

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Tempat Meneliti

1. Sejarah PT Pelni

PT Pelayaran Nasional Indonesia (PELNI) adalah badan usaha milik negara yang didirikan pada 28 April 1952 sebagai bagian dari upaya pemerintah Indonesia membangun kedaulatan dan kemandirian di bidang pelayaran nasional. Pembentukan PELNI dilatarbelakangi oleh kebutuhan akan sarana transportasi laut yang mampu menghubungkan wilayah-wilayah kepulauan Indonesia setelah masa kolonial. Seiring berjalannya waktu, PELNI berkembang menjadi perusahaan pelayaran nasional yang melayani angkutan penumpang, barang, dan logistik dengan jangkauan hampir seluruh wilayah nusantara. Untuk mendukung kelancaran operasional dan meningkatkan kualitas pelayanan, PELNI membentuk jaringan kantor cabang di berbagai pelabuhan strategis, khususnya di kawasan Indonesia timur yang memiliki ketergantungan tinggi terhadap transportasi laut.

Sebagai bagian dari jaringan tersebut, PT PELNI Cabang Namlea didirikan untuk melayani kegiatan pelayaran nasional di Kabupaten Buru dan wilayah sekitarnya. Cabang ini berfungsi sebagai perpanjangan tangan PELNI pusat dalam melaksanakan pelayanan penjualan tiket, keagenan kapal, pengelolaan operasional kapal penumpang dan kapal logistik, serta pelayanan administrasi dan keselamatan pelayaran di Pelabuhan Namlea. Keberadaan cabang Namlea

memiliki peran strategis dalam menunjang mobilitas masyarakat Pulau Buru, memperlancar arus distribusi barang kebutuhan pokok, serta mendukung aktivitas ekonomi dan sosial masyarakat yang bergantung pada konektivitas laut.

Hingga saat ini, PT PELNI Cabang Namlea terus beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan kebijakan transportasi nasional. Penerapan sistem digital dalam penjualan tiket, peningkatan standar pelayanan penumpang, serta kerja sama dengan berbagai instansi pelabuhan menjadi bagian dari upaya peningkatan kualitas layanan. Selain menjalankan fungsi operasional, cabang Namlea juga aktif menjalin hubungan dengan masyarakat dan mendukung program pemerintah dalam pemerataan pembangunan wilayah kepulauan. Dengan komitmen terhadap keselamatan, kenyamanan, dan profesionalisme, PT PELNI Cabang Namlea tetap berperan penting sebagai penghubung antarwilayah dan penopang konektivitas laut di Indonesia timur hingga saat ini.

2. Struktur Organisasi



B. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Subjek Penelitian

a. Gambaran Umum Responden

Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan PT Pleni Cabang Namlea di Maluku Kab. Buru Namlea. Data dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada responden secara online

dengan menggunakan link. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini, yaitu 40 orang responden.

b. Karakteristik Jenis Kelamin

Tabel 2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-laki	39	97.5	97.5	97.5
Perempuan	1	2.5	2.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Hasil data diolah menggunakan SPSS Tahun 2026

penelitian ini sebanyak 40 orang yang merupakan karyawan PT Pelni Cabang Namlea. Berdasarkan karakteristik jenis kelamin, responden didominasi oleh laki-laki sebanyak 39 orang, sedangkan responden perempuan berjumlah 1 orang. Komposisi ini menunjukkan adanya ketimpangan proporsi gender yang diduga dipengaruhi oleh karakteristik sektor pekerjaan perusahaan yang bergerak di bidang pelayaran dan operasional transportasi laut. Secara umum, pekerjaan pada sektor tersebut lebih banyak melibatkan aktivitas teknis dan operasional lapangan dengan tingkat mobilitas serta tuntutan fisik yang relatif tinggi, sehingga secara struktural jumlah tenaga kerja laki-laki cenderung lebih

dominan dibandingkan perempuan. Kondisi tersebut berimplikasi pada distribusi responden penelitian yang mayoritas berjenis kelamin laki-laki.

c. Karakteristik Usia

Tabel 3. Responden Berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<25	7	17.5	17.5	17.5
	25-40	32	80.0	80.0	97.5
	>40	1	2.5	2.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Hasil data diolah menggunakan SPSS Tahun 2026

Identitas responden berdasarkan usia menunjukkan bahwa responden yang berusia <25 tahun sebanyak 7 orang, responden yang berusia 25–40 tahun sebanyak 32 orang, dan responden yang berusia >40 tahun sebanyak 1 orang. Dengan demikian, penelitian ini didominasi oleh responden yang berusia 25–40 tahun. Kondisi ini dapat dijelaskan secara ilmiah karena rentang usia 25–40 tahun termasuk dalam kategori usia produktif, dimana individu umumnya berada pada fase perkembangan karier, memiliki tingkat energi kerja yang stabil, kemampuan adaptasi yang baik, serta pengalaman kerja yang mulai matang. Selain itu, pada usia

tersebut karyawan cenderung memiliki tanggung jawab pekerjaan yang lebih besar sehingga lebih aktif terlibat dalam aktivitas organisasi.

d. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4. Responden Berdasarkan Pendidikan

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	30	75.0	75.0	75.0
	D3	6	15.0	15.0	90.0
	S1	4	10.0	10.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Hasil data diolah menggunakan SPSS Tahun 2026

Latar pendidikan merupakan salah satu aspek yang dipertimbangkan oleh organisasi atau instansi dalam menentukan kualitas sumber daya manusia yang akan direkrut. Berdasarkan hasil penelitian terhadap 40 orang karyawan PT Pelni Cabang Namlea, diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan SMA yaitu sebanyak 30 orang, diikuti oleh responden dengan pendidikan D3 sebanyak 6 orang, dan pendidikan S1 sebanyak 4 orang. Kondisi ini menunjukkan bahwa komposisi karyawan di PT Pelni Cabang Namlea didominasi oleh lulusan SMA, yang diduga berkaitan dengan karakteristik pekerjaan operasional yang lebih menekankan pada keterampilan teknis,

pengalaman kerja lapangan, serta pemenuhan kualifikasi pendidikan minimal yang ditetapkan perusahaan.

e. Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 5. Responden Berdasarkan Masa Kerja

		Masa Kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<5 Tahun	26	65.0	65.0	65.0
	5-10 Tahun	14	35.0	35.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Hasil data diolah menggunakan SPSS Tahun 2026

Untuk melihat karakteristik responden berdasarkan masa kerja, peneliti membagi lama bekerja menjadi tiga kategori, yaitu <5 tahun, 5–10 tahun, dan >10 tahun. Berdasarkan hasil kuesioner yang dibagikan kepada 40 responden, diketahui bahwa sebanyak 26 responden memiliki masa kerja <5 tahun, 14 responden memiliki masa kerja 5–10 tahun, dan tidak terdapat responden dengan masa kerja >10 tahun. Kondisi ini menunjukkan bahwa komposisi karyawan dalam penelitian didominasi oleh karyawan dengan masa kerja relatif baru, yang mencerminkan adanya regenerasi tenaga kerja serta penyesuaian kebutuhan organisasi terhadap tuntutan operasional yang dinamis.

1) Hasil Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Dalam penelitian ini menggunakan 30 responden sebagai percobaan untuk melihat apakah setiap butir pernyataan dalam penelitian ini layak untuk penelitian selanjutnya, dan bisa digunakan untuk seterusnya.

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat diperoleh pada tabel sebagai berikut:

Tabel 6. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Jumlah Item Pertanyaan	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Sig 2 (tailed)</i>	Keterangan
X1	X1.1	.844**	0.001	Valid
	X1.2	.788**	0.001	Valid
	X1.3	.714**	0.001	Valid
X2	X2.1	.699**	0.001	Valid
	X2.2	.652**	0.001	Valid
	X2.3	.657**	0.001	Valid
	X2.4	.678**	0.001	Valid
	X2.5	.724**	0.001	Valid
Y	Y1	.706**	0.001	Valid
	Y2	.836**	0.001	Valid
	Y3	.698**	0.001	Valid
	Y4	.802**	0.001	Valid

Hasil data diolah menggunakan SPSS Tahun 2026

Berdasarkan Tabel dapat dilihat bahwa nilai dari r hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel. Nilai df (degree of freedom) dihitung sebagai $(N-2) = 35$, dengan taraf signifikansi 5% menghasilkan nilai r tabel sebesar 0.325 karena semua nilai r hitung lebih besar dari 0.325, maka semua instrumen variabel dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam pengambilan data.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat hasil perhitungan nilai Cronbach Alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha (α) $> 0,60$ yaitu bila penelitian ulang dengan waktu dan variabel yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang sama. Tetapi sebaliknya bila $\alpha < 0,6$ maka dianggap kurang handal, artinya bila variabel variabel tersebut dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan variabel yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang berbeda. Interpretasinya sebagai berikut:

Tabel 7. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha (α)	$> 0,60$	Keterangan
<i>Work-life Balance</i>	0,674	$> 0,60$	Reliabilitas
Stres Kerja	0,706	$> 0,60$	Reliabilitas
Kinerja Karyawan	0,755	$> 0,60$	Reliabilitas

Hasil data diolah menggunakan SPSS Tahun 2026

Berdasarkan Tabel 7 dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's alpha* semua variabel memiliki *Cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator atau kuesioner yang digunakan untuk semua variabel semuanya dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur.

2) Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif penelitian adalah gambaran kondisi variabel *Work-life Balance*, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil kuesioner yang telah dikumpulkan, ditabulasikan, kemudian diolah dengan bantuan SPSS, kondisi variabel yang ditunjukkan responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 8. Analisis Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
<i>Worklife_Balance</i>	40	9	15	12.70	1.588
Stres_Kerja	40	15	25	20.08	2.068
Kinerja_Karyawan	40	16	20	17.78	1.609
Valid N (listwise)	40				

Hasil data diolah menggunakan SPSS Tahun 2026

Berdasarkan dari output statistik deskriptif di atas, dapat disimpulkan bahwa Variabel *Work-life Balance* memiliki nilai minimum sebesar 9 dan nilai maksimum 15. Rata – rata jawaban responden 40 sampel data adalah 12,70. Nilai standar deviasi *Work-life Balance* sebesar

1,588 (di bawah rata-rata), yang menunjukkan bahwa tingkat variasi data *Work-life Balance* tergolong rendah.

Variabel Stres Kerja memiliki nilai minimum sebesar 15 dan nilai maksimum sebesar 25. Rata – rata jawaban responden untuk variabel ini adalah sebesar 20,08. Nilai standar deviasi Stres Kerja sebesar 2,068, yang menunjukkan bahwa tingkat variasi data Stres Kerja tergolong sedang.

Variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai minimum sebesar 16 dan nilai maksimum sebesar 20. Rata – rata jawaban responden untuk variabel ini adalah 17,78. Nilai standar deviasi Kinerja Karyawan sebesar 1,609, yang menunjukkan bahwa tingkat variasi data Kinerja Karyawan tergolong rendah.

3) Tanggapan Responden

Berdasarkan banyaknya variabel yang merujuk pada masalah penelitian, maka deskripsi dan dikelompokkan menjadi tiga bagian, yaitu *Work-life Balance* (X1), Stres Kerja (2), dan Kinerja Karyawan (Y). Untuk mengetahui kategori rata-rata jawaban responden digunakan interval kelas dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}\text{Interval kelas} &= \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{Jawaban kelas}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = 0,8\end{aligned}$$

Dengan interval kelas 0.8 kemudian disusun kriteria rata-rata jawaban responden yang disajikan pada tabel berikut ini:

Berdasarkan Tabel hasil penilaian indikator X1.1, X1.2, dan X1.3 dengan jumlah responden (N) sebanyak 40 orang, dapat diketahui bahwa seluruh indikator memperoleh nilai rata-rata (mean) di atas 3,80 yang berarti berada pada kategori tinggi. Indikator X1.1 dan X1.3 memperoleh nilai mean tertinggi yaitu sebesar 4,48 dengan total skor masing-masing 179. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan jawaban “Sangat Setuju” dan “Setuju”, yang terlihat dari persentase dominan pada kedua kategori tersebut (lebih dari 90%). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa persepsi responden terhadap pernyataan pada indikator X1.1 dan X1.3 sangat positif.

Sementara itu, indikator X1.2 memperoleh total skor 153 dengan nilai rata-rata 3,83 yang meskipun sedikit lebih rendah dibandingkan indikator lainnya, tetap berada dalam kategori baik atau tinggi. Distribusi jawaban menunjukkan bahwa sebagian besar responden memilih “Setuju” (42,5%) dan “Kurang Setuju” (35%), sehingga terdapat variasi persepsi yang lebih beragam pada indikator ini. Secara keseluruhan, total rata-rata skor variabel adalah 170 dengan mean 4,26, yang menunjukkan bahwa variabel X1 secara umum dinilai baik oleh responden dan memiliki tingkat penerimaan yang tinggi.

b. Stres Kerja

Stres Kerja adalah kondisi mental dan fisik yang muncul ketika seseorang merasa terbebani oleh tuntutan dan tekanan pekerjaan

yang tidak sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan mereka. Stres kerja bisa diatasi dengan strategi yang tepat dan dukungan yang memadai. Dari hasil penelitian distribusi frekuensi tanggapan responden mengenai stres kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 11. Distribusi Jawaban Responden

Variabel Stres Kerja (X2)

Indikator		Kriteria Penilaian					N	Total Skor	Rata-rata (Mean)
		SS	S	KS	TS	STS			
		5	4	3	2	1			
X2.1	F	5	26	9	0	0	40	157	3,92
	%	12,5%	65%	22.5 %	0	0	100 %		
X2.2	F	17	18	5	0	0	40	173	4,32
	%	42.5%	45%	12.5 %	0	0	100 %		
X2.3	F	3	30	7	0	0	40	157	3,92
	%	7,5%	75%	17.5 %	0	0	100 %		
X2.4	F	8	23	9	0	0	40	160	4.0
	%	20%	57.5 %	22.5 %	0	0	100 %		
X2.5	F	7	26	7	0	0	40	161	4,03
	%	17,5%	65%	17.5 %			100 %		
Rata-rata Skor dan Mean								162	4,03

Berdasarkan Tabel hasil penilaian variabel X2 dengan jumlah responden sebanyak 40 orang, seluruh indikator menunjukkan nilai rata-rata (mean) yang berada pada kategori tinggi karena berada di atas angka 3,90. Indikator X2.2 memperoleh nilai mean tertinggi yaitu sebesar 4,32

dengan total skor 173. Mayoritas responden memilih kategori “Sangat Setuju” (42,5%) dan “Setuju” (45%), yang menunjukkan bahwa indikator ini mendapatkan respon paling positif dibandingkan indikator lainnya. Hal ini mengindikasikan bahwa aspek yang diukur pada X2.2 dinilai sangat baik dan sesuai dengan kondisi yang dirasakan responden.

Sementara itu, indikator X2.1 dan X2.3 masing-masing memiliki nilai mean sebesar 3,92 dengan total skor 157. Pada kedua indikator ini, mayoritas responden memilih kategori “Setuju”, yaitu 65% pada X2.1 dan 75% pada X2.3. Namun, masih terdapat responden yang memilih “Kurang Setuju” sebesar 22,5% pada X2.1 dan 17,5% pada X2.3. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun secara umum persepsi responden tergolong baik, terdapat variasi pendapat yang menunjukkan adanya perbedaan pengalaman atau pandangan terhadap indikator tersebut.

Adapun indikator X2.4 dan X2.5 memperoleh nilai mean masing-masing sebesar 4,00 dan 4,03 dengan total skor 160 dan 161. Mayoritas responden juga memilih kategori “Setuju”, yang memperlihatkan tingkat persetujuan yang tinggi. Secara keseluruhan, rata-rata skor variabel X2 adalah 162 dengan mean 4,03. Nilai ini menegaskan bahwa variabel X2 berada dalam kategori baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa responden memiliki persepsi positif terhadap seluruh indikator yang digunakan dalam mengukur variabel tersebut.

c. Kinerja karyawan

Kinerja Karyawan membahas tentang seberapa baik seorang karyawan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan perusahaan. Dari hasil penelitian distribusi frekuensi tanggapan responden mengenai kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 12. Distribusi Jawaban Responden

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Indikator		Kriteria Penilaian					N	Total Skor	Rata-Rata (Mean)
		SS	S	KS	TS	STS	%		
		5	4	3	2	1			
Y,1	F	23	17	0	0	0	40	184	4,6
	%	57.5%	42.5%	0	0	0	100%		
Y2	F	17	22	1	0	0	40	177	4,4
	%	42.5%	55%	2.5%			100%		
Y3	F	14	24	2	0	0	40	173	4,3
	%	35%	35%	5%			100%		
Y4	F	20	20	0	0	0	40	181	4,5
	%	50%	50%				100%		
Total Rata-rata Skor dan Mean								179	4,5

Berdasarkan Tabel hasil penilaian variabel Y dengan jumlah responden sebanyak 40 orang, seluruh indikator menunjukkan nilai rata-rata (mean) yang sangat tinggi, yaitu berada di atas 4,30. Indikator Y1 memperoleh nilai mean tertinggi sebesar 4,6 dengan total skor 184. Mayoritas responden memilih kategori “Sangat Setuju” (57,5%) dan

“Setuju” (42,5%), tanpa adanya jawaban pada kategori “Kurang Setuju”, “Tidak Setuju”, maupun “Sangat Tidak Setuju”. Hal ini menunjukkan bahwa indikator Y1 mendapatkan respon yang sangat positif dan mencerminkan tingkat persetujuan yang sangat kuat dari responden.

Indikator Y4 juga menunjukkan hasil yang sangat baik dengan nilai mean 4,5 dan total skor 181, di mana masing-masing 50% responden memilih “Sangat Setuju” dan 50% memilih “Setuju”. Sementara itu, indikator Y2 dan Y3 masing-masing memperoleh mean sebesar 4,4 dan 4,3 dengan total skor 177 dan 173. Pada kedua indikator ini masih terdapat sebagian kecil responden yang memilih “Kurang Setuju” (2,5% pada Y2 dan 5% pada Y3), namun secara keseluruhan mayoritas tetap berada pada kategori “Setuju” dan “Sangat Setuju”.

Secara keseluruhan, total rata-rata skor variabel Y adalah 179 dengan nilai mean sebesar 4,5. Angka ini menunjukkan bahwa variabel Y berada dalam kategori sangat baik atau sangat tinggi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa responden memiliki persepsi yang sangat positif terhadap variabel Y, yang mengindikasikan bahwa aspek yang diukur dalam penelitian ini telah berjalan dengan optimal sesuai dengan harapan responden.

4) Analisis Inferens

1) Uji R (Korelasi)

Koefisien korelasi (R) merupakan ukuran statistik yang digunakan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara variabel independen

dengan variabel dependen dalam analisis regresi. Nilai koefisien korelasi berkisar antara 0 sampai 1, di mana semakin mendekati angka 1 menunjukkan hubungan yang semakin kuat, sedangkan nilai yang mendekati 0 menunjukkan hubungan yang lemah.

Koefisien korelasi dapat dilihat pada tabel Model Summary hasil analisis regresi. Nilai tersebut digunakan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian.

Tabel 13. Uji R (Korelasi)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.529 ^a	.280	.241	1.402

a. predictors: (constant), stres_kerja, *worklife_balance*

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

hasil data diolah menggunakan SPSS tahun 2026

Berdasarkan hasil uji R (Korelasi) pada Tabel 13, diperoleh nilai R Square sebesar 0,280. Hal ini mengindikasikan bahwa sebesar 28,0% variasi dalam variabel kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Stres Kerja dan *Work-life Balance*. Sedangkan sisanya sebesar 72,0% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,241 menunjukkan bahwa setelah dilakukan penyesuaian terhadap jumlah prediktor yang digunakan, besarnya

pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen tetap cukup kuat, yakni 24,1%.

2) Uji Hipotesis

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis regresi Adalah untuk membuat Keputusan apakah naik dan menurunnya variabel dependent dapat dilakukan melalui peningkatan variabel independent atau tidak. Tujuan analisis regresi digunakan untuk memperkirakan atau meramalkan hubungan antara dua variabel dengan membuat sebuah asumsi ke dalam suatu bentuk fungsi tertentu (fungsi linear). Dimana variabel terikat diprediksikan melalui variabel bebas secara individual, sehingga dapat digunakan untuk memutuskan apakah naik atau turunnya variabel terikat dapat dilakukan dengan menaikkan atau menurunkan variabel bebas menurut Sugiyono dalam (Ayuningsi, 2023).

Koefisien determinasi merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi, karena dapat menginformasikan baik atau tidaknya model regresi yang terestimasi atau dengan kata lain angka tersebut dapat mengukur seberapa dekatkah garis regresi yang terestimasi dengan data sesungguhnya.

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi terletak pada tabel sebagai berikut:

Tabel 14. Regresi Linier Berganda**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.715	3.167	2.120	.041
	X1	.511	.144	3.537	.001
	X2	.228	.111	2.055	.047

a. Dependent Variabel: kinerja karyawan

hasil data diolah menggunakan SPSS Tahun 2026

Dari Hasil analisis dengan bantuan SPSS yang ada di atas, maka dapat diketahui persamaan regresinya yaitu sebagai berikut:

$$Y = 6,715 + 0,511 X1 + 0,228 X2 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

1. Konstanta (a)

Konstanta sebesar 6,715 menunjukkan bahwa jika Work life Balance (X1) dan Stres Kerja (X2) berada pada nilai nol, maka nilai Kinerja Karyawan diprediksi sebesar 6,715.

2. *Work-life Balance* (X1)

Work-life Balance (X1) sebesar 0,511 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam *Work-life Balance* akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,511 satuan, dengan asumsi variabel lain

konstan. Nilai signifikansi sebesar 0,001 ($< 0,05$) menunjukkan bahwa pengaruh ini signifikan secara statistik.

3. Stres Kerja (X2)

Stres Kerja (X2) sebesar 0.228 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satu satuan dalam Stres Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,228 satuan. Dengan ini nilai signifikansi sebesar 0,047 ($< 0,05$), stres kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Uji F (Simultan)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat/dependen. Uji F mengukur kemampuan variabel variabel independen, yaitu *Work-life Balance* dan Stres Kerja dalam menjelaskan variasi variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan. Hasil pengujian untuk uji F (simultan) adalah sebagai berikut:

Tabel 15. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	28.244	2	14.122	7.184	.002 ^b
	Residual	72.731	37	1.966		
	Total	100.975	39			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Stres_Kerja, Worklife_Balance

Hasil data diolah menggunakan SPSS Tahun 2026

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 16, diperoleh nilai F-hitung sebesar 7,184 dengan nilai signifikansi (Sig). sebesar 0,002. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,002 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa *Work-life Balance* dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_o) ditolak. Artinya, *Work-life Balance* dan Stres Kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada Kinerja Karyawan.

c. Uji t (Parsial)

Uji t atau parsial dilakukan untuk menggambarkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independent secara parsial atau sendiri - sendiri dalam menerangkan variabel dependen.

Tabel 16. Hasil Uji t

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.715	3.167		2.120	.041
Worklife_Balance	.511	.144	.504	3.537	.001
Stres_Kerja	.228	.111	.293	2.055	.047

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Hasil data diolah menggunakan SPSS Tahun 2026

Cara pengambilan keputusan adalah:

- Jika nilai $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima (signifikan).
- Jika nilai $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak (tidak signifikan).

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diketahui bahwa *Work life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t-hitung sebesar 3,537 dengan nilai Sig. sebesar 0,001, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 ($0,001 < 0,05$). Dengan demikian, hipotesis alternatif (H_a) diterima, yang berarti bahwa semakin baik C yang dimiliki karyawan, maka semakin meningkatkan kinerja mereka.

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diketahui bahwa Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t-hitung sebesar 2,055 dan nilai Sig. sebesar 0,047 ($0,047 < 0,05$) ini menunjukkan bahwa tingkat stres kerja yang terkelola dengan baik dapat berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan.

3) Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

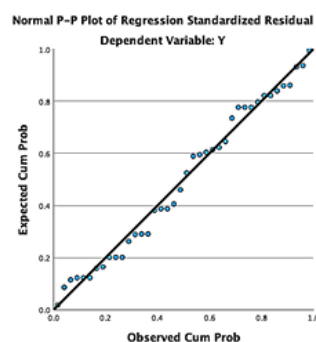
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data penelitian pada sebuah regresi, baik variabel dependen maupun variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak, model regresi yang baik adalah distribusidata normal atau mendekati normal. Uji normalitas

akan dideteksi menggunakan Normal P-P Plot, histogram dan tabel Kolmogorov-Smirnov.

Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi uji asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari arah diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji normalitas dalam penelitian ini juga menggunakan uji analisis statistik dengan model One-Sampel Kolmogorov smirnov, uji ini digunakan untuk mengetahui distribusi data apakah mengikuti distribusi normal, passion, uniform, atau exponential.

Kriteria pengambilan keputusan yaitu jika signifikan (sig) lebih besar ($>$) dari 0,05, maka data berdistribusi normal atau lebih kecil ($<$) dari 0.05 maka data berdistribusi tidak normal. Berikut hasil uji normalitas menggunakan P-Plot:

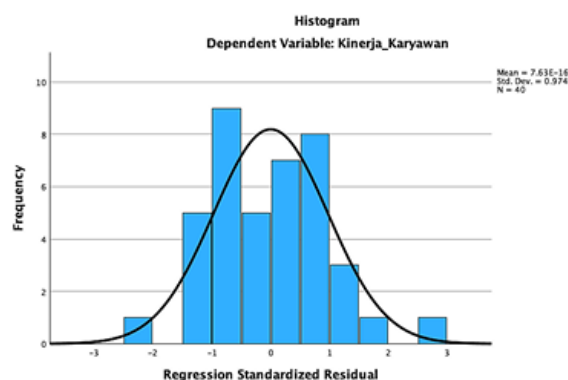


Gambar 3. Uji Normalitas (P-Plot)

Hasil data diolah menggunakan SPSS Tahun 2026

Normal P-P Plot of Regression Standarized Residual Titik jika masih menyebar secara simetris dan mengikuti garis diagonal dalam grafik P-P Plot, maka dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Sebaliknya, jika titik-titik tidak menyebar di sekitar garis diagonal, maka data tidak berdistribusi normal.

Berdasarkan gambar 3, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar mengikuti data di sepanjang garis diagonal, yang berarti data residual dalam penelitian ini terdistribusi normal, sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.



Gambar 4. Histogram

Hasil data diolah menggunakan SPSS 2026

Gambar 4 menunjukkan bahwa histogram dari residual terstandarisasi dari analisis regresi. Histogram ini menggambarkan distribusi residual setelah dilakukan proses regresi. Bentuk kurva yang menyerupai lonceng (distribusi normal) menunjukkan bahwa asumsi normalitas residual

terpenuhi. Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan cukup baik dalam memprediksi variabel dependen.

Selain itu, pengujian normalitas dapat juga dilakukan dengan uji analisis statistik dengan metode One-sample kolmogorv-smirnov. Hasil dari uji tersebut dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 17. Uji Normalitas (Uji Kolmogorv-Smirnov)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual

N			40
Normal Parameters ^{a,b}		Mean	.0000000
		Std. Deviation	1.36561067
Most Extreme Differences		Absolute	.089
		Positive	.089
		Negative	-.083
Test Statistic			.089
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig.			.581
o Sig. (2-tailed) ^d	99% Confidence Interval	Lower Bound	.568
		Upper Bound	.594

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Hasil data diolah menggunakan SPSS Tahun 2026

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan Kolmogrov Smirnov pada Tabel 17, diperoleh nilai signifikansi lebih besar 0,200.

Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,200 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau independen antara satu dengan yang lainnya, model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinearitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dilakukan dengan melihat cara-cara sebagai berikut:

- Dengan melihat Variance Inflation Factor (VIF) dengan persamaan $VIF = 1/\text{tolerance}$. Jika nilai VIF lebih kecil dari 10 dan Tolerance tidak lebih kecil dari 0,1, maka tidak terdapat multikolinier.
- Menganalisis matriks korelasi variabel independen. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi ini merupakan indikasi multikolinier.

Untuk mengetahui uji multikolinearitas dapat diketahui melalui tabel dibawah ini:

Tabel 18. Uji Multikolinearitas

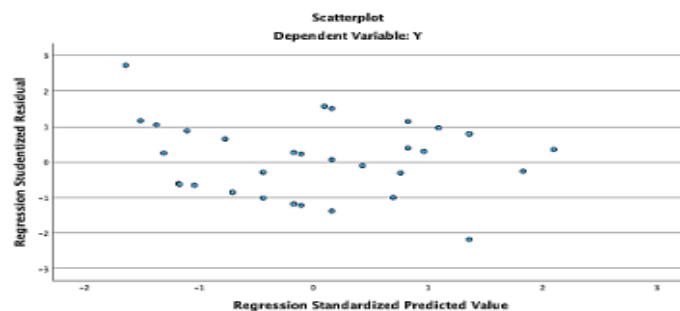
Coefficients ^a			
model		Collinearty statistic	
		Coefficientsa	VIF
1	<i>Work life balance</i>	.958	1.043
	Stres kerja	.958	1.043
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			

Hasil data diolah menggunakan SPSS Tahun 2026

Berdasarkan Tabel 18, terlihat bahwa variabel 3 dan Stres Kerja memiliki nilai tolerance sebesar 0,58 (diatas 0,1) dan nilai VIF sebesar 1,045 (kurang dari 10). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat permasalahan multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi ini, sehingga seluruh variabel dapat digunakan dalam penelitian.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas merupakan suatu kondisi dimana terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala heterokedastisitas, dapat dilakuka dengan melihat pola titik-titik pada scatterplots regresi. Apabila titik-titik tersebut menyebar secara acak disekitar angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas. Adapun Scatterplot hasil regresi dapat disajikan sebagai berikut:



Gambar 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil data diolah menggunakan SPSS Tahun 2026

Berdasarkan. Scatterplot pada gambar di atas, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, serta tidak membentuk pola tertentu. Pola penyebaran yang tidak beraturan ini menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas dalam model regresi yang diuji.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi homoskedastisitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

C. Pembahasan

1. Pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan PT Pelni

Cabang Namlea

Work-life Balance diartikan sebagai cara individu melihat pengaturan waktu pribadi, perhatian terhadap keluarga, serta pekerjaan mereka, dengan tujuan mengurangi konflik dalam peran yang mereka emban menurut Clark dalam (Rafi, 2024).

Work-life Balance merupakan keadaan dimana individu merasakan keterlibatan dalam menjalani peran, baik dalam pekerjaan maupun keluarga, serta meminimalkan konflik yang dipengaruhi oleh kemampuan individu dalam menetapkan skala prioritas dari peran yang dijalani, menurut Handayani dan Adiyanti dalam (Paembong, 2023).

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa *Work life Balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Peln Cabang Namlea. Ini dibuktikan oleh nilai t-hitung sebesar 3,537 dan nilai signifikansi (Sig). sebesar 0,001, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0.05 ($0,001 < 0,05$). Berdasarkan tanggapan responden menunjukkan *Work-life Balance* berpengaruh positif karena karyawan merasa senang dengan kehidupan pribadi dan pekerjaan yang sekarang dijalani dan memiliki waktu yang cukup untuk keluarga dan pekerjaan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel *Work-Life Balance*, diketahui bahwa indikator dengan nilai mean tertinggi terdapat pada “karyawan memiliki waktu yang cukup untuk keluarga dan pekerjaan” dan “karyawan senang dengan kehidupan pribadi dan pekerjaan yang di jalani” dengan nilai rata-rata sebesar 4,45 yang termasuk dalam kategori sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT Peln Cabang Namlea merasakan mampu menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan dengan baik. Tingginya nilai pada indikator tersebut mengindikasikan bahwa karyawan merasa memiliki waktu yang cukup untuk

keluarga, serta tetap dapat menjalankan tanggung jawab pekerjaan secara optimal.

Semakin baik kemampuan karyawan untuk menyeimbangkan antara kehidupan di lingkungan kerja dan kehidupan pribadi, maka akan semakin meningkat pula kinerja mereka. Karyawan yang memiliki *Work-life Balance* yang baik cenderung lebih termotivasi, lebih produktif, dan lebih loyal terhadap perusahaan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Muhammad Arifin dan Agus (2022) yang menemukan bahwa *Work-life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan. Penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian Badrianto dan Ekhsan (2021) yang menyatakan bahwa *work-life balance* meningkatkan kinerja melalui peningkatan komitmen organisasi.

Hasil penelitian ini sangat relevan dengan kondisi di PT PELNI Cabang Namlea, mengingat perusahaan ini bergerak di bidang jasa transportasi laut yang menuntut tingkat dedikasi, tanggung jawab, serta waktu kerja yang tinggi dari para karyawan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan dan mendukung upaya karyawan dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi, guna mempertahankan kinerja yang optimal secara berkelanjutan.

Hasil ini berbeda dengan penelitian Erica Turangan et al. (2022) yang menyimpulkan bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan PLN Gardu Induk Kawangkoan. Perbedaan ini mungkin disebabkan oleh perbedaan lingkungan kerja, budaya organisasi, atau sistem jam kerja antara masing-masing perusahaan.

2. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Pelni Cabang Namlea.

Stres kerja merupakan suatu kondisi seseorang yang mengalami tekanan, ketegangan atau ketidaknyamanan terhadap kondisi atau lingkungan kerja yang dapat menghambat kinerja kedepannya menurut Rivai dalam (Honkley, 2024).

Stres kerja merupakan kondisi psikologis mengalami tekanan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Tingkat stres kerja pada karyawan merupakan aspek penting dari sebuah organisasi yang harus dikelola untuk meningkatkan kinerja karyawan. Jika karyawan kurang mampu melaksanakan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan, mereka cenderung merasa tertekan dan mengalami stres (Shakila, 2022).

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pelni Cabang Namlea. dibuktikan oleh nilai t-hitung sebesar 2,055 dan nilai signifikansi (Sig). sebesar 0,047, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0.05 ($0,047 < 0,05$). Dengan demikian, hipotesis alternatif stres kerja berpengaruh positif (H_a) diterima, yang berarti bahwa stres kerja yang

dikelola dengan baik memiliki kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

dibuktikan oleh nilai t-hitung sebesar 2,055 dan nilai signifikansi (Sig). sebesar 0,047, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0.05 ($0,047 < 0,05$). Dengan demikian, hipotesis alternatif stres kerja berpengaruh positif (H_a) diterima, yang berarti bahwa stres kerja yang dikelola dengan baik memiliki kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel stres kerja diketahui bahwa indikator dengan mean tertinggi terdapat pada “karyawan merasa nyaman dengan sikap pimpinan” dengan nilai rata rata 4,3 yang termasuk dalam katagori sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT Pelni Cabang Namlea merasakan hubungan yang baik dengan pimpinan sehingga mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif dan nyaman. Sikap pimpinan yang suportif, komunikatif, dan adil dapat membantu karyawan dalam mengelola stres kerja secara positif, sehingga tekanan pekerjaan tidak menjadi hambatan, melainkan menjadi motivasi untuk meningkatkan kinerja. Kondisi ini memperkuat hasil uji regresi yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena stres kerja yang berada pada tingkat moderat dan dikelola dengan baik dapat meningkatkan fokus, tanggung jawab, serta produktivitas kerja karyawan.

Dengan demikian bahwa hubungan kerja yang harmonis antara pimpinan dan karyawan merupakan faktor penting dalam pengelolaan stres kerja, sehingga perusahaan perlu terus menjaga komunikasi yang baik, memberikan dukungan kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman agar kinerja karyawan tetap optimal.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurgianto dan Irfan (2023), berjudul “Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Vara Sujana Adhi Paramita (King’s Fun) Jakarta Barat”. hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja selama masih berada dalam batas wajar. Penelitian serupa oleh Eva Fathussyadah & Yulia Ratnasari (2019) yang menemukan bahwa stres kerja yang dikelola dengan baik mampu meningkatkan kinerja karyawan di koperasi syariah.

Hasil ini juga relevan dengan kondisi di PT PELNI Cabang Namlea, mengingat perusahaan ini bergerak di bidang jasa transportasi laut yang memerlukan ketelitian tinggi, ketepatan waktu, serta kemampuan dalam memberikan pelayanan dan menjalankan operasional sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan. Tuntutan pekerjaan yang cukup tinggi dan tanggung jawab operasional yang besar berpotensi memicu stres kerja. Apabila stres kerja dapat dikelola dengan baik, maka karyawan mampu mempertahankan performa kerja yang optimal. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan manajemen stres kerja agar karyawan dapat bekerja secara maksimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Hasil ini namun berbeda dengan penelitian Ahmad Maulana Irfanuddin (2021) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan ini kemungkinan besar dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan, tingkat tekanan, serta dukungan perusahaan dalam menangani stres kerja.