

PENGARUH STRES KERJA, WORK LIFE BALANCE, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOMANEKA AT RASA SAYANG, UBUD

I Gusti Putu Bagus Kartika Putra
Politeknik Negeri Bali

Ni Wayan Sukartini
Politeknik Negeri Bali

Kadek Jemmy Waciko
Politeknik Negeri Bali

Alamat: Jl. Kampus Bukit Jimbaran, Kuta Selatan, Badung, Bali
Korespondensi penulis: baguskp22@gmail.com

Abstract. *This study aims to examine the partial and simultaneous effects of work stress, work-life balance, and work environment on employee performance. The research was conducted at Komaneka at Rasa Sayang. The population consisted of all employees at Komaneka at Rasa Sayang, with a sample of 65 respondents. The data analysis techniques used in this study included validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, correlation analysis, coefficient of determination test, F-test, and t-test. The results indicate that work stress has a significant negative effect on employee performance, while work-life balance and work environment have significant positive effects on employee performance. Simultaneously, work stress, work-life balance, and work environment significantly affect employee performance. Based on these findings, it is recommended that Komaneka at Rasa Sayang, Ubud, ensure employees have adequate rest time during work hours, establish clear working hour policies, provide complete and well-maintained facilities, and regularly offer training programs to enhance employee capabilities in achieving the company's performance targets.*

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

Abstract. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stress kerja, work life balance dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Lokasi penelitian ini di Komaneka at Rasa Sayang. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Komaneka at Rasa Sayang dan sampel dalam penelitian ini 65 responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Validitas, Uji Reabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Analisis Korelasi, Uji Koefisien Determinasi, Uji F dan Uji t. Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa stress kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, work life balance berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan stress

kerja, work life balance dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Saran yang dapat diberikan peneliti adalah diharapkan Komaneka at Rasa Sayang, Ubud selalu menyediakan waktu yang cukup bagi karyawan untuk istirahat pada saat bekerja, membuat kebijakan waktu kerja secara jelas, menyediakan fasilitas yang lengkap dan kebersihannya selalu terjaga, serta secara berkala memberikan pelatihan, untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam mencapai target yang sudah ditetapkan perusahaan.

Kata Kunci: Stress Kerja, Work Life Balance, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

LATAR BELAKANG

Perusahaan adalah suatu organisasi yang memiliki suatu tujuan yaitu memperoleh keuntungan sebanyak mungkin agar perusahaan tersebut dapat terus berkembang. Sebagian keuntungan yang didapatkan oleh perusahaan tidak lepas dari kinerja karyawan. Kinerja karyawan menjadi faktor yang penting dan komponen utama untuk membantu perusahaan dalam memperoleh keuntungan. Kinerja karyawan yang tinggi merupakan suatu hal yang sangat dibutuhkan oleh setiap perusahaan. Karyawan dengan performa kinerja yang tinggi maka akan mempengaruhi hasil kerja dari karyawan, yang nantinya akan berdampak positif bagi perusahaan agar dapat selalu bertahan dalam persaingan bisnisnya.(Nur Oktaviani et al., 2021).

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, kinerja karyawan menjadi faktor utama dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Hal ini berlaku di industri perhotelan, yang mengandalkan kualitas layanan sebagai daya tarik utama bagi pelanggan. Adanya perubahan lingkungan bisnis yang dinamis serta pesatnya perkembangan teknologi membawa berbagai tantangan baru di dunia kerja. Saat ini banyak perusahaan yang berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tetap bisa bersaing dalam pasar yang semakin kompetitif, dikarenakan hal tersebut karyawan sering kali mendapatkan tuntutan yang tinggi, baik dari segi profesional maupun pribadi.

Pada Komaneka at Rasa Sayang, Ubud pekerja sudah terbiasa melakukan pekerjaannya menggunakan shift dimana dalam seminggu pekerja bekerja setidaknya 9 jam sehari atau 45 jam dalam seminggu. Pekerja pada Komaneka at Rasa Sayang, Ubud bekerja menggunakan *shift* yang dibagi seperti berikut:

Tabel 1. Tabel Shift Kerja Komaneka at Rasa Sayang, Ubud.

SHIFT	TIME
<i>Morning Shift</i>	07:00 – 16:00
<i>Afternoon Shift</i>	13:00 – 22:00
<i>Evening Shift</i>	22:00 – 07:00

Sumber : Komaneka at Rasa Sayang, Ubud

Pembagian *shift* di Komaneka at Rasa Sayang, Ubud, sering mengalami ketidakonsistenan, di mana seorang karyawan dapat mengalami fenomena yang disebut “*jumping*” dalam jadwal kerjanya. “*Jumping*” merujuk pada ketidakteraturan jadwal kerja, misalnya seorang karyawan yang menjalani *shift* malam (*Evening Shift*) pada suatu hari, kemudian harus bekerja pada *shift* siang (*Afternoon Shift*) keesokan harinya. Kondisi ini menyebabkan karyawan memiliki waktu istirahat yang sangat minim, sehingga mengurangi kesempatan mereka untuk beristirahat maupun menikmati kehidupan di luar pekerjaan. Menurut penelitian (Lu et al., 2022), ketidakonsistenan dalam pembagian *shift* dapat memicu stres kerja serta ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan, yang dikenal sebagai *work-life balance*. Ketidakseimbangan ini pada akhirnya dapat berdampak negatif terhadap produktivitas dan kinerja karyawan.

Stres kerja muncul ketika karyawan mengalami tekanan berkelanjutan di lingkungan kerja yang bisa disebabkan oleh tuntutan pekerjaan, harapan perusahaan, serta masalah komunikasi dalam tim. Stres kerja bukanlah hal baru dalam dunia profesional dan sering dianggap sebagai bagian yang tak terpisahkan dari berbagai industri, khususnya di perusahaan dengan ritme kerja yang cepat dan memerlukan ketelitian yang sangat tinggi seperti perusahaan di bidang *hospitality* yaitu Komaneka at Rasa Sayang, Ubud.

Selain stres kerja, *work-life balance* juga menjadi faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. *Work-life balance* mengacu pada keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Karyawan yang tidak memiliki keseimbangan ini sering kali mengalami tekanan yang berkelanjutan, yang dapat menyebabkan tingkat stres yang lebih tinggi serta menurunkan kepuasan kerja. Dalam industri perhotelan, di mana jam kerja tidak menentu dan sering kali melibatkan kerja *shift*, menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi menjadi tantangan tersendiri bagi para karyawan.

(Susanti & Mardika, 2021) Selain stres kerja dan *work-life balance*, lingkungan kerja juga memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian oleh (Susanti & Mardika, 2021) lingkungan kerja yang nyaman, baik dari aspek fisik maupun sosial, dapat menciptakan suasana yang positif bagi karyawan dan meningkatkan motivasi mereka dalam bekerja. Lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya, Sebagaimana yang dialami oleh beberapa karyawan di Hotel Komaneka at Rasa Sayang, masih terdapat area tertentu dalam lingkungan kerja yang dirasa belum sepenuhnya mendukung kenyamanan operasional. Salah satu contohnya adalah fasilitas tempat istirahat yang dirasakan masih perlu ditingkatkan kenyamanannya. Dalam industri perhotelan, lingkungan kerja yang baik mencakup

fasilitas yang memadai, hubungan kerja yang harmonis, serta budaya organisasi yang mendukung profesionalisme dan kerja sama tim.

Untuk memahami lebih dalam mengenai pengaruh stres kerja, *work-life balance*, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Komaneka at Rasa Sayang, Ubud, penting untuk melihat data jumlah karyawan yang bekerja di hotel tersebut. Data ini akan memberikan gambaran mengenai skala tenaga kerja yang terlibat serta distribusi karyawan dalam berbagai departemen. Dengan adanya data ini, analisis mengenai tingkat stres, keseimbangan kehidupan kerja, serta lingkungan kerja dapat dilakukan secara lebih objektif dan mendalam. Berikut adalah tabel yang menunjukkan jumlah karyawan di Komaneka at Rasa Sayang, Ubud:

Tabel 2. Komposisi Karyawan di Komaneka at Rasa Sayang, Ubud

No.	Department	Jenis Kelamin		Jumlah Karyawan (Orang)
		Laki-laki	Perempuan	
1	Front Office	6	6	12
2	Housekeeping	13	1	14
3	Food & Beverage Service	3	7	10
4	Food & Beverage Product	5	3	8
5	Accounting	1	2	3
6	Security	5	-	5
7	Engineering	6	-	6
8	IT	1	-	1
9	SPA	-	3	3
10	Purchasing	2	-	2
11	Resort Manager	1	-	1
Jumlah		43	22	65

Sumber: Komaneka at Rasa Sayang, Ubud, 2025

Dari tabel 2 dapat dilihat 11 bagian pekerjaan yang ada pada Perusahaan Komaneka at Rasa Sayang, Ubud yang terdiri dari *Resort Manager* 1 orang, *Front Office* 12 orang, *housekeeping* 14 orang, *Food & Beverage Service* 10 orang, *Food & Beverage Product* 8 orang, *Accounting* 3 orang, *Security* 5 orang, *IT* 1 orang, *SPA* 3 orang, *Purchasing* 2 orang. Dan dari tabel di atas dapat dilihat jumlah karyawan Komaneka at Rasa Sayang, Ubud berdasarkan jenis kelamin laki-laki yaitu terdiri dari 43 orang dan Perempuan terdiri dari 22 orang dengan demikian dapat diambil Kesimpulan jenis kelamin laki-laki lebih banyak daripada jenis kelamin Perempuan dengan keseluruhan karyawan adalah 65 orang. Berdasarkan hasil tabel di atas ada beberapa kekurangan yang dialami para karyawan di Perusahaan Komaneka at Rasa Sayang. Kekurangan tersebut merupakan kurangnya jumlah karyawan, dimana hal tersebut menyebabkan ketidak seimbangan beban kerja antara tugas yang diberikan Perusahaan dengan

jumlah karyawan yang ada. Hal ini bisa didukung dengan banyaknya kamar yang dimiliki oleh Komaneka at Rasa Sayang. Berikut adalah tabel yang menunjukkan jumlah kamar yang dimiliki di Komaneka at Rasa Sayang, Ubud:

Tabel 3. Jumlah Kamar Komaneka at Rasa Sayang, Ubud.

No	Jenis Kamar	Jumlah Kamar
1	<i>Deluxe Room</i>	68 Rooms
2	<i>Rooftop Garden Villa</i>	6 Rooms
3	<i>Two Bed Room Rooftop Garden Villa</i>	1 Rooms
Total Kamar		75 Rooms

Sumber : PMS OPERA Lite Komaneka at Rasa Sayang, Ubud.

Dari tabel 3, dapat ditemukan bahwa Komaneka at Rasa Sayang, Ubud menawarkan 3 jenis kamar dengan total 75 unit, yang terdiri dari 68 *Deluxe Room*, 6 *Rooftop Garden Villa*, dan 1 *Two Bedroom Rooftop Garden Villa*. Dengan banyaknya jumlah kamar ini, penting sekali untuk memiliki tenaga kerja yang cukup agar operasional berjalan lancar serta kualitas pelayanan kepada tamu tetap terjaga. Namun, menurut data internal pada tahun 2025, jumlah karyawan yang ada hanya mencapai 65 orang, dengan rincian 43 laki-laki dan 22 perempuan yang berfungsi dalam berbagai departemen seperti *Front Office*, *Housekeeping*, *Food & Beverage*, *Engineering*, *Accounting*, dan lainnya.

Ketidakseimbangan antara jumlah kamar dan karyawan ini merupakan masalah serius yang dapat menimbulkan tekanan fisik maupun mental bagi pegawai. Tingginya beban kerja, ditambah keterbatasan jumlah tenaga kerja, mengakibatkan karyawan harus mengerjakan lebih banyak tugas di luar tanggung jawab utama mereka. Situasi ini bukan hanya mempengaruhi kualitas hasil kerja, tetapi juga berdampak pada kesehatan mental dan emosional karyawan, sehingga meningkatkan potensi munculnya stres kerja.

Lebih jauh, terlalu banyak pekerjaan juga bisa mengganggu keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work life balance*) pekerja. Saat jam kerja meningkat atau intensitas tugas menjadi lebih tinggi tanpa adanya penyesuaian jumlah karyawan, waktu istirahat serta waktu untuk berkumpul dengan keluarga menjadi semakin sedikit. Ini berpotensi memengaruhi kesejahteraan mental pekerja secara keseluruhan dan meningkatkan risiko kelelahan, kehilangan motivasi, hingga *burnout*.

Stres kerja yang berlangsung lama dapat berdampak negatif terhadap kinerja individu, produktivitas tim, dan reputasi perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting untuk melakukan penelitian mendalam mengenai faktor-faktor penyebab stres di lingkungan kerja, seperti beban kerja yang tidak seimbang akibat

ketidaksesuaian antara jumlah karyawan dan jumlah kamar yang tersedia. Selain itu, penting juga untuk menyoroti pentingnya *work life balance* sebagai bagian dari upaya menciptakan lingkungan kerja yang sehat. Dengan menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, karyawan dapat bekerja lebih efektif, merasa lebih puas, dan memiliki loyalitas yang lebih tinggi terhadap perusahaan. Melalui pemahaman yang menyeluruh ini, perusahaan dapat merancang strategi yang tepat untuk membentuk budaya kerja yang lebih sehat, produktif, dan berkelanjutan.

Selain dari stres kerja dan *work life balance* Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang tidak nyaman, tidak tertata rapi, kurang bersih, atau tidak mendukung aktivitas kerja dapat menimbulkan rasa tidak betah, menurunkan motivasi, hingga berdampak pada produktivitas individu. Masalah ini juga yang sedang terjadi pada Komaneka at Rasa Sayang, Ubud. Hal ini bisa ditunjukkan dengan dokumentasi berikut:

Gambar 1. Lingkungan Kerja Komaneka at Rasa Sayang



Sumber : Dokumentasi Kegiatan Penelitian.

Pada gambar 1 menunjukkan pada beberapa area kerja yang memiliki area istirahat sempit, pencahayaan yang kurang memadai, hingga area kerja yang kurang tertata dengan baik, seperti tempat penyimpanan linen yang menumpuk tanpa penataan atau area istirahat yang seadanya. Hal ini tidak hanya mengurangi kenyamanan, tetapi juga dapat menimbulkan risiko keselamatan dan kesehatan kerja.

Oleh karena itu penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan juga menjadi sangat penting untuk dilakukan, karena perusahaan sering kali hanya berfokus pada aspek teknis atau operasional tanpa memperhatikan aspek lingkungan fisik dan psikologis tempat kerja. Lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan semangat kerja, mendorong interaksi positif antar karyawan, dan menciptakan budaya kerja yang sehat.

Data ini diharapkan dapat memberikan wawasan lebih lanjut mengenai bagaimana faktor stres kerja, work-life balance, dan lingkungan kerja berdampak pada kinerja karyawan di setiap departemen yang ada di Komaneka at Rasa Sayang, Ubud.

Berdasarkan apa yang telah diuraikan sebelumnya, maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Stress Kerja, Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Komaneka at Rasa Sayang, Ubud”**.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Komaneka at Rasa Sayang, Ubud, Gianyar, Bali, dengan menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif untuk mengetahui pengaruh stres kerja, *work-life balance*, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Komaneka at Rasa Sayang sebanyak 65 orang, sekaligus dijadikan sampel dengan teknik *sampling jenuh*. Data yang digunakan mencakup data primer berupa hasil kuesioner dengan skala Likert, serta data sekunder berupa dokumentasi seperti laporan perusahaan dan referensi ilmiah terkait (Waciko, 2022).

Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, dokumentasi, dan penyebaran angket tertutup yang diuji validitas dan reliabilitasnya. Data yang terkumpul dianalisis secara deskriptif untuk melihat karakteristik responden dan distribusi variabel. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik, yang mencakup uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov, uji multikolinearitas dengan nilai VIF dan toleransi, serta uji heteroskedastisitas dengan metode Glejser untuk memastikan keakuratan model regresi (Ghozali, 2019; Sugiyono, 2021).

Analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda menggunakan SPSS 26.0 untuk menguji pengaruh simultan dan parsial antar variabel, yang diuji melalui uji F dan uji t. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui kontribusi variabel independen terhadap kinerja karyawan, serta dilakukan perbandingan koefisien beta untuk menentukan variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja. Penggunaan instrumen yang valid dan reliabel serta prosedur statistik yang tepat diharapkan menghasilkan temuan yang objektif dan relevan bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia di industri perhotelan (Ghozali, 2019; Waciko, 2022; Sugiyono, 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan salah satu persyaratan yang digunakan dalam menguji data melalui teknik analisis regresi linier berganda. Pengujian asumsi klasik

bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi dapat digunakan atau tidak. Pada penelitian ini, uji asumsi klasik yang digunakan menggunakan bantuan *Software* SPSS 26.0. Cara yang digunakan untuk menguji penyimpangan asumsi klasik adalah sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Menurut (Ghozali 2019:154) menyatakan jika asumsi ini tidak dipenuhi atau dilanggar maka uji statistik tersebut tidak dapat digunakan secara valid, terutama untuk sampel yang jumlahnya kecil. Menurut (Ghozali 2019:159) menyatakan jika data memiliki Tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 atau 5% maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima, sehingga dikatakan data berdistribusi normal. Berikut hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 4 di bawah ini.

**Tabel 4. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.75998250
Most Extreme Differences	Absolute	.077
	Positive	.077
	Negative	-.061
Test Statistic		.077
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan uji normalitas yang ditampilkan pada Tabel 4 menunjukkan besarnya nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah sebesar 0,200 yaitu lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan bahwa data memiliki distribusi secara normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolenieritas

Uji multikolenieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Menurut (Ghozali 2019:103), model regresi yang baik tidak ada terjadi korelasi antar variabel bebas (independen). Mengamati nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Tolerance mengukur seberapa besar variabilitas independen yang dipilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/\text{tolerance}$). Nilai cut-off yang umum dipakai adalah nilai tolerance $\leq 0,10$ atau sama dengan $VIF \geq 10$ artinya terjadi multikolinieritas, namun jika tolerance $\geq 0,10$ dan $VIF \leq 10$ maka model regresi terbebas dari gejala multikolinieritas. Dalam penelitian ini hasil uji multikolinieritas sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.022	2.718		3.319	.002		
	Stress kerja	-.247	.071	-.326	-3.460	.001	.858	1.165
	<i>Work life balance</i>	.186	.073	.258	2.563	.013	.751	1.332
	Lingkungan kerja	.323	.077	.403	4.215	.000	.837	1.195

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan Tabel 5 diatas ditunjukkan bahwa seluruh variabel bebas memiliki nilai tolerance $> 0,10$, begitu juga dengan hasil perhitungan nilai VIF, seluruh variabel memiliki nilai $VIF < 10$. Hal ini berarti bahwa pada model regresi yang dibuat tidak terdapat multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali 2019:134) menyatakan uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam regresi terjadi perbedaan variance dari residual satu pengamatan dengan pengamatan yang lain. Jika variance residual tetap sama dengan pengamatan lainnya, maka disebut homoskedastisitas sedangkan jika variance residual berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji Glejser yaitu dengan meregresi masing- masing variabel independen terhadap absolute residual dari variabel dependen. Kriteria yang digunakan untuk menyatakan apakah terjadi

heteroskedastisitas atau tidak di antara data pengamatan dapat dijelaskan dengan menggunakan koefisien signifikansi. Koefisien signifikansi harus dibandingkan dengan tingkat signifikansi yang ditentukan sebelumnya (biasanya sebesar 5%). Dalam penelitian ini hasil uji multikolinieritas sebagai berikut:

Tabel 6. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.857	1.669		1.712	.092
	Stress kerja	.029	.044	.091	.668	.506
	<i>Work life balance</i>	-.001	.045	-.003	-.019	.985
	Lingkungan kerja	-.043	.047	-.125	-.909	.367

a. Dependent Variable: Absolute_Residual

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan Tabel 6 tersebut, ditunjukkan bahwa masing-masing model memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa di dalam model regresi ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Analisis Linear Berganda

Metode regresi linier beranda digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Stress Kerja (X_1), *Work-life balance* (X_2), Lingkungan kerja (X_3) dan Kinerja Karyawan (Y). Berikut ini hasil merupakan analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program *IBM SPSS Statistics 26.0*.

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.022	2.718		3.319	.002
	Stress kerja	-.247	.071	-.326	-3.460	.001
	<i>Work life balance</i>	.186	.073	.258	2.563	.013
	Lingkungan kerja	.323	.077	.403	4.215	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persamaan regresinya menjadi

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dari persamaan diatas maka dapat dibuat persamaan regresi penelitian ini adalah: $Y = 9,022 - 0,247X_1 + 0,186X_2 + 0,323X_3 + e$

Interprestasi dari koefisien regresi:

$\alpha = 9,022$ secara statistik menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan menurun sebesar 9,022 persen dengan syarat variabel lain dalam penelitian ini yakni stress kerja, *work life balance* dan lingkungan kerja diasumsikan sama dengan nol.

$\beta_1 = - 0,247$ secara statistik menunjukkan nilai koefisien regresi stress kerja sebesar - 0,247 yang berarti setiap ada terjadinya kenaikan stress kerja sebesar satu satuan maka akan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan sebesar - 0,247 dengan syarat variabel lain diasumsikan tidak mengalami perubahan.

$\beta_2 = 0,186$ secara statistik menunjukkan nilai koefisien regresi *work life balance* sebesar 0,186 yang artinya setiap terjadi kenaikan (adanya) *work life balance* sebesar satu satuan maka akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,186 dengan syarat variabel lain diasumsikan tidak mengalami perubahan.

$\beta_3 = 0,323$ secara statistik menunjukkan nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,323. arti dari hal itu adalah setiap adanya peningkatan kinerja karyawan sebesar satu satuan maka akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,323 dengan syarat diasumsikan variabel lainnya tidak mengalami perubahan.

Uji Koefisien Determinasi

Menurut (Ghozali 2019:179) menyatakan koefisien determinasi (R Square) pada dasarnya digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. *Adjusted R Square* merupakan R Square sudah disesuaikan dengan derajat masing-masing jumlah kuadrat yang tercakup dalam perhitungan *Adjusted R Square*. Berikut hasil merupakan hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 8 di bawah ini:

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.731 ^a	.534	.511	2.827

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, *Work life balance*, Stress kerja

Sumber: Terlampir pada skripsi penulis

Berdasarkan tabel 8 di atas menunjukkan nilai R Square untuk sebesar 0,511, hal ini berarti 51,1% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari

ketiga variabel independen stress kerja, *work life balance* dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya (100% - 51,1%) = 48,9% dijelas oleh variabel – variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti loyalitas karyawan, motivasi kerja, disiplin kerja, kompensasi dan tunjangan, budaya organisasi, keadilan organisasi, teknologi kerja, pelatihan dan pengembangan, kepuasan kerja, dan lain-lain.

Tabel 9. Hasil Uji Korelasi Zero Order

Variabel	R	R ²	Kontribusi
Stress kerja	0,503	0,253	25,3%
<i>Work life balance</i>	0,541	0,292	29,2%
Lingkungan kerja	0,571	0,326	32,6%

Berdasarkan hasil uji korelasi zero oder maka dapat dibuatkan penjelasan sebagai berikut:

1. Variabel stres kerja memperoleh nilai kontribusi sebesar 25,3%, hal ini berarti stres kerja memberikan kontribusi sebesar 25,3% terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel *work life balance* memperoleh nilai kontribusi sebesar 29,2%, hal ini berarti *work life balance* memberikan kontribusi sebesar 29,2% terhadap kinerja karyawan.
3. Variabel lingkungan kerja memperoleh nilai kontribusi sebesar 32,6%, hal ini berarti lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 32,6% terhadap kinerja karyawan.

Uji Statistik t (Uji t-test)

Dalam pengujian hipotesis ini, dilakukan analisis terhadap pengaruh tiap-tiap koefisien regresi dari variabel bebasnya pada variabel terikatnya secara parsial. Tingkat signifikansi masing-masing variabel bebas adalah 0,05. Berikut hasil uji parsial t dapat dilihat pada tabel 10 di bawah ini:

Tabel 10. Hasil Uji Uji Statistik t (Uji t-test) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.022	2.718		3.319	.002
Stress kerja	-.247	.071	-.326	-3.460	.001
<i>Work life balance</i>	.186	.073	.258	2.563	.013
Lingkungan kerja	.323	.077	.403	4.215	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data primer diolah

1. Analisis Stress Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Komaneka at Rasa Sayang, Ubud.

a) Rumusan Hipotesis Variabel

$H_0 : b_1 = 0$, berarti tidak ada pengaruh antara stress kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan.

$H_1 : b_1 > 0$, berarti ada pengaruh negatif dan signifikan antara stress kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan.

b) Ketentuan Pengujian

Menggunakan derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% ($\alpha=0,05$) dan df (derajat kebebasan) adalah $n - k - 1$. Dimana $n - k - 1 = 65 - 3 - 1 = 61$. Sehingga besarnya $t - \text{tabel} = t_{(5\%,61)} = -1,670$ (Lampiran 8).

c) Menentukan besarnya t_{hitung}

Berdasarkan dari hasil perhitungan dengan program SPSS pada Tabel 4.18 diketahui nilai t_{hitung} sebesar $-3,460$ dan signifikansi $0,001$.

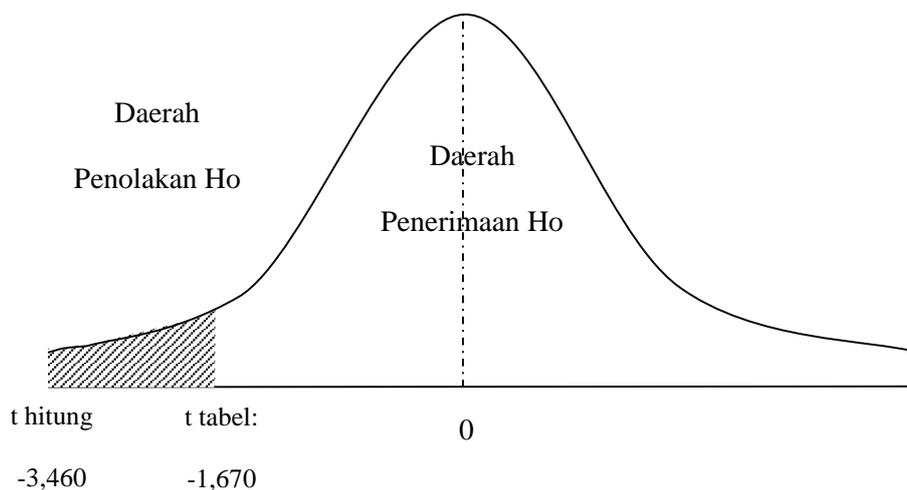
d) Dasar Pengambilan Keputusan

Jika $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima, yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial.

Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak, yang berarti ada pengaruh yang signifikan secara parsial.

e) Gambar daerah penerimaan dan penolakan H_0

Gambar 2. Daerah pengujian Penolakan dan Penerimaan H_0



Sumber: Data diolah tahun 2025

f) Simpulan

Berdasarkan Tabel 10 diatas dapat disimpulkan Nilai t_{hitung} $-3,460$ lebih besar dari t_{tabel} $-1,670$ dan nilai signifikansi $0,001$ lebih kecil dari 0.05

sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini secara parsial stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Analisis *Work Life Balance* (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Komaneka at Rasa Sayang, Ubud

a) Rumusan Hipotesis Variabel

$H_0 : b_2 = 0$, berarti tidak ada pengaruh antara *work life balance* secara parsial terhadap kinerja karyawan.

$H_2 : b_2 > 0$, berarti ada pengaruh positif signifikan antara *work life balance* secara parsial terhadap kinerja karyawan.

b) Ketentuan Pengujian

Menggunakan derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% ($\alpha=0,05$) dan df (derajat kebebasan) adalah $n - k - 1$. Dimana $n - k - 1 = 65 - 3 - 1 = 61$. Sehingga besarnya $t - \text{tabel} = t_{(5\%,61)} = 1,670$.

c) Dasar Pengambilan Keputusan

Jika $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima, yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial.

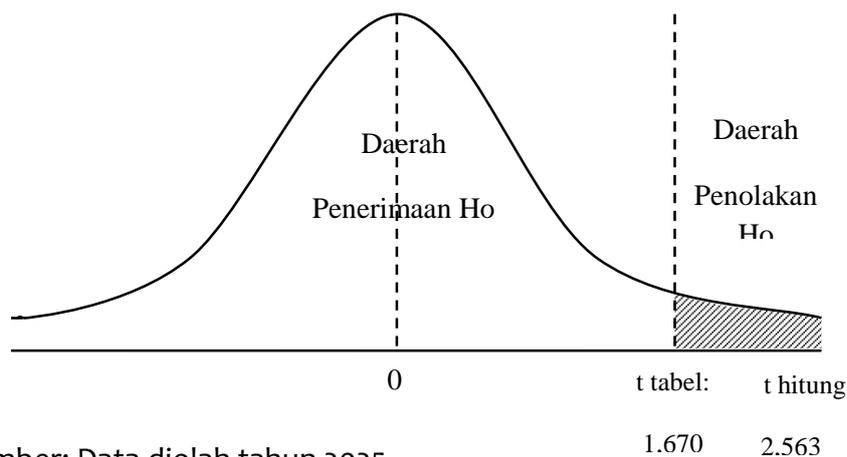
Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak, yang berarti ada pengaruh yang signifikan secara parsial.

d) Menentukan besarnya t_{hitung}

Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS pada Tabel 4.18 diketahui nilai t_{hitung} sebesar 2,563 dan signifikansi 0,013.

e) Gambar daerah penerimaan dan penolakan H_0

Gambar 3. Daerah pengujian Penolakan dan Penerimaan H_0



Sumber: Data diolah tahun 2025

f) Simpulan

Berdasarkan Tabel 10 di atas dapat disimpulkan Nilai t_{hitung} 2,563 lebih besar dari t_{tabel} 1,670 dan nilai signifikansi 0,013 lebih kecil dari 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_2 di terima. Hal ini berarti secara parsial

work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Analisis Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Komaneka at Rasa Sayang, Ubud

a) Rumusan Hipotesis Variabel

$H_0 : b_3 = 0$, berarti tidak ada pengaruh antara lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan.

$H_3 : b_3 > 0$, berarti ada pengaruh positif signifikan antara lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan.

b) Ketentuan Pengujian

Menggunakan derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% ($\alpha=0,05$) dan df (derajat kebebasan) adalah $n - k - 1$. Dimana $n - k - 1 = 65 - 3 - 1 = 61$. Sehingga besarnya $t - \text{tabel} = t_{(5\%,61)} = 1,670$.

c) Dasar Pengambilan Keputusan

Jika $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima, yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial.

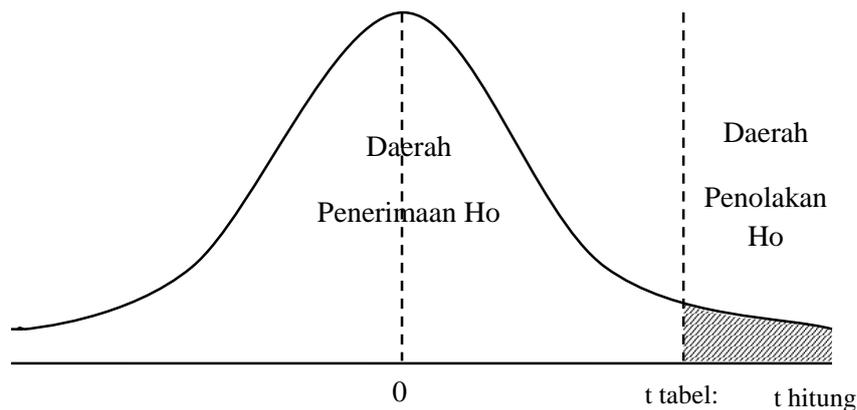
Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak, yang berarti ada pengaruh yang signifikan secara parsial.

d) Menentukan besarnya t_{hitung}

Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS pada Tabel 10 diketahui nilai t_{hitung} sebesar 4,215 dan signifikansi 0,000.

e) Gambar daerah penerimaan dan penolakan H_0

Gambar 4. Daerah pengujian Penolakan dan Penerimaan H_0



Sumber: Data diolah tahun 2025

t_{tabel} :	t_{hitung}
1,670	4,215

f) Simpulan

Berdasarkan Tabel 10 diatas dapat disimpulkan Nilai t_{hitung} 4,215 lebih besar dari dari t_{tabel} 1,670 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_3 di terima. Hal ini berarti secara parsial

lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk menguji signifikansi nilai koefisien regresi (b_1 , b_2 , b_3) sehingga diketahui hubungan secara simultan antara Stress Kerja(X_1), *Work-life Balance*(X_2) dan Lingkungan Kerja(X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Tabel 11 di bawah merupakan hasil uji parsial t.

Tabel 11. Hasil Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	559.034	3	186.345	23.316	.000 ^b
	Residual	487.520	61	7.992		
	Total	1046.554	64			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, *Work life balance*, Stress kerja

Sumber: Data primer diolah

Pengujian pengaruh pengaruh antara stress kerja, *work life balance* dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Adapun langkah – Langkah pengujian adalah sebagai berikut:

a) Rumusan Hipotesis Variabel

H_0 : $b_1, b_2, b_3 = 0$, berarti tidak ada pengaruh antara stress kerja, *work life balance* dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

H_3 : $b_1, b_2, b_3 > 0$, berarti ada pengaruh signifikan antara stress kerja, *work life balance* dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

b) Ketentuan Pengujian

Menggunakan derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% ($\alpha=0,05$), dfn (k), (2) dan dfd ($n - k - 1$), ($65 - 3 - 1 = 61$), maka diperoleh Ftabel ($0.05, 3, 61$), Sehingga besarnya F – tabel = 2,76 (Lampiran 9).

c) Dasar Pengambilan Keputusan

H_0 ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, atau nilai sig. $0,05$.

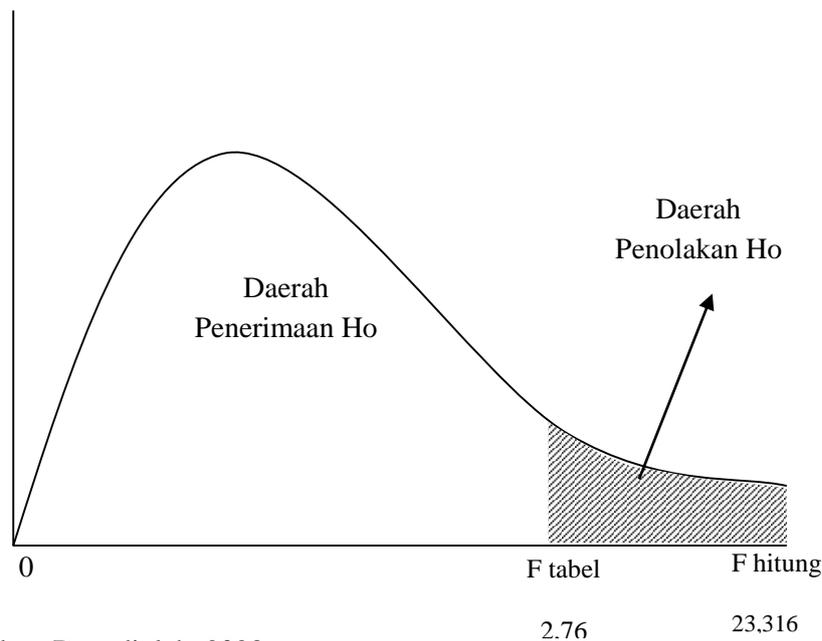
H_0 diterima apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, atau nilai sig. $> 0,05$

d) Menentukan besarnya F_{hitung}

Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS pada Tabel 11 diketahui nilai F_{hitung} sebesar 23,316 dan signifikansi 0,000.

e) Gambar daerah penerimaan dan penolakan Ho

Gambar 5. Daerah Penolakan dan Penerimaan Ho Dengan Uji F



f) Simpulan

Berdasarkan Tabel 11 diatas dapat disimpulkan Nilai F hitung 23,316 lebih besar dari F tabel 2,76 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga Ho ditolak dan H4 di terima. Hal ini berarti secara simultan stress kerja, *work life balance* dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

1. Analisis Stress kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada Komaneka at Rasa Sayang, Ubud

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh negatif dan signifikan stress kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} = -3,460$ dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = -1,670$, maka ternyata nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , dan nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Sehingga berada pada daerah penolakan Ho. Dengan demikian Ho ditolak dan H1 diterima. Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji satu sisi pada taraf kepercayaan (α) = 5%, secara parsial variable stress kerja (X1) berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya semakin tinggi stress kerja maka akan menurunkan kinerja karyawan pada Komaneka at Rasa Sayang, Ubud.

Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa stress kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. **Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Komaneka at Rasa Sayang, Ubud**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif dan signifikan *work life balance* terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} = 2,563$ dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 1,670$, maka ternyata nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , dan nilai signifikansi sebesar 0,013 lebih kecil dari 0,05. Sehingga berada pada daerah penolakan H_0 . Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima. Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji satu sisi pada taraf kepercayaan (α) = 5%, secara parsial variabel *work life balance* (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya semakin baik *work life balance* maka akan meningkatkan kinerja karyawan Komaneka at Rasa Sayang, Ubud.

Hasil ini selaras dengan hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa *work life balance* secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Komaneka at Rasa Sayang, Ubud**

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} = 4,215$ dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 1,670$, maka ternyata nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga berada pada daerah penolakan H_0 . Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji satu sisi pada taraf kepercayaan (α) = 5%, secara parsial variabel lingkungan kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya semakin baik lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan Komaneka at Rasa Sayang, Ubud.

Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. **Pengaruh Stress Kerja, *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Komaneka at Rasa Sayang, Ubud**

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh signifikan *work life balance* terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} = 23,316$ dibandingkan dengan nilai $F_{tabel} = 2,76$, maka ternyata nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} , dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga berada pada daerah penolakan H_0 . Dengan demikian H_0 ditolak dan H_4 diterima. Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji satu sisi pada taraf kepercayaan (α) = 5%, secara parsial variabel stress kerja (X_1), *work life balance* (X_2) dan lingkungan

kerja (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya semakin rendah stress kerja, semakin baik *work life balance* dan lingkungan kerja maka kinerja karyawan di Komaneka at Rasa Sayang, Ubud juga akan semakin meningkat

Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa stress kerja, *work life balance* dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

KESIMPULAN

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai $t_{hitung} = -3,460$ yang lebih besar dari nilai $t_{tabel} = -1,670$ dan nilai signifikansi sebesar $0,001$ lebih kecil dari $0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Komaneka at Rasa Sayang, Ubud. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stress kerja maka semakin menurun kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai $t_{hitung} = 2,563$ yang lebih besar dari nilai $t_{tabel} = 1,670$ dan nilai signifikansi sebesar $0,013$ lebih kecil dari $0,05$, yang berarti bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Komaneka at Rasa Sayang, Ubud. Ini menunjukkan bahwa semakin baik *work life balance* maka semakin meningkatkan kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai $t_{hitung} = 4,215$ yang lebih besar dari nilai $t_{tabel} = 1,670$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000$ lebih kecil dari $0,05$, yang berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Komaneka at Rasa Sayang, Ubud. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka semakin meningkatkan kinerja karyawan.
4. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh $F_{hitung} = 23,316$ yang lebih besar dari nilai $F_{tabel} = 2,76$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000$ lebih kecil dari $0,05$, yang berarti bahwa stress kerja, *work life balance* dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Komaneka at Rasa Sayang, Ubud. Ini menunjukkan bahwa ketika stress kerja, *work life balance* dan lingkungan kerja semakin baik maka semakin meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Amalia, E., & Rudiansyah, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(2). <https://doi.org/10.35130/jrimk.v3i2>
- Armansyah, O., Safitri, R., Basyid, A., & Studi Manajemen STIE Pembangunan Tanjungpinang, P. (2024). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA

- KARYAWAN PADA PT. HALEYORA POWER AREA TANJUNGPINANG. *Cetak) Journal of Innovation Research and Knowledge*, 3(8).
- Danisa, D., & Komari, N. (2023). Kajian Teoritis Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Prosiding Management Business Innovation Conference (MBIC)*, 6(1), 989–1001.
- Dwitanti, E., Murwani, F. D., & Siswanto, E. (2023). The effect of work-life balance on employee performance through work stress and workload. *International Journal of Business, Law, and Education*, 4(2), 569–586.
- Herlambang, M. A. T., Wardani, S. F. P., & Yuliawati, A. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. PILAR PERKASA MANDIRI. *Jurnal Ilmu Kesehatan Bhakti Husada: Health Sciences Journal*, 13(01), 94–102. <https://doi.org/10.34305/jikbh.v13i1.393>
- Jemmy Waciko, K. (2022). *STATISTIK BISNIS (APLIKASI DENGAN SPSS) PENERBIT CV.EUREKA MEDIA AKSARA*.
- Kembuan, D., Koleangan, R. A. M., & Ogi, I. W. J. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama Di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(3), 1257–1266.
- Kusuma, B. W., Ferdinand, N., & Sunarsi, D. (2023a). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gema Perkasa Electronic Jakarta Barat. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(1), 6–9. <https://doi.org/10.55903/juria.v2i1.30>
- Kusuma, B. W., Ferdinand, N., & Sunarsi, D. (2023b). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gema Perkasa Electronic Jakarta Barat. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(1), 6–9. <https://doi.org/10.55903/juria.v2i1.30>
- Lu, G., Du, R. Y., & Peng, X. (2022). The Impact of Schedule Consistency on Shift Worker Productivity: An Empirical Investigation. *Manufacturing and Service Operations Management*, 24(5), 2780–2796. <https://doi.org/10.1287/msom.2022.1132>
- Luthfi Umamul Husna, & Bangun Putra Prasetya. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen*, 2(2), 19–28. <https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3039>
- Nur Oktaviani, D., Irmayanti, N., Psikologi, F., & Wijaya Putra, U. (2021a). Oktaviani & Nur Irmayanti Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 20 *Jurnal Psikologi Wijaya Putra Vo2* (Issue 1).
- Nur Oktaviani, D., Irmayanti, N., Psikologi, F., & Wijaya Putra, U. (2021b). Oktaviani & Nur Irmayanti Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 20 *Jurnal Psikologi Wijaya Putra Vo2* (Issue 1).
- Nurasizah, M., Kasran, M., & Sampetan, S. (2023). Pengaruh Work-Life Balance, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Palopo. *Pengaruh Work-Life Balance, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Palopo*, 4(3), 2204–2216.
- Rahmadani, E. E., & Yoga, I. (2024). PENGARUH WORK LIFE BALANCE, STRES KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SARI WARNA ASLI 1 KARANGANYAR. UIN RADEN MAS SAID.

- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Steven, H. J., & Prasetio, A. P. (2020). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 5(1), 78–88.
- Susanti, S., & Mardika, N. H. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT SAT NUSAPERSADA TBK. *Scientia Journal: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 3(3).