

**PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BURGER KING AREA SEMARANG DENGAN *WORKLIFE-
BALANCE* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

SKRIPSI

Untuk memenuhi sebagian persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana S1 Program Studi
Manajemen



Disusun Oleh:
Azkan Niswah
NIM30402200080

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG**

2026

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BURGER KING AREA SEMARANG DENGAN *WORKLIFE-
BALANCE* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

Disusun Oleh:
Azkan Niswah
NIM.30402200080

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan ke hadapan
panitia ujian proposal skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 15 Desember 2025 Mengetahui,

Dosen Pembimbing



Prof. Dr. Mulyana, SE., M. Si.

NIDN.0607056003

**PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BURGER KING AREA SEMARANG DENGAN *WORKLIFE-
BALANCE* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

Disusun Oleh :
Azkan Niswah
NIM30402200080

Padatanggal, 12 Februari 2026

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing



Prof. Dr. Mulyana, SE., M.Si.
NIDN.0607056003

Skripsi ini telah diterima sebagai mana salah satu pernyataan untuk memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M. NIK.
210416055

HALAMANPERNYATAANKEASLIANSKRIPSI

Saya yangbertandatangandibawahini:

Nama : Azkan Niswah

NIM 30402200080

Program Studi : Manajemen

Fakultas :EkonomidanBisnis

Universitas :UniversitasIslamSultanAgung

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwasanya penelitain yang berjudul **“PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWANBURGERKINGAREASEMARANGDENGANWORKLIFE-BALANCESEBAGAI VARIABEL INTERVENING”** merupakan benar bahwasanya hasil karya ini merupakan hasil karya sendiri dan bukan hasil jiplakan dari karya tulis orang lain, baik sebagian maupun seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam studi inidikutip atau dirujukberdasarkan pada kode etik ilmiah. Apabila dikemudian hari terbukti bahwasanya skripsi ini merupakan hasil dari jiplakan atau plagiasi dari karya tulis orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Demikianpernyataaninisayabuatauntukdipergunakansebgaimansemestinya.

Yangmemberipernyataan\



Azkan
NiswahNIM.3040
2200080

PERNYATAAN PERSETUJUAN NUNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Azkan Niswah

NIM : 30402200080

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwasanya penelitian yang berjudul “PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BURGER KING AREASEMARANG DENGAN *WORKLIFE-BALANCE* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING” dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialih mediakan, dikelola dalam pangkal data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagaimana pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila di kemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 20 Januari 2026

Yang menyatakan



Azkan

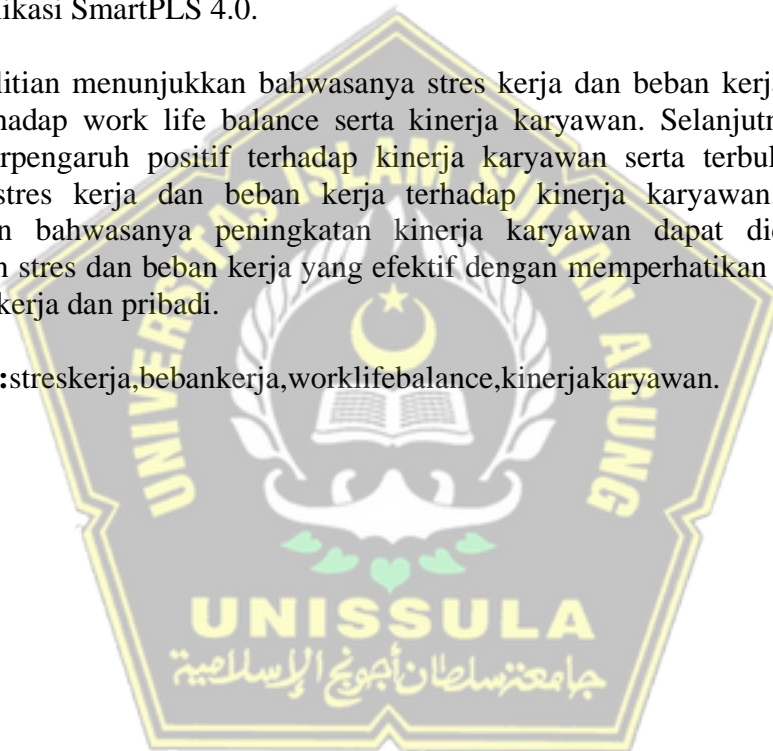
Niswah NIM.30402200080

ABSTRAK

Studi ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan work life balance sebagaimana variabel intervening pada karyawan Burger King Area Semarang. Studi ini didasarkan pada fenomena tingginya tuntutan kerja dan sistem kerja bergilir pada industri makanan cepat saji yang berpotensi menimbulkan tekanan kerja, meningkatkan beban kerja, serta memengaruhi keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan. Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis explanatory research. Populasi penelitian meliputi seluruh karyawan Burger King Area Semarang sebanyak 90 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Squares (PLS) dengan bantuan aplikasi SmartPLS 4.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwasanya stres kerja dan beban kerja berpengaruh negatif terhadap work life balance serta kinerja karyawan. Selanjutnya, work life balance berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan serta terbukti memediasi pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwasanya peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai melalui pengelolaan stres dan beban kerja yang efektif dengan memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi.

Katakunci: stres kerja, beban kerja, work life balance, kinerja karyawan.



ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of job stress and workload on employee performance, with work–life balance as an intervening variable among employees of Burger King in the Semarang area. The study is motivated by the high work demands and shift-based working system in the fast-food industry, which may increase work pressure, workload, and disrupt employees' work–life balance. This research adopts a quantitative approach using an explanatory research design. The population consists of all 90 employees of Burger King Semarang, with a saturated sampling technique applied. Data were collected through questionnaires and analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) with the Partial Least Squares (PLS) approach, assisted by SmartPLS 4.0 software.

The results indicate that job stress and workload have a negative effect on worklife balance and employee performance. Furthermore, worklife balance has a positive effect on employee performance and acts as a mediating variable between job stress, workload, and employee performance. These findings emphasize the importance of managing job stress and workload to enhance employee performance through improved worklife balance.

Keywords: job stress, workload, worklife balance, employee performance.



KATA PENGANTAR

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Alhamdulillah rabbil ‘alamin Segala puji bagi Allah SWT. yang telah melimpahkan rahmat hidayah dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat melaksanakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Burger King Area Semarang Dengan *Work Life-Balance* Sebagai Variabel Intervening”** yang disusun sebagaimana penelitian guna memenuhi persyaratan pendidikan Program Strata 1 (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Peneliti menyadari bahwasanya penelitian ini tidak mungkin dapat terlaksana dengan baik tanpa adanya dukungan, bimbingan serta bantuan, dan do‘a dari berbagai pihak selama proses penelitian ini, maka dari itu, perkenankan peneliti untuk mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada:

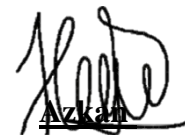
1. Tuhan Yang Maha Esa.
2. Bapak Prof. dr. Heru Sulistyono, S.E, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Bapak Dr. Lutfi Nurcholis, ST., S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
4. Bapak Prof. Dr. Mulyana, SE., M.Si selaku Dosen pembimbing dalam penyusunan studi ini dengan penuh kesabaran dan penuh pengarahan selama proses studi ini hingga berakhir.
5. Bapak dan Ibu Dosen serta staff Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah banyak memberikan serta mengajarkan peneliti akan ilmunya.

6. Ibu Oktaviana Hartama Putri S.Bns, selaku Local Store Marketing Burger King area Semarang, yang membantu dalam pengambilan data penelitian.
7. Orang tua dan keluarga, khususnya Ibu Maryamah yang selalu ada serta senantiasa mendoakan, mendukung, dan memotivasi penulis.
8. Rekan Manajemen Angkatan 2022 yang telah berproses bersama, Anggit Risma Yuliana, Ika Anggraini Aprilia, Aulia Indiyatna, dan Azka Azkiyadalam menempuh perkuliahan ini.
9. M. Fahmi Iqbal Maulana, telah membantu dan menjadi support system penulis disetiap waktu.
10. Atas seluruh doa, kasih sayang, dukungan, serta nasihat dari berbagai pihak yang telah membantu penyelesaian skripsi ini, penulis berharap semoga Allah Swt. senantiasa melimpahkan rahmat-Nya.

Peneliti menyadari bahwasanya penelitian ini masih memiliki keterbatasan dan belum sepenuhnya sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat konstruktif sangat diharapkan guna penyempurnaan penelitian ini, sehingga diharapkan dapat memberikan manfaat bagi seluruh pihak yang membacanya.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Semarang, 20 Januari 2026 Peneliti



**Niswah NIM.30
402200**

DAFTAR ISI

HALAMAN COVER	
LEMBAR PENGESAHAN	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iii
PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH	4
ABSTRAK	5
ABSTRACT	6
KATA PENGANTAR	7
DAFTAR ISI	9
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Kinerja Karyawan	8
2.2 Stres Kerja	10
2.3 Beban Kerja	13
2.4 Work-Life Balance	16
2.1 Pengaruh Antar Variabel	18
2.1.1. Pengaruh stres kerja terhadap worklife balance	18
2.1.2. Pengaruh beban kerja terhadap worklife balance	19
2.1.3. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan	21
2.1.4. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan	22
2.1.5. Pengaruh worklife balance terhadap kinerja karyawan	23
2.2 Model Empirik	24
BAB III	25
3.1 Jenis Penelitian	25
3.2 Populasi Dan Sampel	25
3.3 Jenis Dan Sumber Data	26
3.4 Metode Pengumpulan Data	27
3.5 Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel	28

BABIV.....	34
HASIL DAN PEMBAHASAN	34
4.1 Deskripsi Karakteristik Responden	34
4.1.1 Jenis Kelamin	34
4.1.2 Usia.....	35
4.1.3 Pendidikan	35
4.1.4 Lama Bekerja.....	36
4.2 Analisis Statistik Deskriptif.....	36
4.2.1 Variabel Stres Kerja.....	37
4.2.2 Variabel Beban Kerja	39
4.2.3 Variabel WorkLife-Balance	40
4.2.4 Variabel Kinerja Karyawan.....	41
4.3 Analisis Outer Model (<i>Measurement Model</i>)	42
4.3.1 Uji Validitas.....	43
4.3.2 Uji Reabilitas	47
4.4 Analisis Inner Model (<i>Structural Model</i>).....	48
4.4.1 Uji <i>R-Square</i> R^2	49
4.4.2 Uji Hipotesis (<i>Path Coefficient</i>)	50
4.4.3 Uji Hipotesis Tidak Langsung (<i>Specific Indirect Effect</i>).....	52
4.5 Pembahasan Hasil Penelitian	53
4.5.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap <i>WorkLife-Balance</i>	53
4.5.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap <i>WorkLife-Balance</i>	55
4.5.3 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	57
4.5.4 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	59
4.5.5 Pengaruh <i>workLife-Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan.....	60
4.5.6 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui <i>Work Life-Balance</i> Sebagaimana Variabel Intervening	62
4.5.7 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui <i>Work Life-Balance</i> Sebagaimana Variabel Intervening	64
BABV	67
PENUTUP.....	67
5.1 Kesimpulan.....	67

5.2 Saran	69
5.3 Keterbatasan penelitian.....	71
5.4 Agendapenelitianmendatang	72
DAFTARPUSTAKA.....	73
LAMPIRAN	80
Lampiran1.PengantarKuesioner	80
Lampiran2.IdentitasResponden	81
Lampiran3.DeskripsiResponden.....	85
Lampiran4.AnalisisDeskriptifData VariabelPenelitian	86



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era yang semakin modern ini sumber daya manusia merupakan salah satu komponen terpenting dalam sebuah perusahaan, khususnya pada perusahaan *Food and Beverage*. Kesuksesan suatu bisnis tidak hanya ditentukan oleh modal ataupun teknologi, tetapi juga oleh seberapa baik perusahaan dalam mengoptimalkan dan mengelola sumber daya manusianya. Sumber daya manusia terdiri dari individu yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan bakat yang dapat dikembangkan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi secara sukses. Manajemen sumber daya manusia sangat penting dalam meningkatkan keterlibatan maupun kinerja. Dalam lingkungan yang kompetitif saat ini, karyawan diharapkan untuk lebih produktif, sehat secara mental dan fisik, serta mampu untuk beradaptasi dengan perubahan cepat di tempat kerja (Yamuna & Phillips, 2024). Kinerja karyawan menjadi faktor krusial dalam mencapai tujuan perusahaan, yaitu saat dimana organisasi harus menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan pribadi dan efektivitas profesional.

Burger King Indonesia beroperasi sebagaimana bagian dari jaringan waralaba Burger King global, yang dikelola oleh PT Sari Burger Indonesia, sebuah anak perusahaan dari PT Sari Coffee Indonesia yang berada di bawah naungan PT MAP Boga Adiperkasa Tbk (MBA). Perusahaan ini telah ditugaskan untuk mengelola dan mengembangkan merek Burger King di Indonesia sejak tahun 2007. Akibat

doronganekspansiagresifkeberbagaikota,termasukSemarang,ekspektasiterhadap karyawan terkait standar layanan dan target operasional telah meningkat secara signifikan. Wilayah Burger King Semarang, yang diakui sebagaimana pusat operasionalpentingdiJawaTengah,mengalamiflukuasiyangsignifikan,terutama terkait manajemen shift, tingkat pergantian karyawan, dan ekspektasi layanan harian yang ketat.

Seiring dengan perkembangan teknologi dan globalisasi yang mengubah cara perusahaan beroperasi, maka tekanan pada karyawan akan semakin meningkat. Hal ini terutama berlaku bagi restoran *fast food*, di mana karyawan sering bekerja di bawah tekanan untuk memenuhi standar layanan tinggi, menangani jumlah pelanggan yang besar, dan mengelola shift bergilir. Kondisi kerja ini dapat menyebabkan stres yang signifikan dan beban kerja berlebihan, terutama bagi karyawan lini depan (Dodanwala et al., 2023).Stres terkait pekerjaan merupakan reaksi psikologis dan fisik yang timbul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu untuk mengatasinya (Sinkey, 2024). Jika tidak dikelola dengan baik, stres dapat menyebabkan kelelahan, burnout, dan bahkan penurunan produktivitas (Tran et al., 2020).

Selain itu, beban kerja merupakan persepsi suatu individu terhadap jumlah dan kompleksitas tugas yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu. Menurut (Mallak & Shank, 2024), beban kerja dipengaruhi oleh kondisi organisasi dan kemampuan individu untuk meresponsnya. Beban kerja terdiri dari komponen kuantitatif (jumlah pekerjaan) dan kualitatif (tingkat kesulitan dan tekanan emosional).Padasisilain,(Ramaetal.,2020)menekankanbahwasanyabean

kerja tidak hanya berdampak negatif sebagaimana penyebab stres, tetapi juga bisa menjadi penggerak untuk meningkatkan pemberdayaan psikologis dan perilaku positif seperti *organizational citizenship behaviour (OCB)*, tergantung pada cara individu memaknai beban tersebut. Dengan demikian, beban kerja dapat dipahami sebagaimana lingkungan kerja dinamis di mana kesejahteraan karyawan dan hasil pekerjaan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk dukungan organisasi, keterampilan manajerial, dan persepsi tekanan tugas. Dalam perusahaan food and beverage tuntutan jam kerja yang tinggi yaitu kurang lebih 5-12 jam kerja dan ekspektasi yang tidak realistis dapat membuat karyawan memiliki sedikit waktu untuk istirahat, yang dimana nantinya akan berdampak pada kesehatan mental dan motivasi karyawan dalam bekerja.

Hal ini membawa kita pada konsep *Work life-balance* (keseimbangan kerja-kehidupan) yang berkaitan dengan menjaga pembagian yang sehat antara kehidupan pribadi dan tanggung jawab kerja. *Work life-balance* yang baik memungkinkan karyawan untuk berkinerja dengan baik di tempat kerja tanpa mengorbankan kesejahteraan mereka. Studi menunjukkan bahwasanya *work life-balance* dapat mengurangi dampak negatif stres dan beban kerja, sekaligus meningkatkan kepuasan kerja serta kinerja secara keseluruhan (Bello et al., 2024). Menurut (Dwitanti et al., 2023) *work life-balance* memainkan peran mediasi yang penting antara stres kerja maupun kinerja karyawan, terutama di industri dengan tuntutan tinggi.

Namun, banyak studi sebelumnya memiliki keterbatasan tertentu. Seperti pada penelitian yang dilakukan oleh (Prakash & Kumar, 2025) sebagian besar mengeksplorasi hubungan langsung seperti stres dan *work life-balance* atau *work*

life-balance dan kinerja. Masih ada kekurangan penelitian yang menyelidiki pengaruh gabungan antara stres kerja, beban kerja, keseimbangan kerja-kehidupan, serta kinerja menggunakan pendekatan mediasi, terutama di industri makanan cepat saji di Indonesia. Hal ini merupakan celah penting, karena sebagian besar studi sebelumnya dilakukan di sektor lain seperti pendidikan, teknologi, atau kesehatan, yang memiliki dinamika kerja yang berbeda.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang berbeda-beda dan masih ada celah yang bisa diteliti lebih lanjut mengenai hubungan antara stres kerja serta kinerja karyawan. Ada penelitian yang menemukan bahwasanya stres kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan, karena tekanan yang tidak terkontrol bisa menurunkan produktivitas serta memicu konflik di tempat kerja. Hal ini dibuktikan oleh penelitian (Naru, 2020) dan diperkuat oleh temuan (Priyashantha, 2019). Sejalan dengan itu, (Iskamto, 2021) juga menegaskan bahwasanya stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat berpengaruh langsung dan menurunkan kinerja bahkan menimbulkan masalah antarpegawai. Di sisi lain, (Putra & Azis, 2025) hasil penelitiannya membuktikan bahwasanya tingkat stres kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Inul Fit Surya et al., 2021) juga sampai pada hasil yang sama, yakni stres kerja tidak terbukti secara signifikan menurunkan kinerja karyawan. Hasil senada ditunjukkan oleh (Ardiansyah et al., 2025) dalam studi mereka stres kerja tidak berkontribusi nyata terhadap performa kerja. Perbedaan temuan ini menunjukkan adanya ketidakselarasan bukti empiris mengenai hubungan antara stres kerja serta kinerja.

Selanjutnya, mengenai hubungan antarabankerjasetakinerja

karyawan masih menunjukkan ketidakselarasan dalam berbagai penelitian. Sebagian besar studi menyatakan bahwasanya beban kerja yang terlalu tinggi dapat menimbulkan kelelahan psikologis (*burnout*) dan akan berpengaruh secara langsung terhadap penurunan kinerja karyawan. Temuan ini dijelaskan oleh (Barpanda, 2023) dan sejalan dengan itu, (Spagnoli et al., 2020) juga mengungkapkan bahwasanya beban kerja berlebih dapat memicu perilaku bekerja secara berlebihan (*workaholism*), yang pada akhirnya menurunkan kualitas kinerja. Namun, terdapat juga beberapa penelitian memberikan temuan yang berbeda. Hasil penelitian (Efendi et al., 2025) menunjukkan bahwasanya beban kerja tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Hal yang sama juga ditemukan oleh (Wijaya, 2024) di mana beban kerja tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan Darmawan dan (Darmawan & Asyhari, 2025) pun sejalan, yakni beban kerja tidak memiliki hubungan yang nyata dengan kinerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian tersebut memperlihatkan adanya ketidakkonsistenan, sehingga penting dilakukan penelitian lanjutan untuk meninjau kembali hubungan antara beban kerja serta kinerja karyawan.

Berdasarkan pada latar belakang tersebut, studi ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, dengan work life balance sebagai variabel intervening. Fokus penelitian pada karyawan Burger King di Semarang, studi ini diharapkan dapat berkontribusi tidak hanya pada literatur akademik di bidang manajemen sumber daya manusia tetapi juga memberikan wawasan praktis yang dapat membantu perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan menjaga keseimbangan kehidupan karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada fenomena lapangan dan reseach gap, maka permasalahan studi ini merupakan bagaimana mningkatkan kinerja karyawan melalui stress kerja, beban kerja dan work life balance. Adapun pertanyaan penelitian sebagaimana berikut :

1. BagaimanapengaruhstreskerjaterhadapkinerjakaryawanBurgerKing?
2. BagaimanapengaruhstreskerjaterhadapWork-lifebalancekaryawanBurger King?
3. BagaimanapengaruhbebankerjaterhadapkinerjakaryawanBurgerKing?
4. BagaimanapengaruhbebankerjaterhadapWork-lifebalancekaryawanBurger King ?
5. BagaimanapengaruhWork-lifebalanceterhadapkinerjakaryawanBurger King ?

1.3 Tujuan Penelitian

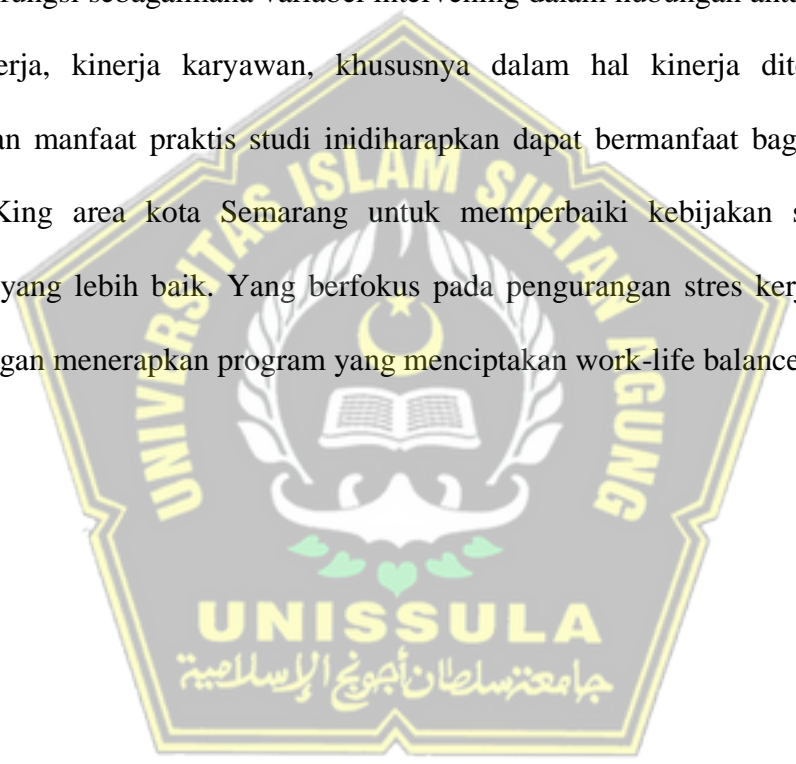
Berdasarkan padarumusanmasalahyangtelahdijelaskandiatas,makatujuan dari studi ini merupakan sebagaimana berikut :

1. Mengetahuidanmenganalisispengaruhstreskerjaterhadapkinerjakaryawan Burger King.
2. Mengetahuidanmenganalisispengaruhstreskerjaterhadapwork-lifebalance karyawan Burger King.
3. Mengetahuidanmenganalisispengaruhbebankerjaterhadapkinerjakaryawan Burger King.
4. Mengetahuidanmenganalisispengaruhbebankerjaterhadapwork-lifebalance karyawan Burger King.

5. Mengetahui dan menganalisis pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan Burger King.

1.4 Manfaat Penelitian

Ada dua manfaat yang diperoleh dari hasil studi ini, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis. Manfaat teoritis diharapkan studi ini dapat bermanfaat dalam topik sumber daya manusia terutama tentang bagaimana faktor work-life balance dapat berfungsi sebagaimana variabel intervening dalam hubungan antara stres kerja, beban kerja, kinerja karyawan, khususnya dalam hal kinerja ditempat kerja. Sedangkan manfaat praktis studi ini diharapkan dapat bermanfaat bagi manajemen Burger King area kota Semarang untuk memperbaiki kebijakan sumber daya manusia yang lebih baik. Yang berfokus pada pengurangan stres kerja dan beban kerja dengan menerapkan program yang menciptakan work-life balance.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil dari pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang dinilai melalui pencapaian target dan kontribusi terhadap inovasi dan efisiensi organisasi, yang pada akhirnya berdampak pada keberhasilan ekonomi perusahaan (García-fernández et al., 2018). Menurut (Mehrzi, 2016), Kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya, yang dapat dievaluasi berdasarkan pada standar kerja atau kriteria yang telah disepakati bersama sebagai bentuk pemenuhan tanggung jawabnya.

(Bin, 2016) menjelaskan bahwasanya kinerja karyawan mencakup tindakan yang dilakukan oleh karyawan dalam menjalankan perannya di dalam organisasi. Efektivitas tindakan tidak berdiri sendiri, melainkan terkait dengan kepuasan kerja karyawan dan tingkat imbalan yang diberikan. Selain itu, keterampilan, kemampuan, dan karakteristik pribadi individu memainkan peran penting dalam mempengaruhi kinerja.

Lebih lanjut, (Al-dmour & Yassine, 2018) menjelaskan bahwasanya kinerja karyawan berkaitan erat dengan pelaksanaan tugas dan kegiatan yang efektif dan efisien, yang pada akhirnya menentukan sejauh mana kontribusi mereka terhadap organisasi. Aspek-aspek kunci dari kontribusi ini termasuk kuantitas output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif. Sementara itu, (Doan et al., 2022) melihat kinerja karyawan sebagaimana hasil dari hubungan antara karyawan dan perusahaan, yang berubah dari proses teknis menjadi proses sosial. Hubungan ini menunjukkan

tingkat dedikasi karyawan terhadap perusahaan memainkan peran krusial dalam meningkatkan kinerja kerja secara menyeluruh.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwasanya kinerja karyawan merupakan pencapaian individu dalam memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan. Tidak hanya dibentuk oleh keterampilan dan keahlian, tetapi juga oleh kepuasan kerja dan hubungan interpersonal antara karyawan dan organisasi. Secara keseluruhan, kinerja karyawan memainkan peran penting dalam keberhasilan ekonomi perusahaan dan bertindak sebagaimana bentuk komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Dalam konteks pengukuran, kinerja karyawan menurut (Robbins & Judge, 2016) dapat dinilai dengan lima indikator yang relevan untuk mengukur efektivitas dan kontribusi karyawan terhadap perusahaan. Indikator tersebut yaitu sebagai berikut ini :

a. Work Quality (Kualitas Kerja)

Kualitas pekerjaan merupakan alat ukur signifikan yang menunjukkan sejauh mana hasil dari tugas yang dilakukan oleh karyawan dapat memenuhi standar kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan. Dalam konteks ini, kualitas tidak hanya mencakup ketepatan dan pengorganisasian hasil, tetapi juga ketepatan penyelesaian tugas dan tidak adanya kesalahan dalam pekerjaan yang dihasilkan. Kualitas kerja mencerminkan keterampilan dan tanggung jawab seseorang dalam menghasilkan output dan dapat diandalkan sesuai dengan standar perusahaan.

b. Quantity(KuantitasKerja)

Kuantitas kerja berkaitan dengan jumlah hasil yang dapat dicapai karyawan dalam waktu tertentu. Pada restoran cepat saji, kuantitas ini terlihat dari banyaknya pesanan yang dapat dilayani dengan cepat dan akurat. Semakin tinggi kemampuan karyawan dalam menghasilkan output, semakin baik pula kontribusi yang diberikan terhadap kelancaran operasional.

c. Timeliness(KetepatanWaktu)

Ketepatan waktu berkaitan dengan konsistensi karyawan dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditetapkan perusahaan. Karyawan yang secara konsistensi tinggi dengan datang tepat waktu dipandang sebagaimana orang yang disiplin, bertanggung jawab, mampu menjaga alurkerja tim secara efektif dan memiliki profesionalitas dalam menjalankan pekerjaan .

d. Effectiveness(Efektivitas)

Efektivitas berkaitan dengan kemampuan karyawan menggunakan sumberdaya yang tersedia secara maksimal untuk memperoleh hasil yang optimal. Dalam kegiatan restoran cepat saji, hal ini dapat berupa pemakaian bahan baku secara hemat, penggunaan waktu kerja yang produktif, serta kepatuhan terhadap prosedur. Karyawan yang efektif akan mampu bekerja efisien sekaligus tetap mencapai target yang ditentukan.

2.2 StresKerja

Stres ditempatkerjadiakuisebagimanasalahsatumasalahyangpaling

menantang bagi manajemen sumber daya manusia. Kondisi ini dapat muncul sebagaimana respons terhadap berbagai faktor internal dan eksternal yang berdampak pada kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Menurut (Tran et al., 2020) stres kerja merupakan respons fisik, mental, dan emosional seseorang terhadap tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuannya untuk mengelola, sehingga mengganggu keseimbangan psikologis individu.

Sejalan dengan pendapat tersebut, (Bakker et al., 2016) menjelaskan bahwasanya stres kerja diartikan sebagaimana reaksi fisik dan mental yang terjadi ketika tuntutan dari pekerjaan melebihi kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menanganinya. Hal ini diperkuat oleh (Sinkey, 2024), yang menyatakan Stres kerja bisa juga berupa kondisi kegelisahan emosional yang timbul ketika pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan, sumber daya, dan kebutuhan seseorang, termasuk cara individu merespon tekanan dari sekitar lingkungannya.

Lebih lanjut, (Asplund, 2022) menggambarkan stres pada pekerjaan sebagaimana reaksi yang dialami individu ketika tuntutan dan tekanan dari pekerjaan mereka melebihi pengetahuan dan keterampilan mereka, yang dapat menghambat kemampuan mereka untuk mengatasinya dan dapat berdampak negatif pada kesehatan dan produktivitas karyawan. Oleh karena itu stres kerja pada karyawan harus dikelola secara serius oleh organisasi.

Berdasarkan pada berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwasanya stres kerja dipicu karena adanya faktor-faktor yang saling berkaitan. (Dodanwala et al., 2023) telah mengidentifikasi bahwasanya faktor stres kerja meliputi beban kerja yang berlebihan, keterbatasan waktu, adanya teknologi baru, ketidakjelasan peran pekerjaan, ketidakstabilan pekerjaan, hubungan yang tidak harmonis dengan atasan

atau rekan kerja, serta struktur dan budaya organisasi yang tidak mendukung komunikasi dan partisipasi yang efektif. Selain itu, adanya faktor personal seperti kepribadian dan kesulitan finansial juga berperan dalam menyebabkan terjadinya stres kerja pada karyawan.

Dengan demikian, stres kerja dapat dipahami sebagaimana respons yang bersifat fisik, mental, dan emosional, yang terjadi ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan, sumber daya, atau keterampilan individu untuk mengelolanya secara efektif. Situasi stres kerja ini dapat mengganggu kestabilan mental dan dapat menyebabkan penurunan kesehatan dan efisiensi karyawan.

Dalam konteks pengukuran, Stres kerja menurut (Leka et al., 2003) dapat dinilai dengan lima indikator yang relevan untuk mengukur tingkat stres yang terjadi pada karyawan terhadap perusahaan. Indikator tersebut yaitu sebagaimana berikut ini :

a. Job Demands (Tuntutan Pekerjaan)

Tuntutan pekerjaan, sebagaimana salah satu bentuk karakteristik pekerjaan, menjadi sumber utama stres di tempat kerja. Tuntutan ini berkaitan dengan tekanan yang timbul akibat beban kerja yang berat, tugas yang rumit, waktu kerja yang tidak efisien, dan ekspektasi yang tinggi terhadap karyawan. Ketika tekanan-tekanan ini melebihi kemampuan fisik dan mental seseorang, hal tersebut dapat menyebabkan stres yang signifikan.

b. Job Control (Kendali Terhadap Pekerjaan)

Ketika pekerja memiliki sedikit kendali atas pekerjaan yang mereka lakukan, karyawan akan sering mengalami perasaan sedih, putus asa, dan terbebani oleh batasan organisasi yang tidak fleksibel. Kurangnya kontrol dapat mengurangi kemampuan pekerja untuk menanganikan tekanan eksternal, yang

pada akhirnya menyebabkan stres pada diri karyawan.

c. Social Support (Dukungan Sosial)

Kekurangan dukungan sosial sering kali dikaitkan dengan tingkat stres psikologis yang lebih tinggi, terutama di lingkungan kerja yang penuh tekanan. Dukungan sosial yang terbatas juga mengurangi kemampuan individu untuk mengatasi stres terkait pekerjaan yang berkepanjangan.

d. Longer Work Hours (Jam Kerja Yang Panjang)

Jam kerja yang berlebihan dapat mengurangi waktu istirahat dan pemulihan individu, yang mengakibatkan kelelahan fisik maupun mental. Karyawan yang menghabiskan waktu lama di tempat kerja mengalami peningkatan tingkat stres, termasuk kelelahan, kecemasan, dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan yang telah dilakukan.

e. Effort Reward Imbalance (Ketidakseimbangan Usaha Dan Imbalan)

Ketika kontribusi karyawan tidak dihargai secara memadai baik melalui gaji, pengakuan, maupun promosi, perasaan ketidakpuasan dan stres mental akan muncul. Situasi yang tidak menyenangkan ini tidak hanya menyebabkan stres terkait pekerjaan tetapi juga meningkatkan risiko depresi dan kelelahan fisik maupun mental pekerja.

2.3 Beban Kerja

Beban kerja merujuk pada jumlah tugas atau tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja ini dapat diukur secara kuantitatif (berdasarkan pada jumlah pekerjaan) atau kualitatif (berdasarkan pada tingkat kompleksitas tugas), serta secara langsung

memengaruhi kinerja karyawan dalam manajemen sumber data manusia (Ermawati et al., 2024). Sejalan pendapat tersebut, (Harmen et al., 2020) menjelaskan bahwasanya beban kerja merupakan banyaknya tugas fisik dan mental yang memerlukan kemampuan khusus dan harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Hal ini mencerminkan seberapa besar kemampuan individu diperlukan untuk memenuhi tanggung jawab pekerjaan, yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja dan tingkat stres.

Selain itu, menurut (Akbar Wibowo, 2021) beban kerja mencakup tanggung jawab yang dihadapi oleh karyawan saat melaksanakan tugas, meliputi aspek mental, fisik, waktu, energi, dan kekecewaan yang dirasakan saat bekerja. Faktor-faktor tersebut membantu untuk membentuk persepsi karyawan terhadap seberapa besar beban pekerjaan yang dijalankan oleh karyawan.

Lebih lanjut, (Taylor & Silva, 2018) menjelaskan bahwasanya beban kerja merupakan tuntutan dari pekerjaan yang, jika tidak seimbang dengan sumber daya yang ada, bisa meningkatkan risiko psikososial dan dampak kesehatan yang buruk. Namun demikian, apabila beban kerja yang dikelola dengan baik dan efektif akan menghasilkan dampak yang positif, seperti kepuasan dalam bekerja dan meningkatkan keterlibatan karyawan dalam aktivitas organisasi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwasanya beban kerja merupakan bentuk dari seberapa besar tugas atau tanggung jawab fisik maupun mental, yang diharapkan dapat diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu yang telah ditentukan perusahaan. Jika beban kerja ini tidak sesuai dengan keterampilan dan sumber daya yang dimiliki karyawan, hal ini dapat berdampak pada kinerja

individu, tingkat stres, dan kepuasan kerja secara keseluruhan.

Dalam konteks pengukuran, beban kerja menurut (Alghamdi, 2016) dapat dinilai dengan empat indikator yang relevan untuk mengukur tingkat beban kerja yang terjadi pada karyawan terhadap. Indikator tersebut yaitu sebagaimana berikut ini :

a. Waktu Kerja (Time Demands)

Waktu kerja menggambarkan seberapa besar alokasi waktu yang harus digunakan seseorang untuk menyelesaikan tanggung jawabnya. Beban kerja cenderung meningkat apabila jumlah pekerjaan tidak seimbang dengan waktu yang tersedia, khususnya ketika tugas harus diselesaikan dalam tenggat yang ketat.

b. Usaha Fisik, Mental, dan Emosional (Physical, Mental, and Emotional Exertion)

Beban kerja juga tercermin dari seberapa besar tenaga fisik, pikiran, dan emosi yang dikeluarkan dalam menjalankan pekerjaan. Pekerjaan yang menuntut kekuatan tubuh, konsentrasi tinggi, serta pengendalian perasaan dapat memperberat beban yang dirasakan individu.

c. Kompleksitas Pekerjaan (Complexity of Work)

Kompleksitas pekerjaan menunjukkan tingkat keragaman serta kesulitan dari tugas yang dihadapi. Beban kerja akan meningkat apabila pekerjaan memiliki banyak variasi atau tingkat kerumitan tinggi, karena hal tersebut memerlukan keterampilan serta penyesuaian yang lebih besar dari individu.

d. Work Standards (Standar Kerja)

Standar kerja berkaitan dengan tuntutan yang ditetapkan organisasi terhadap

hasil pekerjaan. Jika standar tersebut dipandang terlalu tinggi, kaku, atau tidak sesuai dengan kemampuan maupun kondisi individu, maka hal ini dapat menimbulkan tekanan tambahan yang memperbesar persepsi beban kerja.

2.4 Work-LifeBalance

Mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi merupakan aspek krusial dalam kehidupan modern yang membantu individu untuk menjaga gaya hidup yang sehat dan teratur. Dengan mengelola kewajiban yang bertentangan antara pekerjaan dan tanggung jawab pribadi secara efektif, individu dapat meningkatkan kualitas hidup mereka, memperbaiki kepuasan di tempat kerja, serta memberikan dampak positif bagi kinerja organisasi (Kaur, 2023).

Menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi merupakan faktor penting dalam manajemen bisnis saat ini. Hal ini menunjukkan bagaimana pekerjaan dan kehidupan rumah tangga berinteraksi dan sangat penting bagi kesehatan karyawan, kepuasan kerja mereka, dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan (Bello et al., 2024).

Keseimbangan kehidupan kerja tercapai ketika pekerja dapat memenuhi tanggung jawab profesional dan pribadi mereka tanpa tingkat stres yang tinggi, sehingga meningkatkan kualitas hidup mereka secara keseluruhan dan efektivitas di tempat kerja. (Yamuna & Phillips, 2024)

Keseimbangan kehidupan kerja mengacu pada suatu kondisi di mana persyaratan pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang dikelola sedemikian rupa sehingga tercipta keselarasan, sehingga pekerja dapat menemukan kepuasan di kedua bidang tersebut dan secara efektif mendukung keberhas

ilan



organisasi (Antonyinico & B, 2023)

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwasanya work life-balance merupakan kemampuan untuk membagi waktu, tenaga, dan fokus secara proporsional atau seimbang antara tuntutan kehidupan pribadi dan profesional seseorang. Kualitas hidup yang lebih baik, kepuasan kerja yang lebih tinggi, dan pemeliharaan kesehatan mental dan fisik semuanya bergantung pada keseimbangan ini. Selain meningkatkan kesejahteraan pribadi, kemampuan seseorang untuk memenuhi tanggung jawab pribadi dan profesional tanpa tekanan berlebihan juga meningkatkan produktivitas serta kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Dalam konteks pengukuran, work life-balance menurut (Lockwood, 2003) dan (Casper et al., 2025) dapat dinilai dengan empat indikator yang relevan untuk mengukur work life-balance yang terjadi pada karyawan terhadap. Indikator tersebut yaitu sebagaimana berikut ini :

a. Time Balance (Keseimbangan Waktu)

Kemampuan seseorang untuk membagi waktu secara merata antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi. Individu yang memiliki keseimbangan waktu yang baik mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa mengorbankan waktu untuk keluarga, istirahat, atau aktivitas sosial. Dalam indikator ini juga fokus utamanya yaitu kuantitas waktu yang digunakan individu untuk dua peran utama dalam hidupnya, yaitu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

b. Engagement Balance (Keseimbangan Keterlibatan)

Tingkat keterlibatan emosional dan psikologis yang seimbang antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Hal ini berarti individu tidak terlalu fokus pada satu

sisi hingga mengabaikan sisi lainnya. Fokusnya merupakan melihat dari kualitas keterlibatan bukan hanya sekadar waktu bekerja.

c. Satisfaction Balance (Keseimbangan Kepuasan)

Tingkat kepuasan yang dirasakan individu dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya. Jika individu merasa puas dengan kedua aspek tersebut, maka akan dianggap telah memiliki keseimbangan antara kerja- kehidupan pribadi yang positif. Fokusnya merupakan pada tingkat kepuasan subjektif bukan keterlibatan atau waktu.

d. Policy & Organizational Support

Peran organisasi dalam menyediakan kebijakan yang adil serta mendukung menjadi aspek penting dalam tercapainya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Bentuk dukungan ini dapat diwujudkan melalui pengaturan jadwal kerja yang lebih fleksibel, pemberian hak cuti, perhatian dari atasan, maupun fasilitas lain yang menunjang keseimbangan tersebut. Semakin besar perhatian dan dukungan yang diberikan organisasi, semakin tinggi pula peluang individu untuk mampu menjaga work-life balance secara konsisten.

2.1 Pengaruh Antar Variabel

2.1.1. Pengaruh stres kerja terhadap work-life balance.

Stres di tempat kerja merupakan respon negatif yang terjadi ketika ekspektasi melebihi kemampuan fisik dan mental individu untuk mengatasinya. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi akan terganggu jika tekanan kerja terus berlanjut tanpa manajemen tugas yang efisien. Individu tidak

lagi memiliki waktu dan energi untuk memenuhi kebutuhan pribadi, keluarga, dan sosial mereka secara seimbang akibat tekanan kerja yang tinggi dan beban kerja yang tidak seimbang di organisasi (K. Surya & Gede, 2024). Selain itu, (Bano & Wajidi, 2021) menjelaskan lebih lanjut, bahwasanya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi terganggu oleh stres di tempat kerja, terutama di organisasi dengan jam kerja yang panjang dan standar kinerja yang tinggi. Berdasarkan pada studi mereka terhadap guru di perguruan tinggi, stres yang disebabkan oleh jadwal yang padat dan tanggung jawab pekerjaan yang kompleks mengganggu kemampuan seseorang untuk menjalankan tugas di luar tempat kerja. Hal ini memperburuk konflik antara kehidupan pribadi dan profesional serta mempengaruhi hubungan sosial dan emosional di luar pekerjaan. Yang kemudian diperkuat oleh (Prakash & Kumar, 2025) menurutnya stres kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap keseimbangan kerja-kehidupan. Kualitas hidup karyawan secara umum menurun karena kesulitan menyeimbangkan kehidupan pribadi dan profesional. Akibatnya, hambatan utama dalam mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi merupakan stres di tempat kerja.

Dengan merujuk pada riset dan literatur sebelumnya maka hipotesis yang diajukan dalam studi ini merupakan:

H1: Stres kerja berpengaruh negatif terhadap worklife-balance

2.1.2. Pengaruh beban kerja terhadap worklife balance.

Beban kerja yang terlalu berat sering jadi penyebab utama terganggunya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang. Ketika tugas

yang harus diselesaikan semakin banyak, otomatis waktu untuk diri sendiri, keluarga, atau sekadar bersosialisasi jadi berkurang. Hal ini juga dijelaskan dalam penelitian (Ahmad et al., 2018) yang menemukan bahwasanya semakin tinggi beban kerja seseorang, maka semakin rendah pula tingkat keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya. Kondisi ini bisa memicu kelelahan, baik secara fisik maupun mental, karena adanya benturan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi.

Penelitian dari (Hassan et al., 2024) yang dilakukan di lingkungan pendidik tinggi di Maladewa juga mendukung temuan ini. Dalam penelitiannya, beban kerja yang tinggi tidak hanya memicu stres, tetapi juga langsung berdampak pada menurunnya kualitas work-life balance para dosen dan staf administrasi. Saat tugas yang harus dikerjakan terlalu banyak dan terlalu kompleks, sementara waktu dan tenaga terbatas, maka ruang untuk kehidupan di luar pekerjaan pun ikut tergerus. Studi ini menekankan pentingnya manajemen organisasi dalam mengatur beban kerja secara adil agar karyawan tetap bisa menjaga keseimbangan hidup dan tetap memiliki semangat dalam bekerja.

Sementara itu, (Holland et al., 2019) juga menemukan bahwasanya persepsi terhadap beban kerja yang berlebihan di kalangan tenaga kesehatan, terutama perawat, secara nyata menurunkan kepuasan mereka terhadap work-life balance. Bahkan, kondisi ini mendorong sebagian dari mereka untuk berpikir meninggalkan profesinya. Studi ini menunjukkan bahwasanya ketika beban kerja tidak dibarengi dengan dukungan yang memadai dari organisasi, seperti pengaturan waktu kerja yang fleksibel, maka keseimbangan hidup bisa terganggu secara serius. Artinya, meskipun beban kerja jadi anggap lumrah di sektor tertentu

seperti layanan kesehatan, tetap diperlukan kebijakan manajerial yang mendukung agar karyawan tidak kewalahan dan bisa menyeimbangkan urusan pekerjaan dengan kehidupan pribadi mereka.

Dengan merujuk pada riset dan literatur sebelumnya maka hipotesis yang diajukan dalam studi ini merupakan:

H2: beban kerja berpengaruh negatif terhadap work life balance

2.1.3. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut studi yang dilakukan oleh (Naru, 2020) stres kerja dalam dunia *fast food*, terutama akibat beban kerja berlebihan, secara langsung memengaruhi kinerja karyawan. Kondisi psikologis yang dikenal sebagaimana stres kerja muncul ketika kemampuan seorang karyawan untuk menangani kewajiban di tempat kerja melebihi batas kemampuannya. Stres yang berkepanjangan dapat berdampak negatif pada kesehatan fisik dan mental karyawan, yang pada gilirannya mengganggu kemampuan mereka untuk berkonsentrasi dan menyelesaikan tugas dengan efektif (Priyashantha, 2019).

Selain itu, stres dapat mengganggu konsentrasi, motivasi, dan bahkan menyebabkan perilaku yang tidak diinginkan di tempat kerja. Karyawan yang stres sering mengalami kelelahan, emosi yang tidak stabil, dan kesulitan dalam mengambil keputusan, semua hal ini mempengaruhi kinerja mereka di tempat kerja. Selain itu, (Iskamto, 2021) menjelaskan bahwasanya stres yang tidak terkelola dengan baik dapat mengubah pikiran dan perilaku karyawan, yang pada akhirnya menyebabkan produktivitas menurun dan konflik meningkat di dalam perusahaan. Dengan merujuk pada riset dan literatur sebelumnya maka hipotesis yang diajukan dalam studi ini merupakan:

H3: stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

2.1.4. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan

Beban kerja merupakan salah satu aspek penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya. Ketika beban kerja yang diterima terlalu besar, karyawan cenderung mengalami tekanan yang bisa berdampak pada kondisi fisik maupun mental mereka. Hal ini berpotensi menurunkan fokus, semangat kerja, dan efektivitas dalam menyelesaikan pekerjaan. (Barpanda, 2023) menyebutkan bahwasanya beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan psikologis atau burnout, yang akhirnya menurunkan kemampuan individu dalam menjalankan pekerjaannya dengan baik.

Senada dengan itu, (Siamsa & Aprilius, 2023) menjelaskan bahwasanya beban kerja yang tinggi, terutama jika disertai dengan tenggat waktu yang ketat dan keterbatasan sumber daya, dapat menurunkan produktivitas kerja. Karyawan yang merasa kewalahan akibat tuntutan kerja yang terus-menerus, pada akhirnya akan mengalami penurunan dalam hasil kerja mereka. Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan beban kerja yang diberikan sesuai dengan kapasitas dan kemampuan karyawan agar kualitas kerja tetap terjaga.

Lebih lanjut, (Spagnoli et al., 2020) menemukan bahwasanya beban kerja yang berlebihan juga dapat memicu kebiasaan bekerja secara berlebihan atau workaholism. Meskipun pada awalnya terlihat produktif, kebiasaan ini justru bisa menyebabkan kelelahan dalam jangka panjang dan menurunkan kualitas kinerja. Ketika karyawan terus bekerja tanpa waktu pemulihan yang cukup, performa mereka bisa terganggu. Oleh karena itu, pengelolaan beban kerja yang efektif

sangat penting untuk menjaga kinerja karyawan tetap stabil dan optimal.

Dengan merujuk pada riset dan literatur sebelumnya maka hipotesis yang diajukan dalam studi ini merupakan:

H4: Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

2.1.5. Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan

Beberapa penelitian terdahulu telah menunjukkan bahwa work-life balance memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Salah satunya disampaikan oleh (Weerakkod, 2017), yang menjelaskan bahwa saat karyawan mampu menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, kondisi psikologis mereka menjadi lebih stabil dan tingkat kepuasan kerja pun meningkat. Situasi ini berdampak langsung pada bagaimana mereka menjalankan tugas sehari-hari secara lebih maksimal. Hal serupa juga diungkapkan oleh (Maghfiratika & Pujiati, 2025), yang menyatakan bahwa keseimbangan hidup dan kerja tidak hanya meningkatkan motivasi, tetapi juga membangun rasa loyal terhadap perusahaan, sehingga mendukung peningkatan produktivitas kerja.

Dukungan terhadap temuan ini juga datang dari penelitian yang lebih baru oleh (Udin, 2023), yang menyoroti bahwa karyawan yang memiliki work-life balance cenderung lebih puas dengan pekerjaannya dan menunjukkan keterikatan emosional yang lebih kuat terhadap organisasi. Ketika karyawan merasa memiliki cukup waktu untuk mengurus urusan pribadi tanpa terbebani pekerjaan berlebih, mereka bisa bekerja lebih tenang dan fokus. Selain itu, (Marecki, 2021) juga menambahkan bahwa perusahaan yang menyediakan ruang fleksibel bagi karyawan untuk menyeimbangkan dua aspek kehidupannya

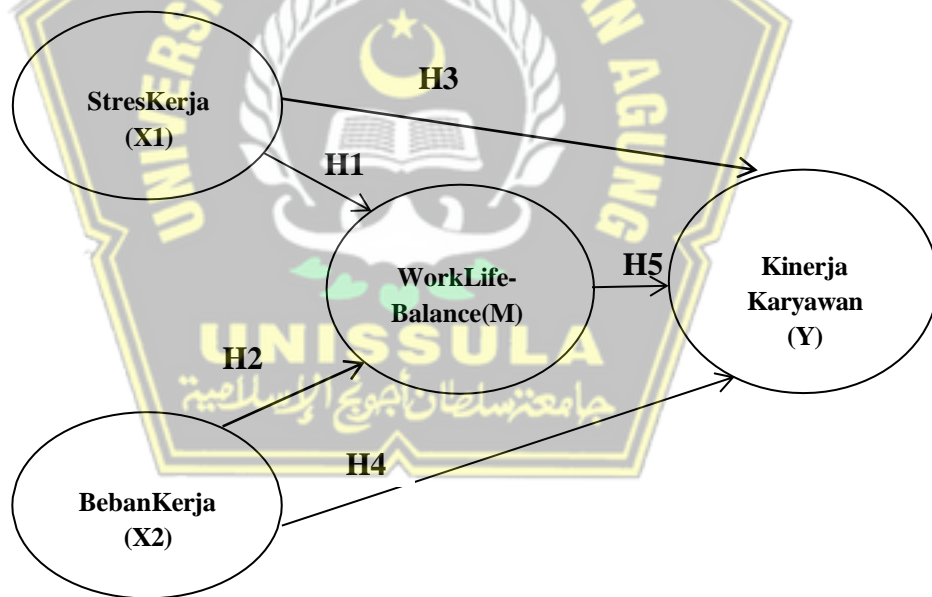
seperti jam kerja yang fleksibel atau pengelolaan beban kerja yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan sehat secara mental.

Dengan merujuk pada riset dan literatur sebelumnya maka hipotesis yang diajukan dalam studi ini merupakan:

H5: work life balance berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2.2 Model Empirik

Berdasarkan pada uraian diatas, maka pengembangan kerangka konseptual penelitian tentang pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Burger King Area Semarang dengan work life-balance sebagaimana variabel intervening merupakan sebagaimana berikut :



Gambar 2.1 Model Empiris

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Studi ini menggunakan jenis penelitian *eksplanatory research* yaitu untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat (kausal) antar variabel yang diteliti. Jenis penelitian *eksplanatory research* bertujuan untuk menguji apakah satu atau lebih variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen, serta menjelaskan mekanisme atau jalur pengaruh tersebut, baik secara langsung maupun tidak langsung (Creswell & Creswell, 2018). Dalam hal ini merupakan untuk menguji pengaruh stres kerja, beban kerja, *work life-balance* serta kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif yang bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini mengkaji pengaruh stres kerja dan beban kerja sebagaimana variabel independen terhadap kinerja karyawan di Burger King area Semarang, dengan *work life-balance* sebagaimana variabel intervensi.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan suatu wilayah yang digeneralisasi dan terdiri dari objek atau subjek yang memiliki sifat dan ciri tertentu, yang kemudian ditentukan oleh peneliti untuk diteliti sehingga dapat diambil kesimpulannya (Sugiyono, 2023). Populasi dapat berupa manusia, benda, ataupun gejala-gejala yang menjadi fokus dalam penelitian kuantitatif maupun kualitatif. Populasi pada studi ini dilakukan seluruh karyawan Burger King area Semarang Provinsi Jawa Tengah.

sebanyak 90 karyawan.

Sampel menurut (Sugiyono, 2023) merupakan bagian dari jumlah dan karakter yang dimiliki oleh populasi yang ada. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik penentuannya yaitu sampel jenuh. Teknik sampel jenuh atau sensus merupakan cara memilih sampel di mana seluruh anggota dari populasi diteliti sebagaimana sampel. Teknik ini biasanya digunakan ketika jumlah populasi tidak terlalu besar, sehingga semua elemen bisa menjadi subjek penelitian tanpa harus dipilih sebagian saja. Menurut (Sugiyono, 2023) teknik sampel jenuh sering digunakan dalam penelitian yang memiliki tujuan untuk mengumpulkan data dari setiap anggota populasi secara lengkap agar dapat menggambarkan karakteristik populasi secara utuh. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan seluruh jumlah dari populasi yang ada yaitu 90 karyawan Burger King area Semarang.

3.3 Jenis Dan Sumber Data

Menurut (Cerar et al., 2021) sumber data terbagi menjadi dua yaitu sebagaimana berikut :

1. Data Primer

Untuk menangani permasalahan studi ini, peneliti mengumpulkan data asli. Maka dari itu studi ini didasarkan pada sumber data yang secara langsung dalam bentuk kuesioner atau angket secara online, yang diperoleh atas keterlibatan responden yang mencakup pertanyaan maupun pernyataan terkait stres kerja, beban kerja, work life-balance, serta kinerja karyawan.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang didapat secara tidak langsung dan telah dikumpulkan serta dapat diakses oleh pihak lain untuk tujuan sebagaimana studi literatur. Studi ini menggunakan data sekunder melalui buku, jurnal, situs website, penelitian terdahulu, serta data informasi dari perusahaan telah diolah dari data primer.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik survei yang didistribusikan melalui kuesioner online yang bersifat tertutup. (Sugiyono, 2023) menyatakan bahwasanya kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang digunakan dengan memberikan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk diminta untuk memberikan tanggapan yang sesuai dengan persepsi atau pengalaman mereka.

Instrumen kuesioner disusun berdasarkan pada indikator masing-masing variabel penelitian : stres kerja, beban kerja, keseimbangan kerja-hidup, serta kinerja karyawan, yang semuanya telah dijelaskan secara operasional pada bagian sebelumnya. Studi ini menggunakan teknik pengumpulan data berupa skala Likert, yang berfungsi untuk mengukur pendapat, sikap, serta persepsi individu atau kelompok terhadap suatu fenomena sosial (Sugiyono, 2023) Untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan yang diberikan, setiap item pernyataan akan menggunakan skala likert 1-5 sebagaimana berikut :

<i>Sangat Tidak Setuju</i>	1	2	3	4	5	<i>Sangat Setuju</i>
------------------------------------	----------	----------	----------	----------	----------	--------------------------

3.5 Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel

Variabel studi ini mencakup stres kerja, beban kerja, worklife-balance, serta kinerja karyawan. Adapun masing-masing indikator nampak pada table :

Tabel 3.1 Indikator

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Sumber
1	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil kerja individu dalam memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.	1) Work Quality 2) Quantity of Work 3) Timeliness 4) Effectiveness	Robbins & Judge (2016)
2	Stres Kerja (X1)	Stres kerja merupakan respons fisik, mental, dan emosional yang muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan, sumber	1) Job Demands 2) Job Control 3) Social Support 4) Longer Work Hours 5) Effort–Reward	Leka et al. (2003)

		<p>daya, atau keterampilan individu dalam mengelolanya secara efektif.</p>	<p>Imbalance</p>	
3	<p>Beban Kerja (X2)</p>	<p>Beban kerja merupakan besarnya tugas atau tanggung jawab fisik maupun mental yang harus diselesaikan karyawan dalam jangka waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.</p>	<p>1) Waktu Kerja 2) Usaha Fisik, Mental, dan Emosional 3) Kompleksitas Pekerjaan 4) Work Standards</p>	<p>Alghamdi (2016)</p>
4	<p>Work Life-Balance (M)</p>	<p>Work life-balance merupakan kemampuan individu dalam membagi waktu, tenaga, dan fokus secara seimbang antara tuntutan kehidupan pribadi dan profesional.</p>	<p>1) Time Balance 2) Engagement Balance 3) Satisfaction Balance 4) Policy & Organizational Support</p>	<p>Lockwood (2003); Casperet al. (2025)</p>

3.6 Metode Analisis Data

Studi ini menggunakan metode analisis data *Structural Equation Modeling (SEM)* berbasis *Partial Least Squares (PLS)*. Hal ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SmartPLS versi 4.0. Metode SEM-PLS dipilih berdasarkan pada berbagai faktor. Variabel laten stres kerja (X1), beban kerja (X2), dan work-life balance (Z) merupakan variabel intervening serta kinerja karyawan (Y) merupakan variabel dependen dalam studi ini, yang memiliki model konseptual yang kompleks dengan hubungan kausal. Selain itu, SEM-PLS tidak membutuhkan distribusi data normal, yang membuatnya cocok untuk penelitian sosial berbasis kuesioner. Kemudian, metode ini cocok untuk jumlah sampel yang relatif kecil hingga menengah. Dalam studi ini, 90 responden yang masih dianggap moderat untuk dianalisis dengan SmartPLS, memiliki kemampuan untuk menganalisis model pengukuran (measurement model) dan model struktural (structural model) secara bersamaan. Hal inilah yang akan membuat hasil penelitian lebih komprehensif. Oleh karena itu, metode ini dianggap paling sesuai untuk penelitian yang menggunakan variabel mediasi.

Menurut Ghazali dan Kusumadewi (2023), analisis SmartPLS 4.0 dilakukan dalam dua tahap utama yaitu pengujian model pengukuran (*outer model*), pengujian model struktural (*inner model*) dan pengujian hipotesis.

1. Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)

Pengujian luar model dilakukan untuk memastikan bahwasanya indikator penelitian benar-benar mewakili konstruk laten yang diteliti (Ghozali & Kusumadewi, 2023). Konstruk seperti stres kerja, beban kerja, worklife-balance, serta kinerja karyawan tidak dapat diukur secara langsung, jadi harus diujikan dengan indikator.

a. *Convergent Validity*

Validitas konvergen digunakan

kan untuk menentukan apakah indikator yang digunakan benar-benar dapat menjelaskan konstruk yang diteliti. Caranya merupakan dengan melihat nilai *loading factor* dan *Average Variance Extracted (AVE)*. Jika faktor penampungan lebih dari 0.70, indikator itu valid. Namun, jika penelitian itu eksploratif, indikator dengan nilai faktor penampungan antara 0.50 dan 0.70 masih dapat dipertahankan jika dianggap penting secara teori. Konstruksi juga harus memiliki nilai *AVE* lebih dari 0,50, yang berarti bahwasanya struktur dapat menjelaskan lebih dari 50% varians indikatornya.

b. *Discriminant Validity*

Validitas diskriminatif digunakan untuk memastikan bahwasanya setiap konstruksi berbeda dari konstruksi lainnya. Ini dapat diuji dalam tiga cara. Nilai beban sebuah indikator harus lebih tinggi pada konstruksinya sendiri daripada konstruk lain, menurut *cross loading*. Selanjutnya, kita dapat menggunakan kriteria *Fornell-Larcker*, di mana akar kuadrat *AVE* konstruk harus lebih besar daripada korelasinya dengan konstruk lain. Terakhir, kita dapat menggunakan *Rasio Heterotrait-Monotrait (HTMT)*, di mana nilainya harus kurang dari 0,90. Konstruksi sudah dapat dinyatakan memiliki validitas discriminant yang baik jika ketiga persyaratan ini terpenuhi.

c. *Construct Reliability*

Konstruksi ketahanan digunakan untuk mengevaluasi konsistensi indikator dalam menjelaskan konstruk laten. Untuk melakukan pemeriksaan ini, nilai

Composite Reliability (CR) dan *Cronbach's Alpha* dihitung. Konstruk dianggap reliabel jika CR lebih dari 0.70 dan *Cronbach's Alpha* lebih dari 0.60. Ada kemungkinan bahwasanya indikator konstruk sudah konsisten dan dapat dipercaya untuk digunakan dalam penelitian jika kedua ukuran ini terpenuhi.

2. Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Pengujian dalam model dilakukan untuk mengevaluasi hubungan antar konstruk laten model penelitian. Setelah tahap luar model digunakan untuk memastikan bahwasanya indikator yang digunakan valid dan dapat diandalkan, tahap dalam model digunakan untuk mengevaluasi seberapa baik model studi ini menjelaskan variabel-variabel yang diteliti (Ghozali & Kusumadewi, 2023)

d. *R-square (R²)*

Rsquare digunakan untuk menentukan seberapa baik variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai R^2 menunjukkan tingkat variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh model; nilai R^2 yang lebih tinggi menunjukkan bahwasanya model menjelaskan hubungan antar konstruk dengan lebih baik. Nilai R^2 0.75 dianggap kuat, 0.50 moderat, dan 0.25 lemah, menurut (Ghozali & Kusumadewi, 2023)

3. Pengujian Hipotesis

Dengan melihat nilai *p-value* dan statistik uji hipotesis dapat menentukan apakah suatu hipotesis diterima atau tidak. Uji koefisien jalur langsung dan koefisien jalur efek tidak langsung digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Untuk mengetahui koefisien jalur yang signifikan, metode resampling bootstrap dapat digunakan. Salah satu model meneliti pengaruh variabel eksogen terhadap

variabel endogen. Model kedua meneliti pengaruh variabel eksogen terhadap variabel intervening, dan nilainya harus signifikan jika $p\text{-value} < 0,05$. Model ketiga meneliti pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen melalui variabel intervening. Dalam uji ini, $p\text{-value}$ harus kurang dari 0,05 jika pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen signifikan.



BABIV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis data yang dilakukan melalui perangkat lunak SmartPLS versi 4.0. Dalam studi ini menggunakan data primer yaitu kuesioner yang disebarakan kepada 90 responden karyawan Burger King Area Semarang. Berikut disajikan uraian karakteristik responden yang menjadi objek dalam penelitian ini:

4.1.1 Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan pada Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-laki	46	51%
Perempuan	44	49%
Total	90	100%

Sumber: Data primer yang diolah dengan SmartPLS, 2025

Berdasarkan pada hasil di atas menunjukkan bahwasanya karyawan Burger King area Semarang, sebanyak 46 orang (51%) merupakan laki-laki dan 44 orang (49%) merupakan perempuan. Hal ini mengindikasikan distribusi karyawan Burger King di area Semarang cukup seimbang antara laki-laki dan perempuan dengan dominasi tipis pada karyawan laki-laki.

Secara keseluruhan, komposisi ini menandakan bahwasanya tenaga kerja di Burger King Semarang relatif seimbang antara laki-laki dan perempuan. Kondisi tersebut mencerminkan lingkungan kerja yang inklusif dan beragam, yang mendukung kesempatan yang setara bagi kedua gender untuk berkontribusi dalam operasional restoran.

4.1.2 Usia

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan pada Usia

Usia	Frekuensi	Presentase
<20 Tahun	4	4%
21-30 Tahun	62	69%
31-35 Tahun	9	10%
>35 Tahun	15	17%
Total	90	100%

Sumber: Data primer yang diolah dengan SmartPLS, 2025

Berdasarkan pada hasil diatas menunjukkan bahwasanya mayoritas karyawan berada pada rentang usia 21-30 tahun, yaitu sebanyak 62 orang atau 69% dari total 90 responden. Usia ini menunjukkan bahwasanya Burger King di Semarang lebih banyak mempekerjakan tenaga kerja muda yang berada dalam masa produktif. Selain itu, terdapat 15 responden (17%) berusia di atas 35 tahun, 9 responden (10%) berusia 31-35 tahun, dan 4 responden (4%) berusia di bawah 20 tahun. Komposisi usia ini mencerminkan keberagaman kelompok umur dalam lingkungan kerja Burger King Semarang, yang memungkinkan berbagai pengalaman dan perspektif untuk berkontribusi pada dinamika tim dan produktivitas kerja secara keseluruhan.

4.1.3 Pendidikan

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan pada Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Presentase
SMA/SMK	67	74%
D3	9	10%
S1	14	16%
S2	0	0%
Lainnya	0	0%
Total	90	100%

Sumber: Data primer yang diolah dengan SmartPLS, 2025

Berdasarkan pada hasil diatas menunjukkan bahwasanya karyawan Burger King di area Semarang memiliki latar belakang pendidikan SMA/SMK, yaitu

sebanyak 67 orang (74%). Selanjutnya, terdapat 14 responden (16%) dengan pendidikan strata 1 (S1), 9 orang (10%) dengan diploma 3 (D3). Komposisi ini memperlihatkan bahwasanya Burger King Semarang mempekerjakan tenaga kerja dengan berbagai tingkat pendidikan, dengan dominasi lulusan SMA/SMK yang menjadi tulang punggung operasional. Keberagaman tingkat pendidikan ini dapat menjadi kekuatan dalam dinamika kerja dan pengembangan sumber daya manusia di perusahaan.

4.1.4 Lama Bekerja

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan pada Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase
<1 Tahun	18	20%
1-3 Tahun	25	28%
4-7 Tahun	45	50%
>7 Tahun	2	2%
Total	90	100%

Sumber: Data primeryang diolah dengan SmartPLS, 2025

Berdasarkan pada hasil diatas karyawan Burger King di area Semarang mayoritas telah bekerja selama 4-7 tahun, yaitu sebanyak 45 orang atau 50% dari total 90 responden. Selanjutnya, terdapat 25 orang (28%) yang bekerja antara 1-3 tahun, 18 orang (20%) dengan masa kerja kurang dari 1 tahun, dan hanya 2 orang (2%) yang memiliki masa kerja lebih dari 7 tahun. Ini menunjukkan bahwasanya Burger King Semarang memiliki tenaga kerja yang relatif berpengalaman dengan masa kerja menengah hingga panjang sebagaimana kelompok dominan, yang dapat mencerminkan tingkat loyalitas dan kestabilan tenaga kerja.

4.2 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menjelaskan data yang diambil dari responden pada setiap variabelnya. Dengan menggunakan nilai jawaban dari

responden terhadap pernyataan yang diajukan. Dalam studi ini mengadopsi rumus untuk menetapkan rentang skala dari (Durianto, 2012).

$$RS = \frac{ST - SR}{k}$$

$$RS = \frac{5-1}{3} = 1,33$$

Keterangan:

- RS = Rentang Skala
 ST = Skala Tertinggi
 SR = Skala Terendah
 K = Jumlah Kategori

Berdasarkan pada hasil perhitungan rentang skala, kualitas tanggapan responden terhadap variabel penelitian diklasifikasikan ke dalam tiga kategori sebagaimana berikut:

Tabel 4.5 Kategori Indeks

Interval	Kategori
1,00 – 2,33	Rendah
2,34 – 3,67	Sedang
3,68 – 5,00	Tinggi

4.2.1 Variabel Stres Kerja

Tabel 4.6 Hasil Tanggapan Responden Variabel Stres Kerja

Variabel	Indikator	Mean	Kategori
Stres Kerja (X1)	<i>Job demands</i>	3.60	Sedang
	<i>Job control</i>	3.44	Sedang
	<i>Social support</i>	3.42	Sedang
	<i>Longer work hours</i>	3.55	Sedang
	<i>Effort reward imbalance</i>	3.57	Sedang
Rata-rata		3.52	Sedang

Sumber: Data primer yang diolah dengan SmartPLS, 2025

Berdasarkan pada hasil tanggapan responden mengenai variabel stres kerja pada

karyawan BurgerKing di area Semarang menunjukkan bahwasanya seluruh indikator stres kerja berada dalam kategori sedang dengan rata-rata nilai stres kerja merupakan 3,52.

Indikator “*job demands*” memperoleh skor mean 3,60 dengan kategori sedang, menunjukkan bahwasanya karyawan merasakan beban kerja yang cukup menantang namun masih dapat dikelola. Indikator “*job control*” memperoleh skor mean 3,44 dengan kategori sedang, mengindikasikan karyawan memiliki tingkat otonomi yang moderat dalam melaksanakan tugasnya. Indikator “*social support*” memperoleh skor mean 3,42 dengan kategori sedang, memperlihatkan adanya dukungan sosial yang cukup baik dari rekan kerja dan atasan, meskipun masih ada ruang untuk peningkatan. Indikator “*longer work hours*” memperoleh skor mean skor 3,55 dengan kategori sedang, menandakan karyawan mengalami tekanan terkait jam kerja yang relatif panjang namun belum pada tingkat yang tinggi. Terakhir, indikator “*effort reward imbalance*” memperoleh skor mean 3,57 dengan kategori sedang, mengungkap adanya ketidakseimbangan antara usaha yang diberikan dan penghargaan yang diterima karyawan, yang perlu menjadi perhatian agar tidak memicu stres berlebihan.

Secara keseluruhan hal ini mengindikasikan bahwasanya karyawan mengalami tingkat stres kerja yang moderat terkait tuntutan pekerjaan, kontrol pekerjaan, dukungan sosial, jam kerja yang panjang, serta ketidakseimbangan antara upayadan penghargaan yang diterima. Kondisi stres kerja yang sedang ini penting untuk diperhatikan oleh manajemen BurgerKing agar dapat dilakukan langkah-langkah pengelolaan stres yang efektif guna menjaga kesejahteraan karyawan dan meningkatkan produktivitas kerja.

4.2.2 Variabel beban Kerja

Tabel 4.7 Hasil Tanggapan Responden Variabel Beban Kerja

Variabel	Indikator	Mean	Kategori
Beban Kerja (X2)	Waktu kerja	3.37	Sedang
	Usaha fisik, mental, dan emosional	3.43	Sedang
	Kompleksitas pekerjaan	3.45	Sedang
	Work standards	3.42	Sedang
Rata-rata		3,42	Sedang

Sumber: Data primer yang diolah dengan SmartPLS, 2025

Berdasarkan pada hasil tanggapan responden mengenai variabel beban kerja pada karyawan Burger King di area Semarang menunjukkan bahwasanya rata-rata tanggapan berada pada kategori sedang dengan memperoleh skor mean 3,42. Ini menandakan bahwasanya karyawan merasakan beban kerja dalam level yang sedang, cukup menantang namun belum mencapai tingkat yang terlalu berat atau ringan.

Indikator “waktu kerja” memperoleh skor mean 3,37 dengan kategori sedang, karyawan merasa waktu kerja yang diberikan cukup proporsional dan masih dalam batas yang dapat mereka kelola, tanpa menimbulkan tekanan waktu yang berlebihan. Indikator “usaha fisik, mental, dan emosional” memperoleh skor mean 3,43 dengan kategori sedang, karyawan merasakan usaha yang mereka keluarkan baik secara fisik, mental ataupun emosional dalam mengerjakan tugas sehari-hari berada pada tingkat sedang, sehingga beban ini cukup seimbang dengan kapasitas mereka. Indikator “kompleksitas pekerjaan” memperoleh skor mean 3,45 dengan kategori sedang, tingkat kompleksitas pekerjaan diterima karyawan sebagaimana sedang, artinya pekerjaan yang dilakukan menuntut pemikiran cukup, tetapi tidak terlalu rumit atau membingungkan. Terakhir indikator “work standards” memperoleh skor mean 3,42 dengan kategori sedang, Standar kerja yang diharuskan oleh perusahaan jugadinilai sedang, memberikan tuntutan yang realistis kepada karyawan tanpa tekanan berlebihan.

Secara keseluruhan, beban kerja yang dirasakan karyawan Burger King Semarang menunjukkan kondisi yang moderat, yang memungkinkan karyawan dapat menjalankan tugas dengan baik tanpa merasa terlalu tertekan atau kelebihan beban kerja. Penting bagaimana manajemen untuk terus memantau dan menyesuaikan kebijakan kerja agar beban ini tetap dalam kategori yang sehat, sehingga karyawan dapat bekerja dengan maksimal tanpa mengalami stres berlebihan atau kelelahan.

4.2.3 Variabel WorkLife-Balance

Tabel 4.8 Hasil Tanggapan Responden Variabel WorkLife-Balance

Variabel	Indikator	Mean	Kategori
WorkLife-Balance (Z)	<i>Timebalance</i>	4.01	Tinggi
	<i>Engagementbalance</i>	3.97	Tinggi
	<i>Satisfactionbalance</i>	3.87	Tinggi
	<i>Policy & Organizational support</i>	3.86	Tinggi
Rata-rata		3,95	Tinggi

Sumber: Data primer yang diolah dengan SmartPLS, 2025

Berdasarkan pada hasil tanggapan responden mengenai variabel *Work Life-Balance* pada karyawan Burger King di area Semarang menunjukkan rata-rata skor sebesar 3,95 dengan kategori tinggi, yang menunjukkan karyawan merasakan keseimbangan yang baik antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi mereka.

Indikator “*time balance*” memperoleh skor mean 4,01 dengan kategori tinggi, karyawan merasa waktu yang mereka alokasikan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sudah sangat seimbang, sehingga mereka dapat mengatur waktu dengan efektif dan tidak merasa terbebani oleh jam kerja yang berlebihan. Indikator “*engagement balance*” memperoleh skor mean 3,97 dengan kategori tinggi, tingkat keterlibatan karyawan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka juga tinggi, menunjukkan bahwasanya karyawan mampu berkomitmen penuh pada tugas ditempat kerja tanpa mengorbankan

waktu dan perhatian untuk kehidupan pribadi. Indikator “*satisfaction balance*” memperoleh skor mean 3,87 dengan kategori tinggi, kepuasan karyawan terhadap keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi juga berada pada tingkat tinggi, yang berarti karyawan merasa puas dengan kondisi ini dan tidak ada ketidakseimbangan yang mengganggu kepuasan kerja maupun kebahagiaan pribadi. Indikator “*policy & organizational support*” memperoleh skor mean 3,86 dengan kategori tinggi, dukungan kebijakan dan organisasi terhadap *work-life balance* juga dinilai tinggi oleh karyawan. Artinya, perusahaan Burger King di Semarang telah menyediakan kebijakan dan lingkungan kerja yang mendukung tercapainya keseimbangan ini, seperti fleksibilitas jam kerja, fasilitas cuti, dan dukungan manajemen.

Secara keseluruhan, karyawan Burger King di Semarang merasakan *WorkLife-Balance* yang tinggi, yang sangat penting untuk menjaga motivasi, kinerja, dan kesejahteraan mereka secara menyeluruh. Kondisi ini juga mencerminkan perhatian perusahaan terhadap kebutuhan psikologis dan sosial karyawan agar mereka dapat produktif dan terhindar dari stres akibat beban kerja yang tidak seimbang.

4.2.4 Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.9 Hasil Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Indikator	Mean	Kategori
Kinerja Karyawan (Y)	<i>Work quality</i>	3.90	Tinggi
	<i>Work quantity</i>	3.78	Tinggi
	<i>Timeliness</i>	3.85	Tinggi
	<i>Effectiveness</i>	3.91	Tinggi
Rata-rata		3,84	Tinggi

Sumber: Data primer yang diolah dengan SmartPLS, 2025

Berdasarkan pada hasil tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan Burger King di area Semarang menunjukkan bahwa banyak kinerja karyawan secara keseluruhan termasuk dalam kategori tinggi dengan nilai rata-rata 3,84. Hal ini

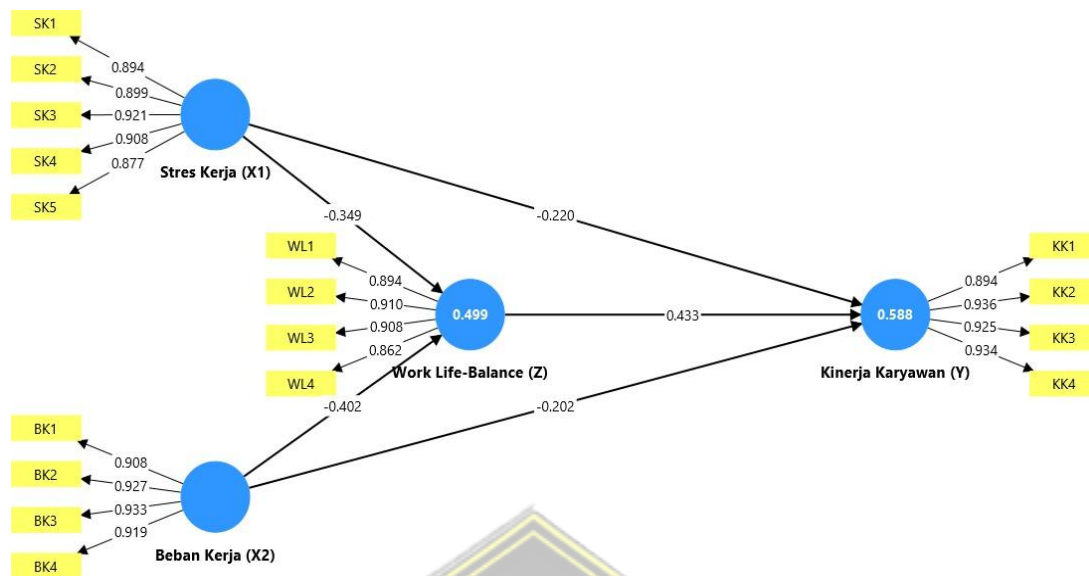
mengindikasikan bahwasanya para karyawan di Burger King Semarang menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik dan memenuhi ekspektasi perusahaan.

Indikator “*work quality*” memperoleh nilai mean 3,90 dengan kategori tinggi, karyawan dinilai mampu menghasilkan kualitas pekerjaan yang baik, menjaga standar pelayanan dan produk yang sesuai dengan kebijakan perusahaan sehingga kepuasan pelanggan dapat terjaga. Indikator “*work quantity*” memperoleh nilai mean 3,78 dengan kategori tinggi, jumlah pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan juga tergolong tinggi menunjukkan produktivitas kerja mereka efektif dan efisien dalam memenuhi kebutuhan operasional restoran. Indikator “*timeliness*” memperoleh nilai mean 3,85 dengan kategori tinggi, karyawan dalam memenuhi target waktu kerja sudah baik, sehingga proses kerja berjalan lancar tanpa banyak keterlambatan yang mengganggu kelancaran operasional. Indikator “*effectiveness*” memperoleh nilai mean 3,91 dengan kategori tinggi, tingkat efektivitas karyawan dalam menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan kerja berada dalam kategori tinggi, menandakan karyawan mampu bekerja secara optimal dengan hasil yang maksimal.

Secara keseluruhan, kinerja karyawan Burger King di Semarang terlihat sangat baik dalam berbagai aspek, mencerminkan motivasi, kompetensi, dan dukungan organisasi yang memadai untuk mendukung prestasi kerja mereka.

4.3 Analisis Outer Model (Measurement Model)

Outer model digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel laten dengan indikator-indikator pembentuknya. Uji validitas dan reliabilitas digunakan mengukur tahap analisis outer model pada studi ini .



Gambar 4.1 Output Outer Model
(Sumber : Output SmartPLS4, 2025)

4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menilai sejauh mana instrumen penelitian dinyatakan valid. Dalam penelitian ini, pengujian validitas mencakup *convergent validity* dan *discriminant validity* dengan jumlah responden sebanyak 90 orang.

4.3.1.1 Uji Convergent Validity

Validitas konvergen bertujuan untuk memastikan bahwasanya indikator-indikator yang digunakan mampu merepresentasikan konstruk yang diteliti, yang dievaluasi melalui nilai *outer loading* dan *Average Variance Extracted (AVE)*. Uji *outer loading* memiliki kriteria $> 0,70$ maka indikator dinyatakan valid. Nilai *Average Variance Extracted (AVE)* memiliki kriteria dinyatakan baik apabila mempunyai nilai $> 0,50$.

Tabel 4.10 Nilai Outer Loading

	Stres Kerja (X1)	Beban Kerja (X2)	Work Life-Balance (Z)	Kinerja Karyawan (Y)

SK1	0,894			
SK2	0,899			
SK3	0,921			
SK4	0,908			
SK5	0,877			
BK1		0,908		
BK2		0,927		
BK3		0,933		
BK4		0,919		
WLB1			0,894	
WLB2			0,910	
WLB3			0,908	
WLB4			0,862	
KK1				0,894
KK2				0,936
KK3				0,925
KK4				0,934

Sumber: Data primer yang diolah dengan SmartPLS, 2025

Berdasarkan pada hasil pada tabel tersebut, seluruh indikator pada variabel penelitian memiliki nilai *outer loading* lebih dari 0,7. Dengan demikian, setiap indikator dinyatakan valid dan layak digunakan sehingga data dapat dilanjutkan ke tahap analisis berikutnya.

Tabel 4.11 Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Nilai Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Stres Kerja (X1)	0,810	Valid
Beban Kerja (X2)	0,850	Valid
WorkLife-Balance (Z)	0,798	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0,851	Valid

Sumber: Data primer yang diolah dengan SmartPLS, 2025

Berdasarkan pada dari hasil tabel diatas semua variabel memperlihatkan nilai AVE (*Average Extracted Variance*) lebih besar dari 0,5. Hal ini menunjukkan bahwasanya struktur dapat menjelaskan lebih dari 50% varians indikatornya.

4.3.1.2 Uji Discriminant Validity

Validitas diskriminatif digunakan untuk memastikan bahwasanya setiap

konstruksi berbeda dari konstruksi lainnya. Ini dapat diuji dalam tiga cara. Pengujian *cross loading* dilakukan dengan membandingkan korelasi setiap indikator terhadap variabel laten yang diukurnya, di mana nilai korelasi tersebut harus lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi terhadap variabel laten lainnya. Kedua, menggunakan *Rasio Heterotrait-Monotrait* (HTMT), di mana nilainya harus kurang dari 0,90. Terakhir, *Fornell-Larcker* di mana akar kuadrat AVE konstruk harus lebih besar daripada korelasinya dengan konstruk lain. Konstruksi sudah dapat dinyatakan memiliki validitas discriminant yang baik jika ketiga persyaratan ini terpenuhi.

Tabel4.12 NilaiCross Loading

	StresKerja (X1)	BebanKerja (X2)	Work Life-Balance(Z)	Kinerja Karyawan(Y)
SK1	0,894	0,748	-0,553	-0,574
SK2	0,899	0,707	-0,564	-0,617
SK3	0,921	0,722	-0,651	-0,636
SK4	0,908	0,655	-0,628	-0,576
SK5	0,894	0,604	-0,551	-0,560
BK1	0,727	0,908	-0,555	-0,578
BK2	0,719	0,927	-0,609	-0,617
BK3	0,703	0,933	-0,637	-0,619
BK4	0,671	0,919	-0,660	-0,619
WLB1	-0,570	-0,627	0,894	0,635
WLB2	-0,581	-0,585	0,910	0,616
WLB3	-0,604	-0,631	0,908	0,697
WLB4	-0,592	-0,544	0,862	0,595
KK1	-0,602	-0,591	0,690	0,894
KK2	-0,613	-0,619	0,661	0,936
KK3	-0,647	-0,644	0,640	0,925
KK4	-0,568	-0,581	0,639	0,934

Sumber: Data primeryangdiolah denganSmartPLS, 2025

Berdasarkan pada hasil uji *discriminant validity*, nilai *cross loading* pada penelitian ini menunjukkan bahwasanya korelasi setiap indikator terhadap konstruksinya masing-masing lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi terhadap konstruklainsertatelahmelampauikriteriayangditetapkan,yaitu>0,7.Halini

menunjukkan bahwasanya konstruk laten mampu menjelaskan indikator pada bloknya secara lebih baik, sehingga model memenuhi kriteria dan dinyatakan valid.

Tabel 4.13 Nilai *Heterotrait-Monotrait (HTMT)*

	Stres Kerja (X1)	Beban Kerja (X2)	Work Life-Balance (Z)	Kinerja Karyawan (Y)
Stres Kerja (X1)				
Beban Kerja (X2)	0,812			
Work Life-Balance (Z)	0,705	0,718		
Kinerja Karyawan (Y)	0,699	0,701	0,766	

Sumber: Data primer yang diolah dengan SmartPLS, 2025

Seluruh variabel memiliki nilai *Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)* di bawah 0,9, yang menunjukkan bahwasanya validitas diskriminan telah terpenuhi dengan baik. Artinya, setiap variabel dalam studi ini mampu membedakan dirinya dari variabel lain secara jelas sehingga tidak terjadi tumpang tindih konsep. Dengan nilai HTMT yang memenuhi kriteria tersebut, dapat disimpulkan bahwasanya pengukuran variabel sudah valid secara diskriminan, yang menjamin hasil penelitian lebih akurat dan dapat dipercaya untuk analisis selanjutnya.

Tabel 4.13 Nilai *Fornell-Larcker*

	Stres Kerja (X1)	Beban Kerja (X2)	Work Life-Balance (Z)	Kinerja Karyawan (Y)
Stres Kerja (X1)	0,900			
Beban Kerja (X2)	0,764	0,922		
Work Life-Balance (Z)	-0,657	-0,669	0,894	
Kinerja Karyawan (Y)	-0,659	-0,661	0,713	0,922

Sumber: Data primer yang diolah dengan SmartPLS, 2025

Berdasarkan pada hasil nilai *Fornell-Larcker*, dapat disimpulkan bahwasanya validitas diskriminan dari konstruk-konstruk dalam studi ini sudah terpenuhi dengan baik. Hal ini terlihat dari nilai akar kuadrat *Average Variance Extracted (AVE)* pada setiap variabel stres kerja, beban kerja, *worklife-balance*, serta kinerja karyawan

yang lebih besar dibandingkan dengan nilai korelasi antar variabel lainnya.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai tingkat keandalan alat ukur, di mana pada penelitian ini reliabilitas indikator setiap blok variabel dievaluasi melalui nilai *composite reliability* dan *Cronbach's alpha*. Untuk melakukan pemeriksaan ini, nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha*. Konstruk reliabel jika *composite reliability* > 0.70 dan *cronbach's alpha* > 0.60.

4.3.2.1 Uji Composite Reliability

Composite reliability digunakan untuk mengukur konsistensi internal suatu konstruk, di mana konstruk dinyatakan reliabel apabila nilai *composite reliability* lebih dari 0,7. Berikut hasil output dari outer model dari *composite reliability* :

Tabel 4.14 Nilai Composite Reliability

Variabel	Nilai Composite Reliability (Rho_A)
Stres Kerja (X1)	0,944
Beban Kerja (X2)	0,943
WorkLife-Balance (Z)	0,918
Kinerja Karyawan (Y)	0,942

Sumber: Data primer yang diolah dengan SmartPLS, 2025

Berdasarkan pada hasil yang disajikan pada tabel tersebut, seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *composite reliability* di atas 0,7. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwasanya setiap variabel telah memenuhi kriteria *composite reliability* dan menunjukkan tingkat reliabilitas yang tinggi.

4.3.2.2 Uji Cronbach's Alpha

Cronbach's Alpha merupakan uji statistika yang digunakan untuk mengukur konsistensi internal instrumen. Konstruk dianggap reliabel jika nilai *cronbach's alphanya* lebih dari 0,60. Nilai *cronbach alpha* untuk studi ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.15 Nilai Cronbach's Alpha

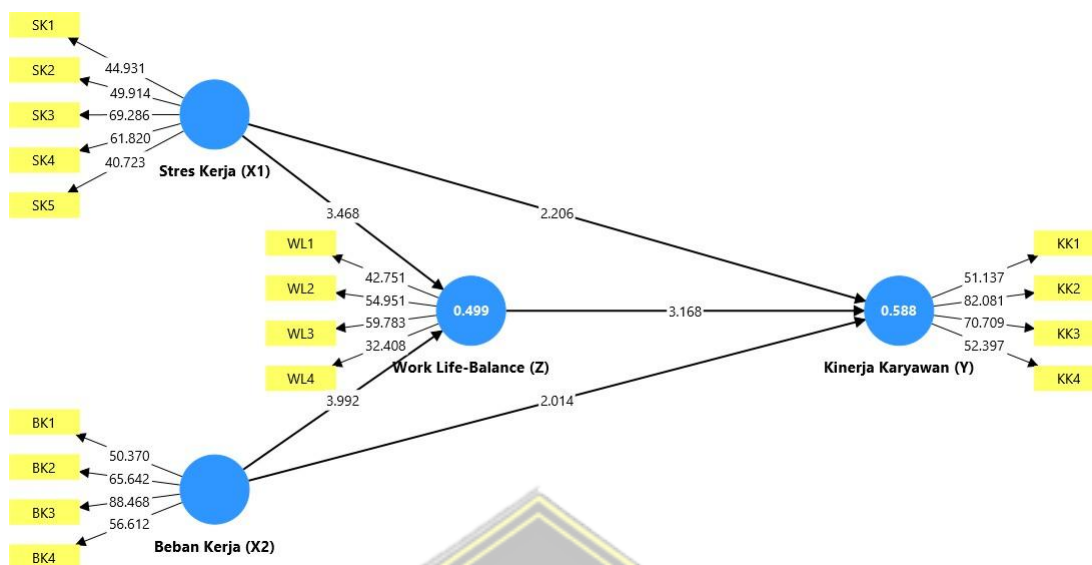
Variabel	Nilai Cronbach's Alpha
Stres Kerja (X1)	0,941
Beban Kerja (X2)	0,941
WorkLife-Balance (Z)	0,916
Kinerja Karyawan (Y)	0,941

Sumber: Data primer yang diolah dengan SmartPLS, 2025

Berdasarkan pada hasil pada tabel tersebut, seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih dari 0,7, sehingga dapat disimpulkan bahwasanya instrumen penelitian telah memenuhi kriteria reliabilitas dan dinyatakan reliabel.

4.4 Analisis Inner Model (Structural model)

Inner model merupakan model struktural yang berfungsi untuk memprediksi hubungan kausal antar variabel laten yang tidak dapat diukur secara langsung. Dalam penelitian ini, analisis inner model dilakukan melalui pengujian nilai R^2 serta uji hipotesis.



Gambar 4.2 Output Inner Model
 (Sumber: Output SmartPLS4, 2025)

4.4.1 Uji R-Square R2

Uji koefisien determinasi (R-Square) digunakan untuk menilai sejauh mana variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen. Menurut (Ghozali & Kusumadewi, 2023) kriteria nilai R-Square diklasifikasikan ke dalam tiga kategori, yaitu 0,75 sebagaimana kuat, 0,50 sebagaimana moderat, dan 0,25 sebagaimana lemah.

Tabel 4.16 Nilai R-Square

Variabel	Nilai R-Square	Keterangan
WorkLife-Balance(Z)	0,499	Moderat
KinerjaKaryawan(Y)	0,588	Moderat

Sumber: Data primeryang diolah dengan SmartPLS, 2025

Berdasarkan pada hasil table diatas menunjukkan bahwasanyasannya model stress kerja dan beban kerja terhadap *work life-balance* memberikan nilai R-Square sebesar 0,499 masuk dalam kategori moderat. Berarti bahwasanya 49,9% dari variasi

dalam work life-balance dapat dijelaskan oleh stress kerja dan beban kerja, sedangkan sisanya 50,1% dipengaruhi variable lain yang tidak termasuk dalam studi ini .

Berdasarkan pada hasil table diatas menunjukkan bahwasanyasannya model stress kerja, beban kerja, dan *work life-balance* terhadap kinerja karyawan memberikan nilai R-Square sebesar 0,588 masuk dalam kategori moderat. Berarti bahwasanya 58,8% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh stress kerja, beban kerja, dan *work life-balance*, sedangkan sisanya 41,2% dipengaruhi variable lain yang tidak termasuk dalam studi ini .

4.4.2 Uji Hipotesis (*Path Coefficient*)

Uji hipotesis dilakukan untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel eksogen dan variabel endogen. Pengujian koefisien jalur (*path coefficient*) dilakukan melalui prosedur *bootstrapping* guna memperoleh nilai *t-statistic* dan *p-value*. Hubungan antarvariabel dinyatakan signifikan apabila nilai *t-statistic* > 1,65 atau *p-value* < 0,05, sedangkan nilai *t-statistic* < 1,65 atau *p-value* > 0,05 menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan.

Tabel 4.17 Nilai *Path Coefficient*

<i>Konstruk</i>	<i>Original Sampel (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDV)</i>	<i>T Statistic</i>	<i>P Value</i>
Stres Kerja → <i>Work Life Balance</i>	-0,349	-0,349	0,101	3,468	0,001
Beban Kerja → <i>Work Life Balance</i>	-0,402	-0,405	0,101	3,992	0,000
Stres Kerja → Kinerja Karyawan	-0,220	-0,222	0,100	2,206	0,027
Beban Kerja → Kinerja Karyawan	-0,202	-0,199	0,100	2,014	0,044
<i>Work Life Balance</i> → Kinerja Karyawan	0,433	0,436	0,137	3,168	0,002

Sumber: Data primeryangdiolah denganSmartPLS, 2025

Seperti yang ditunjukkan pada tabel diatas interpretasinya dapat dijelaskan sebagaimana berikut :

1. **Hipotesis 1** : Pengaruh stres kerja terhadap *work life-balance* menunjukkan nilai original sampel sebesar -0,349, nilai t-statistik sebesar 3,468 > 1,96, dan p-value sebesar 0,001 < 0,05, Ini menunjukkan bahwasanya stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *work life-balance* (H1 diterima).
2. **Hipotesis 2** : Pengaruh beban kerja terhadap *work life-balance* menunjukkan nilai original sampel sebesar -0,402, nilai t-statistik sebesar 3,992 > 1,96, dan p-value sebesar 0,000 < 0,05, Ini menunjukkan bahwasanya beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *work life-balance* (H2 diterima).
3. **Hipotesis 3** : Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai original sampel sebesar -0,220, nilai t-statistik sebesar 2,206 > 1,96, dan p-value sebesar 0,027 < 0,05, Ini menunjukkan bahwasanya stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (H3 diterima).
4. **Hipotesis 4** : Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai original sampel sebesar -0,202, nilai t-statistik sebesar 2,014 > 1,96, dan p-value sebesar 0,044 < 0,05, Ini menunjukkan bahwasanya beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (H4 diterima).
5. **Hipotesis 5** : Pengaruh *work life-balance* terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai original sampel sebesar 0,433, nilai t-statistik sebesar 3,168 > 1,96, dan p-value sebesar 0,002 < 0,05, Ini menunjukkan bahwasanya *work life-balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (H5 diterima).

4.4.3 Uji Hipotesis Tidak Langsung (*Specific Indirect Effect*)

Pengaruh pengujian tidak langsung dapat dilakukan untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh efek peran variabel mediasi/intervening dengan melihat nilai di *specific indirect effect*. Mediasi dinyatakan terjadi apabila nilai *t-statistic* lebih besar atau sama dengan nilai *t-tabel* atau nilai *p* kurang dari 0,1, sedangkan kondisi sebaliknya menunjukkan tidak terjadinya mediasi.

Tabel 4.18 Nilai *Specific Indirect Effect*

<i>Konstruk</i>	<i>Original Sampel (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDV)</i>	<i>T Statistic</i>	<i>P Value</i>
Stres Kerja → <i>Work Life Balance</i> → Kinerja Karyawan	-0,151	-0,154	0,069	2,182	0,029
Beban Kerja → <i>Work Life Balance</i> → Kinerja Karyawan	-0,174	-0,177	0,072	2,418	0,016

Sumber: Data primer yang diolah dengan *SmartPLS*, 2025

Seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas interpretasinya dapat dijelaskan sebagaimana berikut :

Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui *work life-balance* menunjukkan nilai *original sampel* sebesar -0,151, nilai *t-statistic* sebesar 2,182 > 1,96, dan *p-value* sebesar 0,029 < 0,05. Ini menunjukkan bahwasanya stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui *work life-balance*.

Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui *work life-balance* memperlihatkan nilai *original sampel* sebesar -0,174, nilai *t-statistic* sebesar 2,418 yang lebih besar dari 1,96, serta *p-value* sebesar 0,016 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwasanya beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui *work life-balance*.

4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

4.5.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap *WorkLife-Balance*

Hasil hipotesis menunjukkan bahwasanya stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *work life-balance* pada karyawan Burger King area Semarang. Dengan kata lain, tingkat stres kerja yang semakin tinggi akan menurunkan kualitas keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan.

Indikator *Job Demands* yang mencerminkan tingginya tuntutan pekerjaan seperti beban tugas yang berat, tekanan waktu yang ketat, dan target yang harus dicapai secara konsisten, terbukti memiliki dampak negatif terhadap *Time Balance* karyawan Burger King di area Semarang. Hal ini menunjukkan bahwasanya semakin besar tuntutan kerja yang diterima, semakin sulit karyawan untuk mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka secara efektif. Ketidakseimbangan ini mengakibatkan karyawan mengalami kesulitan dalam membagi waktu secara proporsional antara pekerjaan dan waktu istirahat maupun aktivitas di luar pekerjaan yang penting untuk menjaga kesehatan mental dan produktivitas.

Indikator *Job Control*, yang merujuk pada tingkat otonomi dan kemampuan karyawan untuk mengatur cara dan kapan mereka melaksanakan tugasnya, juga berdampak negatif terhadap *Engagement Balance* pada karyawan Burger King. Ketika kontrol atas pekerjaan rendah, karyawan cenderung merasa kurang memiliki kendali atas aktivitas mereka sehingga mengakibatkan ketidakseimbangan antara komitmen pekerjaan dan keterlibatan dalam kehidupan pribadi. Hal ini menggambarkan bahwasanya kurangnya kontrol pekerjaan membuat mereka sulit menyesuaikan intensitas kerja sehingga kehidupan pribadi menjadi terbengkalai.

Indikator *Social Support*, yang melibatkan dukungan dari atasan dan rekan kerja dalam menghadapi tekanan kerja, ternyata pengaruh negative terhadap *Satisfaction Balance* dalam *work-life balance*. Minimnya dukungan sosial ini menyebabkan karyawan merasa kurang dihargai dan terbantu dalam mengelola tekanan kerja, sehingga kepuasan mereka terhadap keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menurun. Kondisi ini mengindikasikan bahwasanyakurangnya dukungan sosial memperbesar stres yang dialami karyawan dan menurunkan kualitas hidup mereka di luar pekerjaan.

Indikator *Longer Work Hours* yang menunjukkan jam kerja yang panjang, secara signifikan mengganggu *Policy & Organizational Support*. Peningkatan jam kerja yang melebihi batas normal mengindikasikan bahwasanya perusahaan kurang menyediakan kebijakan yang memadai untuk mencegah beban kerja berlebihan, sehingga karyawan kesulitan mendapatkan fleksibilitas maupun cuti yang cukup. Hal ini mengakibatkan ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan dukungan organisasi yang optimal, yang berkontribusi pada stres kerja dan menurunnya kesejahteraan karyawan.

Terakhir, indikator *Effort Reward Imbalance* yang mencerminkan ketidakseimbangan antara usaha yang dikeluarkan karyawan dengan penghargaan yang mereka terima, secara signifikan berpengaruh negatif terhadap keseluruhan keseimbangan *work-life* karyawan Burger King di Semarang. Ketika penghargaan yang diterima tidak sebanding dengan upaya yang diberikan, motivasi dan kepuasan kerja menurun, sehingga kehidupan di luar pekerjaan turut terpengaruh. Ketidakseimbangan ini memunculkan rasa frustrasi yang memperburuk stres kerja

dan menghambat pencapaian harmonisasi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Secara keseluruhan ini menunjukkan bahwasanya peningkatan tingkat stres kerja pada karyawan Burger King di area Semarang secara signifikan akan menurunkan kemampuan mereka dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengimplementasikan strategi yang lebih efektif untuk mengurangi beban kerja berlebihan, meningkatkan kontrol karyawan atas pekerjaannya, memperkuat dukungan sosial, membatasi jam kerja yang panjang dan memastikan penghargaan yang adil, guna mendukung kesejahteraan karyawan dan menjaga produktivitas jangka panjang.

Hasil studi ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Prakash & Kumar, 2025) menyatakan bahwasanya stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *work life-balance* pada karyawan di Femtosoft Technology, sebuah perusahaan teknologi (IT).

4.5.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap *WorkLife-Balance*

Hasil hipotesis menunjukkan bahwasanya beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *work life-balance* pada karyawan Burger King area Semarang. Hal ini menunjukkan bahwasanya tingginya beban kerja secara menyeluruh menghambat karyawan dalam mencapai keseimbangan yang sehat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Indikator waktu kerja yang panjang dan tidak fleksibel menyebabkan karyawan kesulitan dalam mengelola waktunya antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga menurunkan *time balance*.

Indikator usaha fisik, mental, dan emosional menunjukkan bahwasanya beban kerja yang tinggi dalam aspek ini menyebabkan karyawan merasa kelelahan, stres

mental, dan tekanan emosional yang berlebihan, sehingga menurunkan semangat dan *engagement balance*. Kondisi ini membuat karyawan sulit menikmati atau berkontribusi secara optimal dalam kehidupan pribadi karena energi dan fokusnya terkuras oleh tuntutan kerja.

Indikator kompleksitas pekerjaan juga memberi dampak negatif terhadap *satisfaction balance*. Kompleksitas tugas yang tinggi biasanya meningkatkan beban pikiran dan tanggung jawab, yang kemudian mengakibatkan penurunan rasa puas karyawan terhadap kualitas hidup yang mereka jalani antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kompleksitas ini membuat karyawan merasa tertekan dan kurang mendapat kepuasan dari keterlibatan mereka di luar pekerjaan, sehingga mengganggu keseimbangan kepuasan.

Terakhir, standar kerja *work standards* yang ketat memberikan dampak negatif terhadap *policy & organizational support* dalam perspektif work-life balance. Standar kerja yang tinggi menuntut karyawan untuk selalu mencapai target dan kualitas tertentu, yang membuat mereka merasa kurang mendapat dukungan memadai dari kebijakan perusahaan terkait fleksibilitas atau kesejahteraan. Ketidaksesuaian antara standar tinggi dan dukungan organisasi ini mengurangi kemampuan karyawan untuk menyeimbangkan kebutuhan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara efektif.

Hasil studi ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ahmad et al., 2018) menyatakan bahwasanya beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *work life-balance* sehingga semakin tinggi beban kerja seseorang, maka semakin rendah pula tingkat keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya. Kondisi ini bisa memicu kelelahan, baik secara fisik maupun mental,

karena adanya benturan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi.

4.5.3 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Hasil hipotesis menunjukkan bahwasanya stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan Burger King area Semarang. Ini menunjukkan bahwasanya stress kerja yang berlebihan dapat menurunkan kinerja karyawan Burger King area Semarang.

Indikator *Job Demands*, ketika tuntutan pekerjaan meningkat, seperti target yang tinggi dan volume tugas yang berat, karyawan cenderung mengalami tekanan mental dan fisik yang membuat kualitas pekerjaan menurun. Hal ini tercermin dalam indikator kinerja seperti kualitas kerja yang menurun karena kurangnya fokus dan kelelahan, kuantitas kerja pun bisa terhambat karena karyawan merasa kewalahan dalam menyelesaikan tugas tepat waktu, sehingga berdampak pada *timeliness* dan efektivitas pencapaian hasil kerja.

Indikator *Job Control* yang berkaitan dengan tingkat kontrol karyawan Burger King yang merasa memiliki kontrol rendah atas pekerjaannya biasanya mengalami penurunan motivasi dan inisiatif, yang menyebabkan rendahnya kualitas dan kuantitas output kerja. Ketidakmampuan mengatur waktu serta metode kerja secara optimal juga menjadikan pencapaian efektivitas kerja berkurang, sehingga dampaknya dapat dirasakan pada ketepatan waktu pelaksanaan pekerjaan sehari-hari.

Indikator *Social Support* atau dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan, juga menunjukkan kaitan negatif dengan kinerja saat level dukungan menurun. Karyawan yang kurang mendapatkan dukungan sosial akan merasa terisolasi dan stres meningkat, sehingga kemampuan mereka dalam menjaga kualitas dan kuantitas

kerja menurun. Selain itu, minimnya support membuat mereka kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dan menurunkan efektivitas pencapaian target, karena beban kerja tidak dapat dibagi secara optimal dan motivasi berkurang.

Indikator *Longer Work Hours* atau jam kerja yang berlebihan memicu kelelahan fisik dan mental, menyebabkan kualitas kerja menurun akibat turunnya konsentrasi. Selain itu, kemampuan mempertahankan kuantitas pekerjaan dalam rentang waktu yang lama juga menurun, sehingga keterlambatan dalam penyelesaian tugas semakin tinggi. Efektivitas kerja secara keseluruhan pun menurun karena kelelahan mengurangi kemampuan karyawan dalam mengambil keputusan cepat dan tepat.

Indikator *Effort Reward Imbalance* yang menggambarkan ketidakseimbangan antara usaha yang dikeluarkan dengan imbalan yang diterima karyawan, memiliki hubungan negatif dengan kinerja. Ketika karyawan merasa usahanya tidak dihargai secara adil, semangat kerja menurun sehingga kualitas pekerjaan menjadi buruk, dan kuantitas kerja yang mampu mereka hasilkan juga berkurang. Selain itu, rasa ketidakadilan menurunkan motivasi untuk mempertahankan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas dan menurunkan efektivitas kerja mereka secara keseluruhan.

Secara keseluruhan setiap indikator stress kerja tersebut dapat menurunkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan efektivitas kerja karyawan, sehingga untuk meningkatkan kinerja dibutuhkan upaya pengurangan stres kerja melalui pengelolaan tuntutan kerja, peningkatan kontrol, pemberian dukungan sosial, pengaturan jam kerja proporsional, serta penciptaan keseimbangan usaha dan imbalan yang adil.

Hasil studi ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Iskamto, 2021) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan.

4.5.4 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil hipotesis menunjukkan bahwasanya beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan Burger King area Semarang. Ini menunjukkan bahwasanya beban kerja yang tinggi dapat menurunkan kinerja karyawan Burger King area Semarang.

Indikator waktu kerja, seperti jam kerja panjang melebihi 8 jam dan shift malam yang padat menjadikan karyawan capek dan sulit menjaga kualitas kerja yang baik, jumlah output harian berkurang karena energi habis, ketepatan waktu terganggu akibat keterlambatan pesanan, serta efektivitas menurun karena sulit mengatur tugas dengan optimal di tengah tekanan waktu yang berkepanjangan.

Indikator usaha fisik, mental, dan emosional, di mana tuntutan fisik yang tinggi seperti ini membuat kualitas maupun kuantitas kerja turun karena sering salah buat makanan, jumlah kerja berkurang akibat cepat lelah, ketepatan waktu lambat karena respons pelan, dan efektivitas rendah karena stres mengganggu fokus harian.

Indikator kompleksitas pekerjaan, dengan tugas rumit seperti koordinasi multi-stasiun kerja yang dapat menurunkan work quality akibat kesalahan interpretasi prosedur. mengurangi work quantity karena karyawan kesulitan menyelesaikan volume tugas harian, menimbulkan keterlambatan timeliness dalam peak hour, serta menekan effectiveness melalui inefisiensi dalam mengintegrasikan berbagai tanggung jawab.

Indikator work standard, yang melibatkan standar kualitas tinggi dan target

ketat dari manajemen ini dapat menurunkan work quality karena tekanan untuk memenuhi protokol hygiene dan layanan sempurna menyebabkan perfeksionisme berlebih, mengurangi work quantity akibat waktu ekstra untuk koreksi, menghambat timeliness dengan penundaan pesanan, dan menekan effectiveness melalui ketidakseimbangan antara tuntutan standar dan realitas lapangan pada karyawan. Secara keseluruhan semakin berat beban kerjanya, semakin jelek hasil kerjanya karena karyawan jadi capek, stres, dan sering salah.

Hasil studi ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Siamsa & Aprilius, 2023) menyatakan bahwasanya beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan terutama jika disertai dengan tenggat waktu yang ketat dan keterbatasan sumber daya, dapat menurunkan produktivitas kerja. Karyawan yang merasa kewalahan akibat tuntutan kerja yang terus-menerus, pada akhirnya akan mengalami penurunan dalam hasil kerja mereka.

4.5.5 Pengaruh *workLife-Balance* Terhadap Kinerja karyawan

Hasil hipotesis menunjukkan bahwasanya work life-balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan Burger King area Semarang. Karena keseimbangan yang baik antara kehidupan pribadi dan pekerjaan dapat meningkatkan kepuasan, motivasi, dan produktivitas karyawan secara keseluruhan.

Indikator *time balance* yang baik pada karyawan terbukti memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan, khususnya dalam meningkatkan work quality melalui fokus yang lebih tajam saat bertugas, work quantity dengan produktivitas harian yang stabil dan pakelelahan berlebih, timeliness

dalam memenuhi jadwal shift dan pelayanan pelanggan tepat waktu, serta effectiveness dalam mencapai target penjualan harian.

Indikator *engagement balance* yang dicapai oleh karyawan Burger King area Semarang melalui keterlibatan emosional yang seimbang antara dedikasi kerja di lingkungan dinamis gerai makanan cepat saji dengan pemenuhan kebutuhan psikologis pribadi seperti hobi atau interaksi sosial, menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, terutama dalam memperkuat work quality dengan standar pelayanan yang lebih personal dan ramah, work quantity melalui motivasi intrinsik yang mendorong volume output harian lebih tinggi, timeliness dengan komitmen pada deadline internal seperti persiapan menu pagi, serta effectiveness dalam optimalisasi proses kerja tim.

Indikator *satisfaction balance* pada karyawan yang tercermin dari kepuasan kerja yang harmonis antara pencapaian profesional di bidang operasional F&B dengan pemenuhan aspek kehidupan pribadi seperti waktu berkualitas bersama keluarga, akan memengaruhi kinerja karyawan dengan meningkatkan work quality melalui rasa bangga pada hasil kerja berkualitas tinggi, work quantity dengan inisiatif tambahan seperti upselling tanpa paksaan, timeliness dalam respons cepat terhadap lonjakan pelanggan, dan effectiveness dalam strategi penjualan yang lebih inovatif.

Indikator *policy & organizational support* yang diberikan Burger King area Semarang, seperti fleksibilitas jadwal shift, program cuti kesehatan mental, dan dukungan manajemen untuk work from home parsial bagi posisi administratif, memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan melalui peningkatan work quality dengan rasa aman yang mendorong inovasi pelayanan, work quantity via pengurangan turnover dan absensi, timeliness dalam kepatuhan jadwal distribusi

bahan baku, serta effectiveness dalam pencapaian target cabang secara berkelanjutan.

Hasil studi ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Udin, 2023) menyatakan bahwa *work-life-balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki *work-life-balance* cenderung lebih puas dengan pekerjaannya dan menunjukkan keterikatan emosional yang lebih kuat terhadap organisasi. Ketika karyawan merasa memiliki cukup waktu untuk mengurus urusan pribadi dan paterbeban pekerjaan berlebih, mereka bisa bekerja lebih tenang dan fokus.

4.5.6 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja karyawan Melalui *Work Life-Balance* Sebagaimana Variabel Intervening

Hasil hipotesis menunjukkan bahwasanya stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui *work life-balance* pada karyawan Burger King area Semarang. Ini memberikan gambaran adanya hubungan yang kompleks di mana stres kerja dapat menurunkan kualitas keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan sehingga berdampak langsung pada penurunan kinerja mereka.

Indikator job demands yang tinggi, seperti beban tugas berulang dan tekanan operasional di gerai Burger King Semarang, secara negatif memengaruhi *work life balance* melalui pengurangan *time balance* dan *satisfaction balance*. Karyawan mengalami ketidakseimbangan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga *engagement balance* menurun karena kelelahan emosional. Akibatnya, job demands ini menurunkan kinerja karyawan pada aspek *work quality* dan *timeliness*, dimana kualitas layanan menurun akibat kesalahan persiapan makanan dan

keterlambatan pelayanan pelanggan selama jam sibuk.

Indikator job control, seperti keterbatasan otonomi dalam mengatur jadwal shift di Burger King Semarang, berpengaruh negatif terhadap work life balance dengan menekan time balance dan policy & organizational support. Karyawan merasa tidak didukung oleh kebijakan fleksibel, yang mengganggu engagement balance dan satisfaction balance secara keseluruhan. Hal ini berdampak pada penurunan kinerja karyawan, khususnya work quantity dan effectiveness, di mana volume output harian berkurang dan efisiensi operasional terganggu karena ketidakmampuan mengelola prioritas tugas secara mandiri.

Indikator social support dari rekan kerja atau supervisor di lingkungan kerja Burger King Semarang secara negatif mengganggu work life balance, terutama melalui penurunan satisfaction balance dan engagement balance. Karyawan merasa terisolasi, yang memperburuk time balance karena konflik interpersonal selama shift malam. Ini menyebabkan kinerja karyawan menurun pada timeliness dan work quality, dengan keterlambatan koordinasi tim dan penurunan standar kebersihan serta presentasi makanan.

Indikator longer work hours, seperti shift melebihi 8 jam di gerai Burger King Semarang, berpengaruh terhadap work life balance dengan mengurangi time balance dan satisfaction balance secara drastis. Karyawan kehilangan waktu untuk keluarga, yang menurunkan engagement balance dan ketergantungan pada policy & organizational support yang minim. Dampaknya terhadap kinerja karyawan terlihat pada work quantity dan effectiveness, di mana jumlah pesanan yang diproses menurun dan efisiensi keseluruhan terganggu akibat kelelahan fisik.

Indikator effort reward imbalance, seperti upah rendah relatif terhadap beban

kerja di Burger King Semarang, secara negatif memengaruhi work life balance melalui penurunan satisfaction balance dan engagement balance. Karyawan merasa tidak dihargai, yang memperburuk time balance meskipun ada policy & organizational support formal. Hal ini menurunkan kinerja karyawan pada work quality dan timeliness, dengan peningkatan keluhan pelanggan akibat layanan kurang teliti dan lambat

Hasil studi ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Prasetyo & Sukono, 2023) menyatakan bahwasanya stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui *work life balance* pada karyawan milenial Point Coffee Se-Kota Semarang.

4.5.7 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja karyawan Melalui *Work Life-Balance* Sebagaimana Variabel Intervening

Hasil hipotesis menunjukkan bahwasanya beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui *work life-balance* pada karyawan Burger King area Semarang. Beban kerja yang berat membuat karyawan kesulitan untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka, sehingga *work-life balance* menjadi terganggu. Ketidakseimbangan ini menyebabkan penurunan energi, motivasi, dan semangat kerja, yang berujung pada menurunnya produktivitas dan kualitas hasil kerja.

Hasil hipotesis menunjukkan bahwasanya beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui *work life-balance* pada karyawan Burger King area Semarang. Beban kerja yang berat membuat karyawan kesulitan untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka,

sehingga work-life balance menjadi terganggu. Ketidakseimbangan ini menyebabkan penurunan energi, motivasi, dan semangat kerja, yang berujung pada menurunnya produktivitas dan kualitas hasil kerja.

Indikator waktu kerja dalam variabel beban kerja, seperti jam operasional panjang di gerai Burger King Semarang, secara negatif memengaruhi work life balance karyawan melalui ketidakseimbangan time balance, di mana karyawan kesulitan membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal ini kemudian menurunkan kinerja karyawan, terutama pada indikator work quality dan timeliness, karena kelelahan akibat waktu kerja berlebih mengurangi kualitas output dan ketepatan waktu penyelesaian tugas. Selain itu, kompleksitas pengaturan shift malam hari juga mengganggu engagement balance, sehingga menekan work quantity dan effectiveness secara keseluruhan.

Indikator usaha fisik, mental, dan emosional yang berlebih, seperti menanggapi rush hour pelanggan di Burger King Semarang, berdampak negatif terhadap work life balance melalui penurunan satisfaction balance, di mana karyawan merasa tidak puas dengan dukungan organisasi terhadap kesejahteraan emosional mereka. Dampak ini menurunkan kinerja karyawan pada indikator work quality dan effectiveness, karena stres mental mengurangi ketelitian dan efisiensi kerja. Lebih lanjut, kurangnya policy & organizational support memperburuk engagement balance, yang pada akhirnya menekan work quantity dan timeliness.

Indikator kompleksitas pekerjaan yang tinggi, misalnya multitasking dalam persiapan pesanan cepat dan penanganan keluhan di Burger King Semarang, memberikan pengaruh negatif terhadap work life balance melalui gangguan time balance dan engagement balance, di mana karyawan sulit menyeimbangkan tuntutan

kerja rumit dengan komitmen pribadi. Mekanisme ini secara signifikan menurunkan kinerja karyawan, khususnya pada work quality dan work quantity, karena beban kognitif berlebih menyebabkan kesalahan dan penurunan volume produksi. Ketidakseimbangan satisfaction balance juga memperlemah timeliness dan effectiveness secara keseluruhan.

Indikator work standards yang ketat, seperti target penjualan harian dan standar kebersihan tinggi di Burger King Semarang, berpengaruh negatif terhadap work life balance melalui rendahnya policy & organizational support serta satisfaction balance, di mana karyawan merasa kurang didukung dalam mencapai standar tanpa mengorbankan kesejahteraan pribadi. Hal ini kemudian menekan kinerja karyawan pada indikator timeliness dan effectiveness, karena tekanan standar kerja mengurangi kecepatan dan optimalisasi sumber daya. Selain itu, ketidakseimbangan time balance dan engagement balance semakin menurunkan work quality dan work quantity

Hasil studi ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Beban et al., 2019) menyatakan bahwasanya beban kerja berpengaruh negatif dan juga signifikan terhadap kinerja karyawan melalui *work life balance* pada PT. Telkom Indonesia Regional V.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pada temuan penelitian dan uraian analitis pada bagian pembahasan mengenai pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan burgerking area semarang dengan work life-balance sebagaimana variabel intervening terhadap kinerja karyawan, beberapa kesimpulan dapat disampaikan sebagaimana berikut:

1. Stres kerja memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap work-life balance karyawan Burger King Area Semarang. Temuan penelitian menunjukkan bahwasanya meskipun tingkat stres kerja berada pada kategori menengah, kondisi tersebut tetap cukup kuat untuk mengganggu keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan. Tekanan yang muncul dari beban waktu, tuntutan layanan yang cepat, tekanan emosional selama bekerja, dan ketidakpastian ritme operasional terbukti memengaruhi kemampuan mereka dalam mengelola dua peran tersebut secara proporsional. Dengan demikian, stres kerja menjadi faktor penting yang menurunkan kesejahteraan psikologis karyawan.
2. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap work-life balance.

Walaupun secara umum beban kerja dikategorikan moderat, hasil analisis lebih mendalam menunjukkan bahwasanya beban kerja memberikan dampak yang nyata terhadap penurunan work-life balance. Karakteristik industri makanan cepat saji yang menuntut kecepatan, menghadapi arus pelanggan yang dinamis, prosedur operasional yang ketat, serta tugas yang bersifat berulang membuat karyawan sulit menyisihkan waktu maupun energi bagi kehidupan di luar

pekerjaan. Hal tersebut menunjukkan bahwasanya beban kerja merupakan aspek sensitif yang perlu dikelola secara efektif agar tidak mengganggu kondisi kesejahteraan pekerja.

3. Stres kerja terbukti menurunkan kinerja karyawan secara signifikan. Studi ini memperlihatkan bahwasanya meningkatnya stres kerja berdampak pada melemahnya efektivitas kerja, menurunnya kemampuan berkonsentrasi, serta berkurangnya ketelitian dalam menyelesaikan tugas. Ketegangan yang tidak ditangani secara tepat memicu kelelahan mental dan emosional yang pada akhirnya mengurangi kualitas dan jumlah hasil kerja. Dengan demikian, stres kerja merupakan kendala yang memerlukan perhatian manajemen karena berpotensi menghambat pencapaian kinerja optimal.
4. Beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Meningkatnya beban kerja secara langsung berdampak pada menurunnya performa karyawan. Ketika tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas fisik atau mental, karyawan lebih mudah merasa lelah, kurang termotivasi, dan tidak optimal dalam menjalankan tugas. Walaupun secara persepsi beban kerja berada pada kategori sedang, tekanan operasional di lapangan tetap memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap capaian kinerja individu.
5. Work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan cenderung lebih stabil dalam mencapai target, lebih produktif, serta memberikan kualitas layanan yang lebih konsisten. Keseimbangan tersebut mendukung kondisi fisik dan psikologis yang lebih baik sehingga meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen terhadap tugas yang diberikan organisasi.

6. Work-life balance berperan sebagaimana mediator dalam hubungan antara stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja. Hasil uji mediasi menunjukkan bahwasanya sebagian pengaruh negatif stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja dialirkan melalui work-life balance. Semakin tidak seimbang kehidupan kerja dan pribadi seseorang, semakin kuat dampak negatif tekanan kerja terhadap kinerja. Sebaliknya, apabila work-life balance dapat dipertahankan, dampak negatif stres dan beban kerja dapat diminimalkan. Hal ini menegaskan bahwasanya keseimbangan hidup-kerja berfungsi sebagaimana mekanisme psikologis penting dalam menjaga stabilitas performa di tengah tuntutan pekerjaan yang tinggi.

5.2 Saran

Merujuk pada kesimpulan yang telah dipaparkan pada bagian sebelumnya, peneliti menyampaikan sejumlah saran yang diharapkan dapat memberikan kontribusi konstruktif bagi peningkatan kinerja karyawan di Burger King area Semarang. Adapun saran yang dimaksud disajikan sebagaimana berikut:

1. Berkaitan dengan variabel stres kerja, pihak manajemen Burger King Area Semarang disarankan memberikan perhatian lebih pada berbagai faktor yang berpotensi menimbulkan tekanan mental pada karyawan. Aktivitas operasional yang cepat, tuntutan pelayanan yang tinggi, dan intensitas interaksi dengan pelanggan sering kali membuat karyawan merasa tertekan. Karenaitu, perusahaan dapat mengupayakan kebijakan kerja yang lebih ramah terhadap kondisi psikologis karyawan, misalnya dengan memberikan pelatihan pengelolaan stres, membangun komunikasi yang lebih terbuka antar karyawan dan atasan, serta

menciptakan suasana kerja yang memberi rasa aman. Langkah ini penting agar karyawan tetap mampu bekerja secara optimal tanpa mengalami tekanan berlebihan.

2. Berkaitan dengan variabel beban kerja, perusahaan perlu meninjau kembali pembagian tugas agar setiap karyawan memperoleh beban kerja yang seimbang. Beban yang terlalu berat, terutama ketika jam sibuk, terbukti mengganggu keseimbangan hidup-kerja dan menurunkan performa. Untuk itu, perusahaan dapat mempertimbangkan penambahan tenaga kerja ketika volume pelanggan meningkat, menerapkan rotasi kerja yang merata, serta memastikan bahwasanya karyawan tidak terus-menerus menangani tugas berat yang dapat menyebabkan kelelahan. Penyesuaian ini diharapkan dapat meningkatkan kenyamanan bekerja sekaligus menjaga kualitas pelayanan perusahaan.
3. Berkaitan dengan variabel work-life balance, perusahaan diharapkan memberi ruang lebih besar bagi karyawan untuk mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Pengaturan shift yang tidak terlalu sering berubah, waktu istirahat yang cukup, serta kebijakan yang memberi sedikit fleksibilitas dapat membantu karyawan mengelola aktivitas di luar pekerjaan dengan lebih baik. Selain itu, perusahaan dapat mempertimbangkan kegiatan yang mendukung kesejahteraan karyawan, seperti program kesehatan atau kegiatan kebersamaan, agar mereka tetap merasa dihargai dan didukung.
4. Berkaitan variabel kinerja karyawan Burger King, perusahaan perlu memperkuat dukungan terhadap peningkatan kemampuan dan motivasi kerja. Penghargaan terhadap usaha dan pencapaian karyawan, penilaian kerja yang objektif, serta arah yang jelas dari atas dapat mendorong tambahan bagi karyawan

untuk memberikan performa terbaik. Selain itu, perusahaan perlu menjaga lingkungan kerja tetap positif dan kondusif, sehingga karyawan merasa nyaman untuk berkontribusi dan bekerja sama dalam tim. Dengan kinerja yang terjaga, perusahaan akan lebih mudah mencapai standar operasional yang diharapkan.

5.3 Keterbatasan penelitian

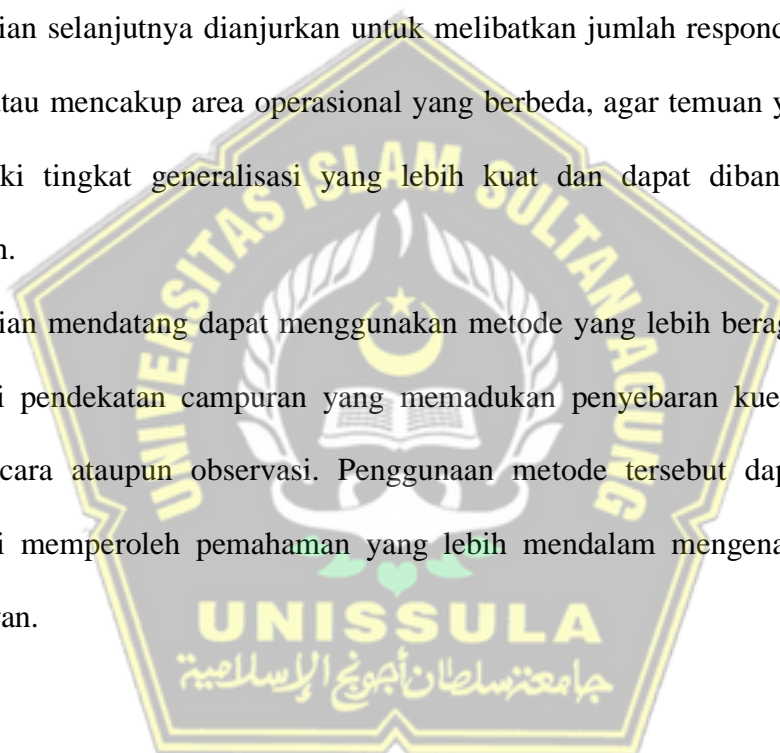
Meskipun studi ini telah disusun secara sistematis, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan sebagaimana bahan pertimbangan bagi penelitian mendatang. Adapun keterbatasan studi ini merupakan sebagaimana berikut:

1. Studi ini hanya memanfaatkan dua variabel independen, yaitu stress kerja dan beban kerja, serta satu variabel mediasi berupa *work life-balance* sehingga cakupan variabel yang dianalisis masih terbatas. Hal tersebut tercermin dari nilai R-Square, dimana model *worklife-balance* baru mampu menjelaskan 49,9 persen varians, sementara 50,1 persen sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak terakomodasi dalam studi ini. Selain itu, model kinerja karyawan memperlihatkan nilai R-Square sebesar 0,588, yang berarti masih ada 41,2 persen pengaruh dari variabel lain seperti motivasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, maupun komitmen organisasi yang tidak dianalisis. Kondisi ini menunjukkan bahwasanya terdapat variabel penting yang belum dimasukkan ke dalam model, sehingga berpotensi memengaruhi hasil dan dapat menjadi fokus pengembangan studi selanjutnya.
2. Responden dalam studi ini terbatas pada 90 karyawan Burger King Area Semarang, sehingga temuan yang diperoleh belum dapat digeneralisasikan secara menyeluruh kepada cabang Burger King di wilayah lain.

5.4 Agendapenelitianmendatang

Pada penelitian mendatang sebaiknya dapat mempertimbangkan beberapa aspek berikut:

1. Penelitian di masa mendatang sebaiknya mempertimbangkan penambahan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi, kepuasan kerja, atau dukungan atasan, sehingga model analisis dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif.
2. Penelitian selanjutnya dianjurkan untuk melibatkan jumlah responden yang lebih besar atau mencakup area operasional yang berbeda, agar temuan yang diperoleh memiliki tingkat generalisasi yang lebih kuat dan dapat dibandingkan antar wilayah.
3. Penelitian mendatang dapat menggunakan metode yang lebih beragam, misalnya melalui pendekatan campuran yang memadukan penyebaran kuesioner dengan wawancara ataupun observasi. Penggunaan metode tersebut dapat membantu peneliti memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengalaman karyawan.



DAFTARPUSTAKA

Ahmad, S., Mohamad, M., Seman, K., & Hanief, M. (2018). *Social & Behavioural Sciences IEBMC 2017 8 th International Economics and Business Management Conference THE EFFECT OF WORKLOAD AND ROLE CONFLICT TOWARDS WORK-LIFE BALANCE.*

Akbar Wibowo. (2021). *INTENTION WITH WORK STRESS AS MEDIATION AND SOCIAL SUPPORT AS MODERATED VARIABLES.* 19(2).

Al-dmour, R., & Yassine, O. (2018). *A Review of Literature on the Associations among Employee Empowerment , Work Engagement and Employee Performance.* 12(11), 313–329. <https://doi.org/10.5539/mas.v12n11p313>

Alghamdi, M. G. (2016). *Nursing workload: a concept analysis.* <https://doi.org/10.1111/jonm.12354>

Antonyinico, I. A., & B, F. R. A. P. D. (2023). *International Journal of Research Publication and Reviews Emerging Prominence of Work Life Balancing in HRPractice - A Management Perspective.* 4(3), 1599–1603.

Ardiansyah, Y., Nabila, N., & Maryam, S. (2025). *THE INFLUENCE OF WORK STRESS, INCENTIVES, AND MOTIVATION ON THE PERFORMANCE OF SHOPEEFOOD DRIVERS IN CIREBON.* 8(3), 10127–10137.

Asplund, S. (2022). *WORK-RELATED STRESS AMONG MUNICIPAL EMPLOYEES IN RURAL.*

Bano, S., & Wajidi, A. (2021). *ROLE OF EMPLOYEE BEHAVIOUR AND JOB STRESS ON WORK-LIFE BALANCE: A CASE OF HEIs OF PAKISTAN.* 3(2), 177–201. <https://doi.org/10.52633/jemi.v3i2.83>

Barpanda, S. (2023). *The Impact of Excessive Workload on Job Performance of*

Healthcare Workers during Pandemic: A Conceptual Mediation - Moderation Model.
10(1), 24–39.

Beban,P.,Terhadap,K.,&Karyawan,K.(2019). *Pengaruhbebankerjaterhadap kinerja karyawan melalui work life balance (studi kasus pt. telkom indonesia regional v).* 7, 1–9.

Bello,B.G.,Tula,S.T.,Omotoye,G.B.,Kess-momoh,A.J.,&Daraojimba,A.
I.(2024). *Work-lifebalanceanditsimpactinmodernorganizations:AnHRreview.*

Bin, A. S. (2016). *The relationship between job satisfaction , job performanceand employee engagement : An explorative study.* 4(January), 1–8.

Casper,W.J.,Hyde,S.A.,Smith,S.G.,Amirkamali,F.,&Wayne,J.H.(2025).
HowEffectiveAre Work-LifeBalancePolicies?TheImportanceofInclusion. 73–108.

Cerar, J., Nell, P. C., & Reiche, B. S. (2021). The declining share of primary data and the neglect of the individual level in international business research. *Journal of InternationalBusiness Studies*, 52(7), 1365–1374. <https://doi.org/10.1057/s41267-021-00451-0>

Creswell, J. W., & Creswel, J. D. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches.*

Darmawan, A. A., & Asyhari. (2025). *Pengaruh Budaya Kerja Islami dan Beban Kerja terhadap Kepuasan serta kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Islami Kendal.* 11(September).

Doan, T., Vuong, N., & Nguyen, L. T. (2022). *The Key Strategies for Measuring Employee Performance in Companies : A Systematic Review.*

Dodanwala, T. C., Santoso, D. S., & Yukongdi, V. (2023). Examining work role stressors,jobsatisfaction,jobstress,andturnoverintentionofSriLanka"s

construction industry. *International Journal of Construction Management*, 23(15), 2583–2592. <https://doi.org/10.1080/15623599.2022.2080931>

Dwitanti, E., Murwani, F. D., & Siswanto, E. (2023). *THE EFFECT OF WORK-LIFEBALANCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH WORKSTRESS AND WORKLOAD* *International Journal of Business , Law , and Education*. 4(2), 569–586.

Efendi, H. S., Komari, N., & Daud, I. (2025). *The Effect of Workload on Employee Performance with Organizational Citizenship Behaviour (OCB) and Work Stress as Mediation and Leadership Support as Moderation*. 5(5), 403–420.

Ermawati, R., Devy, R., Afanda, N., Prasetyo, E. F., & Irfan, M. (2024). *The Relationship Between Workload With Employee Performance At PT Dami Sariwana South Tangerang*. 5(1), 277–284.

García-fernández, J., Gálvez-ruíz, P., & Fernández-gavira, J. (2018). The effects of service convenience and perceived quality on perceived value , satisfaction and loyalty in low-cost fitness centers. *Sport Management Review*, 21(3), 250–262. <https://doi.org/10.1016/j.smr.2017.07.003>

Ghozali, I., & Kusumadewi, K. A. (2023). *PARTIALLEAST SQUARES KONSEP, TEKNIK DAN APLIKASI*.

Harmen, H., Amanah, D., & Harahap, D. A. (2020). *THE INTERNATIONAL JOURNAL OF HUMANITIES & SOCIAL STUDIES The Workload and Organizational Commitment to Job Satisfaction*. June. <https://doi.org/10.24940/theijhss/2020/v8/i6/HS2006-087>

Hassan, Z., Ali, A., & Imran, M. (2024). *Influence of Workload and Level of Stress on WorkLife Balance, Organizational Commitment and Performance among*

the Employees in Higher Education Context of Maldives Sarcouncil Journal of Economics and Business Management Influence of Workload and Level of Stress on Work Life Balance , Organizational Commitment and Performance among the Employees in Higher Education Context of Maldives. December.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.14502302>

Holland, P., Tham, T. L., Sheehan, C., & Cooper, B. (2019). *THE IMPACT OF PERCEIVED WORKLOAD ON NURSE SATISFACTION WITH WORK-LIFE BALANCE AND INTENTION TO LEAVE THE OCCUPATION.*

Iskamto, D. (2021). *Stress and Its Impact on Employee Performance.* 03(02), 142–148.

Kaur, J. (2023). *A Study on the Work Life Balance of the Employees.* 61–65.

Leka, S., Griffiths, A., & Cox, T. (2003). *Work organization & stress: Systematic problem approaches for employers, managers and trade union representatives (Protecting Workers' Health Series No. 3).* Geneva: World Health Organization.

Lockwood, N. R. (2003). *Work/Life Balance Challenges and Solutions.*

Maghfiratika, T., & Pujiati, H. (2025). *The Effect of Work-Life Balance and Work Engagement on Employee Performance: A Literatur Review.* 6(4), 916–926.

Mallak, L. A., & Shank, C. (2024). *Workplace Resilience and Performance: Workload and Organizational Constraints Workplace Resilience and Performance: Workload and Organizational Constraints Western Michigan University. December 2021.* <https://doi.org/10.33423/jop.v21i6>

Marecki, Ł. (2021). *Impact of work-life balance on employee productivity and well-being.* XVI.

Mehrzi, N. A. I. (2016). *Competing through employee engagement: A proposed*

framework.

Naru, A. S. (2020). *Impact of Job Insecurity and Work Overload on Employee Performance With the Mediating Role of Employee Stress: A Case of Pakistan's Fast-food Industry*. 10(1), 304–331. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v10i1.15741>

Prakash, V., & Kumar, S. (2025). *Impact of Work Stress on Work-Life Balance: A Study at Femtosoft Technology*. 12(4), 2393–2394. <https://doi.org/10.17148/IARJSET.2025.12468>

Prasetyo, & Sukono. (2023). *PENGARUH MANAJEMEN TALENTA, WORK LIFE BALANCE, DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MILLENIAL DI POINT COFFEE SE- KOTA SEMARANG*. 12(4), 2163–2178.

Priyashantha, K. G. (2019). *The Impact of Work Stress on Employee Performance in the Hotel Industry in Sri Lanka* The Impact of Work Stress on Employee Performance in. June.

Putra, A. A., & Azis, A. (2025). *Review Of Compensation And Work Stress On Employee Performance In The Medical Records Department At Harapan Kita Heart And Blood Vessel Hospital, West Jakarta*. 232–237.

Rama, F., Wijaya, J., & Purba, D. E. (2020). *Perceived workload and organizational citizenship behavior (OCB): The role of psychological empowerment*. 5(2), 219–230.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Essentials of Organizational Behavior*.

Siamsa, S., & Aprilus, A. (2023). *Workload and Work Stress in Affecting Employee Performance*.

Sinkey, M. S. (2024). *Effects of Job Stress on Employee Performance Level in the Health Sector of South Africa*. 12(3), 16–26.

Spagnoli, P., Haynes, N. J., Kovalchuk, L. S., Clark, M. A., Buono, C., & Balducci, C. (2020). *Workload , Workaholism , and Job Performance: Uncovering Their Complex Relationship*.

Sugiyono. (2023). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D*.

Surya, inul fit, Lewangka, O., & Sumardi. (2021). *THE EFFECT OF JOB STRESS, JOB SATISFICATION ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND SELFESTEEM ON EMPLOYEE PERFORMANCE*.

Surya, K., & Gede. (2024). *The Relationship of Workload , Work Life Balance and Job Stress on Bank Employees*. 3(4), 46–52.
<https://doi.org/10.56472/25835238/TRJEMS-V3I4P108>

Taylor, F., & Silva, A. De. (2018). *Workload Management*. March.

Tran, C. T. H., Tran, H. T. M., Nguyen, H. T. N., Mach, D. N., Phan, H. S. P., Mujtaba, B. G., & Lauderdale, F. (2020). *Stress Management in the Modern Workplace and the Role of Human Resource Professionals*. 4(2), 26–40.

Udin, U. (2023). *International Journal of Sustainable Development and Planning The Impact of Work-Life Balance on Employee Performance: Mediating Role of Affective Commitment and Job Satisfaction*. 18(11), 3649–3655.

Weerakkod, W. A. S. (2017). *The Impact of Work Life Balance on Employee Performance with Reference to Telecommunication Industry in Sri Lanka: A Mediation Model*. 12(01), 72–100.

Wijaya, A. (2024). *STRATEGI MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI MELALUI BEBAN KERJA, DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DAERAH PEMERINTAH KOTA SURABAYA*. *Senima* 10, 376–384.

Yamuna, P., & Phillips, R. (2024). *Work - life Balance Initiative and Employee Well - being*. 10(5), 2310–2316.

