



Jurnal Wawasan Manajemen (JWM)

p-ISSN: 2337-5191 | e-ISSN: 2527-6034

Volume 14 Issue 2, 2026: 92-105



<https://doi.org/10.20527/jwm.v14i2.434>



<https://jwm.ulm.ac.id/id/index.php/jwm>

JWM

Published by
Master of Management FEB ULM

Research Article

Pengaruh Work-Life Balance dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia II Cabang Bengkulu Melalui Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi

Arsyad Murad ^{*1}, Nasution Nasution ²

About Article

Article History

Submission : September 2025

Acceptance : June 2026

Publication : June 2026

Keywords

Compensation, Employee Performance, Work-Life Balance, Work Stress

About Author

^{1,2} Faculty of Economic and Business, Universitas Bengkulu, Bengkulu, Indonesia

*Corresponding Contact
@Arsyad Murad
arsyadmurad66@gmail.com

ABSTRACT

This research seeks to explore the influence of work-life balance and compensation on employee performance, incorporating job stress as a mediating factor. The case study was carried out at PT Pelabuhan Indonesia II, Bengkulu Branch. The sample consisted of employees selected through random sampling, and the data were analyzed using (SEM). The findings indicate that both work-life balance and compensation positively and significantly enhance employee performance, both directly and indirectly via the mediating role of job stress. Moreover, these two factors help to lower job stress, while job stress itself exerts a negative impact on performance. Consequently, job stress operates as a partial mediator that weakens the positive contribution of work-life balance and compensation to performance. These results highlight that maintaining a healthy work-life balance and providing fair compensation are crucial for boosting productivity, while effective management of job stress is essential for sustaining optimal employee outcomes.

How to Cite: Murad, A., & Nasution. (2026). Pengaruh work-life balance dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia II Cabang Bengkulu melalui stres kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 14(2), 92-105



Copyright: © 2026 by the authors. Licensed Jurnal Wawasan Manajemen, Indonesia. This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license.

1. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan berperan penting dalam menentukan keberhasilan organisasi. Di tengah perubahan lingkungan kerja yang cepat dan tuntutan organisasi yang semakin kompleks, kinerja tidak hanya mencerminkan efektivitas individu, tetapi juga kualitas manajemen organisasi. Menurut Brayfield & Crockett (1955), kinerja ialah tingkat sejauh mana seorang karyawan mampu melaksanakan tugas sesuai standar organisasi. Sejalan dengan itu, Rahmayani & Wikaningrum (2022) menjelaskan bahwa kinerja menggambarkan kontribusi nyata karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, kinerja optimal mampu menciptakan keunggulan kompetitif, meningkatkan produktivitas, serta menjaga keberlanjutan organisasi, sedangkan kinerja yang menurun dapat berdampak pada turunnya efisiensi kerja, meningkatnya biaya operasional, hingga rendahnya kepuasan pelanggan.

Work-life balance merupakan salah satu elemen yang menarik perhatian dalam literatur manajemen SDM sebagai cara untuk mencapai kinerja optimal. Batasan antara kehidupan kerja dan pribadi semakin kabur di tempat kerja modern, sehingga menyulitkan orang untuk menjaga keseimbangan. Work-life balance, menurut Hill (1998), adalah kemampuan untuk membagi energi dan waktu seseorang secara seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Mendis & Weerakkody (2018) mendukung pandangan ini dengan menyoroti pentingnya keseimbangan ini bagi kepuasan dan kesehatan mental pekerja. Jadi, menjaga work-life balance dapat menurunkan tingkat stres, mendorong konsentrasi, dan memperkuat dedikasi terhadap pekerjaan seseorang, sementara ketidakseimbangan dapat mengakibatkan kelelahan, penurunan motivasi, atau bahkan kejenuhan.

Selain work-life balance, faktor penting lainnya adalah kompensasi. Kompensasi berfungsi sebagai instrumen untuk menyelaraskan kepentingan organisasi dengan kinerja karyawan. Menurut KJ Murphy & Crabb (1999), kompensasi merupakan kontrak agensi yang meliputi gaji, bonus, saham, opsi saham, serta manfaat lainnya. Kompensasi yang dirancang secara adil dan kompetitif dapat menumbuhkan rasa puas, meningkatkan loyalitas, dan mendorong karyawan bekerja lebih produktif. Lucky (2022) menjelaskan kompensasi bukan hanya dari aspek finansial, namun juga non-finansial seperti pengakuan, pelatihan, dan kesempatan pengembangan karier. Dengan demikian, kompensasi yang tidak sesuai ekspektasi dapat menurunkan motivasi kerja, sedangkan sistem kompensasi yang adil mampu

menciptakan iklim kerja positif dan mendukung kinerja karyawan.

Kendati demikian, work-life balance dan kompensasi tidak selalu berbanding lurus dengan peningkatan kinerja apabila karyawan berada dalam kondisi stres kerja yang tinggi. Stres kerja, sebagaimana diuraikan oleh Schaubroeck (1991), merupakan proses ketika karakteristik pekerjaan seperti tuntutan, ketidakjelasan peran, dan rendahnya kontrol menimbulkan respon emosional maupun fisiologis yang berpotensi negatif terhadap kesehatan karyawan. Dampak stres dapat berupa kelelahan mental, penurunan konsentrasi, dan menurunnya motivasi kerja. Lebih lanjut, Prayogi et al. (2019) menemukan stres kerja dapat berfungsi sebagai penghubung antara work-life balance dan kinerja, maupun antara kompensasi dan kinerja. Artinya, meskipun perusahaan telah berupaya memberikan kebijakan mendukung keseimbangan hidup dan kompensasi yang layak, keberadaan stres kerja yang tidak terkelola tetap dapat menghambat peningkatan kinerja.

Fenomena tersebut juga tercermin di PT. Pelabuhan Indonesia II Cabang Bengkulu, sebuah perusahaan pelat merah yang memiliki peran strategis dalam distribusi logistik nasional (Uly & Djumena, 2021). Lingkungan kerja di sektor kepelabuhanan dikenal memiliki karakteristik khusus yang menuntut ketelitian, stamina fisik, serta tanggung jawab yang tinggi (Grech et al., 2019). Kondisi seperti jam operasional panjang, cuaca ekstrem, serta tekanan target pengiriman menjadikan beban kerja di sektor ini relatif lebih berat dibandingkan sektor lain. Berdasarkan observasi awal, ditemukan bahwa sebagian karyawan menghadapi kesulitan dalam menjaga work-life balance, yang disebabkan jam kerja yang panjang, terbatasnya waktu bersama keluarga, serta kurang jelasnya pengaturan jadwal kerja.

Selain itu, beberapa karyawan juga menyampaikan bahwa upah yang diterima belum sepenuhnya sebanding dengan beban kerja. Situasi tersebut diperparah dengan munculnya gejala stres kerja berupa kelelahan, berkurangnya konsentrasi, hingga keluhan kesehatan ringan. Fenomena empiris ini menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara kebijakan perusahaan dengan realitas di lapangan, sehingga kesejahteraan dan kinerja karyawan belum sepenuhnya tercapai. Dengan demikian, penting untuk menelaah lebih jauh bagaimana faktor work-life balance, kompensasi, serta stres kerja berperan dalam membentuk kinerja karyawan di lingkungan kerja kepelabuhanan.

Di sisi lain, dari perspektif akademik, masih terdapat kesenjangan riset. Mayoritas penelitian difokuskan pada

industri manufaktur atau jasa di kota-kota besar, meskipun faktanya hubungan work-life balance, kompensasi, stres kerja, serta kinerja telah diteliti secara ekstensif (Gusman & Kusmayadi, 2023). Kajian yang menyoroti sektor kepelabuhanan, khususnya di daerah seperti Bengkulu, masih sangat terbatas. Selain itu, sebagian besar studi hanya menguji hubungan langsung tanpa mempertimbangkan variabel mediasi seperti stres. Padahal, seperti ditegaskan oleh Saina et al. (2021), stres kerja memiliki pengaruh signifikan dalam menjelaskan dinamika hubungan organisasi.

Dengan menggunakan stres kerja sebagai variabel mediasi, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran kompensasi dan work-life balance dalam mendorong kinerja karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia II Cabang Bengkulu. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris yang relevan bagi kemajuan manajemen sumber daya manusia di industri pelabuhan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Selain itu, temuan penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh manajemen sebagai panduan praktis dalam merumuskan kebijakan yang lebih kontekstual dan adaptif, yang pada akhirnya akan meningkatkan kesejahteraan pekerja dan produktivitas organisasi.

Pengembangan Hipotesis

Work-life balance ialah suatu kondisi ketika individu berhasil menyelaraskan tanggung jawab pekerjaan dengan kebutuhan personalnya secara seimbang. Dalam konteks dunia kerja masa kini yang ditandai oleh dinamika dan kompetisi tinggi, konsep ini memperoleh relevansi yang semakin besar (Bello et al., 2024). Selain berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan karyawan, work-life balance juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja organisasi. Pegawai dengan work-life balance yang optimal umumnya memiliki tingkat stres yang terkendali, merasa lebih puas terhadap pekerjaannya, serta memiliki loyalitas yang lebih besar kepada organisasi. Sebaliknya, ketidakseimbangan dapat menyebabkan kelelahan, burnout, hingga penurunan produktivitas kinerja karyawan.

Sejumlah riset telah memberikan petunjuk bahwa work-life balance dan peningkatan kinerja karyawan berkorelasi positif. Ngozi (2015) menemukan bahwa keseimbangan kehidupan dan pekerjaan secara signifikan meningkatkan kinerja setiap orang di tempat kerja. Hal ini memberikan petunjuk bahwa semakin seimbang kehidupan kerja seseorang, semakin tinggi pula potensi mereka dalam berkinerja secara optimal. Hasil penelitian serupa turut dikemukakan oleh Johari et al. (2018) yang memberikan pernyataan bahwa

kesejahteraan psikologis dan keseimbangan hidup membantu guru agar lebih fokus dan meningkatkan kualitas kinerja mereka. Selain itu, Wolor (2020) menyimpulkan work-life balance berkontribusi terhadap perilaku positif, sikap, serta peningkatan kinerja karyawan generasi milenial yang memiliki ekspektasi tinggi terhadap kualitas hidup kerja. Kim (2014) pun memperkuat temuan tersebut dengan menyebutkan bahwa komitmen afektif yang tumbuh dari pengalaman work-life balance mampu mengoptimalkan kinerja karyawan secara signifikan. Dengan mengacu pada sejumlah temuan penelitian sebelumnya, dapat ditetapkan hipotesis bahwa:

H1: Work-life balance berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi merupakan elemen penting dalam manajemen SDM yang berfungsi sebagai imbalan yang diberikan organisasi ke karyawannya atas kontribusinya. Kompensasi bukan hanya gaji pokok, melainkan juga berbagai bentuk tunjangan, insentif, bonus, serta fasilitas lainnya yang bertujuan untuk memotivasi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya (Naidu & Satyanarayana, 2018). Penerapan kompensasi yang adil diyakini dapat meningkatkan motivasi kerja, loyalitas, serta produktivitas karyawan. Sebaliknya, ketidakpuasan terhadap sistem kompensasi berpotensi menurunkan motivasi kerja, meningkatkan tingkat turnover, serta memberikan dampak negatif terhadap kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan. Beberapa riset terdahulu telah memperlihatkan bukti empiris bahwa kompensasi terbukti berdampak kuat pada kinerja karyawan. Penelitian oleh Darma & Supriyanto (2017) menunjukkan bahwa kompensasi terbukti memberikan dampak yang positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Telekomunikasi Indonesia. Selanjutnya, Arif et al. (2019) juga mengidentifikasi adanya pengaruh positif dan signifikan yang ditunjukkan variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan. Riset lain dari Syahrir (2021) menguatkan hasil temuan tersebut, dengan memberikan pernyataan bahwa kompensasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Bantaeng. Riset oleh Sudiardhita (2018) bahkan menegaskan jika tingkat kompensasi yang lebih tinggi berkorelasi dengan kinerja karyawan yang lebih baik. Berbagai temuan ini memberikan dasar empiris yang kuat dalam penyusunan hipotesis sebagai berikut:

H2: Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Work-life balance ialah faktor dalam mempengaruhi tingkat stres kerja seseorang. Ketika individu mampu mengatur waktu dan energinya dengan seimbang, maka kemungkinan dalam mengalami tekanan dan kelelahan mental akan berkurang (Majka, 2024). Sebaliknya, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan stres kerja, karena individu merasa terbebani oleh tuntutan pekerjaan yang tidak memberi ruang guna beristirahat atau bersosialisasi. Stres kerja merupakan reaksi fisik maupun emosional yang timbul ketika terdapat ketidakselarasan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan atau kebutuhan individu. Apabila keadaan ini berlangsung terus-menerus, maka berpotensi menimbulkan dampak negatif seperti menurunnya produktivitas, kelelahan berkepanjangan, hingga gangguan kesehatan mental.

Sejumlah riset terdahulu telah membuktikan work-life balance memiliki dampak yang signifikan terhadap stres kerja. Riset (Febriana, 2022) memberikan petunjuk bahwa work-life balance berdampak buruk dan signifikan terhadap stres kerja. Artinya, semakin baik work-life balance yang dimiliki oleh individu, maka tingkat stres juga akan semakin rendah. Hasil ini diperkuat oleh hasil riset Prayogi et al. (2019), yang juga memberikan pernyataan bahwa terdapat hubungan negatif dan signifikan antara work-life balance dan stres kerja. Selain itu, riset dari Wolor (2020) mengungkapkan bahwa kurangnya work-life balance dapat mendorong tingkat stres kerja, kemudian menyebabkan kelelahan, tekanan emosional, hingga menurunnya kepuasan kerja. Berdasarkan ketiga riset tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesisnya ialah:

H3: Work-life balance berpengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja.

Sebagai bagian penting dari manajemen SDM, kompensasi diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas usaha dan kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Dalam konteks psikologis, kompensasi yang adil dan memadai diyakini mampu menciptakan rasa puas dan aman dalam bekerja, sehingga berpotensi mengurangi tekanan dan beban mental yang dirasakan karyawan (Permarupam et al., 2020). Karyawan yang merasa mendapatkan penghargaan finansial yang sesuai umumnya menunjukkan motivasi lebih baik dan sikap positif terhadap pekerjaan maupun lingkungan kerja. Sebaliknya, pemberian kompensasi yang tidak layak dapat memicu ketidakpuasan, rasa ketidakadilan, bahkan stres kerja.

Sejumlah riset telah memberikan petunjuk adanya hubungan negatif antara kompensasi dan stres kerja. Mauliah & Indayani (2021) menemukan bahwa ketika

kompensasi diberikan secara memadai, tingkat stres kerja pada karyawan cenderung menurun. Riset ini mengindikasikan bahwa kompensasi yang baik dapat menjadi alat manajemen stres yang efektif di lingkungan kerja. Hal diperkuat oleh Paramita & Supartha (2022) yang juga memberikan petunjuk bahwa kompensasi memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja. Lebih lanjut, riset Wolor et al. (2019) menegaskan bahwa ketika kompensasi berdampak positif terhadap kinerja dan stres kerja berdampak negatif terhadap kinerja. Ketiga studi ini memberikan landasan empiris yang kuat dalam mendukung hipotesis sebagai berikut:

H4: Kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja.

Dalam sebuah organisasi, stres kerja menjadi salah satu aspek penting yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara umum, stres ini timbul ketika beban atau desakan pekerjaan melebihi kemampuan individu, baik secara fisik, psikologis, maupun emosional. Ketika tingkat stres kerja tinggi, karyawan cenderung mengalami gangguan konsentrasi, kehilangan motivasi, hingga kesulitan dalam menyelesaikan tugas sesuai target yang diharapkan. Stres kerja juga dapat menyebabkan penurunan kualitas hubungan sosial di lingkungan kerja, karena individu yang tertekan biasanya mudah tersulut emosi atau menjadi kurang komunikatif. Dampak lainnya termasuk meningkatnya risiko kesalahan kerja, menurunnya kreativitas, serta rendahnya produktivitas yang berakibat pada pencapaian tujuan perusahaan (Damjanovic et al., 2023). Dalam konteks manajemen SDM, pengendalian stres kerja menjadi langkah strategis dalam mempertahankan performa dan loyalitas karyawan. Oleh karena itu, identifikasi sumber stres kerja seperti kelebihan beban, desakan atasan, hingga ketidakharmonisan antar kolega menjadi hal yang krusial agar kinerja optimal dapat dicapai. Jika dibiarkan, stres kerja justru akan menjadi faktor penghambat utama bagi tercapainya sasaran organisasi.

Hasil riset terdahulu memberikan petunjuk bahwa stres kerja berdampak buruk terhadap kinerja karyawan. Riset Wolor et al. (2019) mengungkapkan bahwa meningkatnya tingkat stres pada staf penjualan akan menurunkan kinerja mereka secara signifikan, menandakan adanya hubungan negatif yang jelas. Temuan ini diperkuat oleh riset Hikmah & Lukito (2021) yang menjelaskan bahwa stres kerja dapat menyebabkan kecemasan, rasa takut terhadap agresi, sikap apatis, kebosanan, depresi, hingga kelelahan yang berujung pada penurunan kinerja. Lebih jauh, stres juga menimbulkan kesulitan dalam mengendalikan emosi,

berkurangnya rasa percaya diri, kegelisahan, dan perasaan kesepian yang dapat memperburuk kondisi psikologis karyawan. Riset Martini (2018) menambahkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kesehatan fisik individu, seperti menurunnya respon imun tubuh, meningkatnya ketegangan, kekhawatiran yang terus-menerus, serta suasana hati negatif. Kondisi tersebut pada akhirnya memengaruhi kualitas pengambilan keputusan dan efektivitas kerja seseorang. Oleh karena itu, hipotesis yang dapat diajukan ialah:

H5: Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Work-life balance ialah suatu kondisi ideal dimana individu mampu mengelola waktu dan energinya secara seimbang antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan kelelahan, stres berkepanjangan, dan bahkan menurunnya produktivitas karyawan. Sebaliknya, apabila karyawan dapat menjaga keseimbangan tersebut, mereka cenderung lebih puas, termotivasi, dan memiliki kinerja yang optimal di tempat kerja. Salah satu aspek penting yang terkait dalam hubungan ini ialah stres kerja (Dwitanti et al., 2023). Stres kerja berperan sebagai faktor yang dapat menghambat atau memperkuat pengaruh work-life balance terhadap kinerja. Dalam konteks ini, stres kerja dapat bertindak sebagai mediator yang menjelaskan bagaimana dan mengapa work-life balance berdampak pada kinerja. Ketika karyawan mampu menyeimbangkan antara kehidupan kerja dan pribadi, maka tingkat stres kerja pun dapat ditekan, yang pada akhirnya mendorong peningkatan kinerja.

Riset terdahulu memberikan petunjuk bahwa work-life balance berdampak positif signifikan terhadap kinerja, terutama ketika dimediasi oleh stres kerja. Studi oleh Moyeenudin & Anandan (2020) menemukan bahwa karyawan dengan keseimbangan kehidupan kerja yang baik cenderung mengalami tingkat stres yang lebih rendah, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka, khususnya di sektor perhotelan. Hasil serupa juga ditemukan dalam riset oleh Aruldos (2021), memberikan petunjuk kalau work-life balance tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja dan komitmen organisasi, tetapi juga membantu menurunkan tingkat stres kerja yang sering menjadi hambatan utama dalam mencapai kinerja optimal. Selain itu, riset dari Youssef-Morgan & Craig (2019)

mengungkap bahwa manajemen work-life balance yang efektif membantu karyawan mengelola tekanan psikologis di tempat kerja, yang berkontribusi pada peningkatan kinerja individual melalui pengurangan stres. Maka dari konteks tersebut hipotesisnya ialah:

H6: Work-life balance berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dimediasi stres kerja.

Dalam manajemen SDM, kompensasi menjadi elemen penting yang diberikan organisasi sebagai balas jasa atas peran dan kinerja karyawan. Kompensasi meliputi gaji pokok, tunjangan, insentif, bonus, maupun penghargaan lain yang dirancang untuk mendorong semangat kerja. Ketika kompensasi dirasakan adil dan layak, karyawan cenderung lebih termotivasi, merasa dihargai, dan bersemangat dalam mencapai target kerja. Namun, pemberian kompensasi juga dapat berdampak tidak langsung terhadap kinerja, salah satunya melalui pengaruhnya terhadap stres kerja. Kompensasi yang tidak sesuai dengan beban kerja akan menimbulkan tekanan psikologis yang menyebabkan stres, yang pada akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan (Riisecky & Irbayuni, 2025). Sebaliknya, kompensasi yang tepat dapat menurunkan tingkat stres kerja karena karyawan merasa usaha mereka dihargai secara layak.

Riset terdahulu memberikan petunjuk bahwa kompensasi berdampak dalam meningkatkan kinerja, baik secara parsial maupun melalui mediasi stres kerja. Studi yang dilakukan oleh Prasetyo et al. (2019) menjelaskan bahwa kompensasi yang sesuai dan adil tidak hanya mengurangi stres kerja, tetapi juga meningkatkan produktivitas karyawan. Riset dari Murphy & Scoma (2022) juga memberikan petunjuk bahwa kompensasi yang tidak sesuai seringkali menjadi sumber tekanan psikologis yang berujung pada stres, dan dalam jangka panjang berdampak negatif pada kinerja karyawan. Sementara itu, riset oleh Gulo & Waruwu (2025) pemberian kompensasi yang layak mampu membangun lingkungan kerja yang kondusif, menekan tingkat stres, sekaligus meningkatkan loyalitas serta rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya. Temuan ini memperkuat hipotesis:

H7: Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dimediasi stres kerja.

Berdasarkan uraian dan perumusan hipotesis di atas, penelitian ini merangkum seluruh hipotesis dalam tabel 1 agar lebih mudah dipahami secara keseluruhan.

Tabel 1. Ringkasan Hipotesis Penelitian

Kode Hipotesis	Pernyataan Hipotesis	Dasar Teori/Riset Terdahulu
H1	Work-life balance berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.	Ngozi (2015); Johari (2018); Wolor (2020); Kim (2014)
H2	Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.	Darma & Supriyanto (2017); Arif (2019); Syahrir (2021); Sudiardhita (2018)
H3	Work-life balance berpengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja.	Febriana et al. (2022); Prayogi (2019); Wolor (2020)
H4	Kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja.	Mauliah & Indayani (2021); Paramita & Supartha (2022)
H5	Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja.	Paramita & Supartha (2022); Wolor et al. (2019)
H6	Work-life balance berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dimediasi stres kerja.	Wolor (2019); Hikmah & Lukito (2021); Martini (2018)
H7	Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dimediasi stres kerja.	Moyeenudin & Anandan (2020); Aruldoss et al. (2021); Youssef-Morgan (2019)
		Prasetio (2019); Murphy & Scoma (2022); Gulo & Waruwu (2025)

Sumber: Data Primer, diolah (2025)

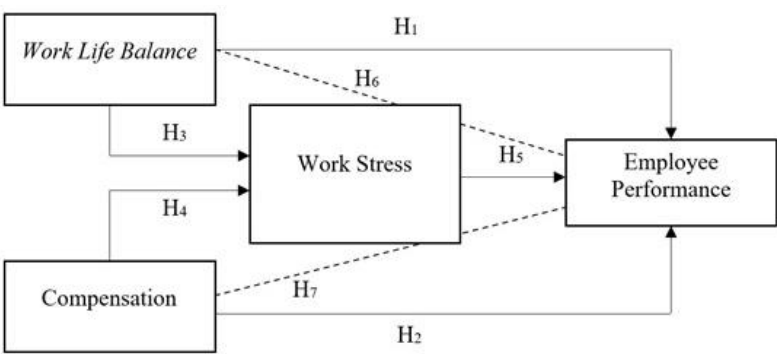
2. METODE PENELITIAN

Riset ini dilakukan dengan memakai pendekatan kuantitatif yang fokus pada analisis numerik. Populasi pada riset ini ialah seluruh karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II Cabang Bengkulu yaitu 177 karyawan. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik probability sampling dengan metode simple random sampling, yang memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi agar terpilih menjadi sampel. Penentuan jumlah sampel didasarkan pada pedoman yang dikemukakan oleh Hair (2014), yang menyatakan bahwa ukuran sampel dalam penelitian kuantitatif, khususnya dengan pendekatan Structural Equation Modeling (SEM), yaitu dengan mengalikan jumlah indikator dengan angka 5 sampai 10. Perhitungan ini dimaksudkan agar ukuran sampel memiliki kekuatan analisis yang memadai serta mampu merepresentasikan populasi secara akurat. Dalam riset ini terdapat 22 indikator, sehingga jumlah minimum sampel yang diperlukan ialah 110 responden (22×5). Data yang digunakan ialah data primer, yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan yang telah ditentukan sebagai sampel. Dari kuesioner yang disebarkan, terkumpul sebanyak 140 responden yang dapat dianalisis lebih lanjut. Kuesioner disusun dalam bentuk skala likert lima poin guna mengukur sejauh mana responden menyetujui setiap pernyataan.

Instrumen pengumpulan data dalam riset ini dikembangkan dari berbagai studi sebelumnya dan terdiri dari empat variabel utama: work-life balance, kompensasi, stres kerja, serta kinerja. Tiap variabel diukur memakai beberapa item pertanyaan yang disusun dalam skala Likert lima tingkat, mulai dari "Sangat Tidak Setuju" (1) sampai "Sangat Setuju" (5).

Variabel work-life balance diukur dengan 4 item, salah satunya ialah "Saya mampu menyeimbangkan waktu di tempat kerja dan waktu di kegiatan lain." Variabel kompensasi terdiri dari 5 item, salah satunya "Upah lembur yang saya terima sesuai dengan kerja lembur yang saya lakukan." Variabel stres kerja diukur melalui 6 item, salah satunya ialah "Saya harus melakukan banyak sekali pekerjaan." Sementara itu, variabel kinerja karyawan terdiri dari 7 item, salah satunya "Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tujuan perusahaan." Seluruh indikator telah dirancang agar bisa mencerminkan konstruk yang diukur secara tepat dan reliabel, serta dikembangkan berdasarkan referensi yang valid agar sesuai dengan konteks riset ini.

Data yang diperoleh dianalisis memakai metode SEM dengan pendekatan PLS yang dijalankan melalui perangkat lunak SmartPLS versi 4.0. SEM-PLS dipilih karena mampu menganalisis hubungan kausal antara variabel laten, serta cocok digunakan pada data yang tidak berdistribusi normal dan jumlah sampel relatif kecil. Analisis model dilakukan dalam dua tahap, yaitu outer model dan inner model. Validitas konstruk diuji melalui nilai outer loading ($> 0,7$) dan (AVE $> 0,5$), sedangkan reliabilitas konstruk diuji memakai cronbach's alpha dan composite reliability yang masing-masing harus lebih dari 0,7. Pada model struktural, uji hipotesis dilakukan dengan memakai nilai t-statistic (signifikan jika $> 1,96$ pada $\alpha = 0,05$) dan p-value ($< 0,05$). Model juga diuji dari sisi daya jelaskan melalui nilai R-squared (R^2) dan prediksi relevan memakai nilai Q-squared ($Q^2 > 0$), yang menggambarkan sejauh mana model memiliki kemampuan prediktif terhadap variabel dependen. Hubungan untuk setiap variabel yang digambarkan pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Penelitian
Sumber: Peneliti, 2025

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden ditampilkan dalam Tabel 2, yang meliputi kategori jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan lama bekerja. Sebanyak 80 persen

responden adalah laki-laki dan 20 persen perempuan, dengan rentang usia 17 hingga 60 tahun. Mayoritas partisipan memiliki tingkat pendidikan SMA/SMK atau sederajat, serta lama bekerja antara 1 hingga 20 tahun

Tabel 2. Karakteristik Responden

No	Klasifikasi	Frequencies	Persentase
1	Jenis kelamin		
	Laki-laki	112	80
	Perempuan	28	20
2	Usia		
	17 - 30 tahun	47	33,6
	31 - 40 tahun	50	35,7
	41 - 50 tahun	34	24,3
	51 - 60 tahun	9	6,4
3	Pendidikan		
	SMA/SMK/Sederajat	76	54,3
	Diploma	8	5,7
	S1	55	39,3
	S2	1	0,7
4	Lama kerja		
	< 1 tahun	20	14,3
	1 - 10 tahun	49	35
	11 - 20 tahun	57	40,7
	> 20 tahun	14	10

Sumber: Peneliti, 2025

3.2. Model Pengukuran

Tabel 3 menunjukkan daftar item yang memenuhi kriteria validitas, di mana semua item memiliki nilai factor loading >0,70. Tidak ada item yang dihapus dari

analisis, karena seluruh indikator dari masing-masing konstruk telah memenuhi syarat minimum validitas berdasarkan standar (Hair, 2014).

Tabel 3. Uji Validitas

Item	Factor Loading			
	WLB	K	SK	KK
<i>Work-Life Balance</i>				
WLB.1	0,903			
WLB.2	0,906			

Item	Factor Loading			
	WLB	K	SK	KK
WLB.3		0,918		
WLB.4		0,892		
<i>Kompensasi</i>				
K.1			0,914	
K.2			0,888	
K.3			0,857	
K.4			0,870	
K.5			0,900	
<i>Stres Kerja</i>				
SK.1				0,776
SK.2				0,786
SK.3				0,794
SK.4				0,797
SK.5				0,789
SK.6				0,726
<i>Kinerja Karyawan</i>				
KK.1				0,890
KK.2				0,919
KK.3				0,915
KK.4				0,906
KK.5				0,889
KK.6				0,958
KK.7				0,923

Sumber: Data Primer, diolah (2025)

Validitas dan reliabilitas konstruk dievaluasi menggunakan nilai Cronbach's Alpha, Composite Reliability (CR), dan (AVE) sebagaimana ditampilkan pada Tabel 4. Hasil menunjukkan bahwa seluruh konstruk memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70, yang mengindikasikan konsistensi internal yang baik (Hair et al., 2014). Nilai CR (baik rho_a maupun rho_c)

berada dalam rentang 0,870 hingga 0,973, melebihi batas minimum 0,70, yang menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan memiliki reliabilitas yang sangat baik. Selanjutnya, nilai AVE dari keempat konstruk berada pada rentang 0,606 hingga 0,836, yang menunjukkan bahwa semua konstruk memenuhi kriteria validitas konvergen (AVE > 0,50).

Tabel 4. Uji Validitas dan Reliabilitas

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
KK	0,967	0,968	0,973	0,836
K	0,931	0,937	0,948	0,785
SK	0,869	0,870	0,902	0,606
WLB	0,926	0,928	0,947	0,818

Sumber: Data Primer, diolah (2025)

Validitas diskriminan diuji dengan menggunakan pendekatan (HTMT) sebagaimana disajikan pada Tabel 5. Batas nilai HTMT yang direkomendasikan adalah di bawah 0,90 untuk memastikan bahwa setiap konstruk dalam model benar-benar bersifat diskriminatif secara empiris (Henseler et al., 2015). Tabel 5 menunjukkan seluruh nilai HTMT antar konstruk berada pada rentang

0,039 sampai 0,898. Salah satu nilai yang mendekati ambang batas muncul pada hubungan antara konstruk KK dan SK, yaitu sebesar 0,898. Nilai yang relatif tinggi tersebut mengindikasikan adanya hubungan negatif yang sangat kuat antara stres kerja dan kinerja karyawan, di mana peningkatan stres kerja secara nyata menurunkan kinerja. Meskipun nilai tersebut dapat

dianggap tidak lazim karena mendekati korelasi sempurna, temuan ini masih dapat dijustifikasi secara logis mengingat karakteristik pekerjaan di pelabuhan yang penuh tekanan sehingga stres kerja berpotensi memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, konstruk-konstruk dalam model tetap dinyatakan memenuhi validitas diskriminan serta tidak menunjukkan adanya masalah multikolinearitas antar konstruk.

Tabel 5. Uji Deskriminan (HTMT)

	KK	K	SK	WLB
KK	0,914			
K	0,623	0,886		
SK	-0,898	-0,589	0,778	
WLB	0,624	-0,039	-0,632	0,905

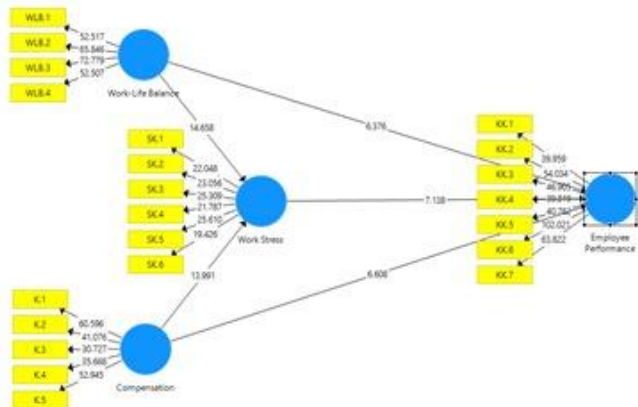
Sumber: Data Primer, diolah (2025)

Hasil analisis path coefficients yang disajikan dalam Tabel 6 menunjukkan bahwa seluruh dari tujuh hipotesis yang diuji berpengaruh signifikan ($p < 0,05$). Secara khusus, K berpengaruh positif signifikan terhadap KK ($\beta = 0,359$; $p = 0,000$) dan berpengaruh negatif signifikan terhadap (SK) ($\beta = -0,615$; $p = 0,000$). SK sendiri berpengaruh negatif signifikan terhadap KK ($\beta = -0,471$; $p = 0,000$). Selanjutnya, (WLB) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Kerja ($\beta = 0,341$; $p = 0,000$) dan berpengaruh negatif signifikan terhadap Stres Kerja ($\beta = -0,656$; $p = 0,000$). Secara tidak langsung, Kompensasi memengaruhi Kinerja Kerja melalui mediasi Stres Kerja ($\beta = 0,290$; $p = 0,000$), yang menunjukkan bahwa SK memediasi secara parsial hubungan antara K dan KK. Demikian pula, WLB berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja Kerja melalui Stres Kerja ($\beta = 0,309$; $p = 0,000$), yang menunjukkan bahwa SK juga memediasi secara langsung maupun tidak langsung hubungan antara WLB dan KK. Visualisasi hubungan antar variabel disajikan dalam Gambar 2.

Tabel 6. Path Co-Efficient

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
K -> KK	0,359	0,357	0,055	6,572	0,000
K -> SK	-0,615	-0,615	0,043	14,350	0,000
SK -> KK	-0,471	-0,476	0,067	6,996	0,000
WLB -> KK	0,341	0,338	0,055	6,235	0,000
WLB -> SK	-0,656	-0,661	0,045	14,649	0,000
K -> SK -> KK	0,290	0,293	0,047	6,218	0,000
WLB -> SK -> KK	0,309	0,315	0,054	5,717	0,000

Sumber: Data Primer, diolah (2025)



Gambar 2. Pengujian Hipotesis
Sumber: Peneliti, 2025

Temuan ini menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh signifikan terhadap KK, mendukung **hipotesis pertama**. Sesuai dengan temuan sebelumnya Ngozi (2015) menemukan bahwa work-life balance secara signifikan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja individu di tempat kerja. Keseimbangan yang terjaga antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mampu menekan tingkat stres, sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Artinya, pemenuhan aspek work-life balance tidak hanya meningkatkan kesejahteraan individu, tetapi juga mendorong produktivitas serta pencapaian tujuan perusahaan. Temuan ini memberikan kontribusi teoritis karena mengonfirmasi pentingnya work-life balance dalam konteks sektor kepelabuhanan, yang masih jarang diteliti, serta memperluas penerapan teori kinerja karyawan pada lingkungan kerja di Indonesia.

Temuan analisis mendukung **hipotesis kedua**, yaitu bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini mendukung temuan Darma & Supriyanto (2017) di mana kompensasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia. Oleh karena itu, kompensasi yang adil serta kompetitif dapat dijadikan strategi yang efektif dalam meningkatkan produktivitas sekaligus kualitas kerja karyawan. Kontribusi metodologis penelitian ini ialah mempertegas hubungan kompensasi dan kinerja melalui pengujian empiris pada sektor logistik, sehingga memperluas generalisasi hasil riset yang sebelumnya lebih banyak berfokus pada sektor jasa dan manufaktur. Kontribusi metodologis penelitian ini ialah mempertegas hubungan kompensasi dan kinerja melalui pengujian empiris pada sektor logistik, sehingga memperluas generalisasi hasil riset yang sebelumnya lebih banyak berfokus pada sektor jasa dan manufaktur.

Hipotesis ketiga mengonfirmasi bahwa work-life balance berpengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja. Temuan ini selaras dengan penelitian Febriana (2022) memberikan petunjuk bahwa work-life balance berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja pada akuntan pendidik di Kota Palembang. Hasil tersebut memperkuat pandangan bahwa pengelolaan waktu dan energi yang seimbang antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi dapat meminimalkan tekanan psikologis, menjaga kesehatan mental, serta meningkatkan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan. Temuan ini menambah kebaruan karena menempatkan work-life balance sebagai faktor protektif dalam konteks pekerjaan kepelabuhanan yang penuh

tekanan, memperkuat relevansi Transactional Model of Stress and Coping dalam situasi kerja yang spesifik.

Hasil analisis juga mendukung **hipotesis keempat**, yaitu bahwa kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja. Sejalan dengan Paramita & Supartha (2022) yang menunjukkan kompensasi memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja, artinya semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan, maka semakin rendah tingkat stres yang mereka alami. Kondisi ini dapat dipahami karena kompensasi yang memadai mampu memberikan rasa puas dan nyaman bagi karyawan, sehingga mengurangi tekanan dan ketegangan yang muncul dari beban pekerjaan. Dengan kata lain, kompensasi berperan sebagai faktor penting dalam menekan munculnya stres kerja, sehingga menjaga stabilitas mental dan emosional karyawan dalam menjalankan tugasnya. Kontribusi penelitian ini adalah memberikan bukti empiris baru bahwa kompensasi bukan hanya berdampak langsung pada kinerja, tetapi juga berfungsi sebagai mekanisme penting untuk menekan stres kerja, yang sebelumnya kurang mendapat perhatian dalam literatur.

Hipotesis kelima, yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini mendukung temuan Wolor et al. (2019) mengungkapkan bahwa meningkatnya tingkat stres pada staf penjualan akan menurunkan kinerja mereka secara signifikan, menandakan adanya hubungan negatif yang jelas. Oleh karena itu, penerapan strategi yang efektif dalam mencegah dan menangani stres kerja merupakan faktor penting untuk mempertahankan sekaligus meningkatkan kinerja karyawan di tempat kerja. Secara teoretis, temuan ini memperkuat konsep bahwa stres kerja adalah variabel sentral yang harus diperhitungkan dalam analisis kinerja, khususnya di industri logistik yang menuntut konsistensi performa tinggi.

Hipotesis keenam, menunjukkan bahwa work-life balance juga memengaruhi kinerja karyawan secara tidak langsung melalui stres kerja. Work-life balance yang baik dapat menurunkan tingkat stres kerja, dan kondisi stres kerja yang rendah berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini menegaskan bahwa stres kerja menjadi jalur penting yang menjelaskan bagaimana work-life balance berdampak pada kinerja. Temuan ini sejalan studi Moyeenudin & Anandan (2020) menemukan bahwa karyawan dengan keseimbangan kehidupan kerja yang baik cenderung mengalami tingkat stres yang lebih rendah, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka. Kontribusi utama di sini adalah menegaskan

peran stres kerja sebagai variabel mediasi, yang memperkaya pemahaman teoritis terkait mekanisme hubungan work-life balance dan kinerja, khususnya dalam konteks organisasi kepelabuhanan.

Hipotesis ketujuh, menunjukkan bahwa kompensasi memengaruhi kinerja karyawan secara tidak langsung melalui stres kerja. Arah hubungan negatif kompensasi terhadap stres kerja (yang telah dibuktikan sebelumnya) mengimplikasikan bahwa kompensasi yang lebih tinggi dapat menurunkan tingkat stres kerja, dan penurunan stres tersebut pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan. Prasetio et al. (2019) mengungkapkan bahwa kompensasi yang diberikan secara adil dan sesuai mampu menurunkan tingkat stres kerja dan secara bersamaan meningkatkan kinerja karyawan. Temuan ini memperkaya literatur karena menguji jalur mediasi antara kompensasi terhadap stres kerja yang selanjutnya berpengaruh pada kinerja karyawan pada sektor logistik, yang sebelumnya belum banyak dieksplorasi. Dengan demikian, penelitian ini berkontribusi pada pengembangan teori kompensasi dan manajemen stres di lingkungan kerja yang khas.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, fokus hanya pada karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II Cabang Bengkulu di sektor kepelabuhanan dan logistik membatasi generalisasi temuan ke industri lain. Kedua, penggunaan data self-report yang dapat menimbulkan bias subjektivitas karena responden mungkin memberikan jawaban yang bersifat sosial diharapkan atau "aman". Ketiga, penelitian belum mengkaji faktor eksternal seperti sistem kerja shift, tekanan target waktu pengerjaan, atau kondisi fisik lingkungan kerja yang mungkin turut memengaruhi tingkat stres dan kinerja karyawan. Meski demikian, penelitian ini tetap memiliki kebaruan karena menghadirkan bukti empiris di sektor yang relatif jarang diteliti, serta memberikan kontribusi teoritis dalam memperluas penerapan Transactional Model of Stress and Coping pada konteks Indonesia.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Temuan Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa work-life balance (WLB), kompensasi (K), dan stres kerja (SK) memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan (KK) pada PT. Pelabuhan Indonesia II Cabang Bengkulu. Temuan penelitian menunjukkan bahwa seluruh hipotesis yang diajukan diterima. WLB maupun K memiliki pengaruh signifikan terhadap KK, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui mediasi SK. Secara khusus, ketika karyawan mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan

pribadinya, menerima kompensasi yang layak, serta berada pada tingkat stres kerja yang rendah, maka kinerjanya cenderung meningkat. Temuan ini juga mengindikasikan bahwa stres kerja berperan sebagai penghubung yang memperlemah pengaruh positif WLB dan K terhadap KK, oleh karena itu, pengelolaan stres kerja yang efektif diperlukan untuk mengoptimalkan kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks operasional pelabuhan yang menuntut ketelitian, stamina, dan tanggung jawab tinggi, upaya menciptakan keseimbangan kerja-kehidupan dan sistem kompensasi yang adil menjadi kunci untuk mempertahankan kinerja optimal. Karyawan pelabuhan yang bekerja dengan jam operasional panjang, menghadapi tekanan target, dan lingkungan kerja yang dinamis memerlukan dukungan organisasi yang mampu menjaga kondisi fisik, mental, dan motivasi kerja secara berkelanjutan.

Novelty penelitian ini terletak pada pengujian peran mediasi stres kerja dalam hubungan antara WLB dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di sektor logistik, khususnya operasional pelabuhan, yang sebelumnya masih jarang dieksplorasi. Dengan demikian, studi ini memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia dengan menghadirkan konteks yang lebih spesifik sekaligus memberikan pemahaman baru mengenai pentingnya pengelolaan stres kerja dalam lingkungan kerja yang penuh tekanan.

Berdasarkan hasil penelitian, manajemen PT. Pelabuhan Indonesia II Cabang Bengkulu disarankan untuk menerapkan strategi manajerial yang lebih fokus pada peningkatan keseimbangan kerja-kehidupan dan optimalisasi sistem kompensasi, disertai pengelolaan stres kerja yang efektif. Strategi ini dapat diwujudkan melalui penjadwalan kerja yang fleksibel, penyediaan program kesejahteraan karyawan, penghargaan berbasis kinerja, serta kesempatan pengembangan karier yang jelas. Selain itu, membangun lingkungan kerja yang suportif, aman, dan sehat secara psikologis sangat penting agar karyawan merasa dihargai dan termotivasi. Temuan ini menegaskan bahwa strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif tidak hanya berfokus pada peningkatan aspek teknis kinerja, tetapi juga pada penciptaan lingkungan kerja yang mendukung, memotivasi, dan memberikan penghargaan terhadap kontribusi individu. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja karyawan perlu mempertimbangkan dimensi kognitif, afektif, dan kontekstual secara terpadu. Penelitian ini memberikan arahan bagi studi selanjutnya untuk menggali lebih dalam faktor-faktor yang dapat memengaruhi atau memediasi hubungan antara WLB, K,

SK, dan KK. Dukungan organisasi relevan untuk diteliti lebih lanjut sebagai variabel moderasi karena berpotensi memperkuat pengaruh positif WLB dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian mendatang disarankan memperluas cakupan responden pada sektor atau wilayah lain, serta menggunakan pendekatan longitudinal guna menangkap dinamika hubungan antar variabel dalam jangka panjang.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UII-ICABE 2019)*, 263-276.
- Aruldoss, A., Kowalski, K. B., & Parayitam, S. (2021). The Relationship Between Quality of Work Life and Work-Life-Balance Mediating Role of Job Stress, Job Satisfaction and Job Commitment: Evidence from India. *Journal of Advances in Management Research*, 18(1), 36-62.
- Bataineh, K. adnan. (2019). Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance. *International Business Research*, 12(2), 99. <https://doi.org/10.5539/ibr.v12n2p99>
- Bello, B. G., Tula, S. T., Omotoye, G. B., Kess-Momoh, A. J., & Daraojimba, A. I. (2024). Work-Life Balance and its Impact in Modern Organizations: An HR Review. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, 21(1), 1162-1173.
- Brayfield, A. H., & Crockett, W. H. (1955). Employee attitudes and employee performance. *Psychological Bulletin*, 52(5), 396-424. <https://doi.org/10.1037/h0045899>
- Damjanovic, A. M., Dimitrijevic, V., Nesic, S., Miskic, M., Mrdak, G., & Arsic, S. M. (2023). Risk Influence of Employee Productivity on Business Failure: Evidence Found in Serbian SMES. *Sustainability*, 15(6), 1-17.
- Darma, P. S., & Supriyanto, A. S. (2017). the Effect of Compensation on Satisfaction and Employee Performance. *Management and Economics Journal (MEC-J)*, 1(1), 66. <https://doi.org/10.18860/mec-j.v1i1.4524>
- Dwitanti, E., Murwani, F. D., & Siswanto, E. (2023). The Effect of Work-Life Balance on Employee Performance through Work Stress and Workload. *International Journal of Business, Law, and Education*, 4(2), 569-586.
- Erawati, K. N., Sitiari, N., & Indiani, W. (2019). The Effect of Stress and Working Environment on Employee Per-formance through Motivation Mediation: A Case Study on International Restaurant in Badung Bali. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Jagaditha*, 6(1), 22-30. <https://ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/jagaditha>
- Febriana, S., Piscesta, F., & Putranto, Y. A. (2022). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Stres Kerja Pada Akuntan Pendidik Di Kota Palembang. *Jurnal Informasi Akuntansi (JIA)*, 1(2), 129-140. <https://doi.org/10.32524/jia.v1i2.655>
- Grech, M., Horberry, T., & Koester, T. (2019). *Human Factors in the Maritime Domain*. CRC Press.
- Gulo, E. S. P., & Waruwu, M. H. (2025). The Role of Compensation Systems in Enhancing Employee Loyalty: A Case Study of UD Erwin. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 13(2), 1067-1078.
- Gusman, A., & Kusmayadi, O. (2023). Pengaruh Work-life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Industri Manufaktur diKabupaten Karawang. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 3(3), 8062-8071. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM): An Emerging Tool in Business Research. *European Business Review*, 26(2), 106-121.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115-135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
- Hikmah, M., & Lukito, H. (2021). Peran Worklife Balance dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 8(1), 64-74. <https://doi.org/10.26905/jbm.v8i1.5278>
- Hill, E. J., Miller, B. C., Weiner, S. P., & Colihan, J. (1998). Influences of the virtual office on aspects of work and work/life balance. *Personnel Psychology*, 51(3), 667-683. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1998.tb00256.x>
- Hye Kyoung Kim. (2014). Work-Life Balance and Employees' Performance: The Mediating Role of Affective Commitment. *An International Journal*, 6(1), 37-51.

- Johari, J., Yean Tan, F., & Tjik Zulkarnain, Z. I. (2018). Autonomy, workload, work-life balance and job performance among teachers. *International Journal of Educational Management*, 32(1), 107-120. <https://doi.org/10.1108/IJEM-10-2016-0226>
- Kadek Budi Martini, L., & Wayan Sitiari, N. (2018). the Effect of Job Stress and Workload on Employee Performance At Hotel Mahogany Mumbul Bali. *JAGADHITA:Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 5(1), 41-45. <https://doi.org/10.22225/jj.5.1.525.41-45>
- KJ Murphy, Crabb, S. (1999). Executive Compensation. *The American Middle Class: An Economic Encyclopedia of Progress and Poverty: Volume 1-2*, 1(April), 135-139. <https://doi.org/10.1177/088636879602800404>
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal and Coping*. Springer Publishing.
- Lucky, R., Nur Falah, I., Pramudia, S., Ariska Lubis, Y., Yustisiwo, Y., & Ayu Sharhana, Z. (2022). PeLucky, R., Nur Falah, I., Pramudia, S., Ariska Lubis, Y., Yustisiwo, Y., & Ayu Sharhana, Z. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 287-296. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.39ngaruh>
- Kompensasi Terhadap Ki. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 287-296. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.39>
- Lukmiati, R., Samsudin, A., & Jhoansyah, D. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Staff PT. Muara Tunggal. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46-50. https://doi.org/10.26460/ed_en.v3i3.1688
- Maghfira, I. dan Efendi, A. (2022). "Efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan jufrizen." *Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Organisasi (JUMBO)*, 2(e-ISSN 2502-4175), 15.
- Majka, M. (2024). *Balancing Work and Studies*.
- Mauliah Syayidati, & Lilik Indayani. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Variabel Intervening Pada PT. Ekosjaya Abadi Lestari. *International Journal on Orange Technologies*, 3(4), 363-376. www.journalsresearchparks.org/index.php/IJOT
- Mendis, M. D. V. S., & Weerakkody, W. A. S. (2018). The impact of work life balance on employee performance with reference to telecommunication industry in Sri Lanka: a mediation model. *Kelaniya Journal of Human Resource Management*, 12(1), 72. <https://doi.org/10.4038/kjhrm.v12i1.42>
- Moyeenudin, H. M., & Anandan, R. (2020). Work Life Balance to Overcome Stress in Hospitality Sector. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(5), 5686-5692.
- Murphy, B., & Scoma, C. (2022). Stress and Anxiety: Drivers of Poor Workers' Compensation Outcomes. *Orthopaedic Physical Therapy Practice*, 34(3), 176-179.
- Naidu, A. T., & Satyanarayana, G. (2018). Impact of Compensation on Employee Performance. *Intercontinental Journal of Human Resource Research Review*, 6(4), 1-7.
- Ngozi, C. D. (2015). Work life balance and employee performance in selected commercial banks in lagos state. *European Journal of Research and Reflection in Management Sciences*, 3(4), 63-77.
- Nurvianida Nasrul, R., Rivai Zainal, V., & Hakim, A. (2023). Workload, Work Stress, and Employee Performance: a Literature Review. *Dinasti Internasional Journal of Education Management and Social Science*, 4(3), 415-422.
- Paramita, L., & Supartha, I. W. G. (2022). Role of Work Stress as Mediating Variable between Compensation and Work-Life Balance on Employee Performance. *European Journal of Business and Management Research*, 7(3), 163-167. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2022.7.3.1438>
- Permarupam, P. Y., Mamun, A. Al, Samy, N. K., Saufi, R. A., & Hayat, N. (2020). Predicting Nurses Burnout Through Quality of Work Life and Psychological Empowerment: A Study Towards Sustainable Healthcare Services in Malaysia. *Sustainability*, 12(1), 388-393.
- Prasetio, A. P., Luturlean, B. S., & Agathanisa, C. (2019). Examining Employee's Compensation Satisfaction and Work Stress in A Retail Company and Its Effect to Increase Employee Job Satisfaction. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(2), 239-265.
- Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, M. (2019). Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 20(1), 39-51. <https://doi.org/10.30596/jimb.v20i1.2987>
- Rahmayani, W. E., & Wikaningrum, T. (2022). Analisis Perceived Organizational Support, Dukungan Atasan Dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Selama Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 23(2), 71. <https://doi.org/10.30659/ekobis.23.2.71-85>

- Riisecky, J. M., & Irbayuni, S. (2025). The Effect of Workload and Compensation on Performance of Employees of UD Berkah Rosok, Ngrukem Village, Ponorogo Regency. *Formosa Journal of Science and Technology*, 4(6), 1841–1856.
- Saina, ischevell vialara, Pio, R. J., & Rumawas, w. (2021). PENGARUH WORKLIFE BALANCE DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO) WILAYAH SULUTTENGGO AREA MANADO Oleh : Ischevell Vialara Saina Riane Johnly Pio. *Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah*, 4(2), 1–9.
- Schaubroeck, J. (1991). Work Stress and Employee Health. *Journal of Management*, 17(2), 235–271. <https://doi.org/10.1177/014920639101700202>
- Shahid, M. N., Latif, K., Sohail, N., & Ashraf, M. A. (2011). Work stress and employee performance in banking sector. *Asian Journal of Business and Mangement Sciences*, 1(7), 38–47. www.ajbms.org
- Sudiardhita, K. I. R., Mukhtar, S., Hartono, B., Herlitha, Sariwulan, T., & Nikensari, S. I. (2018). The effect of compensation, motivation of employee and work satisfaction to employee performance PT. Bank XYZ (Persero) Tbk. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(4), 1–14.
- Syahrir, Nasruddin, Azis, M., Waruwu, K., Umanailo, M. C. B., Safitri, I. L. K., & Yusriadi, Y. (2021). Effect of compensation and competence on employee performance through employee development. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 3178–3179. <https://doi.org/10.46254/sa02.20210870>
- Uly, Y. A., & Djumena, E. (2021). Sederet Fakta 4 BUMN Pelabuhan Bakal Merger 1 Oktober 2021. *Money.Kompas.Com*.
- Wayan Sri Pradnyani, N., & Ganesha Rahyuda, A. (2022). Peran Stress Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Work Life Balance Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 806–820.
- Wolor, C. W., Kurnianti, D., Zahra, S. F., & Martono, S. (2020). The importance of work-life balance on employee performance millennial generation in Indonesia. *Journal of Critical Reviews*, 7(9), 1103–1108. <https://doi.org/10.31838/jcr.07.09.203>
- Wolor, C. W., Supriyati, Y., & Purwana, D. (2019). The effect of work stress, compensation and motivation on the performance of sales people. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 9(5), 252–269.
- Youssef-Morgan, C. M., & Craig, L. (2019). Work-Life Balance, Stress and Well-Being: Moderating Effects of Psychological Capital. In *Creating psychologically healthy workplaces* (pp. 269–385). Edward Elgar Publishing.