

melaporkan bahwa sistem kerja bergilir berdampak negatif pada produktivitas terutama pada sektor yang menuntut konsentrasi tinggi.

H3 : Stres Kerja Berpengaruh Negatif Terhadap Produktivitas Kerja

Pengujian menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap produktivitas kerja dengan koefisien $-0,381$, t -statistics $2,907$, dan p -value $0,004$. Temuan ini menggambarkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan, semakin rendah produktivitas kerja mereka. **H3 diterima.**

Hal ini sesuai dengan *Job Demand-Resource Model* (Bakker & Demerouti, 2007) yang menjelaskan bahwa tuntutan kerja berlebih tanpa diimbangi sumber daya yang memadai akan meningkatkan stres, mengurangi energi, dan menghambat kinerja. Penelitian ini sejalan dengan temuan (Handayani & Ngaliman, 2023) yang menunjukkan bahwa stres kerja secara signifikan menurunkan produktivitas.

H4 : Work-Life Balance Berpengaruh Negatif Terhadap Stres Kerja

Hasil analisis menunjukkan pengaruh negatif signifikan *work-life balance* terhadap stres kerja dengan koefisien $-0,404$, t -statistics $2,845$, dan p -value $0,005$. Artinya, semakin baik *work-life balance* yang dimiliki karyawan, semakin rendah tingkat stres kerja yang dirasakan. **H4 diterima.**

Temuan ini sejalan dengan teori *Conservation of Resources* (Hobfoll, 1989) yang menjelaskan bahwa keseimbangan hidup yang baik dapat mengurangi kehilangan sumber daya pribadi seperti waktu, energi, dan emosi sehingga menekan potensi stres.

H5 : Work Shift Berpengaruh Positif Terhadap Stres Kerja

Pengujian menemukan bahwa *work shift* berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja dengan koefisien jalur sebesar $0,489$, t -statistics $3,479$, dan p -value $0,001$. Temuan ini mengindikasikan bahwa sistem kerja bergilir meningkatkan tingkat stres kerja karyawan. **H5 diterima.**

Hal ini sesuai dengan teori gangguan ritme sirkadian yang menyatakan bahwa perubahan jam kerja yang tidak konsisten dapat menyebabkan kelelahan fisik dan psikologis, yang pada akhirnya memicu stres (McCRAE et al., 2003). Penelitian (Uliasi, 2021) juga menemukan bahwa pekerja shift cenderung mengalami stres lebih tinggi dibanding pekerja non-shift.

H6 : Work-Life Balance Melalui Stres Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil uji mediasi menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung *work-life balance* terhadap produktivitas kerja melalui stres kerja sebesar $0,154$ dengan t -statistics $2,101$ dan p -value $0,036$. Nilai *variance accounted for* (VAF) berada pada kisaran 20%-80%, sehingga mediasi yang terjadi adalah partial. Artinya, *work-life balance* dapat meningkatkan produktivitas kerja secara langsung maupun secara tidak langsung dengan menurunkan stres kerja. **H6 diterima.**

Hal ini mendukung model mediasi parsial yang dijelaskan oleh (Baron & Kenny, 1986) di mana variabel mediasi hanya menjelaskan sebagian hubungan antara variabel independen dan dependen.

H7 : Work Shift Melalui Stres Kerja Berpengaruh Negatif Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil pengujian mediasi menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung *work shift* terhadap produktivitas kerja melalui stres kerja sebesar $-0,187$, dengan t -statistics $2,173$, dan

p-value 0,030. Nilai VAF menunjukkan mediasi parsial, yang berarti *work shift* menurunkan produktivitas kerja baik secara langsung maupun melalui peningkatan stres kerja. **H7 diterima.**

Hal ini mendukung hasil penelitian sebelumnya oleh (Ruggiero et al., 2003) yang menyatakan bahwa efek negatif *work shift* terhadap kinerja sebagian dimediasi oleh peningkatan tingkat stres.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memperkuat berbagai teori manajemen sumber daya manusia yang menekankan pentingnya menjaga *work-life balance* dan mengelola sistem kerja agar tidak memicu stres berlebih. *Work-life balance* terbukti menjadi faktor protektif yang dapat meningkatkan produktivitas sekaligus menurunkan stres, sedangkan *work shift* memiliki efek sebaliknya. Stres kerja sendiri terbukti menjadi faktor yang menurunkan produktivitas dan berperan sebagai mediator parsial dalam hubungan kedua variabel beban terhadap produktivitas kerja.

5. Implikasi Manajerial

Berdasarkan temuan penelitian ini, implikasi manajerial yang dapat diterapkan oleh manajemen Alfamart adalah sebagai berikut :

- a. Pengaturan shift kerja yang lebih adil dan terprediksi
 - Mengurangi perubahan jadwal mendadak
 - Mengurangi jumlah shift malam berturut-turut
 - Menetapkan rotasi libur yang adil bagi setiap karyawan
- b. Peningkatan Wrok-Life Balance
 - Memberikan fleksibilitas jam kerja dalam kondisi darurat keluarga
 - Menyediakan cuti bagi karyawan kontrak agar lebih seimbang
 - Menyelenggarakan kegiatan pelatihan manajemen waktu dan konseling psikologis

6. Simpulan, Saran dan Keterbatasan

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Squares* (PLS-SEM) dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan yang menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan kehidupan kerja karyawan maka semakin tinggi produktivitas yang dihasilkan. *Work shift* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan jadwal kerja yang bergeser atau bergiliran cenderung menurunkan produktivitas karyawan. stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di mana semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan, semakin rendah produktivitas yang dihasilkan. *Work-life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja di mana keseimbangan kehidupan kerja yang baik mampu mengurangi tingkat stres karyawan. *work shift* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja dengan perubahan atau giliran kerja yang ketat dapat meningkatkan tingkat stres karyawan. stres kerja memediasi secara parsial pengaruh *work life-balance* dan *work shift* terhadap produktivitas kerja. Model penelitian menunjukkan kemampuan prediksi yang kuat R^2 produktivitas kerja sebesar 0,776 dan R^2 stres kerja sebesar 0,721. Nilai Q^2 positif mengindikasikan bahwa model memiliki relevansi prediktif yang baik terhadap variabel dependen.

Berdasarkan kesimpulan yang diidentifikasi, maka disarankan untuk perusahaan perlu memperbaiki jadwal kerja (*work shift*) dengan mempertimbangkan keseimbangan waktu istirahat dan kebutuhan pribadi karyawan untuk menekan tingkat stres kerja. Selain itu disarankan untuk perusahaan melakukan pengukuran tingkat stres secara berkala khususnya pada unit kerja yang menerapkan sistem shift padat agar dapat segera dilakukan intervensi. Selain itu bagi karyawan diharapkan dapat mengelola waktu secara efektif termasuk

memanfaatkan waktu istirahat untuk aktivitas positif di luar pekerjaan.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan di mana penelitian ini hanya dilakukan pada satu perusahaan tertentu sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan untuk seluruh industri atau wilayah. Mayoritas responden berasal dari kelompok usia dan latar belakang tertentu sehingga variasi karakteristik kurang beragam dimana hal ini dapat mempengaruhi generalisasi hasil.

Referensi

- Anggraini, D., Sari, P., Chusnu, R., & Diah Kusuma, S. (2024). The Effects of Work Shift and Work Environment on Employee Performance in the Printing Production Department at PT She Jong Suskes Abadi. *Journal of Vocational Applied Research and Studies*, 1(1), 41–51. <https://doi.org/10.21831/JVARS.V1I1.374>
- Ardiansyah, C. A., & Surjanti, J. (2024). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Mercure Hotel Padang. *Jurnal Kajian Pariwisata Dan Perhotelan*, 2(2), 101–106. <https://doi.org/10.26740/JIM.V8N4.P1211-1221>
- Audit, N. R. (2023). *Paparan Publik 2023 PT Sumber Alfaria Trijaya TBK*.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173–1182. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.51.6.1173>
- Baskoro, A. A., & Soetjningsih, C. H. (2022). Stres Kerja dan Produktivitas Kerja pada Karyawan. *Jurnal Bimbingan Dan Konseling Indonesia*, 7(1), 43–53. https://doi.org/10.23887/JURNAL_BK.V7I1.1048
- Bayhaq, T. F., Jhoansyah, D., & Nurmala, R. (2024). The Influence of Work-Life Balance, Psychological Well-being and Work Environment on Employee Productivity. *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 5(6), 2169–2181. <https://doi.org/10.38035/DIJEMSS.V5I6.3022>
- Boivin, D. B., & Boudreau, P. (2014). Impacts of shift work on sleep and circadian rhythms. *Pathologie Biologie*, 62(5), 292–301. <https://doi.org/10.1016/J.PATBIO.2014.08.001>
- Boris B. Baltes, L. M. Y. (2025). *Shift work | Labour Scheduling, Benefits & Challenges*. Britannica.Com. https://www.britannica.com/topic/shift-work?utm_source=chatgpt.com
- Citra Ayuningtyas, O., Pradiani, T., Studi Manajemen Bisnis, P., Ekonomi dan Bisnis, F., & Teknologi dan Bisnis Asia Malang, L. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan BCG pada Head Office di Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(1), 1406–1412. <https://doi.org/10.31955/MEA.V8I1.3865>
- Darke, S., Hetherington, K., Ross, J., Lynskey, M., & Teesson, M. (2004). Non-Injecting Routes of Administration Among Entrants to Three Treatment Modalities for Heroin Dependence. *Drug and Alcohol Review*, 23(2), 177–183. <https://doi.org/10.1080/095952304100017044163>
- De Jonge, J., Mulder, M. J. G. P., & Nijhuis, F. J. N. (1999). The incorporation of different demand concepts in the job demand- control model: Effects on health care professionals. *Social Science and Medicine*, 48(9), 1149–1160. [https://doi.org/10.1016/S0277-9536\(98\)00429-8](https://doi.org/10.1016/S0277-9536(98)00429-8)
- Demerouti, E., Nachreiner, F., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Deni Andriyani, M. S. H. & W. hariyono. (2024). Stres Kerja dan Pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja pada Sektor Industri. *Work*, 41(SUPPL.1), 2955–2958. <https://doi.org/10.3233/WOR-2012-0547-2955>
- Depiansah, D., Maliah, M., & Asmawati, A. (2020). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Indomarco Prismatama Palembang. *Jurnal Manajemen Dan Investasi (MANIVESTASI)*, 2(2), 122–138. <https://doi.org/10.31851/JMANIVESTASI.V2I2.5269>
- Farhan Muzti, M., & Tri Mardiana,) ; (2024). The Role of Job Stress in Mediating the Influence of Work-Life Balance and Workload on Employee Job Satisfaction. *Indikator: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 8(2), 61–72. <https://doi.org/10.22441/INDIKATOR.V8I2.25024>
- 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). <https://doi.org/10.32524/JIA.V1I2.655>
- Fitry Lubis, A. R., Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat, P., & Kesehatan Masyarakat, F. (2024). Hubungan antara Stres Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di Indonesia. *Cantaka: Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen*, 2(1), 23–26. <https://doi.org/10.61492/CANTAKA.V2I1.123>
- Google Maps. (2025). *Alfamart Kota Semarang , Jawa Tengah - Google Maps*. Google Maps. https://www.google.com/maps/dir/Alfamart/dekat+Kota+Semarang+,+Jawa+Tengah/@-6.9755251,110.4424898,12z/data=!3m1!4b1?authuser=0&entry=ttu&g_ep=EgoyMDI1MDcyMy4wIKXMDSoASAfQ