

NURFAISYAH NURFAISYAH

Artikel_NurFaisyah (3)

 Manajemen

 Fak. Ekonomi dan Bisnis

 LL DIKTI IX Turnitin Consortium Part III

Document Details

Submission ID

trn:oid::1:3131362816

Submission Date

Jan 17, 2025, 2:35 PM GMT+7

Download Date

Jan 17, 2025, 2:40 PM GMT+7

File Name

PENGARUH_KESEIMBANGAN_KEHIDUPAN_KERJA_-_Nur_faisyah.docx

File Size

62.1 KB

16 Pages

4,089 Words

26,514 Characters

19% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- ▶ Bibliography
- ▶ Quoted Text
- ▶ Small Matches (less than 12 words)
- ▶ Internet sources

Top Sources

- 0%  Internet sources
- 19%  Publications
- 0%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

Top Sources

- 0% Internet sources
- 19% Publications
- 0% Submitted works (Student Papers)

Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	Publication	Natalia Tupamahu, Bernhard Tewel, Irvan Trang. "PENGARUH KESEIMBANGAN KE...	2%
2	Publication	Kahlil Raihan Al-Zier Badrudin, Ismi Darmastuti. "Peran Keseimbangan Kehidupa...	1%
3	Publication	Bayu Widhi Respati, Muhammad Ihwanudin, Masmira Kurniawati. "Pengaruh Kua...	1%
4	Publication	Rizka Dwi Astuti, Jajuk Herawati, Epsilandri Septyarini. "Pengaruh Beban Kerja, St...	1%
5	Publication	Erna Lika Kabdiyono, Didin Hikmah Perkasa, Muhamad Ekhsan, Muhammad Al Fa...	1%
6	Publication	Magda Magda. "PENGARUH STRES KERJA, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADA...	<1%
7	Publication	Habiba Miftahul Ilmi, Hermanto Hermanto, Dyah Ayu Perwitasari. "Pengaruh Beb...	<1%
8	Publication	syamsul hidayat, Nani Rohaeni, Muhammad Saleh. "GAYA KEPEMIMPINAN, MOTI...	<1%
9	Publication	Ni Luh Dian Anggreni, I Gusti Agung Bagus Widiantara, Isa Wahjoedi Dwi Poetran...	<1%
10	Publication	Rita Wahyuni. "PENGARUH PENGAWASAN INTERNAL DAN KEPEMIMPINAN TERHA...	<1%
11	Publication	Rebecca SIMANJUNTA, Francis HUTABARAT. "Pengaruh Deferred Tax Asset, Defe...	<1%

12	Publication	Ibnu Cahyo Ramadhan, Tia Chisca Anggraeni. "PENGARUH PROMOSI, KEAMANA...	<1%
13	Publication	RADHIANA, MUKHDASIR. "Pengaruh Citra Perusahaan dan Kebijakan Promosi Te...	<1%
14	Publication	Chandra Aditya, Ade tiara Yulinda. "Pengaruh Content Marketing dan Influencer ...	<1%
15	Publication	Komang Nonik Jayanti, Komang Trisna Sari Dewi. "DAMPAK MASA KERJA, PENGAL...	<1%
16	Publication	Riskia Habiba Usman. "FAKTOR-FAKTOR YANG BERPENGARUH TERHADAP PENDAP...	<1%
17	Publication	I Gusti Ngurah Adi Putra, Kadek Feni Aryati, Arik Agustina. "Pengaruh Stres Kerja ...	<1%
18	Publication	Meisy Kuswanti, Endah Dewi Purnamasari, M. Kurniawan DP. "Pengaruh Komitm...	<1%
19	Publication	Triana Murtiningtyas, Devindra Vanny Pratiwi, Lailatus Sa'adah. "PREFERENSI RISI...	<1%
20	Publication	Indah Rahmadani, Suryono Efendi. "PENGARUH SELF EFFICACY, KOMPETENSI DAN...	<1%
21	Publication	Marshanda Cicilia Polii, Irvan Trang, Jessy J. Pondaag. "PENGARUH LINGKUNGAN ...	<1%
22	Publication	Suryono Efendi. "Work Motivation Mediates: Relationship of Competence and Tra...	<1%
23	Publication	Adenantha Lesmana Dewa, Niken Adriana R. Uly, Andar Sri Sumantri. "An Anal...	<1%
24	Publication	Heriyanto Heriyanto, Laila Nurfitriah Lubis, Debbie Yuari Siallagan. "Pengaruh Str...	<1%
25	Publication	Ilvan Arjun Angody, Prayekti Prayekti. "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja...	<1%

26	Publication	Lidya Hutabarat, Kalvin Anggen, Murniati Murniati. "Pengaruh Motivasi Kerja da...	<1%
27	Publication	Nuratikoh, Zahara Tussoleha Rony. "The Effect Of Work Life Balance and Non Ph...	<1%
28	Publication	Putri Intan Permata Sari, Fitri Yeni, Ramdani Bayu Putra, Rosa Citra Dewi. "The I...	<1%
29	Publication	Randy Sonhadi, Serlin Serang, Roslina Alam. "Pengaruh Keseimbangan Kehidupa...	<1%
30	Publication	Susindra Katili, Heri Prasetyo. "PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJ...	<1%
31	Publication	Yahya Reka Wirawan. "Pengaruh orientasi pasar, orientasi kewirausahaan terhad...	<1%

PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA, STRES KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KARYAWAN PADA PT. WIJAYA INTI NUSANTARA SAWIT KOTA PALOPO

Nurfaisyah¹, Suhardi M Anwar², Junaidi³

¹²³Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palopo

Email : nurfaisyah2003@gmail.com
manwarsuhardi@umpalopo.ac.id
Junaidi@umpalopo.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh keseimbangan kehidupan kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Wijaya Inti Nusantara Sawit Kota Palopo. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan populasi sebanyak 140 karyawan dan sampel sebanyak 104 responden yang diambil menggunakan rumus Slovin. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan di analisis menggunakan Uji Validitas, Reliabilitas, Regresi Linear Berganda, serta uji T, uji F, dan uji R². Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel independent berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, meskipun ada juga yang tidak berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian ini, organisasi harus mempertimbangkan keseimbangan kehidupan kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja jika mereka ingin meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci: *Keseimbangan Kehidupan Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.*

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the effect of work-life balance, work stress, and work environment on employee performance at PT. Wijaya Inti Nusantara Sawit, Palopo City. The research method used was quantitative with a population of 140 employees and a sample of 104 respondents taken using the Slovin formula. Data were collected through questionnaires and analyzed using Validity Test, Reliability, Multiple Linear Regression, and T test, F test, and R² test. The results showed that the independent variables had a positive and significant impact on employee performance, although there were also those that did not have a positive and significant impact on employee performance. According to this study, organizations should consider work-life balance, work stress, and work environment if they want to improve employee performance.

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

PENDAHULUAN

5 Sumber Daya Manusia (SDM) yang diterapkan di sini mengacu pada perilaku manusia, khususnya karyawan, yang memiliki peran krusial dalam proses produksi. Elemen yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan atau lembaga karena mereka memiliki keahlian, kemampuan, dan keterampilan. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas. Untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan harus mampu meningkatkan produktivitas karyawan (Ewaldy et al., 2022).

Keseimbangan kehidupan kerja merupakan suatu kondisi di mana pegawai mampu mengharmonisasi antara tugas profesional dan aspek kehidupan pribadi. Dengan demikian, keseimbangan kehidupan kerja secara sederhana dapat didefinisikan sebagai keadaan di mana seorang pekerja dapat mengelola waktu dengan efektif serta menyesuaikan antara kewajiban dilingkungan kerja dan kebutuhan pribadi serta kehidupan keluarga. Individu yang berhasil menerapkan keseimbangan kehidupan kerja dengan baik adalah mereka yang menunjukkan produktivitas tinggi serta kinerja optimal (Ginting, 2018). Seluruh pegawai diharapkan untuk melaksanakan tugas dan beban kerja masing-masing sesuai dengan tanggung jawab dan fungsi telah ditetapkan, agar tidak terjadi kecemburuan dalam melaksanakan tugas. Istilah keseimbangan menandakan adanya tujuan untuk menyelaraskan partisipasi individu dalam pekerjaan maupun aktivitas non-pekerjaan lainnya. Konsep keseimbangan kehidupan kerja berdasarkan prinsip bahwa sebagai individu yang adil, seseorang harus berkomitmen tidak hanya terhadap pekerjaan tapi juga terhadap kehidupan pribadi, sebab keduanya memiliki tingkat kepentingan yang setara.

8 Di era modern ini, sejumlah karyawan menghadapi tekanan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan sembari tetap menjaga kehidupan pribadi mereka. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat memengaruhi perilaku individu dalam perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertimbangkan faktor ini dalam mengelola perilaku individu dalam organisasi. Keseimbangan kehidupan kerja merupakan keseimbangan yang diciptakan individu dengan mengatur waktu secara seimbang antara pekerjaan, kehidupan keluarga, dan kepentingan pribadi. Setiap individu, termasuk karyawan, memerlukan keseimbangan antara komitmen pribadi dan pekerjaan. Karyawan diuntut dapat memperlihatkan kinerja yang baik, peningkatan kinerja karyawan ini memerlukan beberapa hal seperti motivasi yang tinggi, kompetensi yang memadai, kepemimpinan yang baik, dan lingkungan kerja yang mendukung karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya (M. Anwar et al., 2019).

3 Saat ini, hubungan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi telah menjadi fokus penelitian yang menarik bagi para akademisi dan praktisi. Kondisi, pola, serta tuntutan pekerjaan berperan sebagai pendorong, perubahan komposisi Demokrasi,

dan Efolusi pasar tenaga kerja. Jumlah jam kerja, metode pengaturannya, dan tersedianya waktu istirahat secara signifikan mempengaruhi kualitas pekerjaan dan kehidupan para pekerja (ilo.org, 2023).

Oleh karena itu, stres dapat diartikan sebagai tekanan yang timbul ketika seorang pekerja mengalami tekanan terkait pekerjaan. Peserta didik mampu mengatasi stres dan memperoleh hasil yang diharapkan, hal ini menunjukkan bahwa peserta didik mempunyai kemampuan dalam mengatasi stres. Untuk itu, pendekatan terbaik terhadap stres adalah dengan menghindari membuat orang merasa buruk tentang diri mereka sendiri, yang berarti bahwa pendekatan tersebut harus digunakan untuk menganalisis stres itu sendiri. Dalam konteks ini, manajemen stres merupakan komponen kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan meningkatkan produktivitas karyawan (Chen, 2019).

Mereka harus disesuaikan dengan ini realitas memastikan bahwa lingkungan kerja berkontribusi pada peningkatan kualitas hidup mereka dan memastikan bahwa lingkungan kerja berkontribusi terhadap peningkatan kualitas hidup mereka (M. R. A. Ismunandar & Cempena, 2024). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang konsep manajemen sumber daya manusia, yang merupakan solusi penting untuk masalah ini. Konsep yang semakin mendapat perhatian, keseimbangan kehidupan kerja telah berkembang menjadi sesuatu yang lebih menunjukkan berlalunya waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (A. Ismunandar & Kurnia, 2023).

Penelitian yang telah dilakukan sebelumnya disebutkan bahwa karyawan yang merasakan menyatakan bahwa karyawan yang merasakan adanya keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan memiliki tingkat kesejahteraan yang lebih tinggi, yang pada gilirannya berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas serta retensi karyawan (Agus et al. 2023). Penelitian terkini menegaskan bahwa keseimbangan ini tidak hanya berkaitan dengan jumlah jam kerja dibandingkan dengan waktu luang, melainkan juga melibatkan kondisi psikologis serta emosional individu di dalam lingkungan kerja.

Lingkungan tempat kerja yang mendukung keseimbangan ini secara konsisten menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif kerja yang dimana karyawan mampu melakukan pekerjaannya. Lingkungan yang mendukung keseimbangan ini secara konsisten menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif di mana karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan mampu (Hendratri & Dianto, et al., 2023). Efek dampak positif dari stres terkait pekerjaan tidak terbatas pada individu, tetapi juga meluas stres terkait pekerjaan kelompok dalam suatu organisasi. Oleh dari itu untuk memahami konsep keseimbangan kehidupan kerja, perlu mempertimbangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis dan emosional karyawan. Seperti lingkungan manajerial, fleksibilitas waktu, dan gaya kerja yang efektif memiliki dampak signifikan pada kesejahteraan psikologis seseorang. Memahami dinamika ini dari membantu bisnis menerapkan strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif dan seimbang.

Dalam penelitian ini, terdapat tiga tujuan utama yang ingin dicapai. Yang pertama ialah untuk mengetahui pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Wijaya Inti Nusantara Sawit Kota Palopo, kedua, untuk mengeksplorasi dampak stres kerja terhadap kinerja karyawan tersebut Dan yang ketiga, untuk melihat bagaimana Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan mengkaji ketiga aspek ini, diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan yang bermanfaat mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian terkait “**Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wijaya Inti Nusantara Sawit Kota Palopo.**”

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Keseimbangan Kehidupan Kerja

Keseimbangan kehidupan kerja merujuk pada kapasitas individu dan menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi serta keluarga. Karyawan cenderung tidak menganggap diri mereka berhasil jika kebutuhan pribadi dan keluarga mereka terhambat akibat tuntutan pekerjaan (Prastyawan & Suprapti, 2024).

Menurut Tupamuhu et. all, 2022 menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja merupakan keadaan di mana karyawan diberikan Kesempatan untuk menjelaskan pengalaman pribadi dan profesional mereka . Dalam situasi ini , tidak akan ada tekanan atau kesulitan dalam menjalankan tugas mereka . Keseimbangan kehidupan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan

H₁: keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Stres kerja

Stres kerja di definisikan sebagai suatu kondisi fisik dan mental yang timbul akibat tekanan dari lingkungan, seperti keterbatasan sumber daya yang tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan atau tuntutan individu. Peneliti terdahulu menunjukkan adanya hubungan antara stres kerja dan ketegangan, dengan fokus khusus pada hubungan antara hambatan yang ada dalam organisasi dan tindakan yang tidak produktif yang terjadi di tempat kerja. Stres merupakan pengalaman yang umum di alami oleh individu di seluruh dunia. Dimensi serta indikator dari stres kerja mencakup tuntutan tugas, struktur organisasi, dan sikap yang ditunjukkan oleh pemimpin (Sze* et al., 2019).

Stres kerja didefinisikan sebagai keadaan emosional yang muncul akibat kurangnya keselarasan antara pekerjaan seseorang dan kemampuannya dalam menangani tantangan yang dihadapi . kondisi dinamis di mana individu didasarkan

pada kemampuan, ketrampilan, atau rutinitas hariannya yang terkait dengan kondisi lingkungan dan organisasi, serta aspek-aspek diri individu itu sendiri (Vanchapo & Lewar, 2020).

H₂: stres kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang terdapat dalam era di mana karyawan melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan, serta dapat memengaruhi kinerja mereka selama proses pekerjaan tersebut. Menurut (Yohana, 2017), lingkungan kerja mencakup seluruh aspek yang berhubungan langsung dengan pemikiran dan tindakan yang dilakukan oleh karyawan dalam menyelesaikan berbagai tugas dan tanggung jawab (Nugrahaningsih & Julaela, 2019).

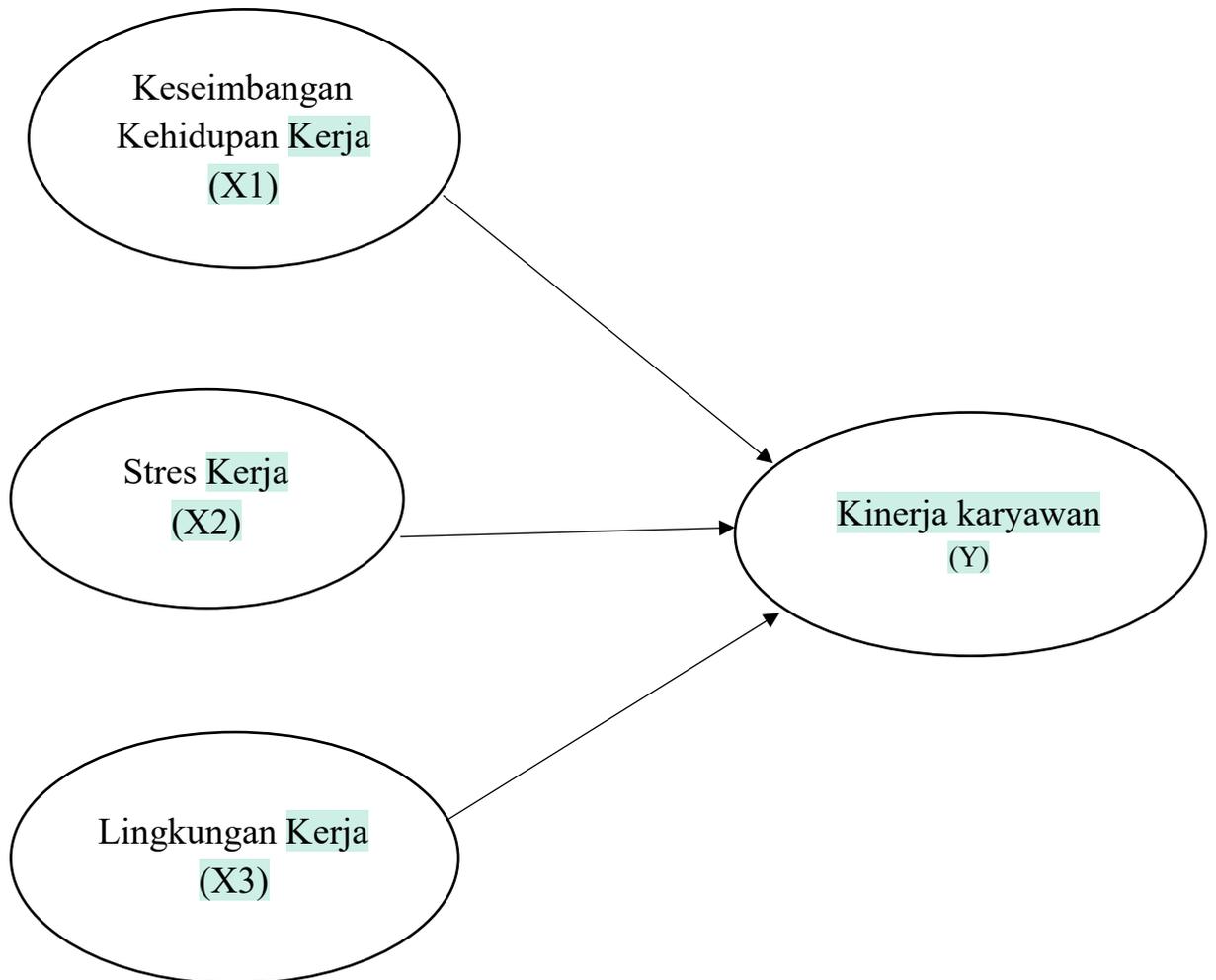
Definisi lingkungan kerja mencakup seluruh aspek yang berada di sekitar para pekerja dan memiliki pengaruh terhadap pelaksanaan tugas-tugas yang di emban. Secara sederhana, dapat di simpulkan bahwa para pekerja akan dapat menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan baik jika di dukung oleh lingkungan kerja yang kondusif (Alexandro Hutagalung, 2022).

H₃: Lingkungan Kerja Tidak Berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil atau tingkat pencapaian yang diperoleh oleh individu sepanjang periode tertentu dalam melaksanakan tugas yang dimandatkan. Penilaian kinerja ini dilakukan dengan mengacu pada berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, rekomendasi, atau kriteria yang telah ditentukan dan disepakati sebelumnya. Secara umum, kinerja dapat diartikan sebagai hasil dari suatu proses yang di rujuk dan di ukur dalam periode waktu tertentu, sesuai dengan perjanjian atau ketentuan yang telah di tetapkan sebelumnya Menurut (Lasut et al., 2017).

kinerja individu serta kinerja kelompok atau organisasi seorang karyawan yang memperoleh penghargaan dari pimpinannya dapat berbentuk materi maupun non materi. Kinerja individu diartikan sebagai hasil kerja seseorang karyawan yang diukur berdasarkan kualitas dan kuantitas, sesuai dengan standar operasional yang ditetapkan oleh perusahaan. Sementara itu menyatakan bahwa pemahaman terhadap prosedur operasi standar (SOP) serta hubungan antar karyawan merupakan hal yang penting untuk meningkatkan performa kerja (Kasran, 2023). Hubungan yang baik antara manajemen dan karyawan dapat berkontribusi pada motivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang diharapkan Menurut (Pusparani, 2021).



Gambar 1: Kerangka Berpikir

METODE PENELITIAN

jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data Primer dan data sekunder merupakan metode yang digunakan untuk menghasilkan data pada penelitian ini. Data yang dikumpulkan secara langsung dari sumbernya, seperti pengamatan observasi kuesioner, disebut data primer dan atau sekunder. ukuran sampel untuk penelitian ini studi ini 140 karyawan PT. Wijaya inti Nusantara sawit Kota Palopo, dengan 104 responden diambil dari rumus Slovin, rumus: $n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$ keterangan: n = ukuran populasi, N = jumlah populasi, e tingkat toleransi kesalahan, sehingga: $n = \frac{140}{1 + 140(0,05)^2} = \frac{140}{1,35} = 104$. Data di kumpulkan melalui penyebaran kuesioner online menggunakan google form dan analisis data yang digunakan perangkat lunak statistik SPSS 30.

Teknik analisis data pada penelitian ini yaitu: uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linear berganda, uji T (persial) uji F(simultan) dan uji koefisien determinasi (R²).

Definisi Operasional

Tabel 1
Indikator variabel

Variabel	Item	Indikator	Sumber
Keseimbangan Kehidupan kerja (X1)	1. Keseimbangan Waktu	KKK1	Borgiaet. al 2022
	2. Keseimbangan Keterlibatan	KKK2	
	3. Keseimbangan Kepuasan	KKK3	
Stres kerja (X2)	1. Tuntutan Tugas	SK1	Afandi 2020
	2. Tuntutan Peran	SK2	
	3. Tuntutan Antar Pribadi	SK3	
	4. Struktur Organisasi	SK4	
Lingkungan kerja (X3)	1. Suasana kerja	LK1	Erika 2020
	2. Hubungan dengan Rekan Kerja	LK2	
	3. hubungan antara Bawahan dan Atasan	LK3	
	4. tersedianya fasilitas	LK4	
Kinerja karyawan (Y)	1. Kualitas kerja	KK1	Ishak & Jamian 2021
	2. Ketepatan waktu	KK2	
	3. Tanggung jawab	KK3	

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN

1. Uji validitas

Uji validitas ini digunakan untuk mengevaluasi validitas kuesioner. Sebuah kuesioner di anggap valid jika ia dapat mengukur tujuan dan mengungkap data dari variabel yang di teliti secara akurat. Hasil uji validitas pada variabel Keseimbangan kehidupan kerja (X1), Stres kerja (X2), Lingkungan kerja (X3), Dan Kinerja karyawan (Y).

- Bila r hitung $>$ r tabel dimana pertanyaan dikatakan valid
- Bila r hitung $<$ r tabel dimana pertanyaan dikatakan tidak valid

R tabel = 0,192 dengan nilai signifikan 0,05

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

No.	variabel	item	Rhitung	Rtabel	ket
1.	Keseimbangan Kehidupan kerja	X1.1	0,865	0,192	Valid
		X1.2	0,420	0,192	Valid
		X1.3	0,588	0,192	Valid
		X1.4	0,863	0,192	Valid
2.	Stres kerja	X2.1	0,818	0,192	Valid
		X2.2	0,683	0,192	Valid
		X2.3	0,696	0,192	Valid
		X2.4	0,775	0,192	Valid
3.	Lingkungan kerja	X3.1	0,891	0,192	Valid
		X3.2	0,885	0,192	Valid
		X3.3	0,767	0,192	Valid
		X3.4	0,855	0,192	Valid
4.	Kinerja karyawan	Y.1	0,769	0,192	Valid
		Y.2	0,747	0,192	Valid
		Y.3	0,735	0,192	Valid

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai r hitung untuk setiap item dalam daftar lebih besar daripada nilai r tabel. Jadi, kita dapat mengatakan bahwa semua item pernyataan yang ada dalam penelitian ini valid.

2. Uji Realibilitas

Uji realibilitas adalah bagian dari penelitian yang bertujuan untuk mengevaluasi konsistensi suatu alat ukur atau instrumen pengukuran dalam

memberikan hasil yang sebanding atau identik ketika digunakan secara bersamaan. Berulang kali berbicara tentang satu hal atau masalah dalam situasi yang sama. Singkatnya, uji realibilitas memastikan bahwa alat penelitian memberikan hasil yang dapat diandalkan dan konsisten.

- a) Bila cronbach's alpha > 0,60 instrumen dikatakan reliabel
- b) Bila cronbach's alpha < 0,60 instrumen dikatakan invariabel

Tabel 3
Hasil uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Keterangan
Keseimbangan Kehidupan kerja	0,632	Reliabel
Stres kerja	0,725	Reliabel
Lingkungan kerja	0,872	Reliabel
Kinerja karyawan	0,610	Reliabel

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha di atas 0,60, yang menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel. Oleh karena itu, semua pernyataan dalam penelitian ini dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

3. Uji Regresi Linear Berganda

Tujuan dari analisis regresi linier berganda adalah untuk mengetahui atau memahami pengaruh variabel bebas yaitu stres kerja (X2), kehidupan kerja dari X1), dan lingkungan kerja (X3) terhadap variabel terikat yaitu pekerjaan karyawan (Y)

Tabel 4

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std.Error	Beta	t	Sig
1. (constant)	4,144	1,198		3,460	<,001
TOTAL X1	,599	,043	,800	13,794	<,001
TOTAL X2	,006	,032	,011	,185	,853
TOTAL X3	-,082	,040	-,119	-2,065	,042

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

$$Y = 4,144 + 0,599X_1 + 0,006X_2 + -0,082X_3$$

Dari persamaan regresi linear berganda dapat dijelaskan bahwa nilai konstanta (a) sebesar 4,144 menunjukkan bahwa jika variabel keseimbangan kehidupan kerja (X1), stres kerja (X2), lingkungan kerja (X3) bernilai 0, maka variabel kinerja karyawan (Y) tetap sebesar 4,144.

1. Nilai koefisien variabel keseimbangan kehidupan kerja (X1) sebesar 0,599, ini menunjukkan bahwa seiring dengan meningkatnya keseimbangan kehidupan kerja (X1), akan terjadi peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,599.
2. Nilai koefisien variabel stres kerja (X2) sebesar 0,006, ini menunjukkan bahwa seiring dengan meningkatnya stres kerja (X2), akan terjadi penurunan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,006
3. Nilai koefisien variabel lingkungan kerja (X3) sebesar -0,082, Hal ini menunjukkan bahwa seiring dengan meningkatnya lingkungan kerja (X3), akan terjadi peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar -0,082.

4. Uji F (*simultan*)

Uji F simultan, juga dikenal sebagai uji F regresi, adalah teknik statistik yang digunakan untuk menentukan apakah gabungan semua variabel bebas dalam model regresi linear memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Perolehan nilai f tabel adalah dengan menggunakan rumus $f_{tabel} = n - k - 1$ atau $104 - 3 - 1 = 100$, di mana k adalah jumlah variabel bebas. Sehingga didapatkan hasil nilai t tabel sebesar 2,70.

Tabel 5
Hasil Uji F

Model	Sum Of Squares	d	Mean Squar	F	Sig.
Regression	138,519	3	46,173	67,434	<,001 ^b
Residual	68,471	100	,685		
Total	206,990	103			

Berdasarkan tabel diatas $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($67,434 > 2,70$) dan nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Artinya variabel Keseimbangan kehidupan kerja (X1), Stres kerja (X2), dan Lingkungan kerja (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

5. Uji T

Uji T tujuannya adalah untuk mengetahui besaran pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara parsial atau individu. Perolehan nilai t tabel adalah dengan menggunakan rumus $t_{tabel} = n - k - 1$ atau $104 - 3 - 1 = 100$, di mana k adalah jumlah variabel bebas. Sehingga didapatkan hasil nilai t tabel sebesar 1,660.

Tabel 6
Hasil uji T

Variabel	T _{hitung}	sig	Ket
Keseimbangan Kehidupan kerja(X1)	13,794	0,001	Berpengaruh
Stres kerja (X2)	0,185	0,853	Tidak Berpengaruh
Lingkungan kerja (X3)	-2,065	0,042	Tidak Berpengaruh

- Menurut hasil analisis pada hasil di atas, nilai T_{hitung} yang diperoleh adalah $(13,794) > T_{tabel} (1,660)$ dan $Sig (0,001) < 0,05$ sehingga, Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan.
- Menurut hasil analisis tabel di atas di dapatkan nilai T_{hitung} yaitu $(0,185) < T_{tabel} (1,660)$ dan $Sig (0,853) > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X2 tidak berpengaruh atau tidak signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan
- Menurut hasil analisis pada hasil di atas, nilai T_{hitung} , yang diperoleh adalah $(-2,065) > T_{tabel} (1,660)$ dan $Sig (0,042) < 0,05$ sehingga, dapat disimpulkan bahwa tidak berpengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

6. Uji Koefisien Determinasi (R)

Tabel 7
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,818 ^a	,669	,659	,82747

Dari hasil perhitungan koefisien determinasi pada tabel di atas sebesar 0,669. Maka 66,9% variabel dependen atau kinerja karyawan berpengaruh besar terhadap variabel independen yaitu keseimbangan kehidupan kerja, stres kerja, lingkungan kerja. Sedangkan sisanya $(100\% - 66,9\% = 33,1\%)$ di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model regresi ini.

PEMBAHASAN PENELITIAN

1. Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan

Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dikarenakan hasil uji T nilai t hitung lebih besar dari t tabel, yaitu 13,794 lebih besar dari 1,660, dengan nilai signifikan $0,001 < 0,5$. Ini membuktikan bahwa variabel keseimbangan kehidupan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Keseimbangan kehidupan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara positif karena pemimpin yang baik mampu memberikan arah yang jelas kepada karyawan.

Dari hasil penelitian ini tidak sejalan dengan (Timbuleng et al., 2023) Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa work life balance, work stress, dan work discipline tidak berpengaruh secara signifikan terhadap efisiensi kerja karyawan. Singkatnya, work life balance memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kualitas kerja karyawan, sedangkan work stress memiliki pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap kualitas kerja karyawan serta memiliki pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap kualitas kerja karyawan.

2. Pengaruh Stres kerja terhadap Kinerja karyawan

Stres kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan hasil uji T nilai T hitung lebih kecil dari T tabel, yaitu 0,185 lebih kecil dari 1,660, dengan nilai signifikan $0,853 > 0,5$. Ini membuktikan bahwa variabel stres kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian ini tidak sejalan dengan (Tupamahu et al., 2022) Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial keseimbangan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, stres kerja menunjukkan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kerja pegawai. bahwa secara parsial keseimbangan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, stres kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kerja karyawan

3. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan

Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dikarenakan hasil uji T nilai t hitung lebih kecil dari t tabel, yaitu, -2,065 lebih kecil dari 1,660, dengan nilai signifikan $0,042 < 0,5$. Ini membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

20 Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian (Oktarendah & Putri, 2023). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja secara parsial. Selain itu, motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Secara simultan, baik lingkungan kerja maupun motivasi kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2 KESIMPULAN

2 Dalam penelitian ini, hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Wijaya Inti Nusantara Sawit Kota Palopo. Karyawan yang mampu mengelola waktu dan energi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung menunjukkan produktivitas yang lebih tinggi. Hal ini menekankan pentingnya pemeliharaan keseimbangan antara aspek profesional dan pribadi dalam meningkatkan kinerja. Di sisi lain, stres kerja tidak terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun tingkat stres tinggi, jika dikelola dengan baik, dampaknya terhadap kinerja tidak selalu negatif. Selain itu, lingkungan kerja juga tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dalam konteks penelitian ini.

2 Implikasi dari hasil penelitian ini sangat penting bagi manajemen sumber daya manusia di perusahaan. Pertama, organisasi perlu memperhatikan dan meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja karyawan untuk mendorong peningkatan kinerja. Kebijakan yang mendukung waktu yang tidak mendukung dan pemanfaatan sumber daya yang memadai adalah langkah-langkah yang dapat diambil untuk mencapai tujuan ini. Kedua, meskipun stres kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan, perusahaan tetap harus menerapkan manajemen stres dan menciptakan lingkungan kerja yang menguntungkan, guna meningkatkan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan. Terakhir, meskipun lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan dalam penelitian ini, perhatian terhadap aspek-aspek seperti hubungan antar karyawan dan fasilitas kerja tetap perlu ditingkatkan untuk menciptakan suasana kerja yang lebih baik dan mendukung.

DAFTAR PUSTAKA

- Alexandro Hutagalung, B. (2022). Analisa Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja (Penelitian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 201–210. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1.866>
- Chen, M. (2019). The Impact of Expatriates' Cross-Cultural Adjustment on Work Stress and Job Involvement in the High-Tech Industry. *Frontiers in Psychology*, 10(October), 1–10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02228>
- Ewaldy, S. M., Saroh, S., & Krisdianto, D. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Hyarta Danadipa Raya Di Kota Malang). *JIAGABI (Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis)*, 11(1), 113–122.
- Ginting, D. C. U. B. (2018). *Universitas Medan Area Universitas Medan Area Universitas Medan Area*. 44(2), 8–10.
- Hendratri & Dianto, et al., 2023. (2023). Strategi Sukses Produksi Berbasis Ekonomi Islam : Studi Kasus Produksi. *Journal on Education*, 06(01), 10496–10502. <https://www.jonedu.org/index.php/joe/article/view/4779%0Ahttps://www.jonedu.org/index.php/joe/article/download/4779/3772>
- Ismunandar, A., & Kurnia, A. (2023). Peningkatan Kemampuan Pendidik Di Era Society 5.0. *JRPP: Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 6(2), 388–397. <https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jrpp/article/view/18234>
- Ismunandar, M. R. A., & Cempena, I. B. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PUSKESMAS Sidoarjo. *Musyitari: Neraca Manajemen, Akuntansi, Dan Ekonomi*, 4(1), 97–107.
- Kasran, M. (2023). Pengaruh Quality of Work Life Dan Kepuasan Kerja Terhadap

- Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(1), 60–71. <https://doi.org/10.31955/mea.v7i1.2841>
- Lasut, E. E., Lengkong, V. P. K., & Ogi, I. W. J. (2017). Analisis perbedaan kinerja Pegawai berdasarkan gender, usia dan masa kerja (Studi pada Dinas Pendidikan Sitaro. *Jurnal EMBA*, 5(2), 2771–2780. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/17155>
- M. Anwar, S., Q, M. Y., & Darmawati, D. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Terhadap Karyawan Pt. Mutiara Di Kecamatan Mappedeceng. *Equilibrium : Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 7(1). <https://doi.org/10.35906/je001.v7i1.319>
- Nugrahaningsih, H., & Julaela. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Tempuran Mas. *Jurnal Online Internasional & Nasional*, 4(1), 61–76.
- Oktarendah, F., & Putri, M. A. (2023). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Lembaga Palembang. *Reviu Akuntansi, Manajemen, Dan Bisnis*, 3(1), 63–77. <https://doi.org/10.35912/rambis.v3i1.2357>
- Prastyawan, H., & Suprapti, S. (2024). Analisis Efikasi Diri, Pengembangan Karir, Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BLU UPTD TRANS Semarang. *Serat Acitya*, 13(1), 98–111. <https://doi.org/10.56444/sa.v13i1.1790>
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>
- Sze*, C. C., Ying, C. Y., Fern, Y. S., & Atiqa, N. A. (2019). Cyberloafing among the Civil Servants: Evidence from Malaysia. *International Journal of Innovative Technology and Exploring Engineering*, 9(2), 821–825. <https://doi.org/10.35940/ijitee.l3282.129219>
- Timbuleng, C., Lengkong, V. P. K., & Lumantow, R. Y. (2023). Pengaruh Work Life Balance, Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 11(4), 758–770. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i4.52201>

Tupamahu, N., Tewal, B., & Trang, I. (2022). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Stres Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Era Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pada Pt. Pln (Persero) Unit Induk Wilayah Suluttenggo). *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(3), 436. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i3.42364>

Vanchapo, A. ., & Lewar, E. S. B. (2020). Pengaruh Upah terhadap Motivasi Kerja Karyawan Sukarela di Puskesmas Sekabupaten Sikka. *CHMK Nursing Scientific Journal*, 4(1), 157–161. <http://cyber-chmk.net/ojs/index.php/ners/article/view/756%0Ahttp://cyber-chmk.net/ojs/index.php/ners/article/download/756/247>

Yohana, C. (2017). <http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jpeb> 72. 5(1), 72–89.