

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia ialah aset terpenting yang dimiliki perusahaan untuk dapat menunjang keberhasilan sebuah Perusahaan. Sebuah perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik dan menggunakan SDM yang profesional sesuai dengan bidang pekerjaannya, namun saat ini masih ada sebagian perusahaan dengan pengelolaan sumber daya manusia yang belum efisien dan efektif (Selviyanti et al., 2023). Dalam upaya meningkatkan kinerja, berbagai cara harus ditempuh agar tenaga kerja bersedia melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan benar sehingga mempunyai dedikasi yang tinggi untuk perusahaan (Pramudya et al., 2023). Sumber daya manusia yang kompeten, memiliki semangat kerja dan mau bekerja sama dengan rekan kerja dan pimpinan serta memahami nilai-nilai organisasinya adalah harapan organisasi terhadap pegawainya (Irawan et al., 2023).

Performa karyawan dapat menentukan keberhasilan suatu organisasi. Kinerja tidak hanya mencerminkan kapabilitas individu dalam menjalankan tugas secara teknis, namun juga menunjukkan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya (Robbins & Judge, 2017). Menurut Mangkunegara (2016) berpendapat bahwa kinerja ialah *output* kerja secara kuantitas atau kualitas yang dihasilkan oleh seorang individu dalam mengerjakan tanggung jawab yang dibebankan padanya. Dengan demikian, performa tak hanya dievaluasi dari banyaknya pekerjaan yang diselesaikan, namun juga dari sejauh mana hasil tersebut sesuai dengan standar

organisasi.

Pada area manajemen SDM, kinerja dipandang sebagai indikator keberhasilan manajemen dalam memotivasi, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif. Karyawan dengan kinerja tinggi ialah harta esensial bagi organisasi karena memegang peranan terhadap tercapainya objektif dan daya saing perusahaan (Rivaldo, 2022). Lingkungan kerja yang mendukung dapat menaikkan semangat dan efektivitas kerja karyawan, yang berdampak pada meningkatnya kualitas pelayanan, kepuasan pelanggan, dan keberlanjutan organisasi (Wibowo, 2019). Menurut Susanto et al., (2024) menegaskan bahwa organisasi dengan kinerja tinggi lebih adaptif dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis yang dinamis dan kompetitif.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan didasarkan pada proses pelaksanaan sesuai dengan wewenang dan tanggung Jawab yang diberikan dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Ismail, 2016). Kinerja tenaga apoteker, menjadi faktor dalam menjaga mutu pelayanan dan keamanan pasien. Apoteker memiliki peran strategis dalam menjamin penggunaan obat yang tepat, efisien, dan aman. Kinerja apoteker yang optimal akan memengaruhi efektivitas terapi obat serta kepercayaan masyarakat terhadap layanan kesehatan. Tidak hanya di apotek, peran apoteker di bidang klinis seperti rumah sakit dan klinik sangat menentukan dalam mendukung pelayanan farmasi klinis, konsultasi terapi obat, serta kolaborasi *inter professional* dengan dokter dan tenaga kesehatan lainnya. Sementara itu, di bidang apoteker industri bertanggung jawab dalam proses produksi, pengawasan mutu, riset dan

pengembangan produk, hingga kepatuhan terhadap regulasi pemerintah. Oleh karena itu, peningkatan kinerja tenaga apoteker di berbagai sektor menjadi prioritas penting untuk menjaga kualitas pelayanan dan keberlanjutan industri kesehatan.

Namun, kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa tenaga apoteker di bidang klinis maupun industri, termasuk di wilayah Kabupaten Sidoarjo, masih menghadapi kondisi kerja yang kompleks dan menuntut. Berdasarkan data Dinas Kesehatan Kabupaten Sidoarjo (2024), terdapat lebih dari 450 apotek aktif yang beroperasi dengan jam layanan panjang dan sistem kerja bergilir, sementara jumlah tenaga apoteker yang tersedia relatif terbatas. Kondisi ini menyebabkan banyak apoteker harus menjalani jam kerja yang panjang, sering melakukan lembur, serta bekerja secara terus-menerus pada akhir pekan tanpa waktu pemulihan yang memadai. Situasi tersebut secara langsung membebani kondisi fisik dan psikologis apoteker, terutama dalam jangka panjang.

Selain durasi kerja yang panjang, sistem kerja *shift* yang tidak teratur turut menjadi sumber tekanan tersendiri bagi apoteker. Pergantian jam kerja yang sering dan tidak konsisten menyulitkan apoteker dalam mengatur waktu istirahat, kehidupan keluarga, serta aktivitas pribadi. Ketidakpastian jadwal kerja ini berpotensi mengganggu keseimbangan hidup apoteker dan meningkatkan kelelahan kronis. Dalam praktik sehari-hari, apoteker kerap dituntut untuk tetap fokus dan sigap meskipun berada dalam kondisi lelah, mengingat pelayanan kefarmasian menuntut ketelitian dan tanggung jawab tinggi.

Di fasilitas pelayanan kesehatan seperti rumah sakit dan puskesmas, permasalahan kerja apoteker semakin kompleks. Selain memberikan pelayanan

obat kepada pasien, apoteker juga dihadapkan pada tuntutan administratif yang tinggi, keterbatasan sarana dan sumber daya, serta beban tanggung jawab klinis yang besar terkait keselamatan pasien. Apoteker harus memastikan ketepatan resep, dosis, dan interaksi obat, di tengah tekanan jumlah pasien yang tinggi dan waktu pelayanan yang terbatas. Kondisi ini menempatkan apoteker dalam situasi kerja dengan tingkat tekanan mental yang tinggi dan berkelanjutan.

Sementara itu, apoteker di sektor industri farmasi menghadapi tekanan kerja yang bersifat struktural dan sistematis. Ketatnya standar produksi, target output yang harus dicapai, serta pengawasan regulasi yang berlapis menuntut tingkat ketelitian, konsistensi, dan tanggung jawab yang tinggi. Kesalahan sekecil apa pun dalam proses produksi atau pengawasan mutu dapat berimplikasi serius, baik terhadap keselamatan konsumen maupun keberlangsungan perusahaan. Tekanan tersebut sering diperparah oleh tuntutan efisiensi dan produktivitas yang tinggi dalam lingkungan kerja industri.

Akumulasi berbagai tuntutan kerja tersebut menimbulkan potensi stres kerja dan kelelahan emosional pada tenaga apoteker. Apabila kondisi ini berlangsung secara terus-menerus tanpa pengelolaan yang memadai, maka dapat melemahkan motivasi kerja, menurunkan konsentrasi, serta berdampak negatif terhadap kinerja apoteker. Penurunan kinerja tidak hanya berimplikasi pada individu, tetapi juga berpotensi memengaruhi kualitas pelayanan kefarmasian dan keselamatan pasien secara keseluruhan.

Permasalahan lapangan tersebut berkaitan erat dengan variabel *work-life balance*, karena jam kerja panjang, sistem *shift* tidak teratur, dan beban kerja

berlebih menyebabkan apoteker kesulitan membagi waktu dan energi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Greenhaus & Allen (2010) menyatakan bahwa ketidakseimbangan *work-life balance* terjadi ketika tuntutan pekerjaan mendominasi kehidupan individu, sehingga memicu kelelahan dan tekanan psikologis. Kondisi serupa juga ditemukan oleh Bataineh (2019) yang menyebutkan bahwa *work-life balance* yang rendah meningkatkan risiko stres kerja dan penurunan kinerja karyawan.

Tekanan kerja yang dialami apoteker di Sidoarjo berkaitan langsung dengan meningkatnya *job stress*. Kurniawan & Susanto (2023) menjelaskan bahwa stres kerja muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu untuk beradaptasi. Beban kerja tinggi, tanggung jawab terhadap keselamatan pasien, serta tekanan administratif yang terus-menerus menjadikan apoteker kelompok profesi yang rentan mengalami stres kerja. Selain itu, kondisi kerja yang menekan dan kurangnya dukungan organisasi turut memengaruhi *affective commitment* apoteker terhadap tempat kerjanya. Allen & Meyer (1990) menjelaskan bahwa *affective commitment* mencerminkan keterikatan emosional individu terhadap organisasi. Dalam praktiknya, apoteker yang merasa kelelahan, kurang diapresiasi, serta diposisikan hanya sebagai pemenuhan syarat administratif cenderung memiliki keterikatan emosional yang rendah. Thin et al., (2022) menunjukkan bahwa tingginya niat pindah kerja pada apoteker di apotek swasta mencerminkan lemahnya *affective commitment* yang dipicu oleh faktor eksternal seperti beban kerja dan minimnya dukungan manajemen.

Rendahnya *work-life balance* dan *affective commitment* tersebut berdampak

pada kinerja apoteker. Robbins & Judge (2017) menyatakan bahwa stres kerja yang tinggi dan keterikatan emosional yang rendah dapat menurunkan kualitas kinerja, ketelitian, serta pengambilan keputusan. Dalam pelayanan kefarmasian, penurunan kinerja apoteker dapat berdampak pada organisasi dan berisiko terhadap mutu pelayanan dan keselamatan pasien.

Secara spesifik, fenomena *job stress* di lingkungan apoteker Indonesia telah menjadi sorotan. Di apotek komunitas, apoteker menghadapi tekanan multidimensi, mulai dari tuntutan administratif yang rumit (seperti pencatatan dan pelaporan obat), interaksi intens dengan pasien yang beragam karakternya, hingga tanggung jawab hukum atas keabsahan resep dan keamanan obat (Widowati & Zamroni, 2023). Sebuah laporan investigasi dari Santoso et al., (2025) menyatakan bahwa keluhan para apoteker mengenai sistem kerja *shift* yang panjang dan tidak manusiawi, yang berpotensi menimbulkan kelelahan kronis (*burnout*). Kondisi tersebut diperparah dengan kesenjangan antara tanggung jawab profesi dan pengakuan, di mana apoteker kerap diposisikan sebagai "penjaga toko" daripada tenaga kesehatan profesional, sehingga memicu stres dan penurunan harga diri.

Fenomena tersebut menunjukkan bahwa kinerja tenaga apoteker tak melulu dikendalikan oleh kompetensi teknis, namun oleh faktor psikologis dan sosial di lingkungan kerja (Sodikin et al., 2024). Dengan demikian, mengerti faktor-faktor yang dapat menjaga keseimbangan psikologis dan meningkatkan komitmen kerja menjadi hal penting bagi setiap organisasi kesehatan. Sebuah faktor yang banyak dikaji dalam hubungannya dengan peningkatan kinerja adalah *Work-life balance* (WLB) atau keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

Konsep tersebut menjelaskan kemampuan individu dalam mengatur waktu dan energi antara kerja dan kegiatan di luar pekerjaan (Greenhaus & Allen, 2010). Ketika tidak terjaga keseimbangan, karyawan berpotensi mengalami kelelahan, stres, dan penurunan kinerja (Bataineh, 2019).

Berbagai penelitian memperlihatkan korelasi positif antara *Work-life balance* dengan performa. Ismail et al. (2023) mendapati bahwa keseimbangan kerja yang baik dapat menurunkan stres dan meningkatkan produktivitas. Dwitanti et al. (2025) juga membuktikan bahwa *Work-life balance* secara langsung berdampak atas peningkatan kinerja melalui penurunan tekanan psikologis. Di sektor apoteker, keseimbangan ini menjadi penting karena apoteker sering menghadapi tekanan waktu, tanggung jawab etis, serta tuntutan profesional yang tinggi. Ketika keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi tidak tercapai, kinerja dan kualitas pelayanan berpotensi menurun.

Selain *Work-life balance*, faktor lain yang turut mengendalikan kinerja adalah *Affective Commitment* (komitmen afektif), yaitu terikatnya karyawan terhadap organisasi secara emosional (Allen & Meyer, 1990). Karyawan yang komitmen afektifnya tinggi cenderung bekerja dengan semangat, memiliki rasa tanggung jawab, dan berkeinginan memberikan yang terbaik bagi organisasi. Morin et al. (2025) menegaskan bahwa komitmen afektif berkorelasi positif signifikan dengan kinerja, sementara Khan et al. (2018) menyatakan bahwa komitmen ini berperan sebagai *mediator* antara faktor psikologis di tempat kerja dan hasil kerja individu.

Namun, membangun *Affective Commitment* yang kuat pada apoteker menjadi tantangan tersendiri. Realitanya, tingkat *turnover* apoteker di apotek swasta relatif

tinggi. Apoteker yang merasa hanya dianggap sebagai "penandatanganan resep" atau sekadar memenuhi syarat administratif, akan sulit mengembangkan ikatan emosional dengan organisasinya.

Dalam lingkungan kerja apotek, *Affective Commitment* tercermin dari seberapa besar keterikatan emosional apoteker terhadap tempat ia bekerja, baik terhadap rekan sejawat, pemilik apotek, maupun terhadap misi pelayanan kefarmasian itu sendiri. Apoteker yang memiliki *Affective Commitment* tinggi akan menunjukkan loyalitas melalui kesediaan untuk melayani pasien dengan sepenuh hati, menjaga kualitas pelayanan obat, serta berinisiatif membantu peningkatan mutu pelayanan meskipun di luar tugas formal. Apoteker yang merasa bangga bekerja di apotek tertentu akan lebih disiplin memantau ketersediaan obat, aktif memberikan edukasi penggunaan obat kepada masyarakat, serta rela memperpanjang jam kerja ketika ada pasien yang membutuhkan. Sebaliknya, rendahnya *Affective Commitment* sering tampak dari tingginya tingkat *turnover*, keterlibatan kerja yang menurun, dan kecenderungan untuk hanya bekerja demi memenuhi kewajiban administratif tanpa keterlibatan emosional terhadap profesinya.

Hubungan timbal balik antara organisasi dan karyawan dijelaskan oleh *Social Exchange Theory* Blau (1964), di mana dukungan dan penghargaan dari organisasi akan dibalas dengan loyalitas serta peningkatan kinerja dari karyawan. *Affective Commitment* mencerminkan hubungan emosional yang mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi maksimal. Ketika rasa memiliki dan kepercayaan terhadap organisasi tinggi, stres kerja dapat ditekan dan motivasi meningkat

(Rivaldo, 2022).

Berdasarkan uraian data empiris tersebut, terlihat jelas bahwa tekanan kerja (*job stress*) yang tinggi dan lemahnya ikatan emosional (*Affective Commitment*) merupakan dua sisi mata uang yang saling berkaitan dalam dunia kerja apoteker. Stres yang tidak terkelola diduga dapat menggerogoti komitmen, sementara komitmen yang rendah dapat membuat apoteker lebih rentan terhadap dampak negatif stres.

Job stress di lingkungan apotek muncul akibat tekanan psikologis yang berasal dari beban kerja tinggi, tanggung jawab profesional yang besar, dan keterbatasan sumber daya. Apoteker dihadapkan pada situasi yang menuntut ketelitian tinggi dalam membaca resep, memastikan dosis dan interaksi obat, serta menangani pasien dengan berbagai karakter dan kondisi kesehatan. Kesalahan kecil dapat berdampak fatal terhadap keselamatan pasien, sehingga tingkat tekanan mental menjadi tinggi. Selain itu, jam kerja panjang, sistem kerja *shift*, tuntutan administratif dari BPOM dan Dinas Kesehatan, serta target pelayanan dari manajemen juga memperburuk tingkat stres. Stres yang tidak dikelola dengan baik dapat mengakibatkan kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), penurunan fokus, dan *burnout* yang dapat berefek negatif atas performa dan kualitas layanan apotek.

Hasil observasi awal yang dilakukan peneliti menunjukkan bahwa masih terdapat apoteker yang mengeluhkan tingginya beban administrasi, keterbatasan tenaga pendukung, dan tingginya tuntutan pelayanan dalam menjalankan tugas sehari-hari. Selain memberikan pelayanan kefarmasian kepada pasien, apoteker

harus mengelola berbagai pekerjaan administratif seperti pencatatan dan pelaporan obat, pengendalian persediaan, verifikasi resep, dan pemenuhan dokumen yang berkaitan dengan regulasi dan standar pelayanan. Di beberapa fasilitas pelayanan kesehatan dan apotek, jumlah tenaga pendukung yang terbatas menyebabkan apoteker harus menangani berbagai tugas secara bersamaan, sehingga meningkatkan beban kerja dan tekanan selama jam operasional. Kondisi tersebut semakin berat ketika jumlah pasien meningkat, sementara pelayanan tetap dituntut berlangsung cepat, tepat, dan sesuai standar profesi.

Apoteker dituntut untuk menjaga ketelitian dalam setiap proses pelayanan karena kesalahan sekecil apa pun dapat berdampak pada keselamatan pasien dan kualitas layanan kesehatan. Situasi ini sering kali menimbulkan tekanan psikologis yang dapat memengaruhi kondisi emosional maupun fisik apoteker. Apabila berlangsung dalam jangka waktu yang panjang tanpa adanya dukungan organisasi dan pengelolaan kerja yang memadai, kondisi tersebut berpotensi meningkatkan stres kerja, mengurangi kenyamanan dalam bekerja, dan berdampak pada penurunan kinerja dan kualitas pelayanan kefarmasian yang diberikan kepada masyarakat.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Murpiari & Ardiana (2025) fenomena pada penelitian ini teramati di berbagai fasilitas kesehatan di Kabupaten Sidoarjo, antara lain Apotek Kimia Farma Sidoarjo, Apotek K-24 Sidoarjo, RSUD Sidoarjo, serta Puskesmas Sidoarjo dan Puskesmas Sedati yang menunjukkan bahwa permasalahan tersebut bersifat umum dan dialami oleh apoteker di berbagai jenis fasilitas pelayanan kefarmasian.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa stres kerja dapat menjadi penghubung antara keseimbangan kerja dan kinerja. Prakosa & Aini (2024) menyebutkan bahwa *Work-life balance* menurunkan stres dan meningkatkan produktivitas, keseimbangan kerja dalam menjaga kondisi psikologis yang sehat. Sementara itu, Tian (2025) menjelaskan bahwa *Affective Commitment* berkorelasi negatif dengan stres kerja dan *burnout* yang berimplikasi positif terhadap peningkatan kinerja.

Maka dari itu, stres kerja merupakan dampak dari rendahnya *Work-life balance* atau *Affective Commitment* yang dapat berperan sebagai mekanisme yang menjelaskan bagaimana kedua faktor tersebut memengaruhi kinerja tenaga apoteker. Sehingga, penelitian ini penting dilakukan untuk memahami bagaimana *Work-life balance* dan *Affective Commitment* memengaruhi kinerja melalui *job stress* di sektor apoteker yang meliputi apotek, klinik, rumah sakit, puskesmas, dan industri apoteker di Kabupaten Sidoarjo.

Penelitian ini menjadi penting karena apoteker merupakan tenaga kesehatan yang memiliki tanggung jawab besar terhadap keselamatan pasien dan kualitas pelayanan kefarmasian. Tingginya tuntutan pekerjaan, jam kerja yang panjang, serta kompleksitas tugas profesional berpotensi memengaruhi kondisi psikologis dan kinerja apoteker. Namun demikian, kajian yang mengintegrasikan *Work-Life Balance* dan *Affective Commitment* dengan *Job Stress* sebagai variabel mediasi pada apoteker di wilayah Sidoarjo masih sangat terbatas. Beberapa penelitian sebelumnya lebih banyak dilakukan pada sektor industri manufaktur atau perhotelan pada penelitian Udin (2023) dan Puspitawati et al., (2025) yang telah

dijelaskan sebelumnya, sehingga belum dapat digeneralisasikan pada konteks profesi apoteker yang memiliki tanggung jawab klinis dan administratif sekaligus. Padahal, apoteker di Sidoarjo menghadapi dinamika pelayanan yang kompleks mengingat wilayah ini merupakan sentra industri farmasi dan fasilitas kesehatan yang padat. Kesenjangan penelitian (*research gap*) ini menjadi dasar kuat bahwa studi layak dilakukan untuk memberikan bukti empiris sekaligus menjadi dasar pertimbangan bagi organisasi kesehatan dalam merancang kebijakan yang mendukung kesejahteraan dan kinerja tenaga apoteker.

Dengan demikian, penelitian ini berjudul **“Pengaruh *Work-life balance* dan *Affective Commitment* terhadap Kinerja Karyawan dengan *Job stress* sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Apoteker di Wilayah Sidoarjo)”** yang diharapkan dapat menjelaskan dengan menyeluruh relasi antara faktor psikologis dan kinerja dalam profesional tenaga apoteker.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah ialah poin penelitian yang disusun untuk menggambarkan arah analisis serta menjawab tujuan utama penelitian. Fenomena tidak seimbangnya tekanan pekerjaan dan kegiatan di luar itu di kalangan apoteker, baik di apotek, klinik, rumah sakit, puskesmas, maupun industri, dan tingginya tekanan kerja akibat tanggung jawab profesional dan administratif, diduga menjadi faktor yang menurunkan performa dalam memberikan pelayanan kefarmasian yang optimal. Berdasarkan hal tersebut, maka rumusan masalah pada penelitian ini yaitu sebagai berikut ini.

1. Apakah *Work-Life Balance* (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Apoteker di wilayah Sidoarjo?
2. Apakah *Affective Commitment* (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Apoteker di wilayah Sidoarjo?
3. Apakah *Work-Life Balance* (X_1) berpengaruh signifikan terhadap *Job Stress* (M) pada Apoteker di wilayah Sidoarjo?
4. Apakah *Affective Commitment* (X_2) berpengaruh signifikan terhadap *Job Stress* (M) pada Apoteker di wilayah Sidoarjo?
5. Apakah *Job Stress* (M) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Apoteker di wilayah Sidoarjo?
6. Apakah *Job Stress* (M) memediasi pengaruh *Work-Life Balance* (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Apoteker di wilayah Sidoarjo?
7. Apakah *Job Stress* (M) memediasi pengaruh *Affective Commitment* (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Apoteker di wilayah Sidoarjo?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut ini.

1. Untuk mengetahui pengaruh *Work-Life Balance* (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Apoteker di wilayah Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui *Affective Commitment* (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Apoteker di wilayah Sidoarjo.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Work-Life Balance* (X_1) terhadap *Job Stress* (M) pada Apoteker di wilayah Sidoarjo.

4. Untuk mengetahui pengaruh *Affective Commitment* (X_2) terhadap *Job Stress* (M) pada Apoteker di wilayah Sidoarjo.
5. Untuk mengetahui pengaruh *Job Stress* (M) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Apoteker di wilayah Sidoarjo.
6. Untuk mengetahui apakah *Job Stress* (M) memediasi pengaruh *Work-Life Balance* (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Apoteker di wilayah Sidoarjo.
7. Untuk mengetahui apakah *Job Stress* (M) memediasi pengaruh *Affective Commitment* (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Apoteker di wilayah Sidoarjo.

D. Manfaat Penelitian

Studi ini diharapkan dapat mampu untuk menghasilkan manfaat teoritis dan praktis, baik bagi dunia akademik maupun bagi organisasi yang menjadi objek penelitian di masa mendatang. Adapun manfaat yang dimaksud dapat dijelaskan sebagai berikut ini.

1. Manfaat Teoretis

Secara teoretis, studi ini dapat memberikan manfaat atas berkembangnya ilmu pengetahuan di bidang manajemen SDM yang berkaitan dengan *Work-life balance* (X_1), *Affective Commitment* (X_2), *Job Stress* (M), terhadap Kinerja Karyawan (Y). *Output* studi ini dapat memperluas kajian empiris mengenai peran stres kerja sebagai mediator dalam menjelaskan pengaruh variabel psikologis terhadap kinerja. Selain itu, penelitian ini juga dapat memperkuat relevansi teori-teori yang

digunakan, seperti *Job Demands-Resources (JD-R) Model*, *Social Exchange Theory*, dan *Conservation of Resources (COR) Theory*, dalam organisasi di Indonesia.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, output studi ini dapat bermanfaat sebagai teori yang dapat dipertimbangkan manajemen perusahaan dalam merancang strategi peningkatan performa karyawan melalui pengelolaan stres kerja yang lebih baik. Pemahaman tentang pengaruh *Work-life balance* dan *Affective Commitment* terhadap kinerja akan membantu perusahaan menciptakan kebijakan yang mendukung kesejahteraan karyawan, seperti pengaturan waktu kerja yang lebih fleksibel, peningkatan komunikasi internal, serta program pengembangan komitmen dan loyalitas karyawan.

3. Manfaat Bagi Peneliti

Bagi peneliti sendiri, penelitian ini menjadi sarana untuk menerapkan dan memperdalam pemahaman mengenai teori-teori manajemen sumber daya manusia dalam nyata. Lewat studi ini, peneliti mampu mempertajam kemampuan dalam merancang instrumen penelitian, mengumpulkan dan menganalisis data, serta menarik kesimpulan ilmiah yang dapat dipertanggungjawabkan secara akademik. Selain itu, penelitian ini juga menjadi pengalaman berharga dalam membangun kerja sama dan komunikasi profesional dengan pihak perusahaan.