

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UMKM SARINING SERATI DI KABUPATEN GIANYAR

Ni Kadek Yuni Lestari¹, Octavianus Sumardana Pratama², Cokorda Istri Agung Vera Nindia Putri³, I Dewa Agung Ayu Eka Idayanti⁴
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Ngurah Rai, Bali, Indonesia
kadekyunilestari04@gmail.com¹, octavianus.pratama@unr.ac.id²,
vera.nindia@unr.ac.id³, eka.idayanti@gmail.com⁴

ABSTRACT

Employee performance is one that determines the success of achieving organizational goals. The performance of employees of UMKM Sarining Serati in Gianyar Regency found a phenomenon of lack of accuracy from employees which resulted in customer complaints against UMKM Sarining Serati in Gianyar Regency. Factors that cause employee performance to decline due to work life balance work stress and work environment. The formulation of the problem in this study is how is the partial and simultaneous influence between work life balance, work stress and work environment on employee performance at UMKM Sarining Serati in Gianyar Regency? The purpose of the study was to determine the partial and simultaneous influence between work life balance work stress and work environment on employee performance at UMKM Sarining Serati in Gianyar Regency. This study has a population of 38 and a sample of 38 employees. Furthermore, quantitative analysis consists of classical assumption test, multiple linear regression analysis, determination analysis, t-test statistical analysis and F-test statistical analysis. The results showed that partially work life balance has a negative and significant effect on employee performance. partially work stress has no negative and insignificant effect on employee performance. Partially work environment has a positive and significant effect on employee performance. work life balance work stress and work environment have a significant effect simultaneously on employee performance.

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

ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan salah satu yang menentukan keberhasilan dari pencapaian tujuan organisasi. Kinerja karyawan UMKM Sarining Serati di Kabupaten Gianyar ditemukan fenomena kurangnya ketelitian dari karyawan sehingga mengakibatkan terjadinya keluhan pelanggan terhadap UMKM Sarining Serati di Kabupaten Gianyar. Faktor yang menyebabkan terjadinya kinerja karyawan menurun karena *work life balance* stres kerja dan lingkungan kerja. Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimanakah pengaruh secara parsial maupun simultan antara *work life balance*, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada UMKM Sarining Serati di Kabupaten Gianyar? Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh secara parsial maupun simultan antara *work life balance* stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada UMKM Sarining Serati di Kabupaten Gianyar. Penelitian ini

memiliki populasi yang berjumlah 38 dan sampel berjumlah 38 karyawan. Selanjutnya menggunakan analisis kuantitatif terdiri dari uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis determinasi, analisis statistik uji t (*t-test*) dan analisis statistik uji F (*F-test*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial *work life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. secara parsial stres kerja tidak berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *work life balance* stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: *Work Life Balance*, Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Keberhasilan dalam pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh pengelolaan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan sektor penting yang perlu diperhatikan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi, karena dengan adanya kemampuan para pekerja dan kualitas sumber daya manusia dapat menggerakkan perusahaan dengan baik dan benar (Busro, 2018).

Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) adalah kegiatan ekonomi kerakyatan mandiri dari berskala kecil yang pengelolaannya dilakukan oleh kelompok masyarakat, keluarga atau perorangan (Purba, 2019). UMKM memiliki peranan penting dalam perekonomian negara Indonesia yang memiliki tujuan untuk meningkatkan ekonomi mandiri. Berdasarkan (UU No. 20 Tahun 2008) UMKM didirikan dengan tujuan seperti mewujudkan struktur perekonomian nasional yang seimbang, berkembang dan berkeadilan.

Menurut Sutrisno (2018) kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja karyawan adalah hasil pencapaian dari penyelesaian tugas dan tanggung jawab karyawan yang diukur melalui kualitas dan kuantitas pada jangka waktu yang telah ditentukan (Arifuddin, 2022).

Parkes (2018) mendefinisikan *work life balance* sebagai individu yang mampu berkomitmen dalam pekerjaan dan keluarga, serta bertanggung jawab baik dalam kegiatan non pekerjaan. Berdasarkan hal tersebut dibutuhkan adanya keseimbangan, banyak karyawan yang kesulitan dalam mengatur baik dalam bekerja maupun dalam kesehatannya sendiri.

Menurut Suryono (2022) stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi karyawan. Menurut Setyawati *et al.*, (2018) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya keseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

Pernyataan-pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian sebelumnya seperti penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni (2018) didalam penelitiannya mengatakan *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana semakin seimbang antara *work life balance* dan pekerjaan maka mampu meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kembuan, *et al* (2021) Memiliki hasil yang berbeda dengan peneliti sebelumnya bahwa *work life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat menjadi pertimbangan yang penting bagi perusahaan dalam menentukan kebijakan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Hanifa (2019) didapati bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Prakoso (2021) memiliki hasil yang berbeda dengan penelitian sebelumnya bahwa stres kerja tidak berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Tingkat stres kerja yang tinggi maupun rendah jika berlangsung terus menerus dalam jangka waktu yang lama dapat menurunkan kinerja karyawan dikarenakan ada rasa tertekan dalam melaksanakan pekerjaan.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Maumere (2023) hasil yang diperoleh bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Arianto (2018) dengan hasil penelitian yang menunjukkan variabel lingkungan kerja tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena-fenomena yang ada di tempat penelitian dan *research gap* tersebut sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh *Work Life Balance* Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UMKM Sarining Serati di Kabupaten Gianyar”.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan adanya suatu penelitian sangat diperlukan perencanaan dan perancangan penelitian, agar penelitian yang dilakukan dapat berjalan dengan baik dan sistematis. Menurut Narimawati (2018:29) proses penelitian harus disajikan dalam suatu rancangan penelitian.

Penelitian ini dilakukan pada UMKM Sarining Serati yang berlokasi di Br. Peninjoan, Desa Batuan, Kecamatan Sukawati, Kabupaten Gianyar. Peneliti memilih UMKM Sarining Serati di Kabupaten Gianyar menjadi tempat penelitian karena pada saat observasi dilakukan ditemukan adanya indikasi menurunnya kinerja karyawan yang disebabkan oleh *work life balance*, stres kerja dan lingkungan kerja.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada UMKM Sarining Serati Di Kabupaten Gianyar berjumlah 38 karyawan. Metode pengambilan sampel (*sampling*) dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Teknik penentuan sampel jenuh dimana seluruh karyawan dijadikan sampel. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 38 karyawan.

Penelitian ini menggunakan sumber data primer dan sekunder. Jenis data yang digunakan terdiri dari data kuantitatif dan kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan antara lain: observasi ke tempat penelitian, wawancara kepada pemilik usaha dan karyawan UMKM Sarining Serati, menyebar kuesioner yang merupakan indikator-indikator dalam penelitian ini berupa daftar pernyataan yang telah ditentukan, dan studi dokumentasi terhadap data dan proses penelitian. Dalam pengukuran jawaban responden, menggunakan skala Likert dengan alternatif jawaban Sangat Setuju berskor 5, Setuju berskor 4, Kurang Setuju berskor 3, Tidak Setuju berskor 2, dan Sangat Tidak Setuju berskor 1.

Uji instrumen penelitian menggunakan uji validitas. Menurut Sugiyono (2019:481) hasil penelitian yang *valid* bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Instrumen dikatakan *valid* jika nilai *Correlated Item-Total Correlation* $\geq 0,30$. Uji reliabilitas juga digunakan dalam penelitian ini. Menurut Sugiyono (2019:482) instrumen yang reliabel berarti instrumen

yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Instrumen dapat dikatakan reliabel apabila nilai koefisien alphanya $\geq 0,60$.

Uji Asumsi Klasik digunakan untuk mengetahui kelakayakan model regresi sehingga memberikan hasil prediksi yang baik dengan menggunakan Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, dan Uji Heteroskedastisitas.

Teknik Analisis Data yang digunakan antara lain: Analisis Regresi Linier Berganda analisis ini digunakan untuk meramalkan bagaimana variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebas. Analisis Determinasi Berganda digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi/sumbangan antara variabel *work life balance*, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dinyatakan dalam persentase. Uji hipotesis menggunakan uji parsial (*t-test*) untuk menguji hipotesis parsial dan menggunakan uji simultan (*F-test*) untuk menguji hipotesis simultan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik digunakan untuk mengetahui kelakayakan model regresi sehingga memberikan hasil prediksi yang baik. Uji asumsi klasik pada penelitian ini terdiri dari:

Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

<i>Unstandardized Residual</i>	
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,180

Sumber: Data Diolah, 2024

Table 1 menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,180 yang lebih besar dari probabilitas 0,05 maka data yang digunakan pada penelitian ini terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

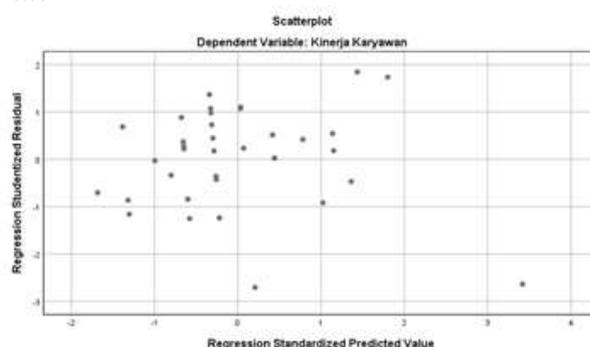
Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

<i>Variable</i>	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
X1	702	1.425
X2	582	1.717
X3	488	2.047

Sumber: Data Diolah, 2024

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai tolerance masing masing variabel lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data Diolah, 2024

Gambar 1 menunjukkan bahwa titik-titik pada gambar menyebar secara acak baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variable	B
Constant	2,710
X1	-0,638
X2	-0,020
X3	0,941

Sumber: Data Diolah, 2024

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel 3, maka model persamaan regresi linear berganda adalah:

$$Y = a - b_1X_1 - b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 2,710 - 0,638 X_1 - 0,020 X_2 + 0,941 X_3$$

Arti dari koefisien regresi linier berganda tersebut adalah sebagai berikut:

$a = 2,710$, artinya apabila *work life balance*, stres kerja dan lingkungan kerja dianggap konstan atau nilainya tetap, maka besarnya kinerja karyawan adalah 2,710

$b_1 = -0,638$, artinya variabel *work life balance* memiliki nilai koefisien yang negatif dimana akan menurunkan nilai kinerja karyawan. Jadi, semakin besar nilai *work life balance*, maka akan semakin kecil nilai kinerja karyawan.

$b_2 = -0,020$, artinya variabel stres kerja memiliki nilai koefisien yang negatif dimana akan menurunkan nilai kinerja karyawan. Jadi, semakin besar nilai stres kerja, maka akan semakin kecil nilai kinerja karyawan.

$b_3 = 0,941$, artinya variabel lingkungan kerja memiliki nilai koefisien yang positif dimana akan menaikkan nilai kinerja karyawan. Jadi, semakin besar nilai lingkungan kerja, maka akan semakin besar pula nilai kinerja karyawan.

Analisis Determinasi

Tabel 4. Hasil Analisis Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square
0,699	0,698	0,698

Sumber: Data Diolah, 2024

Tabel 4 menunjukkan bahwa hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai $R^2 = 0,698$ persen, yang berarti bahwa 69,8 persen kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel *work life balance*, stres kerja dan lingkungan kerja, sisanya 30,2 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini seperti, kepemimpinan dan motivasi kerja.

Uji t

Tabel 5. Hasil Uji t

Variable	t hitung	sig
X1	-40,219	0,000
X2	-1,578	0,124
X3	100,963	0,000

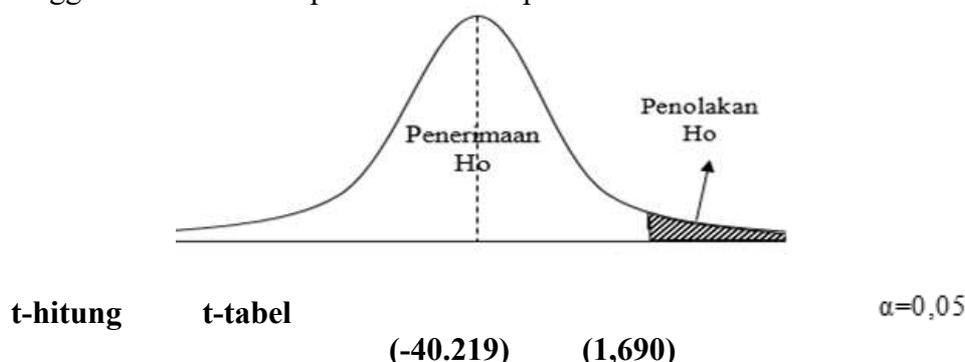
Sumber: Data Diolah, 2024

Hasil uji signifikansi t (*t-test*) dapat dilihat pada tabel 6 dengan rincian uji sebagai berikut:

- 1). Pengaruh *Work life balance* Terhadap Kinerja karyawan Pada UMKM Sarining Serati di Kabupaten Gianyar. Untuk menguji H_0 diterima atau ditolak digunakan langkah-langkah sebagai berikut:
 - a) Merumuskan Hipotesis :

$H_0 : b_1 = 0$, berarti secara parsial tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM Sarining Serati di Kabupaten Gianyar.

$H_a : b_1 > 0$, berarti secara parsial ada pengaruh yang positif dan signifikan antara *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM Sarining Serati di Kabupaten Gianyar.
 - b) Penentuan t-tabel
Dengan menggunakan tingkat kepercayaan 95 % atau kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$) pada uji sisi kanan, dimana $n = 38$ dan $k = 4$. Didapat derajat kebebasan (df) = $n - k = 38 - 4 = 34$, sehingga diperoleh nilai t-tabel adalah $t_{0.05}(34) = 1,690$.
 - c) Perhitungan t-hitung
Berdasarkan hasil analisis SPSS pada Tabel 6, maka t-hitung adalah sebesar -40.219.
 - d) Kriteria pengujian
Jika $t_{1\text{-hitung}} > t\text{-tabel}$ maka H_0 ditolak, atau H_a diterima
Jika $t_{1\text{-hitung}} < t\text{-tabel}$ maka H_0 diterima, atau H_a ditolak
 - e) Menggambarkan daerah penerimaan dan penolakan H_0



Gambar 2. Kurva Distribusi Uji (*t-test* Uji b1)

Sumber: Data Diolah, 2024

f) Mendapatkan Keputusan

Berdasarkan Gambar 1 dapat dijelaskan bahwa nilai t-hitung $-40,219$ lebih kecil dari nilai t-tabel $1,690$. Hipotesis akan diterima apabila $t\text{-tabel} < t\text{-hitung}$ atau $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ dengan signifikansi $< 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya *work life balance* memiliki pengaruh negatif dan signifikan karena nilai signifikan berada dibawah $0,05$.

2) Pengaruh Stres kerja kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada UMKM Sarining Serati di Kabupaten Gianyar. Untuk menguji H_0 diterima atau ditolak digunakan langkah-langkah sebagai berikut:

a) Merumuskan Hipotesis :

$H_0 : b_2 = 0$, berarti secara parsial tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM Sarining Serati di Kabupaten Gianyar.

$H_a : b_2 > 0$, berarti secara parsial ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM Sarining Serati di Kabupaten Gianyar.

b) Penentuan t-tabel

Dengan menggunakan tingkat kepercayaan 95% atau kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$) pada uji sisi kanan, dimana $n = 38$ dan $k = 4$. Didapat derajat kebebasan (df) = $n - k = 38 - 4 = 34$, sehingga diperoleh nilai t-tabel adalah $t_{0.05}(34) = 1,690$.

c) Perhitungan t-hitung

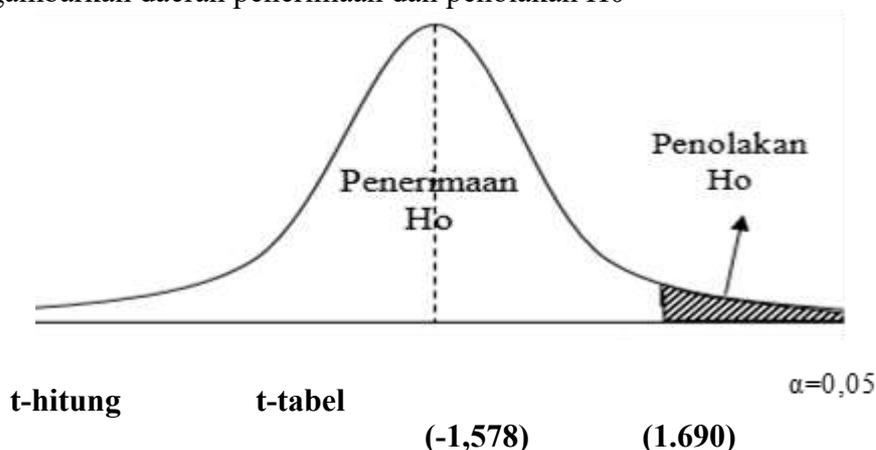
Berdasarkan hasil analisis SPSS pada Tabel 6, maka t-hitung sebesar $-1,578$.

d) Kriteria pengujian

Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ maka H_0 ditolak, atau H_a diterima

Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ maka H_0 diterima, atau H_a ditolak

e) Menggambarkan daerah penerimaan dan penolakan H_0



Gambar 3. Kurva Distribusi Uji (*t-test Uji b2*)

Sumber: Data Diolah, 2024

f) Mendapatkan Keputusan

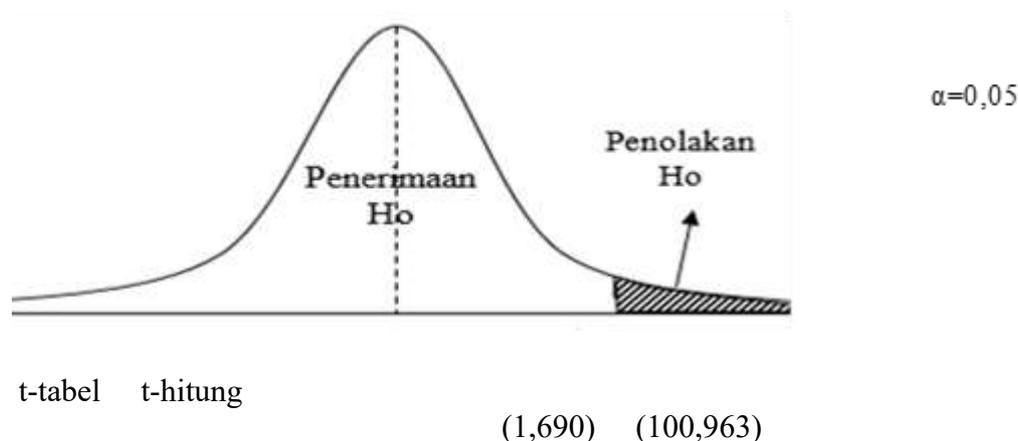
Berdasarkan Gambar 2 dapat dijelaskan bahwa nilai t-hitung $-1,578$ lebih kecil dari nilai t-tabel $1,690$. Hipotesis akan diterima apabila $t\text{-tabel} < t\text{-hitung}$ atau $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ dengan signifikansi $< 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya stres kerja tidak memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan karena nilai signifikan berada diatas $0,05$.

- 3) Pengaruh lingkungan kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada UMKM Sarining Serati di Kabupaten Gianyar. Untuk menguji H_0 diterima atau ditolak digunakan langkah-langkah sebagai berikut:
- a) Merumuskan Hipotesis :
 - $H_0 : b_3 = 0$, berarti secara parsial tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM Sarining Serati di Kabupaten Gianyar.
 - $H_a : b_3 > 0$, berarti secara parsial ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM Sarining Serati di Kabupaten Gianyar.
 - a) Penentuan t-tabel

Dengan menggunakan tingkat kepercayaan 95 % atau kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$) pada uji sisi kanan, dimana $n = 38$ dan $k = 4$. Didapat derajat kebebasan (df) = $n - k = 38 - 4 = 34$, sehingga diperoleh nilai t-tabel adalah $t_{0.05}(34) = 1,690$.
 - c) Perhitungan t-hitung

Berdasarkan hasil analisis SPSS pada Tabel 6, maka t-hitung adalah sebesar 100.963
 - d) Kriteria pengujian

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, atau H_a diterima
 Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, atau H_a ditolak
 - e) Menggambarkan daerah penerimaan dan penolakan H_0



Gambar 3. Kurva Distribusi Uji (t-test Uji b_3) Sumber: Data Diolah, 2024

- f) Mendapatkan Keputusan

Berdasarkan Gambar 3 dapat dijelaskan bahwa nilai t-hitung 100,963 lebih besar dari nilai t-tabel 1,690. Hipotesis akan diterima apabila $t_{tabel} < t_{hitung}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan signifikansi $< 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan karena nilai signifikan berada dibawah 0,05.

Uji F

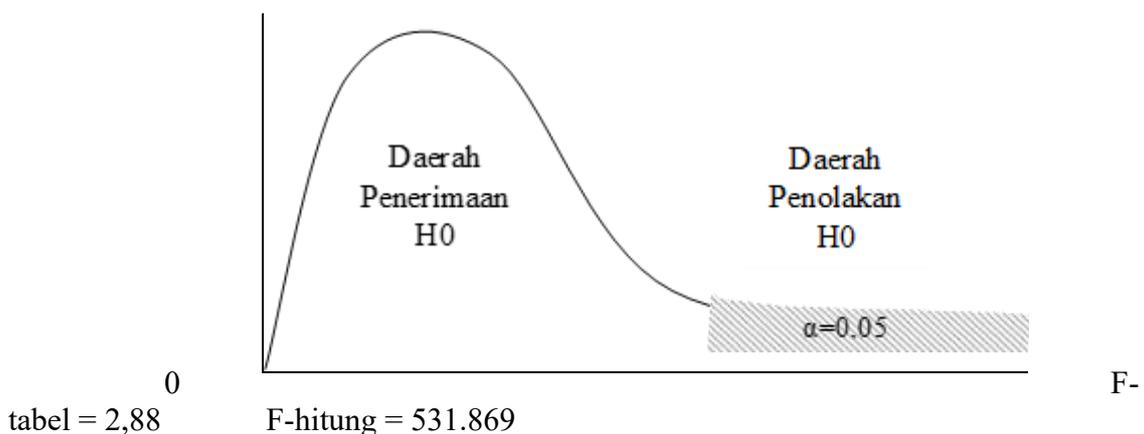
Tabel 6. Hasil Uji F

Model	F	Sig.
Regression	531.869	0,000

Sumber: Data Diolah, 2024

Hasil uji signifikansi F (F-test) dapat dilihat pada tabel 7 dengan rincian uji sebagai berikut:

- 1) Merumuskan Hipotesis
 $H_0 : b_1, b_2, b_3 = 0$: Berarti secara simultan tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara *work life balance* stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada UMKM Sarining Serati di Kabupaten Gianyar.
 $H_a : b_1, b_2, b_3 > 0$: Berarti secara simultan ada pengaruh positif dan signifikan antara *work life balance* stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada UMKM Sarining Serati di Kabupaten Gianyar.
- 2) Ketentuan pengujian
 Menggunakan derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$), dan derajat bebas pembilang: $k-1$, dan derajat bebas penyebut: $n-k$ maka diperoleh nilai $F\text{-tabel} = F_{\alpha}(k-1; n-k) = F_{0,05}(3;34) = 2,88$.
- 3) Menghitung F-hitung
 Berdasarkan hasil analisis SPSS pada Tabel 7, maka F-hitung adalah sebesar 531.869.
- 4) Kriteria pengujian
 - a). Jika $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
 - b). Jika $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.
- 5) Menggambarkan daerah penerimaan dan penolakan H_0



Gambar 4. Kurva Distribusi Uji F

Sumber: Data Diolah, 2024

- 6) Mendapatkan Keputusan
 Berdasarkan Gambar 4 dapat dijelaskan bahwa nilai F-hitung 531,869 lebih besar dari nilai F-tabel 2,88. Hipotesis akan diterima apabila $F\text{-tabel} < F\text{-hitung}$ atau $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ dengan signifikansi $< 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya *work life balance*, stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan karena nilai signifikan berada dibawah 0,05.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah dan analisis data yang telah dilakukan serta pembahasan yang dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. *Work Life Balance* secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- b. Stres Kerja secara parsial tidak berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- c. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- d. *Work Life Balance*, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dibuat maka saran-saran yang dapat diajukan berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

Untuk Perusahaan

- 1) Dapat memberikan aspek-aspek pekerjaan yang mendukung guna meningkatkan kepuasan dalam pekerjaan yang di kerjakan oleh karyawan seperti, beban kerja yang diterima karyawan sesuai dengan porsinya.
- 2) Dapat memberikan waktu istirahat yang lebih cukup dari biasanya bagi karyawan guna mengurangi tingkat kelelahan dan dapat meningkatkan semangat dalam bekerja.
- 3) Pimpinan dapat memberikan solusi bagi karyawan guna mengurangi tingkat ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja misalkan dengan membuat ruang kerja yang kedap suara.
- 4) Pimpinan harus selalu mengingatkan kepada karyawan akan pentingnya kualitas dalam bekerja serta karyawan harus mampu meningkatkan kualitas kerja dan ketepatan hasil kerja.

Untuk penelitian selanjutnya

- 1) Untuk peneliti selanjutnya, disarankan agar dapat menggunakan variabel lain dalam meningkatkan kinerja karyawan seperti, kepemimpinan dan motivasi kerja.
- 2) Disarankan untuk mencari dan membaca referensi lain lebih banyak lagi sehingga hasil penelitian selanjutnya akan semakin baik serta dapat memperoleh ilmu pengetahuan yang baru.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*.
- Aniversari, P., & Sanjaya, V. F. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt Aneka Gas Industri Lampung). *Revenue: Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, 3(1), 1–24.
- Arianto. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening*. 23–29.
- Arifuddin, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pdam Kota Parepare. *Amsir Management Journal*, 3(1), 1–20.

- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 951–962.
- Bella Agustina. (2022). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Klinik Imam Bonjol Kota Kediri. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 1(3), 98–109.
- Bintoro. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Borrego, A. (2021). Pengaruh *Work Life Balance Dan Employee Engagement* Terhadap Kinerja Layanan Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Karyawan Kantor Pajak Pratama Sleman Diy. 10, 6.
- Busro, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia. *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*, 391.
- Cahya, A. D., Ratnasari, N. T., & Putra, Y. P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Umkm Buah Baru Online (Bbo) Di Gamping Yogyakarta). *Jurnal Bingkai Ekonomi*, 6(1), 71–83.
- Charli, C. O., Sari, P. I. P., & Ade, F. S. (2020). *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen The Influence Of The Work Environment, Motivation, And Job Satisfaction On The Performance Of Employees In Drinking Water (Pdam) In Padang City. Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(1), 1–11.
- Fadjar, Dkk 2018. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Febriana, S. K. T. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja. *Jurnal Ecopsy*, 1(1), 127–136.
- Fransiska, N. G., & Maksum, I. (2023). *Work Life Balance: Bagaimana Kepuasan Kerja Dapat Memediasi Terhadap Kinerja Karyawan. Ekonomis: Journal Of Economics And Business*, 7(1), 501.
- Ghozali. (2018a). *Kuantitatif Teknik Analisa Data*.
- Ghozali, I. (2018b). Struktural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Least Square. *Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Hanifa, S., & Oktafani, F. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Central Asia Tbk. Kantor Cabang Subang. *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 4(2), 139–150.
- Hasibuan. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Paper Knowledge . Toward A Media History Of Documents*, 12–26.
- Herlambang, H. C. (2019). Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Empiris Pada Serikat Pekerja Media Dan Industri Kreatif Untuk Demokrasi (Sindikasi)). *In Ummagelang Conference Series*, 60.
- Influence, B. I., & Quality, P. (2023). Pengaruh *Work Environment* Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bpd Bali Capem Abiansemal Dengan *Work. March*.
- Intan, Y. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Tiga Industri Mebel Di Wilayah Jombang. 1–135.
- Kartikasari, N., & Harini, S. (2018). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kementrian Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kantor Jakarta Selatan. *Jurnal Visionida*, 1(2), 59–72.

- Kasmir. (2018). *Indikator Kinerja Karyawan*. 01, 1–23.
- Kembuan, D., Koleangan, R. A. M., & Ogi, I. (2021). Pengaruh *Work Life Balance* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulutgo Cabang Utama Di Manado. *Jurnal Emba*, 9(3), 1257–1266.
- Kurniawan, I. S., & Rizki, F. Al. (2022). Ignatius Soni Kurniawan Dan Fahmi Al Rizki Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Indonesia Diterima: Abstrak Direvisi: Disetujui : Kata Kunci : Beban Kerja , Kinerja Karyawan , Motivasi Kerja , Stres Kerja Abstract Pengaruh Stres Kerja , Beban Kerja Da. 2, 104–110.
- Mahmudah. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(2), 151–169.
- Maulidiyah. (2020). *Indikator-Indikator Stess Kerja*.
- Maumere, (2023). Strategi Strategi. Marianus Ronaldito Delang, Yosefina Andia Dekrita, Wihelmina Maryetha Yulia Jaeng, 13(5), 370–380.
- Mujahidin, N., Kasran, M., Sampetan, S., & Palopo, U. M. (2023). Pengaruh *Work Life Balance*, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Palopo. *Management Studies And Entrepreneurship Journal*, 4(3), 2213–2206.
- Parkes. (2018). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 5(1), 78–88.
- Peraturan Pemerintah (Uu No. 20 Tahun 2008) Tentang Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (Umkm).
- Prakoso, A. T. (2021). Pengaruh *Work Life Balance*, Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Pada Kinerja Karyawan: *Konteks Work From Home*. 1–27.
- Prayuda Ilham W. (2021). Pengaruh Mutasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Neuronworks Indonesia. 47.
- Purba. (2019). *Usaha Mikro Kecil Menengah (Umkm) Indonesia*.
- Ritonga, A., & Bahri, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Pt. Mode Fashion Medan. *Jesya*, 5(2), 1427–1442.
- Rondonuwu, F. A., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2019). Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 30–38.
- Rusda, I., & Dini Arimbi, C. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 51.
- Sedarmayanti, Hustia, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Wfo Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81.
- Setyawati, N. W., Aryani, N. A., & Ningrum, E. P. (2018). *Kinerja*. 3, 405–412.
- Shinta. (2020). *Faktor-Faktor Work Life Balace*.
- Sinambela. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Sdm)*. 1–52.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif). *Metode Penelitian Pendidikan*, 67.
- Suryono. (2022). Program Manajemen Stres Kerja Di Perusahaan. *Psikologi*, 22(1), 36–44.
- Susilowati, N. (2018). Analisis Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pt

- Bank Syariah Mandiri Kcp Kartasura. *Institut Agama Islam Negeri Salatiga*, 1–150.
- Sutrisno. (2018). *Kinerja Karyawan (Tinjauan Teori Dan Praktis)*.
- Wahyuni. (2018). Pengaruh *Work Life Balance* Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. 1–56.
- Westman. (2019). Pengaruh *Work Life Balance* Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Butik Alana.
- Yuliantari, (2021). Pengaruh *Work Life Balance* Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Pelayanan Pada Airport Security Pt Angkasa Pura I (Persero) I Gusti Ngurah Rai Bali Pelayanan Pada Airport Security Pt Angkasa Pura I (Persero) I Gusti Ngurah Rai Bali. 1-94.