

**PENGARUH STRES KERJA, WORK-LIFE BALANCE, DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN ALFAMART DI KABUPATEN
PURWOREJO**

Mochammad Zidan¹, Hardin², Fitri Rahmawati³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi,
Universitas Muhammadiyah Purworejo

¹zidan.moch@gmail.com,²hardin@umpwr.ac.id,³fitrirahma@umpwr.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work stress, work-life balance, and workload on the performance of Alfamart employees in Purworejo Regency. This study employed a quantitative approach using a survey method and an associative research design. The population consisted of operational employees of Alfamart outlets in Purworejo Regency, with a sample of 100 respondents determined through purposive sampling. Data were collected using a Likert-scale questionnaire and analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS version 25.0. The results indicate that work stress has a negative and significant effect on employee performance ($t = -2.318$; $sig = 0.023$), work-life balance has a positive and significant effect on employee performance ($t = 6.372$; $sig = 0.000$), and workload has a negative and significant effect on employee performance ($t = -2.347$; $sig = 0.021$). Simultaneously, the three independent variables significantly affect employee performance ($F = 18.944$; $sig = 0.000$) with a coefficient of determination of 0.372, indicating that work stress, work-life balance, and workload explain 37.2% of the variance in employee performance, while the remaining 62.8% is explained by other variables outside this research model. These findings imply that Alfamart management needs to give proportional attention to work stress management, work-life balance support, and workload distribution among employees in order to sustainably improve performance.

Keywords: *work stress; work-life balance; workload; employee performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja, work-life balance, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Alfamart di Kabupaten Purworejo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dan jenis penelitian asosiatif. Populasi penelitian adalah karyawan operasional gerai Alfamart di Kabupaten Purworejo, dengan sampel sebanyak 100 responden yang ditentukan menggunakan teknik purposive sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS versi 25.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja

berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($t = -2,318$; $\text{sig} = 0,023$), work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($t = 6,372$; $\text{sig} = 0,000$), dan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($t = -2,347$; $\text{sig} = 0,021$). Secara simultan, ketiga variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($F = 18,944$; $\text{sig} = 0,000$) dengan koefisien determinasi sebesar 0,372, yang berarti stres kerja, work-life balance, dan beban kerja mampu menjelaskan 37,2% variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya 62,8% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Temuan ini mengimplikasikan pentingnya manajemen Alfamart memperhatikan pengelolaan stres kerja, keseimbangan kehidupan kerja, dan pembagian beban kerja karyawan secara proporsional guna meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.

Kata kunci: *stres kerja; work-life balance; beban kerja; kinerja karyawan*

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan motor utama penggerak seluruh kegiatan organisasi dalam mencapai tujuannya. Di tengah persaingan antarperusahaan ritel yang semakin ketat, keberadaan tenaga kerja yang profesional dan berkualitas menjadi salah satu strategi utama untuk bertahan dan berkembang. Kinerja karyawan menjadi indikator penting keberhasilan organisasi karena tinggi rendahnya kinerja berdampak langsung terhadap produktivitas dan pencapaian tujuan perusahaan (Mangkunegara, 2013). Namun demikian, kinerja hanya dapat optimal apabila kondisi psikologis, beban pekerjaan, dan kesejahteraan karyawan berada dalam keadaan

stabil, sementara kondisi lapangan pada sektor ritel modern justru menunjukkan bahwa stres kerja, work-life balance, dan beban kerja menjadi tantangan yang semakin nyata.

Karyawan ritel menghadapi tekanan target penjualan, jadwal kerja bershift, tuntutan kecepatan pelayanan, serta interaksi intensif dengan pelanggan, yang berpotensi memicu stres kerja (Gibson et al., 2008; Robbins & Judge, 2019). Pada karyawan Alfamart di Kabupaten Purworejo, observasi awal menunjukkan ritme kerja yang tinggi terutama pada jam sibuk, pergantian shift, dan pelaksanaan beberapa tugas operasional secara bersamaan, yang berpotensi menimbulkan kelelahan fisik maupun mental. Selain stres kerja, work-life balance juga menjadi perhatian karena sistem shift

yang dapat berubah, kemungkinan lembur, serta keterbatasan waktu istirahat berpotensi mengganggu keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan (Greenhaus & Allen, 2011). Faktor lain yang tidak kalah penting adalah beban kerja, baik yang bersifat fisik seperti menata rak dan stok opname, maupun mental seperti ketepatan transaksi dan penanganan keluhan pelanggan (Hidayat et al., 2017; Moekijat, 2004). Pada gerai Alfamart di Kabupaten Purworejo, karyawan operasional kerap menangani beberapa pekerjaan sekaligus dengan intensitas yang bervariasi antargejai dan antardivisi. Penelitian terdahulu secara umum mendukung bahwa stres kerja, work-life balance, dan beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, meskipun pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja tidak selalu bersifat langsung dan dapat dijelaskan melalui peran work-life balance (Ardian et al., 2026; Mustikasari & Frianto, 2024). Studi pada sektor ritel lain, seperti pada industri ritel di Kabupaten Tangerang, juga menunjukkan bahwa work-life balance berperan positif terhadap kinerja, sedangkan stres kerja berpotensi menurunkan kinerja

apabila tidak dikelola dengan baik (Grace & Widjaja, 2026). Meskipun demikian, penelitian yang secara khusus menguji ketiga variabel tersebut secara simultan pada konteks karyawan Alfamart di Kabupaten Purworejo masih sangat terbatas, sehingga terdapat kesenjangan penelitian (research gap) yang perlu diisi melalui bukti empiris yang lebih spesifik pada objek dan lokasi tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk: (1) menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan Alfamart di Kabupaten Purworejo; (2) menganalisis pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan; dan (3) menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan ritel serta menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen dalam menyusun kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif.

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013). Kinerja juga dipahami sebagai perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja sesuai perannya dalam perusahaan (Rivai, 2004), serta sebagai tingkat keberhasilan seseorang dibandingkan dengan standar, target, atau kriteria yang telah ditentukan (Robbins, 2006). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor individu, psikologis, dan organisasi (Gibson et al., 2008), dan dalam penelitian ini diukur melalui lima indikator menurut Bangun (2012), yaitu jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerja sama.

Stres Kerja dan Kinerja Karyawan

Stres kerja adalah kondisi ketegangan fisik dan psikologis yang dialami individu akibat tuntutan pekerjaan atau lingkungan kerja yang dirasakan melebihi kemampuan dirinya (Anoraga, 2014; Hasibuan, 2012; Robbins & Judge, 2019). Munandar (2014) menjelaskan hubungan stres kerja dengan kinerja melalui pola U-

terbalik, di mana stres pada tingkat rendah hingga sedang dapat mendorong kinerja, tetapi stres yang berlebihan justru menurunkannya. Pada karyawan ritel, stres kerja yang tinggi dapat menimbulkan kegelisahan, ketidaknyamanan, dan gangguan kesehatan fisik maupun psikologis yang pada akhirnya menurunkan produktivitas kerja (Fransisca et al., 2025; Sundary & Suganda, 2024). Hasil penelitian Faudin dan Samiadji (2020) juga menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis pertama penelitian ini adalah:

H1: Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Alfamart di Kabupaten Purworejo.

Work-Life Balance dan Kinerja Karyawan

Work-life balance merupakan kemampuan individu untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, keluarga, dan sosial, yang mencakup tiga dimensi, yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan (Greenhaus et al., 2003; Greenhaus & Allen,

2011). Karyawan yang mampu menjaga keseimbangan tersebut cenderung memiliki kondisi fisik dan psikologis yang lebih stabil sehingga mendukung peningkatan kinerja, sedangkan ketidakseimbangan dapat menimbulkan kelelahan, konflik peran, dan penurunan produktivitas. Hasil penelitian Rizqiyah (2024) dan Nurendra dan Saraswati (2016) menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sejalan dengan temuan Permana et al. (2024) dan Octaviany et al. (2026). Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis kedua penelitian ini adalah:

H2: Work-life balance berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Alfamart di Kabupaten Purworejo.

Beban Kerja dan Kinerja Karyawan

Beban kerja merupakan sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam periode waktu tertentu, baik yang bersifat fisik maupun mental (Moekijat, 2004; Tarwaka, 2015). Pada sektor ritel, beban kerja tidak hanya berkaitan dengan banyaknya tugas, tetapi juga tuntutan ketepatan, kecepatan, dan tanggung jawab dalam melayani pelanggan. Apabila beban kerja yang diterima terlalu

tinggi dan tidak seimbang dengan kemampuan maupun waktu yang tersedia, karyawan berpotensi mengalami kelelahan, penurunan konsentrasi, dan berkurangnya efektivitas kerja (Adelia et al., 2024). Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian Bramasta et al. (2020) dan Permana et al. (2024), serta Octaviany et al. (2026) yang menemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis ketiga penelitian ini adalah:

H3: Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Alfamart di Kabupaten Purworejo.

Kerangka Pikir

Kerangka pikir penelitian ini menempatkan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen yang diduga dipengaruhi secara parsial maupun simultan oleh stres kerja (X1), work-life balance (X2), dan beban kerja (X3). Stres kerja dan beban kerja diduga berpengaruh negatif, sedangkan work-life balance diduga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Ketiga variabel independen tersebut juga diduga secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga hubungan

antarvariabel dalam penelitian ini dapat dinyatakan dalam persamaan regresi linear berganda: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dan jenis penelitian asosiatif, yang bertujuan menguji pengaruh stres kerja, work-life balance, dan beban kerja sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan operasional gerai Alfamart yang berada di wilayah Kabupaten Purworejo, yang mencakup 34 gerai fisik yang tersebar pada beberapa klaster wilayah, yaitu klaster pusat kota Kecamatan Purworejo, klaster koridor barat (Kutoarjo dan Butuh), klaster koridor selatan (Purwodadi, Bagelen, dan Grabag), serta klaster koridor utara dan timur (Loano, Bayan, dan Banyuurip).

Sampel penelitian ditentukan menggunakan teknik purposive sampling dengan kriteria: karyawan yang bekerja pada gerai Alfamart di Kabupaten Purworejo, terlibat langsung dalam kegiatan operasional gerai, telah bekerja minimal tiga bulan,

dan bersedia menjadi responden. Karena jumlah populasi tidak diketahui secara pasti, jumlah sampel ditentukan berdasarkan pedoman Hair et al. (2010), yaitu 5 hingga 10 kali jumlah indikator penelitian. Penelitian ini menggunakan 18 indikator (6 indikator stres kerja, 3 indikator work-life balance, 4 indikator beban kerja, dan 5 indikator kinerja karyawan), sehingga jumlah sampel minimal adalah 90 responden (5×18) dan dibulatkan menjadi 100 responden untuk mengantisipasi kuesioner yang tidak layak diolah.

Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup berskala Likert lima poin (1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju) yang disebarkan langsung kepada responden pada tanggal 20-24 Juni 2026, dengan tingkat pengembalian kuesioner sebesar 100%. Variabel stres kerja diukur melalui indikator beban kerja yang sulit dan berlebih, tekanan dan sikap pimpinan, waktu dan peralatan kerja, konflik antarpribadi, balas jasa, dan masalah keluarga (Hasibuan, 2012). Variabel work-life balance diukur melalui keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan (Greenhaus et al., 2003). Variabel beban kerja

diukur melalui target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan standar pekerjaan (Putra, 2012). Variabel kinerja karyawan diukur melalui jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerja sama (Bangun, 2012).

Analisis data dilakukan melalui uji validitas menggunakan korelasi Pearson Product Moment (item dinyatakan valid jika r hitung $> r$ tabel), uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha (instrumen dinyatakan reliabel jika nilai $\alpha > 0,70$), uji asumsi klasik (normalitas dengan uji Kolmogorov-Smirnov, multikolinearitas dengan nilai Tolerance dan VIF, serta heteroskedastisitas dengan uji Glejser), analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi (R^2), serta pengujian hipotesis secara parsial (uji t) dan simultan (uji F) dengan taraf signifikansi 0,05, menggunakan bantuan program SPSS versi 25.0.

C.Hasil Penelitian dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Karakteristik 100 responden penelitian berdasarkan jenis kelamin, usia,

dan lama bekerja disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah (n)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Pria	42	42,0
Jenis Kelamin	Wanita	58	58,0
Usia	18-20 tahun	15	15,0
Usia	21-25 tahun	33	33,0
Usia	26-30 tahun	34	34,0
Usia	31-35 tahun	12	12,0
Usia	36-40 tahun	6	6,0
Lama Bekerja	3-6 bulan	7	7,0
Lama Bekerja	7-12 bulan	11	11,0
Lama Bekerja	1-2 tahun	25	25,0
Lama Bekerja	>2 tahun	57	57,0

Sumber: Data primer diolah, 2026

Tabel 1 menunjukkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin perempuan (58%), berada pada rentang usia 26-30 tahun (34%), dan telah bekerja lebih dari dua tahun (57%), yang mengindikasikan bahwa sebagian besar responden telah cukup memahami pola kerja, sistem shift, dan tuntutan pekerjaan pada gerai Alfamart.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan mengorelasikan skor setiap item dengan skor total variabel menggunakan korelasi Pearson Product Moment. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pada keempat variabel penelitian dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,195 pada $n = 100$), sebagaimana disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Ringkasan Hasil Uji Validitas

Variabel	Jumlah Item	Rentang r Hitung	r Tabel (n=100)	Keterangan
Stres Kerja (X1)	12	0,528 - 0,906	0,195	Valid
Work-Life Balance (X2)	6	0,807 - 0,880	0,195	Valid
Beban Kerja (X3)	8	0,803 - 0,886	0,195	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	10	0,514 - 0,710	0,195	Valid

Sumber: Output SPSS, diolah 2026

Uji reliabilitas dilakukan menggunakan rumus Cronbach's Alpha, dengan kriteria instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai alpha lebih besar dari 0,70 (Ghozali, 2021). Hasil uji reliabilitas disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Stres Kerja (X1)	0,947	Reliabel
Work-Life Balance (X2)	0,913	Reliabel
Beban Kerja (X3)	0,939	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,806	Reliabel

Sumber: Output SPSS, diolah 2026

Berdasarkan Tabel 2 dan Tabel 3, seluruh instrumen penelitian dinyatakan valid dan reliabel sehingga layak digunakan untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini. Uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas (Kolmogorov-Smirnov), uji multikolinearitas (Tolerance dan VIF), dan uji heteroskedastisitas (Glejser) juga telah dipenuhi, sehingga model regresi layak digunakan untuk pengujian hipotesis.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh stres kerja, work-life balance, dan beban kerja terhadap kinerja

karyawan. Hasil analisis regresi disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	B	t hitung	Sig.	Keterangan
Konstanta	36,661	-	-	-
Stres Kerja (X1)	-0,059	-2,318	0,023	Signifikan
Work-Life Balance (X2)	0,494	6,372	0,000	Signifikan
Beban Kerja (X3)	-0,115	-2,347	0,021	Signifikan

F hitung = 18,944; Sig. F = 0,000; R Square = 0,372. Sumber: Output SPSS, diolah 2026

Berdasarkan Tabel 4, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = 36,661 - 0,059X_1 + 0,494X_2 - 0,115X_3 + e$. Nilai konstanta sebesar 36,661 menunjukkan bahwa apabila stres kerja, work-life balance, dan beban kerja bernilai nol, maka kinerja karyawan berada pada angka 36,661. Koefisien regresi stres kerja sebesar -0,059 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan stres kerja akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,059 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien regresi work-life balance sebesar 0,494 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan work-life balance akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,494 satuan. Koefisien regresi beban kerja sebesar -0,115 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan beban kerja akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,115 satuan.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($t = -2,318$; $\text{sig} = 0,023 < 0,05$), sehingga H1 diterima. Work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($t = 6,372$; $\text{sig} = 0,000 < 0,05$), sehingga H2 diterima. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($t = -2,347$; $\text{sig} = 0,021 < 0,05$), sehingga H3 diterima. Selanjutnya, hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 18,944 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti stres kerja, work-life balance, dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,372 menunjukkan bahwa ketiga variabel independen mampu menjelaskan 37,2% variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 62,8% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini, seperti kompensasi, kepemimpinan, atau lingkungan kerja.

Pembahasan

Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa stres kerja

berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Alfamart di Kabupaten Purworejo. Tekanan pekerjaan yang dialami karyawan dapat menimbulkan ketidaktenangan, emosi yang tidak stabil, kegugupan, ketegangan, dan penurunan konsentrasi kerja (Fransisca et al., 2025), sehingga apabila tidak dikendalikan dengan baik akan berdampak pada penurunan kinerja. Temuan ini sejalan dengan Sundary dan Suganda (2024) yang juga menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan menjalani dua peran penting, yaitu sebagai pekerja dan sebagai anggota keluarga maupun masyarakat, sehingga kemampuan menyelaraskan kedua peran tersebut menjadi kunci penting agar tidak terjadi konflik yang berdampak pada penurunan kinerja (Octaviany et al., 2026). Keseimbangan yang baik antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi memberikan ketenangan pikiran yang mendorong semangat

kerja dan kinerja yang optimal (Permana et al., 2024), sejalan dengan hasil penelitian ini.

Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja yang terlalu besar dan tidak sesuai dengan kemampuan atau kualifikasi karyawan dapat menurunkan kinerja apabila tidak segera ditangani (Permana et al., 2024). Kondisi beban kerja yang berlebih dapat memicu kelelahan fisik maupun mental yang menurunkan konsentrasi dan kemampuan penyelesaian tugas (Octaviany et al., 2026), sebagaimana ditemukan dalam penelitian ini.

Pengaruh stres kerja, work-life balance, dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F membuktikan bahwa ketiga variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi sebesar 37,2%. Karyawan yang mampu mengelola stres kerja dengan baik, didukung oleh keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, cenderung memandang beban pekerjaannya

sebagai tanggung jawab dan tantangan untuk bekerja lebih baik, sehingga lebih produktif, adaptif, dan mampu memberikan kinerja terbaik (Octaviany et al., 2026). Kinerja karyawan yang optimal pada akhirnya berperan penting bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya serta mempertahankan kelangsungan usaha (Sari & Iryanti, 2024).

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Alfamart di Kabupaten Purworejo ($t = -2,318$; $\text{sig} = 0,023$); work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($t = 6,372$; $\text{sig} = 0,000$); dan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($t = -2,347$; $\text{sig} = 0,021$). Secara simultan, stres kerja, work-life balance, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($F = 18,944$; $\text{sig} = 0,000$) dengan kontribusi sebesar 37,2%, sedangkan 62,8% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Berdasarkan simpulan tersebut, disarankan agar manajemen Alfamart di Kabupaten Purworejo terus meningkatkan upaya pengelolaan stres kerja karyawan, memberikan dukungan bagi karyawan dalam menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dan pribadi, serta memastikan pembagian beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan kompetensi karyawan agar kinerja tidak menurun. Penelitian ini memiliki keterbatasan berupa cakupan objek pada satu wilayah dan desain cross-sectional, sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisasi secara luas. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang relevan, seperti kompensasi, kepemimpinan, atau lingkungan kerja, serta memperluas cakupan objek penelitian guna memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan pada sektor ritel.

DAFTAR PUSTAKA

Adelia, D., Cahyaningsih, N. P., Afiyah, N. N., & Maulia, I. R. (2024). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai: Kajian studi

literatur manajemen kinerja. PPIMAN Pusat Publikasi Ilmu Manajemen, 2(1), 123-139. <https://doi.org/10.59603/ppiman.v2i1.299>

Anoraga, P. (2014). Psikologi kerja. Rineka Cipta.

Ardian, N., Azahara, L. A., Putri, A. M., Wahyuni, N., Bukit, E. N. B., Eryanti, L., Yusri, A. I., & Junaidin. (2026). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui keseimbangan kerja-kehidupan pada Tree Hotel Panakkukang Makassar by LIFE. *Economics and Digital Business Review*, 7(1), 1338-1346.

Arikunto, S. (2013). Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik. Rineka Cipta.

Bangun, W. (2012). Manajemen sumber daya manusia. Erlangga.

Bramasta, R., Asmike, M., & Ari Kadi, D. C. (2020). Pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja dengan motivasi sebagai intervening. *SIMBA: Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi*.

- Faudin, M. A., & Samiadji, S. (2020). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja: Studi pada perawat instalasi rawat inap Rumah Sakit Militer Kota Malang. *Manajemen & Bisnis Jurnal*, 6(1), 75-82. <https://doi.org/10.37303/embeji.v6i1.115>
- Fransisca, V., Zendarato, Y., & Sarirati, P. P. (2025). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Hypermart Cibubur Junction. *Equilibrium Point: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(1), 58-75.
- Ghozali, I. (2011). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 19. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., Jr., & Konopaske, R. (2008). *Organizations: Behavior, structure, processes* (14th ed.). McGraw-Hill.
- Grace, V., & Widjaja, W. (2026). Pengaruh work life balance, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan: Studi pada industri ritel XYZ di Kabupaten Tangerang. *SMART: Student Journal of Management, Accounting, and Tourism*, 2(1), 34-41.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work-family balance: A review and extension of the literature. Dalam J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (2nd ed., pp. 165-183). American Psychological Association.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510-531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Pearson.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Jogiyanto, H. M. (2013). *Pedoman survei kuesioner: Mengembangkan kuesioner, mengatasi bias, dan meningkatkan respon*. BPFE.

- Kasmir. (2016). Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik. RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Remaja Rosdakarya.
- Moekijat. (2004). Manajemen tenaga kerja dan hubungan kerja. Pionir Jaya.
- Munandar, A. S. (2014). Psikologi industri dan organisasi. Penerbit Universitas Indonesia.
- Mustikasari, D., & Frianto, A. (2024). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui work-life balance sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(2), 469-480. <https://doi.org/10.26740/jim.v12n2.p469-480>
- Nurendra, A. M., & Saraswati, M. P. (2016). Model peranan work life balance, stres kerja dan kepuasan kerja pada karyawan. *Humanitas: Indonesian Psychological Journal*, 13(2), 84-94. <https://doi.org/10.26555/humanitas.v13i2.6063>
- Octaviany, A., Sulastri, L., & Sutanto, H. (2026). Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan work life balance terhadap kinerja karyawan di CV Rain Friends Internet tahun 2021-2026. *Jurnal Rumpun Manajemen Dan Ekonomi (JRME)*, 3(4).
- Permana, I. M. H. A. D., Parwita, G. B. S., & Puspitawati, N. M. D. (2024). Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan work-life balance terhadap kinerja karyawan Gen Z di Kota Denpasar. *EMAS*, 5(7), 68-88.
- Putra, A. S. (2012). Analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT WOM Finance Cabang Depok [Skripsi, Institut Pertanian Bogor].
- Rivai, V. (2004). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik. RajaGrafindo Persada.
- Rizqiyah, J. (2024). Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja (work life balance) sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *AGILITY: Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(1). <https://doi.org/10.59422/lmsdm.v2i01.277>
- Robbins, S. P. (2006). Perilaku organisasi. Indeks.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). Organizational behavior (18th ed.). Pearson.
- Sari, R. M., & Iryanti, E. (2024). Pengaruh work life balance dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Petrokopindo Cipta Selaras. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 5(6).
- Sunday, A., & Suganda, E. I. (2024). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pertamina EP Cepu (PEPC) Regional 4 fungsi supply chain management (SCM). *Jurnal Manajemen Pratama*, 1(3).
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyrurroh, A., & Satriawan, D. G. (2021). Kinerja karyawan. Widina Bhakti Persada.
- Sugiyono. (2010). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Tarwaka. (2015). Ergonomi industri: Dasar-dasar pengetahuan ergonomi dan aplikasi di tempat kerja. Harapan Press.
- Widoyoko, E. P. (2014). Teknik penyusunan instrumen penelitian. Pustaka Pelajar.