

The Influence Of Job Stress, Work Environment, And Work-Life Balance On Employee Performance At PT Banshu Electric Indonesia

Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Dan *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Banshu Electric Indonesia

Fatma Nuraida¹, Nina Nurani²

Magister Manajemen, Universitas Widyatama^{1,2}

fatma.nuraida@widyatama.ac.id¹, nina.nurani@widyatama.ac.id²

**Corresponding Author*

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of job stress, work environment, and work-life balance on employee performance at PT. Banshu Electric Indonesia. The research method employed is quantitative, with data collected through questionnaires distributed to 80 permanent employees of PT. Banshu Electric Indonesia. The collected data were processed and analyzed using SPSS software through multiple regression, t-test, and F-test. The results indicate that job stress has a significant effect on employee performance. High levels of stress tend to reduce motivation and the quality of work outcomes. The work environment also shows a significant effect, where more supportive physical and non-physical working conditions lead to higher productivity. Furthermore, work-life balance has a positive and significant impact on performance, suggesting that employees who are able to maintain a balance between work and personal life tend to be more satisfied, focused, and stable in their job performance. Simultaneously, the three independent variables explain 95.2% of the variation in employee performance, while the remaining 4.8% is influenced by other factors not covered in this study. These findings highlight the importance of managing job stress, creating a supportive work environment, and implementing policies that foster work-life balance to enhance employee performance. Therefore, the management of PT. Banshu Electric Indonesia is advised to pay attention to workload distribution, improve internal communication systems, and provide flexibility in leave or working hours in order to maintain employee motivation and commitment.

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

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja, lingkungan kerja, dan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan PT. Banshu Electric Indonesia. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada 80 karyawan tetap PT. Banshu Electric Indonesia. Data yang diperoleh kemudian diolah dan dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS dengan uji regresi berganda, uji t, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tingkat stres yang tinggi terbukti menurunkan motivasi dan kualitas hasil kerja. Lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja; semakin kondusif kondisi fisik dan nonfisik lingkungan kerja, semakin tinggi produktivitas karyawan. Selain itu, *work-life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, yang menunjukkan bahwa karyawan yang mampu menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi cenderung lebih puas, fokus, serta stabil dalam performa kerjanya. Secara simultan, ketiga variabel independen mampu menjelaskan sebesar 95,2% variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Temuan ini mengindikasikan bahwa pengelolaan stres kerja, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, serta kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi merupakan aspek penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, manajemen PT. Banshu Electric Indonesia disarankan untuk memperhatikan beban kerja, memperbaiki sistem komunikasi internal, serta memberikan fleksibilitas cuti atau jam kerja agar karyawan tetap termotivasi dan berkomitmen terhadap perusahaan.

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

1. Pendahuluan

Dinamika internal perusahaan menentukan nasib organisasi di masa depan yakni bagaimana ia mengelola manusia yang menjadi penggerak utamanya. Dalam lanskap dunia usaha yang berubah begitu cepat akibat disrupsi teknologi, ketidakpastian ekonomi, dan tekanan politik global, organisasi tidak bisa hanya mengandalkan kecanggihan sistem atau kualitas produk. Justru yang menjadi fondasi utama keberlanjutan organisasi adalah efektivitas manajemen dalam mengelola sumber daya manusia agar mampu memberikan kinerja yang sesuai dengan target dan visi perusahaan. Tak terkecuali PT. Banshu Electric Indonesia, sebagai entitas bisnis yang bergerak di tengah persaingan ketat, perlu memastikan bahwa kinerja karyawan tetap optimal dan terarah.

Manajemen sumber daya manusia bukan sekadar mengatur tenaga kerja, tetapi merupakan proses strategis yang mencakup perencanaan, pengembangan, komunikasi, serta kepemimpinan yang berorientasi pada kinerja. Ketika organisasi mampu memahami dan mengelola aspek-aspek tersebut, maka akan tercipta harmoni antara kebutuhan bisnis dan kepuasan karyawan. Karyawan yang termotivasi, dihargai, dan dikelola dengan baik akan berkontribusi lebih besar terhadap produktivitas, yang pada akhirnya berdampak langsung pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Sumber daya manusia tidak hanya berfungsi sebagai alat produksi, melainkan merupakan modal intelektual yang memberikan nilai jangka panjang bagi perusahaan. Menurut (Sokolov & Zavyalova, 2021), praktik manajemen sumber daya manusia yang mendorong pengembangan kemampuan, motivasi, dan kesempatan berkontribusi secara signifikan memperkuat modal manusia, modal sosial, dan modal struktural perusahaan. Bahkan inovasi dan teknologi tercanggih pun tidak akan optimal tanpa dukungan modal intelektual investor, sistem, dan proses yang memungkinkan manusia mengoperasikannya secara efektif untuk menciptakan nilai berkelanjutan. Sebaliknya, perusahaan dapat mencapai kinerja optimal apabila dikelola oleh sumber daya manusia yang mampu bekerja dengan baik dalam kondisi lingkungan kerja yang mendukung, tingkat stres kerja yang terkendali, serta keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi yang terjaga (Rusman, 2022).

Karyawan merupakan kekayaan utama bagi perusahaan, dimana mereka akan menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu memberikan peran aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Loyalitas kerja akan tercipta apabila karyawan merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya, sehingga mereka betah bekerja dalam suatu perusahaan (Vannecia Marchelle Soegandhi, 2013).

Banyak faktor yang memengaruhi kinerja, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Menurut (Mangkunegara, 2017), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Selain itu, lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan harmonis diyakini dapat meningkatkan konsentrasi dan produktivitas karyawan (Sedarmayanti, 2017).

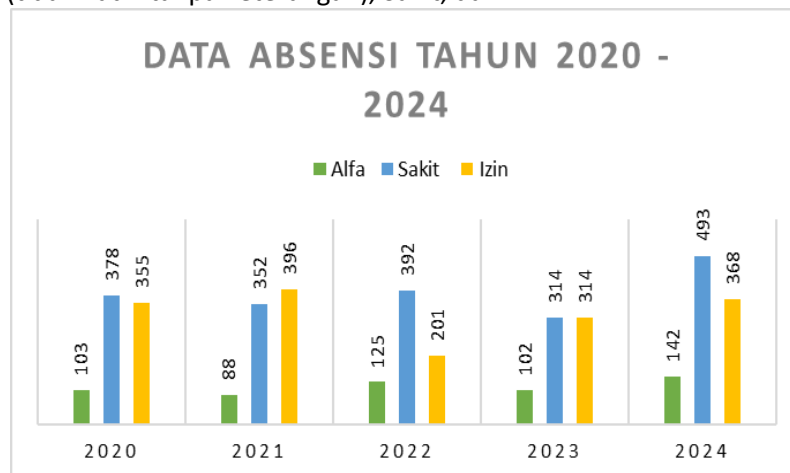
Salah satu sektor industri yang memiliki tingkat tekanan kerja cukup tinggi adalah industri manufaktur. Lingkungan kerja yang dinamis, target produksi yang ketat, serta sistem kerja berbasis shift menjadi tantangan tersendiri bagi karyawan di sektor ini. Dalam dunia manufaktur, efisiensi dan produktivitas menjadi kunci utama untuk menjaga daya saing, namun di sisi lain, tekanan yang dihadapi oleh para pekerja juga berisiko menimbulkan stres kerja yang berkepanjangan jika tidak dikelola dengan baik.

Hal ini juga dirasakan oleh PT. Banshu Electric Indonesia, sebuah perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang produksi komponen elektronik otomotif dan berlokasi di Subang, Jawa Barat. Dengan jumlah karyawan yang besar dan ritme kerja yang cepat, perusahaan ini menghadapi tantangan dalam menjaga stabilitas kinerja karyawan di tengah

tuntutan operasional yang tinggi. Beban kerja yang berlebihan, target harian yang ketat, serta kondisi kerja yang repetitif dan kadang monoton menjadi pemicu utama munculnya stres di kalangan tenaga kerja.

Untuk mengetahui faktor – faktor apa saja yang mempengaruhi stress kerja, peneliti melakukan wawancara kepada 30 karyawan tetap PT. Banshu Electric Indonesia dengan hasil karyawan sering merasa tertekan oleh berbagai aspek pekerjaan, yaitu tuntutan tugas yang tinggi karena kuantitas yang tinggi dan kualitas yang harus di capai. Tekanan ini menyebabkan kelelahan fisik maupun mental, yang kemudian berdampak pada menurunnya motivasi dan semangat kerja.

Sebagai dampak dari kondisi tersebut, tingkat kehadiran karyawan pun menjadi salah satu indikator yang turut terdampak. Grafik di bawah ini menunjukkan data absensi karyawan PT. Banshu Electric Indonesia sepanjang tahun 2020 - 2024, yang diklasifikasikan ke dalam tiga kategori: Alfa (tidak hadir tanpa keterangan), Sakit, dan Izin.

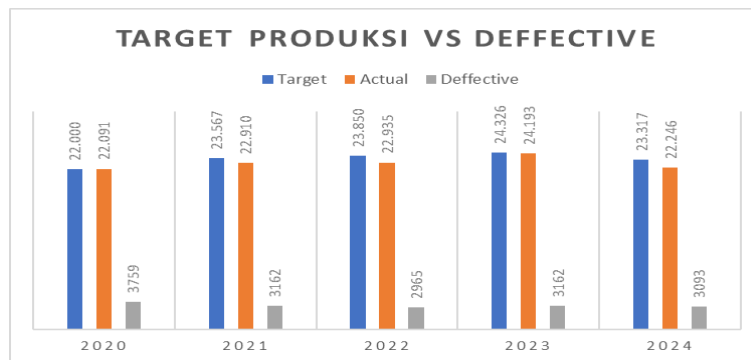


Gambar 1. Data Absensi Dept. Produksi, 2020 - 2024

Sumber: Olah Data Peneliti (2025)

Absensi karyawan merupakan salah satu indikator penting dalam menilai kedisiplinan dan stabilitas operasional perusahaan. Gambar 1 menunjukkan data absensi dari tahun 2020 hingga 2024 yang terdiri atas tiga kategori: alfa (tidak hadir tanpa keterangan), sakit, dan izin. Selama lima tahun terakhir, terlihat bahwa tingkat ketidakhadiran karena sakit cenderung mendominasi dan mengalami fluktuasi yang cukup signifikan. Pada tahun 2024, jumlah absensi karena sakit bahkan mencapai puncaknya yaitu 493 kasus, meningkat drastis dibandingkan tahun-tahun sebelumnya. Sementara itu, angka absensi karena izin juga tetap tinggi, meskipun cenderung lebih stabil dibandingkan kategori lainnya.

Jumlah ketidakhadiran tanpa keterangan (alfa) mengalami kenaikan dan penurunan yang tidak konsisten, namun peningkatan pada tahun 2024 (142 kasus) mengindikasikan adanya potensi permasalahan kedisiplinan atau lemahnya pengawasan internal. Kondisi ini semestinya menjadi perhatian manajemen, karena tingginya angka absensi dapat berdampak pada produktivitas, kontinuitas pelayanan, serta pencapaian target kerja perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi mendalam terhadap penyebab absensi, memperbaiki sistem manajemen kehadiran, dan menerapkan strategi peningkatan kesejahteraan serta kesehatan kerja yang lebih terstruktur dan berkelanjutan. Selain data kinerja perusahaan di atas, terdapat juga data kinerja karyawan untuk Departemen produksi pada 5 (lima) tahun terakhir sejak tahun 2020 sampai tahun 2024 yang cukup kurang stabil. Berikut datanya disajikan dalam gambar berikut:



Gambar 1. Data Target Produksi, Ouput Produksi dan Barang Cacat (Deffective) Perusahaan 2020 - 2024

Sumber: Olah Data Peneliti (2025)

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan organisasi, karena berhubungan langsung dengan pencapaian target produksi, kualitas hasil kerja, serta keberlangsungan daya saing perusahaan (Mangkunegara, 2017). Menurut (Hasibuan, 2016), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan standar tertentu, baik dari segi kualitas, kuantitas, maupun ketepatan waktu. Dengan demikian, kinerja dapat dipandang sebagai variabel terikat yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal, yang pada akhirnya menentukan efektivitas individu maupun tim kerja dalam suatu organisasi.

Dari data kinerja produksi PT Banshu Electric Indonesia pada grafik di atas, terlihat bahwa pencapaian aktual produksi mengalami fluktuasi setiap tahunnya, khususnya pada periode 2020 hingga 2024. Meskipun pada beberapa tahun seperti 2020 dan 2023 produksi aktual melebihi target, namun secara umum terdapat kecenderungan penurunan capaian aktual, terutama pada tahun 2024 yang hanya mencapai 22.446 unit, lebih rendah dari target 23.317 unit. Selain itu, jumlah produk cacat (defective) juga menunjukkan ketidakkonsistenan, dengan angka tertinggi terjadi pada tahun 2020 (3.759 unit) dan meningkat kembali pada tahun 2024 (3.093 unit) setelah mengalami penurunan pada tahun-tahun sebelumnya. Hal ini menunjukkan adanya indikasi penurunan kinerja karyawan, terutama dari aspek kualitas, kuantitas, dan kecepatan kerja, yang merupakan elemen penting dalam mengukur produktivitas dan efektivitas individu maupun tim kerja.

Dengan mempertimbangkan fluktuasi produksi dan tingginya angka defective, maka perlu dilakukan evaluasi menyeluruh terhadap faktor-faktor internal dan eksternal yang memengaruhi kinerja karyawan. Hal ini penting agar target produksi perusahaan dapat tercapai secara optimal, dengan tingkat cacat produksi yang rendah dan peningkatan berkelanjutan dalam kualitas, kuantitas, dan kecepatan kerja. Dalam rangka memperoleh pemahaman awal mengenai hal-hal yang dianggap berpengaruh terhadap kinerja karyawan, penulis melakukan prasurvei dalam bentuk wawancara terhadap karyawan dari berbagai divisi.

Dari wawancara yang dilakukan kepada 8 karyawan produksi HAV level operator, mayoritas karyawan menyampaikan bahwa beban kerja dan waktu penyelesaian tugas yang ketat seringkali menjadi tantangan utama dalam menjalankan tanggung jawab sehari-hari. Beberapa di antaranya menyebut bahwa pekerjaan yang menumpuk, ditambah dengan tenggat waktu yang sempit, membuat mereka merasa tertekan dan lelah secara mental maupun fisik. Hal ini secara tidak langsung berpengaruh pada konsentrasi, semangat, dan ketelitian dalam menyelesaikan tugas. Meskipun sebagian dari mereka menyadari bahwa tekanan merupakan bagian dari dinamika pekerjaan, namun tetap dibutuhkan strategi atau sistem pendukung agar beban tersebut dapat dikelola dengan lebih baik.

Manager produksi juga mengungkapkan bahwa beban kerja tidak hanya datang dari aspek operasional, tetapi juga dari tuntutan administratif, seperti penyusunan laporan dan

komunikasi dengan manajemen puncak. Kondisi ini seringkali membuat mereka mengalami kelelahan mental akibat harus berpindah fokus antara pekerjaan teknis dan strategis. Walaupun mereka menyadari bahwa posisi manajerial identik dengan tanggung jawab yang besar, tetap diperlukan dukungan sumber daya yang memadai serta pembagian tugas yang proporsional agar efektivitas kerja dapat terjaga.

Selain itu, suasana dan kondisi lingkungan kerja juga menjadi topik yang cukup banyak disinggung. Dari 7 karyawan Department Quality dengan jabatan di level leader dan operator menyoroti pentingnya hubungan kerja yang baik dengan rekan sejawat dan atasan, komunikasi yang lancar antar tim, serta kenyamanan fisik ruang kerja sebagai hal-hal yang dapat menunjang atau menghambat pelaksanaan tugas. Ada yang mengungkapkan bahwa ketika lingkungan kerja kondusif dan tim saling mendukung, mereka merasa lebih bersemangat dan fokus. Sebaliknya, jika terjadi konflik internal, miskomunikasi, atau tekanan dari atasan, maka semangat kerja cenderung menurun.

Temuan tersebut sejalan dengan konfirmasi dari Asst. Manager yang menyatakan bahwa dinamika hubungan antar karyawan memang sangat memengaruhi iklim kerja di departemen. Ia menambahkan bahwa konflik maupun miskomunikasi yang tidak segera ditangani dapat berdampak pada keterlambatan pekerjaan dan menurunkan motivasi tim. Sebaliknya, jika hubungan kerja berjalan harmonis, target dapat tercapai lebih efektif dan kinerja karyawan pun meningkat.

Selanjutnya 8 karyawan departemen SCM dengan jabatan Leader & Staff juga menyinggung tentang pentingnya waktu istirahat yang cukup dan kesempatan untuk mengelola urusan pribadi di luar jam kerja. Mereka menyampaikan bahwa kesulitan dalam mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan kelelahan berkepanjangan, bahkan memengaruhi suasana hati saat bekerja. Beberapa dari mereka mengaku membawa pekerjaan ke rumah atau tetap harus bekerja di akhir pekan, yang berdampak pada menurunnya energi dan fokus saat bekerja di hari-hari berikutnya.

Temuan ini diperkuat dengan pernyataan Asst. Manager SCM yang menyampaikan bahwa beberapa karyawan memang mengalami kesulitan dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal ini terlihat dari adanya keluhan terkait jam lembur, beban kerja yang tinggi, serta kebiasaan sebagian karyawan tetap melakukan pekerjaan di luar jam kerja resmi. Konfirmasi tersebut menunjukkan bahwa isu *work-life balance* bukan hanya dirasakan oleh karyawan, tetapi juga diakui oleh atasan langsung sebagai kondisi yang nyata di lapangan.

Ada pula 3 karyawan Engineering level staff yang menyoroti pentingnya arahan, penghargaan, dan kejelasan dalam sistem kerja. Mereka merasa bahwa ketika mendapatkan apresiasi atau dukungan dari atasan, hal itu memberikan dorongan positif untuk bekerja lebih baik. Sebaliknya, jika karyawan merasa tidak mendapatkan kejelasan peran, tujuan, atau tidak pernah diajak berdiskusi dalam pengambilan keputusan, mereka merasa kurang dihargai dan kurang termotivasi.

Hal ini turut dikonfirmasi oleh Manager plant yang menyampaikan bahwa pemberian arahan yang jelas dan penghargaan atas pencapaian karyawan memang menjadi faktor penting dalam menjaga motivasi kerja. Ia menambahkan bahwa keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan tidak hanya meningkatkan rasa memiliki terhadap pekerjaan, tetapi juga mendorong mereka untuk lebih bertanggung jawab dalam mencapai target yang telah ditetapkan.

Secara umum, hasil wawancara prasurvei ini menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap apa yang memengaruhi kinerja mereka cukup beragam, namun cenderung berkaitan dengan beban kerja, suasana kerja, pengelolaan waktu, dan kualitas hubungan antar manusia di tempat kerja. Temuan-temuan ini menjadi masukan awal yang penting bagi peneliti dalam merumuskan variabel-variabel yang akan dikaji lebih lanjut dalam penelitian ini.

Fenomena ini menjadi perhatian karena kinerja merupakan salah satu indikator penting dalam mencapai target produktivitas perusahaan. Dari observasi dan informasi awal yang dihimpun, perusahaan menghadapi beberapa tantangan internal, mulai dari beban kerja yang tinggi, tuntutan penyelesaian tugas yang cepat, hingga sistem kerja yang menuntut konsistensi performa tinggi setiap harinya.

Untuk memperkuat data tersebut, penulis juga telah melakukan pra-survei terhadap sejumlah karyawan melalui wawancara terbuka. Hasilnya menunjukkan bahwa terdapat berbagai hal yang menurut karyawan berpengaruh terhadap performa kerja mereka, seperti tekanan pekerjaan yang tinggi, suasana kerja yang kurang mendukung, serta kesulitan dalam membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ketiga aspek ini muncul secara alami dari hasil wawancara tanpa diarahkan oleh peneliti, dan tampaknya memiliki relevansi kuat dengan kondisi aktual yang terjadi di lapangan.

Beberapa penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti stres kerja, lingkungan kerja, dan *work-life balance* memiliki kontribusi terhadap pencapaian kinerja. (Rahmawati, 2020) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif secara signifikan terhadap kinerja, di mana semakin tinggi tingkat stres yang dialami karyawan, maka semakin rendah pula produktivitas yang ditunjukkan. Hasil penelitian serupa juga ditemukan oleh (Dewi, 2023) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, di mana peningkatan tingkat stres akan menurunkan motivasi serta produktivitas kerja. Namun, berbeda dengan temuan tersebut, penelitian dari (Setiawan et al., 2018), yang menunjukkan bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh langsung signifikan terhadap kinerja karyawan, meskipun berdampak secara tidak langsung melalui faktor kepuasan kerja. Stres kerja ini berimbas serius terhadap kehadiran karyawan. Sebuah studi kuantitatif di Indonesia mengungkap bahwa beban kerja yang tinggi dan stres kerja berperan sebagai prediktor utama terhadap intensi turnover, yaitu kecenderungan karyawan untuk tidak hadir atau keluar dari pekerjaan (Hisbih et al., 2023). Studi lainnya menunjukkan bahwa, di PT Industri Kemasaan Semen Gresik Jenu Tuban, stres kerja dan lingkungan kerja secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan, yang implikasinya mencakup kehadiran dan konsistensi performa (Heru & Santoso, 2019)

Dalam hal lingkungan kerja, penelitian oleh (Hidayat, 2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis dapat meningkatkan motivasi dan performa kerja. Lingkungan kerja yang mendukung tercermin dari hubungan antarpegawai yang baik, fasilitas yang memadai, serta kepemimpinan yang suportif. Namun demikian, terdapat pula penelitian oleh (Febrina et al., 2022), studi ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak selalu menjadi penentu utama kinerja, terutama dalam organisasi yang memungkinkan motivasi kerja berperan lebih dominan daripada kondisi fisik atau sosial di tempat kerja. Namun, beberapa penelitian justru menemukan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas tidak selalu signifikan. Misalnya, studi oleh (Fathussyadah & Ardiansyah, 2020) pada karyawan produksi PT Indolacto menunjukkan bahwa lingkungan kerja hanya memberikan pengaruh yang kurang signifikan terhadap produktivitas kerja. Selain itu, penelitian (Dahlia et al., 2019) di PT SGS menemukan bahwa meskipun lingkungan kerja berdampak positif, pengaruh tersebut tidak signifikan terhadap produktivitas

Adapun terkait *work-life balance*, (D. Lestari, 2021) menyimpulkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, terutama dalam hal kepuasan kerja dan semangat kerja. Akan tetapi, Temuan berbeda ditunjukkan penelitian dari (Husain, Trang, 2022) menunjukkan bahwa meskipun secara simultan variabel *work-life balance*, kecerdasan emosional, dan pengembangan karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, secara parsial *work-life balance* ternyata tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Hasjrat

Abadi Manado menunjukkan bahwa faktor keseimbangan kerja hidup mungkin tidak selalu menjadi prioritas utama dalam mencapai efektivitas kerja

Berdasarkan fenomena yang diamati, hasil wawancara pra-survei, serta dukungan dari berbagai penelitian terdahulu, maka peneliti merasa perlu untuk mengkaji lebih dalam mengenai **“Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan PT. Banshu Electric Indonesia”** sebagai fokus penelitian ini.

2. Kajian Pustaka

Manajemen

Manajemen merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian berbagai sumber daya organisasi secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks organisasi, manajemen bertujuan untuk mengoordinasikan kegiatan individu maupun kelompok dalam rangka menghasilkan hasil kerja yang optimal. Menurut (S. P. Robbins & Coulter, 2018) manajemen adalah koordinasi dan pengawasan aktivitas orang lain sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara efisien (menggunakan sumber daya secara minimal) dan efektif (mencapai tujuan organisasi secara optimal).

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Sudaryo et al., 2018) menjelaskan bahwa sumber daya manusia mempunyai peran besar dalam kesuksesan organisasi secara keseluruhan yang bertujuan untuk memastikan organisasi memiliki tenaga kerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi serta dilengkapi dengan sarana untuk menghadapi perubahan yang dapat memenuhi kebutuhan pekerjaannya.

Stress Kerja

Menurut (Greenberg, 2016), stres kerja dapat diklasifikasikan menjadi dua jenis, yaitu *eustress* dan *distress*. *Eustress* adalah bentuk stres positif yang justru dapat meningkatkan energi, motivasi, dan fokus individu dalam menyelesaikan tugas, karena dipicu oleh tantangan yang dirasa mampu diatasi. Sebaliknya, *distress* merupakan stres negatif yang muncul akibat tekanan berlebih atau situasi yang tidak dapat dikendalikan, sehingga berdampak buruk pada fungsi kognitif, emosional, dan performa kerja. Oleh karena itu, manajemen stres kerja menjadi aspek penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat, seimbang, dan produktif bagi karyawan.

Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2017), lingkungan kerja dibedakan menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Lingkungan kerja fisik mencakup faktor-faktor seperti pencahayaan, kebersihan, suhu, sirkulasi udara, keamanan, dan kebisingan. Lingkungan kerja non-fisik meliputi hubungan sosial di tempat kerja, struktur organisasi, pola komunikasi, dan sistem kepemimpinan. Karyawan akan merasa nyaman dan betah bekerja apabila kedua aspek lingkungan ini terkelola dengan baik.

Work-Life Balance

Menurut *Greenhaus dan Allen* dalam penelitian terbarunya, *work-life balance* didefinisikan sebagai sejauh mana individu dapat secara seimbang menjalankan peran dalam pekerjaan dan kehidupan personalnya, serta merasa puas dalam kedua peran tersebut (Greenhaus & Allen, 2017). Ketidakseimbangan antara kedua aspek ini sering dikaitkan dengan peningkatan stres kerja, kelelahan emosional (*burnout*), hingga menurunnya kepuasan dan komitmen terhadap pekerjaan. Sebaliknya, ketika keseimbangan antara pekerjaan dan

kehidupan pribadi tercapai, karyawan cenderung menunjukkan motivasi yang lebih tinggi, loyalitas terhadap organisasi, dan kinerja yang lebih stabil. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan elemen fundamental dalam keberhasilan suatu organisasi karena secara langsung memengaruhi pencapaian tujuan strategis perusahaan. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang ditetapkan. Menurut (Hasibuan, 2016), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang dinilai berdasarkan standar tertentu seperti kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Dengan kata lain, kinerja mencerminkan sejauh mana seseorang dapat memenuhi tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Pencapaian kinerja individu ini sangat penting karena berkontribusi langsung terhadap keberhasilan tujuan organisasi secara keseluruhan.

3. Metode Penelitian

Objek penelitian ini adalah PT Banshu Electric Indonesia Plant 4 Subang, sebuah perusahaan manufaktur komponen elektronik yang berperan penting dalam rantai pasok industri otomotif dan memiliki dinamika kerja tinggi sehingga relevan untuk mengkaji pengaruh stres kerja, lingkungan kerja, dan work-life balance terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei serta bersifat verifikatif dan deskriptif untuk menguji hipotesis sekaligus menggambarkan kondisi variabel secara independen. Populasi penelitian adalah seluruh 80 karyawan tetap perusahaan, dengan teknik pengambilan sampel purposive sampling. Data dikumpulkan secara cross-sectional melalui kuesioner berbasis skala Likert, observasi tidak langsung, dan wawancara semi-terstruktur guna memperkuat temuan. Sumber data terdiri dari data primer berupa jawaban kuesioner dan wawancara responden, serta data sekunder berupa dokumen perusahaan dan literatur terkait, sehingga hasil penelitian dapat dipertanggungjawabkan secara akademis dan memberikan gambaran komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas (Kolmogorov Smirnov)

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov Test. Model regresi yang baik haruslah memiliki nilai residual yang berdistribusi normal, dan dapat dinyatakan normal apabila nilai asymp. sig $\geq 0,05$.

Tabel 1. Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.17331552
Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.047
	Negative	-.067
Test Statistic		.067
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.493
	99% Confidence Interval	Lower Bound
		Upper Bound
		.480
		.505

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: Olah Data Peneliti, (2025)

Berdasarkan tabel Kolmogorov-Smirnov di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,200 > 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi yang di pakai telah memenuhi atau data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	STRESS KERJA	.180	5.541
	LINGKUNGAN KERJA	.123	8.152
	WORKLIFE BALANCE	.127	7.867

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Olah Data Peneliti, (2025)

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel independen yang tinggi, yang dapat memengaruhi keakuratan estimasi model. Dalam uji ini, digunakan dua indikator yaitu nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Berdasarkan hasil pengolahan data, nilai Tolerance untuk masing-masing variabel independen adalah: Stress Kerja sebesar 0,180, Lingkungan Kerja sebesar 0,123, dan *Work-Life Balance* sebesar 0,127. Seluruh nilai Tolerance tersebut lebih besar dari 0,10, yang menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolinearitas yang serius.

Selain itu, nilai VIF untuk ketiga variabel independen juga berada dalam batas aman, yakni Stress Kerja sebesar 5,541, Lingkungan Kerja sebesar 8,152, dan *Work-Life Balance* sebesar 7,867. Semua nilai VIF ini masih di bawah ambang batas umum yaitu <10 . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas pada model regresi yang digunakan dalam penelitian ini, sehingga seluruh variabel bebas dapat dimasukkan bersama-sama dalam analisis regresi tanpa menimbulkan masalah multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 3. Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.291	2.453		.118	.906
	STRESS KERJA	.021	.046	.118	.443	.659
	LINGKUNGAN KERJA	-.035	.091	-.124	-.384	.702
	WORKLIFE BALANCE	.085	.075	.360	1.133	.261

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Olah Data Peneliti, (2025)

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Uji ini penting untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi asumsi klasik, khususnya homoskedastisitas. Pada penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat signifikansi (Sig.) dari nilai t pada variabel independen terhadap nilai residual absolut (ABS_RES).

Berdasarkan hasil uji, diperoleh nilai signifikansi masing-masing variabel sebagai berikut: Stress Kerja = 0,659, Lingkungan Kerja = 0,702, dan *Work-Life Balance* = 0,261. Seluruh nilai signifikansi tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi ini. Artinya, varians residual adalah konstan dan tidak dipengaruhi oleh variabel independen, sehingga model regresi yang digunakan memenuhi asumsi homoskedastisitas dan layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Hasil Uji Analisis Korelasi

Uji korelasi Pearson adalah salah satu metode statistik yang digunakan untuk mengukur kekuatan dan arah hubungan linear antara dua variabel kuantitatif yang berskala interval atau rasio. Metode ini menghasilkan koefisien korelasi yang dilambangkan dengan huruf r , yang nilainya berada dalam rentang -1 hingga +1. Nilai r positif menunjukkan hubungan linear positif, sedangkan nilai r negatif menunjukkan hubungan linear negatif. Jika r bernilai 0, maka tidak terdapat hubungan linear antara kedua variabel tersebut. Sebagai contoh, nilai r mendekati +1 menunjukkan bahwa ketika nilai variabel X meningkat, nilai variabel Y juga cenderung meningkat secara konsisten, dan sebaliknya untuk nilai r mendekati -1.

Dalam penerapannya, uji korelasi Pearson memiliki beberapa asumsi penting, yaitu bahwa data bersifat kuantitatif, hubungan antara variabel bersifat linear, kedua variabel memiliki distribusi normal (terutama jika akan dilakukan uji signifikansi), serta tidak terdapat outlier yang ekstrem. Untuk menguji signifikansi dari korelasi yang ditemukan, biasanya digunakan uji hipotesis dengan hipotesis nol (H_0) menyatakan tidak ada hubungan ($r = 0$) dan hipotesis alternatif (H_1) menyatakan terdapat hubungan linear yang signifikan ($r \neq 0$). Nilai statistik uji dapat dihitung dan dibandingkan dengan distribusi t dengan derajat kebebasan $n-2$, atau menggunakan p -value.

Korelasi Stress Kerja dan Kinerja Karyawan

Tabel 4. Uji Korelasi Stress Kerja dan Kinerja Karyawan
Correlations

		Stress kerja	Kinerja Karyawan
Stress kerja	Pearson Correlation	1	.997**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	81	81
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.997**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	81	81

Sumber: Olah Data Peneliti, (2025)

Berdasarkan hasil uji korelasi Pearson, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar $r = 0,997$ dengan nilai signifikansi (p -value) = 0,000. Nilai koefisien korelasi ini mendekati +1, yang mengindikasikan bahwa terdapat hubungan linear positif yang sangat kuat antara stres kerja dan kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi stres kerja, maka kinerja karyawan juga cenderung meningkat, atau sebaliknya. Meskipun secara statistik ini menunjukkan korelasi positif yang sangat kuat, hubungan seperti ini perlu diinterpretasikan secara hati-hati karena secara teoritis stres kerja yang tinggi justru umumnya diasosiasikan dengan penurunan kinerja. Oleh karena itu, perlu dievaluasi apakah terdapat bias data, kesalahan pengukuran, atau faktor mediasi yang mempengaruhi hubungan ini. Selain itu, p -value yang sangat kecil (< 0.05) menunjukkan bahwa hubungan ini signifikan secara statistik, artinya kemungkinan besar hubungan ini tidak terjadi secara kebetulan.

Korelasi Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

Tabel 5. Uji Korelasi Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

Correlations		Lingkungan kerja	Kinerja Karyawan
Lingkungan kerja	Pearson Correlation	1	1.000**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	81	81
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	1.000**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	81	81

Sumber: Olah Data Peneliti, (2025)

Berdasarkan hasil uji korelasi Pearson antara variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan, diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,999 dengan nilai signifikansi (p -value) sebesar 0,000. Nilai korelasi yang sangat tinggi ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Artinya, semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan. Selain itu, nilai signifikansi yang berada di bawah 0,05 menunjukkan bahwa hubungan ini signifikan secara statistik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan dalam penelitian ini.

Korelasi *Work-life Balance* dan Kinerja Karyawan

Tabel 6. Uji Korelasi *Work-life Balance* dan Kinerja Karyawan

Correlations		Worklife balance	Kinerja Karyawan
Worklife balance	Pearson Correlation	1	1.000**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	81	81
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	1.000**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	81	81

Sumber: Olah Data Peneliti, (2025)

Berdasarkan hasil uji korelasi Pearson antara variabel *work-life balance* dan kinerja karyawan, diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 1.000 dengan nilai signifikansi (p -value) sebesar 0.000. Nilai koefisien korelasi yang mencapai angka maksimal ini menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat dan sempurna secara positif antara *work-life balance* dan kinerja karyawan. Artinya, semakin baik keseimbangan kehidupan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin optimal pula kinerja yang dihasilkan. Selain itu, nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 mengindikasikan bahwa hubungan tersebut signifikan secara statistik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan signifikan antara *work-life balance* dan kinerja karyawan dalam penelitian ini.

Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis juga dinyatakan jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris (Sugiyono, 2018:64). Pengujian hipotesis bertujuan untuk menguji kebenaran dari hipotesis yang telah dirumuskan pada bagian sebelumnya.

Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik T)

Pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui terdukung atau tidak terdukungnya hipotesis. Dalam pengujian hipotesis ini dilakukan dengan menggunakan uji t. Uji t adalah pengujian hipotesis dengan menggunakan distribusi t sebagai uji statistic.

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis T

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	21.494	3.940		5.455
	STRESS KERJA	-.417	.074	-.333	5.603
	LINGKUNGAN KERJA	1.018	.147	.499	6.925
	WORKLIFE BALANCE	.299	.120	.176	2.492

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Olah Data Peneliti, (2025)

Merujuk pada table 7. Stress kerja terhadap kinerja karyawan memperoleh nilai t hitung $-5,603 < t$ tabel 1,991 dengan probabilitas $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memperoleh nilai t hitung $6,925 > t$ tabel 1,991 dengan probabilitas $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Dan *Work-life balance* terhadap kinerja karyawan memperoleh nilai t hitung $2,492 > t$ tabel 1,991 dengan probabilitas $0,015 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Uji F Tes

Pada penelitian ini untuk memperoleh F tabel dengan derajat $df_1 = k-1$ atau $4-1=3$ dan $df_2 = n-k$ atau $81-4=77$ maka diperoleh F tabel sebesar 2,720. Berikut pemaparan hasil pemaparan uji simultan.

Tabel 8. Uji F Tes

ANOVA ^a						
Sum of Model Squares			df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7347.747	3	2449.249	498.854	.000 b
	Residual	373.141	76	4.910		
	Total	7720.887	79			

Stress kerja, lingkungan kerja, dan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan memperoleh F hitung $498,854 > F$ tabel 2,720 dengan probabilitas $0,000 < 0,5$. Maka dapat disimpulkan stress kerja, lingkungan kerja, dan *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Banshu Electric Indonesia secara simultan.

Uji Regresi Berganda

Tabel 9. Analisis Regresi Berganda

Model		Unstandardized B
1	(Constant)	.291
	STRESS KERJA	.021
	LINGKUNGAN KERJA	-.035
	WORKLIFE BALANCE	.085

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Olah Data Peneliti, (2025)

Berdasarkan tabel koefisien regresi, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

Keterangan:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n + \epsilon$$

Y = Variabel Dependen (Kinerja Karyawan)

a = Konstanta

β_1 = Koefisien Regresi Stres Kerja (X_1)

β_2 = Koefisien Regresi Lingkungan Kerja (X_2)

β_3 = Koefisien Regresi *Work-Life Balance* (X_3)

X_1 = Stres Kerja

X_2 = Lingkungan Kerja

X_3 = *Work-Life Balance*

e = Standar error / gangguan

Sesuai dengan persamaan garis regresi yang di peroleh, maka model regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 0,291 menunjukkan bahwa apabila stres kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan *work-life balance* (X_3) berada dalam kondisi nol, maka nilai dasar kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,291.
- Koefisien regresi stres kerja ($\beta_1 = 0,021$) bernilai positif, artinya setiap peningkatan stres kerja sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan diperkirakan akan mengalami kenaikan sebesar 0,021, dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap. Ini menunjukkan bahwa stres kerja yang terkendali atau bersifat eustress dapat meningkatkan kinerja.
- Koefisien regresi lingkungan kerja ($\beta_2 = -0,035$) bernilai negatif, artinya setiap peningkatan lingkungan kerja yang kurang kondusif sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 0,035, dengan asumsi variabel lain tetap. Ini berarti bahwa lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat berdampak negatif pada kinerja.
- Koefisien regresi *work-life balance* ($\beta_3 = 0,085$) bernilai positif, artinya setiap peningkatan *work-life balance* sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,085, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Ini menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, maka kinerja karyawan pun semakin meningkat.

Tabel 10. Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.976 ^a	.952	.950	2.21579

a. Predictors: (Constant), WORKLIFE BALANCE, STRESS KERJA, LINGKUNGAN KERJA

Sumber: Olah Data Peneliti, (2025)

Berdasarkan Tabel Model Summary di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,952. Artinya, sebesar 95,2% variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh tiga variabel independen yang digunakan dalam model ini, yaitu *Work-life Balance*, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja. Sedangkan sisanya sebesar 4,8% dijelaskan oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,950 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel bebas dalam model, nilai koefisien determinasi tetap tinggi, yang memperkuat bahwa model regresi yang dibentuk sangat baik dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Nilai Standard Error of the Estimate sebesar 2,21579 mengindikasikan tingkat kesalahan standar dalam memperkirakan nilai kinerja karyawan menggunakan model regresi yang dibentuk.

5. Penutup

Kesimpulan

Dari hasil perhitungan dan analisis yang dilakukan pada bab sebelumnya tentang Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja, *Work-life Balance* terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT. Banshu Electric Indonesia, maka dapat disimpulkan:

- Stres kerja pada karyawan PT Banshu Electric Indonesia secara umum berada pada kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasakan adanya tekanan kerja, terutama dari sisi beban tugas dan waktu kerja yang padat, namun masih dalam batas yang dapat ditoleransi. Lingkungan kerja dirasakan cukup kondusif, meskipun masih terdapat kendala pada aspek komunikasi antar karyawan. *Work-life balance* karyawan berada pada tingkat sedang, ditunjukkan dengan keterbatasan kesempatan cuti yang sesuai kebutuhan pribadi. Kinerja karyawan secara umum dinilai cukup baik, meskipun kualitas hasil kerja masih belum sepenuhnya sesuai dengan standar mutu perusahaan.
- Secara parsial, stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Banshu Electric Indonesia. Tingginya tingkat stres yang dirasakan karyawan berdampak pada menurunnya motivasi dan kualitas hasil kerja.
- Secara parsial, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Banshu Electric Indonesia. Lingkungan kerja yang kondusif, baik dari sisi fisik maupun non-fisik, berkontribusi terhadap meningkatnya produktivitas dan semangat kerja karyawan.
- Secara parsial, *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Banshu Electric Indonesia. Karyawan yang mampu menyeimbangkan kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi cenderung memiliki kepuasan kerja lebih tinggi dan performa yang lebih stabil.

Daftar Pustaka

- Adan, J. N. (n.d.). *Testing the Inverted-U Theory of the Stress-performance Relationship in Four BPO Companies in Metro Manila | Philippine Journal of Labor and Industrial Relations*. Retrieved September 9, 2025, from https://journals.upd.edu.ph/index.php/pjlr/article/view/7703?utm_source=.com
- Adetiyas, R., Sucipto, H., & Yulianto, A. (2024). Work-life Balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Bintang Indokarya Gemilang). *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 4(5), 5756–5768. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>
- Akhiriani, A. D., & Risal, T. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*, 2(1), 27–36. <https://doi.org/10.58192/ebismen.v2i1.575>
- Amelia, D., Agustin, D., & Suhadarliyah. (2022). Lingkungan Kerja Dan Kinerja Karyawan: Peran Motivasi Sebagai Mediator. 1–23.
- Aturrizki, L., Martini, N. N. P., & Puspitadewi, I. (2022). PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KARYAWAN COUNTER HANDPHONE OPPO DI KABUPATEN SITUBONDO. *Intelektiva*, 3(5), 73–86.
- Cahya, A. D., Ratnasari, N. T., & Putra, Y. P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus UMKM Buah Baru Online (BBO) Di Gamping Yogyakarta). *Jurnal Bingkai Ekonomi*, 6(1), 71–83. <http://itbsemarang.ac.id/jbe/index.php/jbe33%0Ahttp://itbsemarang.ac.id/jbe/index.php/jbe33/article/view/91>
- Chandrasekar, K. (2011). Workplace Environment and Its Impact on Organisational Performance in Public Sector Organisations. *International Journal of Enterprise Computing and Business Systems*, 1(1).

- Dafinci, W. O., Meiliani, M., & Kananlua, P. S. (2020). Studi Tentang Stres Kerja yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan. *The Manager Review*, 2(2), 32–51. <https://ejournal.unib.ac.id/a46/article/download/16327/7902/42534>
- Danisa, D., & Komari, N. (2023). KAJIAN TEORITIS LINGKUNGAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN. *Prosiding Management Business Innovation Conference (MBIC)*, 6(1), 989–1001.
- Dahlia, M., Manajemen, P., & Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Palopo, S. (2019). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KELELAHAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI (studi kasus PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS). *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 5(1), 11–16. <https://doi.org/10.35906/JM001.V5I1.342>
- Dewi, A. K. (2023). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Ekonomika & Sains*, 2, 8–16.
- Dina, D. (2018). Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan di kud minatani brondong lamongan. *Jurnal Indonesia Membangun*, 17(2), 184–199.
- Edy Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-10)*. Kencana Prenada Media Group.
- Eldon, D., Nugroho, J. L. E., & Widjaja, M. E. L. K. (2024). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Asuransi Jiwa Manulife Indonesia Di Surabaya. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 11(1), 44–59. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v11i1.53375>
- Fakhri, N., Sabrina, A., Sokku, F. R., Zakiyah, A., Ikhsan, R., & Zulfa, A. S. (2025). Work-Life Balance : Menjaga Harmoni Antara Pekerjaan Dan Kehidupan Pribadi. *Gudang Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 3(2), 134–138.
- Fathussyaadah, E., & Ardiansyah, A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Susu UHT PT. INDOLAKTO. *Jurnal Ekonomak*, 6(2), 1–15. <https://ejournal.stiepgri.ac.id/index.php/ekonomak/article/view/107>
- Febrina, W., Widyastuti, T., & Primadhita, Y. (2022). Lingkungan, Budaya, dan Motivasi Kerja sebagai Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Universitas Mercu Buana. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 24(1), 1. <https://doi.org/10.33370/JPW.V24I1.759>
- Feby Ayu Nurfita, E. S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karawang. *PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 1(2), 610–620. <https://doi.org/10.62710/QNZM0717>
- Ferliani, S. U., Hidayati, F., & Lastiti, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar). *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, 5(7), 435–440.
- Firmansyah, Anang M., & Mahardika, B. W. (2018). *Pengantar Manajemen*. CV Budi Utama.
- Greenberg, J. S. (2016). *Comprehensive Stress Management* (14th Editi). McGraw-Hill Education.
- Greenhaus, Jeffrey H.; Collins, Karen M.; Shaw, J. D. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531.
- Handoko, S., Tumbur, W., Tobing, M. L., & Setyawan, R. (2024). Dampak Work-Life Balance terhadap Retensi Karyawan: Studi Kuantitatif pada Generasi Milenial dan Gen Z. *Jurnal Manajemen Sosial Ekonomi (Dinamika)*, 4(1), 279–288. <http://journal.stiestekom.ac.id/index.php/dinamika>
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*.
- Hasugian, G. A., Santati, P., & Farla, W. (2023). Hubungan Antara Work-Life Balance Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Kurnia Ciptamoda Gemilang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 6(1), 318–325.

- Heru, M., & Santoso, B. (2019). PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.INDUSTRI KEMASAN SEMEN GRESIK (IKSG) JENU TUBAN. *JURNAL MANAJEMEN*, 4(2), 975–986. <https://doi.org/10.30736/JPIM.V4I2.254>
- Heruwanto, J., Wahyuningsih, R., Rasipan, R., & Nurpatricia, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Nusamulti Centralestari Tangerang. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 17(1), 69. <https://doi.org/10.33370/jmk.v17i1.391>
- Hidayat, R. S. M. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 5(2), 88–95.
- Hisbih, T. A., Fitriani, L. K., & Supriatna, O. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Workplace Wellbeing Sebagai Variabel Mediasi. *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan*, 4(03), 109–125. <https://doi.org/10.31949/ENTREPRENEUR.V4I03.5701>
- Husain, Trang, dan L. (2022). *PENGARUH WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT ENERGY LAUTAN NUSANTARA MALANG INDONESIA*.
- Husein, U. (2013). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Rajawali Pers.
- Husna, M., & Septiani, M. (2024). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Pahoman Bandar Lampung. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 6(1), 400–410. <https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i1.3029>
- Ismoyo, F. D. W. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Sumber Rejeki. *Aktualisasi Pengabdian Masyarakat*, 1(1), 55–72. <https://doi.org/10.30762/akdimas.v1i1.1533>
- Kossek, E. E., & Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 139–149. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.2.139>
- Lestari, D. (2021). Work-Life Balance dan Implikasinya terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 3(1), 12–21.
- Lestari, F. (2022). *Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ*.
- Lestary, L., & Harmon. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Detail Part Manufacturing Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero). *Riset Bisnis & Investasi*, 3(2), 94–103.
- Lukmiati, R., Samsudin, A., & Jhoansyah, D. (2020). PENGARUH WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KARYAWAN STAFF PRODUKSI PT. MUARA TUNGGAL CIBADAK - SUKABUMI. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46–50.
- Malau, R. H. D., & Ratnawati, I. (2024). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan K3 Sebagai Variabel Intervening: Studi Pada Karyawan Pt. Ara Shoes Indonesia. *Diponegoro Journal of Management*, 13(3), 1–13. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Miftahudin, M. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Distribusi Jakarta Raya. *Jurnal Minfo Polgan*, 13(1), 505–511. <https://doi.org/10.33395/JMP.V13I1.13693>
- Mutiara, N., & Amalia, R. (2023). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS TENAGA KERJA DAN SOSIAL KABUPATEN SLEMAN. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI)*, 7(6), 622–634. <https://journal.student.uny.ac.id/jmbi/article/view/13272>

- Nasution, S. R. B., Dharmanto, A., & Dewi, N. K. (2024). Pengaruh Work Life Balance dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z. *Jurnal Riset Dan Inovasi Manajemen*, 2(3), 90–101. <https://doi.org/10.59581/jrim-widyakarya.v2i3.4043>
- Nur'Aini, Ana; Fauziah, G. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Adhya Graha Kencana. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 4(1), 1–7.
- Putra, J. D., & Dewirahmadanirwati. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 17–31. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i2.667>
- Putri, R. A., Wolor, C. W., & Marsofiyati, M. (2023). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT XYZ Tangerang. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 1(4), 374–384.
- Putri, W. G., Damayanti, K., Manajemen, J., Tinggi, S., Ekonomi, I., Negara, K., Mastrip, J., 59 Blitar, N., & Abstrak, J. T. (2019). PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA CV PAKIS LOGAM PERKASA INDONESIA). *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 4(2), 111–121. <https://journal.stieken.ac.id/index.php/penataran/article/view/425>
- Rahmawati, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(1), 33–40.
- Rahmawati, I., Sa'adah, L., & Chabib, M. N. (2020). Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.
- Rahmayati, T. E. (2021). Keseimbangan Kerja dan Kehidupan (Work Life Balanced) Pada Wanita Bekerja. *Juripol*, 4(2), 129–141. <https://doi.org/10.33395/juripol.v4i2.11098>
- Robbins, S. P. & J. T. A. (2019). *Organizational Behavior*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior (17th ed.)*.
- Rosmiati, E., Sova, M., & Akniah, A. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Morning Dew Indonesia. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 12(1), 11–16. <https://doi.org/10.52643/jam.v12i1.2107>
- Rusman. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Alfabeta.
- Sari, R. P., Roswaty, R., & Kurniawan, K. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jico Agung Palembang. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi*, 1(1), 32–40. <https://doi.org/10.47747/jbme.v1i1.23>
- Sariwulan, T., & Ghofar, A. (2024). *Perilaku Organisasi dan Manajemen Kinerja*. Pradina Pustaka.
- Satar, M., Yunus, M., Astari, D., & Musmulyadi. (2023). Peran Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan BRI Unit Mallawa Cabang Baru. *BANCO: Jurnal Manajemen Dan Perbankan Syariah*, 5(2), 85–90. <https://doi.org/10.35905/banco.v5i2.6377>
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama.
- Setianto, D. P., Budiman, A., Febrian, W. D., Demmanggasa, Y., Lokita, R. D., Dewi Pramesti, & Widyastuti, I. (2024). Pengaruh Keseimbangan Kerja-Hidup Terhadap Kesejahteraan Dan Produktifitas Karyawan. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7(3), 2655–6022.
- Setiawan, Monica Nugraha, & Noermijati, : (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) TBK Cabang Universitas Brawijaya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 7(1). <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/5393>
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*.

- Sirgy, M. J., & Lee, D. J. (2018). Work-Life Balance: an Integrative Review. *Applied Research in Quality of Life*, 13(1), 229–254. <https://doi.org/10.1007/S11482-017-9509-8/METRICS>
- Sokolov, D., & Zavyalova, E. (2021). Human resource management systems and intellectual capital: is the relationship universal in knowledge-intensive firms? *International Journal of Manpower*, 42(4), 683–701. <https://doi.org/10.1108/IJM-11-2018-0372>
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Supriyati. (2015). *Metodologi Penelitian*. Alfabeta.
- 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>
- Ustati, R., Rosita, S., dan Bisnis, E., & Jambi, U. (2023). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Pegadaian Area Jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 10(2), 76–85. <https://doi.org/10.22437/jdm.v10i2.18687>
- Vannecia Marchelle Soegandhi. (2013). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim*.
- Wibowo, S. W., & Ahmadi, M. A. (2024). PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN GEN Z. *Jurnal Media Akademik*, 2(12).