



Pengaruh *work overload* dan *work-life balance* terhadap *job performance* melalui *job stress* pada karyawan

Aneilah Vivian Zerlina ^{1*}, Budiono¹

¹Universitas Negeri Surabaya, Surabaya, Indonesia

*Email korespondensi: aneilahvivian@gmail.com

Abstract

This research will discuss job performance, work overload, work-life balance, and job stress influence. So that job performance is always consistent and the organization pays attention to work issues. Performance has a broader meaning, not only stating the results of work but also how the work process takes place by the performance standards set by the company. This research is causality research with a quantitative approach. The sampling technique uses nonprobability sampling with purposive sampling, where the researcher has determined the sample with certain considerations and a total of 80 respondents at container terminal company in Surabaya. The statistical analysis used in this research is Partial Least Squares (PLS) with the help of SmartPLS 4.0.9 software. This research examines and analyzes the influence of work overload and work-life balance on job performance through job stress in Pelindo office employees at container terminal company in Surabaya. This research is causality research with a quantitative approach. The sample with specific considerations and a total of 80 respondents at container terminal company in Surabaya. The results of this research explain that work overload has a positive and significant effect on job performance and stress. Work-life balance does not affect job performance. Work-life balance has a positive and significant impact on job stress. Job stress has a positive and significant effect on job performance. Job stress does not mediate the impact of work overload on job performance. Job stress mediates the influence of work-life balance on job performance.

Keywords: job performance; job stress; work-life balance; work overload.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah komponen penting yang harus diperhatikan pertumbuhannya. Sumber daya manusia yang profesional akan sangat membantu memaksimalkan *job performance* dan pada akhirnya akan berdampak pada kemajuan perusahaan (Diana *et. al.* 2021). Menurut Lestari (2015), karyawan adalah salah satu sumber daya perusahaan yang paling penting. Meskipun memiliki fasilitas dan prasarana yang baik, perusahaan tidak dapat bersaing di era yang sangat kompetitif jika tidak memiliki karyawan yang kompeten dan berprestasi. Karyawan berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengendali dalam mencapai tujuan organisasi atau industri. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat mendorong perusahaan untuk diandalkan, sebaliknya jika kinerja karyawan menurun hal itu dapat merugikan perusahaan (Ardiani, 2017).

Menurut Chandra dan Priyono (2015), kinerja didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk memenuhi persyaratan pekerjaan melalui pengukuran seperti kesetiaan, prestasi, tanggung jawab, pekerjaan, kejujuran, dan kepatuhan. Sedangkan menurut Ainanur dan Tirtayasa (2018), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja karyawan bersifat individual dan dinamis karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda. Keberhasilan dalam bekerja tergantung pada potensi karyawan yang harus dikembangkan sesuai dengan tuntutan waktu. Kinerja karyawan juga memiliki cakupan yang luas, tidak hanya tentang hasil dari pekerjaan, namun juga tentang prosesnya. Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai dari suatu pekerjaan yang dipengaruhi oleh apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Aneilah Vivian Zerlina & Budiono. Pengaruh *work overload* dan *work-life balance* terhadap *job performance* melalui *job stress* pada karyawan

Menurut Harahap dan Tirtayasa (2020), *job performance* dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk sikap kooperatif, jangka waktu output, kuantitas dan kualitas output, serta kehadiran dalam pekerjaan. Penilaian *job performance* harus dilakukan secara adil dan akurat dengan mempertimbangkan semua aspek *job performance* karyawan. Pada beberapa penelitian dijelaskan bahwa *job performance* dipengaruhi oleh *work overload*, *work life balance*, dan *job stress* (Yogata *et al.*, 2023; Melati *et al.*, 2015; Hussain *et al.*, 2013; dan Potale *et al.*, 2021). *Job performance* mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung sesuai dengan standar *job performance* yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Agar *job performance* selalu konsisten setidaknya organisasi selalu memperhatikan masalah pekerjaan.

Faktor yang memengaruhi *job performance* salah satunya adalah *work overload*. *Work overload* merupakan fenomena di mana beban pekerjaan yang diberikan kepada karyawan terlalu berlebihan. Untuk mencapai target pendapatan yang diinginkan perusahaan, seluruh faktor yang ada di dalam organisasi harus bekerja keras secara maksimal, termasuk beban kerja yang diberikan. Beban kerja yang terlalu berat bisa membuat stres dan tidak senang bekerja, yang bisa mengurangi semangat untuk bekerja (Hamid, 2014). Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa *work overload* berpengaruh positif terhadap *job stress* (Damayanti *et al.* 2021; Melati *et al.* 2015; Rinayanti, 2023). Berbeda dengan hasil penelitian Farhiya *et al.* (2023) dan Emmanuel (2019) yang menyatakan bahwa *work overload* berpengaruh negatif terhadap *job stress*.

Job performance juga dipengaruhi oleh *work life balance*. Hubungan kedua variabel tersebut juga dibahas oleh Hutagalung *et al.* (2020) yang menyatakan bahwa kebijakan *work life balance* akan meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi, yang berarti bahwa karyawan akan bekerja keras, organisasi akan mendapatkan manfaat yang lebih besar dan partisipasi karyawan terhadap organisasi akan meningkat. Hasil penelitian dari beberapa peneliti terdahulu menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap *job performance*. (Triana *et al.* 2023; Govinda *et al.* 2022). Berbeda dengan hasil penelitian dari Yogata *et al.* (2023) yang menyatakan bahwa *work life balance* tidak memengaruhi *job performance*.

Penelitian pengaruh *work life balance* terhadap *job stress* dari Ayu *et al.* (2023), Hiariey *et al.* (2022), Putri *et al.* (2015) menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh negatif terhadap *job stress*. Berbeda dengan hasil penelitian dari Ramdhan dan Fajrianthi (2021) yang menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap *job stress*. Selain dipengaruhi oleh *work overload* dan *work life balance*, *job performance* juga dipengaruhi oleh *job stress*. Faktor-faktor yang dapat menyebabkan *Job stress* bagi karyawan termasuk beban kerja yang berlebihan, tekanan untuk tidak melakukan kesalahan atau menyelesaikan tugas dalam waktu yang terbatas, dan pimpinan yang keras (Potale *et al.* 2021).

Menurut penelitian dari Rocky *et al.* (2019), Tri *et al.* (2021), Rinayanti (2023) menyatakan bahwa *job stress* berpengaruh negatif terhadap *job performance*. Berbeda dengan hasil penelitian dari Ria (2019) menyatakan bahwa *job stress* berpengaruh positif terhadap *job performance*. Penelitian ini menempatkan *job stress* sebagai variabel mediasi pada pengaruh *work overload* terhadap *job performance*.

Berdasarkan dari hasil wawancara karyawan perusahaan terminal petikemas terkait *job performance* dan *work overload* menyatakan bahwa pada perusahaan terminal petikemas, meskipun sebagian besar karyawan telah menunjukkan kinerja yang baik, masih ada beberapa yang masih belum mencapai standar yang diharapkan. Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai kasus dan masalah kesehatan yang dialami oleh sebagian dari mereka, yang membuat mereka sering absen karena sakit. Namun, ketika bicara tentang tingkat stres pekerjaan, situasinya agak berbeda. Ada perluasan yang perlu dilakukan dalam mempertimbangkan stres kerja karena sebagian besar karyawan yang kinerjanya baik sebenarnya mungkin mengalami stres akibat beban kerja yang berlebihan. Ini terutama berlaku untuk karyawan di kantor pusat yang harus menangani tanggung jawab dari 7 divisi yang berbeda, termasuk sumber daya manusia dan urusan umum, perencanaan korporat, keuangan, audit internal, sekretaris korporat, fasilitas, dan pengadaan. Untuk menangani stres ini, penting untuk memperhatikan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Ini akan membantu karyawan di perusahaan terminal petikemas

untuk mengelola stres dan tetap produktif dalam pekerjaan mereka. Berdasarkan hasil wawancara, perusahaan petikemas ini sudah memfasilitasi karyawan agar bisa menyeimbangkan antara kepentingan pribadi ataupun kantor.

Penelitian ini juga menempatkan *job stress* sebagai variabel mediasi pada pengaruh *work life balance* terhadap *job performance*. Hal ini didasarkan pada pertimbangan bahwa dalam penelitian terdahulu, beberapa penelitian menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap *job stress*, *job stress* berpengaruh signifikan terhadap *job performance*, dan *work life balance* berpengaruh terhadap *job performance*. Oleh karena itu, terdapat kemungkinan bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap *job performance* melalui *job stress*. Penelitian sebelumnya juga belum ada yang meneliti tentang pengaruh *work overload* dan *work life balance* terhadap *job performance* melalui *job stress* di perusahaan terminal petikemas. Tujuan penelitian ini untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work overload*, *work life balance*, dan *job stress* terhadap *job performance* karyawan kantor terminal petikemas.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Work Overload

Work overload merupakan semua faktor yang memengaruhi jumlah orang yang bekerja. Maslach Schaufeli dan Leiter (2001) mengemukakan bahwa beban kerja berlebihan merupakan salah satu bentuk ketidaksesuaian beban kerja yang umum terjadi. Situasi ini dapat muncul ketika individu dihadapkan dengan pekerjaan tambahan dari organisasi dalam jumlah yang tidak proporsional dengan waktu yang tersedia, dan/atau pekerjaan yang berada di luar lingkup tanggung jawabnya. Berbeda dengan menurut Riggio (2000:250) mendefinisikan beban kerja sebagai tugas-tugas pekerjaan yang dapat menjadi sumber stres. Hal ini dapat meliputi pekerjaan yang mengharuskan individu untuk bekerja dengan cepat, menghasilkan sesuatu dalam waktu singkat, dan memusatkan perhatian secara intens, sehingga memicu stres kerja. Adapun indikator *work overload* yang digunakan dalam penelitian ini diambil yang meliputi 4 aspek: tekanan waktu, jadwal kerja atau jam kerja, tanggung jawab, dan harga diri (Satrini *et al.*, 2017).

Work-Life Balance

Menurut Nadu (2015), *work life balance* adalah keadaan ketika seseorang dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Dalam pandangan karyawan, *work-life balance* adalah pilihan untuk mengelola kewajiban kerja dan pribadi, serta tanggung jawab terhadap keluarga. Sedangkan dalam pandangan perusahaan, *work-life balance* adalah tantangan untuk menciptakan budaya kerja yang mendukung sehingga karyawan dapat fokus pada pekerjaan mereka di tempat kerja. Menurut Smeltzer *et al.* (2016), *work life balance* dapat didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya. Kemampuan ini mencakup komitmen terhadap pekerjaan dan keluarga, serta tanggung jawab dalam kegiatan non-pekerjaan. Adapun indikator *work life balance* yang digunakan dalam penelitian ini diambil Menurut Langford (2009) adalah keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, tanggung jawab terhadap keluarga dan perusahaan, memiliki kehidupan sosial diluar pekerjaan, memiliki waktu untuk melakukan hobi.

Job Performance

Menurut Saripuddin dan Handayani (2017), *job performance* adalah kegiatan atau proses kerja yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai hasil yang diharapkan. Kinerja mencerminkan keberhasilan yang diinginkan dan perilaku individu/karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Ainanur dan Tirtayasa (2018), *job performance* seorang karyawan adalah hal yang bersifat unik karena setiap karyawan memiliki kemampuan dan keterampilan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Oleh karena itu, pihak manajemen bisa mengukur kinerja karyawan secara individual berdasarkan kinerja karyawan. Menurut Jufrizen *et al.*, (2018), *job performance* adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Kinerja tidak berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh

Aneilah Vivian Zerlina & Budiono. Pengaruh *work overload* dan *work-life balance* terhadap *job performance* melalui *job stress* pada karyawan

faktor individu, organisasi, dan lingkungan eksternal. *Job performance* dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok orang telah memiliki kriteria atau standar tertentu yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kriteria atau standar tersebut merupakan tolak ukur keberhasilan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja seseorang atau kelompok tidak mungkin dapat diketahui karena tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

Job Stress

Job stress dianggap sebagai hasil yang tidak menguntungkan dari individu yang mengalami tekanan yang berlebihan, yang menyebabkan terlalu banyak tuntutan, rintangan, atau peluang. Ini terjadi dikarenakan ketidakseimbangan antara sumber daya dan tuntutan seseorang. Semakin tinggi tingkat ketidakseimbangan, maka semakin tinggi pula stress yang dialami oleh individu (Reza, 2021). Menurut Shintiyah dan Farida (2020), *job stress* merupakan kondisi ketegangan yang dapat memengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi fisik seseorang. Stress yang berlebihan dapat mengganggu kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan sekitar. Stress juga dapat mengancam kesehatan, baik secara fisik maupun mental individu. Stress adalah suatu kondisi yang ditandai dengan gejala-gejala fisik, perilaku, psikologis, dan somatik. Gejala-gejala tersebut merupakan hasil dari ketidakcocokan antara individu (dalam hal kepribadian, bakat, dan kecakapannya) dan lingkungannya (Maulina dan Wicaksono, 2021).

Pengaruh Antar Variabel

Faktor yang memengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah beban kerja berlebih/*work overload*. Tingginya target pendapatan yang diinginkan perusahaan memaksa seluruh faktor yang ada di dalam organisasi untuk bekerja dengan maksimal, termasuk di dalamnya beban kerja yang diberikan. Hal ini memaksa karyawan untuk bekerja ekstra demi tercapainya tujuan organisasi. Dengan adanya tuntutan tersebut dapat memicu timbulnya *work overload* serta dapat menurunkan hasil kinerja karyawan. Beban kerja yang tidak proporsional akan berdampak pada rasa stress, terutama yang telah melampaui tingkat moderat akan menimbulkan dampak negatif, yaitu ketidakpuasan kerja yang selanjutnya akan berdampak pada motivasi yang rendah dan pada akhirnya akan menurunkan kinerja karyawan (Hamid, 2014). Menurut hasil penelitian beberapa peneliti, *work overload* berpengaruh negatif terhadap *job performance* (Rocky et al. 2019; Yogata et al. 2023; Triana et al. 2023; Rinayanti, 2023; Wulan et al. 2022).

H1: *Work overload* berpengaruh negatif terhadap *job performance* karyawan kantor perusahaan terminal petikemas.

Individu yang mengalami beban berlebih dalam pekerjaan akan mengalami kecemasan, tidak puas dan melakukan pekerjaan dengan kurang efektif sehingga mampu menimbulkan stress kerja. Pekerjaan berlebih merupakan suatu pekerjaan yang dimiliki oleh seorang karyawan, di mana karyawan dituntut untuk menyelesaikan beberapa pekerjaan dengan batas waktu tertentu, sedangkan hal tersebut melebihi kemampuan karyawan yang bersangkutan (Retno, 2021). Pekerjaan yang terlalu banyak akan mengakibatkan ketidakmampuan karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Karyawan akan merasa lelah ketika pekerjaan yang diberikan melebihi batas kemampuannya. Kondisi seperti ini akan menimbulkan stress pada karyawan. Hal ini didukung oleh beberapa hasil penelitian, yang menyatakan bahwa, *work overload* berpengaruh positif terhadap *job stress* (Damayanti et al. 2021; Melati et al. 2015; Rinayanti, 2023).

H2: *Work overload* berpengaruh positif terhadap *job stress* karyawan kantor perusahaan terminal petikemas.

Work-life balance mengacu keseimbangan antara dua peran yang sama sekali terpisah yang dilakukan oleh seseorang yaitu peran pekerjaan dan peran keluarga atau peran kehidupan pribadi (Reiche et al., 2011). Orang yang memiliki *work life balance* tinggi akan cenderung merasa tenang dan bahagia pada saat bekerja sehingga hal ini akan dapat meningkatkan kinerjanya. (Reiche et al. 2011). Hal ini didukung oleh beberapa hasil penelitian yang menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif

terhadap *job performance* (Tri *et al.* 2021; Irsyad *et al.* 2022; Wonua *et al.* 2023; Triana *et al.* 2023; Govinda *et al.* 2022).

H3: *Work life balance* berpengaruh positif terhadap *job performance* karyawan kantor perusahaan terminal petikemas.

Orang yang memiliki *work life balance* rendah akan menyebabkan terganggunya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka. Hal ini dapat menyebabkan terjadinya stres kerja, yang diindikasikan oleh adanya gangguan medis, psikologis, dan perilaku pada individu. Sebaliknya, orang yang memiliki *work life balance* yang tinggi akan cenderung mengalami stres kerja yang rendah (Nurwahyuni, 2019). Hal ini didukung oleh beberapa hasil penelitian, yang menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh negatif terhadap *job stress* (Ayu *et al.* 2023; Hiariey *et al.* 2022; Putri *et al.* 2015).

H4: *Work life balance* berpengaruh negatif terhadap *job stress* karyawan kantor perusahaan terminal petikemas.

Job stress dapat menyebabkan penurunan kinerja karena semakin stres seseorang dapat menyebabkan penurunan daya pikir dan juang dalam bekerja. *Job stress* adalah kondisi yang dapat mempengaruhi emosi, prose berfikir, dan kondisi fisik karyawan. *Job stress* dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti tuntutan pekerjaan, hubungan dengan rekan kerja, dan kondisi lingkungan kerja. Oleh karena itu, perlu ada upaya untuk mengurangi beban kerja yang berlebihan agar karyawan tidak mengalami *job stress* yang berpotensi menurunkan kinerja karyawan (Triana *et al.* 2023). Berdasarkan hasil dari penelitian, *job stress* berpengaruh negatif terhadap *job performance* (Rocky *et al.* 2019; Tri *et al.* 2021; Rinayanti, 2023).

H5: *Job stress* berpengaruh negatif terhadap *job performance* karyawan kantor perusahaan terminal petikemas.

Individu yang mengalami beban berlebih dalam pekerjaan akan mengalami kecemasan, tidak puas dan melakukan pekerjaan dengan kurang efektif sehingga mampu menimbulkan stres kerja. Hasil penelitian dari beberapa peneliti seperti yang telah dijelaskan pada bagian sebelumnya menunjukkan bahwa *job stress* berpengaruh negative terhadap *job performance*. Oleh karena itu, *job stress* dapat memediasi pengaruh *work overload* terhadap *job performance*. Hal ini dibuktikan dari hasil penelitian, bahwa *job stress* memediasi pengaruh *work overload* terhadap *job performance*. Menurut hasil penelitian beberapa peneliti, *job stress* memediasi pengaruh *work overload* terhadap *job performance* (Rocky *et al.* 2019; Yogata *et al.* 2023; Wulan *et al.* 2022).

H6: *Job stress* memediasi pengaruh *work overload* terhadap *job performance* karyawan kantor perusahaan terminal petikemas.

Menurut hasil penelitian dari para peneliti sebelumnya sebagaimana yang telah dijelaskan pada bagian sebelumnya, bahwa *work life balance* berpengaruh negatif terhadap *job stress* dan *job stress* berpengaruh negatif terhadap *Job performance*. Berdasarkan hal tersebut, sangat mungkin bahwa *work life balance* memiliki pengaruh secara tidak langsung terhadap *job performance* melalui *job stress*. Oleh karena itu, *job stress* dipilih sebagai variabel mediasi pada pengaruh *work life balance* terhadap *job performance*. Menurut hasil penelitian beberapa peneliti, *job stress* memediasi pengaruh *work life balance* terhadap *job performance* (Rocky *et al.* 2019; Wulan *et al.* 2022; Yogata *et al.* 2023).

H7: *Job stress* memediasi pengaruh *work life balance* terhadap *job performance* karyawan kantor perusahaan terminal petikemas.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan metode penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu menggunakan penyebaran kuesioner secara luring dan secara daring menggunakan *google form*. Teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel yang digunakan untuk menentukan sampel dari penelitian yang akan diteliti. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *nonprobability sampling* yang mana teknik ini menggunakan *sampling* jenuh. Sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil (Sugiyono, 2013:85). Berdasarkan uraian tersebut, maka populasi sekaligus sampel yang digunakan pada penelitian di perusahaan sebanyak 80 orang yang merupakan karyawan. Data yang digunakan merupakan data primer hasil dari 80 kuesioner yang diperoleh secara daring. Karakteristik dalam pengambilan sampel yaitu karyawan kantor perusahaan terminal petikemas. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis jalur dengan menggunakan *software* SmartPLS 4.0.9 sebagai alat analisis. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan *Partial Least Square (PLS)*. Pengujian hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan cara pendekatan *Structural Equation Model (SEM)*. terdapat langkah - langkah yang harus dilakukan untuk memperoleh hasil dari pengolahan data, diantaranya sebagai berikut ini: Merancang model struktural (*inner model*), merancang model pengukuran (*outer model*), mengkontruksi diagram jalur, melakukan estimasi / pendugaan parameter, dan *goodness of fit*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden pada penelitian ini termasuk jenis kelamin, usia, pendidikan, jabatan, masa bekerja karyawan Kantor perusahaan terminal petikemas. Responden yang mengisi kuesioner paling banyak memiliki jenis kelamin laki-laki sebanyak 60 orang (75%), jenjang usia 30-39 tahun sebanyak 37 orang (46,3%), Pendidikan terakhir S1 sebanyak 53 orang (66,3%), jabatan staff sebanyak 31 orang (38,8%), dan masa bekerja 11-20 tahun sebanyak 55 orang (68,8%). Total responden sebanyak 80 responden

Analisis Statistik Deskriptif

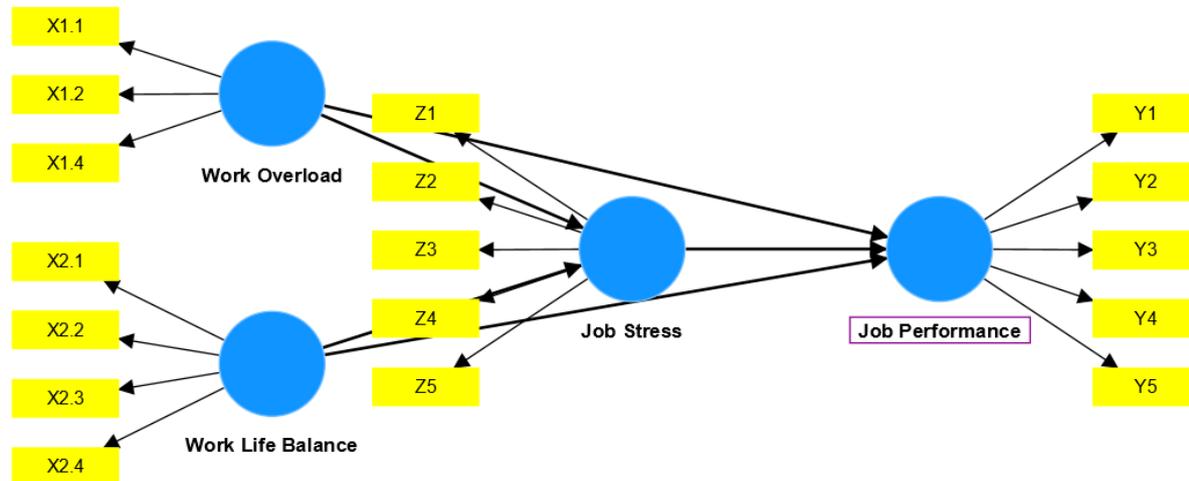
Hasil pada variabel *work overload* yang memiliki 4 indikator yaitu tekanan waktu, jadwal kerja atau jam kerja, tanggung jawab, dan harga diri yang menghasilkan rata-rata 4,27 yang terbilang tinggi. Indikator terendah adalah jadwal kerja dan jam kerja sebesar 4,10 dan indikator tertinggi tanggung jawab sebesar 4,41. Hasil pada variabel *work life balance* yang memiliki 4 indikator yaitu keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, tanggung jawab terhadap keluarga dan perusahaan, memiliki kehidupan sosial diluar pekerjaan, dan memiliki waktu untuk melakukan hobi yang menghasilkan rata-rata 4,18 yang terbilang tinggi. Indikator terendah adalah tanggung jawab terhadap keluarga dan perusahaan sebesar 4,11 dan indikator tertinggi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sebesar 4,35.

Hasil pada variabel *job stress* yang memiliki 5 indikator yaitu tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, dan kepemimpinan organisasi yang menghasilkan rata-rata 4,02 yang terbilang tinggi. indikator terendah adalah struktur organisasi sebesar 3,87 dan indikator tertinggi tuntutan antar pribadi sebesar 4,13. Hasil pada variabel *job performance* yang memiliki 5 indikator yaitu kualitas (*quality of work*), komunikasi (*communication*), kecepatan (*promptness*), kemampuan (*capability*), dan inisiatif (*intiative*) yang menghasilkan rata-rata 4,14 yang terbilang tinggi. indikator terendah adalah kemampuan (*capability*) sebesar 4 dan indikator tertinggi kualitas (*quality of work*) sebesar 4,27.

Analisis Statistik Inferensial

Penelitian ini menggunakan pengujian hipotesis *structural equation modeling* dengan menggunakan *software* SmartPLS versi 4.0. PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* oleh karenanya tidak

mengansumsikan data dengan pengukuran skala dan sampel yang kecil. Sampel penelitian ini sebanyak 80 orang sehingga analisis yang disarankan menggunakan PLS.



Sumber: Output SmartPLS 4.0, 2024

Gambar 1. UJI MEASUREMENT MODEL

Berdasarkan uji measurement model Gambar 1 mendapatkan hasil *outer loading* dari empat variabel dengan *software* smartPLS. Hasil yang didapatkan dari keempat variabel adalah valid, karena semua item diatas 0,5. Item yang dibawah 0,5 atau tidak valid harus dihapus satu per satu saat pengolahan menggunakan *software* hingga mendapatkan nilai semua item diatas 0,5 seperti pada Tabel 1.

Tabel 1.
OUTER LOADING

Indikator	Outer Loading	Keterangan
X1.1	0.887	Valid
X1.2	0.877	Valid
X1.3	0.817	Valid
X1.4	0.833	Valid
X2.1	0.888	Valid
X2.3	0.876	Valid
X2.4	0.883	Valid
Z1	0.875	Valid
Z2	0.912	Valid
Z3	0.911	Valid
Z4	0.873	Valid
Z5	0.864	Valid
Y1	0.873	Valid
Y2	0.843	Valid
Y3	0.893	Valid
Y4	0.916	Valid
Y5	0.833	Valid

Composite reability dikatakan baik apabila nilainya diatas 0,70. Pada hasil yang didapatkan adalah variabel *work overload* sebesar 0,885 lalu *work life balance* sebesar 0,860 sedangkan *job stress* 0,923 dan *job performance* sebesar 0,934. Terlihat bahwa nilai *composite reliability* untuk semua variabel lebih besar dari 0,70. Maka demikian variabel tersebut telah memenuhi *composite reliability* atau memiliki reliabilitas yang baik seperti pada Tabel 2.

Nilai *cronbach's alpha* bisa dipakai jika lebih besar dari 0,60 (Siregar, 2014). Hasil *cronbach's alpha* dari variable *work overload* sebesar 0,877 lalu *work life balance* sebesar 0,858 sedangkan *job stress*

Aneilah Vivian Zerlina & Budiono. Pengaruh *work overload* dan *work-life balance* terhadap *job performance* melalui *job stress* pada karyawan

sebesar 0,921 dan *job performance* sebesar 0,932. Berdasarkan hasil yang didapatkan menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* berada diatas 0,60. Dengan demikian model variabel tersebut telah memenuhi *cronbach's alpha* atau memiliki reliabilitas yang kuat seperti pada tabel 2.

Tabel 2.
COMPOSITE RELIABILITY, CRONBACH'S ALPHA, DAN R-SQUARE

Variabel	Composite reliability	Cronbach's Alpha	R-Square
<i>Work overload</i>	0.885	0.877	
<i>Work life balance</i>	0.860	0.858	
<i>Job stress</i>	0.923	0.921	0.644
<i>Job Peformance</i>	0.934	0.932	0.912

Model pengaruh *work overload* dan *work life balance* terhadap *job stress* memberikan nilai R-Square sebesar 0,644. Hal ini dapat menjelaskan bahwa variabel konstruk *job stress* mampu dijelaskan oleh variabel *work overload* dan *work life balance* sebesar 64,4%, sedangkan sebesar 35,6% dijelaskan oleh variabel – variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Kemudian model pengaruh *work overload*, *work life balance*, dan *job stress* terhadap *job peformance* memberikan nilai r-square sebesar 0,912 yang menunjukkan bahwa variabel konstruk *job peformance* dapat dijelaskan oleh variabel *work overload*, *work life balance*, dan *job stress* sebesar 91,2% sedangkan vairabel – variabel selain *work overload*, *work life balance*, dan *job stress* yang tidak terdapat dalam penelitian ini mampu menjelaskan kinerja karyawan pada kantor perusahaan terminal petikemas sebesar 8,8% seperti pada Tabel 2.

Model PLS juga bisa dievaluasi dengan melihat *Q-square predictive relevance* untuk model konstruk selain dengan melihat nilai *r-square*. Berikut adalah perhitungan nilai *Q-Square predictive relevance* pada model penelitian ini :

$$\begin{aligned}
 &= 1 - (\sqrt{1 - R^2}) \times (\sqrt{1 - R^2}) \\
 &= 1 - (\sqrt{1 - 0,644^2}) \times (\sqrt{1 - 0,912^2}) \\
 &= 1 - (\sqrt{0,585}) \times (\sqrt{0,168}) \\
 &= 1 - (0,765 \times 0,410) \\
 &= 0,686 \text{ atau } 68,6\% \dots\dots\dots(1)
 \end{aligned}$$

Dari perhitungan diatas diperoleh nilai *Q-square predictive relevance* sebesar 0,686 dimana nilai tersebut lebih besar dari nol. Hal itu menunjukkan bahwa model memiliki *predictive relevance* yang dapat menjelaskan model sebesar 68,6%.

Uji Kausalitas

Hubungan antar konstruk dan nilai signifikansi pada tabel *path coefficients* seperti pada Tabel 3 dibawah ini.

Hasil dari nilai *original sample* dan *t-statistics* dari *work overload* terhadap *job peformance* adalah positif dan signifikan. Hal tersebut terjadi karena nilai *original sample* yang positif dan nilai *t-statistic* lebih besar dari 1,96. Hal ini berarti apabila semakin tinggi *work overload* maka *job peformance* akan semakin tinggi pula. Maka dengan demikian H1 ditolak.

Selanjutnya, hasil dari nilai *original sample* dan *t-statistics* dari *work overload* terhadap *job stress* adalah positif namun tidak signifikan. Hal tersebut terjadi karena nilai *original sample* yang positif namun nilai *t-statistic* lebih kecil dari 1,96. Hal ini berarti apabila semakin tinggi *work overload* tidak berpengaruh signifikan terhadap *job stress* yang semakin tinggi. Maka dengan demikian H2 ditolak.

Hasil dari nilai *original sample* dan *t-statistics* dari *work life balance* terhadap *job peformance* adalah positif namun tidak signifikan. Hal tersebut terjadi karena nilai *original sample* yang positif namun nilai *t-statistic* lebih kecil dari 1,96. Maka dengan demikian H3 ditolak. Hal ini berarti apabila semakin tinggi *work life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap *job performance* yang semakin tinggi.

Adapun hasil dari nilai *original sample* dan *t-statistics* dari *work life balance* terhadap *job stress* adalah positif dan signifikan. Hal tersebut terjadi karena nilai *original sample* yang positif dan nilai *t-statistic* lebih besar dari 1,96. Maka dengan semikian H4 ditolak. Hal ini karena H4 dalam penelitian ini menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh negatif terhadap *job stress* karyawan kantor perusahaan terminal petikemas.

Tabel 3.
PENGARUH LANGSUNG DAN TIDAK LANGSUNG

Hubungan antar variabel	Original Sample	T – Statistics	Keterangan
<i>Work overload</i> > <i>Job Peformance</i>	0.309	3.447	≥ 1,96 (Signifikan positif)
<i>Work overload</i> > <i>Job stress</i>	0.193	1.257	≤ 1,96 (Tidak Signifikan)
<i>Work life balance</i> > <i>Job Peformance</i>	0.091	1.179	≤ 1,96 (Tidak Signifikan)
<i>Work life balance</i> > <i>Job stress</i>	0.624	4.392	≥ 1,96 (Signifikan positif)
<i>Job stress</i> > <i>Job Peformance</i>	0.616	9.913	≥ 1,96 (Signifikan positif)
<i>Work overload</i> → <i>Job stress</i> → <i>Job Peformance</i>	0.170	0.112	≤ 1,96 (Tidak Signifikan)
<i>Work life balance</i> → <i>Job stress</i> → <i>Job Peformance</i>	0.217	4.165	≥ 1,96 (Signifikan)

Sumber: Output SmartPLS 4.0 (2024)

Hasil dari nilai *original sample* dan *t-statistics* dari *job stress* terhadap *job performance* adalah positif dan signifikan. Hal tersebut terjadi karena nilai *original sample* yang positif dan nilai *t-statistic* lebih besar dari 1,96. Maka dengan demikian H5 ditolak. Hal ini karena H5 dalam penelitian ini menyatakan bahwa *job stress* berpengaruh negatif terhadap *job peformance* karyawan kantor perusahaan terminal petikemas.

Hasil analisis pengaruh tidak langsung dari *work overload* dan *work life balance* terhadap *job performance* melalui *job stress* dapat dilihat di tabel 5. Tabel tersebut diketahui bahwa besarnya koefisien pengaruh tidak langsung antara *work overload* terhadap *job performance* melalui *job stress* positif namun tidak signifikan. Hal tersebut terjadi karena nilai *original sample* yang positif namun nilai *t-statistic* lebih kecil dari 1,96. Hal ini dapat disimpulkan bahwa *job stress* tidak memediasi pengaruh *work overload* terhadap *job performance*. Maka dengan demikian H6 ditolak.

Koefisien pengaruh tidak langsung antara *work life balance* terhadap *job performance* melalui *job stress* positif dan signifikan. Hal tersebut terjadi karena nilai *original sample* yang positif dan nilai *t-statistic* lebih besar dari 1,96. Hal ini dapat disimpulkan bahwa *job stress* memediasi pengaruh *work life balance* terhadap *job performance*. Maka dengan demikian H7 diterima.

PEMBAHASAN

Work Overload terhadap Job Performance

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa *work overload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job performance*. Hal ini bertentangan dengan hipotesis dalam penelitian ini bahwa *work overload* berpengaruh negatif terhadap *job performance*. Pernyataan ini diperkuat dengan hasil penelitian Ukwadinamor (2020), sebagian besar karyawan menghabiskan waktu kerja lebih dari waktu yang ditentukan dan hal ini sangat mempengaruhi kinerja mereka. Karyawan cenderung lebih terlibat dalam lebih banyak tugas karena kekurangan pekerja dalam organisasi. Menurut abbasi (2017) peran variable lain dalam hubungan antara *work overload* dan *job performance* sangat berpengaruh. Menurut (Hackman & Oldham, 1982), teori karakteristik pekerjaan menyoroti pentingnya faktor-faktor seperti variasi tugas, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik dalam merancang pekerjaan

Aneilah Vivian Zerlina & Budiono. Pengaruh *work overload* dan *work-life balance* terhadap *job performance* melalui *job stress* pada karyawan

yang memotivasi. Dalam konteks ini, *work overload* yang dikelola dengan baik bisa membawa variasi tugas yang menarik, dan memberikan kesempatan untuk meningkatkan identitas dan signifikansi tugas.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa semakin tinggi *work overload* diikuti dengan semakin tingginya *job performance*. Ada beberapa hal yang dapat dijadikan argumentasi mengapa fenomena tersebut dapat terjadi. Pertama, hasil wawancara mengatakan bahwa tiap tahun kantor perusahaan terminal petikemas mengadakan lelang jabatan yang proses pemilihan dan penilaiannya berdasarkan nilai produktivitas. Karyawan kantor perusahaan terminal petikemas sangat bersemangat untuk mendapatkan jabatan yang dilelang tersebut. Ketika tingkat produktivitas karyawan meningkat, mereka juga menghadapi beban kerja yang lebih besar, tetapi dengan tingkat akurasi yang lebih tinggi dalam menyelesaikan tugas mereka. Ini berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka secara keseluruhan. Hal inilah yang kemudian menjadi penyebab adanya *work overload* yang semakin tinggi, diikuti dengan kinerja yang juga semakin tinggi. Kedua, pada saat wawancara salah satu karyawan kantor perusahaan terminal petikemas, ada beberapa usaha perusahaan untuk memacu peningkatan kinerja karyawan seperti adanya lelang jabatan, uang kompensasi, hadiah/kado, dan lain-lain. Hal inilah yang memicu karyawan bekerja keras dengan beban kerja yang semakin meningkat demi menghasilkan kinerja yang tinggi dan memenangkan lelang jabatan serta memperoleh uang kompensasi, hadiah/kado, dan lain-lain. Hal inilah yang memicu karyawan bekerja keras dengan beban kerja yang semakin meningkat demi menghasilkan kinerja yang tinggi dan memenangkan lelang jabatan serta memperoleh uang kompensasi, hadiah/kado, dan lain-lain. Hal tersebut mengakibatkan *work overload* tinggi terhadap *job performance* demi memperoleh *reward* yang dijanjikan. *Job performance* yang baik dari salah satu karyawan kantor terminal petikemas akan diberikan *reward* berupa uang kompensasi atas hasil yang dicapai. Ketika lelang jabatan karyawan tersebut dapat menjadi kandidat yang mendapatkan jabatan tersebut.

Work Overload terhadap Job Stress

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa *work overload* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *job stress*. Pandangan karyawan mengenai tantangan yang dihadapi dari perusahaan, termasuk di antaranya adalah penilaian mereka terhadap aspek seperti proses lelang jabatan, kompensasi finansial, dan pemberian bonus yang didasarkan pada kinerja kerja. Hal ini dapat menarik dan memotivasi karyawan untuk terus meningkatkan kinerja. Sehingga dapat mengurangi stres kerja. Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian Dhania (2010) yang menyatakan bahwa *work overload* tidak selalu menjadi sumber *job stress*. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat banyak faktor yang menjadi sumber penyebab *job stress*. Hal ini sangat tergantung pada persepsi masing-masing individu dalam menghadapi suatu masalah. Terkadang ada individu yang saat menghadapi *work overload* menjadi merasa tertantang untuk dapat dengan segera menyelesaikan pekerjaannya, sehingga lebih rajin dan giat bekerja untuk mencapai target yang telah dibebankan oleh perusahaan. Individu yang demikian kemungkinan besar tidak merasakan stres saat bekerja, melainkan akan merasa lebih bersemangat untuk bekerja demi menyelesaikan target yang telah dibebankan.

Ada beberapa temuan dari hasil wawancara dengan dua orang karyawan perusahaan terminal petikemas. Temuan pertama dari wawancara dengan salah satu karyawan, beliau mengatakan bahwa untuk saat ini pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan perusahaan terminal petikemas sudah sesuai dengan *job description*-nya. Namun, ada beberapa karyawan yang memasuki masa pensiun dan tidak dilakukan penambahan karyawan baru. Pekerjaan yang semula ditangani oleh karyawan yang pensiun, dikerjakan oleh karyawan lain yang masih aktif bekerja, dengan memanfaatkan SDM yang ada sesuai dengan kemampuan masing-masing karyawan. Hal tersebut mengakibatkan karyawan menerima beban kerja tambahan, yang sebenarnya bukan merupakan *job description* karyawan tersebut. Hal ini mengakibatkan timbulnya stres kerja karena adanya tuntutan tugas yang tinggi. Tekanan waktu dan jadwal kerja membuat pekerjaan karyawan tersebut menjadi *overload* dan menimbulkan stres. *Work overload* positif terhadap *job stress* namun tidak signifikan disebabkan hasil kuesioner *work overload* yang sedikit lebih tinggi dibandingkan dengan hasil *job stress*. Sehingga *work overload* bernilai positif namun tidak signifikan terhadap *job stress* karena *work overload* lebih condong ke arah *job performance*. Namun pada penelitian ini pengaruh *work overload* tidak signifikan terhadap *job stress* karena adanya lelang jabatan, uang kompensasi, bonus dll yang diberikan oleh perusahaan yang didasarkan pada kinerja karyawan.

Work-Life Balance terhadap Job Performance

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa *work life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap *job performance* karyawan Perusahaan terminal petikemas. Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian Tri *et al.* (2021), Irsyad *et al.* (2022), Wonua *et al.* (2023), Triana *et al.* (2023) dan Govinda *et al.* (2022) bahwa kehidupan pekerjaan yang seimbang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job stress*. Hal ini terjadi karena kondisi *work life balance* yang tinggi pada karyawan perusahaan terminal petikemas disertai dengan tingginya beban kerja berlebih (*work overload*). Tingginya *work overload* inilah yang kemudian menyebabkan meningkatnya *job stress*. Sehingga *work life balance* seolah-olah memberikan pengaruh positif terhadap *job stress*.

Hasil dari wawancara dengan salah satu karyawan, menyatakan bahwa karyawan dapat mengelola keseimbangan antara perusahaan dan kepentingan pribadi. Hal ini antara lain karena perusahaan memiliki program setiap 1 tahun sekali mengadakan *family gathering*. Melalui kegiatan ini, karyawan Perusahaan terminal petikemas diberikan waktu oleh perusahaan untuk dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dalam perusahaan dengan kehidupan diluar perusahaan. Beliau juga mengatakan bahwa perusahaan mendukung karyawan dalam menyalurkan hobinya dengan memberikan fasilitas olahraga seperti meja tennis, kolam renang, dan lain-lain. Dengan cara itu, karyawan tidak perlu mengeluarkan biaya tambahan ketika ingin menyalurkan hobinya, karena penyaluran hobi dapat dilakukan di fasilitas olahraga tersebut yang semuanya disediakan oleh perusahaan. *work life balance* sangat penting bagi karyawan untuk menjaga performa pada saat bekerja. Keseimbangan dalam pekerjaan dan kehidupan diluar pekerjaan penting untuk mengurangi kepenatan saat bekerja. *Work life balance* memiliki hasil kuesioner yang cenderung menggambarkan bahwa *work life balance* bagi karyawan kantor terminal petikemas tidak terlalu mempengaruhi *job performance*. Karena karyawan tersebut merasa tingginya *job performance* dipengaruhi variabel lain dibandingkan dengan *work life balance*. Sehingga dapat disimpulkan *work life balance* memiliki pengaruh hubungan yang kecil terhadap *job performance*. Namun *work life balance* tidak berpengaruh signifikan karena adanya faktor lain yang lebih tinggi dalam memengaruhi *job performance*.

Work Life Balance terhadap Job Stress

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job stress*. Hal ini terjadi karena kondisi *work life balance* yang tinggi pada karyawan perusahaan terminal petikemas disertai dengan tingginya *job stress*. Sehingga *work life balance* seolah-olah memberikan pengaruh positif terhadap *job stress*. Pernyataan ini diperkuat dengan hasil penelitian Zahoor *et al.* (2021) penelitian menunjukkan bahwa gangguan dalam kehidupan kerja meningkatkan *job stress*. Gangguan kehidupan kerja dapat diakibatkan dari karyawan yang meningkatkan kehidupan pribadi. Seperti temuan dari Ramdhan (2021) bahwa *work life balance* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja dan kinerja individu. Gary Johns (2008) menemukan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif pada *jos stress* yang ditandai dengan: motivasi dan energi tinggi, rasa kontrol dan fleksibilitas, ketahanan dan optimisme.

Temuan yang didapatkan dari wawancara dengan salah satu karyawan menyatakan bahwa stress akan muncul jika karyawan merasa beban kerjanya banyak, tidak kuat menghadapi tekanan baik dari rekan kerja maupun atasan. Berdasarkan temuan tersebut, stress kerja dapat dialami oleh karyawan yang merasa bahwa dia tidak kuat dalam menerima beban kerja dan tekanan pekerjaan. Sehingga stress kerja dapat dikatakan bergantung pada setiap individu masing-masing. Hasil kuesioner dari *work life balance* terhadap *job stress* cenderung tinggi karena hasil kuesioner *job stress* yang lebih tinggi dibandingkan dengan *work life balance*. Sedangkan *work overload* juga memiliki hasil kuesioner yang tinggi sehingga menyebabkan *work life balance* positif dan signifikan terhadap *job stress*. Variabel *work life balance* berpengaruh positif terhadap *job stress* karena adanya pengaruh pada *work overload* yang tinggi. *Work life balance* memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap *job stress* sehingga dapat dikatakan tidak terlalu memiliki pengaruh terhadap *job stress*.

Job Stress terhadap Job Performance

Aneilah Vivian Zerlina & Budiono. Pengaruh *work overload* dan *work-life balance* terhadap *job performance* melalui *job stress* pada karyawan

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa *job stress* berpengaruh positif terhadap *job performance*. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Ria (2019) yang menyatakan bahwa *job stress* berpengaruh positif terhadap *job performance*. Pernyataan ini diperkuat dengan hasil penelitian (Selye, 1956), stres adalah respons umum terhadap adanya tuntutan pada tubuh. Tuntutan tersebut adalah keharusan untuk menyesuaikan diri karena keseimbangan tubuh terganggu. Manusia membutuhkan stres untuk bisa berfungsi normal. Anggaplah stres sebagai suatu tantangan, tanpa itu manusia tidak akan tergerak untuk melakukan sesuatu. Mula-mula, sejalan dengan meningkatnya stres, meningkat pula kinerja manusia sampai suatu titik tertentu. Pada saat ini kita tidak menganggap diri kita dalam keadaan stres, melainkan dalam keadaan bersemangat, bergairah, atau penuh dorongan.

Pengaruh positif *job stress* terhadap *job performance* pada karyawan kantor perusahaan terminal petikemas dapat terjadi karena beberapa hal. Pertama, hasil wawancara mengatakan bahwa tiap tahun kantor perusahaan terminal petikemas mengadakan lelang jabatan yang proses pemilihan dan penilaiannya berdasarkan nilai produktivitas. Karyawan kantor perusahaan terminal petikemas sangat bersemangat untuk mendapatkan jabatan yang dilelang tersebut. Ketika karyawan berusaha menunjukkan produktivitas yang semakin tinggi, mereka bekerja keras sehingga beban kerjanya semakin tinggi, sehingga menimbulkan stress yang tinggi. Namun, kondisi tersebut pada akhirnya menghasilkan kinerja yang semakin tinggi. Hal inilah yang kemudian menjadi penyebab adanya stress yang semakin tinggi, diikuti dengan kinerja semakin tinggi. Kedua, pada saat wawancara dengan karyawan kantor perusahaan terminal petikemas, ada beberapa usaha perusahaan untuk memacu peningkatan kinerja karyawan seperti adanya lelang jabatan, uang kompensasi, hadiah/kado, dan lain-lain. Hal inilah yang memicu karyawan bekerja keras dengan beban kerja dan stress yang semakin meningkat demi menghasilkan kinerja yang tinggi dan memenangkan lelang jabatan serta memperoleh uang kompensasi, hadiah/kado, dan lain-lain. Hal inilah yang memicu karyawan bekerja keras dengan beban kerja dan stress yang semakin meningkat demi menghasilkan kinerja yang tinggi dan memenangkan lelang jabatan serta memperoleh uang kompensasi, hadiah/kado, dan lain-lain. Sehingga meskipun *job stress* memengaruhi positif dan signifikan terhadap *job performance* karena adanya *reward* yang dijanjikan oleh perusahaan.

Work Overload terhadap Job Performance melalui Job Stress

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa *job stress* tidak dapat memediasi pengaruh *work overload* terhadap *job performance*. Artinya variabel *job stress* tidak dapat memberikan pengaruh tidak langsung dari *work overload* terhadap *job performance* melalui *job stress*.

Hasil kuesioner menunjukkan bahwa *work overload* cenderung lebih mempengaruhi *job performance* dibandingkan dengan *job stress*. Hal tersebut disebabkan *work overload* yang lebih tinggi rata-rata jawaban responden dibandingkan dengan *job stress*. Hal tersebut membuat stress kerja yang ada pada karyawan perusahaan terminal petikemas tidak mempengaruhi kelebihan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Karena *work overload* mempengaruhi lebih tinggi terhadap *job performance* dibandingkan dengan *job stress*.

Work Life Balance terhadap Job Performance melalui Job Stress

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa *job stress* sebagai *variabel intervening* dapat memediasi pengaruh *work life balance* terhadap *job performance*. Artinya, variabel *job stress* mampu memberikan pengaruh tidak langsung *work life balance* terhadap *job performance*.

Hasil kuesioner dari *work life balance* tidak lebih tinggi dari hasil kuesioner *job stress*. Sehingga dari hasil tersebut responden merasa bahwa *job stress* memiliki peran dalam pengaruh *work life balance* terhadap *job performance*. Variabel *job stress* memediasi hubungan antara *work life balance* dan *job performance*, karena karyawan perusahaan terminal petikemas dapat menyeimbangkan kehidupan pekerjaan meskipun stress kerja yang tinggi. Sehingga *job stress* dapat mempengaruhi keseimbangan kerja dengan kinerja karyawan perusahaan terminal petikemas.

KESIMPULAN

Work overload dan *job stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job performance*, sedangkan *Work life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap *job Performance*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *work overload* dan *job stress* yang dirasakan oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan kantor perusahaan terminal petikemas, namun jika *work life balance* tidak memengaruhi kinerja karyawan. Sementara *work overload* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *job stress*, sedangkan *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job stress*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *work overload* yang dirasakan oleh karyawan tidak memengaruhi *job stress* karyawan kantor perusahaan terminal petikemas. Namun semakin tinggi *work life balance* bagi karyawan akan meningkatkan *job stress* yang dirasakan karyawan. *Job stress* tidak memediasi pengaruh *work overload* terhadap *job performance*. Artinya variabel *job stress* tidak dapat memberikan pengaruh tidak langsung dari *work overload* terhadap *job performance* melalui *job stress*. *Job stress* dapat memediasi pengaruh *work life balance* terhadap *job performance*. Artinya variabel *job stress* mampu memberikan pengaruh tidak langsung *work life balance* terhadap *job performance*.

Keterbatasan pada penelitian ini adalah terbatasnya jumlah sampel yang didapatkan yang dapat menjadi evaluasi untuk penelitian selanjutnya agar menggunakan ukuran sampel yang lebih besar. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat melibatkan variabel lainnya yang juga menjadi faktor dari *job performance* pada karyawan perusahaan terminal petikemas. Variabel tambahan seperti kompensasi dan lingkungan dapat dimasukkan sebagai contoh. Saran bagi perusahaan adalah untuk lebih memperhatikan kinerja karyawan. Manajer harus mengurangi tekanan yang diberikan kepada karyawan karena beban kerja yang tinggi dan tingkat stres yang tinggi. Ini bisa berdampak buruk jika terus menerus dilakukan. Oleh karena itu, disarankan agar manajer mengawasi langsung karyawan untuk mengetahui batas kemampuan masing-masing. Dengan mengetahui batas kemampuan karyawan, perusahaan dapat mencegah stres kerja dengan menambah personel atau merekrut karyawan baru. Ini bertujuan untuk mengurangi beban kerja yang terus menerus. Karyawan baru juga dapat membantu mengurangi beban kerja bagi karyawan lama. Sebagai hasilnya, stres kerja dapat dikurangi. Memberikan beban kerja yang terlalu berat secara konsisten kepada karyawan lama dapat mengurangi masa kerja mereka. Temuan di Kantor Perusahaan Terminal Petikemas menunjukkan bahwa mereka tidak merekrut karyawan baru selama lima tahun.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Almansyah Rundu, W. (2023). Pengaruh Work Life Balance dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kolaka. *Maeswara: Jurnal Riset Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 1(6), 16-29.
- Ardiani, W. (2017). Determinasi Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Perusahaan Finance di Medan). *Jurnal Ilman*, 5(1), 60–69.
- Ayu, I. G., Ari, W., & Gede, C. I. (2023). Peran Work Life Balance Memediasi Beban Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan Bank BRI Gatsu Denpasar Tren transformasi digital terjadi di seluruh dunia termasuk Indonesia . Era transformasi digital merupakan konsekuensi era disrupsi atau era industri 4 . 0. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 12(09), 1866–1874.
- Chandra, T., & Priyono. (2015). The Influence of Leadership Styles, Work Environment and Job Satisfaction of Employee Performance—Studies in the School of SMPN 10 Surabaya. *International Education Studies*, 9(1), 131-140. <https://doi.org/10.5539/ies.v9n1p131>
- Damayanti, D., Rimadias, S., Haque, M. G., Sunarsi, D., Kosasih, & Kesumadewi, R. R. V. (2021).

Aneilah Vivian Zerlina & Budiono. Pengaruh *work overload* dan *work-life balance* terhadap *job performance* melalui *job stress* pada karyawan

Peran Work Overload, Work Environment, Work Family Conflict & Work Stress Terhadap Job Performance (Studi Pada Petugas Penanganan Prasarana Dan Sarana Umum Jakarta). *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 7(3), 192–206. <https://doi.org/10.5281/zenodo.5044930>

Dhania, D. R. (2010). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus). *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*, 1(1), 15–23.

Farhiya, D., Noermijati Noermijati, & Nur Prima Waluyowati. (2023). the Effect of Workload on Job Satisfaction With Mediation of Job Stress and Organizational Citizenship Behavior (Ocb) (Study on Employees of Pt X). *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBA)*, 3(4), 1114–1120. <https://doi.org/10.54443/ijevas.v3i4.963>

Govinda, Wijaya, P. D. K., & Suwandana, I. G. M. (2022). The Role of Job Satisfaction, Work-life Balance on the Job Performance of Female Nurses at Local General Hospital. *European Journal of Business and Management Research*, 7(1), 208–212. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2022.7.1.1268>

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1982). Work ReDesign. In Group & Organisation Management. Addison-Wesley Publishing Company: New York City <https://cir.nii.ac.jp/crid/1130000797839120512>

Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>

Harvey Hiariey, Conchita V. Latupapua, Agusthina Risambessy, & Tesalonika Brely Adela Sahalessy. (2022). The Effect of Work Life Balance on Job Satisfaction with Work Stress as a Mediating Variable “PT. JNE (Nugraha Ekakurir Line) Express Ambon Branch.” *East Asian Journal of Multidisciplinary Research*, 1(11), 2621–2634. <https://doi.org/10.55927/eajmr.v1i11.1965>

Hussain, I. A., Yunus, N., Ishak, N. A., & Daud, N. (2013). The Influence of Intention to Leave Towards Employee Engagement among Young Bankers in Malaysia. *International Journal of Business and Management*, 8(14), 89–97. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v8n14p89>

Hutagalung, I., Soelton, M., & Octaviani, A. (2020). The role of work life balance for organizational commitment. *Management Science Letters*, 10(15), 3693–3700. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.6.024>

Irsyad, F., Hendriani, S., & Putro, S. (2022). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Riau. *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta*, 17(1), 1–13. <https://doi.org/10.37301/jmubh.v17i1.19983>

Kokoroko, E., & Sanda, M. A. (2019). Effect of Workload on Job Stress of Ghanaian OPD Nurses: The Role of Coworker Support. *Safety and Health at Work*, 10(3), 341–346. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2019.04.002>

Langford, P. H. (2009). Measuring organisational climate and employee engagement: Evidence: For a 7 Ps model of work practices and outcomes. *Australian Journal of Psychology*, 61(4), 185–198. <https://doi.org/10.1080/00049530802579481>

Maulina, A. R., & Wicaksono, D. A. (2021). Pengaruh Work Overload dan Perceived Organizational Support dengan Job Stress Pegawai Bank di Masa Pandemi. *Buletin Riset Psikologi Dan*

- Kesehatan Mental (BRPKM)*, 1(1), 797–809. <https://doi.org/10.20473/brpkm.v1i1.26952>
- Melati, P., Yo, P., Bagus, I., & Surya, K. (2015). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(5), 1149–1165.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Nadu, T. (2015). A Report On The Importance Of Work-Life Balance. *International Journal of Applied Engineering Research*, 10(9), 21659–21665.
- Rinayanti, Pelealu, D. (2023). The influence of work overload, person-job fit, and work engagement on employee performance through job stress as a variable intervening in automotive companies. *Jurnal Mantik*, 7(2), 2685–4236.
- Retno, Putri. (2022). Pengaruh Work Overload Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan, *JEMBA : Jurnal Ekonomi Pembangunan, Manajemen dan bisnis, Akuntansi*, 11(3), 53–69.
- Putri, Amelia Anisa., Tiara, (2023). the Influence of Work Life Balance and Workload on Employee Work Stress At Pt Pln (Persero) Up3 Madiun. *Ijomral.Esc-Id.Org*, VI(1), 600–608.
- Putu Melati, Yo, P., Bagus, I., & Surya, K. (2015). Putu Melati Purbaningrat Yo 1 Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(5), 1149–1165.
- Ramadhan, M. R., & Fajrianti, F. (2021). Pengaruh Job Insecurity dan Work Life Balance terhadap Stres Kerja pada Karyawan Outsourcing. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 1(1), 327–337. <https://doi.org/10.20473/brpkm.v1i1.24783>
- Rieche, Schermhorn, Hunt, J., J., G., & R., O. N. (2011). *Organizational Behavior*. John Wiley & Sons. NBER Working Papers, 89. (Retrieved from: <http://www.nber.org/papers/w16019>, Accessed: 20 Desember 2023)
- Rindorindo, Rocky. P., Murni, S., & Trang, I. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri. *Jurnal EMBA*, 7(4), 5953–5962. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/26576/26198>
- Ristanty, E. R. (2019). Pengaruh Komitmen, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Kpr Bca Soekarno Hatta. *Jurnal Indonesia Membangun*, 19(2), 72–85.
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2019). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan Jasman Saripuddin Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Rina Handayani Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 2(1), 420–429.
- Satrini, I. D. A. K., Riana, I. G., & Subudi, I. M. (2017). Pengaruh Work Load, Ambiguitas Peran dan Budaya Organisasi terhadap stres kerja. *E Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 6(3), 1177–1204.
- Selye, H. (1956). *The Stress of Life*. McGraw-Hill: New York City.
- Siregar, S. (2014). *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif: dilengkapi dengan perhitungan manual dan aplikasi SPSS versi 17 (Edisi 1)*. Bumi Aksara: Jakarta.

Aneilah Vivian Zerlina & Budiono. Pengaruh *work overload* dan *work-life balance* terhadap *job performance* melalui *job stress* pada karyawan

Smeltzer, S. C., Cantrell, M. A., Sharts-Hopko, N. C., Heverly, M. A., Jenkinson, A., & Nthenge, S. (2016). Psychometric analysis of the work/life balance self-assessment scale. *Journal of Nursing Measurement, 24*(1), 5–14. <https://doi.org/10.1891/1061-3749.24.1.5>

Tri, Suharno, C. N., & Muttaqiyathun, A. (2021). Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Masa Pandemi Covid-19. *Proceeding of The URECOL, 14*(1) 538–545.

Triana, Nurshoimah, Nurweni, H., & Hartati, R. (2023). Pengaruh Work Life Balance, Work Overload, dan Burnout terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kulon Progo. *Jurnal Cakrawangsa Bisnis, 4*(1), 27–40.

Wulan, Prasetyaningtyas, S., Darmawan, A., Puhirta, B. P., & Kusmanto, D. A. (2022). Impact of Workload and Responsibility Load on Work Stress and Job Performance on Construction Projects During the Pandemic. *Jurnal Aplikasi Manajemen, 20*(1), 136–145. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2022.020.01.14>

Yogata, Fera Septyani Hobby Sarbarita, Yolanda Kaslina Purba, R. R. J. (2023). Pengaruh Shift Work, Work Overload, Dan Work Life Balance Terhadap Job Performance Dengan Time Management. *Sosains Jurnal Sosial Dan Sains, 3*(10), 398–417.

Zahoor, N., Abdullah, N. A. C., & Zakaria, N. (2021). The role of high performance work practices, work-family conflict, job stress and personality in affecting work life balance. *Management Science Letters, 11*(1), 1367–1378. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.11.003>