.890	5	Reliabel

Sumber: Diolah peneliti, 2026

Keempat variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60 (berkisar 0,844 – 0,897), yang berarti seluruh instrumen penelitian bersifat RELIABEL dan konsisten digunakan sebagai alat ukur.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2), dan Work-Life Balance (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Table 3: Regresi Linier Berganda

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	21.454	2.072	-	10.354	0.000
Beban Kerja (X1)	-0.377	0.082	-0.363	-4.610	0.000
Stres Kerja (X2)	-0.247	0.074	-0.242	-3.323	0.001
Work-Life Balance (X3)	0.385	0.064	0.428	5.996	0.000

Sumber: Diolah peneliti, 2026

Persamaan regresi linier berganda yang terbentuk:

$$Y = 21,454 - 0,377 X_1 - 0,247 X_2 + 0,385 X_3 + e$$

Interpretasi:

1. Nilai konstanta sebesar 21,454 berarti bahwa apabila Beban Kerja, Stres Kerja, dan Work-Life Balance bernilai nol (0), maka Kinerja Karyawan bernilai 21,454.
2. Koefisien regresi X1 sebesar -0,377 menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 satuan beban kerja akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,377, dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Koefisien regresi X2 sebesar -0,247 menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 satuan Stres Kerja akan menurunkan Kinerja Karyawan sebesar 0,247, dengan asumsi variabel lain tetap.
4. Koefisien regresi X3 sebesar 0,385 menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 satuan Work-Life Balance akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,385, dengan asumsi variabel lain tetap.

Uji T (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian: H0 ditolak (berpengaruh signifikan) apabila t hitung > t tabel (1,986) atau nilai Sig. < 0,05.

Table 4: Uji t

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Keterangan
Beban Kerja (X1)	-4,610	1.986	0,000	Berpengaruh Signifikan
Stres Kerja (X2)	-3,323	1.986	0,001	Berpengaruh Signifikan
Work-Life Balance (X3)	5,996	1.986	0,000	Berpengaruh Signifikan

Sumber: Diolah peneliti, 2026

1. Beban Kerja (X1): nilai |t hitung| 4,610 > t tabel 1,986 dan Sig. 0,000 < 0,05, sehingga H1 diterima beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan.
2. Stres Kerja (X2): nilai |t hitung| 3,323 > t tabel 1,986 dan Sig. 0,001 < 0,05, sehingga H2 diterima stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan.
3. Work-Life Balance (X3): nilai t hitung 5,996 > t tabel 1,986 dan Sig. 0,000 < 0,05, sehingga H3 diterima: Work-Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian: H0 ditolak apabila F hitung > F tabel (2,704) atau nilai Sig. < 0,05.

Table 5: Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	703.230	3	234.410	47.860	0.000
Residual	450.604	92	4.898		
Total	1153.833	95			

Sumber: Diolah peneliti, 2026

Nilai F hitung sebesar 47,860 > F tabel 2,704 dengan nilai Sig. 0,000 < 0,05. Dengan demikian, H0 ditolak dan H4 diterima, artinya Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2), dan Work-Life Balance (X3) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Koefisien Korelasi dan Koefisien

Determinasi

Table 6: Model Summary

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0.781	0.609	0.597	2.213

Sumber: Diolah peneliti, 2026

Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,781 menunjukkan bahwa hubungan antara Beban Kerja, Stres Kerja, dan *Work-Life Balance* secara bersama-sama dengan Kinerja Karyawan berada pada kategori KUAT (0,60 – 0,799). Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,609 menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja, Stres Kerja, dan *Work-Life Balance* mampu menjelaskan 60,9% variasi Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 39,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di RM Abah Harja Bandung. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai *t* hitung sebesar -4,610 dengan nilai absolut yang lebih besar dibandingkan *t* tabel sebesar 1,986, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, *H1* diterima. Arah koefisien yang negatif menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja cenderung diikuti oleh penurunan kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa ketika tuntutan pekerjaan yang diterima karyawan semakin tinggi, kemampuan karyawan untuk mempertahankan kualitas pelaksanaan pekerjaan cenderung menurun.

Temuan tersebut dapat dipahami dari karakteristik pekerjaan pada lingkungan rumah makan yang memiliki tuntutan operasional dan pelayanan secara langsung. Beban kerja yang tinggi dapat muncul ketika karyawan harus menyelesaikan pekerjaan dalam waktu terbatas, menangani volume pekerjaan yang meningkat, serta mempertahankan kecepatan dan kualitas pelayanan secara bersamaan. Dalam kondisi tersebut, peningkatan tuntutan pekerjaan

dapat mengurangi kapasitas fisik maupun mental yang tersedia untuk menyelesaikan pekerjaan secara optimal. Oleh karena itu, hasil penelitian ini memberikan indikasi bahwa beban kerja bukan hanya persoalan jumlah tugas, tetapi juga berkaitan dengan kemampuan karyawan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan secara efektif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Aturrizki et al. (2022) yang menempatkan beban kerja sebagai salah satu faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja relevan dalam menjelaskan kinerja karyawan di counter handphone di Kabupaten Situbondo. Temuan penelitian ini memperluas hasil tersebut dengan menunjukkan bahwa dalam konteks RM Abah Harja Bandung, pengaruh beban kerja terhadap kinerja memiliki arah negatif dan signifikan.

Temuan ini juga dapat dibandingkan dengan Pratama et al. (2023) yang memasukkan workload sebagai salah satu variabel dalam model job performance. Meskipun objek penelitian tersebut adalah karyawan PT Bank Sumut Syariah Deli Serdang Area, kesamaan temuan mengenai pentingnya beban kerja menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan merupakan aspek yang relevan untuk menjelaskan variasi kinerja. Perbedaan terletak pada konteks pekerjaan. Pekerjaan di sektor perbankan memiliki karakteristik administratif dan pelayanan finansial, sedangkan pekerjaan di rumah makan memiliki intensitas pelayanan langsung yang dapat berubah sesuai dengan jumlah konsumen dan kondisi operasional.

Namun, hasil penelitian ini berbeda dari penelitian Pradana (2022). Pada penelitian terhadap karyawan PT PGN Tbk, beban kerja memiliki arah positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja. Pradana menggunakan model yang sama, yaitu beban kerja, stres kerja, dan *work-life balance* sebagai variabel independen, tetapi hasil parsial untuk beban kerja tidak signifikan. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa dampak beban kerja terhadap kinerja sangat mungkin dipengaruhi oleh karakteristik

pekerjaan dan lingkungan organisasi. Beban kerja tertentu mungkin masih dapat dikelola oleh karyawan ketika didukung dengan sumber daya, waktu, dan sistem kerja yang memadai. Sebaliknya, apabila tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas karyawan, seperti yang tercermin dalam penelitian RM Abah Harja Bandung, peningkatan beban kerja dapat berkaitan dengan penurunan kinerja.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa manajemen RM Abah Harja Bandung perlu memperhatikan kesesuaian antara volume pekerjaan dan kapasitas karyawan. Pengaturan pembagian tugas, penyesuaian jumlah tenaga kerja dengan tingkat kesibukan, serta pengaturan waktu kerja yang proporsional dapat menjadi bagian dari upaya untuk mengendalikan beban kerja. Pengelolaan tersebut penting agar peningkatan tuntutan operasional tidak secara langsung mengurangi kemampuan karyawan dalam mempertahankan kinerja.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di RM Abah Harja Bandung. Nilai t hitung sebesar -3,323 memiliki nilai absolut lebih besar daripada t tabel sebesar 1,986, sedangkan nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, H_2 diterima. Arah negatif menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dirasakan karyawan, semakin rendah kecenderungan kinerja karyawan.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa kondisi psikologis karyawan merupakan aspek penting dalam mencapai kinerja. Stres kerja yang tinggi dapat membuat karyawan mengalami tekanan dalam menjalankan tugas, sehingga kemampuan untuk mempertahankan konsentrasi, ketelitian, energi, dan konsistensi kerja dapat menurun. Dalam konteks rumah makan, kondisi tersebut dapat menjadi semakin penting karena pekerjaan membutuhkan respons yang cepat, koordinasi antarpegawai, serta interaksi langsung dengan konsumen. Dengan demikian, tekanan

psikologis yang tidak dikelola dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan sehari-hari.

Hasil ini konsisten dengan Hanifa dan Oktafani (2019) yang meneliti pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bank Central Asia Tbk. Branch Office Subang. Penelitian tersebut memberikan dasar empiris bahwa stres kerja merupakan faktor yang relevan dalam menjelaskan kinerja karyawan. Temuan serupa juga terdapat dalam penelitian Kristanti dan Pangastuti (2019) yang memasukkan stres kerja sebagai salah satu faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawan di bagian produksi.

Temuan penelitian ini juga didukung oleh Rosmiati et al. (2022) yang secara khusus menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT Morning Dew Indonesia. Dengan demikian, hasil penelitian pada RM Abah Harja Bandung memperkuat bukti empiris bahwa stres kerja dapat menjadi faktor yang berhubungan negatif dengan kinerja dalam konteks organisasi yang berbeda.

Akan tetapi, hubungan antara stres kerja dan kinerja tidak selalu menghasilkan efek yang kuat dalam seluruh konteks penelitian. Nadzif dan Yudianto (2021), melalui meta-analisis terhadap 15 penelitian dengan total 2.638 responden, menemukan korelasi negatif antara stres kerja dan kinerja, tetapi ukuran efeknya tergolong kecil, yaitu $r = -0,11$, dengan heterogenitas yang sangat tinggi. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa stres kerja secara langsung bukan satu-satunya faktor yang menentukan kinerja karyawan dan terdapat faktor lain yang dapat menjelaskan variasi kinerja.

Jika dibandingkan dengan hasil penelitian RM Abah Harja Bandung, terdapat perbedaan dalam kekuatan hasil pengujian. Penelitian ini menemukan pengaruh negatif dan signifikan secara parsial, sedangkan meta-analisis Nadzif dan Yudianto menunjukkan hubungan rata-rata yang relatif kecil. Perbedaan tersebut tidak berarti bahwa salah satu penelitian harus

dianggap bertentangan secara mutlak. Meta-analisis menggambarkan kecenderungan dari berbagai konteks penelitian, sedangkan penelitian ini secara khusus menguji kondisi karyawan dalam satu organisasi. Karakteristik pekerjaan, sistem kerja, intensitas pelayanan, dukungan organisasi, dan kondisi lingkungan kerja dapat menyebabkan kekuatan hubungan antara stres kerja dan kinerja berbeda antarorganisasi.

Dengan demikian, hasil penelitian menunjukkan pentingnya pengelolaan stres kerja di RM Abah Harja Bandung. Manajemen perlu memperhatikan sumber tekanan kerja, komunikasi internal, pembagian pekerjaan, waktu istirahat, serta kondisi kerja yang berpotensi meningkatkan tekanan psikologis. Upaya tersebut diperlukan bukan hanya untuk meningkatkan kenyamanan karyawan, tetapi juga untuk mempertahankan kinerja operasional organisasi.

Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan

Berbeda dengan dua variabel sebelumnya, hasil penelitian menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di RM Abah Harja Bandung. Nilai t hitung sebesar 5,996 lebih besar daripada t tabel sebesar 1,986 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, H_3 diterima. Arah positif menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan karyawan dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, semakin tinggi kecenderungan kinerja karyawan.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan dapat menjadi sumber daya penting bagi karyawan. Ketika karyawan mampu mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara lebih seimbang, energi dan perhatian yang tersedia untuk menjalankan pekerjaan dapat lebih terjaga. Sebaliknya, ketidakseimbangan yang berlangsung secara terus-menerus dapat mengurangi sumber daya fisik maupun psikologis yang tersedia untuk melakukan pekerjaan.

Temuan penelitian ini sejalan dengan studi Cahyani et al. (2024), yang mengungkapkan bahwa work-life balance berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Kamiidea Indonesia. Hasil tersebut menegaskan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi penting untuk mencapai keberhasilan dalam organisasi. Selain itu, penelitian Valery et al. (2023) juga mendukung adanya hubungan positif antara work-life balance dan kinerja karyawan di Telkomsel Regional Sumbagsel.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan temuan Pradana (2022). Meskipun penelitian Pradana menemukan bahwa beban kerja dan stres kerja tidak signifikan secara parsial, work-life balance justru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Model penelitian tersebut menggunakan kombinasi variabel yang sama dengan penelitian RM Abah Harja Bandung dan menemukan bahwa work-life balance merupakan variabel yang paling kuat dalam model tersebut.

Temuan terbaru dari Karang dan Pratama (2025) juga menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai perempuan dengan peran ganda. Penelitian tersebut menggunakan regresi berganda pada 36 responden. Kesamaan arah hasil tersebut memperkuat argumentasi bahwa kemampuan karyawan dalam mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi merupakan aspek yang berpotensi mendukung kinerja.

Selain itu, penelitian Prastita et al. (2025) memiliki kedekatan model yang sangat tinggi dengan penelitian ini karena menguji work-life balance, beban kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Tambang Arthalestari menggunakan pendekatan kuantitatif dan regresi berganda. Hal tersebut menunjukkan bahwa model penelitian yang digunakan pada RM Abah Harja Bandung memiliki kesinambungan dengan perkembangan penelitian empiris terbaru.

Dengan demikian, hasil positif pada

variabel *work-life balance* menunjukkan bahwa peningkatan kinerja tidak hanya dapat dicapai melalui pengendalian faktor negatif seperti beban kerja dan stres kerja. Organisasi juga dapat memperkuat faktor positif berupa kondisi kerja yang memungkinkan karyawan mencapai keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan. Dalam konteks RM Abah Harja Bandung, aspek tersebut dapat diwujudkan melalui pengaturan jadwal yang lebih terencana, pembagian shift yang proporsional, waktu istirahat yang memadai, serta pengelolaan tuntutan pekerjaan yang mempertimbangkan kebutuhan personal karyawan.

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

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa beban kerja, stres kerja, dan *work-life balance* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RM Abah Harja Bandung. Berdasarkan Tabel 5, nilai F hitung sebesar 47,860, sedangkan F tabel sebesar 2,704, sehingga F hitung $> F$ tabel. Selain itu, nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H_4 diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya berkaitan dengan satu faktor secara terpisah. Ketiga variabel yang terdiri atas aspek tuntutan pekerjaan, kondisi psikologis, dan keseimbangan kehidupan kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi signifikan dalam menjelaskan kinerja karyawan. Temuan ini memperlihatkan pentingnya pendekatan yang lebih komprehensif dalam mengelola kinerja karyawan.

Berdasarkan Sum of Squares pada Tabel 5, nilai Regression Sum of Squares sebesar 703,230 dan Total Sum of Squares sebesar 1.153,833. Berdasarkan perhitungan tersebut, model penelitian menjelaskan sekitar 60,94% variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya sekitar 39,06% berkaitan dengan faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Proporsi tersebut menunjukkan bahwa ketiga variabel memiliki daya jelas yang cukup berarti terhadap variasi

kinerja pada sampel penelitian ini. Namun, nilai tersebut tidak boleh diartikan bahwa 39,06% secara spesifik disebabkan oleh satu variabel tertentu, karena bagian tersebut mencakup berbagai faktor lain di luar model maupun variasi residual.

Temuan simultan ini sejalan dengan penelitian Pradana (2022) yang juga menggunakan kombinasi beban kerja, stres kerja, dan *work-life balance* sebagai prediktor kinerja. Penelitian Pradana memperoleh nilai R^2 sebesar 0,536, yang berarti model tersebut menjelaskan 53,6% variasi kinerja karyawan. Jika dibandingkan, model penelitian RM Abah Harja Bandung menunjukkan proporsi variasi yang dijelaskan lebih tinggi berdasarkan data ANOVA yang diberikan. Perbedaan tersebut dapat disebabkan oleh karakteristik responden, lingkungan kerja, instrumen, maupun konteks organisasi yang berbeda.

Hasil penelitian ini juga relevan dengan Prastita et al. (2025) yang menggunakan kombinasi variabel yang sama untuk menganalisis kinerja karyawan. Demikian pula, penelitian Karang dan Pratama (2025) menunjukkan bahwa kombinasi *work-life balance*, beban kerja, dan stres kerja relevan untuk menjelaskan kinerja pegawai dalam konteks pekerjaan yang memiliki tuntutan peran ganda. Dengan demikian, penelitian RM Abah Harja Bandung memperkuat argumentasi bahwa model yang mengintegrasikan tuntutan pekerjaan, tekanan kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja dapat digunakan untuk menganalisis variasi kinerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, seluruh instrumen dinyatakan valid dan reliabel. Secara parsial, beban kerja dan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan F hitung $47,860 > F$ tabel 2,704 dan

Sig. 0,000 < 0,05. Nilai R Square sebesar 0,609 menunjukkan bahwa beban kerja, stres kerja, dan work-life balance mampu menjelaskan 60,9% variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 39,1% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.

DAFTAR RUJUKAN

- Aturrizki, L., Martini, N. N. P., & Puspitadewi, I. (2022). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan counter handphone Oppo di Kabupaten Situbondo. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 3(5), 73–86.
- Cahyani, A., Oktaviana, P., & Dwianto, A. S. (2024). The effect of work-life balance on employee performance: Case study at PT. Kamiidea Indonesia. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(2), 2278–2283. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v17i2.666>.
- Desindria, S., Recky, R., Siddiq, A. M., & Nuradina, K. (2026). PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KLINIK PRATAMA X. *Jurnal Daya Saing*, 12(2), 722-731.
- Ekhsan, M., & Masruri, A. (2022). Peran stres kerja sebagai mediasi pada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Eqien - Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 753–761. <https://doi.org/10.34308/eqien.v11i1.792>.
- Gunawan, T. M. E., & Franksiska, R. (2020). Pengaruh pengaturan kerja yang fleksibel terhadap kinerja karyawan dengan work life balance sebagai variabel mediasi. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(3). <https://doi.org/10.35145/procuratio.v8i3.698>.
- Hanifa, S., & Oktafani, F. (2019). The influence of work stress on employees performance of PT. Bank Central Asia Tbk. Branch Office Subang. *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 4(2), 139–150. <https://doi.org/10.29407/nusamba.v4i2.12905>.
- Iqbal, M., Jaya, R. C., & Recky, R. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Uptd Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah Iv Bandung. *Jurnal Economica: Media Komunikasi ISEI Riau*, 13(1), 223-231.
- Karang, P. D. A. G. P., & Pratama, P. I. (2025). Pengaruh worklife balance, beban kerja, dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada wanita karir yang memiliki peran ganda (Studi kasus Setda Kabupaten Tabanan). *PsyEcho Journal of Psychology*, 1(2). <https://doi.org/10.38043/psyecho.v1i2.6772>.
- Kristanti, I. D., & Pangastuti, R. L. (2019). Effect of work stress, work motivation, and work environment to employee performance production part: Case study at UD. Pratama Karya Kota Kediri. *Business and Finance Journal*, 4(2). <https://doi.org/10.33086/bfj.v4i2.1359>.
- Kumari, V., & Vasantha, S. (2019). Impact of work life balance on employee performance. *Indian Journal of Public Health Research & Development*, 10(10), 219–222. <https://doi.org/10.5958/0976-5506.2019.02800.6>.
- Lutfi, A. K., Recky, R., Siddiq, A. M., & Akbar, R. F. (2025). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pabrik Teh Di Jawa Barat. *Jurnal Economica: Media Komunikasi ISEI Riau*, 13(1), 105-114.
- Nabila, H. L., Recky, R., & Saputro, A. H. (2024). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di

- Kantor Badan Pertanahan Negara (Bpn) Kabupaten Bandung. *JURNAL ECONOMICA: Media Komunikasi ISEI Riau*, 12(2), 343-350.
- Nadzif, M. L., & Yudiarso, A. (2021). Studi meta-analisis: Hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Diversita*, 7(1), 43–52. <https://doi.org/10.31289/diversita.v7i1.4549>.
- Nurlaela, I., ISMAIL, D., Aziz, D. A., & SUDARYO, Y. (2025). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA ORGANISASI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA INDUSTRI MANUFAKTUR PERUSAHAAN Y DI BANDUNG. *JEMSI (JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, DAN AKUNTANSI)* Учредители: Lembaga KITA, 11(1), 301-313.
- Pradana, P. (2022). Pengaruh beban dan stress kerja serta work life balance terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT. PGN Tbk). *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(3). <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v7i3.6464>.
- Prastita, D. R., Endratno, H., Darmawan, A., & Hidayah, A. (2025). Pengaruh work-life balance, beban kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Tambang Arthalestari. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 6(3). <https://doi.org/10.37385/msej.v6i3.6828>.
- Pratama, R., Nurlaila, N., & Nasution, M. L. I. (2023). The influence of workload, work stress, organizational culture, and work environment on job performance at employees of PT. Bank Sumut Syariah Deli Serdang Area. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics*, 6(3). <https://doi.org/10.31538/iijse.v6i3.3891>.
- Rosmiati, E., Sova, M., & Shofwah, R. (2022). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Morning Dew Indonesia. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 12(1). <https://doi.org/10.52643/jam.v12i1.2107>.
- Taufiq, M., Recky, R., & Sari, Y. P. (2024). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Shopee Express Kabupaten Bandung. *Jurnal Economica: Media Komunikasi Isei Riau*, 12(2), 226-235.
- Triana, N., & Suratman, A. (2022). The influence of work life balance and work discipline on employee performance. *Selekta Manajemen: Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen*.
- Valery, M. B., Santati, P., & Hadjri, M. I. (2023). The influence of work-life balance on employee performance (Empirical study at Telkomsel Regional Sumbagsel Office). *JPIM (Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen)*, 8(2), 208–217. <https://doi.org/10.30736/jpim.v8i2.1601>.
- Wulandari, R., Recky, R., Siddiq, A. M., & Akbar, R. F. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Minimarket Indomaret Bandung. *JURNAL ECONOMICA: Media Komunikasi ISEI Riau*, 13(1), 95-104.
- Yanuar, C., Recky, R., & Nuradina, K. (2025). Analisis Swot Dalam Pengembangan Kinerja Pada Karyawan Cv. Asanka Wijaya. *Jurnal Bisnis Kompetitif*, 4(3), 531-540.