



Pengaruh Stress Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja, dan Kesejahteraan terhadap Keberlanjutan Kinerja (*The Influence of Job Stress, Work-Life Balance, and Well-Being on Performance Sustainability*)

Wiji Tri Wahyuni¹⁾, Ignatius Soni Kurniawan^{*2)}, Tri Ratna Purnamarini³⁾

Manajemen, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

Jl. Kusumanegara No.157, Muja Muju, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta 55165

E-Mail: soni_kurniawan@ustjogja.ac.id

<https://doi.org/10.35606/jabm.v33i1.1720>

Akuntansi Bisnis dan Manajemen (ABM),

Vol. 33

No. 01

Halaman 32-43,

Bulan April, Tahun 2026

ISSN 0854-4190

E-ISSN 2685-3965

Abstract

In the context of MSMEs, this study attempts to examine how job stress, work-life balance, and workplace well-being affect performance sustainability. Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) analysis is used in the study's quantitative explanatory methodology. MSME workers in Yogyakarta's Special Region provided the data. The findings indicate that workplace well-being has a major impact on performance sustainability, whereas job stress and work-life balance do not. This research demonstrates that, particularly in small enterprises, employee well-being is a crucial factor for preserving performance sustainability. By highlighting the significance of psychosocial elements in contrast to work pressure and role balance, this study adds to the body of literature on performance sustainability.

Keywords: Job Stress; Performance Sustainability; Well-Being at Workplace; Work-Life Balance

Informasi Artikel

Tanggal Masuk:

29 Oktober 2025.

Tanggal Revisi:

10 November 2025

Tanggal Diterima:

29 Januari 2026

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh job stress, work-life balance, dan well-being at workplace terhadap performance sustainability dalam konteks UMKM. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatori dengan analisis Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS). Data diperoleh dari karyawan UMKM di Daerah Istimewa Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa job stress dan work-life balance tidak berpengaruh signifikan terhadap performance sustainability, sedangkan well-being at workplace memiliki pengaruh signifikan. Temuan ini menegaskan bahwa kesejahteraan karyawan merupakan mekanisme kunci dalam menjaga keberlanjutan kinerja, terutama pada skala usaha kecil. Studi ini berkontribusi pada literatur keberlanjutan kinerja dengan menekankan peran faktor psikososial dibandingkan tekanan kerja dan keseimbangan peran.

Kata Kunci: Keseimbangan Kehidupan Kerja; Kesejahteraan di Tempat Kerja; Keberlanjutan Kinerja; Stres Kerja

PENDAHULUAN

Performance sustainability didefinisikan sebagai proses di mana seorang pekerja secara terus-menerus dan efektif mencapai tujuan kerja yang diinginkan sambil menjaga tingkat kesejahteraan yang memuaskan dengan berkelanjutan. Di antara berbagai sumber daya organisasi, sumber daya manusia adalah elemen yang paling penting bagi sebuah organisasi (Paais *et al.*, 2017). Namun demikian, realitas dunia kerja menunjukkan bahwa banyak organisasi masih menitikberatkan pada pencapaian kinerja jangka pendek tanpa mempertimbangkan kapasitas kerja dan kesejahteraan pekerja, sehingga berpotensi menghambat keberlanjutan kinerja dalam jangka panjang. Dalam penelitian ini, sumber daya pekerjaan memainkan peran penting dalam memenuhi tuntutan kerja dalam mendukung *performance sustainability* (Jonge & Peeters, 2025). Para pemberi kerja perlu memperkuat hubungan saling menguntungkan yang akan meningkatkan *performance sustainability* di berbagai sektor ekonomi. Sanusi & Johl (2022) melaporkan bahwa 70% pekerja global bekerja lebih dari 48 jam per minggu tanpa perhatian dan perawatan yang memadai. Kondisi tersebut berimplikasi pada meningkatnya stres kerja yang bersifat kronis, terganggunya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, serta menurunnya tingkat kesejahteraan di tempat kerja, yang selanjutnya dapat melemahkan keberlanjutan kinerja baik pada tingkat individu maupun organisasi. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *job stress*, *work-life balance*, dan *well-being at workplace* memainkan peran penting dalam menentukan *performance sustainability* organisasi (Mulyono & Iqbal, 2025).

Job stress mempengaruhi hampir seluruh jenis profesi, baik pada level manajerial maupun operasional, sebagai respons terhadap tuntutan dan target kerja yang tinggi serta ketidakpastian dalam pengambilan keputusan (Daniel, 2019). Kondisi ini tidak hanya berdampak pada kesehatan fisik dan mental karyawan, tetapi juga berpotensi menghambat *performance sustainability* dalam jangka panjang. Selain *job stress*, *work-life balance* berperan penting dalam menjaga stabilitas energi, motivasi, dan keterlibatan kerja karyawan (Sutanto, 2024). Ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan personal dapat mempercepat kelelahan kerja dan melemahkan kemampuan karyawan dalam mempertahankan kinerja berkelanjutan. Lebih lanjut, *well-being at workplace* menjadi fondasi utama dalam mendukung *performance sustainability* organisasi, yang mencakup kesejahteraan fisik, mental, emosional, dan sosial karyawan (Sahai & Mahapatra, 2020). Tingkat kesejahteraan kerja yang optimal memungkinkan karyawan mengelola tekanan kerja secara efektif, menjaga keseimbangan peran, serta mempertahankan produktivitas dalam jangka panjang. Oleh karena itu, *job stress*, *work-life balance*, dan *well-being at workplace* saling berinteraksi dalam membentuk kemampuan individu dan organisasi untuk mencapai *performance sustainability* secara berkelanjutan.

Faktor-faktor tersebut juga penting untuk dikaji dalam lingkup Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) yang menghadapi tantangan dalam konteks *performance sustainability*. Sektor UMKM memiliki peran yang sangat vital dalam ekonomi di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY), bahkan menyumbangkan lebih dari 90% PDRB (Produk Domestik Regional Bruto) untuk perkembangan daerah tersebut (DPRD Yogyakarta, 2025). Namun, ditemukan masalah berupa tingginya *job stress*, rendahnya *work-life balance*, dan kurangnya *well-being at workplace* yang berpotensi menghambat *performance sustainability*. Meskipun memiliki peran penting, UMKM di DIY harus menghadapi berbagai tantangan internal berkaitan dengan manajemen SDM. Sektor ini mudah terpengaruh oleh berbagai tekanan, sehingga *performance sustainability*-nya sangat tergantung pada cara pengelolaan SDM (Susanto *et al.*, 2022). Perubahan cepat dalam dunia bisnis, termasuk penyesuaian rantai pasok dan dinamika pasar, meningkatkan tuntutan kerja dan tekanan bisnis, khususnya pada UMKM di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Penelitian ini berlandaskan pada teori pertukaran sosial yang menjelaskan bahwa karyawan cenderung meningkatkan kinerja sebagai bentuk timbal balik atas dukungan sosial

yang diterima dari organisasi. Dalam konteks organisasi, ketika karyawan menerima dukungan, perlakuan adil, dan perhatian dari perusahaan, mereka terdorong untuk membalasnya melalui perilaku positif, termasuk peningkatan kinerja dan komitmen jangka panjang. Dengan demikian, teori pertukaran sosial memberikan landasan konseptual yang menjelaskan bahwa job stress, work-life balance, dan well-being at workplace memengaruhi performance sustainability melalui mekanisme timbal balik antara karyawan dan organisasi. Sejumlah studi menunjukkan bahwa job stress memiliki hubungan positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Sumiyati *et al.*, 2021), namun temuan lain mengindikasikan hasil yang berlawanan, di mana job stress berdampak negatif dan tidak signifikan terhadap performance sustainability (Lestari, 2024). Demikian pula, work-life balance umumnya dilaporkan berpengaruh positif terhadap kinerja (Wijaya & Setyaningrum, 2025), meskipun beberapa penelitian di Indonesia menemukan pengaruh yang tidak signifikan terhadap keberlanjutan kinerja (Melo *et al.*, 2018). Sementara itu, kesejahteraan di tempat kerja dipandang sebagai aspek sosial penting dalam keberlanjutan, dengan temuan empiris yang menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja (Jonge & Peeters, 2025), meskipun terdapat pula hasil yang tidak konsisten (Herlambang *et al.*, 2021). Tingginya tuntutan kinerja dalam organisasi berpotensi menciptakan lingkungan kerja yang tidak sehat dan menurunkan kesejahteraan psikologis karyawan (Kurniawan *et al.*, 2024). Ketidakkonsistenan temuan empiris tersebut menunjukkan bahwa pengaruh job stress, work-life balance, dan well-being at workplace terhadap performance sustainability masih memerlukan kajian lanjutan, khususnya dalam konteks UMKM di Daerah Istimewa Yogyakarta yang memiliki karakteristik dan keterbatasan organisasi yang khas.

Inkonsistensi dari hasil penelitian dan fenomena yang telah ada menjadi dasar perlunya pengkajian lebih lanjut terkait pengaruh *job stress*, *work-life balance*, dan *well-being at workplace* terhadap *performance sustainability*. Penelitian ini penting dilakukan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi rendahnya performance sustainability karyawan pada UMKM. Selain itu, temuan penelitian diharapkan dapat memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia serta memberikan dasar strategis bagi pemimpin UMKM, khususnya di daerah berkembang seperti DIY, dalam merumuskan kebijakan pengelolaan SDM yang efektif untuk meminimalkan risiko psikologis dan meningkatkan kinerja berkelanjutan (Masrukhan, 2024). Dengan demikian, tujuan utama penelitian ini adalah untuk menganalisis secara empiris pengaruh *job stress*, *work-life balance*, dan *well-being at workplace* terhadap *performance sustainability* karyawan UMKM di DIY. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi terhadap pengembangan literatur akademik sekaligus memberikan pandangan baru bagi pengelolaan SDM yang lebih optimal (Rizky *et al.*, 2024).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan, menggunakan instrumen penelitian yang terstandar, serta menganalisis data bersifat numerik melalui statistik (Sugiyono, 2019). Penelitian ini memanfaatkan perangkat lunak SmartPLS Versi 4 untuk menguji hipotesis yang diajukan melalui teknik *Partial Least Square Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). Pengumpulan data ini dilaksanakan di Daerah Istimewa Yogyakarta pada periode 30 September hingga 1 Oktober 2025, karena wilayah tersebut memiliki karakteristik sosial dan ekonomi yang relevan dengan tujuan penelitian.

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan UMKM yang beroperasi di Daerah Istimewa Yogyakarta dengan jumlah tidak diketahui. Sampel penelitian berjumlah 54 responden yang ditentukan menggunakan pendekatan Lemeshow *et al* (1990) dan dipilih melalui teknik *accidental sampling* dengan kriteria masa kerja minimal tiga bulan. Selain itu,

ukuran sampel tersebut sesuai dengan karakteristik analisis PLS-SEM yang bersifat robust terhadap ukuran sampel kecil dan lebih menekankan pada prediksi serta pengujian hubungan antarvariabel dibandingkan generalisasi populasi secara luas. Pengambilan data menggunakan data primer yang diperoleh secara langsung melalui kuesioner yang disebarikan kepada karyawan UMKM dan menggunakan ketentuan Skala Likert 1 sampai 5 (Sangat Tidak Setuju sampai Sangat Setuju). Penelitian ini menggunakan 4 variabel yaitu *job stress*, *work-life balance*, *well-being at workplace*, dan *performance sustainability* yang diukur menggunakan instrumen penelitian terdahulu. Tahapan analisis data mencakup uji validitas dan reliabilitas, evaluasi model structural, serta pengujian hipotesis.

Tabel 1. Indikator Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator
<i>Job Stress</i>	Kondisi tekanan psikologis sebagai bentuk tanggapan dari seseorang baik fisik maupun mental yang dialami karyawan akibat ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan, sumber daya, dan fasilitas yang dimiliki.	Hubungan komunikasi. Tuntutan kerja. Kelelahan fisik. Emosional (Wu et al., 2021)
<i>Work-Life Balance</i>	Keseimbangan hidup di tempat kerja mengacu pada sejauh mana kemampuan individu dapat mencapai harmoni antara tanggung jawab profesional dengan kebutuhan pribadi dan sosial.	Fleksibilitas. (Wu et al., 2021)
<i>Well-Being at Workplace</i>	Kondisi kesejahteraan karyawan di tempat kerja yang mencerminkan aspek emosional, psikologis, dan sosial secara positif yang dihasilkan dari kepuasan karyawan terhadap nilai-nilai intrinsik dan ekstrinsik dari pekerjaan mereka.	Hubungan kerja (sosial). Fasilitas dan Benefit. Hubungan emosional. (Wu et al., 2021)
<i>Performance Sustainability</i>	Kemampuan karyawan untuk mempertahankan kinerja yang efektif dan produktif secara berkelanjutan dalam jangka panjang.	Loyalitas. Motivasi Penghargaan. (Wu et al., 2021)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Deskripsi responden disusun untuk memberikan pemahaman mengenai profil demografis dan latar belakang responden yang menjadi sumber data, sehingga dapat membantu dalam menafsirkan hasil penelitian secara lebih komprehensif.

Tabel 2. Karakteristik Responden

Kategori	Keterangan	Jumlah	Presentase
Jenis kelamin	Laki-Laki	24	55.6%
	Perempuan	30	44.4%
Umur	19 th	1	1.9%
	20-30 th	48	88.9%
	31-40 th	5	9.3%
	SMA/Sederajat	31	57.4%
Pendidikan terakhir	D1/D2/D3/D4	5	9.3%
	S1/S2/S3	18	33.3%
	<1 Tahun	4	7.4%
Periode Kerja	1-5 Tahun	49	90.7%
	>5 Tahun	1	1.9%

Kategori	Keterangan	Jumlah	Presentase
Status Pernikahan	Belum Menikah	47	87.3%
	Menikah	7	12.7%

Berdasarkan Tabel 2, total 54 responden dalam penelitian ini didominasi oleh kelompok usia produktif muda (88.9% berada pada rentang 20–30 tahun) dan memiliki latar belakang pendidikan mayoritas SMA/Sederajat (57.4%). Dari aspek jenis kelamin, distribusi responden menunjukkan proporsi yang tidak sepenuhnya berimbang, meskipun selisihnya tidak terlalu jauh dengan kecenderungan mayoritas pada jenis kelamin laki-laki (55.6%) dan minoritas pada jenis kelamin perempuan (44.4%). Implikasi penting lainnya terlihat pada periode kerja, di mana hampir seluruh responden (90.7%) memiliki pengalaman kerja antara 1 hingga 5 tahun. Selain itu, mayoritas didominasi oleh responden yang belum menikah (87.3%), yang memperkuat karakteristik demografis kelompok usia muda dalam penelitian ini. Profil demografi ini secara keseluruhan mengindikasikan bahwa sampel penelitian sebagian besar terdiri dari tenaga kerja yang telah melewati fase adaptasi awal dan berada pada tahap stabilisasi dalam karirnya. Hal ini sangat relevan dan kontekstual terhadap dinamika dan persepsi tenaga kerja yang muda, stabil, dan mapan di awal hingga pertengahan karir.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menilai ketepatan serta konsistensi instrumen penelitian dalam mengukur konstruk laten. Validitas instrumen dievaluasi melalui nilai pemuatan faktor dan rata-rata varians yang diekstraksi. Suatu indikator dinyatakan valid apabila memiliki nilai pemuatan faktor di atas 0,70, meskipun nilai antara 0,60–0,70 masih dapat diterima dalam kondisi tertentu. Hasil pengujian kualitas instrumen disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Indikator	Pemuatan Faktor	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability (rho_C)	Rata-rata varians yang diekstraksi (AVE)
<i>Job Stress (JS)</i>	JS3	0.854	0.739	0.750	0.851	0.657
	JS5	0.773				
	JS7	0.802				
<i>Work-Life Balance (WLB)</i>	WLB2	0.909	0.737	0.752	0.883	0.790
	WLB3	0.868				
<i>Well-Being at Workplace (WW)</i>	WW1	0.878	0.780	0.778	0.873	0.696
	WW3	0.856				
	WW4	0.766				
<i>Performance Sustainability (PS)</i>	PS1	0.831	0.801	0.808	0.883	0.716
	PS2	0.886				
	PS3	0.820				

Secara validitas, seluruh indikator memiliki nilai Pemuatan Faktor di atas batas kritis 0.70 tersaji pada tabel 3, menunjukkan korelasi yang kuat antara indikator dengan konstruk laten yang diukurnya. Selanjutnya, nilai *Average Variance Extracted* (AVE) pada masing-masing konstruk berada di atas nilai batas minimum 0.50. Tingginya nilai-nilai ini secara objektif mengonfirmasi bahwa indikator-indikator yang digunakan mampu merepresentasikan dan mengukur konstruk yang dimaksudkan dengan baik, sehingga mendukung integritas konseptual instrumen. Selain itu, reliabilitas instrumen juga terjamin, ditunjukkan oleh nilai *Cronbach's Alpha*, (ρ_A), dan *Composite Reliability* (ρ_C) yang semuanya memenuhi batas konservatif 0.70 (Hair *et al.*, 2021). Selain validitas konvergen, model pengukuran juga memenuhi

kriteria validitas diskriminan, yang ditunjukkan oleh nilai akar kuadrat AVE pada setiap konstruk yang lebih tinggi dibandingkan korelasi antar konstruk lainnya, sehingga setiap variabel laten dapat dibedakan secara konseptual dan empiris sesuai dengan standar PLS-SEM.

Variabel *job stress* memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.739, ρ_A sebesar 0.750, dan *Composite Reliability* (ρ_C) sebesar 0.851, yang menunjukkan ada konsistensi internal yang cukup baik antara indikator-indikator yang ada. Variabel *work-life balance* juga menunjukkan keandalan yang sama dengan nilai *Cronbach's Alpha* 0.737; ρ_A 0.752; dan *Composite Reliability* (ρ_C) 0.883, yang menunjukkan bahwa tingkat keandalan cukup kuat. Kemudian, variabel *well-being at workplace* memiliki nilai *Cronbach's Alpha* 0.780, ρ_A 0.778, dan *Composite Reliability* (ρ_C) 0.873, yang juga menunjukkan konstruk yang dapat diandalkan. Di sisi lain, variabel *performance sustainability* mendapat nilai *Cronbach's Alpha* 0.801, ρ_A 0.808, dan *Composite Reliability* (ρ_C) 0.883, yang menunjukkan bahwa indikator dalam variabel ini memiliki konsistensi yang sangat baik. Dengan terpenuhinya validitas diskriminan ini, dapat dinyatakan bahwa dalam penelitian yang telah dilakukan mengindikasikan instrumen tersebut andal dan valid untuk digunakan dalam menguji hipotesis, sejalan dengan kaidah metodologi penelitian kuantitatif yang relevan.

Uji Model Fit

Uji kesesuaian model (*model fit*) dalam penelitian ini dilakukan untuk menilai tingkat kecocokan antara model penelitian yang diusulkan dengan data empiris yang diperoleh, yang selanjutnya disajikan secara rinci pada Tabel 4.

Tabel 4. Model Fit

	<i>Saturated Model</i>	<i>Estimated Model</i>
SRMR	0.095	0.095
<i>d_ULS</i>	0.602	0.602
<i>d_G</i>	0.275	0.275
<i>Chi-Square</i>	90.098	90.098
NFI	0.669	0.669

Berdasarkan Tabel 4 hasil pengujian menyajikan angka SRMR sebesar 0.095, yang masih di bawah batas toleransi 0.10. Ini berarti bahwa model yang diuji telah memperlihatkan *goodness of fit* yang memadai, seperti yang dijelaskan oleh Latan & Noonan (2017) yang menyatakan bahwa nilai $SRMR \leq 0.10$ menunjukkan model yang dapat diterima. Angka *d_ULS* menunjukkan angka sebesar 0.602 dan *d_G* sebesar 0.275, membuktikan bahwa selisih antara matriks kovarians yang diperoleh dan matriks kovarians model relatif kecil, jadi model ini bisa dianggap stabil dan cukup sesuai dengan data penelitian (Hair *et al.*, 2021). Selain itu, nilai *Chi-Square* menghasilkan angka sebesar 90.098 menunjukkan adanya perbedaan tertentu antara data empiris dan model, tetapi indikator ini bukan merupakan acuan utama dalam pendekatan *Partial Least Squares* (PLS) karena sangat dipengaruhi oleh ukuran sampel.

Di sisi lain, nilai NFI (*Normed Fit Index*) sebesar 0.669 mengindikasikan bahwa model ini masih memerlukan perbaikan supaya bisa mendapatkan tingkat kecocokan yang lebih baik. Menurut Hair *et al.* (2021), nilai NFI yang baik biasanya lebih dari 0.80, dan di atas 0.90 untuk kategori yang sangat baik. Hasil dari pengujian model fit ini membuktikan bahwa model struktural yang digunakan dalam penelitian ini masih dapat diterima karena SRMR berada dalam batas toleransi, tetapi belum memiliki fit yang baik karena nilai NFI (0.669) berada di bawah standar minimum 0.80. telah memenuhi kriteria kelayakan yang dapat diterima, sehingga masih relevan digunakan dalam pengujian hubungan antara variabel yang diteliti.

R-Square

Selanjutnya, besarnya kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen dianalisis melalui nilai *R-Square*. Hasil pengujian *R-Square* disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. R-Square

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
<i>Performance Sustainability</i>	0.426	0.392

Berdasarkan Tabel 5, nilai R Square (R^2) untuk variabel *performance sustainability* sebesar 0,426, dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,392. Nilai R^2 menunjukkan proporsi varians *performance sustainability* yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model penelitian. Hasil ini mengindikasikan bahwa sebesar 42,6% variasi *performance sustainability* dijelaskan oleh *job stress*, *work-life balance*, dan *well-being at workplace*, sedangkan sisanya sebesar 57,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Sementara itu, nilai Adjusted R^2 digunakan untuk menyesuaikan nilai R^2 terhadap jumlah prediktor dalam model, sehingga memberikan estimasi yang lebih akurat. Menurut Hair *et al* (2021), nilai R^2 sebesar 0.26 dianggap lemah, 0.50 dianggap sedang, dan 0.75 dianggap kuat dalam konteks penelitian *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). Hasil ini mengindikasikan bahwa faktor-faktor yang diuji dalam penelitian berkontribusi secara signifikan terhadap *performance sustainability* UMKM, meskipun masih terdapat ruang bagi variabel lain di luar model untuk memperkuat penjelasan terhadap fenomena yang diteliti.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui arah dan signifikansi pengaruh antarvariabel dalam model penelitian, dengan hasil analisis yang disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Koefisien Jalur (Path Coefficient)

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Kesimpulan
H1 JS > PS	0.108	0.108	0.146	0.743	0.229	Ditolak
H2 WLB > PS	0.239	0.260	0.210	1.135	0.128	Ditolak
H3 WW > PS	0.428	0.423	0.136	3.136	0.001	Diterima

Keterangan: JS= *Job Stress*, WLB= *Work-Life Balance*; WW= *Well-Being at Workplace*; PS= *Performance Sustainability*.

Hasil penelitian pada tabel 6 membuktikan bahwa hipotesis 1 yaitu “*job stress* berpengaruh positif terhadap *performance sustainability*” tidak didukung oleh nilai koefisien jalur yang dihasilkan yaitu 0.108 dan tingkat signifikansi *P-value* sebesar 0.229 sehingga hipotesis ditolak karena nilai *P-value* jauh lebih tinggi dari 0.05. Begitupun dengan hipotesis 2, yaitu “*work-life balance* berpengaruh positif terhadap *performance sustainability*” juga tidak terbukti secara empiris dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0.239 dan tingkat signifikansi sebesar 0.128 dimana nilai ini lebih besar dari *P-value* 0.05. Sebaliknya, hipotesis 3 yaitu “*well-being at workplace* berpengaruh positif terhadap *performance sustainability*” terdukung dengan nilai koefisien jalur 0.428 dan tingkat signifikansi *P-value* sebesar 0.001, yang berarti angka ini jauh lebih rendah dari 0.05 dan menjadikannya prediktor terkuat. Secara logis, temuan ini menyiratkan bahwa bagi subjek penelitian ini, investasi organisasi dalam meningkatkan kualitas mental, fisik, dan emosional (*well-being*) karyawan adalah kunci utama untuk mempertahankan kinerja jangka

panjang, hal ini menunjukkan bahwa *work-life balance* dapat diintegrasikan ke dalam konsep *well-being at workplace*, atau bahwa *well-being at workplace* yang tinggi bertindak sebagai penyangga kuat yang menetralkan dampak negatif potensial dari *job stress*, sehingga pengaruh langsung *job stress* dan *work-life balance* menjadi tidak relevan. Pada Gambar 1 Menunjukkan hasil implementasi dari olah data Smart PLS 4 dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh *Job Stress* terhadap *Performance Sustainability*

Hasil pengujian hipotesis 1 menunjukkan *job stress* tidak terbukti memiliki pengaruh yang signifikan secara langsung terhadap *performance sustainability*. Kondisi ini dibuktikan oleh nilai *P-value* yang melebihi tingkat signifikansi yang ditentukan, sehingga hipotesis 1, yang menyatakan bahwa *job stress* mempengaruhi *performance sustainability*, tidak didukung. Analisis mendalam terhadap indikator-indikator pada variabel ini menunjukkan bahwa responden cenderung memberikan nilai tertinggi pada pernyataan "Saya selalu gelisah ketika ada yang tidak beres." dengan rerata sebesar 3.425. Hal ini mengindikasikan bahwa masalah yang paling dirasakan responden adalah tingginya tingkat kecemasan atau ketegangan emosional ketika menghadapi situasi kerja yang tidak berjalan sesuai harapan. Di sisi lain nilai rerata terendah ditemukan pada pernyataan "Saya sering putus asa dalam menyelesaikan masalah yang terjadi dalam pekerjaan saya" dengan nilai rerata 2.592. Kondisi ini mengindikasikan bahwa tingkat stres yang dialami responden lebih bersifat situasional dan tidak sampai menimbulkan keputusan yang berlebihan, sehingga dapat dikatakan mekanisme teori pertukaran sosial tetap berjalan relatif stabil meskipun terdapat tekanan kerja.

Ketidaksignifikanan pengaruh *job stress* terhadap *performance sustainability* juga dapat dijelaskan melalui karakteristik demografis responden penelitian. Mayoritas responden berada pada kelompok usia relatif muda, memiliki masa kerja yang belum panjang, serta didominasi oleh karyawan dengan status belum menikah. Kondisi ini cenderung membuat responden memiliki tingkat fleksibilitas psikologis dan adaptabilitas yang lebih tinggi terhadap tekanan kerja. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa *job stress* tidak berpengaruh signifikan terhadap *performance sustainability* (Lestari *et al.*, 2024). *Job stress* merupakan elemen yang paling merugikan bagi keberlanjutan kinerja. Tekanan kerja yang berlebihan menjadi alasan bahwa *job stress* dapat merusak stabilitas emosional dan fisik, yang pada akhirnya menggerogoti kinerja.

Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Performance Sustainability*

Hasil penelitian menyatakan bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap *performance sustainability*, dengan *P-value* 0.128 di atas 0.05. Meskipun secara teori keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan diharapkan memiliki hubungan yang signifikan dengan kerja yang berkelanjutan, kurangnya hasil yang signifikan dalam penelitian ini dipengaruhi oleh beberapa hal. Salah satu indikator yang memiliki nilai tertinggi yaitu pernyataan "Alokasi waktu yang tepat untuk berbagai kegiatan membantu saya menjaga keseimbangan kehidupan kerja" dengan nilai rerata 3.703.

Di sisi lain, terdapat indikator dengan nilai lebih rendah sehingga memerlukan adanya peningkatan, yaitu "Pengaturan pengasuhan anak yang tepat membantu mengelola pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan lancar" dengan nilai rerata 3.425. Hal ini menekankan bahwa pengaturan waktu yang efektif sangat penting bagi karyawan untuk mencapai keseimbangan pekerjaan dan kehidupan sosial sehingga berpotensi memberikan dorongan terciptanya peningkatan kinerja karyawan. Meskipun beberapa indikator *work-life balance* bernilai tinggi, hal tersebut tidak cukup kuat untuk menghasilkan pengaruh signifikansi terhadap *performance*

sustainability. Pengujian ini sejalan dengan temuan terdahulu oleh Melo (2018) bahwa *work-life balance* tidak selalu berdampak signifikan pada *performance sustainability*.

Pola karakteristik demografis responden juga dapat menjelaskan mengapa *work-life balance* tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara langsung terhadap *performance sustainability* terutama karyawan dengan status belum menikah. Responden yang belum memiliki tanggung jawab keluarga cenderung belum merasakan konflik peran yang intens antara pekerjaan dan kehidupan pribadi untuk memengaruhi persepsi dukungan organisasi dan respon kinerjanya. Dengan demikian, ketidaksignifikanan hubungan ini menunjukkan bahwa mekanisme pertukaran sosial tidak teraktivasi secara kuat. Temuan ini menunjukkan bahwa persepsi keterbatasan waktu atau ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi adalah alasan utama di balik berkurangnya keterlibatan individu dalam tindakan yang mendukung keberlanjutan kinerja.

Pengaruh *Well-Being at Workplace* terhadap *Performance Sustainability*

Temuan yang paling dominan adalah hipotesis 3 bahwa *well-being at workplace* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *performance sustainability*. Koefisien jalur yang besar (0.428) dan *P-value* yang sangat rendah ($p = 0.001 < 0.05$) mengindikasikan bahwa ini adalah prediktor yang kuat. Berdasarkan hasil pengolahan data, diketahui bahwa pernyataan dengan nilai rata-rata tertinggi ditunjukkan pada pernyataan "Saya menjaga hubungan kerja yang baik dengan rekan-rekan saya." dengan nilai rerata 4.111. Sedangkan nilai rata-rata terendah adalah "Pekerjaan saya meningkatkan kesejahteraan emosional saya" dengan nilai rerata 3.296. Kondisi ini mengindikasikan bahwa hubungan kerja karyawan menjadi aspek yang paling kuat dalam membentuk *well-being* karyawan, sedangkan perasaan emosional positif yang diperoleh dari pekerjaan itu belum sepenuhnya mampu memberikan rasa puas, nyaman, dan kesejahteraan emosional yang optimal bagi karyawan sehingga masih memerlukan perhatian dan pengembangan lebih lanjut untuk mendukung peningkatan kinerja secara komprehensif.

Temuan ini sangat mendukung teori dan yang menyatakan bahwa kesejahteraan pekerja adalah inti dari produktivitas dan keberlangsungan sebuah organisasi. Dampak signifikan ini selaras dengan temuan Jonge & Peeters (2025) yang mengungkapkan bahwa perhatian terhadap kesejahteraan jauh lebih efektif dalam meningkatkan *performance sustainability*. Temuan ini membuktikan bahwa hubungan antar-karyawan dalam bekerja merupakan alasan penting yang memungkinkan karyawan mampu menghadapi tuntutan pekerjaan mereka. Selain itu, *well-being at workplace* dipersepsikan sebagai bentuk pertukaran sosial yang nyata dari organisasi, sehingga hal tersebut menjadi faktor yang mendukung perkembangan karyawan yang pada akhirnya berkontribusi terhadap keberlanjutan kinerja.

KESIMPULAN

Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi pelaku UMKM untuk menitikberatkan kebijakan SDM pada peningkatan kesejahteraan di tempat kerja melalui penciptaan lingkungan yang suportif, komunikasi yang terbuka, dan keseimbangan emosional antar anggota tim. *Well-being at workplace* terbukti sebagai prediktor satu-satunya yang paling kuat dan signifikan terhadap *performance sustainability*, menunjukkan bahwa kualitas pengalaman psikologis dan sosial karyawan di tempat kerja merupakan faktor utama dalam menjaga keberlanjutan kinerja jangka panjang. Sebaliknya, baik *job stress* maupun *work-life balance* tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan secara langsung terhadap *performance sustainability*, sehingga memperkuat argumen bahwa *well-being at workplace* menjadi satu-satunya variabel yang berpengaruh signifikan.

Penelitian ini memberikan implikasi kebijakan bagi pengelolaan SDM UMKM dengan menempatkan *well-being at workplace* sebagai fokus intervensi dalam upaya menjaga performance sustainability. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *well-being at workplace* merupakan satu-satunya variabel yang berpengaruh signifikan terhadap performance sustainability, sementara job stress dan work-life balance tidak menunjukkan pengaruh langsung dalam model yang diuji. Temuan ini mengindikasikan bahwa keberlanjutan kinerja karyawan pada konteks UMKM lebih berkaitan dengan kualitas pengalaman psikologis dan sosial di tempat kerja dibandingkan dengan faktor stres kerja maupun keseimbangan kehidupan kerja secara terpisah.

Secara teoretis, hasil ini memperkuat peran *well-being at workplace* sebagai prediktor utama dalam menjelaskan keberlanjutan kinerja, serta membuka ruang diskusi mengenai kemungkinan adanya mekanisme tidak langsung antara job stress, work-life balance, dan performance sustainability. Dengan demikian, penelitian ini memperkaya literatur pengelolaan SDM UMKM di Daerah Istimewa Yogyakarta dan memberikan dasar empiris bagi perumusan kebijakan yang berorientasi pada peningkatan kesejahteraan karyawan sebagai strategi keberlanjutan kinerja.

Keterbatasan penelitian ini terletak pada penggunaan desain *cross-sectional*, sehingga belum mampu menangkap dinamika hubungan antarvariabel secara temporal maupun menguji arah kausalitas secara lebih meyakinkan. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan menggunakan pendekatan longitudinal untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai perubahan kondisi psikologis karyawan dan dampaknya terhadap performance sustainability.

Selain itu, penelitian mendatang dapat mempertimbangkan *work engagement* sebagai variabel mediasi yang menjembatani pengaruh job stress dan work-life balance terhadap *performance sustainability*. Secara konseptual, tingkat stres kerja yang tinggi berpotensi menurunkan keterikatan kerja, yang pada gilirannya dapat melemahkan keberlanjutan kinerja. Sebaliknya, keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik dapat meningkatkan keterikatan kerja dan mendukung keberlanjutan kinerja (Sutanto *et al.*, 2024). Dengan demikian, integrasi *work engagement* sebagai mekanisme psikologis dapat memperkaya penjelasan mengenai bagaimana faktor tuntutan dan sumber daya kerja memengaruhi keberlanjutan kinerja karyawan UMKM.

DAFTAR PUSTAKA

- Daniel, C. O. (2019). Effect of Job Stress on Employee Performace. *International Journal of Business, Management and Sosial Research*, 6(2), 375–382. <https://doi.org/10.18801/ijbmsr.060219.40>
- DPRD Yogyakarta (2025). *UMKM Jadi Pilar Ekonomi Yogyakarta, Sumbang Lebih dari 90% Pertumbuhan Daerah*.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). Partial Least (PLS-SEM) Using R Equation Modeling Squares Structural. In *Springer*. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7>
- Herlambang, P. G. D., Sukanti, N. K., Mandiyasa, I. K. S., & Wijaya, B. A. (2021). Pengaruh Tingkat Kesejahteraan, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kampung Ubud Hotel. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Equilibrium*, 7(2), 216–231. https://doi.org/10.47329/jurnal_mbe.v7i2.725
- Jonge, J. D., & Peeters, M. C. W. (2025). At Work with Sustainable Well-Being and Sustainable Performance: Testing the DISC Model Among Office Workers. *Sustainability (Switzerland)*, 17(2), 1–13. <https://doi.org/10.3390/su17020643>

- Kurniawan, I. S., Kusuma, N. T., Suyanto, S., Nikmah, U., Purbowo, F. A., Susilowati, H., & Sholihah, M. (2024). Job Satisfaction for Sustainability: The Impact of Toxic Work Environment and Workload Mediated by Emotional Exhaustion. *E3S Web of Conferences*, 571, 1–9. <https://doi.org/10.1051/e3sconf/202457101013>
- Latan, H., & Noonan, R. (2017). Partial least squares path modeling: Basic concepts, methodological issues and applications. *Partial Least Squares Path Modeling: Basic Concepts, Methodological Issues and Applications*, 1–414. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-64069-3>
- Lemeshow, S., Hosmer, D. W., Klar, J., & Lwanga, S. K. (1990). Adequacy of sample size in health studies. In *World Health Organization*. Chichester: John Wiley & Sons.
- Lestari, N. K. Y., Pratama, O. S., Nindia Putri, C. I. A. V., & Idayanti, I. D. A. A. E. (2024). Pengaruh Work-Life Balance, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM Sarining Serati di Kabupaten Gianyar. *BUDGETING : Journal of Business, Management and Accounting*, 6(1), 209–221. <https://doi.org/10.31539/budgeting.v6i1.10647>
- Masrukhan, I. Z. M. (2024). Efektivitas Pengelolaan SDM Terhadap Kinerja Produksi pada UMKM Bakpia Wong Keraton di Yogyakarta. *Neraca Manajemen, Ekonomi*, 15(6), 1–28. <https://doi.org/10.8734/Musytari.v1i2.365>
- Melo, P. C., Ge, J., Craig, T., Brewer, M. J., & Thronicker, I. (2018). Does Work-life Balance Affect Pro-environmental Behaviour? Evidence for the UK Using Longitudinal Microdata. *Ecological Economics*, 145, 170–181. <https://doi.org/10.1016/j.ecolecon.2017.09.006>
- Mulyono, F.A.D., & Iqbal, M. A. (2025). The Influence of Work-Life Balance, Job Stress, and Work Environment on Sustainable Employee Performance: The Mediating Role of Job Satisfaction. *Indonesian Journal of Business Analytics*, 5(4), 3179–3196. <https://doi.org/10.55927/ijba.v5i4.15265>
- Paais, M., Prasetyo, T., Astuti, T. B., Sumarsari, & Adisaksana, H. (2017). Pengaruh Motivasi dan Komitmen Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Manise Hotel di Ambon. *Jurnal Akuntans Bisnis Dan Manajemen (ABM)*, 24(2), 69. <https://doi.org/10.35606/jabm.v24i2.145>
- Rizky, C., Hajar, I., Fahri, M., & Syahri, R. H. (2024). Mengoptimalkan Potensi: Pendekatan Teoritis Dan Praktis Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis Era Digital*, 1(2), 120–130. <https://doi.org/10.61132/jumabedi.v1i2.83>
- Sahai, A., & Mahapatra, M. (2020). Subjective Well-Being at Workplace: A Review on its Implications. *Journal of Critical Reviews*, 7(11), 807–810. <https://doi.org/10.31838/jcr.07.11.144>
- Sanusi, F. A., & Johl, S. K. (2022). Sustainable internal corporate sosial responsibility and solving the puzzles of performance sustainability among medium size manufacturing companies: An empirical approach. *Heliyon*, 8(8), 1–12. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e10038>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. https://digilib.stekom.ac.id/assets/dokumen/ebook/feb_35efe6a47227d6031a75569c2f3f39d44fe2db43_1652079047
- Sumiyati, S., Widjajanta, B., Masharyono, M., & Izzati, S. N. (2021). An Analysis of Workload and Job Stress on Employee Job Performance. *Proceedings of the 5th Global Conference on Business, Management and Entrepreneurship (GCBME 2020)*, 187(1), 48–56. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.210831.044>

- Susanto, P., Hoque, M. E., Jannat, T., Emely, B., Zona, M. A., & Islam, M. A. (2022). Work-Life Balance, Job Satisfaction, and Job Performance of SMEs Employees: The Moderating Role of Family-Supportive Supervisor Behaviors. *Frontiers in Psychology*, 13(June), 1-12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.906876>
- Sutanto, E. M., Sigiols, P. J., & Wijaya, E. N. (2024). Work-Life Balance, Employee Engagement, Job Satisfaction, and Indonesian Employees' Performance. *International Journal of Business and Society*, 25(3), 832-851. <https://doi.org/10.33736/ijbs.8355.2024>
- Wijaya, M., & Setyaningrum, R. P. (2025). Pengaruh Work-Life Balance dan Green Human Resource Practices Terhadap Sustainability Performance Dimediasi Affective Commitment. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 5(2), 88-97. <https://doi.org/10.55606/jaemb.v5i2.6197>
- Wu, F., Ren, Z., Wang, Q., He, M., Xiong, W., Ma, G., Fan, X., Guo, X., Liu, H., & Zhang, X. (2021). The relationship between job stress and job burnout: the mediating effects of perceived sosial support and job satisfaction. *Psychology, Health and Medicine*, 26(2), 204-211. <https://doi.org/10.1080/13548506.2020.1778750>