MUSYTARI
ISSN : 3025-9495

Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 6 No 11 Tahun 2024
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA, STRES KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. GEO GIVEN VISI MANDIRI SIDOARJO

Cecilia Vira[1], Johannes Silalahi[2]
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945
ceciliarisangvira16@gmail.com[1], johanes.silalahi6@gmail.com[2]

ABSTRACT

This research aims to analyze whether work-life balance, work stress and work environment influence employee performance at PT. Geo Given Visi Mandiri Sidoarjo both partially and simultaneously. This research was conducted on employees at PT. Geo Given Vision Mandiri Sidoarjo. With a total sample of 90 respondents collected using a questionnaire and the analysis techniques used were Validity Test, Reliability Test and Multiple Linear Regression with SPSS 27, and also Hypothesis Testing.

The results of this research: Work-life balance, work stress and work environment simultaneously have a significant effect on employee performance at PT. Geo Given Visi Mandiri Sidoarjo, work-life balance partially has a significant effect on work on employee performance at PT. Geo Given Visi Mandiri Sidoarjo, Work stress partially has a significant effect on work performance at PT. Geo Given Visi Mandiri Sidoarjo, Work Environment partially has a significant influence on work performance at PT. Geo Given Vision Mandiri Sidoarjo.

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

Article History
Received: Juli 2024
Reviewed: Juli 2024
Published: Juli 2024

Plagirism Checker No 234
Prefix DOI : Prefix DOI : 10.8734/Musytari.v1i2.365
Copyright : Author
Publish by : Musytari

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Pendahuluan

Persaingan dalam perkembangan bisnis di bidang jasa saat ini secara signifikan memengaruhi strategi manajemen sumber daya manusia (SDM). Perusahaan jasa bersaing untuk menarik dan mempertahankan bakat terbaik dalam lingkungan kerja yang semakin dinamis dan kompetitif. Perusahaan juga terus meningkatkan upaya dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan beragam, mengakomodasi kebutuhan karyawan dari berbagai latar belakang dan perspektif. Selain itu, teknologi juga menjadi faktor kunci dalam persaingan SDM di bidang jasa, dengan perusahaan menggunakan platform digital untuk merekrut, mengelola, dan melibatkan karyawan secara efektif. Maka untuk mempertahankan dan mewujudkan tujuan perusahaan tersebut yaitu salah satunya dengan mengelola perusahaan dengan dukungan sumber daya manusia yang profesional dan upaya pemberian nilai tambah bagi para pemangku kepentingan, Dengan memaksimalkan potensi sumberdaya manusia tersebut harapannya kinerja karyawan dan perusahaan semakin meningkat. Hal itu yang menjadikan kinerja karyawan menjadi penting dan relevan untuk diteliti lebih lanjut.

Karyawan adalah aset yang sangat berharga oleh karena itu perusahaan wajib memperhatikan kinerja karyawan sehingga karyawan mempunyai kualitas yang tinggi dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab. Kinerja karyawan yang ada pada setiap perusahaan mempunyai kriteria yang berbeda-beda sesuai dengan ketentuan dalam perusahaan. Potensi yang dimiliki individu juga memengaruhi tingkat kinerja yang dihasilkan oleh karyawan,

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 6 No 11 Tahun 2024
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

dimana potensi tersebut dapat menggerakkan karyawan untuk bekerja secara maksimal terhadap kegiatan operasional perusahaan, serta dapat mempengaruhi hasil kerja karyawan yang lebih baik (Mangkunegara, 2018). Karyawan tidak lagi hanya dianggap sebagai sumber daya produktif, tetapi juga sebagai individu dengan kebutuhan dan keinginan pribadi di luar konteks profesional. Keseimbangan kehidupan kerja menjadi semakin penting karena karyawan menginginkan keseimbangan yang sehat antara kehidupan profesional dan pribadi.

PT.Geo Given Visi Mandiri (PT.GGVM) adalah pengelola tenaga kerja atau penyalur tenaga kerja (outsourcing) yang di dirikan sejak mei 2010. PT. Geo Given Visi Mandiri merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang agency yang memberikan jasa terintegrasi di bidang human resource dan event management untuk memperbesar brand. Oleh karena itu karyawan pada perusahaan jasa memiliki keterkaitan dengan intention to leave atau keinginan untuk keluar dari perusahaan dengan adanya pertimbangan pada keseimbangan kehidupan kerja dan Stres kerja yang diperoleh pada perusahaan. Pada PT Geo Given Visi Mandiri memiliki suatu visi menyukseskan usaha klien dengan memperbesar suatu brand exposure kepada konsumen. Produk yang dipasarkan pada perusahaan ini dari PT Ponds, Coca cola, Nivea, Milo dan sebagainya. Semakin ketatnya persaingan bisnis dalam bidang human resources perusahaan ini terus memperhatikan tingkat jasa penyedia tenaga kerja dengan memberikan pelayanan dan sumber daya manusia yang berkualitas kepada klien. Bertempat di Jl. Tropodo II No.82, Tropodo Wetan, Kec. Waru, Kabupaten Sidoarjo Jawa Timur.

Berdasarkan pengamatan dan wawancara peneliti pada PT Geo Given Visi Mandiri, salah satu yang mempengaruhi kinerja di perusahaan tersebut adalah keseimbangan kehidupan kerja, dimana karyawan perusahaan menerapkan keseimbangan kehidupan kerja memainkan peran penting dalam memperkuat kesejahteraan dan produktivitasnya. Dengan menyadari bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan adalah kunci untuk menjaga kepuasan dan kinerja yang optimal, di perusahaan tersebut menyediakan beragam kebijakan dan inisiatif. Ini termasuk fleksibilitas jam kerja, cuti yang fleksibel, namun tidak merata pada semua karyawan. Dengan perlakuan tersebut dapat menyebabkan perasaan kurang menyenangkan bagi sebagian karyawan, yang mana hal itu akan berpengaruh buruk terhadap kinerja ,dengan perlakuan tersebut dapat menyebabkan perasaan kurang menyenangkan bagi sebagian karyawan, yang mana hal itu akan berpengaruh buruk terhadap kinerja.

PT Geo Given memberikan jasa oleh tenaga expert dibidang retail, human resource dan event management untuk menyesuaikan klien dalam memperbesar brand exposure kepada konsumen. Akan tetapi perusahaan tersebut memiliki pesaing yang sangat tinggi dimana masyarakat ingin harga murah tapi kualitas bagus. Untuk perusahaan Geo Given sendiri sudah dikenal dengan kualitas yang baik tetapi harga nya cenderung mahal. Hal ini mempengaruhi karyawan dalam bekerja maka lingkungan kerja juga sangat diperhitungkan ketika bekerja.

Jika lingkungan tidak aman, serta terlalu tinggi tuntutan di tempat kerja, hal itu akan berpotensi menjadikan pekerja mengalami stres dalam bekerja maka dikhawatirkan akan menurunkan kinerja karyawan yang dapat dilihat data kehadiran kinerja karyawan PT.Geo Given Visi Mandiri Sidoarjo berikut ini

Tabel 1 Data kehadiran Karyawan pada PT Geo Given Mandiri Sidoarjo tahun 2023

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah hari kerja (Hari)	Jumlah hari kerja seharusnya (Hari)	Jumlah hari kerja tidak hadir (Hari)	Jumlah hari kerja Senyatanya (Hari)	Presentase Absensi (%)
Januari	272	26	7.072	195	6.877	36 %

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 6 No 11 Tahun 2024
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Februari	272	24	6.528	61	6.467	107 %
Maret	272	27	7.344	105	7.239	69 %
April	272	25	6.800	451	6.349	15 %
Mei	272	27	7.344	88	7.256	83 %
Juni	272	26	7.072	77	6.995	91 %
Juli	272	26	7.072	101	6.971	70 %
Agustus	272	27	7.344	67	7.277	109 %
September	272	26	7.072	85	6.987	83 %
Oktober	272	26	7.072	62	7.010	114 %
November	272	26	7.072	102	6.970	62 %
Desember	272	26	7.072	168	6.904	42 %

Sumber: Data Absensi PT. Geo Given Visi Mandiri Sidoarjo

Berdasarkan data kehadiran PT Geo Given Visi Mandiri di atas tingkat kehadiran karyawan menunjukkan besar kecilnya hari kerja yang hilang. Presentase tingkat kehadiran triwulan di tahun 2023 yang dimana triwulan pertama sempat mengalami kenaikan dari 36% naik ke 107%. Namun setelah mengalami kenaikan presentase di triwulan ke dua sangat berbeda jauh dengan triwulan ke tiga dan keempat hingga selanjutnya dimana menunjukkan adanya ketidak konsisten. Kehadiran karyawan yang tidak konsisten ini mengakibatkan pengaruh negatif pada perusahaan.

PT Geo Given Visi Mandiri Sidoarjo menyadari pentingnya karyawan dalam perusahaan. Pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan membutuhkan kesejahteraan karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. PT Geo Given berupaya terus berinovasi dan bekerja sama untuk menciptakan visinya untuk menjadi perusahaan yang memberikan jasa secara profesional oleh tenaga expert untuk menyesuaikan klien dalam memperbesar brand exposure kepada konsumen. Maka untuk mewujudkan tujuan perusahaan tersebut, pentingnya untuk mempertahankan kinerja karyawannya.

Maka dengan fenomena dan tersebut terhadap kinerja karyawan, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Stres kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Geo Given Visi Mandiri Sidoarjo.

Tinjauan Pustaka

Keseimbangan Kehidupan Kerja

Menurut Hudson, (2005:3) Work-life balance adalah sejauh mana seseorang merasa puas atau seimbang dalam menjalani peran ganda dalam kehidupannya. Hal ini sesuai bahwa keseimbangan kehidupan-kerja adalah sejauh mana karyawan secara seimbang terlibat dan puas dalam perannya di kehidupan pekerjaan dan kehidupan non-kerjanya. Menurut Wibowo (2016) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang didapat dari melakukan pekerjaan yang diberikan. Bukan hanya mengenai apa yang dikerjakan, tetapi bagaimana proses melakukan pekerjaan tertentu hingga mendapatkan hasil. Penelitian yang dilakukan oleh Saina (2016) mengemukakan bahwa worklife balance merupakan keseimbangan kehidupan di dalam pekerjaan. dari masing-masing individu.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Keseimbangan Kehidupan Kerja adalah tingkat kepuasan individu dalam menjalani peran ganda dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Menurut Hudson, (2015:4) ada tiga aspek work-life balance adalah sebagai berikut:

1. Time balance (Keseimbangan waktu)

Sebuah istilah "keseimbangan waktu" mengacu pada perbandingan antara jumlah waktu yang dihabiskan seseorang untuk pekerjaannya dan jumlah waktu yang dihabiskan untuk

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 6 No 11 Tahun 2024
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

hal-hal lain dalam kehidupannya, terutama keluarga. Ini mencakup bagaimana seseorang mengelola waktu yang dibutuhkan untuk tugas-tugas di tempat kerjanya serta peranannya dalam kehidupan pribadi, seperti waktu yang dihabiskan untuk rekreasi, interaksi sosial, dan perhatian kepada keluarga.

2. Involvement balance (Keseimbangan keterlibatan)
   Keseimbangan keterlibatan psikologis individu dalam memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan keluarga adalah situasi di mana individu mencapai keseimbangan dalam hal tingkat stres dan komitmen mereka dalam konteks pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Ini melibatkan cara individu mengelola tingkat stres dan keterlibatan mereka baik di lingkungan kerja maupun dalam kehidupan pribadi.
3. Statisfaction balance (Keseimbangan kepuasan)
   Tingkat kepuasan yang dirasakan seseorang, baik dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan, dipengaruhi oleh seberapa nyaman mereka berpartisipasi dalam kehidupan pribadi mereka dan dalam pekerjaan mereka.

Stres Kerja

Stres merupakan sebuah hal yang umum dialami oleh setiap orang diseluruh penjuru dunia. Menurut Nusran (2019:72) definisi stres adalah suatu keadaan yang bersifat internal karena oleh tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Sedangkan, menurut Rivai (dalam Safitri & Astutik, 2019:15) mengatakan jika stres kerja menciptakan ketidakseimbangan antara fisik dan psikis yang berpengaruh pada emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Stres kerja adalah keadaan yang terjadi ketika pegawai dihadapkan oleh peluang dan tantangan yang dapat memberikan ketegangan dan perubahan perilaku.

Indikator-Indikator stres kerja menurut Afandi (2018: 179):

1. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.
2. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
3. Tuntutan antar pribadi, tekanan yang diciptakan oleh para pegawai lain.
4. Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.

Lingkungan Kerja

Lingkungan adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2017:9) Menurut Afandi (2018:65) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai semua hal yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas yang diberikan kepadanya, seperti dengan adanya fasilitas seperti *air conditioner* (AC) dan penerangan yang memadai.

Menurut Burhannudin (2019:194), lingkungan kerja adalah tempat di mana sejumlah kelompok berkumpul yang dilengkapi dengan berbagai fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Sedangkan menurut Sutrisno (2019:132) Lingkungan kerja adalah semua sarana dan prasarana di sekitar karyawan yang sedang bekerja, yang memiliki potensi untuk memengaruhi jalannya pekerjaan. Berdasarkan penjelasan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja mencakup semua faktor di sekitar karyawan yang berpotensi memengaruhi kinerja dan produktivitas mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 6 No 11 Tahun 2024
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Menurut Sedarmayanti (2017:45) indikator lingkungan kerja meliputi:

1. Lingkungan Kerja Fisik:
   a. Pencahayaan
   b. Sirkulasi ruang kerja
   c. Tata letak ruang
   d. Dekorasi
   e. Kebisingan
   f. Fasilitas
2. Lingkungan Kerja Non Fisik
   a. Hubungan dengan pimpinan
   b. Hubungan sesama rekan kerja

Kinerja Karyawan

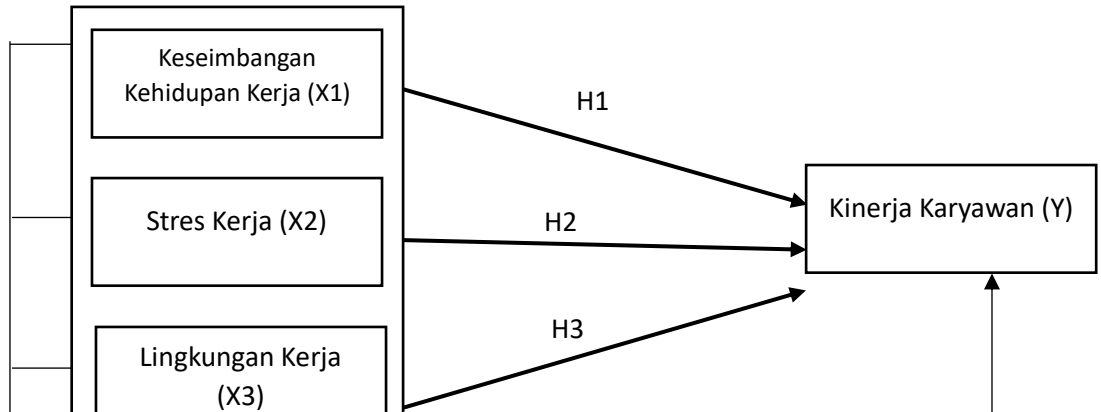
Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi , tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Robbins (2017:260) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaanya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Keberhasilan ataupun kegagalan dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas sangat berhubungan dengan kinerja karyawan, pencapaian kinerja dalam organisasi merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mewujudkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Robbins (2017:260), ada lima indikator untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu:

1. Kualitas
   Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas
   Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyataan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu
   Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yan tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas
   Efektivitas adalah tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian
   Kemandirian adalah suatu kemampuan psikososial berupa kesanggupan untuk berani, berinisiatif dan bertanggung jawab dalam mengatasi hambatan/masalah dengan rasa percaya diri dengan tidak tergantung dengan kemampuan orang lain, serta mampu memerintah, menguasai dan menentukan dirinya sendiri tanpa pengaruh lingkungan dan bantuan orang lain.

Kerangka konseptual



MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 6 No 11 Tahun 2024
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Gambar 1 Kerangka Konseptual

H1 = Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Geo Given Visi Mandiri Sidoarjo

H2 = Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Geo Given Visi Mandiri Sidoarjo

H3 = Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Geo Given Visi Mandiri Sidoarjo

H4 = Keseimbangan Kehidupan Kerja, Stres kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Geo Given Visi Mandiri Sidoarjo

Metodologi Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti merupakan penelitian kuantitatif. Jenis metode kuantitatif yang digunakan adalah survei melalui pengumpulan data primer dengan memberikan pernyataan – pernyataan kepada responden individu. Data primer yang didapatkan melalui survey kuesioner pada karyawan PT Geo Given Visi Mandiri, dengan menggunakan media *google form*. Data yang terkumpul akan dianalisis menggunakan metode statistik regresi linier berganda untuk mengindentifikasi sejauh mana ketiga variabel independen tersebut berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Geo Given Visi Mandiri yang berada di Sidoarjo yang berjumlah 90 orang karyawan.Teknik sampling yang di gunakan ialah "Sample Random Sampling" yaitu pengambilan sampel secara acak sederhana, dimana teknik sampel ini diambil sedemikian rupa sehingga tiap unit penelitian atau satuan elemen dari populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi sampel dan penelitian ini peneliti menggunakan sampling jenuh, menurut Sugiyono (2016:133) sampling jenuh adalah sampel yang bila ditambah jumlahnya, tidak akan menambah keterwakilan sehingga tidak akan mempengaruhi nilai informasi yang telah diperoleh. Sehingga jumlah sampel keseluruhan sebanyak 90 orang dengan menggunakan skala krejick dengan tingkat kesalahan 5%.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, dimana data dalam penelitian kuantitatif menggunakan rumus-rumus statistik tertentu untuk mendukung pengujian hipotesis. Kemudian menanik kesimpulan dari pengujian tersebut. Analisa data yang digunakan uji asumsi klasik, regresi linear berganda, koefisien determinasi (R^2) dan uji dan teknik pengujian hipotesi yang digunakan uji t (parsial) dan uji F (simultan). Teknik analisis dengan menggunakan bantuan program SPSS 27.

Hasil dan Pembahasan

- **Uji Validitas**

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1)	X1.1	0,572	0,207	VALID
	X1.2	0,698	0,207	VALID
	X1.3	0,605	0,207	VALID
	X1.4	0,701	0,207	VALID
	X1.5	0,530	0,207	VALID
	X1.6	0,570	0,207	VALID
Stres Kerja (X2)	X2.1	0,784	0,207	VALID
	X2.2	0,685	0,207	VALID
	X2.3	0,773	0,207	VALID
	X2.4	0,826	0,207	VALID
	X2.5	0,877	0,207	VALID

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 6 No 11 Tahun 2024
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

	X2.6	0,788	0,207	VALID
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0,518	0,207	VALID
	X3.2	0,703	0,207	VALID
	X3.3	0,751	0,207	VALID
	X3.4	0,411	0,207	VALID
	X3.5	0,740	0,207	VALID
	X3.6	0,791	0,207	VALID
	X3.7	0,673	0,207	VALID
	X3.8	0,545	0,207	VALID
	X3.9	0,628	0,207	VALID
	X3.10	0,502	0,207	VALID
	X3.11	0,440	0,207	VALID
	X3.12	0,410	0,207	VALID
	X3.13	0,431	0,207	VALID
	X3.14	0,328	0,207	VALID
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,458	0,207	VALID
	Y2	0,667	0,207	VALID
	Y3	0,440	0,207	VALID
	Y4	0,529	0,207	VALID
	Y5	0,735	0,207	VALID
	Y6	0,593	0,207	VALID
	Y7	0,696	0,207	VALID
	Y8	0,437	0,207	VALID
	Y9	0,648	0,207	VALID
	Y10	0,683	0,207	VALID

Berdasarkan Tabel uji validitas menunjukkan bahwa hasil pengujian validitas pernyataan dari semua variabel independen dan variabel dependen menunjukkan valid, karena sesuai ketentuan r hitung mempunyai hasil lebih dari nilai r table yaitu diatas 0.207.

- **Uji Realibilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha	Kesimpulan
Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1)	0.940	0.6	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0.960	0.6	Reliabel
Lingkungan Kerja(X3)	0.969	0.6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.948	0.6	Reliabel

Dari Tabel uji realibilitas diketahui bahwa nilai dari Alpha cronbach's untuk semua variabel lebih besar dari 0,6. Dari ketentuan yang telah disebutkan sebelumnya maka variabel independen dan variabel dependen yang digunakan untuk penelitian dapat dikatakan reliabel.

Analisis Data

- **Uji Regresi Linier Berganda**

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 6 No 11 Tahun 2024
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,765	5,816		-,475	,636
	X1	,303	,144	,160	2,104	,038
	X2	,277	,104	,261	2,672	,009
	X3	,427	,079	,537	5,409	,000
a. Dependent Variable: Y						

Berdasarkan tabel di atas maka model persamaan regresinya sebagai berikut:

$Y = \alpha + b1X1 + b2X2 + b3X3 + e$

$Y = -2{,}765 + 0{,}303\ X1 + 0{,}277\ X2 + 0{,}427\ X3 + e$

Keterangan:

$\alpha =$ Bilangan konstanta

Nilai konstanta (α) bernilai sebesar -2,765 berarti mengandung pengertian bahwa bilamana semua variabel bebas yang terdiri dari Keseimbangan kehidupan kerja (X1) Stres kerja (X2) dan Lingkungan kerja (X3) bernilai sama dengan 0 (nol), maka besarnya perubahan Kinerja karyawan (Y) adalah -2,765.

$b1X1$ = Koefisien regresi dari variabel Keseimbangan kehidupan kerja (X1)

Nilai koefisien dari variabel Keseimbangan kehidupan kerja (X1) bernilai positif sebesar 0,303, berarti bila Keseimbangan kehidupan kerja (X1) meningkat sebesar satu satuan, maka Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,303 satuan, dengan anggapan variabel Stres kerja (X2) dan Lingkungan kerja (X3) constant atau tetap.

$b2X2 =$ Koefisien regresi dari Stres kerja (X2)

Nilai koefisien dari variabel Stres kerja (X2) bernilai positif sebesar 0,277, berarti bila Stres kerja (X2) meningkat sebesar satu satuan, maka Kinerja karyawan konsumen akan meningkat sebesar 0,277 satuan, dengan anggapan variabel Lingkungan kerja (X3) constant atau tetap.

$b3X3 =$ Koefisien regresi dari Lingkungan kerja (X3)

Nilai koefisien dari variabel Lingkungan kerja (X3) bernilai positif sebesar 0,427, berarti bila Lingkungan kerja (X3) meningkat sebesar satu satuan, maka Kinerja karyawan (Y) pada PT. Geo Given Visi Mandiri akan meningkat sebesar 0,427 satuan dengan anggapan variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) constan atau tetap.

- **Uji Koefisien Determinasi (R^2)**

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,725[a]	,525	,508	3,24444
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2				
b. Dependent Variable: Y				

Dapat disimpulkan bahwa hasil uji koefesien determinasi diperoleh besarnya nilai *Adjusted R Square* yaitu 0,508 yang berarti 50,8%. Hal ini menunjukkan bahwa presentase

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 6 No 11 Tahun 2024
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

sumbangan pengaruh variabel independen (Keseimbangan kehidupan kerja, stress kerja, lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) sebesar 50,8%, sedangkan sisanya sebesar 49,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

- **Uji t (Parsial)**

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,765	5,816		-,475	,636
	X1	,303	,144	,160	2,104	,038
	X2	,277	,104	,261	2,672	,009
	X3	,427	,079	,537	5,409	,000
a. Dependent Variable: Y						

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dijadikan acuan dalam menjelaskan hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini, berikut penjelasannya:

1. Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
   Hasil uji t parsial menunjukkan bahwa besarnya nilai signifikan t dari variabel Koseimbangan Kehidupan Kerja (X1) sebesar 0,038, dimana nilai ini lebih kecil dari nilai signifikan yaitu sebesar 0,05. Maka H1 diterima. Hal ini membuktikan bahwa variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Pengaruh Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
   Hasil uji t parsial menunjukkan besarnya nilai signifikan t dari Stres Kerja (X2) sebesar 0,009, dimana nilai ini lebih kecil dari nilai signifikan yaitu sebesar 0,05. Maka H2 diterima. Hal ini membuktikan bahwa variabel Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
   Hasil uji t parsial menunjukkan besarnya nilai signifikan t dari variabel Lingkungan Kerja (X3) sebesar 0,000, dimana nilai ini lebih kecil dari nilai signifikan yaitu sebesar 0,05. Maka H3 diterima. Hal ini membuktikan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

- **Uji F (Simultan)**

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1000,388	3	333,463	31,679	,000[b]
	Residual	905,268	86	10,526		
	Total	1905,656	89			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2						

Berdasarkan tabel diatas pengujian dua sisi yang menggunakan tingkat signifikan sebesar a =0.05 dan dengan derajat kebebasan df (N-k-1) = 90-3-1 = 86 diperoleh F tabel = 3,95 Karena nilai F hitung bernilai positif, maka kaidah pengambilan keputusannya yaitu dikatakan berpengaruh jika nilai F hitung lebih besar dari F tabel. Hasil perhitungan pada regresi linier

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 6 No 11 Tahun 2024
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

berganda diperoleh nilai F hitung sebesar 31,679. Dengan demikian F hitung lebih besar dari F tabel (31,679 > 3,95), seperti terlihat pada tabel. Artinya terdapat pengaruh Keseimbangan kehidupan kerja, Stress kerja, dan Lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga H4 diterima.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Keseimbangan kehidupan kerja, Stress kerja, dan Lingkungan kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan nilai koefisien signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0.05 (0,000 < 0,05), sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif Keseimbangan kehidupan kerja, Stress kerja, dan Lingkungan kerja secara bersama-sama dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. GEO GIVEN VISI MANDIRI SIDOARJO.

Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang diperoleh terkait Pengaruh Keseimbangan kehidupan kerja, Stress kerja, dan Lingkungan kerja terhadap terhadap Kinerja Karyawan di PT. GEO GIVEN VISI MANDIRI SIDOARJO maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai barikut:

1. Keseimbangan kehidupan kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Geo Given Visi Mandiri Sidoarjo.
2. Stres kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Geo Given Visi Mandiri Sidoarjo.
3. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Geo Given Visi Mandiri Sidoarjo.
4. Keseimbangan kehidupan kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Geo Given Visi Mandiri Sidoarjo.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber daya Manusia : Teori, Konsep dan Indikator* (1st ed.). Zanafa.

Ahmad, Y., Tewal, B., Taroreh, R. N., Ekonomi, F., Manajemen, J., & Ratulangi, U. S. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT FIF Group Manado. *Jurnal EMBA*, *7*(3), 2811–2820. https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.7.3.2019.23747

Bandur, A., & Prabowo, H. (2021). *Penelitian Kuantitatif: Metodologi, Desain, dan Analisi Data Dengan SPSS, AMOS & Nvivo* (1st ed.). Mitra Wacana Media.

Ekawarna. (2018). *Manajemen Konflik dan Stres* (B. S. Fatmawati (ed.)). PT. Bumi Aksara.

Cahyani, S. D. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*.

Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: a measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, *14*(4), 441.

Hadi, S., Rajiani, I., Mutiani, M., Jumriani, J., & Abbas, E. W. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*.[-

Handoko. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia Pustaka Utama.

Hascaya Ciptaning Herlambang, R. M. (2019). PENGARUHWORKLIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Empiris pada Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif Untuk Demokrasi (SINDIKASI)) Hascaya. *From Stresto Wellbeing Volume 2*. https://doi.org/10.1057/9781137309341.0019

Hendra, D., & Artha, B. (2023). Work-Life Balance: Suatu Studi Literatur. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, *3*(3), 11320–11330. https://j-innovative.org/index.php/Innovative

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 6 No 11 Tahun 2024
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Heruwanto, J., Wahyuningsih, R., Rasipan, R., & Nurpatria, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Nusamulti Centralestari Tangerang. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, *17*(1), 69–78. https://doi.org/10.33370/jmk.v17i1.391

Hudson, A. (2015). *The case for work/life balance: Closing the gap between policies and practice.*

Lingga, A. S. (2020). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan. *Manajemen Bisnis*, *6*(2), 1134–1137.

Marcella Devina Santoso, Y. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Daiyaplas Semarang. *E-QIEN- Jrunal Ekonomi Dan Bisnis*, *11*(1), 926 – 935. https://doi.org/https://doi.org/10.34308/eqien.v11i1.812

Monoarfa, M. R., & Adolfina, Y. (2020). Pengaruh Human Relation, Lingkungan Dan Etos Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Hotel Sintesa Peninsula Manado the Impact of Human Relation, Work Environment and Work Ethic on Employee Satisfaction At Sintesa Peninsula Hotel Manado. *Uhing… 242 EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *7*(3), 4164–4173. https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.v7i3.24960

Samsuni, S. (2017). Manajemen sumber daya manusia. In *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman Dan Kemasyarakatan*

Simanjuntak, D., Mudrika, A., & Tarigan, A. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, *2*(3), 353–365. https://doi.org/https://doi.org/10.59141/jist.v2i03.104

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Alfabeta.

Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Warongan, B. U. ., Dotulong, L. O. ., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *10*(1), 963–972. https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.v10i1.385.