

Work Life Balance vs Motivation : Who Whins in Boosting Freelance Productivity?

Work Life Balance vs Motivasi : Mana yang bikin Freelance Lebih Produktif?.

Muhammad Muzakki Anwar¹⁾, Vera Firdaus²⁾

¹⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

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

Abstract. *Working as a freelancer allows them to arrange their work time and place according to their personal needs and desires. Freelancers also have the opportunity to earn more income. However, freelancers have a higher potential for work-related stress compared to permanent employees due to uncertain working hours and income. The purpose of this research is to determine the influence of work-life balance and work motivation on stress and performance. this research uses a descriptive quantitative method with cluster sampling technique to select freelance workers in event organizers in Sidoarjo District, Krian District, and Waru District. The sample size is 117 people. Data collection for this research used a questionnaire. Data processing was conducted using the Structural Equation Modelling (SEM) and Partial Least Square (PLS) methods through the SmartPLS 4.0 application. The research results indicate that work-life balance affects freelance work stress in Sidoarjo Regency. The existing Work Motivation does not have a significant impact on the level of Work Stress. This is because the largest indicator that affects work stress is behavioral symptoms. Work-life balance is quite good and has a significant impact on performance. Work motivation does not have a significant effect on freelance performance..*

Keywords - *Work Life Balance; Work Stress; Work Motivation; Performance*

Abstrak. Bekerja sebagai *freelance* dapat mengatur waktu dan tempat kerja mereka sesuai dengan kebutuhan dan keinginan pribadi. *Freelance* juga punya kesempatan memiliki penghasilan yang lebih banyak. Namun, *freelance* memiliki potensi stres kerja yang lebih tinggi dibandingkan pekerja tetap dikarenakan jam kerja dan penghasilan yang tidak pasti. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari *work life balance* dan motivasi kerja terhadap stres dan kinerja. penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan teknik *cluster sampling* untuk memilih pekerja *freelance* pada event organizer di Kec. Sidoarjo, Kec. Krian, dan Kec. Waru. Jumlah sampel 117 orang. Pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuesioner. Pengolahan data dilakukan dengan metode *Partial Least Square* (PLS) melalui aplikasi SmartPLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan *work life balance* berpengaruh terhadap Stres Kerja *freelance* di Kabupaten Sidoarjo. Motivasi Kerja yang ada tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat Stres Kerja. Hal tersebut dikarenakan indikator terbesar yang berpengaruh terhadap stres kerja adalah gejala perilaku. *Work life balance* sudah cukup baik dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja *freelance*..

Kata Kunci - *Work Life Balance; Stres Kerja; Motivasi Kerja; Kinerja*

I. PENDAHULUAN

Pada era moderen saat ini, berbagai jenis pekerjaan baru telah bermunculan, salah satunya adalah pekerjaan lepas atau *freelance*. Jenis pekerjaan ini mencakup beragam bidang, seperti penulisan konten, desain grafis, penerjemahan, dan masih banyak lagi [1]. Banyak individu memilih pekerjaan sebagai *freelance* karena memberikan fleksibilitas dalam menentukan waktu dan lokasi kerja sesuai preferensi pribadi. Selain itu, profesi ini juga dianggap memiliki potensi penghasilan yang lebih tinggi dibandingkan dengan pekerjaan sebagai karyawan tetap [2].

Menurut data dari Badan Pusat Statistik (BPS), pada Februari 2025 sekitar 59,40% dari total penduduk yang bekerja termasuk dalam kategori pekerja informal, yang berarti jumlahnya mencapai sekitar 86,58 juta orang. Sementara itu, jumlah pekerja di sektor formal tercatat sebanyak 59,19 juta orang, atau sekitar 40,60% dari total pekerja. Dibandingkan Februari 2024, proporsi pekerja formal mengalami penurunan sebesar 0,23%. Selain itu, BPS juga mencatat bahwa penduduk usia kerja di Indonesia mencapai 216,79 juta orang pada Februari 2025, meningkat sebanyak 2,79 juta orang dibandingkan tahun sebelumnya. Dari jumlah tersebut, angkatan kerja tercatat sebanyak 153,05 juta orang, atau bertambah 3,67 juta orang dalam setahun terakhir. Pekerja informal mencakup mereka yang berusaha sendiri tanpa naungan suatu perusahaan atau institusi formal seperti tukang becak, pedagang kaki lima, termasuk didalamnya para *freelance* atau pekerja lepas.

Sumber daya manusia berperan penting dalam keberhasilan suatu pekerjaan, yang sangat bergantung pada kemampuan dan keahlian individu. Perusahaan dapat memanfaatkan tenaga *freelance* untuk kebutuhan proyek tertentu karena lebih fleksibel dan efisien. Dengan keahlian khusus yang dimiliki, *freelance* mampu memberikan kontribusi signifikan meskipun tidak berstatus sebagai karyawan tetap.

Stres kerja merupakan suatu kondisi yang berpengaruh terhadap pola pikir seseorang dan menimbulkan ketegangan emosi yang bermanifestasi sebagai stres berlebihan dan menyebabkan terhambatnya suatu tugas [3]. Stres kerja yang berlebihan dapat mengganggu kesehatan fisik dan mental, serta menurunkan kinerja kerja. Tekanan yang dihadapi dan dialami seseorang baik dalam pekerjaan di rumah dan atau pekerjaan di tempat kerja, jika tidak dapat dikendalikan dengan baik, sangat memungkinkan terjadinya stres [4]. Tingkat stres yang tinggi, apabila tidak ditangani dengan baik, dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas pekerja.

Kinerja adalah hasil dari upaya individu untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya dengan ditentukan oleh keterampilan, pengalaman, kesungguhan, dan jumlah waktu [5]. Kinerja juga diartikan sebagai tingkah laku individu dalam pekerjaannya yang ditunjukkan dengan hasil kerja sesuai dengan tugasnya [6]. Kinerja yang baik sangat penting untuk mencapai tujuan [7]. Hasil dari kinerja ditentukan oleh seberapa prima fisik dan psikologis dari seseorang untuk bekerja. Jika hal tersebut tidak dijaga, maka akan membuat kinerjanya tidak maksimal. Diperlukan keseimbangan hidup yang baik agar dapat menjaga kualitas fisik dan psikologis dari seseorang. Maka dari itu, *work life balance* dapat membantu mengoptimalkan kesiapan seseorang dalam bekerja [8].

Work life balance merupakan kemampuan seorang individu dalam menyeimbangkan tanggung jawab antara pekerjaan dan kehidupan pribadi [7]. Ketika individu mampu menyeimbangkan hal tersebut, maka tingkat stres yang dialami seseorang di tempat kerja akan berkurang. Setiap orang membutuhkan *work life balance* untuk menjaga kualitas hidup yang seimbang dalam kehidupan pribadi dan pekerjaan sehari-harinya [9]. Selain itu, jika seseorang bekerja lebih lama dari yang direncanakan, pada akhirnya mereka akan mencapai titik kejenuhan atau bisa dikatakan hidup mereka tidak seimbang. Tentu di masa depan akan ada dampak negatif terhadap kinerja ketika seseorang tidak menerapkan *work life balance* dengan baik [10].

Selain *work life balance*, motivasi kerja juga menjadi faktor penting dalam kinerja seorang *freelance*. Motivasi kerja adalah dorongan individu untuk bertindak agar dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan. Tingkat motivasi yang tinggi dapat mendorong individu untuk mencapai tujuan, mengoptimalkan kemampuan, dan menghasilkan karya yang berkualitas [11]. Namun, motivasi kerja yang rendah dapat meningkatkan stres dan penurunan kinerja. Stres adalah keadaan yang berkembang di dalam diri dan dapat ditentukan oleh keadaan sosial, lingkungan, atau fisik yang negative [12]. Oleh karena itu, motivasi kerja menjadi penting dalam mengurangi stres individu secara umum. Keterkaitan antara motivasi kerja, semangat kerja, dan kinerja berbentuk garis lurus, artinya dengan menumbuhkan motivasi kerja yang prima, maka semangat kerja akan meningkat dan membantu mencapai hasil yang terbaik [13].

Dalam penelitian [14] tentang analisis *work life balance* terhadap *freelancer* terdapat celah penelitian yaitu menggunakan metode deskriptif & kualitatif yang mana jangkauan responden terbatas baik dari jumlah orang yang di wawancara, maupun terbatasnya waktu observasi. Menurut temuan studi tersebut, informan kunci belum mampu menjaga keseimbangan yang sehat antara kehidupan pribadi dan profesional mereka.

Dalam penelitian [15] Terdapat kesenjangan penelitian karena komponen 33,2%, yang dipengaruhi oleh variabel tambahan yang tidak diidentifikasi dalam penelitian ini, masih belum diketahui. Dalam penelitian [16] Tingkat *work life balance* responden dipengaruhi oleh tingkat stres kerja yang mereka alami, sehingga analisis penelitian dalam penelitian ini dapat diterima. Stres di tempat kerja berdampak positif signifikan 33,9% terhadap *work life balance*. Namun, *work life balance* mungkin masih dipengaruhi oleh faktor lain. Karyawan masih dapat mengelola stres kerjanya di tengah situasi pandemi yang tidak menentu karena meskipun berada pada kisaran sedang, tingkat stresnya cenderung rendah. Fakta bahwa penelitian ini hanya menganalisis dampak keseimbangan kehidupan kerja terhadap stres kerja dengan menggunakan pendekatan analisis regresi linier langsung merupakan salah satu kekurangannya.

Terdapat kesenjangan penelitian terkait integrasi variabel stres kerja dan kinerja dengan fokus pada objek *freelance*. Oleh karena itu, penelitian ini berjudul "*Pengaruh Work Life Balance dan Motivasi Kerja terhadap Stres Kerja dan Kinerja Freelance*" yang bertujuan menganalisis pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan motivasi kerja terhadap stres kerja serta kinerja *freelance*.

Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan rekayasa sosial budaya dan tata kehidupan masyarakat untuk peningkatan budi pekerti dan karakter generasi mendatang. Penelitian ini diharapkan pula membantu pekerja lepas dalam mencapai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka, mengurangi stres di tempat kerja, dan meningkatkan kinerja, penting untuk melakukan penelitian tentang topik ini. Oleh karena itu, penelitian diperlukan untuk memastikan bagaimana motivasi dan keseimbangan kehidupan kerja mempengaruhi stres kerja dan kinerja *freelance*.

II. LITERATUR REVIEW

Work Life Balance

Definisi *work life balance* adalah kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan prioritas antara tanggung jawab pekerjaan dan waktu pribadi untuk mencapai kehidupan yang sehat [17], [12], dan [13]. Indikator *work life balance* menurut [18] adalah berikut:

- a. Keseimbangan waktu : Kemampuan *freelance* untuk mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.
- b. Keseimbangan partisipasi : Tingkat komitmen dan partisipasi peran yang ditunjukkan *freelance* pada pekerjaan maupun kehidupan pribadi.
- c. Keseimbangan kepuasan : Tingkat kepuasan *freelance* pada hasil pekerjaan dan kegiatan yang berkaitan dengan kehidupan pribadi.

Dengan memiliki *work life balance* yang kuat, maka seorang individu akan mampu menyeimbangkan waktu, komitmen, dan kebahagiaan kerja dengan mempertahankan keseimbangan kehidupan kerja yang sehat. Hal tersebut diperkuat dengan penelitian [9], [10] yang menyimpulkan *work life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja. Sejalan dengan itu, kinerja juga akan meningkat dengan penerapan *work life balance*. Hal ini konsisten dengan temuan [9], [19], [20] dan [15] yang menjelaskan *work life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Motivasi Kerja

Definisi motivasi kerja merupakan dorongan dalam diri individu untuk bertindak agar dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan sehingga dapat meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, dan kepuasan kerja. Tingkat motivasi yang tinggi dapat mendorong individu untuk mencapai tujuan, mengoptimalkan kemampuan, dan menghasilkan karya yang berkualitas [21], [16]. Namun, motivasi kerja yang rendah dapat menyebabkan penurunan kinerja dan meningkatkan tingkat stres. Indikator motivasi kerja menurut [21] meliputi:

- a. *Achievement*: Dorongan atau keinginan yang kuat dari dalam individu untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan standar.
- b. *Deference (def)*: Menerima dan memahami sudut pandang orang lain, mengikuti arahan, dan menyelesaikan tugas.
- c. *Affiliator*: Hubungan antar pekerjaan satu dengan pekerjaan lainnya.

Individu yang termotivasi di tempat kerja dapat meningkatkan kinerja, sedangkan orang yang tidak termotivasi dapat menurunkan kinerja. Temuan penelitian [5] [22] [16] [23] dan [24] menunjukkan bahwa dukungan motivasi kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja. Dalam penelitian lain menurut [17], [25], [26], [27] menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif secara signifikan terhadap stres kerja.

Stres Kerja

Definisi stres kerja menurut [28] [27] adalah gejala-gejala psikis yang ditimbulkan oleh persepsi dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan yang mana menimbulkan respon fisik dan emosional ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan. Terdapat indikator-indikator pada stres kerja menurut [29] yang mana meliputi:

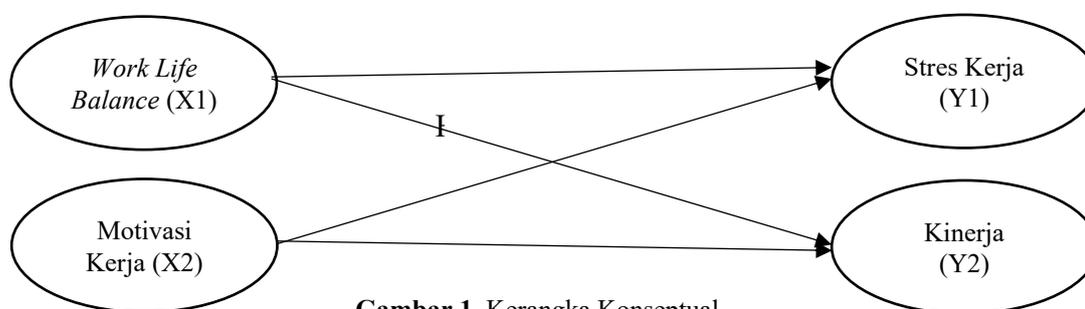
- a. Gejala Psikologis: Suatu keadaan atau kondisi dalam diri yang memiliki pengaruh terhadap perilaku individu tersebut.
- b. Gejala Fisik: Gejala fisik adalah tanda-tanda kelelahan yang muncul pada tubuh
- c. Gejala Perilaku: Gejala jiwa atau perilaku yang tampak maupun tidak tampak yang ditandai dari aktivitas sehari-hari.

Kinerja

Definisi kinerja adalah hasil yang telah dicapai dari pekerjaan seseorang dalam menjalankan tugas yang diberikan berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta ketepatan waktu [5], [22], [16], [25]. Terdapat indikator-indikator pada kinerja menurut [5] yang meliputi:

- Kualitas kerja: hasil dari pekerjaan yang telah dilaksanakan sesuai dengan tugas, harapan, dan tujuan yang diinginkan.
- Kuantitas kerja: kemampuan seseorang dalam menyelesaikan sejumlah tugas pekerjaannya pada setiap hari.
- Keandalan kerja: Kemampuan dalam memberikan hasil pekerjaan dengan akurat dan optimal.
- Sikap: Kepercayaan diri freelance yang timbul dari cara berpikir, ucapan, serta tindakan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang diberikan.

KERANGKA KONSEPTUAL



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

- H1** : *Work Life Balance* Berpengaruh Terhadap Stres Kerja
H2 : Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Stres Kerja
H3 : *Work Life Balance* Berpengaruh Terhadap Kinerja
H4 : Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja

III. METODE

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif [19] yaitu sebuah metode analisa yang berhubungan dengan data angka seperti skor, nilai, frekuensi, dll. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *cluster sampling* yaitu dengan membagi jumlah populasi menjadi beberapa klaster atau kelompok yang merepresentasikan keseluruhan populasi.

Penelitian ini membagi klaster berdasarkan letak geografis atau wilayah yang merepresentasikan keseluruhan Kabupaten Sidoarjo. Lokasi penelitian yang telah ditentukan adalah pada *Event Organizer* di Kec. Sidoarjo, Kec. Krian, dan Kec. Waru. Jumlah total populasi dan sampel *freelance* yang diketahui yaitu 117, angka tersebut berdasarkan pengumpulan keseluruhan jumlah *freelance* yang bekerja pada klaster yang telah ditentukan. Pengertian populasi adalah sejumlah objek yang akan diteliti, populasi bersifat luas dan mencakup sampel yang merupakan bagian dari populasi itu sendiri [20]. Di dalam populasi terdapat studi kasus yang akan diteliti selanjutnya. Populasi terdiri dari orang, lembaga/badan, wilayah, dan lainnya.

Pengumpulan data menggunakan kuisioner, serta alat pengukuran data menggunakan skala likert yang dirancang untuk mengukur perspektif, sikap, dan persepsi individu dan kelompok orang mengenai fenomena sosial. Metode analisis data yang digunakan yaitu *Smart Partial Square* (PLS), kemudian pengolahan data dilakukan menggunakan aplikasi SmartPLS 4.0 untuk menguji hipotesis peneliti. Instrumen pengujian yang digunakan yaitu uji validitas dan uji reabilitas untuk pengujian *Outer Model* dan *Inner Model*.

DEFINISI OPERASIONAL

Work Life Balance (X1)

Definisi operasional *work life balance* menurut [30] adalah kemampuan freelance dalam mengatur antara tanggung jawab kerja dengan tanggung jawab pribadi. Indikator *work life balance* meliputi :

- Keseimbangan waktu: Kemampuan freelance untuk mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.
- Keseimbangan partisipasi: Tingkat komitmen dan partisipasi peran yang ditunjukkan freelance pada pekerjaan maupun kehidupan pribadi.
- Keseimbangan kepuasan: Tingkat kepuasan freelance pada hasil pekerjaan dan kegiatan yang berkaitan dengan kehidupan pribadi.

Motivasi Kerja (X2)

Definisi operasional motivasi kerja menurut [31] merupakan dorongan kuat yang muncul dari dalam diri *freelance* dalam mencapai tujuan. Indikator motivasi kerja meliputi:

- Achivement*: Dorongan atau keinginan yang kuat dari dalam diri untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan pelanggan.
- Deference (def)*: Menerima dan memahami sudut pandang orang lain, mengikuti arahan, dan menyelesaikan tugas.
- Affiliator*: Hubungan antara pekerja satu dengan pekerja lainnya.

Stres Kerja (Y1)

Definisi operasional stres kerja menurut [32] adalah tekanan yang berdampak pada fisik dan psikologis yang mampu menurunkan stamina dan kinerja *freelance*. Indikator stres kerja meliputi :

- Gejala Psikologis : Suatu keadaan atau kondisi dalam diri *freelance* yang memiliki pengaruh terhadap emosi, pola pikir dan perilaku.
- Gejala Fisik : Gejala fisik adalah tanda-tanda kelelahan yang muncul pada tubuh.
- Gejala Perilaku : Gejala jiwa yang tampak maupun tidak tampak pada diri *freelance* ditandai dari aktivitas pekerjaan sehari-hari.

Kinerja (Y2)

Definisi operasional kinerja menurut [33] merupakan suatu hasil kerja seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai standar yang ditetapkan pelanggan. Indikator kinerja meliputi:

- Kualitas kerja: hasil dari pekerjaan yang telah dilaksanakan sesuai dengan tugas, harapan, dan tujuan yang diinginkan.
- Kuantitas kerja: kemampuan seseorang dalam menyelesaikan sejumlah tugas pekerjaannya pada setiap hari.
- Keandalan kerja: Kemampuan dalam memberikan hasil tugas dengan akurat dan optimal.
- Sikap: Kepercayaan diri *freelance* yang timbul dari cara berpikir, ucapan, serta tindakan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang diberikan.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

DESKRIPSI RESPONDEN

Tabel 1.1 Kategorisasi Pendidikan

Pendidikan	Kecamatan Krian	Presentase	Kecamatan Waru	Presentase	Kecamatan Sidoarjo	Presentase
S2	1	3%	1	2%	0	0%
S1	26	65%	38	86%	22	67%
SMA	13	33%	5	11%	11	33%
Jumlah	40	100%	44	100%	33	100%

Sumber : Olah data penulis, 2025

Berdasarkan tabel 1.1, mayoritas responden berdasar presentase diatas ada pada Kecamatan Krian sebesar 65% pada jenjang S1, pada Kecamatan Waru jumlah presentase sebesar 86% pada jenjang S1, pada Kecamatan Sidoarjo jumlah presentase sebesar 67% pada jenjang S1.

Tabel 1.2 Kategorisasi Lama Bekerja

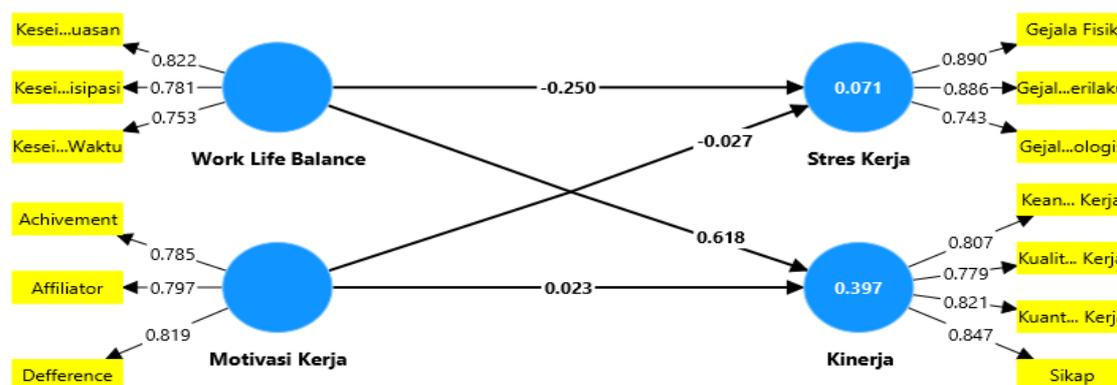
Pendidikan	Kecamatan Krian	Presentase	Kecamatan Waru	Presentase	Kecamatan Sidoarjo	Presentase
1-6 Bulan	7	17%	17	40%	5	15%
7-11 Bulan	5	12%	3	7%	0	0%
1-6 Tahun	29	71%	23	53%	28	85%
Jumlah	41	100%	43	100%	33	100%

Sumber : Olah data penulis, 2025

Berdasarkan tabel 1.2 diatas mayoritas responden berdasarkan kategorisasi lama bekerja jumlah presentase pada Kecamatan Krian sebesar 71% dengan lama kerja 1-6 tahun, pada Kecamatan Waru jumlah presentase sebesar 53% dengan lama kerja 1-6 tahun, pada Kecamatan Sidoarjo jumlah presentase 85% dengan lama kerja 1-6 tahun.

ANALISIS OUTER MODEL

Analisis *outer model* (model pengukuran) bertujuan untuk mengkaji secara mendetail hubungan antara variabel laten dengan indikator-indikatornya. Nilai *outer loading* $> 0,7$ dianggap memenuhi syarat, sedangkan nilai *outer loading* $< 0,4$ dianggap tidak memenuhi syarat. Nilai *outer loading* $> 0,7$, dapat diartikan $0,72 \approx 50\%$ variasi dari sebuah indikator dapat dijelaskan oleh variabel laten terkait. Secara umum, nilai *outer loading* yang berada di kisaran $0,4$ hingga $0,7$ dapat dipertimbangkan untuk dieliminasi guna meningkatkan nilai *composite reliability* atau *average variance extracted* (AVE). Analisis ini melibatkan pengujian instrumen seperti validitas konvergen (*convergent validity*), validitas diskriminan (*discriminant validity*), dan reliabilitas.

**Gambar 2.** Outer Model

Pada gambar 2 ditunjukkan hubungan antar variabel yang saling berkaitan satu sama lain.

UJI VALIDITAS

Convergent Validity

Tahap ini dilakukan untuk menguji *convergent validity* dengan menggunakan nilai *outer loading*. Suatu indikator dapat dinyatakan memenuhi syarat *convergent validity* apabila nilai > 0.7 . Adapun nilai *outer loading* $0.5-0,6$ dianggap cukup memenuhi syarat.

Tabel 2.1 Hasil *Outer Loading*

Variabel	Work Life Balance	Motivasi Kerja	Stres Kerja	Kinerja
WLB 1	0.822			
WLB 2	0.781			
WLB 3	0.753			

MK 1	0.785		
MK 2	0.797		
MK 3	0.819		
SK 1		0.890	
SK 2		0.886	
SK 3		0.743	
K 1			0.779
K 2			0.821
K 3			0.807
K 4			0.847

Sumber : Output SmartPLS 4.0, 2025

Berdasarkan hasil *outer loading* pada tabel 2.1 diketahui bahwa seluruh indikator berada di atas 0.7 sehingga dapat dikatakan indikator-indikator tersebut memenuhi kriteria *convergent validity*.

Average Variance Extracted (AVE)

Selain melihat *outer loading*, validitas juga dapat dinilai menggunakan AVE, konstruk model dapat dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi jika $AVE > 0,50$. Nilai AVE untuk semua variabel ditunjukkan di sini:

Tabel 2.2 *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	AVE
<i>Work Life Balance</i>	0.617
Motivasi Kerja	0.641
Stres Kerja	0.710
Kinerja	0.663

Sumber : Output SmartPLS 4.0, 2025

Pada tabel 2.2 terlihat hasil dari AVE seluruh variabel berada diatas 0.5 sehingga dapat dikatakan memiliki reliabilitas yang baik.

Discriminant Validity

Uji *discriminant validity* melakukan perbandingan variabel laten dan nilai *outer loading* dari suatu indikator terhadap variabel laten lainnya untuk menunjukkan variabel benar-benar unik dan berbeda dari variabel laten lainnya. Analisis ini menggunakan metode *Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)* yaitu menghitung rasio korelasi indikator-indikator dalam satu konstruk yang sama. Nilai HTMT yang lebih kecil dari 0.90 maka dianggap memadai.

Tabel 2.3 *Discriminant Validity*

Variabel	<i>Work Life Balance</i>	Stres Kerja	Motivasi Kerja	Kinerja
<i>Work Life Balance</i>		0.337	0.768	0.819
Stres Kerja			0.225	0.091
Motivasi Kerja				0.439
Kinerja				

Sumber : Output SmartPLS 4.0, 2025

Pada tabel 2.3 menunjukkan nilai korelasi antar konstruk berada di bawah ambang batas 0.90 yang berarti *discriminant validity* memadai, sehingga bisa dikatakan setiap konstruk memiliki keunikan dan perbedaan yang valid.

UJI RELIABILITAS

Composite Reliability

Nilai reliabilitas dari semua indikator untuk setiap variable diuji dalam tahap ini. Nilai *composite reability* yang dapat diterima adalah $> 0,7$, apabila nilainya $> 0,6$ maka variabel tersebut tetap dianggap memenuhi syarat.

Tabel 3.1 *Composite Reability*

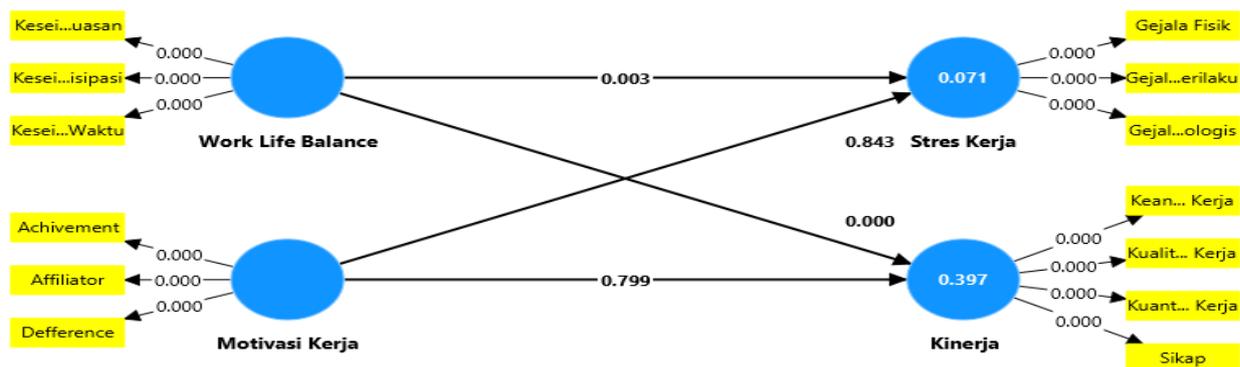
Variabel	Composite Reliability
Work Life Balance	0.829
Motivasi Kerja	0.842
Stres Kerja	0.879
Kinerja	0.887

Sumber : *Output SmartPLS 4.0, 2025*

Pada tabel 3.1 menunjukkan nilai reliabilitas dari semua variabel berada diatas 0.7, sehingga dapat dikatakan memenuhi syarat *composite reability*.

ANALISIS INNER MODEL

Setelah tahap evaluasi model pengukuran (*outer model*) menunjukkan hasil yang valid dan reliabel, proses dilanjutkan dengan analisis model struktural (*inner model*) untuk mengidentifikasi dan menjelaskan hubungan antar konstruk laten. Hubungan-hubungan ini dirumuskan berdasarkan teori yang telah dikembangkan serta didukung oleh bukti empiris sebelumnya. Analisis ini melakukan pengukuran terhadap koefisien determinasi (R^2) untuk dua konstruk laten endogen, yakni stres kerja dan kinerja, guna mengetahui seberapa besar variabel eksogen memengaruhi variabel tersebut. Mengingat model yang digunakan mencakup lebih dari satu variabel bebas yang berdampak terhadap variabel terikat, maka metode regresi berganda diterapkan dalam pengujian hipotesis. Selanjutnya, teknik *bootstrapping* digunakan untuk memperoleh nilai *T-statistic*, yang berfungsi untuk menguji signifikansi hubungan antar konstruk dalam model struktural.



Gambar 3. *Inner Model*

Nilai *R-Square*

Nilai *R-square* merupakan indikator yang menunjukkan seberapa besar kemampuan variabel *independen* dalam menjelaskan variasi yang pada variabel *dependen*. Nilai ini dikelompokkan ke dalam tiga kategori: kuat apabila mencapai 0,75, moderat jika berada pada angka 0,50, dan lemah apabila hanya sebesar 0,25. Berikut ini merupakan hasil *output* pengolahan data nilai *R-square* yang telah diperoleh :

Tabel 4.1 *Path Determination (R^2)*

Variabel	<i>R-Square</i>
Stres Kerja	0.071
Kinerja	0.397

Sumber : *Output SmartPLS 4.0, 2025*

Tabel 4.1 memperlihatkan bahwa nilai *R-square* untuk variabel stres kerja sebesar 0,071, yang termasuk dalam kategori lemah. Hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel *independen* hanya mampu menjelaskan sekitar 7,1% dari variasi yang terjadi pada stres kerja. Sementara itu, nilai *R-square* untuk variabel kinerja tercatat sebesar 0,397, yang tergolong dalam kategori moderat, mengindikasikan bahwa model dapat menjelaskan sekitar 39,7% dari variasi pada variabel kinerja.

Bootstrapping

Hasil pengujian hipotesis dievaluasi dengan melihat apakah *path coefficient* dengan *T-statistic* > 1.972 dan *P-value* < 0.05. Jika hasilnya positif, maka hipotesis dianggap valid. Ini berdampak positif dan signifikan pada variabel endogen dan eksogen. Berikut adalah *output* olah data *bootstrapping* yang diperoleh :

Tabel 4.2. *Bootstrapping*

Variabel	<i>Original sample (O)</i>	<i>Sample mean (M)</i>	<i>Standard deviation (STDEV)</i>	<i>T statistics (O/STDEV)</i>	<i>P values</i>
<i>Work Life Balance</i> > Kinerja	0.618	0.615	0.088	6.996	0.000
<i>Work Life Balance</i> > Stres Kerja	-0.250	-0.256	0.085	2.924	0.003
Motivasi Kerja > Kinerja	0.023	0.039	0.089	0.254	0.799
Motivasi Kerja > Stres Kerja	-0.027	-0.021	0.137	0.199	0.843

Sumber : *Output SmartPLS 4.0, 2025*

1. *Work Life Balance* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja *Freelance* dengan nilai koefisien (*original sample*) adalah 0.618 dengan *T statistics* = 6.996 dan nilai *P value* sebesar = 0.000 < 0.05.
2. *Work Life Balance* berpengaruh negatif signifikan terhadap Stres Kerja dengan nilai koefisien (*original sample*) adalah -0.250 dengan *T statistics* = 2.924 dan nilai *P value* sebesar = 0.0003 < 0.05.
3. Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja dengan nilai koefisien (*original sample*) adalah 0.023 dengan *T statistics* = 0.254 dan nilai *P value* sebesar = 0.799 > 0.05.
4. Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Stres Kerja dengan nilai koefisien (*original sample*) adalah -0.027 dengan *T statistics* = 0.199 dan *P value* sebesar 0.843 > 0.05.

PEMBAHASAN

1. *Work Life Balance* Berpengaruh Terhadap Stres Kerja

Hasil analisis data membuktikan bahwa *work life balance* berpengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja. Dalam penelitian ini, *freelance* menyatakan memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya serta secara efektif mampu membagi waktu antara tanggung jawab pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Hal tersebut membantu *freelance* untuk mengurangi stres kerja akibat tekanan berlebihan agar dapat fokus menyelesaikan tugas tepat waktu. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi penerapan *work life balance*, maka semakin dapat menurunkan tingkat stres kerja *freelance*. Hal tersebut diperkuat dengan penelitian [1], [9], [34], dan [10] dan tidak sejalan dengan penelitian [35], [36]

Work life balance dibangun oleh beberapa indikator seperti keseimbangan waktu, keseimbangan partisipasi, dan keseimbangan kepuasan. Dari beberapa indikator tersebut, keseimbangan partisipasi merupakan indikator yang paling berpengaruh terhadap *work life balance*. Keseimbangan partisipasi ditunjukkan dengan tingkat komitmen dan partisipasi peran yang ditunjukkan *freelance* pada pekerjaan maupun kehidupan pribadi. Mayoritas responden

menyatakan memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan serta dapat membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Jika dihubungkan dengan indikator stres kerja, gejala perilaku adalah faktor paling besar yang berpengaruh. Gejala perilaku merupakan gejala jiwa yang tampak maupun tidak pada diri *freelance* dengan ditandai dari aktivitas pekerjaan sehari-hari. Pada bagian ini menunjukkan, mayoritas responden merasa gelisah jika tidak dapat menyelesaikan tugas tepat waktu. Bila dibiarkan, akibatnya dapat meningkatkan tekanan stres yang berakibat menurunkan stamina dan kinerja *freelance*. Melihat kenyataan di lapangan, peneliti menyimpulkan bahwa *freelance* yang menerapkan *work life balance* dengan baik dapat meningkatkan komitmen partisipasi pada pekerjaan maupun pada kehidupan pribadi dikarenakan *freelance* dapat secara efektif mengatur waktu dan peran antara keduanya. Sehingga dapat membantu mengurangi kegelisahan akibat stres kerja agar dapat menyelesaikan tugas secara tepat waktu.

2. Motivasi Kerja Berpengaruh Tidak Siginifikan Stres Kerja

Berdasarkan analisis data, motivasi kerja tidak cukup kuat mendukung penurunan stres kerja. *Freelance* akan terbangun motivasi kerjanya jika mempunyai dorongan kuat yang muncul dari dalam diri untuk mencapai sebuah tujuan. Dorongan kuat tersebut membantu *freelance* dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pelanggan. Sementara stres kerja disebabkan adanya tekanan yang berdampak pada munculnya gejala-gejala fisik dan psikologis pada *freelance* yang mampu menurunkan stamina dan kinerja. Gejala fisik dan psikologis tersebut ditunjukkan pada munculnya kelelahan dan kejenuhan pada seorang *freelance*. Motivasi kerja yang tinggi mendorong *freelance* untuk semakin giat bekerja, namun secara bersamaan dapat memunculkan potensi stres kerja akibat kelelahan. Sehingga tingkat motivasi kerja yang tinggi tidak memiliki pengaruh terhadap penurunan stres kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian [17], [25], [26], [37], dan [38] dan tidak sejalan dengan [29], [30], [31], [32].

Motivasi kerja dibangun oleh beberapa indikator yaitu *achivement*, *defference*, dan *affiliator*. Dari beberapa indikator tersebut, *achivement* merupakan indikator yang paling berpengaruh terhadap stres kerja. Hal ini dibuktikan dengan mayoritas responden yang setuju. Motivasi Kerja akan terbangun ketika responden memiliki kinerja yang baik dan merasa puas setelah mengerjakan tugas yang sulit. Hal tersebut menunjukkan, munculnya motivasi disebabkan juga karena *freelance* telah melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan pelanggan. Bila dikaitkan dengan stres kerja, faktor paling besar yang berpengaruh terhadap stres kerja adalah gejala perilaku. Pada bagian ini menunjukkan, mayoritas responden merasa gelisah apabila tidak dapat menyelesaikan tugas tepat waktu. Peneliti menyimpulkan, meskipun memiliki motivasi kerja yang tinggi, hal ini tidak memengaruhi turunnya tingkat stres kerja pada *freelance*. Hal tersebut dikarenakan orientasi *freelance* adalah untuk menyelesaikan tugasnya dengan optimal, tentu secara bersamaan terdapat potensi munculnya stres kerja akibat kelelahan. Maka penyelesaian tugas dapat disegerakan agar tidak memunculkan stres kerja berkepanjangan.

3. Work Life Balance Berpengaruh Terhadap Kinerja Freelance

Analisis data membuktikan bahwa *work life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Ditinjau dari jawaban responden, penerapan *work life balance* yang baik dapat membantu meningkatkan kinerja. Dalam penelitian ini *freelance* mampu secara efektif membagi waktu antara tanggung jawab pekerjaan dengan kehidupan pribadi, sehingga menciptakan kehidupan yang berkualitas. Dengan kehidupan yang berkualitas, maka akan membuat *freelance* dalam kondisi prima untuk bekerja. Hal ini akan meningkatkan kinerja *freelance* agar hasil pekerjaannya sesuai dengan standar yang telah diberikan oleh pelanggan. Artinya, semakin tinggi kesadaran tentang penerapan *work life balance*, maka semakin tinggi pula kinerja seorang *freelance*. Penelitian ini sejalan dengan [6], [39], [40], dan [15] serta tidak sejalan dengan [34], [41], [39].

Work life balance dibangun oleh beberapa indikator yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan partisipasi, keseimbangan kepuasan. Dari beberapa indikator tersebut, keseimbangan waktu merupakan indikator yang paling berpengaruh terhadap kinerja *freelance*. Hal ini dibuktikan dengan mayoritas responden yang setuju. Selain itu, indikator keseimbangan partisipasi mendapatkan hasil validitas tertinggi daripada indikator *work life balance* lainnya. Indikator keseimbangan partisipasi ditunjukkan pada tingkat komitmen dan partisipasi psikologis dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan dimana responden dapat membagi antara waktu bekerja dengan kehidupan pribadi. Dikaitkan dengan kinerja, maka indikator yang paling berpengaruh yaitu keandalan kerja. Mayoritas responden menyatakan bahwa mereka dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan memuaskan dengan hasil yang akurat dan optimal sesuai standar yang ditetapkan. Peneliti melihat bahwa, *work life balance* membantu meningkatkan kinerja *freelance*, hal tersebut karena mereka mampu mengoptimalkan peran pada pekerjaan dan kehidupan pribadi tanpa harus mengorbankan salah satunya. Disatu sisi mereka bertanggung jawab pada pekerjaannya, disisi lain mereka juga tidak mengabaikan waktu untuk pribadi mereka. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *work life balance* sudah cukup baik dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

4. Motivasi Kerja Berpengaruh Tidak Signifikan Terhadap Kinerja *Freelance*

Berdasarkan analisis data, motivasi kerja berpengaruh namun tidak signifikan terhadap peningkatan kinerja. Motivasi kerja merupakan dorongan kuat yang muncul dari dalam diri *freelance* dalam mencapai tujuan. Dalam penelitian ini, *freelance* menyatakan bahwa mereka memiliki kepercayaan diri dengan kemampuannya dalam menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan setelah motivasi kerja mereka meningkat. Namun motivasi kerja tidak sepenuhnya dapat meningkatkan kinerja *freelance*. Hal tersebut sejalan dengan [29], [31], [32] serta tidak sejalan dengan penelitian [5] [22] [16] [23] dan [24].

Motivasi kerja dibangun oleh beberapa indikator yaitu *achievement*, *deference*, dan *affiliator*. Dari beberapa indikator tersebut, *achievement* merupakan indikator yang paling berpengaruh terhadap motivasi kerja, hal ini dibuktikan dengan mayoritas responden yang setuju. Studi menunjukkan bahwa motivasi kerja akan terbangun ketika responden memiliki dorongan atau keinginan yang kuat dari dalam diri untuk mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan standar yang ditetapkan pelanggan. Kemudian bila dorongan tersebut dikaitkan dengan variabel kinerja, indikator yang paling berpengaruh yaitu keandalan kerja. Mayoritas responden menyatakan bahwa mereka dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan memuaskan sesuai standar yang ditetapkan. Pernyataan tersebut merupakan cerminan dari hasil yang diberikan selama mereka bekerja. Hal ini tidak hanya menunjukkan kemampuan profesionalnya, melainkan juga memberikan kepuasan tersendiri bagi *freelance* terutama jika hasil yang diberikan melebihi standar. Peneliti menyimpulkan bahwa motivasi kerja yang tinggi berkontribusi dalam membangun semangat dalam bekerja, namun tidak cukup mendorong *freelance* untuk mengoptimalkan kinerjanya. Hal tersebut dikarenakan terdapat faktor eksternal lainnya yang perlu diperhatikan agar dapat mengoptimalkan kinerja. Selain itu, untuk memperkuat komitmen antara *freelance* dengan pelanggan, perlu adanya kesepakatan kerja yang jelas sehingga harapannya pekerjaan yang akan dilakukan dapat sesuai dengan standar yang diinginkan.

V. SIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu *Work Life Balance* berpengaruh dalam menekan tingkat Stres Kerja *Freelance*, sebaliknya Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja pada *Freelance*. Penerapan *Work Life Balance* yang baik dapat berpengaruh terhadap meningkatnya Kinerja *Freelance*. Namun Motivasi Kerja tidak cukup berpengaruh dalam meningkatkan Kinerja *Freelance*.

Peneliti menyarankan kepada *Event Organizer* serta instansi yang mempekerjakan *freelance* agar memberikan kejelasan terkait tugas dan sistem upah, guna membantu memaksimalkan kinerja para *freelance*. Demikian pula, para *freelance* disarankan untuk menerapkan prinsip *work life balance* dalam kehidupan sehari-hari agar kualitas hidup tetap terjaga sehingga kondisi fisik maupun mental tetap prima saat bekerja.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar menambahkan variabel lain seperti *Job Insecurity*, *Gig Economy Satisfaction*, *Remote Work Readiness*, *Time Management*, dll. Selain itu, cakupan penelitian dapat diperluas ke kota-kota besar serta menggunakan variabel mediasi dan variabel yang lebih spesifik seperti motivasi intrinsik-ekstrinsik untuk melihat hasil yang berbeda. Peneliti selanjutnya juga dapat mempertimbangkan penggunaan metode baru atau mengombinasikan beberapa pendekatan guna memperoleh hasil yang lebih komprehensif dan mendalam.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menghaturkan terima kasih kepada Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial dan Program Studi Manajemen atas ilmu dan pembelajaran bermanfaat yang diberikan selama masa perkuliahan. Ucapan terima kasih diberikan pula kepada *Event Organizer* yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini. Terakhir, penulis mengucapkan terimakasih kepada keluarga dan kawan-kawan yang tidak bisa disebutkan satu persatu atas dukungan yang diberikan sehingga penelitian ini dapat diselesaikan.

REFERENSI

- [1] C. N. T. Suharno and A. Muttaqiyathun, "Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Masa Pandemi Covid-19," *Proceeding of The URECOL*, pp. 538–545, 2021.
- [2] R. K. Lubis, "Pengaruh Platform Freelance Terhadap Perubahan Pola Konsumsi dan Pekerjaan di Indonesia," *AsbaK J. Ekon. dan Bisnis*, vol. 2, no. 1, pp. 15–19, 2024, doi: <https://doi.org/10.69688/asbak.v2i1.114>.
- [3] J. Pondang and K. Kosasih, "Hubungan Antara Kelelahan Dengan Tingkat Kecemasan Perawat Rumah Sakit: Sebuah Tinjauan Pustaka," *EKOMA J. Ekon. Manajemen, Akunt.*, vol. 3, no. 6, pp. 1822–1844, 2024, doi: 10.56799/ekoma.v3i6.5241.
- [4] S. D. Siregar, Hartono, L. Amalia, and C. P. Siswanto, "Hubungan Beban Dan Stress Kerja Perawat Dengan Produktivitas Kerja Di Igd Rs Royal Prima Medan," *Ibnu Sina J. Kedokt. dan Kesehat. - Fak. Kedokt. Univ.*

- Islam Sumatera Utara*, vol. 24, no. 2, pp. 336–342, 2025, doi: 10.30743/ibnusina.v24i2.869.
- [5] A. G. Yani Restiani Widjaja, “PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASIKERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN,” *J. Sain Manaj.*, vol. 4, no. 1, pp. 174–184, Feb. 2022, [Online]. Available: <http://ejurnal.ars.ac.id/index.php/jsm> 51
- [6] D. Harjanti, E. Harryman, Noerchoidah, and A. R. Rossitika, “The Influence of Flexible Working Arrangement on Employee Performance with Work Life Balance as a Mediation,” *J. Appl. Manag. Bus.*, vol. 6, no. 1, pp. 1–8, 2025, doi: 10.37802/jamb.v6i1.1034.
- [7] C. Az-Zahra, D. Purwana, and Suherdi, “Flexible Working Arrangement on Job Performance Mediated By Work-Life Balance Among Employees,” *J. Pendidik. Ekon. Perkantoran, dan Akunt.*, vol. 5, no. 1, pp. 174–184, 2024, doi: 10.21009/jpepa.0501.17.
- [8] J. Aoerora and W. Marpaung, “Work Life Balance ditinjau dari Stres Kerja pada Karyawan/karyawati,” *Psyche 165 J.*, vol. 13, no. 02, pp. 253–257, 2020, doi: 10.35134/jpsy165.v13i2.87.
- [9] M. Arifin and A. Muharto, “Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan),” *J. Ris. Ekon. dan Bisnis*, vol. 15, no. 1, p. 37, 2022, doi: 10.26623/jreb.v15i1.3507.
- [10] S. Febriana, F. Piscesta, and Y. A. Putranto, “Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Stres Kerja Pada Akuntan Pendidik Di Kota Palembang,” *J. Inf. Akunt.*, vol. 1, no. 2, pp. 129–140, 2022, doi: 10.32524/jia.v1i2.655.
- [11] V. Firdaus and Handriyono, “The effect of change management and managerial skill to employee motivation,” *Int. J. Sci. Technol. Res.*, vol. 7, no. 7, pp. 100–106, 2018.
- [12] R. T. Yusnita and R. Nurlinawaty, “Bagaimana Stres Kerja dan Work Life Balance pada Pekerja Wanita Memediasi Work Family Conflict dengan Prestasi Kerja?,” *J. Manaj. dan Organ.*, vol. 13, no. 3, pp. 257–269, 2022, doi: 10.29244/jmo.v13i3.40867.
- [13] Y. Badrianto and M. Ekhsan, “Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi,” *Jesya (Jurnal Ekon. Ekon. Syariah)*, vol. 4, no. 2, pp. 951–962, 2021, doi: 10.36778/jesya.v4i2.460.
- [14] A. Tamaro, F. Ayu, W. Afridah, B. Setianto, and R. Rohmawati, “Literature Review: Kontribusi Work-Life Balance Terhadap Kinerja Pekerja Di Sektor Pendidikan Selama Masa Pandemi Covid-19,” *JurnalIlmiahPermas:JurnalIlmiahSTIKESKenda*, vol. 12, no. 4, pp. 971–978, 2022, [Online]. Available: <http://journal.stikeskendal.ac.id/index.php/PSKM>
- [15] F. Irsyad, S. Hendriani, and S. Putro, “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Riau,” *J. Manaj. Univ. Bung Hatta*, vol. 17, no. 1, pp. 1–13, 2022, doi: 10.37301/jmubh.v17i1.19983.
- [16] A. Nurhandayani, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja,” *J. Ekon. Dan Bisnis Digit.*, vol. 1, no. 2, pp. 108–110, 2022, doi: 10.58765/ekobil.v1i2.65.
- [17] A. M. Kusuma, I. Wahyuni, and B. Widjasena, “Hubungan Job Demand, Job Control, Dukungan Sosial Dan Faktor Individu Terhadap Stres Kerja Pada Pendamping Sosial Pkh Kota Bekasi,” *J. Kesehat. Masy.*, vol. 12, no. 1, pp. 53–58, 2024, doi: 10.14710/jkm.v12i1.38084.
- [18] R. F. Endeka, W. Rumawas, and T. Tumbel, “Worklife Balance dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Hasjrat Abadi Cabang Kotamobagu,” *Productivity*, vol. 1, no. 5, pp. 436–440, 2020.
- [19] D. Firmansyah and Dede, “Teknik Pengambilan Sampel Umum dalam Metodologi,” *J. Ilm. Pendidik. Holistik*, vol. 1, no. 2, pp. 85–114, 2022.
- [20] A. Veronica *et al.*, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Cetakan Pe. Padang, Indonesia: PT. GLOBAL EKSEKUTIF TEKNOLOGI, 2022.
- [21] D. F. Bahar and A. P. Prasetyo, “the Effect of Work Stress on Work-Life Balance of Perum Bulog South Jakarta’S Employee,” *e-Proceeding Manag.*, vol. 8, no. 4, pp. 3276–3281, 2021.
- [22] Y. Astuti and V. Firdaus, “The Influence of Change Management , Work Involvement , and Work Motivation on the Performance of Employees Subdistrict Sidoarjo [Pengaruh Manajemen Perubahan , Keterlibatan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Sidoarjo],” pp. 1–14, 2024.
- [23] A. Hustia, “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi,” *J. Ilmu Manaj.*, vol. 10, no. 1, p. 81, 2020, doi: 10.32502/jimn.v10i1.2929.
- [24] R. Rahmawani, “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Sinarmas Medan,” 2021. [Online]. Available: <http://repository.uma.ac.id/handle/123456789/15344>
- [25] A. Sugiarto and A. W. Nanda, “Stres Kerja: Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan,” *J. Ilmu Sos. dan Hum.*, vol. 9, no. 2, p. 276, 2020, doi: 10.23887/jish-undiksha.v9i2.21302.
- [26] N. komang A. R. Trianingrat and I. W. G. Supartha, “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi,” *E-Jurnal Manaj. Univ. Udayana*, vol. 9, no. 5, p. 1838, 2020, doi: 10.24843/ejmunud.2020.v09.i05.p10.
- [27] S. L. P. Yuwenda and K. K. Heryanda, “Peran Motivasi Kerja Memediasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap

- Kepuasan Kerja Guru Slb Negeri 1 Buleleng,” *J. Manaj. dan Bisnis*, vol. 4, no. 1, pp. 24–32, 2022.
- [28] A. Asari, et., *Pengantar Statistika.*, Cetakan Pe., vol. 1. Solok, Indonesia: PT MAFY MEDIA LITERASI INDONESIA, 2023. [Online]. Available: www.penerbitmafya.com
- [29] A. T. Nugraha and S. Rosita, “Motivasi Dalam Mempengaruhi Stres Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Tebo,” *J. Manaj. Terap. dan Keuang.*, vol. 13, no. 01, pp. 201–212, 2024, doi: 10.22437/jmk.v12i04.29570.
- [30] L. Pebrianti, “Hubungan Stress Kerja Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan,” *Psikoborneo J. Ilm. Psikol.*, vol. 8, no. 4, p. 648, 2020, doi: 10.30872/psikoborneo.v8i4.5570.
- [31] Z. A. Ardana and M. A. Rizqi, “Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Envilab Indonesia,” *J. Ilm. Manajemen, Ekon. Akunt.*, vol. 8, no. 2, pp. 1758–1776, 2024, doi: 10.31955/mea.v8i2.4382.
- [32] I. Soni Kurniawan and F. Al Rizki, “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Mitra Ogan,” *J. Sos. dan sains*, vol. 2, no. 1, pp. 104–110, 2022, doi: 10.59188/jurnalsosains.v2i1.316.
- [33] W. Marvira Rossa, E. N. Susanti, L. Hakim, L. Magdalena, L. Ratnasari, and T. Manurung, “Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Influence of Job Conflict, Job Stress, Satisfaction Work, and Work Life Balance Against Employee Performance,” *J. Dimens. Univ. Riau Kepul.*, vol. 13, pp. 214–226, 2024, [Online]. Available: <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms>
- [34] Devi Ayu Hedianti, “Analisis Work Life Balance Pada Freelancer,” *J. Ekon. DAN BISNIS*, vol. 24, no. 1, pp. 44–48, 2022.
- [35] W. Rakhmanto and T. Rosnani, “Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Auditor dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi,” *VISA J. Vis. Ideas*, vol. 4, no. 1, pp. 72–88, 2023, doi: 10.47467/visa.v4i1.5799.
- [36] A. Solekhah and S. E. Sabardini, “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dengan Work Life Balance Sebagai Variabel Mediasi (Pada Pegawai BKPP Kabupaten Sleman),” *JUREMI J. Ris. Ekon.*, vol. 4, no. 4, pp. 983–988, 2025.
- [37] Y. H. Lubis et al., “Pengaruh Beban , Kepuasan , Dan Stress Kerja Terhadap Motivasi Kerja,” *J. Kesehat. Masy.*, vol. 10, no. 2011, pp. 372–378, 2022.
- [38] R. Dharma, D. Mittra Candana, and S. Arilla, “Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Mandiri Utama Finance,” *J. Ilmu Manaj. Terap.*, vol. 1, no. 6, pp. 590–604, 2020, doi: 10.31933/jimt.v1i6.295.
- [39] F. Y. Irwandi and A. Sanjaya, “Pengaruh Work-Life Balance dan Work Engagement terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja (Studi pada Bankaltimtaras Syariah Cabang Jl. A Yani Samarinda),” *J. Bus. Manag. Educ.*, vol. 7, no. 2, pp. 1–7, 2022.
- [40] S. K. Hatta Setiabudhi, Suwono, Yudi Agus Setiawan, *Analisis Data Kuantitatif dengan SmartPLS 4*, Januari 20. Balikpapan, Indonesia: Borneo Novelty Publishing, 2025. [Online]. Available: <https://ebooks.borneonovelty.com/media/publications/588838-analisis-data-kuantitatif-dengan-smartpl-29069ce4.pdf?>
- [41] B. T. Wardhani and H. Hasan, “Pengaruh Work Life Balance dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan pada Universitas Swasta di Pekanbaru),” *Al Qalam J. Ilm. Keagamaan dan Kemasyarakatan*, vol. 18, no. 2, p. 1018, 2024, doi: 10.35931/aq.v18i2.3180.

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.