ABSTRAK

Alfa Tianisa 71220312132, Pengaruh Work Life dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di CV Berkah Sarana Anugerah, Dibimbing oleh: H.Bahktiar, SE., M.Si . sebagai Pembimbing I, dan Dr. Zulkifli Siregar, S.E., M.Si sebagai Pembimbing II.

CV Berkah Sarana Anugerah, merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa eskpediai dan logistic di Kota Medan. Perusahaan menghadapi tantangan yang berkaitan erat dengan isu keseimbangan kehidupan kerja dan stress kerja. Lingkungan operasional perusahaan menuntut ketetapan waktu, koordinasi tim yang intensif, serta tanggung jawab tinggi dalam memastikan pengiriman barang pelanggan secara efisien dan aman. Orientasi kerja yang berfokus pada pencapaian target pengiriman dan kepuasan pelanggan sering kali menimbulkan tekanan psikologis bagi karyawan, khususnya dalam menghadapi jadwal kerja yang padat dan kondisi lalu lintas yang tidak dapat diprediksi. Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara informal dengan sejumlah karyawan, teridentifikasi adanya gejala kelelahan kerja, stress akibat tekanan waktu, serta kesulitan dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Fenomena ini menjadikan urgensi perhatian terhadap WLB dan stres kerja sebagai determinasi penting yang memengaruhi kinerja karyawan di lingkungan kerja di CV Berkah Sarana Anugerah.

Penelitian ini bertujuan Menganalisis pengaruh work life balance terhadapkinerja karyawan CV Berkah Sarana Anugerah, menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan CV Berkah Sarana Anugerah dan menganalisis pengaruh work life balance dan stress kerja terhadap kinerja karyawan CV Berkah Sarana Anugerah.

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa Evaluasi model struktural yang menggunakan Smart PLS dimulai dengan memeriksa nilai-nilai R-Square yang sesuai dengan setiap variabel laten endogen, khususnya dampak kualitas layanan dan strategi penetapan harga pada keputusan pembelian konsumen, yang berfungsi sebagai indikator kemanjuran prediktif dari model struktural. Dengan nilai R^2 sebesar 0,339 mampu menjelaskan sebesar 33,9% variasi pada variabel Kinerja Karyawan (Y). Sisanya sebesar 66,1% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini memiliki daya jelaskan moderat, di mana Work Life Balance dan Stress Kerja berkontribusi terhadap peningkatan Kinerja Karyawan, namun masih ada variabel lain yang perlu dipertimbangkan dalam penelitian lanjutan. Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada Tabel 5.9, konstruk Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai R^2 sebesar 0,678. Nilai ini berada di atas ambang batas 0,50, sehingga dapat dikategorikan sebagai moderate to strong. Artinya, variabel eksogen dalam penelitian (Work Life Balance dan Stress Kerja) mampu menjelaskan sebesar 67,8% varians Kinerja Pegawai, sedangkan sisanya sebesar 32,2% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Hasil ini menunjukkan bahwa model penelitian memiliki daya jelaskan yang cukup tinggi, sehingga hubungan antara Work Life Balance dan Stress Kerja terhadap Kinerja Pegawai dapat dianggap signifikan dan relevan.

Kata kunci : *Work Life ,* Stres Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRAK

Alfa Tianisa 71220312132, The Influence of Work Life and Job Stress on Employee Performance at CV Berkah Sarana Anugerah , Supervised by: H.Bahktiar, SE., M.Si . as Supervisor I, and as Dr. Zulkifli Siregar, S.E., M.Si Supervisor II.

CV Berkah Sarana Anugerah is a company engaged in expedition and logistics services in Medan. The company faces challenges closely related to work-life balance and job stress. The company's operational environment demands strict timekeeping, intensive team coordination, and a high level of responsibility in ensuring the efficient and safe delivery of customer goods. A work orientation focused on achieving delivery targets and customer satisfaction often creates psychological stress for employees, particularly when faced with tight work schedules and unpredictable traffic conditions. Based on initial observations and informal interviews with several employees, symptoms of work fatigue, stress due to time pressure, and difficulty maintaining a balance between work and personal life were identified. This phenomenon highlights the urgency of addressing WLB and job stress as important determinants of employee performance in the workplace at CV Berkah Sarana Anugerah.

This study aims to analyze the influence of work life balance on the performance of CV Berkah Sarana Anugerah employees, analyze the influence of work stress on the performance of CV Berkah Sarana Anugerah employees and analyze the influence of work life balance and work stress on the performance of CV Berkah Sarana Anugerah employees.

The results of the study show that the evaluation of the structural model using Smart PLS begins by examining the R-Square values corresponding to each endogenous latent variable, particularly the impact of service quality and pricing strategy on consumer purchasing decisions, which serve as indicators of the structural model's predictive efficacy. With an R^2 value of 0.339, it is able to explain 33.9% of the variation in the Employee Performance variable (Y). The remaining 66.1% is explained by other factors outside this research model. It can be concluded that this research model has moderate explanatory power, where Work Life Balance and Job Stress contribute to improving Employee Performance, but there are still other variables that need to be considered in further research. Based on the test results shown in Table 5.9, the Employee Performance construct (Y) has an R^2 value of 0.678. This value is above the threshold of 0.50, so it can be categorized as moderate to strong. This means that the exogenous variables in the study (Work-Life Balance and Job Stress) are able to explain 67.8% of the variance in Employee Performance, while the remaining 32.2% is explained by other factors outside the research model. These results indicate that the research model has quite high explanatory power, so the relationship between Work-Life Balance and Job Stress on Employee Performance can be considered significant and relevant.

Key words : Work Life, Job Stress, Employee Performance