

Analisis Keseimbangan Kehidupan Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT Multicentral Aryaguna

Dita Rahmanita, Jayadi, Mursida Kusuma Wardani, Meli Andriyani

Universitas IPWIJA, Indonesia

Email: ditarhmnta11@gmail.com*, jayadi@ipwija.ac.id, mursidakw@ipwija.ac.id; meliandriyani@ipwija.ac.id

Abstrak

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh keseimbangan kehidupan kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Multicentral Aryaguna. Penelitian ini dilakukan di PT Multicentral Aryaguna. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT Multicentral Aryaguna yang berjumlah 165 orang. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini menggunakan teknik rumus slovin dengan taraf kesalahan 10% yang menghasilkan 63 dan dibulatkan menjadi 65 responden. Data yang diambil dari penelitian ini diperoleh secara langsung menggunakan kuesioner tertutup. Alat analisis regresi ganda yang dihitung dengan bantuan program SPSS versi 16. Hasil dari penelitian yang didapatkan dengan menggunakan uji t dan uji F. Instrumen penelitian dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas. Penelitian menghasilkan tiga temuan utama sesuai dengan hipotesis yang di ajukan, yaitu : 1) Keseimbangan Kehidupan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan; 2) Stres Kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan; 3) Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci : Keseimbangan Kehidupan Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

This research was conducted with the aim of determining the influence of work-life balance, work stress and work environment on employee performance at PT Multicentral Aryaguna. This research was conducted at PT Multicentral Aryaguna. The population in this study were 165 employees of PT Multicentral Aryaguna. The number of samples taken in this study used the Slovin formula technique with an error rate of 10% which resulted in 63 and rounded up to 65 respondents. The data taken from this research was obtained directly using a closed questionnaire. The multiple regression analysis tool was calculated with the help of the SPSS version 16 program. The results of the research were obtained using the t test and F test. The research instrument was carried out through validity and reliability tests. The research produced three main findings in accordance with the proposed hypothesis, namely: 1) Work

Analisis Keseimbangan Kehidupan Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT Multicentral Aryaguna

Life Balance has a positive and significant influence on Employee Performance. 2) Job Stress has a negative and significant influence on Employee Performance. 3) The work environment has a positive and significant influence on employee performance.

Keywords: *Work Life Balance, Work Stress, Work Environment, Employee Performance*

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting yang tidak dapat dipisahkan dari suatu organisasi, baik itu instansi maupun perusahaan (Dea, 2020). Sumber daya manusia juga menjadi kunci yang menentukan perkembangan perusahaan (Pratama, 2022);(Wulandari, 2020);(Sutrisno, 2019).

Keberlanjutan perusahaan tentunya sangat dipengaruhi oleh menurunnya kinerja karyawan, sehingga harus dilakukan upaya untuk menjaga konsistensi kinerja. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan (Khasanah et al., 2019). Semakin baik kinerja karyawan maka semakin mudah mencapai tujuan perusahaan, dan sebaliknya jika kinerja karyawan lemah atau buruk maka tujuan akan sulit dicapai dan hasil yang diperoleh tidak sesuai dengan tujuan perusahaan (Dewi, 2024);(Simanjuntak et al., 2021);(Tyas, 2018).

PT Multicentral Aryaguna adalah anak perusahaan Indomobil Group (IMG) yang bergerak di bidang Jasa Persewaan dan Pengelolaan Gedung, serta Pelayanan Jasa Keamanan. Perusahaan didirikan berdasarkan Akte Notaris Beny Kristianto, SH. No. 192 tanggal 20 Maret 1989, setelah mengalami beberapa kali penyempurnaan, melalui Akte Notaris Merryana Suryana, SH. No. 85 tanggal 28 Agustus 2008. Tentang Perubahan Susunan Anggota Dewan Komisaris, dan No. 41 tanggal 28 Mei 2013. Tentang Peningkatan Modal Ditempatkan dan Modal Disetor. Untuk mengetahui gambaran umum kinerja karyawan karyawan PT Multicentral Aryaguna saat ini, maka dilakukan pra survey dengan cara menyebarkan kuesioner sementara kepada 47 karyawan PT Multicentral Aryaguna.

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa data hasil pra survey kinerja karyawan di PT Multicentral Aryaguna secara umum baru mencapai 67,6%. Beberapa karyawan masih melakukan kesalahan dalam pekerjaannya dan masih banyak karyawan yang mengabaikan target pada saat bekerja dengan tim yang mereka senangi. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat masalah pada kinerja karyawan PT Multicentral Aryaguna yang belum maksimal.

PT Multicentral Aryaguna perlu meningkatkan kinerja karyawannya dengan baik. Untuk meningkatkan kinerja yang baik, perusahaan juga harus memperhatikan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti keseimbangan kehidupan kerja, stres kerja, lingkungan kerja, motivasi, komunikasi, disiplin, pelatihan, manajemen, dan sebagainya. Namun tidak semua faktor tersebut

dilakukan penelitian, peneliti hanya membatasi tiga faktor, yaitu keseimbangan kehidupan kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja.

Salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah keseimbangan kehidupan kerja. Berdasarkan penelitian terdahulu menurut (Fadhila, 2020) diketahui bahwa keseimbangan kehidupan kerja tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan.

Faktor selain keseimbangan kehidupan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja (Hadi & Hidayah, 2019). Peneliti sebelumnya (Sulastri dan Onsardi, 2020) menyatakan adanya pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain faktor keseimbangan kehidupan kerja dan stres kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Berdasarkan penelitian (Anggita dan Hasan, 2020) bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Djaya, 2021). Salah satu aspek penting adalah keseimbangan kehidupan kerja atau work-life balance, yang mencakup keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan (Widada & Aruman, 2020:112). Indikator ini meliputi keseimbangan waktu dalam aktivitas kerja dan personal, keterlibatan emosional dan fisik dalam pekerjaan serta kehidupan sosial, dan kepuasan dalam berbagai aspek kehidupan (Megadinanta, 2017).

Stres kerja juga menjadi faktor penting, yang dipengaruhi oleh tuntutan tugas, peran, hubungan interpersonal, struktur organisasi, dan gaya kepemimpinan (Saranani, 2022:32). Selain itu, lingkungan kerja yang meliputi udara, pencahayaan, warna, dan suara memengaruhi kinerja dan kepuasan karyawan (Kartini, 2020). Kinerja karyawan diukur dari kualitas dan kuantitas hasil kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab (Mangkunegara dalam Maryati, 2021:15). Untuk mencapai tujuan organisasi, semua elemen ini perlu dikelola dengan baik untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah explanatory research tipe kasual yang berupaya menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Terdapat empat variabel penelitian yaitu, tiga variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen terdiri dari Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1), Stres Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan satu variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT Multicentral Aryaguna yang berjumlah 165 orang. Sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul

Analisis Keseimbangan Kehidupan Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT Multicentral Aryaguna

representative (mewakili). Pada penelitian ini, yang menjadi sampel adalah karyawan yang ada di PT Multicentral Aryaguna. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini menggunakan teknik rumus slovin dengan margin error 10% yaitu 63 responden atau dibulatkan menjadi 65 responden.

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan analisis verifikatif yaitu regresi linier ganda. Analisis deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan data penelitian. Analisis regresi linier ganda digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen dengan tipe data metrik (Interval atau Rasio). Sebelum analisis regresi linier ganda yang sesungguhnya, dilakukan uji persyaratan analisis yaitu uji asumsi klasik.

Uji asumsi klasik digunakan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi linier ganda dapat diterima secara ekonometrika karena memenuhi penaksiran BLUE (Best Linier Unbiased Estimator) artinya penaksiran tidak bias, linier dan konsisten. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas.

Hasil dan Pembahasan

Uji Asumsi Normalitas

Uji normalitas diperlukan untuk mengetahui apakah bahwa data yang diperoleh dari hasil penelitian ini berdistribusi normal atau tidak. Uji data tersebut juga menggunakan one-sample kolmogorov-smornov dengan nilai signifikan 0.05. Bila berdistribusi normal data tersebut bernilai > 0.05 maka H_0 diterima, jika data tersebut tidak berdistribusi normal bernilai < 0.05 maka H_0 ditolak.

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.98514366
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.064
	Neqative	-.109
Kolmogorov-Smirnov Z		.878
Asymp. Sig. (2-tailed)		.424
a. Test distribution is Normal.		

Gambar tabel 1. Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Berdasarkan hasil tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikan untuk uji normalitas dengan menggunakan one-sample Kolmogorov-Smirnov adalah ($0.424 > 0.05$) dengan keputusan H_0 diterima dan H_a ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas yaitu adanya korelasi yang sangat kuat antar variabel bebas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk memastikan tidak terjadi multikolinieritas yang menunjukkan variabel bebas satu dengan lainnya setara (independen). Tidak terjadinya multikolinieritas atau terpenuhi uji pengujian dilakukan dengan melihat nilai VIF dan Tolerance yaitu jika:

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Keseimbangan Kehidupan Kerja	.980	1.020
	Stres Kerja	.980	1.020
	Lingkungan Kerja	.998	1.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Gambar tabel 2. Coeficient Uji Asumsi Multikolinieritas

Dapat dilihat dari tabel tersebut diperoleh variabel independen Keseimbangan Kehidupan Kerja memiliki nilai Tolerance = 0.980 dan VIF 1.020, variabel independen Stres Kerja memiliki nilai Tolerance = 0.980 dan VIF 1.020, variabel independen Lingkungan Kerja memiliki nilai Tolerance = 0.998 dan VIF 1.002. Karena nilai Tolerance lebih besar daripada persyaratan minimal ($0.980 > 0.2$), ($0.980 > 0.2$), ($0.998 > 0.2$) dan nilai VIF lebih rendah dari persyaratan maksimal ($1.020 < 10$), ($1.020 < 10$), ($1.002 < 10$) maka dapat disimpulkan bahwa analisis regresi linier ganda tidak memiliki masalah multikolinieritas (model yang dikembangkan sudah tepat).

Uji Autokorelasi

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi autokorelasi dimana pengujian dilakukan dengan melihat nilai Durbin-Watson hasil pengolahan data dibandingkan dengan nilai dl dan du pada Durbin-Watson tabel dengan kriteria sebagai berikut:

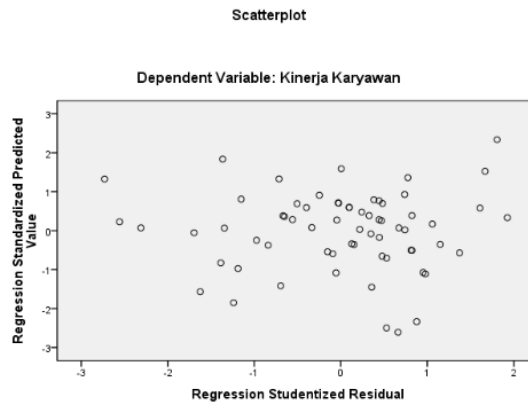
Model	Durbin-Watson
1	2.089 ^a

Gambar tabel 3. Model Summary Uji Asumsi Autokorelasi

Nilai Durbin-Watson hasil perhitungan sebesar $DW = 2.089$. Berdasarkan kategori yang telah ada, nilai DW termasuk dalam range $1.65 < DW (2.089) < 2.35$ yang berarti tidak terjadi autokorelasi. Oleh karena itu analisis regresi linier ganda dapat dilanjutkan.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian dilakukan secara grafis yaitu dengan melihat titik-titik pada grafik scatter plot. Apabila titik-titik tersebar acak tidak membentuk suatu pola tertentu seperti segitiga, segiempat, lengkung yang beraturan dan sebagainya maka uji asumsi ini terpenuhi.



Gambar 4. Scatterplot Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Grafik scatter plot memperlihatkan bahwa titik-titik hasil perhitungan menyebar secara acak di atas dan dibawah titik origin serta tidak membentuk pola tertentu. Hal ini dapat dikatakan bahwa hasil analisis regresi ganda benar-benar linier karena tidak memiliki masalah heteroskedastisitas sehingga analisis regresi linier ganda dapat dilanjutkan.

Koefisien Determinasi

Hasil analisis regresi linier ganda yang pertama adalah tabel model summary sebagai berikut:

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.743 ^a	.551	.529	2.033

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Gambar tabel 5. Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai koefisien determinasi ganda Nilai R Square = 0.551 menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan kinerja karyawan dalam model sebesar 55.1%, sedangkan sisanya sebesar 44.9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda dengan menggunakan program SPSS diperoleh hasil regresi Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Multicentral Aryaguna adalah seperti terlihat pada tabel berikut:

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.928	4.036		4.937	.000
	Keseimbangan Kehidupan Kerja	.461	.062	.639	7.377	.000
	Stres Kerja	-.227	.069	-.284	-3.276	.002
	Lingkungan Kerja	.244	.060	.348	4.054	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Gambar tabel 5. Koefisien Pengaruh Variabel Independen terhadap Variabel Dependen

Berdasarkan tabel diatas dapat disusun model persamaan regresi linier ganda berdasarkan kolom B.

$$Y = 19.928 + 0.461X_1 - 0.227X_2 + 0.244X_3$$

(0.000) (0.002) (0.000)

Model persamaan regresi linier ganda hasil analisis tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

Nilai konstanta sebesar $a = 19.928$, artinya bahwa jika X_1 , X_2 dan X_3 dianggap konstan maka Y akan bernilai positif.

Nilai koefisien regresi X_1 sebesar $b_1 = 0.461$ menunjukkan bahwa X_1 berpengaruh terhadap Y dengan arah positif.

Nilai koefisien regresi X_2 sebesar $b_2 = -0.227$ menunjukkan bahwa X_2 berpengaruh terhadap Y dengan arah negatif.

Nilai koefisien regresi X_3 sebesar $b_3 = 0.244$ menunjukkan bahwa X_3 berpengaruh terhadap Y dengan arah positif.

Uji Hipotesis

R Square = 0.536 memiliki nilai probabilitas sebesar 0.000. Karena $\rho \neq 0$ dan probabilitas lebih kecil daripada taraf uji penelitian (Nilai Sig < α atau $0.000 < 0.05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti model persamaan Keseimbangan Kehidupan Kerja (X_1), Stres Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah layak. Model persamaan hasil penelitian mampu menjelaskan 53,6% variasi Kinerja Karyawan karena adanya masukan faktor Keseimbangan Kehidupan Kerja (X_1), Stres Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3). Pengujian hipotesis dilakukan sebanyak tiga kali sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu sebagai berikut:

Uji Hipotesis 1: Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Analisis Keseimbangan Kehidupan Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT Multicentral Aryaguna

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Multicentral Aryaguna. Pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Keseimbangan Kehidupan Kerja (X_1) sebesar $b_1 = 0.461$ pada model persamaan regresi linier ganda $Y = 19.928 + 0.461 X_1 - 0.227 X_2 + 0.244 X_3$. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{10} : b_1 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{1a} : b_1 \neq 0$: ada pengaruh

Koefisien regresi Keseimbangan Kehidupan Kerja (X_1) sebesar $b_1 = 0.461$ memiliki nilai probabilitas sebesar 0.000. Karena $b_1 \neq 0$ dan probabilitas lebih kecil daripada taraf uji penelitian (Nilai Sig < α atau $0.000 < 0.05$), maka H_{10} ditolak dan H_{1a} diterima yang berarti pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan adalah signifikan. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis pertama penelitian ini diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh parsial Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan arah positif.

Uji Hipotesis 2: Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Multicentral Aryaguna. Pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Stres Kerja (X_2) sebesar $b_2 = -0.227$ pada model persamaan regresi linier ganda $Y = 19.928 + 0.461 X_1 - 0.227 X_2 + 0.244 X_3$. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{20} : b_1 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{2a} : b_1 \neq 0$: ada pengaruh

Koefisien regresi Stres Kerja (X_2) sebesar $b_2 = -0.227$ memiliki nilai probabilitas sebesar 0.002. Karena $b_1 \neq 0$ dan probabilitas lebih kecil daripada taraf uji penelitian (Nilai Sig < α atau $0.002 < 0.05$), maka H_{20} ditolak dan H_{2a} diterima yang berarti pengaruh Stres Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan adalah signifikan. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis kedua penelitian ini diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh parsial Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan arah negatif.

Uji Hipotesis 3: Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Multicentral Aryaguna. Pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja (X_3) sebesar $b_3 = 0.244$ pada model persamaan regresi linier ganda $Y = 19.928 + 0.461 X_1 - 0.227 X_2 + 0.244 X_3$. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{30} : b_1 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{3a} : b_1 \neq 0$: ada pengaruh

Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X3) sebesar $b_3 = 0.244$ memiliki nilai probabilitas t hitung sebesar 0.000. Karena $b_1 \neq 0$ dan probabilitas lebih kecil daripada taraf uji penelitian (Nilai Sig $< \alpha$ atau $0.000 < 0.05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti pengaruh Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan adalah signifikan. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis ketiga penelitian ini diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh parsial Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan arah positif.

Pembahasan

Pengukuran variabel penelitian dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dikembangkan dari indikator pada masing-masing variabel penelitian. Dari hasil uji validitas dan uji reliabilitas terhadap masing-masing variabel penelitian ditemukan bahwa seluruh item pernyataan pada setiap variabel telah valid dan reliabel.

Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Keseimbangan Kehidupan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan arah positif. Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Keseimbangan Kehidupan Kerja sebesar $b_1 = 0.461$ pada model persamaan linier ganda $Y = 19.928 + 0.461 X_1 - 0.227 X_2 + 0.244 X_3$. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilaksanakan Randy Sonhadi dkk (2020) & Inna Nisawati Mardiana (2021) yang menyimpulkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun demikian, hasil penelitian ini bertentangan dengan Fadhila Saifullah (2021) yang menyimpulkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Stres Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan arah negatif. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Stres Kerja sebesar $b_2 = -0.227$ pada model persamaan linier ganda $Y = 19.928 + 0.461 X_1 - 0.227 X_2 + 0.244 X_3$. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian Sulastri & Onsardi (2020) yang menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Namun demikian, hasil penelitian ini bertentangan dengan Muhammad Ekhsan & Burhan Septian (2020) & Wahyu Muji Lestari dkk (2020) yang menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan arah positif, artinya makin tinggi Lingkungan Kerja maka makin tinggi pula Kinerja Karyawan. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Stres Kerja sebesar $b_3 = 0.244$ pada model

Analisis Keseimbangan Kehidupan Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT Multicentral Aryaguna

persamaan linier ganda $Y = 19.928 + 0.461 X_1 - 0.227 X_2 + 0.244 X_3$. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian Nunu Nurjaya (2021) & Reffi Oktavial, Jhon Fernos (2023) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Namun demikian, hasil penelitian ini bertentangan dengan Anggita Dyah Ayu dkk (2020) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Penelitian menghasilkan model persamaan $Y = 19.928 + 0.461 X_1 - 0.227 X_2 + 0.244 X_3$ yang layak dimana Keseimbangan Kehidupan Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja dalam model tersebut mampu menjelaskan 55.1% variasi Kinerja Karyawan. Pengaruh masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Keseimbangan Kehidupan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Multicentral Aryaguna dengan arah positif, artinya makin tinggi Keseimbangan Kehidupan Kerja maka makin tinggi pula Kinerja Karyawan pada PT Multicentral Aryaguna. Stres Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Multicentral Aryaguna dengan arah negatif, artinya makin meningkat Stres Kerja maka makin turun Kinerja Karyawan pada PT Multicentral Aryaguna. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Multicentral Aryaguna dengan arah positif, artinya makin tinggi Lingkungan Kerja maka makin tinggi pula Kinerja Karyawan pada PT Multicentral Aryaguna.

BIBLIOGRAFI

- Afandi, A & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 235-246. September, 2020.
- Asih, G. Y.; Widhiastuti, H. & Dewi, R. (2018). *Stres Kerja*. Semarang: Semarang University Press.
- Bahri, M. S. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Beimplikasi Terhadap Kinerja Dosen*. Surabaya: Jakad Publishing.
- Budiasa. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Banyumas Jawa Tengah: CV. Pena Persada.
- Dea, G. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Salatiga. *International Journal of Social Science and Business*, 4(1), 144–154.
- Dewi, N. L. P. T. S. (2024). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Biji World Bar Dan Restoran Di*

- Kabupaten Gianyar. Universitas Mahasaraswati Denpasar.*
- Djaya, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Moderasi Kompensasi. *Buletin Studi Ekonomi*, 26(1), 72.
- Darmayanti, N. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Faktor Lingkungan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Independen. *JI-MACC Journal of Management & Accounting*. 55-69. April, 2018.
- Darsana, M. & Sukaarnawa, G. M. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar: Mafy Media Literasi Indonesia.
- Diana, A. N.; Jimad, H. & Karim, M. (2022). Effect Of Work Life Balance (WLB) and Workload On Employee Performance With Motivation As A Moderation Variable. *Tafkirul Iqtishodiyah Jurnal Pemikiran Ekonomi Syariah*, 02 Nomor 02. 238-272. Desember, 2022.
- Edison. (2016). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Handayani, S. & Daulay, R. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora*, 544.
- Hadi, K., & Hidayah, B. N. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kalimias Bintang Pratama Cabang Lombok Tengah. *Valid: Jurnal Ilmiah*, 16(2), 215–223.
- Irmayani, N. W. D. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Budi Utama.
- Kartini, S. D. A. & Nurhidayati, A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Penyuluh Pertanian Dinas Pertanian dan Pangan. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*. 1783-1788. Maret, 2023.
- Khasanah, U., Muttaqien, F., & Barlian, A. N. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan KUD Tani Makmur di Kecamatan Senduro Kabupaten Lumajan. *Progress Conference*, 2(July), 452–457.
- Megadinanta, D. H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening PADA PT. Garudafood Putra Putri Jaya Department HCS (Human Capital And Service). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(3), 1–13.
- Lestari. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
- Marwansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan 5*.
- Masram & Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Zifatama.
- Mukhtar, A. (2021). *Stres Kerja dan Kinerja Di Lembaga Perbankan Syariah*. Bojong: PT Nasya Expanding Management.
- Nasution, L. A. D. & Harahap, K. (2023). The Influence of Work Life Balance and Interpersonal Communication on Employee Performance. *Journal Of Applied Sciences*, Vol. 2, No. 9. 2209-2222. Oktober, 2023.
- Pratama, A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Untuk Pemerintahan dari Teori ke Praktik)*. Penerbit Widina.
- Rachman, A. N. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengelolaan SDM Pada Pelayaran*. Nas Media Pustaka.
- Rahma, Z.; Minarsih, M. M. & Hasiholan, L. B. (2021). Pengaruh Work-Life Balance, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management*, 1.

Analisis Keseimbangan Kehidupan Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja
Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT Multicentral Aryaguna

- Rahmawati, I.; Sa'adah, L. & Chabib, M. N. (2020). Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan. LPPM Universitas KH.A. Wahab Hasbullah.
- Rialmi, Z. (2021). Manajemen Konflik dan Stres. CV Widina Media Utama.
- Risna, R.; Sakka, A. & Yunawati, I. (2017). Pengaruh Work-life Balance (Keseimbangan Kehidupan Kerja) terhadap Kepuasan Kerja Perawat pada Tenaga Kerja Perawat di Badan Layanan Umum Daerah (Blud) Rumah Sakit Konawe Selatan Tahun 2016. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Kesehatan Masyarakat*. 1-8. Januari, 2017.
- Sadili. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.
- Sedarmayanti. (2019). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan. *Jurakunman (Jurnal Akuntansi dan Manajemen)*, 13, 10. 26-39. Januari 2019.
- Setiawan, Y. (2022). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Bagian Penagihan Kredit. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship*, 128-129. Juli, 2022.
- Siagian, S. P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siahaan, E. A. (2020). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan-Kerja, Keterikatankaryawan, Kepuasan Kerja, Komitmen Afektif Terhadap kinerja Karyawan PT Mutiara Pantilang.
- Sihaloho, R. D. & Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9 Nomor 2, 273-281. November, 2019.
- Soetjipto. (2018). Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Solihat, A. N. & Maura, Y. (2023). Pengaruh Motivasi, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Ikraith Ekonomika*.
- Sulastri, S. & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Dan Beban Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2, Nomor 1, 83-98. Juni, 2020.
- Sunarsi, D., dkk. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mentari Persada di Jakarta. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi (Vol. 5)*. Kediri: Universitas Nusantara PGRI Kediri. 117-123. September, 2020.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9, No. 2, 952-955. Agustus, 2019.
- Simanjuntak, M., Triharjono, B. A., Banjarnahor, A. R., Sari, O. H., Purba, S., Hasibuan, A., Harizahayu, H., Purba, B., Handiman, U. T., & Ismail, M. (2021). *Perancangan Organisasi dan Sumber Daya Manusia*. Yayasan Kita Menulis.
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas. *Jakarta: Prananda Media Group*.
- Tyas, R. D. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 62(1), 172-180.
- Wulandari, F. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gerbang Media Aksara.
- Widada & Aruman, E. (2020). *Sukses Bekerja Pensiun Bahagia*. PT. Penerbit IPB Press.

Dita Rahmanita; Jayadi; Mursida Kusuma Wardani; Meli Andriyani

Widayati. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri Jatiwaringin X Bekasi. Widya Cipta.

Copyright holder:

Dita Rahmanita; Jayadi; Mursida Kusuma Wardani; Meli Andriyani (2025)

First publication right:

Syntax Admiration

This article is licensed under:

