

The Influence Of Work-Life Balance, Work Stress And Work Environment On Employee Performance In The Regional Financial And Asset Management Agency In Palopo City

Pengaruh Work-Life Balance, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Palopo

Nurasizah Mujahidin¹, Muhammad Kasran², Suparni Sampetan³

Universitas Muhammadiyah Palopo^{1,2,3}

ashasizah24@gmail.com, muhammadkasran@umpalopo.ac.id, suparni@umpalopo.ac.id

*Corresponding Author

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of work-life balance on employee performance, work stress on employee performance, and the work environment on employee performance. The total population in this study is unknown, so that the sample was taken using a non-probability sample and 160 respondents were obtained from employees working in regional financial and asset management agencies in the city of Palopo. Hypothesis testing uses a structural equation model. Based on the results of research on work-life balance having a positive and significant effect on employee performance, work stress has a positive and significant effect on employee performance and the work environment has a positive and significant effect on employee performance.

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

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan, stres kerja terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Jumlah total populasi dalam penelitian ini belum diketahui, sehingga pengambilan sampel menggunakan non-probability sample dan diperoleh 160 responden dari karyawan yang bekerja di badan pengelolaan keuangan dan aset daerah kota palopo. Pengujian hipotesis menggunakan model persamaan struktural. Berdasarkan hasil penelitian mengenai work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : *Work-Life Balance, Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan*

1. Pendahuluan

Perkembangan dan pertumbuhan globalisasi terkhusus pada dunia bisnis semakin canggih dan berorientasi masa depan, hal itu kemudian memaksa perusahaan untuk memaksimalkan kinerja karyawannya. Perusahaan bersaing menjadi yang paling terdepan dengan mendapatkan profit yang tinggi dengan meminimalkan penggunaan sumber daya. Sumber daya manusia merupakan hal yang paling mendominasi pergerakan strategi dan memberikan kontribusi untuk berlangsungnya perusahaan. (Azdanal, M. Ramadhoni; Zamzam, Fakhry; Rostiati, 2021) Bekerja merupakan sebuah kebutuhan dalam kehidupan manusia sehingga membawa diri pada suatu keadaan yang lebih baik dari pada sebelumnya. Selain itu, seseorang juga dituntut untuk terus mengembangkan potensi dan kualitas dalam kinerja dan produktivitas yang akan menjadi tolak ukur keberhasilan dalam bekerja dan memiliki daya saing untuk meningkatkan mutu kerja. (Rondonuwu, 2018)

Sumber daya manusia adalah sebuah kemampuan terpadu dari pola pikir dan pola fisik yang dituntut untuk dimiliki oleh setiap individu sedangkan perilaku dan sifatnya ditentukan melalui keturunan dan lingkungan adaptasinya sehingga akan menjadikan prestasi kerja yang termotivasi oleh keinginannya sendiri memenuhi kebutuhan perusahaan. Sumber daya

manusia menjadi asset penting bagi perusahaan untuk menghasilkan nilai tambah (added value), bersifat jarang dimiliki (unique), sulit untuk ditiru (Imperfectly imitated), dapat menciptakan nilai (value creation), dan tidak tergantikan sumber daya lainnya (non-substitutable). (Indra & Rialmi, 2022)

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan apa yang tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan merupakan sesuatu yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan potensi dirinya yang juga sejalan dengan kontribusinya kepada perusahaan, antara lain termasuk sikap kooperatif, kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran dalam pekerjaan. Penilaian kinerja harus mempertimbangkan segala aspek dan harus dilakukan secara adil serta tidak memihak siapapun dengan menggambarkan kinerjanya secara aktual dan akurat. (Harahap & Tirtayasa, 2020)

Kinerja karyawan merupakan sesuatu yang bersifat individual dan bersifat dinamis. Setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda. Keberhasilan dalam bekerja tergantung dari pada potensi yang harus senantiasa dikembangkan sesuai dengan tuntutan waktu. Sebenarnya jika ditinjau kembali, kinerja mempunyai makna dan cakupan yang luas, bukan hanya tentang hasil dari pekerjaan tetapi kemudian bagaimana proses dari pekerjaan itu berlangsung. Sehingga demikian kinerja dapat disimpulkan bahwa ia tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang ingin dicapai dari pada pekerjaan itu juga sejalan tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. (Ainanur & Tirtayasa, 2018)

Stres kerja mempengaruhi individu dari segala rentan usia. Stres akan muncul apabila tuntutan-tuntutan seseorang dirasa menantang, menekan, membebani atau melebihi daya penyesuaian yang dimiliki individu sehingga berdampak pada turunnya produktivitas kerja. Reaksi karyawan yang stres dalam bekerja akan berbeda karena tidak mampu menyeimbangkan sisi rasional sehingga mudah tersinggung, tidak komunikatif, lelah mental, kehilangan spontanitas dan kreativitas, mudah lelah fisik, dan menunda atau menghindari pekerjaan.

Stres kerja pada umumnya terjadi ketika seseorang berada pada sebuah kondisi yang tidak diharapkan dari lingkungannya, sehingga hal itu memicu untuk menimbulkan reaksi-reaksi tertentu. Stres mempengaruhi emosi dan proses berpikir negatif seseorang yang timbul pada lingkungan kerjanya ketika seseorang tidak dapat mengelola stresnya dengan baik sehingga hal itu menjadi sesuatu yang cukup serius untuk mendapat perhatian langsung. (Metta Astarti & Sudibya, 2018)

Lingkungan kerja adalah aspek penting bagi menciptakan kinerja pegawai sebab jadi tempat bagi pegawai menghabiskan waktunya untuk bertugas terlebih istirahat sejenak dari kegiatannya. Lingkungan kerja mempunyai akibat dengan cara langsung pada pegawai dalam melaksanakan serta membereskan perkerjaan serta dapat dikatakan baik bila pegawai dapat membereskan aktivitas dengan cara ideal, terjaga serta aman. Lingkungan kerja mencakup sarana kegiatan pencerahan, kebersihan serta kenyamanan (Yantika, 2018).

Berlandaskan riset terdahulu, (Sulistiawan & Riadi, 2018) Lingkungan kerja berakibat positif kepada kinerja pegawai. Keadaan ini membuktikan jika kian tinggi tingkat kenyamanan lingkungan kerja sehingga akan menambah tingkat kinerja pegawai. Bila pencerahan, kualitas udara, kebisingan, keamanan ditempat kegiatan baik sehingga akan menambah kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang terjaga serta aman berakibat kepada produktivitas pegawai serta bila lingkungan kerja mendukung sehingga akan bisa bertugas dengan ideal. Keadaan ini telah sesuai dengan riset yang dijalani oleh (Adha & Qomariah, 2019) jikalau lingkungan kerja berakibat penting kepada kinerja pegawai.

Berlandaskan riset terdahulu yang berdasarkan (Ranti Lukmiati, Acep Samsudin, 2020) work life balance berakibat positif serta penting kepada kinerja pegawai. Hasil ini membuktikan bila ada kenaikan pada work-life balance sehingga kemampuan karwayan akan pula meningkat pula. Pada riset stres kerja (Nur, 2017) membuktikan kalau stres kerja

berakibat minus serta tidak penting kepada kemampuan pegawai maksudnya kian tinggi tingkat stres kerja pegawai akan memberikan efek negatif dalam meningkatkan kinerja pegawai. Tidak signifikannya akibat/pengaruh ini bisa diakibatkan oleh faktor-faktor yang dapat memberikan akibat kepada kerja pegawai. dengan maksud bila kian kecil stres kegiatan pada pegawai sehingga kinerja pegawai pula kian mendapati peningkatan kerja.

Berdasarkan (Nurwahyuni, 2019) Work-life balance kepada kemampuan pegawai mempunyai akibat positif yang penting, kian tinggi work life balance yang dirasakan oleh pegawai sehingga kian tinggi pula kinerja yang diperoleh pegawai, kebalikannya bila work life balance yang dirasakan pegawai kecil sehingga kian kecil pula kinerja yang diperoleh pegawai. Pada riset stres kerja terhadap kinerja pegawai didapat hasil jikalau stres kerja berakibat minus kepada kemampuan pegawai. Kian kecil stres kerja yang dirasakan oleh pegawai sehingga akan meningkatkan pula kerja pegawai. Kian bagus work-life balance yang dirasakan sehingga akan bisa menurunkan stres pegawai.

Hasil penelitian teoritis oleh (Komari & Tanjungpura, 2018) ditemukan work-life balance adalah sesuatu filosofi yang mengartikan bagaimana perseorangan menata kawasan profesi serta keluarga serta batasan diantara keduanya bagi mendekati keseimbangan. Work-life balance memastikan jumlah waktu yang ada bagi seseorang pegawai buat melengkapi tugas di dalam kehidupan profesi serta keluarga. Pegawai yang tidak mempunyai work-life balance bisa mengakibatkan produktivitas yang kecil serta kemampuan yang kurang baik bagi perusahaan. Hasil dari riset tersebut ialah work-life balance berakibat positif pada kinerja karyawan sebab dibantu oleh perusahaan yang peduli kepada karyawannya. Riset stres kerja membuktikan terdapatnya akibat negatif kepada kemampuan pegawai. Kian tinggi tingkat stres karyawan dalam sesuatu perusahaan, makin menurun tingkat kebahagiaan/kepuasan yang dirasakan para pegawai.

Berlandaskan penelitian-penelitian lainnya work-life balance berakibat kepada kemampuan pegawai, Akan tetapi berdasarkan hasil riset oleh (Sidik, 2019) dimana Work Life Balance berakibat negatif kepada kemampuan/kinerja pegawai. Dimana pernyataan yang mempunyai angka rata-rata yang tinggi ialah pernyataan mengenai tingkat kekhawatiran pegawai mengenai keluarga yang mengakibatkan kinerja pegawai berkurang serta persoalan yang terjadi dilingkungan keluarga membuat pegawai tidak dapat membereskan pekerjaannya dengan professional.

Perusahaan sudah banyak mempersiapkan program kebijaksanaan alternative yang memudahkan work-life balance berupa family-friendly benefits yang bermaksud bagi menyamakan antara kehidupan pribadi karyawan serta profesinya. Akan tetapi program itu tidak bisa menambah kemampuan/kinerja pegawai. Pengujian kepada format Pekerjaan-Keluarga (Work Interfering With Family) pula didapati permasalahan mengenai pegawai yang lelah ketika bertugas yang mengakibatkan pegawai lesu ditambah lagi oleh aktivitas keluarga, pegawai memprioritaskan penanganan profesi ketimbang memberi durasi dengan keluarga, serta tingkat marah pegawai yang tidak baik yang disebabkan bobot pekerjaan yang berat. Hasil riset yang bertolak belakang yg terkait dengan stress kerja yang diperoleh oleh (Lestari & Liana, 2020) Berdasarkan penelitiannya stres kerja mempunyai akibat positif signifikan kepada kinerja pegawai.

Maksudnya kian tinggi stres yang dirasakan pegawai dalam bertugas sehingga kian tinggi kinerja pegawai. Beberapa besar pegawai berumur 21-40 tahun merupakan pegawai produktif dimana bobot pekerjaan yang diterima bisa dijadikan tantangan alhasil stress yang dirasakan bisa menambah kinerja mereka. Penelitian (Yantika, 2018) menuturkan kalau stres kerja berakibat positif kepada kinerja pegawai sebab pada situasi ini pegawai tidak mempunyai tantangan serta tampak kejenuhan sebab under stimulation. Seiring dengan kenaikan stres hingga pada sesuatu titik optimal sehingga akan membuahkan kinerja yang bagus. Situasi ini

dikenal tingkat stres yang optimal. Pada tingkat stres yang optimal ini akan menciptakan ide-ide terkini yang inovatif, antusiasme, serta output yang konstruktif.

2. Tinjauan Pustaka

Work-Life Balance

Work-life balance ialah sebutan yang dipakai untuk mengartikan bagaimana memperoleh keseimbangan antara desakan profesi serta kehidupan pribadi/keluarga. Keseimbangan kehidupan pekerjaan kelihatan dari seseorang/perorangan terlibat dengan cara sebanding serta merasa puas dengan profesi serta kehidupan pribadinya. Itulah pegawai yang merasa mendapati keseimbangan kehidupan kerjanya (Yusnita & Nurlinawaty, 2022). (Raja & Ganesan Kanagaraj, 2020) mensupport keadaan tersebut dimana work-life balance ialah terciptanya keseimbangan serta keikutsertaan pegawai berkaitan dengan waktu serta tugas antara kehidupan kerja serta non-kerja.

(Rodhiyatu Aliya & Saragih, 2020) Perusahaan yang mempraktikkan work-life balance dengan tujuan untuk melindungi keseimbangan antara kehidupan pribadi dengan profesinya bagi melindungi kualitas kerja pegawai sesungguhnya masih sebagian yang mempraktikkan keadaan tersebut. Terdapatnya work-life balance yang kurang bagus dikhawatirkan akan berakibat pada pegawai yang akan kehilangan keseimbangan antara profesi dengan kehidupan pribadinya, alhasil susah buat mereka menikmati hidup yang dapat berdampak minimnya masa yang senggang dengan diri sendiriserta keluarga yang dari pada itu pula bisa menurunkan kemampuan serta kualitas kerja pegawai.

Stres Kerja

Stres dapat digambarkan sebagai perasaan kaku, resah serta cemas. Stres adalah situasi ataupun kondisi yang alami sebab terbentuk pada diri orang sebagai sesuatu respon serta bagian dari kehidupan sehari-hari dengan aktivitas yang kian meningkat (Sulastri, 2020). Stres lantaran terdapatnya ketidakseimbangan antara karakter perilaku pegawai dengan karakter aspek-aspek profesinya serta bisa terjadi pada segala situasi profesi. (Christy & Amalia, 2018). Adanya berbagai perbedaan yang mendasari terbentuknya kepribadian, pendapat dan pemikiran yang menimbulkan stres kerja bagi karyawan didalam perusahaan yang dalam hal ini tidak dapat dihindari oleh siapapun itu. Stres yang terjadi disebuah perusahaan secara umum akan memberikan dampak yang signifikan terhadap pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan dengan optimal bisa menjadi tidak optimal. (Erwin Munawar & Rusman Frendika, 2022).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja ialah keseluruhan fasilitas serta infrastruktur yang terdapat disekitar pegawai yang tengah melaksanakan profesi itu sendiri. (Yantika, 2018). (Rodhiyatu Aliya & Saragih, 2020) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang melakukan pekerjaan dilingkungan kerja yang mendukung dan memadai dia untuk bekerja secara optimal dan maksimal secara tidak langsung akan menghasilkan kinerja yang baik juga. Sedangkan menurut (Permansari, 2020) lingkungan kerja yang sesuai dan mendukung terjadinyapelaksanaan kerja akan berdampak baik sehingga karyawan memiliki semangat baru dalam bekerja dan meningkatkan kinerjanya sebagai karyawan.

Lingkungan kerja mempengaruhi karyawan secara emosional. Jika karyawan menyukai lingkungan kerjanya maka secara bersamaan karyawan akan merasa betah ditempat kerjanya dan mengerjakan segala aktivitas sehingga waktu kerja yang digunakan menjadi efektif. (Kariyamin & Hamzah, 2020).

Kemampuan/Kinerja ialah perolehan aktualisasi sesuatu kegiatan/program/kebijakan dalam menciptakan target tujuan, tujuan serta visi badan yang tertuang dalam pemrograman penting sesuatu organisasi. Kemampuan/kinerja yang ideal dalam satu perusahaan dapat diamati dari hasil yang tengah dilakukannya dan ketimbang dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. (Ainanur & Tirtayasa, 2018). Pegawai adalah nilai bagi berdirinya perusahaan. Oleh karena itu, evaluasi serta kualifikasi kemampuan kepada pegawai penting buat mengukur sistem aturan pengelolaan manajemen sumber daya manusia dalam organisasi mendekati tujuan, visi serta tujuan perusahaan. (Setiobudi, 2017). Kinerja Karwayan adalah hasil usaha seorang yang didapati oleh daya karakter pribadinya dan persepsi kepada peranannya dalam profesi itu. (Harahap & Tirtayasa, 2020).

Tiap orang pasti mempunyai kemauan agar profesi perusahaan serta profesi rumah berjalan bersama serta tidak bertumpukan serta keadaan itu jadi tantangan buat tiap pekerjaan untuk menyeimbangkan tanggung jawab atas profesi serta keluarga. Dimana mereka bisa memakai waktunya buat bertugas serta melaksanakan kehidupan pribadi, alhasil perseorangan itu bisa melaksanakan dua tugas ataupun lebih. (Muliawati, 2020).

Sebaliknya kemampuan pegawai lebih merujuk pada penanganan profesi dengan ideal. Berdasarkan riset yang dijalani oleh (Aslam, 2015) (Saina, 2016) (Rene & Wahyuni, 2018) (Bataineh, 2019) (Nurwahyuni, 2019) mengemukakan kalau work-life balance berakibat penting positif kepada kemampuan pegawai. Normalnya work-life balance adalah sesuatu kondisi dimana seseorang pegawai bisa menata waktu dengan cara bagus ataupun bisa menyamakan antara profesi di tempat kegiatan dan kepentingan pribadi serta kehidupan dalam keluarga. Seorang yang mempunyai ataupun melaksanakan Work Life Balance yang bagus ialah pekerja yang mempunyai produktifitas serta mempunyai kemampuan tinggi. (Lumunon, 2019).

Berdasarkan pengembangan teori dan penelitian sebelumnya, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Work-Life Balance berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Setiap orang memiliki masalah besar hingga masalah paling kecil ditempat kerjanya. Karyawan terkadang bahkan sering dihadapkan dengan berbagai masalah dalam perusahaan, sehingga mudah mengalami stres. Stres dalam pekerjaan diartikan sebagai tekanan yang dirasakan oleh karyawan karena tugas pekerjaannya tidak selesai. (Erwin Munawar & Rusman Frendika, 2022). Setiap orang harus mampu mengelola stres pada dirinya sendiri, karena dengan mengelola stress pada dirinya sendiri berarti orang tersebut mampu mengendalikan diri sendiri dalam bekerja. (Qoyyimah & Abrianto, 2020).

Sedangkan kinerja karyawan lebih mengacu pada cara seseorang menyelesaikan pekerjaannya tanpa harus mengalami tekanan yang berlebihan. Menurut (Christy & Amalia, 2018) hasil yang diperoleh melalui penelitiannya adalah adanya pengaruh negatif yang signifikan dan signifikan terhadap stres kerja terhadap kinerja pegawai. Sedangkan (Lestari & Liana, 2020) hasil penelitian yang bertolak belakang berkaitan dengan stress kerja lainnya. Menurut penelitiannya stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pengembangan teori dan penelitian sebelumnya, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H2: Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja ialah keseluruhan ikatan yang terjadi dengan pegawai di tempat kerja. Semua suatu yang terletak di tempat kerja adalah lingkungan kerja. Pegawai terletak dalam satu Kawasan kerja kala pegawai melaksanakan keaktifan profesi serta semua wujud ikatan yang menyertakan pegawai itu termasuk dari lingkungan kerja.

(Josephine & Harjanti, 2017). Akibat lingkungan kerja ialah semua suatu keadaan ataupun unsur-unsur yang bisa mempengaruhi dengan cara langsung ataupun tidak langsung kepada organisasi ataupun perusahaan yang akan memberikan efek bagus atau tidak kepada

kemampuan kerja karyawan.(Ahmad & Tewel, 2019) Berdasarkan (Rahayu, 2021) situasi lingkungan kerja dikatakan bagus ataupun cocok bila orang bisa melakukan aktivitas dengan cara optimal,sehat,aman serta aman. Keadaan ini membuktikan kalau sesungguhnya lingkungan kerja bisa memberikan akibat pada kemampuan pegawai, penjelasan ini dibantu oleh (Siahaan & Bahri, 2019) fasilitas penunjang kegiatan dimana kenyamanan serta keamanan dalam bertugas pula amat diperhitungkan dalam menciptakan keadaan kegiatan yang mendukung serta mengasyikkan buat para karyawan alhasil bisa mensupport kemampuan karyawan dalam melakukan keaktifan profesinya

H3: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Metode Penelitian

Riset ini adalah riset dalam aspek ilmu manajemen sumber daya manusia.Tipe riset ini ialah memakai cara riset Kuantitatif Asosiatif yakni riset yang berkarakter yang mempertanyakan ikatan antara dua variable ataupun lebih dengan tujuan buat memahami Akibat dari Work-Life Balance, Stres Kerja, Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kawasan Kota Palopo.

Populasi dan Sampel

Populasi yang dijadikan sebagai objek penelitian yaitu di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palopo adalah karyawan yang berjumlah 150 karyawan. Penelitian ini menggunakan pengambilan sample non-probabilitas untuk mengumpulkan data.

Penggunaan sampel non probabilitas dilakukan apabila jumlah responden sangat banyak dan tidak terhitung (Hamid & Patra, 2019). Jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan ukuran sampel yaitu minimal 10 kali jumlah item pengukuran pada penelitian ini yang menggunakan 160 sampel, sehingga dianggap memenuhi syarat minimal 150 sampel.

Pengumpulan Data

Data utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah penyebaran kuesioner kepada karyawan yang bekerja pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palopo. Dalam mengumpulkan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Kuesioner ini memiliki pertanyaan tertutup yaitu pertanyaan yang menuntut responden untuk menjawab dalam waktu singkat atau memilih salah satu alternatif jawaban dari setiap pilihan yang tersedia. Waktu yang digunakan dalam melakukan penyebaran kuesioner adalah 14 hari. Ada dua belas item yang berkaitan dalam kuesioner, work-life balance, stres kerja, lingkungan kerja yang menggunakan skala likert mulai dari 1 (Sangat Tidak Setuju) sampai dengan 5 (Sangat Setuju).

Tabel 1. Definisi dan Indikator Variabel

No	Indikator	Sumber
1.	1. Time Balance (Keseimbangan Waktu)	(Lumunon, 2019)
	2. Involvement Balance (Keseimbangan Keterlibatan)	
	3. Satisfaction Balance (Keseimbangan Kepuasan)	
2.	1. Tuntutan Tugas	(Sulastrri, 2020)
	2. Tuntutan Peran	
	3. Tuntutan Antar Pribadi	
	4. Struktur Organisasi	
	5. Kepemimpinan Organisasi	
3.	1. Suasana Kerja	(Kariyamin & Hamzah, 2020)
	2. Hubungan dengan Rekan Kerja	
	3. Fasilitas Kerja	
4.	1. Kualitas Kerja	(Ainanur & Tirtayasa, 2018)
	2. Kuantitas Kerja	
	3. Ketepatan Waktu	
	4. Efektivitas	
	5. Kemandirian	

Pengujian Hipotesis Penelitian

Uji Hipotesis yang dipakai didalam riset ini ialah pendekatan Sistemis Equation Modelling berplatform varian dengan dukungan aplikasi SmartPLS 3.2.8. Ada pula yang melatarbelakangi pemakaian PLS-SEM ialah pertama, informasi yang dipakai untuk tiap konstruk mempunyai item yang dimana tidak segalanya mempunyai distribusi yang normal, kedua, berlandaskan pengembangan kepustakaan diduga belum terjamin, Dengan begitu riset ini mempunyai tujuan ialah mengkonfirmasi teori.

4. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil pengamatan dari responden maka dapat digambarkan karakteristiknya antara lain: umur, jenis kelamin, masa kerja, jabatan, pendidikan terakhir.

Tahapan Evaluasi Outer Model

Penilaian outer model pada persamaan struktural diantaranya dilakukan dengan kriteria penilaian sebagai berikut.

Konvergen Validitas dan Diskriminan Validitas

Konvergen validity berhubungan dengan rancangan/konsep dimana manifest faktor pada konstruk mesti mempunyai tingkat ikatan yang tinggi. Ada pula patokan uji konvergen validity ini ialah membandingkan angka factor loading dengan angka ketentuan umum (rule of thumb) dimana angka loading factor >0.60, berikutnya ialah membandingkan angka AVE dengan angka *rule of thumb* dimana angka AVE > 0.50. berikutnya uji ini ialah dengan anggapan nilai Square root AVE > ikatan antara Faktor laten pada model riset (Hamid, 2020)

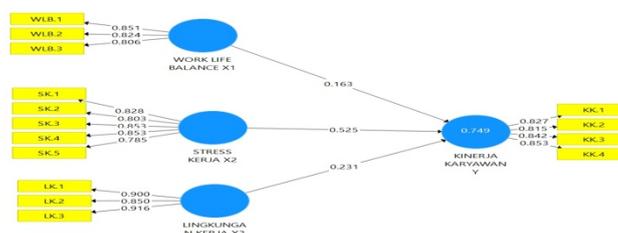
Tabel 2. Korelasi variabel Laten dan Square Root (AVE)

	KK	LK	SK	WLB	AVE	Akar Kuadrat (Square Root) AVE
KK	1.000	0.802	0.848	0.753	0.696	0.843
LK	0.802	1.000	0.086	0.738	0.791	0.899
SK	0.848	0.86	1.000	0.756	0.681	0.825
WLB	0.753	0.738	0.765	1.000	0.684	0.827

Sumber: Output SmartPLS, 2023

Selanjutnya dapat idiperoleh informasi untuk hasil pengujian descriminant validity (Tabel 2) dan telah memenuhi syarat dimana Square Root AVE > hubungan antara konstruk laten.

Work-Life Balance memiliki nilai square root AVE sebesar 0,843 > 0,753; 0,738; dan 0.756 (kolom Work-Life Balance tabel 2 dengan memperhatikan kebawah), konstruk Stres Kerja memiliki nilai akar kuadrat AVE sebesar 0,899 > 0,848; 0,086 idan 0,756 (kolom Stres Kerja pada tabel 2 dengan memperhatikan kebawah), konstruk Lingkungan Kerja memiliki nilai akar kuadrat AVE sebesar 0,825 > 0,802; 0,086 dan 0,738 (kolom Lingkungan Kerja tabel 2 dengan memperhatikan kebawah) dan Kinerja Karyawan memiliki nilai akar kuadrat AVE sebesar 0,827 > 0,802; 0,848; dan 0,753 (kolom Kinerja Karyawan pada tabel 2 dengan memperhatikan kebawah).



Gambar 1. Evaluasi Model Luar

Tabel 3. Evaluasi Outer Model

Variabel Indikator/Item	Loading Factor	Average Variance Extracted (AVE)	Composite Reliability
Work-Life Balance			
WLB1	0,851	0,684	0,867
WLB2	0,824		
WLB3	0,806		
Stres Kerja			
SK1	0,823	0,565	0,914
SK2	0,803		
SK3	0,853		
SK4	0,853		
SK5	0,785		
Lingkungan Kerja			
LK1	0,009	0,791	0,919
LK2	0,085		
LK3	0,916		
Kinerja Karyawan			
KK1	0,827	0,696	0,902
KK2	0,815		
KK3	0,842		
KK4	0,853		

Sumber: Output SmartPLS, 2023

Untuk nilai *Convergent Validity* pada (Tabel 3) dimana akan diperoleh besaran nilai dari *Factor Loading* untuk Setiap Konstruk. Untuk Work-Life Balance (WLB) dimana terdapat tiga indikator yaitu WLB 1=0,851, WLB 2=0,824, dan WLB 3=0,806; Untuk Stres Kerja SK 1=0,823 SK 2=0,803, SK 3=0,853, SK 4= 0,853 dan SK 5=785; Untuk Lingkungan Kerja LK 1=0,009, LK 2=0,085, LK 3=0,916; selanjutnya pada konstruk Kinerja Karyawan, KK 1=0.827, KK 2=0,815, KK 3=0,842, KK 4=0,853.

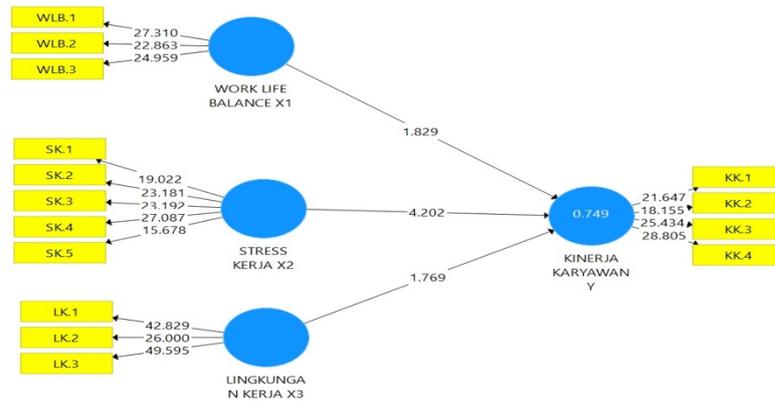
Dimana keseluruhan konstruk pada nilai *loading factor* > 0,60. Selanjutnya besaran pada nilai AVE konstruk pada Work-Life Balance = 0,684, Stres Kerja =0,565, Lingkungan Kerja =0,791 dan Kinerja Karyawan =0,696; dimana secara keseluruhan nilai AVE > 0.50.

Uji Realibilitas dan Outer Model

Uji iRealibilitas pada Outer model, dimana dalam pengujian ini bertujuan untuk memberikan bukti dari segi konsistensi tingkat akurasi dan ketetapan instrumen dalam mengembangkan dan mengukur konstruk. Dari hasil pengujian maka diperoleh nilai *Composit Reliability* untuk konstruk Work-Life Balance (0,867), Stres Kerja (0,914) , Lingkungan Kerja (0,919), dan Kinerja Karyawan (0,902) dimana keseluruhan nilai *composite reliability* memiliki nilai 0.70.

Tahap Evaluasi Inner Model

Ada dua langkah yang dijalani dalam menilai sesuatu inner bentuk ialah dengan metode memperhatikan angka koefisien determinasi (R square) serta angka signifikansi melewati tehnik bootstaping. Ada pula hasil analisa buat percobaan hipotesis riset dengan memakai tehnik Bootstraping bisa diamati pada tabel (5) serta gambar (2).



Gambar 2. Pengukuran Inner Model

Evaluasi Pada Nilai R Square

Angka R Square adalah salah satu angka yang diaplikasikan dalam melaksanakan catatan pada Inner model. Ada pula patokan batasan angka R Square diantaranya angka 0.25 termasuk dalam jenis lemah, 0.50 termasuk dalam jenis moderat serta berikutnya buat angka 0.75 termasuk dalam kategori kuat (Hamid, 2020). Berlandaskan pada informasi pada hasil estimasi yang dihadirkan pada bagan (4) bisa dilihat besaran nilai R Square pada tiap faktor dalam bentuk riset bagi faktor kinerja pegawai sebesar 0,749 dimana angka ini diinterpretasikan sebagai sesuatu heterogenitas yang dipunya konstruk Kinerja Pegawai yang dapat dijabarkan oleh Work-Life Balance, Stres kerja serta Lingkungan Kerja ialah sebesar 74,9% jenis Moderat.

Tabel 4. R Square/Koefisien Determinasi

	R Square/ Kofesien determidasi	Probability Value
Kinerja Karyawan	0,749	0.000

Sumber: Output SmartPLS, 2023

Evaluasi Nilai Signifikan

Tabel 5. Uji Hipotesis

	Kofesien Jalur	T Statistik	P Values	Hasil
	Langsung/Direc	Langsung/Dir ec	Langsung/Dir ec	Langsug/Direc
H1: Work-Life Balance-> Kinerja Karyawan	0,163	1.829	0.068	Mendukung
H2 : Stres Kerja -> Kinerja Karyawan	0,525	4.202	0.000	Mendukung
H3 : Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,231	1.769	0.078	Mendukung

Untuk penilaian pada tahapan evaluasi nilai signifikansi dapat dilakukan melalui pengamatan pada besaran nilai yang ditunjukkan oleh *Path Coefficient*. Dimana pada tahapan

ini menggunakan tehnik *bootstraping* (Tabel 5).

Berdasarkan pada hasil koefisien jalur (*path Coefisient*) maka untuk hipotesis pertama (H1), hipotesis kedua (H2), dan hipotesis ketiga (H3), masing – masing konstruk Work-Life Balance, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki dampak atau pengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan dimana nilai signifikan < 0.05 dan perolehan nilai T statistik juga menunjukkan nilai > 1.96 .

Riset ini memberikan pemahaman dan kerangka model yang terkini dalam hal bagaimana Work-Life Balance, Stres Kegiatan serta Lingkungan kerja dalam memberikan akibat kepada Kemampuan Kerja, Tapi pada dasarnya dalam membuat partisipasi teoritis pasti akan amat bergantung pada perubahan serta pengaturan bentuk yang menggabungkan sesuatu hasil dari pendekatan yang berlainan khususnya dalam aspek finansial. Hasil pengujian hipotesis (Tabel 6) bahwa hasil yang di temukan dalam penelitian ini dapat membuktikan bahwa kerangka konseptual yang di bangun dalam penelitian ini, mampu memberikan gambaran terhadap kondisi fenomena dari beberapa faktor yang menjadi penentu dapat berpengaruh terhadap Kinerja pegawai ditengah kondisi terjadinya banyak permasalahan pada karyawan.

Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan

Berlandaskan hasil analisa informasi yang sudah dijalani sehingga didapat informasi kalau Work-Life Balance berakibat positif serta penting kepada Kinerja yang terletak pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kawasan Kota Palopo. Work-Life Balance dapat memberikan manfaat bagi perseorangan ataupun pegawai biar lebih produktif serta segar dalam melaksanakan kehidupan pribadi serta ahli Work-Life Balance akan berhasil bila pegawai tidak mempunyai keluhan atau stres dampak profesi serta bermacam pertanda intelektual lainnya.

Hasil riset (Ardiansyah & Surjanti, 2020) dengan terdapatnya keseimbangan masa kerja pegawai bisa melengkapi kewajibannya kepada keluarga serta kawasan sekeliling meskipun pegawai merasa kerepotan dalam keadaan menata waktu di tempat kegiatan. Keadaan ini berarti pegawai konsisten bisa melengkapi peranan yakni pemenuhan kebutuhan keluarga dengan cara fisis meskipun sering-kali mesti kerap pulang malam serta membuat pasangan merasa kurang terdapat waktu buat menghabiskan momen kebersamaan serta banyak pula pegawai tidak terdapat waktu bagi menyalurkan kegemaran/hobi yang dipunyanya ataupun cuma mau berjumpa dengan rekan di luar perusahaan, walapun begitu kemampuan pegawai di perusahaan konsisten baik bahkan mengarah kepada peningkatan.

Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil riset memberikan gambaran kalau faktor Stres berakibat positif serta penting kepada kinerja karyawan. Pada tingkat stres yang kecil kemampuan pegawai kecil. Pada situasi ini pegawai tidak mempunyai tantangan serta tampak kejenuhan sebab understimulation. Seperjalanan dengan eskalasi stres hingga pada sesuatu titik optimal sehingga akan membuahkan kemampuan yang baik. Situasi ini dikenal tingkat stres yang optimal. Pada tingkat stres yang optimal ini akan mencipatakan ide-ide terkini yang inovatif, antusiasme, serta output yang konstruktif. Pada tingkat stres yang amat tinggi kinerja pula kecil. Pada situasi ini terjadi penyusutan kemampuan. Tingkat stres yang lewat batas akan membuat pegawai dalam situasi terhimpit sebab tidak dapat lagi menangani kewajiban yang amat berat. (Gunawan, 2018).

Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berlandaskan hasil analisa ditemukan lingkungan kerja mempunyai akibat positif serta penting kepada kinerja karyawan. Keadaan ini membuktikan kalau lingkungan kerja memberikan efek yang kuat serta dengan cara jelas dapat mempengaruhi kinerja. Dimana

dalam lingkungan kerja itu ada sarana kegiatan yang mensupport pegawai dalam penanganan kewajiban yang bebaskan pada pegawai untuk menambah kegiatan pegawai dalam sesuatu perusahaan. lingkungan kerja adalah salah satu aspek yang mempengaruhi kemampuan seseorang pegawai. Seseorang pegawai yang bertugas di lingkungan kerja yang mensupport bisa membuahkan kinerja yang baik (Yantika, 2018). lingkungan kerja yang aman membuat tingkat Fokus pegawai dalam bertugas melambung serta situasi itu membuat tingkat produktivitas kerja pegawai melambung tinggi. lingkungan kerja yang bagus, jasmani ataupun non jasmani memberikan support kepada kenaikan pencapaian pegawai. Ikatan yang penting serta positif antara lingkungan kerja serta kemampuan pegawai. Keadaan ini menguatkan jikalau lingkungan kerja mempengaruhi kinerja.

5. Penutup

Dari hasil riset dan pembahasan yang sudah dipaparkan di atas sehingga bisa ditarik kesimpulan dimana Work-Life Balance, Stres Kerja serta Lingkungan Kerja berakibat positif signifikan kepada Kinerja karyawan pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kota Palopo. Pada faktor work-life balance, kebanyakan responden memperoleh support dari keluarga akan pekerjaannya. Akan tetapi masa kerja pegawai tersita buat profesi alhasil tidak lapang menghabiskan masa dengan kawasan sosialnya.

Pada variable Stres kerja responden tidak merasakan stres alhasil kemampuan/kinera karyawan cenderung meningkat. Keadaan ini lantaran pegawai mendapati stres yang kecil alhasil pegawai tidak mendapati kesulitan semasa bertugas. Pada variable Lingkungan kerja berakibat positif penting kepada kinerja. Keadaan ini berarti kian tinggi lingkungan kerja pada sesuatu perusahaan berakibat pada kian tinggi kinerja mereka pada perusahaan, serta aman ikatan/hubungan dengan pegawai lain, dan tersedianya sarana kegiatan membuat pegawai lebih giat dalam melaksanakan profesinya.

Adapun saran yang dapat diberikan dari riset ini diantaranya: 1. Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kota Palopo, diharapkan dapat menambah kinerja dengan metode melindungi keseimbangan antara desakan profesi serta kehidupan pribadi/keluarga, melindungi pegawai dari kecapekan serta desakan yang lewat batas melindungi kenyamanan serta konsisten memperhatikan sarana kegiatan. 2. Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kota Palopo, dalam upaya menaingkatkan kinerja mesti dapat mempertimbangkan baik buruknya dalam menerima pekerjaan dalam menambah pengalaman harus menjalani pelatihan-pelatihan untuk menambah wawasan dalam bertugas berikutnya. 3. Bagi peneliti berikutnya diharapkan biar lebih menambah sampel dan meluaskan konsep/variabel terkait agar dapat mengembangkan hasil riset ini.

Daftar Pustaka

- Adha, R. N., & Qomariah. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Ahmad, Y. ., & Tewel, B. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2303–1174. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23747>
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Ardiansyah, C. A., & Surjanti, J. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang

- Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(4), 1211.
<https://doi.org/10.26740/jim.v8n4.p1211-1221>
- Aslam, M. (2015). Influence of Work Life Balance on Employees Performance : Moderated by Transactional Leadership. *Journal of Resources Development and Management*, 10, 98–103.
- Azdanal, M. Ramadhoni; Zamzam, Fakhry; Rostiati, N. (2021). Pengaruh Work Life Balance Dan Beban Kerja. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPro)*, 2, 235–248.
- Bataineh, K. adnan. (2019). Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance. *International Business Research*, 12(2), 99.
<https://doi.org/10.5539/ibr.v12n2p99>
- Christy, N. A., & Amalia, S. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan The Influence of Job Stress on Employees Job Performance. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 74. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i2.935>
- Erwin Munawar, & Rusman Frendika. (2022). Pengaruh Kepribadian Introvert Terhadap Stres Kerja. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 83–89.
<https://doi.org/10.29313/jrmb.v1i2.371>
- Gunawan, H. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bongaya Journal for Research in Management (BJRM)*, 1(2), 56–61. <https://doi.org/10.37888/bjrm.v1i2.90>
- Hamid, R. S. (2020). Niat Konsumen menggunakan Transportasi Ride-Hailing di tengah Pandemi COVID-19: Kerangka Kerja Konseptual dan Evaluasi Empiris. *Jurnal Manajemen Teknologi*, 19(3), 266–289. <https://doi.org/10.12695/jmt.2020.19.3.4>
- Hamid, R. S., & Patra, I. K. (2019). *Pengantar Statistika untuk Bisnis dan Ekonomi*.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Indra, F. J., & Rialmi, Z. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Burnout, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi). *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 5(2), 90–99.
<https://doi.org/10.33753/madani.v5i2.223>
- Josephine, A., & Harjanti, D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla). *Jurnal AGORA*, 5(3), 1–8.
- Kariyamin, & Hamzah. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Tata Kelola*, 7(1), 10–18. <https://doi.org/10.52103/tatakelola.v7i1.65>
- Komari, N., & Tanjungpura, U. (2018). *KAJIAN TEORITIS WORK LIFE BALANCE*. 419–426.
- Lestari, W. M., & Liana. (2020). Pengaruh Stres Kerja , Konflik Kerja dan Beban Kerja. *Bisnis Dan Ekonomi*, 27(2), 100–110.
- Lumunon. (2019). Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi the Influence of Work Life Balance, Occupational Health and Workload on Employee Job Satisfaction Pt. Tirta Investama. *Jurnal EMBA*, 7(4), 4671–4680.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/25410>
- Metta Astari, N. M., & Sudibya, I. G. A. (2018). Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 7, 1895.
<https://doi.org/10.24843/eeb.2018.v07.i07.p05>
- Muliawati, T. F. A. (2020). Peran Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial: Studi Literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 8(3), 606–619.
- Nur, S. (2017). KONFLIK, STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UNIVERSITAS KHAIRUN TERNATE. *Jurnal EMBA*, 1(3), 739–749.

- Nurwahyuni, S. (2019). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui work life balance (studi kasus pt. telkom indonesia regional v). *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 7 Nomor 1, 7*, 1–9.
- Permansari, R. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pt. Augrah Raharjo Semarang. *Management Analysis Journal*, 2(2), 1–6.
- Qoyyimah, M., & Abrianto. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 11–20. <https://doi.org/10.24269/asset.v2i1.2548>
- Rahayu, M. S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136–145. <https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1880>
- Raja, S., & Ganesan Kanagaraj, M. (2020). A conceptual study of work life balance and stress management among women employees of it companies in Chennai. *International Journal of Management*, 11(2), 23–26. <https://doi.org/10.34218/IJM.11.2.2020.003>
- Ranti Lukmiati, Acep Samsudin, D. J. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Staff PT. Muara Tunggal. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46–50. https://doi.org/10.26460/ed_en.v3i3.1688
- Rene, R., & Wahyuni, S. (2018). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Individu Pada Karyawan Perusahaan Asuransi Di Jakarta. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 16(1), 53–63. <https://doi.org/10.29259/jmbs.v16i1.6247>
- Rodhiyatu Aliya, G., & Saragih, R. (2020). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(3), 84–95. <http://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/291>
- Rondonuwu, F. (2018). Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 30–39.
- Saina. (2016). Pengaruh Work-Life Balance dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1–9.
- Setiobudi, E. (2017). Analisis Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Studi pada PT. Tridharma Kencana. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), 170. <https://doi.org/10.30998/jabe.v3i3.1768>
- Siahaan, S., & Bahri. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402>
- Sidik, R. (2019). Pengaruh Kemampuan, Work Life Balance, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan BMT Permata Jawa Timur. *Yos Soedarso Economics Journal*, 1(April), 20–28.
- Suharsimi Arikunto. (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta.2002) h. 155 38.
- Sulastri, O. (2020). PENGARUH STRES KERJA, DAN BEBAN KERJA, TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Kaos GL Dergisi*, 8(75), 147–154. <https://doi.org/10.1016/j.jnc.2020.125798%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.smr.2020.02.002%0Ahttp://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/810049%0Ahttp://doi.wiley.com/10.1002/anie.197505391%0Ahttp://www.sciencedirect.com/science/article/pii/B9780857090409500205%0Ahttp://>
- Sulistiawan, D., & Riadi. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Sebulu II Kutai Kartanegara. *Kinerja*, 14(2), 61–69.
- Yantika. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*

Indonesia, 4(2), 174. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v4i2.1760>

Yusnita, R. T., & Nurlinawaty, R. (2022). Bagaimana Stres Kerja dan Work Life Balance pada Pekerja Wanita Memediasi Work Family Conflict dengan Prestasi Kerja? *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 13(3), 257–269. <https://doi.org/10.29244/jmo.v13i3.40867>