PENGARUH STRES KERJA DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN *SELF EFFICACY* SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA KARYAWAN COFFEE SHOP 24 JAM DI KOTA PONOROGO

Leila Sasi Kirana[1], Sri Hartono[2], Riawan[3]

[1,2,3]*Universitas Muhammadiyah Ponorogo*
E-mail : leilasasikirana@gmail.com[1], mahar.anugerah@gmail.com[2], riawan13awan@gmail.com[3]

ABSTRACT

This study aims to analyze the effects of job stress and work-life balance on employee performance, while examining the moderating role of self-efficacy among employees of 24-hour coffee shops in Ponorogo City. The research employed a quantitative approach using primary data collected through questionnaires distributed to 56 employees as research respondents. Data were analyzed using the Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) method with SmartPLS 4 software. The results indicate that job stress has a negative and significant effect on employee performance, whereas work-life balance has a positive and significant effect on employee performance. However, self-efficacy was not found to moderate the relationship between job stress and employee performance, nor the relationship between work-life balance and employee performance. These findings suggest that employees' confidence in their abilities is not sufficient to significantly alter the effects of job stress or work-life balance on performance. The novelty of this study lies in examining the moderating role of self-efficacy in two relationships simultaneously—between job stress and employee performance, and between work-life balance and employee performance—within the context of 24-hour coffee shops in Ponorogo City, a setting that has received limited attention in previous studies.

Keywords : *Job Stress; Work-Life Balance; Self-Efficacy; Employee Performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan work life balance terhadap kinerja karyawan, sekaligus menguji peran self efficacy sebagai variabel moderasi pada karyawan Coffee Shop 24 Jam di Kota Ponorogo. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan memanfaatkan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 56 karyawan sebagai responden penelitian. Analisis data dilakukan menggunakan metode Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS) dengan bantuan aplikasi SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan work life balance terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Di sisi lain, self efficacy belum mampu memoderasi hubungan antara stres kerja dengan kinerja karyawan maupun hubungan antara work life balance dengan kinerja karyawan. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa tingkat keyakinan karyawan terhadap kemampuan dirinya belum mampu mengubah pengaruh stres kerja maupun work life balance terhadap kinerja secara signifikan. Kebaruan penelitian ini terletak pada pengujian peran self efficacy sebagai variabel moderasi terhadap dua hubungan sekaligus, yaitu antara stres kerja dan kinerja karyawan serta antara work life balance dan kinerja karyawan pada konteks industri Coffee Shop 24 Jam di Kota Ponorogo, yang masih relatif jarang menjadi fokus penelitian.

Kata Kunci : *Stres Kerja; Work Life Balance; Self Efficacy; Kinerja Karyawan.*

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas yang penting dalam sebuah organisasi. Keputusan manajer tidak hanya mempengaruhi keberhasilan organisasi, tetapi juga perilaku, kinerja, dan kepuasan karyawan. Sumber daya manusia menjadi faktor krusial dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam mengelola karyawan, peran sumber daya manusia semakin penting, terutama dalam konteks persaingan global yang intens (Alfia Ramadani et al., 2024). Seperti yang dinyatakan oleh Hasibuan (2017), bahwa sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Coffee shop merupakan salah satu bentuk usaha di sektor jasa yang mengalami perkembangan pesat seiring perubahan gaya hidup masyarakat, di mana fungsinya tidak hanya sebagai tempat konsumsi, tetapi juga sebagai ruang sosial dan aktivitas produktif. Perkembangan coffee shop di Kota Ponorogo mendorong persaingan usaha yang semakin ketat, sehingga menuntut setiap coffee shop untuk memberikan pelayanan yang cepat, konsisten, dan berkualitas. Kondisi ini semakin kompleks pada coffee shop yang beroperasi selama 24 jam seperti Warunk WOW KWB, Ashavin Coffee Space, dan Tomoro Coffee karena pelayanan harus tetap optimal baik siang maupun malam hari. Tuntutan pekerjaan seperti jam kerja yang panjang, sistem kerja shift, intensitas kerja tinggi, serta ekspektasi pelanggan yang beragam berpotensi menimbulkan stres kerja dan memengaruhi keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*work life balance*) Apabila kondisi tersebut tidak dikelola dengan baik, stres kerja dan ketidakseimbangan *work life balance* dapat berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar dan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Shalahuddin & Ikhram (2024) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan organisasi. Dalam sektor jasa, khususnya pada usaha coffee shop, kinerja karyawan memiliki peran yang sangat penting karena berkaitan langsung dengan kualitas pelayanan, kepuasan pelanggan, dan citra perusahaan.

Stres kerja merupakan salah satu faktor psikologis yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Haryoto C (2023) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dinamis di mana individu dihadapkan pada tuntutan, tekanan, atau peluang yang berkaitan dengan pekerjaan dan hasilnya dipersepsikan sebagai sesuatu yang tidak pasti dan penting. Dalam konteks kerja di sektor jasa, khususnya coffee shop yang buka 24 jam, stres kerja dapat muncul akibat pelayanan non-stop, sistem shift, dan kurangnya waktu istirahat.

Work life balance merupakan kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi dan keluarga sehingga tidak menimbulkan konflik peran yang berlebihan. Mardiani N (2021) menyatakan bahwa *work life balance* tercapai ketika individu mampu memenuhi tuntutan peran kerja dan peran pribadi secara seimbang. Dalam sektor jasa, khususnya pada usaha coffee shop, *work life balance* menjadi isu penting karena karyawan sering dihadapkan pada jam kerja yang panjang, sistem kerja shift, serta bekerja pada akhir pekan atau hari libur.

Faktor psikologis lain yang turut memengaruhi kinerja karyawan adalah *self efficacy* karyawan coffee shop 24 jam dengan *self efficacy* tinggi cenderung tetap produktif meskipun bekerja dalam kondisi lelah. *Self efficacy* merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mengorganisasi dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai kinerja

tertentu (Wati Wijaya & Wijono S, 2023). Karyawan dengan tingkat *self efficacy* yang tinggi cenderung lebih percaya diri, mampu mengelola tekanan kerja, serta tidak mudah menyerah ketika menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi, sehingga dapat mempertahankan bahkan meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan telaah penelitian terdahulu, masih terdapat kesenjangan penelitian (*research gap*) terkait pengaruh stres kerja dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan. Beberapa penelitian yang dilakukan oleh Mustikasari D & Frianto A (2024) serta Ghassani & Adi (2024) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja, sedangkan *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan. Namun, penelitian lain menemukan bahwa stres kerja tidak selalu berdampak signifikan terhadap kinerja, terutama ketika karyawan mampu mengelola tekanan kerja dengan baik (Noya, 2024).

Berdasarkan berbagai temuan penelitian sebelumnya, diperlukan penelitian yang mengkaji hubungan antara stres kerja, *work life balance*, *self efficacy*, dan kinerja karyawan secara menyeluruh dalam satu model penelitian. Penelitian ini menempatkan *self efficacy* sebagai variabel moderasi yang berfungsi untuk memperkuat atau memperlemah pengaruh stres kerja dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan. Dalam konteks coffee shop 24 jam di Kota Ponorogo yang memiliki tingkat persaingan tinggi dan tuntutan pelayanan yang intens, *self efficacy* menjadi faktor penting dalam menentukan bagaimana karyawan merespons tekanan kerja dan mengelola keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Karyawan dengan *self efficacy* tinggi cenderung lebih mampu menghadapi stres, tetap percaya diri, dan menyelesaikan tugas secara optimal sehingga kinerjanya tetap terjaga, sedangkan karyawan dengan *self efficacy* rendah lebih mudah merasa tertekan yang berdampak pada penurunan kinerja. Selain itu, *self efficacy* juga memperkuat pengaruh positif *work life balance* terhadap kinerja, karena karyawan yang yakin pada kemampuannya dapat memanfaatkan keseimbangan hidup secara produktif untuk meningkatkan focus. Melalui penelitian ini diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang lebih jelas mengenai kondisi kerja dan peran faktor psikologis karyawan dalam mendukung peningkatan kinerja serta kualitas pelayanan pada industri coffee shop di tingkat daerah.

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan dan kesenjangan penelitian yang telah dijelaskan, peneliti memiliki landasan yang kuat untuk melaksanakan penelitian dengan judul **"Pengaruh Stres Kerja dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan dengan *Self Efficacy* sebagai Variabel Moderasi pada Coffee Shop 24 Jam di Kota Ponorogo."**

METODE

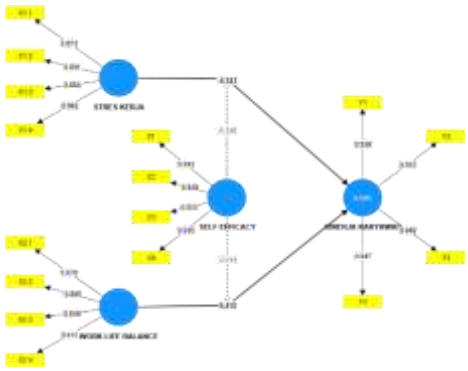
Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan memanfaatkan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 56 karyawan sebagai responden penelitian. Subjek penelitian adalah seluruh karyawan yang bekerja pada ketiga coffee shop tersebut, baik sebagai barista, kasir, maupun staf operasional lainnya yang terlibat langsung dalam aktivitas pelayanan dan operasional harian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan coffee shop yang beroperasi selama 24 jam di Kota Ponorogo, yaitu Warunk WOW KWB, Ashavin Coffee Space, dan Tomoro Coffee, yang mencakup karyawan yang terlibat langsung dalam proses pelayanan maupun karyawan pendukung operasional. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 56 karyawan, yang terdiri dari 35 karyawan Warunk WOW KWB, 14 karyawan Ashavin Coffee Space, dan 7 karyawan Tomoro Coffee. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, yaitu teknik penentuan sampel dengan cara mengambil seluruh anggota populasi

sebagai responden penelitian. Analisis data dilakukan menggunakan metode Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS) dengan bantuan aplikasi SmartPLS 4.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Skema Model *Partial Least Square*

Penelitian ini menggunakan analisis *Partial Least Square* (PLS) dengan menggunakan software SmartPLS 4. Berikut ini merupakan skema model program PLS dalam penelitian ini:



Gambar 1 Skema Model *Partial Least Square*

Sumber: Data Primer diolah dengan SmartPLS 4 (2026)

Model Pengukuran (Outer Model)

Uji Validitas

Berdasarkan pendapat (Ghozali, 2020), uji validitas digunakan untuk menilai sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang diteliti secara akurat. Uji validitas terdiri dari dua jenis, yaitu validitas konvergen dan validitas diskriminan.

Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Tabel 1. Nilai Outer Loading

No	Item	Stres Kerja	Work Life Balance	Self Efficacy	Kinerja Karyawan	Keterangan
1.	X1.1	0,892				Valid
2.	X1.2	0,873				Valid
3.	X1.3	0,901				Valid
4.	X1.4	0,884				Valid
5.	X2.1		0,878			Valid
6.	X2.2		0,895			Valid
7.	X2.3		0,849			Valid
8.	X2.4		0,872			Valid
9.	Z1			0,943		Valid
10.	Z2			0,946		Valid
11.	Z3			0,925		Valid
12.	Z4			0,935		Valid
13.	Y1				0,939	Valid
14.	Y2				0,953	Valid

15.	Y3	0,949	Valid
16.	Y4	0,947	Valid

Sumber: Output SmartPls 4 (2026)

Berdasarkan Tabel 3.1 dapat dijelaskan bahwa seluruh indikator pernyataan yang digunakan dalam pengujian pada variabel stres kerja, *work life balance*, *self efficacy*, dan kinerja karyawan dinyatakan valid. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai *outer loading* pada masing-masing indikator yang seluruhnya berada di atas 0,70. Selanjutnya, hasil pengujian *Average Variance Extracted* (AVE) dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2. Nilai Average Variance Extracted (AVE)

No.	Variabel	Average variance exctracted (AVE)	Standar	Keterangan
1.	Stres Kerja	0,897	0,50	Valid
2.	*Work Life Balance*	0,879	0,50	Valid
3.	*Self Efficacy*	0,788	0,50	Valid
4.	Kinerja Karyawan	0,763	0,50	Valid

Sumber: Output SmartPls 4 (2026)

Berdasarkan Tabel 3.2, setiap variabel dalam penelitian ini dianggap valid karena sebagian besar memiliki nilai *Average Variance Extracted* (AVE) minimal 0,50. Oleh karena itu, setiap variabel telah memenuhi kriteria validitas konvergensi, sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

Validitas Diskriminan (*Disciriminant Validity*)

Tabel 3. Nilai *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT)

No	Variabel	Stres Kerja	*Work Life Balance*	*Self Efficacy*	Kinerja Karyawan	*Self Efficacy* X Stres Kerja
1.	Stres Kerja					
2.	*Work Life Blance*	0,663				
3.	*Self Efficacy*	0,520	0,283			
4.	Kinerja Karyawan	0,517	0,333	0,321		
5.	*Self Efficacy* X Stres Kerja	0,033	0,151	0,132	0,095	
6.	*Self Efficacy* X *Work Life Balance*	0,121	0,031	0,068	0,089	0,361

Sumber: Output SmartPls 4 (2026)

Berdasarkan Tabel 3.3 , dapat diketahui bahwa seluruh nilai *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT) berada di bawah batas yang direkomendasikan, yaitu < 0,90. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh konstruk dalam penelitian telah memenuhi kriteria validitas diskriminan sehingga model pengukuran layak untuk dilanjutkan ke tahap pengujian model struktural. Selanjutnya, hasil pengujian *cross loading* dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. Nilai *Cross Loading*

No.	Item	Stres Kerja	*Work Life Balance*	*Self Efficacy*	Kinerja Karyawan	Keterangan
1.	X1.1	0,892	-0,200	-0,355	-0,490	Valid
2.	X1.2	0,873	-0,368	-0,239	-0,420	Valid
3.	X1.3	0,901	-0,205	-0,215	-0,405	Valid
4.	X1.4	0,884	-0,269	-0,120	-0,414	Valid
5.	X2.1	-0,191	0,878	0,291	0,417	Valid
6.	X2.2	-0,300	0,895	0,251	0,484	Valid
7.	X2.3	-0,228	0,849	0,192	0,350	Valid
8.	X2.4	-0,289	0,872	0,354	0,428	Valid
9.	Z1	-0,247	0,263	0,943	0,575	Valid
10.	Z2	-0,277	0,313	0,946	0,580	Valid
11.	Z3	-0,191	0,344	0,925	0,667	Valid
12.	Z4	-0,298	0,247	0,935	0,558	Valid
13	Y1	-0,508	0,471	0,585	0,939	Valid
14	Y2	-0,394	0,393	0,664	0,953	Valid
15.	Y3	-0,510	0,450	0,587	0,949	Valid
16.	Y4	-0,441	0,524	0,582	0,947	Valid

Sumber: Output SmartPls 4 (2026)

Berdasarkan Tabel 16, setiap indikator memiliki nilai loading yang tinggi pada konstruk yang dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada konstruk lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki kemampuan untuk secara akurat menggambarkan variabel yang dimaksud serta membedakannya dari konstruk lainnya. Dengan demikian, semua indikator untuk variabel *work life balance*, *self efficacy*, stres kerja, dan produktivitas karyawan telah memenuhi kriteria validitas diskriminan berdasarkan *cross loading* uji, sehingga digunakan dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2020), Uji reliabilitas digunakan untuk menilai konsistensi respons terhadap setiap pernyataan dalam kuesioner. Agar suatu respons dianggap reliabel, respons tersebut harus memenuhi kriteria *composite reliability* dan memiliki *cronbach's alpha* minimal 0,70. Berikut adalah nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* dari penelitian ini.

Tabel 5. Nilai *Composite Reliability Dan Cronbach's Alpha*

No.	Variabel	*Composite Reliability* (rho_c)	*Cronbach's Alpha*	Keterangan
1.	Stres Kerja	0,937	0,911	Reliabel
2.	*Work Life Balance*	0,928	0,897	Reliabel
3.	*Self Efficacy*	0,967	0,954	Reliabel
4.	Kinerja Karyawan	0,927	0,962	Reliabel

Sumber: Output SmartPls 4 (2026)

Berdasarkan Tabel 17, dapat dilihat bahwa semua nilai reliabilitas komposit dan alpha Cronbach telah mencapai 0,70, yang berarti bahwa semua variabel dapat dianggap reliabel dan sesuai untuk digunakan dalam penelitian ini.

Pengujian Kebaikan Model (*Model Fit*)

Uji kebaikan model digunakan untuk menilai tingkat kesesuaian antara model penelitian yang dikembangkan. Hasil analisis kebaikan model dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut.

Tabel 6. Model *Fit*

	Saturated model	Estimated model
SRMR	0,065	0,065
NFI	0,796	0,798

Sumber: Output SmartPls 4 (2026)

Berdasarkan table 3.6, dapat diamati bahwa (SRMR) untuk model sebesar 0,065. Nilai ini berada di bawah ambang batas yang direkomendasikan, yaitu < 0,10, yang menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kesesuaian model yang baik. Demikian pula, nilai NFI hanya sebesar 0,796. Meskipun nilai ini kurang dari nilai ideal, NFI yang diperoleh menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kesesuaian tingkat yang sangat baik dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Model Struktural (*Inner Model*)

Pada fase ini, model internal (inner model) yang juga dikenal sebagai jalur, digunakan untuk menggambarkan hubungan dan urutan antara variabel laten.

Koefisien Determinan *Square* (R^2)

R-Square (R^2) digunakan untuk menentukan sejauh mana kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen. Hasil analisis *R-Square* (R^2) dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut.

Tabel 7. Nilai R – Square (R^2)

Variabel	R-square	R-square adjusted
Kinerja Karyawan	0,595	0,555

Sumber: Output SmartPls 4 (2026)

Berdasarkan Tabel 3.7, diketahui bahwa nilai *R-Square* sebesar 0,595, yang menunjukkan bahwa model penelitian mampu menjelaskan variasi pada variabel dependen sebesar 59,5%, sedangkan 40,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sedang.

Relevansi Prediksi (Q^2)

Model PLS juga dievaluasi menggunakan Q^2 *Predictive Relevance*, yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan model dalam memprediksi data observasi dan menghasilkan estimasi parameter yang akurat. . Bahkan, hasil Q^2 *predictive relevance* dalam penelitian ini ditunjukkan sebagai berikut.

Tabel 8. Q^2 Predictive Relevance

Variabel	Q^2 Predict
Kinerja Karyawan	0,521

Sumber: Output SmartPls 4 (2026)

Berdasarkan Tabel 8, dapat diamati bahwa nilai Q^2 *Predictive Relevance* untuk variabel kinerja karyawan adalah sekitar 0,521 (> 0), yang menunjukkan bahwa model penelitian memiliki relevansi prediktif terhadap variabel kinerja karyawan. Nilai ini juga berada pada 0,35, yang menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan prediksi yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa model yang dikembangkan dapat secara akurat memprediksi kinerja karyawan dan memiliki relevansi prediktif yang tinggi.

Pengujian Hipotesis

Pengaruh langsung (*Direct Effect*)

Menurut Ghozali (2020), analisis pengaruh langsung digunakan untuk menguji hipotesis bahwa variabel independen memiliki dampak langsung terhadap variabel dependen. Hasil pengujian pengaruh langsung tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 9. Analisis *Direct Effect*

	Hipotesis	*Path Coefficient*	*T statistic*	*P values*	Keterangan
Ha1.	Stres Kerja →Kinerja Karyawan	-0,321	3,217	0,001	Signifikan
Ha2.	*Work Life Balance* →Kinerja Karyawan	0,212	2,211	0,027	Signifikan

Sumber: Output SmartPls 4 (2026)

Berdasarkan Tabel 9, berikut hasil pengujian hipotesis pengaruh langsung dapat dipahami sebagai berikut:

a. Hipotesis pertama (Ha1) yaitu adanya pengaruh negatif signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian menunjukkan nilai *path coefficient* sebesar -0,321, *p-value* sebesar 0,001 (< 0,05), dan nilai *T-Statistic* sebesar 3,217 (> 1,96). Artinya, setiap peningkatan stres kerja akan menurunkan kinerja karyawan. Dengan demikian, **Ha1 diterima.**
b. Hipotesis kedua (Ha2) yaitu adanya pengaruh positif signifikan antara *work life balance* terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian menunjukkan nilai *path coefficient* sebesar 0,212, *p-value* sebesar 0,027 (< 0,05), dan nilai *T-Statistic* sebesar 2,211 (> 1,96). Artinya, setiap peningkatan *work life balance* akan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian, **Ha2 diterima.**

Uji Moderasi

Uji moderasi digunakan untuk menentukan apakah variabel moderator dapat memperkuat, memperlemah, atau mengubah hubungan antara variabel independen dan dependen. Variabel yang berfungsi sebagai moderator dalam penelitian ini adalah *self efficacy*. Hasil uji moderasi dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut.

Tabel 10. Hasil Pengujian Moderasi

	Hipotesis	*Path Coefficient*	*T statistic*	*P values*	Keterangan
Ha3.	*Self Efficacy* x Stres Kerja → Kinerja Karyawan	-0.126	1.693	0.090	Tidak Signifikan
Ha4.	*Self Efficacy* x *Work Life Balance* → Kinerja Karyawan	-0.144	1.850	0.064	Tidak Signifikan

Sumber: Output SmartPls 4 (2026)

Berdasarkan Tabel 22, hasil pengujian moderasi dapat ditunjukkuan sebagai berikut:

a. Hipotesis ketiga (Ha3), yaitu *self efficacy* memoderasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis memperoleh nilai *path coefficient* sebesar -0,126, nilai *T-statistic* sebesar 1,693 (< 1,96), dan *p-value* sebesar 0,090 (> 0,05). Hasil tersebut mengindikasikan bahwa *self efficacy* belum mampu memberikan efek moderasi yang signifikan terhadap hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis ketiga **(Ha3) dinyatakan ditolak**.
b. Hipotesis keempat (Ha4) menyatakan bahwa *self efficacy* memoderasi pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai *path coefficient* sebesar -0,144, nilai *T-statistic* sebesar 1,850 (< 1,96), dan *p-value* sebesar 0,064 (> 0,05). Temuan ini menunjukkan bahwa *self efficacy* tidak mampu memoderasi secara signifikan hubungan antara *work life balance* dan kinerja karyawan. Meskipun koefisien jalur bernilai negatif, pengaruh moderasi tersebut tidak terbukti signifikan secara statistik. Dengan demikian, hipotesis keempat **(Ha4) dinyatakan ditolak**.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai peran *self efficacy* dalam memoderasi pengaruh stres kerja dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan pada Coffee Shop di Kota Ponorogo, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Stres kerja terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan tingkat stres kerja yang dialami karyawan akan menyebabkan penurunan kinerja. Tingginya tekanan kerja, beban pekerjaan, serta tuntutan pelayanan yang dihadapi karyawan berpotensi menghambat pencapaian kinerja secara optimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan Christy A & Amalia S (2017) yang menyatakan bahwa peningkatan stres kerja dapat menurunkan kinerja karyawan. Temuan ini juga memperkuat hasil penelitian Nadhofa Aulia (2018) yang menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja individu.
2. *Work life balance* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Kondisi tersebut memungkinkan karyawan bekerja dengan lebih nyaman, fokus, dan produktif. Hasil penelitian ini sejalan dengan Simanjaya H & Lianto (2023) yang menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja. Temuan serupa juga dikemukakan oleh Jufrizen et al. (2023) yang menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan.
3. *Self efficacy* belum mampu berfungsi sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat keyakinan karyawan terhadap kemampuan yang dimilikinya belum mampu memperkuat maupun memperlemah pengaruh stres kerja terhadap kinerja. Dengan demikian, pengaruh stres kerja terhadap kinerja cenderung tetap sama meskipun terdapat perbedaan tingkat *self efficacy* pada setiap karyawan. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa hubungan antara stres kerja dan kinerja lebih dipengaruhi oleh faktor organisasi serta karakteristik pekerjaan pada coffee shop 24 jam yang memiliki tuntutan pelayanan tinggi, beban kerja yang berubah-ubah, dan tekanan operasional yang relatif sama bagi seluruh karyawan. Akibatnya, *self efficacy* belum mampu mengurangi dampak stres kerja terhadap kinerja secara signifikan. Temuan ini

berbeda dengan Nadhofa Aulia (2018) dan Lu Qin et al (2017) yang menemukan bahwa *self efficacy* mampu memoderasi hubungan antara stres kerja dan kinerja. Namun, hasil penelitian ini sejalan dengan Lestari et al (2026) yang menunjukkan bahwa *self efficacy* tidak berperan sebagai variabel moderasi.

4. *Self efficacy* juga belum mampu berperan sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara *work life balance* dan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh positif *work life balance* terhadap kinerja tidak dipengaruhi oleh perbedaan tingkat *self efficacy* yang dimiliki karyawan. Oleh karena itu, *self efficacy* belum terbukti mampu memperkuat maupun memperlemah hubungan antara work life balance dan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan penerapan *work life balance* lebih dipengaruhi oleh kebijakan organisasi, seperti pengaturan jadwal kerja, pembagian shift, dan waktu istirahat, dibandingkan dengan tingkat keyakinan diri karyawan. Dengan demikian, meskipun karyawan memiliki *self efficacy* yang tinggi, peningkatan kinerja belum tentu optimal apabila organisasi belum mampu menerapkan *work life balance* secara efektif. Hasil penelitian ini berbeda dengan Jufrizen *et al* (2023)yang menyatakan bahwa *self efficacy* mampu memperkuat pengaruh *work life balance*. Namun, temuan ini sejalan dengan Lestari *et al* (2026) yang menyimpulkan bahwa *self efficacy* tidak mampu memoderasi hubungan antara *work life balance* dan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Alfia Ramadani, L., Halin, H., & Dewi Purnamasari, E. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Rindang Coffee Shop di Palembang. *EKOMA : Jurnal Ekonomi*, *3*(3).

Adn Budiyanto A. (2021). PENGARUH SELF ESTEEM, SELF EFFICACY, KEPUASAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT NEOTEKNO NUSANTARA. *Jurnal Manajemen Bisnis*, *24*.

Buulolo, F., Dakhi, P., & Zalogo, E. F. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. In *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan* (Vol. 4, Number 2).

Ghassani, & Adi. (2024). PENGARUH MANAJEMEN WAKTU, WORKLIFE BALANCE, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, *3*. https://doi.org/10.21776/jki.2024.03.1.9

Ghozali, I. , & L. H. (2020). *Partial Least Squares - Konsep Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. UNDIP.

Hair, J., Alamer, A., & Mukhtar N. (2022). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) in second language and education research: Guidelines using an applied example. *Research Methods in Applied Linguistics*. https://doi.org/10.1016/j.rmal.2022.100027

Haryoto C. (2023). *Manajemen Sumber Daya Mnausia*.

Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . PT. Bumi Aksara.

Mardiani N. (2021). Pengaruh work-life balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, *4*(2). https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.456

Mustikasari D, & Frianto A. (2024). *Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui*

work-life balance sebagai variabel intervening.

Noya. (2024). Interaction of Work-Life Balanced and Self-Efficacy on Employee Performance. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, *5*(8). http://jist.publikasiindonesia.id/

Shalahuddin, F. F., & Ikhram, M. A. D. (2024). Pengaruh Fleksibilitas Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Work Life Balance Sebagai Variabel Mediasi Selama Pandemi Covid-19. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, *3*(3), 903–917. https://doi.org/10.21776/jki.2024.03.3.24

Wati Wijaya, & Wijono S. (2023). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan PT Wijaya Intan Nuryaksa. *Jurnal Ilmiah Bimbingan Konseling Undiksha*, *14*(1). https://doi.org/10.23887/jibk.v14i1.39113

Worang, L. S., Repi, A. L., & Dotulong, L. O. H. (2017). Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Kantor Cabang Manando Sarapung. *3038 Jurnal EMBA*, *5*(2).