

Employee Performance Based on Information Technology, Work Stress, and Work Life Balance as an Implementation of SDG's No. 8 at PT PLN Indonesia Power UPB Asam-Asam

[Kinerja Karyawan Berdasarkan Teknologi Informasi, Stres Kerja, dan Keseimbangan Kehidupan Kerja sebagai Implementasi SDGs No. 8 di PT PLN Indonesia Power UPB Asam-Asam]

Muhammad Saleh¹⁾, Sigit Hermawan^{*2)}

¹⁾Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

²⁾Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

*Email Penulis Korespondensi : sigithermawan@umsida.ac.id

Abstract. *Employee performance plays an important role in organizational success, especially in the energy sector which faces various challenges and changes. Employee performance also plays a crucial role in maintaining smooth operations and meeting national energy needs, especially at PT PLN Indonesia Power UPB Asam-Asam. This study aims to examine the effect of information technology, work stress, and work-life balance on employee performance at PT PLN Indonesia Power UPB Asam-Asam. With a quantitative approach, this study involved 125 respondents selected using the Slovin sampling method from a total population of 181 employees. Data were collected through questionnaires using a Likert scale and analyzed using multiple linear regression. This research is expected to provide strategic insights to improve employee performance, especially in facing the challenges of a dynamic energy industry.*

Keywords: - Employee Performance, Information Technology, Work Stress, Work Life Balance, SDG's.

Abstrak. *Kinerja karyawan memainkan peran penting dalam keberhasilan organisasi, terutama di sektor energi yang menghadapi berbagai tantangan dan perubahan. Kinerja karyawan juga memegang peran krusial dalam menjaga kelancaran operasional dan memenuhi kebutuhan energi nasional, khususnya di PT PLN Indonesia Power UPB Asam-Asam. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh teknologi informasi, stres kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan di PT PLN Indonesia Power UPB Asam-Asam. Dengan pendekatan kuantitatif, penelitian ini melibatkan 125 responden yang dipilih menggunakan metode Slovin dari total populasi sebanyak 181 karyawan. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan strategis untuk meningkatkan kinerja karyawan, khususnya dalam menghadapi tantangan industri energi yang dinamis.*

Kata Kunci: - Kinerja Karyawan, Teknologi Informasi, Stres Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja, SDG's

I. PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kualitas dan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan elemen krusial yang secara langsung berkontribusi terhadap pencapaian target, visi, dan keberlanjutan organisasi. Kinerja karyawan merupakan ukuran sejauh mana individu dapat memenuhi tanggung jawab mereka dengan baik, yang sangat penting bagi kemajuan organisasi [1]. Karyawan yang produktif dan memiliki kinerja tinggi mampu meningkatkan output, kepuasan pelanggan, serta reputasi perusahaan, yang pada akhirnya memperkuat daya saing perusahaan di pasar [1]. Dalam konteks ini, kinerja karyawan tidak hanya mencerminkan pencapaian individu tetapi juga menjadi indikator keberhasilan organisasi secara keseluruhan [2]. Kinerja karyawan sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan karena karyawan yang berkinerja tinggi mampu menyelesaikan masalah secara efektif dan bekerja secara optimal. Upaya kolaboratif mereka membantu menyelesaikan tugas secara efisien, mendorong perusahaan menuju pencapaian target [3]. Strategi seperti pelatihan, disiplin, dan evaluasi kinerja menjadi kunci dalam meningkatkan kemampuan karyawan agar mereka dapat memberikan kontribusi maksimal. Dengan memahami kekuatan dan kelemahan individu, manajer dapat memastikan bahwa motivasi, kompensasi, dan kompetensi karyawan selaras untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Seiring dengan perkembangan teknologi, PT PLN Indonesia Power UPB Asam-Asam telah mengadopsi berbagai sistem berbasis teknologi informasi untuk meningkatkan efisiensi operasional dan produktivitas karyawan. Penggunaan teknologi di tempat kerja dapat memberikan dampak positif, seperti meningkatkan efektivitas komunikasi, mempercepat proses kerja, dan menyederhanakan manajemen data. Namun, di sisi lain, adaptasi terhadap teknologi yang terus berkembang dapat menjadi pemicu stres kerja bagi karyawan, terutama jika mereka mengalami kesulitan beradaptasi atau menghadapi beban kerja yang tinggi. Selain itu, Work-Life Balance (keseimbangan kehidupan kerja) merupakan faktor penting dalam meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat berdampak negatif pada kesehatan mental dan fisik karyawan, yang pada akhirnya memengaruhi kinerja mereka di perusahaan. Oleh karena itu, dibutuhkan strategi yang tepat dalam mengelola penerapan teknologi informasi, mengurangi stres kerja, dan memastikan Work-Life Balance yang optimal guna mencapai tujuan perusahaan dan mendukung SDGs No. 8.

PT PLN Indonesia Power UPB Asam-Asam memiliki peran strategis dalam mendukung kebutuhan energi nasional melalui pembangkitan listrik yang andal dan efisien. Selain itu, penerapan teknologi informasi di PT PLN Indonesia Power UPB Asam-Asam berperan dalam meningkatkan efisiensi operasional melalui otomatisasi dan pengambilan keputusan berbasis data. Hal ini mendukung sub-tujuan dari SDGs No. 8, yaitu “mendorong inovasi dan meningkatkan produktivitas” di sektor energi. SDGs merupakan serangkaian tujuan yang ditetapkan oleh Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) untuk mencapai kehidupan yang lebih baik dan berkelanjutan bagi semua orang di planet ini [4]. Terdapat 17 tujuan SDGs yang saling terkait dan saling mendukung untuk mengatasi berbagai tantangan global yang kita hadapi. SDGs mendorong pembangunan berkelanjutan, melindungi lingkungan, memerangi kesenjangan, dan memastikan kehidupan yang layak bagi semua. Dari tindakan kecil dalam kehidupan sehari-hari hingga kebijakan global, kita semua dapat berkontribusi dalam menciptakan perubahan positif [5].

RUMUSAN MASALAH

Untuk mendukung tujuan penelitian, kami merangkum investigasi kami melalui lima research question utama berikut:

1. Apakah teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT PLN Indonesia Power UPB Asam-Asam?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT PLN Indonesia Power UPB Asam-Asam?
3. Apakah work-life balance berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT PLN Indonesia Power UPB Asam-Asam?

TUJUAN PENELITIAN:

Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk menganalisis pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja karyawan di PT PLN Indonesia Power UPB Asam-Asam.
2. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT PLN Indonesia Power UPB Asam-Asam.
3. Untuk menganalisis pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan di PT PLN Indonesia Power UPB Asam-Asam.

KATEGORI SDGS: Penelitian ini masuk dalam kategori Sustainable Development Goals (SDGs) nomor 8, yaitu *Decent Work and Economic Growth* (Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi). Fokus penelitian ini adalah pada peningkatan kinerja karyawan melalui pemanfaatan teknologi informasi, pengelolaan stres kerja, dan pencapaian keseimbangan kehidupan kerja (work-life balance), yang secara langsung berkaitan dengan penciptaan lingkungan kerja yang produktif, sehat, dan berkelanjutan. Hal ini sejalan dengan tujuan SDGs 8 yang

mendorong peningkatan produktivitas tenaga kerja, inovasi di tempat kerja, serta perlindungan terhadap kesejahteraan pekerja, terutama dalam sektor energi yang strategis seperti PT PLN Indonesia Power UPB Asam-Asam.

II. LITERATURE REVIEW

H1: Teknologi Informasi Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Sistem manajemen kinerja yang baik memungkinkan perusahaan untuk mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan dan mendukung pengembangan karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap pencapaian tujuan strategis organisasi [6]. Dalam konteks perusahaan energi seperti PT PLN Indonesia Power UPB Asam-Asam, kinerja karyawan memegang peran penting dalam menjaga efisiensi operasional, keandalan pembangkitan energi, dan inovasi di sektor kelistrikan. Sebagai unit bisnis strategis, keberhasilan operasionalnya sangat bergantung pada kualitas kerja karyawan. Kinerja yang optimal memastikan proses pembangkitan listrik berjalan lancar, meminimalkan gangguan operasional, dan meningkatkan efisiensi biaya. Selain itu, kemampuan karyawan dalam mengelola beban kerja, mematuhi prosedur keselamatan, dan berinovasi dalam menghadapi tantangan teknis menjadi kunci untuk menjaga keberlanjutan dan daya saing perusahaan secara keseluruhan. Di samping itu, perusahaan saat ini juga dihadapkan pada faktor perkembangan digital yang semakin pesat dan memengaruhi berbagai aspek kehidupan, termasuk kinerja karyawan.

Teknologi informasi juga telah menjadi faktor pendorong operasional dalam mendukung berbagai aktivitas perusahaan. Pemanfaatan teknologi informasi yang tepat dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan dengan menyediakan alat bantu, sistem, serta data yang efisien, serta membantu pengambilan keputusan yang lebih baik. Salah satu manfaat teknologi informasi adalah melalui otomatisasi tugas-tugas rutin, yang memungkinkan karyawan untuk fokus pada pekerjaan yang lebih strategis dan bernilai tambah. Dengan otomatisasi, kesalahan dapat diminimalkan, sementara efisiensi dan kecepatan penyelesaian tugas meningkat secara signifikan, sehingga mendukung operasional yang lebih efektif [7]. Selain itu, TI juga memperkuat komunikasi dan kolaborasi antar karyawan melalui berbagai alat seperti perangkat lunak manajemen proyek dan platform pesan instan. Teknologi ini mempermudah berbagi informasi secara real-time, memungkinkan pengambilan keputusan yang cepat dan tepat, sehingga mempercepat pencapaian tujuan organisasi [8].

Di sisi lain, TI mendukung manajemen kinerja berbasis data, yang memungkinkan organisasi untuk melacak metrik kinerja secara akurat dan membuat keputusan yang lebih baik. Kerangka kerja seperti *Balanced Scorecard* dapat digunakan untuk menyelaraskan alat TI dengan tujuan strategis perusahaan, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan pengelolaan kinerja [7]. Namun, perlu diingat bahwa ketergantungan berlebihan terhadap TI dapat menciptakan tantangan seperti paradoks produktivitas, di mana peningkatan penggunaan teknologi tidak selalu diiringi dengan peningkatan kinerja [8]. Oleh karena itu, penting untuk menyeimbangkan penggunaan teknologi dengan sentuhan faktor manusia guna mencapai hasil yang optimal.

H2: Stres Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Sementara itu, stres kerja dan keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) merupakan dua faktor penting yang saling berkaitan dalam menentukan produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Ketika stres kerja tidak dikelola dengan baik dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi terganggu, maka kinerja karyawan di perusahaan juga akan terganggu. Peningkatan beban kerja dan stres yang terkait berkontribusi pada penurunan produktivitas [9]. Stres emosional, terutama bagi karyawan yang berinteraksi langsung dengan pelanggan, memperburuk situasi ini, sehingga menyebabkan penurunan kinerja semakin meningkat [10]. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengelola tingkat stres kerja agar dapat meminimalkan dampak negatif terhadap kinerja.

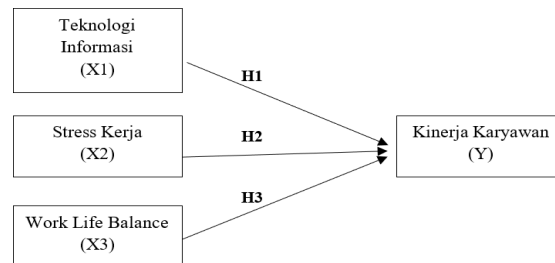
H3: Work-Life Balance Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) berhubungan erat dengan peningkatan kinerja karyawan karena dapat mengurangi stres dan tekanan beban kerja [11]. *Work-life balance* meningkatkan kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja, yang menjadi pendahulu dari *job performance* yang inovatif. Mereka menemukan bahwa keseimbangan kehidupan kerja yang baik memungkinkan karyawan merasa lebih puas dan lebih sehat secara psikologis, yang pada gilirannya mendorong mereka untuk berinovasi dalam

pekerjaan mereka [12]. Pengaturan kerja yang fleksibel, yang turut berkontribusi terhadap keseimbangan kehidupan kerja, terbukti meningkatkan loyalitas dan perilaku kerja yang inovatif di antara karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja dan inovasi di dalam organisasi [13]. Work-life balance yang baik tidak hanya membuat karyawan lebih puas dengan pekerjaannya, tetapi juga membuat mereka lebih berkomitmen terhadap organisasinya, yang berdampak positif pada kinerja kerja secara keseluruhan.

Pemanfaatan teknologi yang lebih baik dapat menciptakan pekerjaan yang lebih produktif dan mendukung perekonomian yang lebih kuat. Dalam menghadapi tantangan industri yang dinamis, seperti penerapan teknologi baru dan tuntutan efisiensi energi, peran teknologi informasi, keseimbangan kehidupan kerja, dan manajemen stres kerja sangat krusial dalam mendukung kinerja karyawan. Teknologi informasi meningkatkan efisiensi operasional melalui otomatisasi dan pengambilan keputusan berbasis data, sementara upaya menjaga work-life balance juga penting untuk mengurangi stres kerja yang berdampak pada produktivitas perusahaan.

Secara keseluruhan, penerapan teknologi informasi, manajemen stres kerja, dan implementasi work-life balance di PT PLN Indonesia Power UPB Asam-Asam mendukung pencapaian SDGs No. 8 dengan menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan berkelanjutan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Teknologi Informasi, Stres Kerja, dan Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN Indonesia Power UPB Asam-Asam. Penelitian ini penting karena memberikan bukti tentang peran teknologi informasi, work-life balance, dan stres kerja yang dapat digunakan untuk mengembangkan strategi



pencapaian tujuan yang lebih efektif di sektor energi.

Gambar 1. Model Penelitian

III. METODE PENELITIAN

This study uses a quantitative approach with a multiple linear regression data analysis method [14][15]. This approach is used to examine the influence of information technology, work stress, and work-life balance variables on employee performance at PT PLN Indonesia Power UBP Asam-Asam. This technique allows for the statistical analysis of relationships between variables to draw valid conclusions. The population in this study consists of primary data sourced from the employees of PT PLN Indonesia Power UBP Asam-Asam, totaling 181 people. To obtain a representative sample, the sample determination technique used is Slovin's formula [16]. This method ensures that the sample taken reflects the characteristics of the overall population so that the results of the study can be generalized. The sample calculation is carried out using Slovin's formula:

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{N}{1 + N \times e^2} \\
 &= \frac{181}{1 + 181 \times 0,0025} \\
 &= \frac{181}{1,4525} \\
 &= 124,6 \text{ or } 125
 \end{aligned}$$

With (N) as the total population (181) and (e) as the margin of error of 5%, based on the calculation, the required sample size is 125 respondents.

The data collection instrument used was a questionnaire developed using a Likert scale. Each respondent was asked to answer items covering three main aspects: information technology, work stress, and work-life balance. The Likert scale was chosen because it is easy for respondents to understand and allows for consistent measurement of perceptions, resulting in quantitative data that can be analyzed statistically.

Before being used for data collection, the questionnaire was tested for validity and reliability. The validity test aims to ensure that each item in the questionnaire actually measures what it is intended to measure. This test was conducted using the correlation between item scores and total scores. An item is considered valid if the correlation value is significant at a certain significance level (e.g., 0.05).

Reliability testing was also carried out to ensure the consistency of the measurement results. This test used the Cronbach's Alpha coefficient, where a value of ($\alpha \geq 0.70$) is considered to indicate good reliability.

Data analysis techniques were conducted using multiple linear regression with the aid of SPSS software. The multiple regression model in this study is formulated as follows:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Where (Y) is the dependent variable (employee performance), (X_1) is the information technology variable, (X_2) is the work stress variable, (X_3) is the work-life balance variable, (α) is a constant, (β_1), (β_2), and (β_3) are the regression coefficients of each independent variable, and (ϵ) is the error term.

Before conducting the regression analysis, classical assumption tests such as normality, multicollinearity, heteroscedasticity, and autocorrelation were performed to ensure that the regression model used is valid and free from bias. The results of the validity and reliability tests, as well as the classical assumption tests, serve as the basis for ensuring that the analytical results can be trusted and support the conclusions of the study.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN

Respondents Profile

Respondent profiles in research are descriptions of the characteristics of the respondents who participate in the study, which aim to understand their background and ensure alignment with the research objectives. The profile of respondents in this study can be seen in Table 1 below.

Tabel 1. Profil Responden

Pria	Perempuan
125	0
125	0

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2025)

Berdasarkan Tabel 1, menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini berjumlah 125 karyawan.

Uji Validitas

Setiap item dalam rangkaian pertanyaan dapat diuji validitasnya melalui uji validitas SPSS untuk memastikan bahwa item tersebut sahih. Jika nilai Rhitung lebih besar dari nilai Rtabel, maka hal tersebut mengindikasikan bahwa item tersebut valid, dan seluruh pertanyaan serta pernyataan peneliti terkait hal tersebut dapat diterima.

Tabel 2. Rata-rata Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R count	R table	Keterangan
Teknologi Informasi	X1	0.795	0.175	Valid

Stres Kerja	X2	0.780	0.175	Valid
Keseimbangan Kerja dan Kehidupan	X3	0.811	0.175	Valid
Kinerja Karyawan	Y1	0.802	0.175	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data, 2025

Berdasarkan Tabel 2 yang telah diolah menggunakan perangkat lunak SPSS, dapat disimpulkan dari uji validitas bahwa secara keseluruhan instrumen yang digunakan pada setiap variabel adalah valid dan dapat digunakan untuk pengujian lebih lanjut.

Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini, Cronbach's Alpha digunakan untuk menentukan apakah suatu alat ukur dapat diandalkan atau tidak; jika hasilnya lebih dari 0,60, maka alat tersebut dianggap dapat diandalkan. Berikut adalah tabel hasil analisis reliabilitas berdasarkan SPSS:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variable	Cronbach's Alpha	Keterangan
Teknologi Informasi	0.803	Dapat direalisasi
Stres Kerja	0.822	Dapat direalisasi
Keseimbangan Kerja dan Kehidupan	0.735	Dapat direalisasi
Kinerja Karyawan	0.798	Dapat direalisasi

Sumber: Hasil pengolahan data, 2025

Dari Tabel 3 yang telah diolah menggunakan perangkat lunak SPSS, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa setiap indikator pada variabel dinyatakan reliabel.

Uji Parsial (Uji T)

Uji T digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh dari setiap variabel independen terhadap variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikansi 0,05 atau 5%. Teknik pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai T hitung dengan nilai T tabel. Untuk mengetahui pengaruh variabel X terhadap variabel Y dapat dilihat pada Tabel 4 di bawah ini:

Tabel 4. Hasil Uji Parsial (T)

Hipotesis	T count	Sig.	Hasil
Teknologi Informasi > Kinerja Karyawan	2,188	0.031	H 1 Diterima
Stres Kerja > Kinerja Karyawan	4,856	0,000	H 2 Diterima
Keseimbangan Kerja dan Kehidupan > Kinerja Karyawan	5,395	0,000	Diterima H 3 Accepted

Sumber: Hasil pengolahan data, 2025

Tabel 4 menunjukkan bahwa setelah dilakukan analisis SPSS, hipotesis (H1), (H2), dan (H3) semuanya diterima. Hal ini menunjukkan bahwa X1, X2, dan X3 masing-masing memberikan kontribusi terhadap pengaruh total yang diberikan kepada Y.

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui sifat dan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, digunakan analisis regresi linier berganda.

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		t	Collinearity Statistics		Caption
		B	Std. Error		Sig.	Tolerance	
1	(Constant)	0.872	1,138	0.766	0.445		
	Teknologi Informasi (X1)	0.134	0.061	2,188	0.031	0.694	Significant
	Work Stress (X2)	0.320	0.066	4,856	0,000	0.518	Significant
	Work-Life Balance (X3)	0.541	0.100	5,395	0,000	0.516	Significant

Sumber: Hasil pengolahan data, 2025

$$Y = 0.872 + 0.134 X1 + 0.320 X2 + 0.541 X3$$

1. Nilai konstanta dari persamaan ini adalah 0,872. Hal ini menunjukkan bahwa jika Teknologi Informasi, Stres Kerja, dan Work-Life Balance semuanya bernilai nol, maka kinerja karyawan akan selalu bernilai 0,872.
2. Signifikansi hubungan antara Teknologi Informasi dan kinerja karyawan ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,134. Tanda positif pada koefisien regresi linier menunjukkan bahwa terdapat pengaruh searah antara Teknologi Informasi dan kinerja karyawan; oleh karena itu, peningkatan satu satuan pada Teknologi Informasi akan menghasilkan peningkatan sebesar 0,134 satuan pada kinerja karyawan.
3. Signifikansi hubungan antara Stres Kerja dan kinerja karyawan ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,320. Tanda positif pada koefisien regresi linier menunjukkan adanya hubungan searah antara Stres Kerja dan kinerja karyawan; peningkatan satu satuan pada Stres Kerja akan menyebabkan peningkatan sebesar 0,320 satuan pada kinerja karyawan.
4. Signifikansi hubungan antara Work-Life Balance dan kinerja karyawan ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,541. Koefisien regresi linier yang bernilai positif menunjukkan adanya hubungan searah antara Work-Life Balance dan kinerja karyawan; secara spesifik, peningkatan satu satuan pada Work-Life Balance akan menghasilkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,541 satuan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Seberapa baik suatu model menjelaskan fluktuasi variabel dependen diukur melalui koefisien determinasi (R²). Koefisien determinasi memiliki rentang dari nol hingga satu. Jika nilainya mendekati 1 (satu), maka secara praktis semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi perubahan pada variabel dependen dapat diperoleh hanya dari variabel independen. Jika R² mendekati 1, berarti semua faktor independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Change Statistics					
Model	R	R Square	df1	df2	Durbin-Watson
1	0.813 ^a	0.681	3	121	1,599

Sumber: Hasil pengolahan data, 2025

Berdasarkan Tabel 6 yang telah diolah menggunakan software SPSS, nilai R^2 semakin mendekati 100%, yang berarti semakin besar pengaruh seluruh variabel independen terhadap variabel dependen. Rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut: $KP = r^2 \times 100\% = 0,681 \times 100 = 68,1\%$ dipengaruhi oleh Teknologi Informasi, Stres Kerja, dan Work-Life Balance, sedangkan sisanya $100 - 68,1 = 31,9\%$ dipengaruhi oleh variabel lain.

Teknologi Informasi Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT PLN Indonesia Power UPB Asam-Asam

Secara parsial, teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT PLN Indonesia Power UPB Asam-Asam, yang berarti hipotesis H1 diterima. Teknologi informasi (TI) memiliki pengaruh yang sangat positif terhadap kinerja karyawan dalam berbagai aspek [17]. Pemanfaatan teknologi informasi yang tepat dapat meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan kualitas kerja karyawan. Dengan adanya alat teknologi yang sesuai, karyawan dapat bekerja lebih cepat, lebih efisien, dan dengan kualitas yang lebih baik. Selain itu, TI juga mendukung pengambilan keputusan yang lebih baik, manajemen waktu yang lebih efektif, dan pengembangan keterampilan yang berkelanjutan. Penggunaan teknologi yang tepat memungkinkan karyawan mencapai hasil kerja yang lebih optimal, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Indikator Ketersediaan Perangkat TI pada variabel teknologi informasi memengaruhi kinerja karyawan PT PLN Indonesia Power UPB Asam-Asam karena perangkat teknologi yang memadai berperan penting dalam mendukung aktivitas operasional karyawan sehari-hari. Ketersediaan perangkat TI yang memadai memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan karena menyediakan alat yang dibutuhkan untuk bekerja secara efisien, cepat, dan tanpa gangguan berarti. Perangkat yang baik memungkinkan karyawan mengakses informasi dengan cepat, meningkatkan produktivitas, mengurangi waktu hilang akibat kerusakan teknis, dan mendukung kolaborasi yang lebih efektif. Selain itu, perangkat TI yang sesuai dengan kebutuhan kerja juga meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja karyawan, yang berkontribusi terhadap kinerja mereka secara keseluruhan.

Indikator Kemudahan Penggunaan Sistem TI pada variabel teknologi informasi memengaruhi kinerja karyawan karena kemudahan penggunaan sistem TI berdampak besar terhadap kinerja karyawan, terutama dalam hal produktivitas, efisiensi, dan kepuasan kerja. Sistem TI yang mudah digunakan mengurangi waktu yang dibutuhkan untuk belajar atau mengatasi masalah teknis, membebaskan karyawan dari rasa frustrasi, dan memungkinkan mereka lebih fokus pada tugas utama. Selain itu, sistem yang sederhana mengurangi kesalahan penggunaan, mempercepat kolaborasi, dan meningkatkan motivasi serta kepuasan kerja karyawan, yang semuanya mengarah pada peningkatan kinerja secara keseluruhan. Indikator Kecepatan Akses Informasi pada variabel teknologi informasi juga memengaruhi kinerja karyawan karena kecepatan akses informasi memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja. Hal ini memungkinkan karyawan untuk mengambil keputusan lebih cepat, menyelesaikan tugas secara efisien, dan merespons perubahan atau permintaan dengan waktu yang lebih tepat. Kecepatan akses informasi mengurangi waktu terbuang untuk mencari data atau menunggu persetujuan, meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Selain itu, kolaborasi yang lebih baik dan kepuasan pelanggan yang lebih tinggi juga dapat dicapai berkat akses informasi yang cepat. Dengan demikian, akses informasi yang cepat memperkuat kemampuan karyawan untuk bekerja lebih baik, lebih cepat, dan lebih akurat, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Indikator Efektivitas TI dalam Pekerjaan pada variabel teknologi informasi juga berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan karena teknologi yang efektif memungkinkan karyawan bekerja lebih cepat, lebih efisien, dan lebih akurat. Sistem TI yang efektif menyediakan alat dan sumber daya yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas dengan lebih baik, mengurangi kesalahan, dan mempercepat pengambilan keputusan. Selain itu, teknologi yang efektif mendukung kolaborasi tim, meningkatkan kepuasan kerja, dan memungkinkan

karyawan menangani beban kerja dengan lebih baik, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan. Indikator Pelatihan TI yang Diberikan pada variabel teknologi informasi juga memengaruhi kinerja karyawan karena pelatihan yang efektif memberikan karyawan keterampilan yang dibutuhkan untuk memanfaatkan teknologi secara optimal. Pelatihan ini meningkatkan kemampuan teknis, kepercayaan diri, efisiensi kerja, serta mengurangi kesalahan dan frustrasi yang dapat menghambat produktivitas. Dengan pelatihan yang tepat, karyawan dapat bekerja lebih efektif, lebih adaptif terhadap perubahan teknologi, dan meningkatkan kualitas kerja mereka. Oleh karena itu, pelatihan TI yang memadai memiliki dampak langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan [18][19]. Hasil ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa TI berpengaruh terhadap kinerja karyawan [20][21][22][23].

Stres Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT PLN Indonesia Power UPB Asam-Asam

Secara umum secara parsial, stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT PLN Indonesia Power UPB Asam-Asam, yang berarti hipotesis H2 diterima. Stres kerja umumnya memiliki dampak negatif terhadap kinerja karyawan, namun terdapat sejumlah kondisi di mana stres yang terkendali dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja [24]. Dalam konteks ini, stres dapat berfungsi sebagai pemicu motivasi untuk bekerja lebih keras, lebih fokus, atau lebih cepat, selama tingkat stres tersebut tidak berlebihan atau menyebabkan kelelahan dan burnout. Indikator Beban Kerja Berlebih pada variabel stres kerja memengaruhi kinerja karyawan karena beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan karyawan merasa lelah, baik secara fisik maupun mental. Ketika karyawan terus-menerus dibebani dengan pekerjaan yang terlalu banyak atau terlalu sulit, mereka bisa mengalami kelelahan, yang berdampak langsung pada penurunan kualitas kerja, konsentrasi, dan produktivitas secara keseluruhan. Beban kerja yang berlebihan sering kali menyebabkan stres berkepanjangan bahkan burnout. Kondisi ini menurunkan efektivitas karyawan dalam jangka panjang karena mereka merasa kewalahan dan tidak mampu menangani tekanan dengan baik.

Indikator Tenggat Waktu yang Ketat pada variabel stres kerja juga memengaruhi kinerja karyawan karena tenggat waktu yang ketat menciptakan tekanan besar bagi karyawan untuk menyelesaikan tugas dalam waktu singkat. Ketika karyawan merasa dikejar-kejar waktu, mereka dapat mengalami stres tinggi yang menurunkan kualitas kerja dan memperburuk pengambilan keputusan karena terburu-buru. Dalam usaha memenuhi tenggat waktu, karyawan mungkin terpaksa mengorbankan detail pekerjaan atau langkah penting lainnya demi mempercepat proses. Hal ini sering kali menghasilkan pekerjaan yang kurang sempurna dan berdampak pada penurunan kinerja secara keseluruhan. Indikator Tekanan dari Atasan atau Rekan Kerja pada variabel stres kerja memengaruhi kinerja karyawan karena tekanan yang diberikan oleh atasan atau rekan kerja dapat menurunkan rasa percaya diri karyawan, terutama jika tekanan tersebut dirasa berlebihan atau tidak adil. Karyawan yang merasa tertekan bisa merasa takut gagal, yang dapat mengganggu fokus dan menurunkan kinerja mereka. Tekanan yang berlebihan dari atasan atau rekan kerja dapat menyebabkan kecemasan yang berkepanjangan. Stres yang ditimbulkan dari situasi ini dapat menyebabkan kelelahan mental, penurunan produktivitas, serta peningkatan kesalahan dalam pekerjaan karena karyawan menjadi terlalu fokus pada ekspektasi yang tidak realistis.

Indikator Gangguan dalam Pekerjaan pada variabel stres kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena gangguan di tempat kerja, baik dari lingkungan maupun rekan kerja, dapat mengganggu konsentrasi dan fokus karyawan. Ketika karyawan sering terganggu oleh berbagai distraksi, mereka kesulitan menyelesaikan pekerjaan secara efisien dan dengan kualitas tinggi. Gangguan yang berkelanjutan juga dapat meningkatkan stres karyawan karena mereka merasa kesulitan menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal. Hal ini memperburuk perasaan kewalahan dan menambah tingkat stres, yang secara langsung memengaruhi kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Indikator Perasaan Kewalahan pada variabel stres kerja memengaruhi kinerja karyawan karena ketika karyawan merasa kewalahan dengan tugas yang ada, kemampuan mereka untuk mengambil keputusan yang tepat dan rasional menjadi terganggu. Keputusan yang terburu-buru atau tidak berdasarkan pertimbangan matang sering berdampak negatif terhadap kualitas pekerjaan. Perasaan kewalahan sering kali menyebabkan karyawan kesulitan dalam memprioritaskan tugas dan mengelola waktu dengan baik. Hal ini dapat menyebabkan penurunan produktivitas dan penyelesaian tugas yang lebih lambat, yang menghambat peningkatan kinerja. Ketika karyawan merasa kewalahan, hal ini juga dapat menyebabkan masalah kesehatan mental seperti kecemasan atau depresi, serta masalah fisik akibat stres berkepanjangan.

seperti sakit kepala atau kelelahan. Kondisi ini memperburuk efektivitas kinerja karyawan dalam jangka panjang (Muhamad Ekhsan & Septian, 2021). Hasil ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan [2][25][26][27].

Work-Life Balance Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN Indonesia Power UPB Asam-Asam

Secara umum secara parsial, work-life balance berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT PLN Indonesia Power UPB Asam-Asam, yang berarti H3 diterima [28]. Ketika karyawan merasa bahwa mereka dapat mengatur waktu dengan baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, mereka akan lebih termotivasi, terorganisir, dan sehat secara fisik maupun mental, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kualitas kerja. Selain itu, work-life balance dapat mengurangi stres, meningkatkan kepuasan kerja, serta memperkuat komitmen dan retensi karyawan. Oleh karena itu, perusahaan yang mendukung keseimbangan ini cenderung memiliki karyawan yang lebih produktif, lebih bahagia, dan lebih loyal. Indikator fleksibilitas waktu kerja pada variabel work-life balance berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena fleksibilitas waktu kerja memungkinkan karyawan mengatur jadwal mereka, sehingga mereka dapat bekerja pada saat merasa paling produktif dan beristirahat saat dibutuhkan. Dengan waktu kerja yang lebih fleksibel, karyawan dapat menyesuaikan pekerjaan dengan kehidupan pribadi mereka, yang mengurangi tingkat stres dan kelelahan. Hal ini mengarah pada peningkatan energi dan kinerja yang lebih baik di tempat kerja. Karyawan yang memiliki fleksibilitas waktu merasa lebih dihargai karena mereka bisa menyesuaikan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi mereka, seperti merawat keluarga atau melakukan kegiatan penting lainnya. Kepuasan kerja yang lebih tinggi sering kali menghasilkan kinerja yang lebih baik karena karyawan merasa lebih terlibat dan termotivasi.

Indikator keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi pada variabel work-life balance berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena ketika karyawan merasa mereka dapat menjaga keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, mereka cenderung lebih puas dengan kehidupan mereka secara keseluruhan. Kepuasan ini kemudian berdampak positif terhadap motivasi kerja dan kinerja mereka, karena mereka tidak merasa terbebani oleh pekerjaan yang mengorbankan kehidupan pribadi. Keseimbangan yang baik antara kerja dan kehidupan pribadi membantu mengurangi stres akibat ketegangan antara kedua aspek tersebut. Karyawan yang merasa lebih bahagia dan lebih seimbang dalam hidup mereka dapat lebih fokus pada pekerjaan, yang meningkatkan kualitas kerja dan efisiensi. Indikator dukungan terhadap komitmen keluarga pada variabel work-life balance berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena karyawan yang merasa perusahaan mendukung keseimbangan mereka antara pekerjaan dan keluarga cenderung lebih loyal terhadap perusahaan tersebut. Loyalitas ini meningkatkan keterlibatan dan produktivitas mereka dalam jangka panjang.

Indikator waktu luang yang tersedia pada variabel work-life balance berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena waktu luang yang cukup memungkinkan karyawan untuk beristirahat dan menyegarkan pikiran setelah bekerja. Dengan waktu yang cukup untuk bersantai dan melakukan kegiatan menyenangkan atau menenangkan, karyawan dapat kembali bekerja dengan energi yang lebih tinggi dan fokus yang lebih baik, yang meningkatkan kinerja mereka. Waktu luang yang memadai memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berolahraga, tidur cukup, atau melakukan aktivitas lain yang meningkatkan kesejahteraan fisik dan mental mereka. Karyawan yang sehat secara fisik dan mental lebih mampu menghadapi tantangan kerja dan menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif. Indikator pengaruh beban kerja terhadap kehidupan pribadi pada variabel work-life balance berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena ketika beban kerja tidak mengganggu kehidupan pribadi karyawan, mereka merasa lebih mampu menjaga keseimbangan antara keduanya. Hal ini mengurangi ketegangan dan rasa tertekan yang muncul dari konflik tersebut, yang berdampak positif terhadap kesehatan mental dan efektivitas kinerja mereka [28]. Hasil ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa work-life balance berpengaruh terhadap kinerja karyawan [29][9][12][16].

V. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Teknologi Informasi, Stres Kerja, dan Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work-Life Balance) secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Masing-masing faktor tersebut memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan sehat. Teknologi informasi memfasilitasi kemudahan dan efisiensi, stres kerja yang dikelola dengan baik

memberikan tantangan yang mendorong peningkatan kinerja, dan keseimbangan kehidupan kerja yang baik membantu karyawan menjaga keseimbangan, mengurangi kelelahan, dan mempertahankan semangat kerja. Ketiga faktor ini, meskipun berpengaruh secara individu, juga dapat bekerja secara sinergis untuk menciptakan karyawan yang lebih produktif dan lebih puas terhadap pekerjaannya, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan penuh rasa syukur, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, bimbingan, dan bantuan selama proses penyusunan penelitian ini. Ucapan terima kasih disampaikan kepada dosen pembimbing atas arahan dan ilmunya yang sangat berharga, kepada pihak PT PLN Indonesia Power UPB Asam-Asam yang telah memberikan izin serta data yang diperlukan, serta kepada keluarga dan sahabat atas doa dan motivasi yang tiada henti. Semoga segala bentuk kebaikan yang telah diberikan mendapat balasan yang setimpal dari Tuhan Yang Maha Esa.

REFERENSI

- [1] J. I. Sarapang, C. A. H. Legoh, N. N. H. Yusuf, and W. Rahman, "The Influence of KPI-Based Performance Assessment System on Employee Motivation and Productivity at PT. Berca Hardiaperkasa Luwuk Central Sulawesi," *Proceeding Int. Conf. Manag. Entrep. Bus.*, vol. 1, no. 1, 2024, doi: <https://doi.org/10.61132/icmeb.v1i1.131>.
- [2] K. J. Pranata L, N. Kadir, and F. Umar, "Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Hino Kumala Makassar I," *POINT J. Ekon. dan Manaj.*, vol. 5, no. 1, pp. 18–30, Jun. 2023, doi: 10.46918/point.v5i1.1820.
- [3] W. Nurmawati and E. N. SAP, "The Effect of Motivation and Work Discipline on Employee Performance," *Almana J. Manaj. dan Bisnis*, vol. 4, no. 3, pp. 429–435, Dec. 2020, doi: 10.36555/almana.v4i3.1492.
- [4] S. Hermawan and W. Hariyanto, *Buku ajar Metode Penelitian Bisnis (kuantitatif dan kualitatif)*. Sidoarjo: Umsida Press, 2022.
- [5] A. W. Rachmawati and S. Hermawan, "Influence of Profitability, Environmental Performance and Company Size on Corporate Social Responsibility Disclosure as SDGs Implementation No. 13." Sep. 12, 2024. doi: 10.21070/ups.6557.
- [6] K. Khaeruman, S. Suflani, A. Mukhlis, and O. Romli, "Analisis Efektivitas Strategi Penilaian Kinerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan di Indomaret Kota Serang," *J. Manaj. STIE Muhammadiyah Palopo*, vol. 9, no. 2, p. 352, Dec. 2023, doi: 10.35906/jurman.v9i2.1903.
- [7] P. Diawati, S. S. Gadzali, M. K. N. Abd Aziz, A. M. Almaududi Ausat, and S. Suherlan, "The Role of Information Technology in Improving the Efficiency and Productivity of Human Resources in the Workplace," *J. Teknol. Dan Sist. Inf. Bisnis*, vol. 5, no. 3, pp. 296–302, Jul. 2023, doi: 10.47233/jteksis.v5i3.872.
- [8] M. A. Setiawan and A. Rertnowardhani, "Design of IT Balanced Scorecard In PT. Putra Mulia Telecommunication to Support of Information System and Technology Infrastructure Development," *Int. J. Adv. Trends Comput. Sci. Eng.*, vol. 9, no. 5, pp. 8191–8196, Oct. 2020, doi: 10.30534/ijatce/2020/183952020.
- [9] E. Dwitanti, F. D. Murwani, and E. Siswanto, "The Effect Of Work-Life Balance On Employee Performance Through Work Stress And Workload," *Int. J. Business, Law, Educ.*, vol. 4, no. 2, pp. 569–586, Jul. 2023, doi: 10.56442/ijble.v4i2.211.
- [10] G. Olaoluwa Oladayo, S. Solomon Bakare, A. Abiola Abdul, O. Elizabeth Adewusi, and F. Ibukun Babalola, "A Comprehensive Review Of Innovative HR Practices And Their Implications On Organizational Performance In Both The Oil And Gas And Renewable Energy Sectors In Nigeria," *J. Third World Econ.*, vol. 1, no. 1, pp. 112–118, 2023, doi: 10.26480/jtwe.02.2023.112.118.
- [11] M. Alavi and D. E. Leidner, "Review: Knowledge Management and Knowledge Management Systems: Conceptual Foundations and Research Issues," *MIS Q.*, vol. 25, no. 1, p. 107, Mar. 2001, doi: 10.2307/3250961.
- [12] A. Faisal, M. Hameed, and A. R. Aleemi, "Work-Life Balance and Job Performance: A Mediating and Moderating Model," *Mark. Forces*, vol. 17, no. 1, pp. 1–22, Jun. 2022, doi: 10.51153/mf.v17i1.558.
- [13] I. Astriani and M. Muafi, "The Influence of Flexible Work Arrangements toward Loyalty and Innovative Work Behavior Mediated by Work-Life Balance," *Telaah Bisnis*, vol. 24, no. 2, p. 102, Dec. 2023, doi: 10.35917/tb.v24i2.392.
- [14] S. Hermawan and Amirullah, *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif & Kualitatif*. Sidoarjo:

- Univerisitas Muhammadiyah Sidoarjo, 2016.
- [15] S. Mohamad and D. S. S. Azmee, "The Influence of Work-Life Balance on Employee Performance Among Financial Institution Staff in Klang Valley, Malaysia," *Int. J. Bus. Technol. Manag.*, vol. 6, no. 3, Sep. 2024, doi: 10.55057/ijbtm.2024.6.3.39.
 - [16] M. S. Sinkey, "Effects of Job Stress on Employee Performance Level in the Health Sector of South Africa," *Eur. J. Bus. Innov. Res.*, vol. 12, no. 3, pp. 16–26, Mar. 2024, doi: 10.37745/ejbir.2013/vol12n31626.
 - [17] P. P. Tampi, S. D. Nabella, and D. P. Sari, "The Influence of Information Technology Users, Employee Empowerment, and Work Culture on Employee Performance at the Ministry of Law and Human Rights Regional Office of Riau Islands," *Enrich. J. Manag.*, vol. 12, no. 3, 2022, doi: <https://doi.org/10.35335/enrichment.v12i3.628>.
 - [18] H. Heslina and A. Syahrini, "The Influence of Information Technology, Human Resources Competency and Employee Engagement on Performance of Employees," *Golden Ratio Hum. Resour. Manag.*, vol. 1, no. 1, pp. 01–12, Jan. 2021, doi: 10.52970/grhrm.v1i1.100.
 - [19] H. Jiang, M. Siponen, and A. Tsohou, "Personal use of technology at work: a literature review and a theoretical model for understanding how it affects employee job performance," *Eur. J. Inf. Syst.*, vol. 32, no. 2, pp. 331–345, Mar. 2023, doi: 10.1080/0960085X.2021.1963193.
 - [20] A. Aminah, J. Herawati, and E. Septyarini, "Pengaruh Pengendalian Internal, Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *Publik J. Manaj. Sumber Daya Manusia, Adm. dan Pelayanan Publik*, vol. 8, no. 2, pp. 290–305, Dec. 2021, doi: 10.37606/publik.v8i2.237.
 - [21] M. Darwis, N. N. Utami, and S. Saleh, "The Effect of Information Technology on Employee Performance at the Makassar City Communication and Information Service," *Pinisi J. Educ. Manag.*, vol. 2, no. 1, p. 61, May 2023, doi: 10.26858/pjoem.v2i1.46410.
 - [22] F. F. Lestariana and S. Hermawan, "Analysis of the Influence of the Use of Information Technology and Knowledge Management on Employee Performance with Motivation as an Intervening Variable (Studies in the Regional Government of Sidoarjo Regency)," *Proc. ICECRS*, vol. 9, Apr. 2021, doi: 10.21070/icecrs2021912.
 - [23] I. R. Shintia and A. Riduwan, "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan," *JIRA J. Ilmu dan Ris. Akunt.*, vol. 10, no. 3, 2021.
 - [24] E. Haryati, A. Suharyanto, B. Hasmayni, and F. Siregar, "The Effect of Work Environment and Work Stress on Employee Performance at PT Aneka Gas Industri Tbk," in *Proceedings of the Proceedings of the 2nd International Conference on Social Sciences and Interdisciplinary Studies (formerly ICCSSIS), ICCSSIS 2019, 24-25 October 2019, Medan, North Sumatera, Indonesia*, EAI, 2019, doi: 10.4108/eai.24-10-2019.2290609.
 - [25] Muhamad Ekhsan and B. Septian, "Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan," *MASTER J. Manaj. Strateg. Kewirausahaan*, vol. 1, no. 1, pp. 11–18, Feb. 2021, doi: 10.37366/master.v1i1.25.
 - [26] Primalia Rafa Shahira and Eny Sri Haryati, "Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Petugas Operasional PT. Angkasa Pura II di Bandar Udara Internasional Husein Sastranegara Bandung," *Optim. J. Ekon. dan Manaj.*, vol. 4, no. 3, pp. 324–331, Sep. 2024, doi: 10.55606/optimal.v4i3.4218.
 - [27] A. D. Wibowo *et al.*, "The Influence of Work Stress and Workload on Employee Performance Through the Work Environment at SAMSAT Makassar City," in *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, Michigan, USA: IEOM Society International, Mar. 2021, doi: 10.46254/AN11.20211058.
 - [28] K. adnan Bataineh, "Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance," *Int. Bus. Res.*, vol. 12, no. 2, p. 99, Jan. 2019, doi: 10.5539/ibr.v12n2p99.
 - [29] A. S. B. et al. A. Shamim Banu et al., "A Relationship between Work-Life Balance and Job Performance of Employees," *Int. J. Hum. Resour. Manag. Res.*, vol. 9, no. 2, pp. 53–58, 2019, doi: 10.24247/ijhrmrpr20196.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.