J-CEKI : Jurnal Cendekia Ilmiah
Vol.4, No.3, April 2025

Pengaruh *Work Life Balance*, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BMT Al Hikmah Semesta

Intan Khoirun Nisa[1], Ahmad Fauzan Mubarok[2], Cahyaning Budi Utami[3]
[1,2,3]Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara
E-mail: 211420000532@unisnu.ac.id[1] , fauzan@unisnu.ac.id[2] , utamicahyaning@unisnu.ac.id[3]

Article History:
Received: 21 Februari 2025
Revised: 01 April 2025
Accepted: 07 April 2025

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

Abstract: *This study aims to analyze the effect of work-life balance, work stress, and work environment on employee performance at BMT Al Hikmah Semesta. A quantitative approach was used involving 41 respondents who were selected as samples. Primary data collection was conducted through observation and structured questionnaires distributed through the Google Forms platform. Descriptive statistical analysis, validity and reliability tests, classical assumption tests, and hypothesis testing were conducted to test the relationship between variables. The results showed that work-life balance and work environment partially have a positive and significant influence on employee performance. However, work stress does not show a significant influence on employee performance. Furthermore, simultaneously, work-life balance, work stress, and work environment together have a positive and significant influence on the performance of BMT Al Hikmah Semesta employees. These findings provide important implications for BMT Al Hikmah Semesta management in an effort to improve employee performance through managing work-life balance, reducing work stress, and creating a conducive work environment.*

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai memiliki pengaruh besar terhadap keseluruhan performa lembaga keuangan(Sidik, 2019). Kinerja pegawai adalah faktor kunci dalam mencapai keberhasilan suatu organisasi, yang turut berkontribusi pada produktivitas, efisiensi serta kepuasan pegawai dan hasil perusahaan (Arifin & Muharto, 2022). Ada beragam faktor baik dari internal maupun eksternal yang saling berinteraksi dan menjadi penyebab terjadinya hal ini (Asari, 2022). Pegawai di Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) memiliki peranan vital dalam meraih tujuan di lembaga tersebut. Mereka tidak hanya menyelesaikan tugas yang telah diberikan, tetapi juga harus berupaya untuk meningkatkan performa secara optimal (Sidik, 2019).

Work life balance muncul untuk membantu pegawai mengatur waktu dan energi agar dapat menjalankan tugas pekerjaan dengan efisien tetapi masih memiliki kesempatan bersama keluarga, teman dan melakukan aktivitas pribadi (Nur Kholifah & Aidil Fadli, 2022). Pegawai sering kali dihadapkan pada berbagai tanggung jawab pekerjaan, terutama selama

periode peminjaman atau menjelang akhir tahun, membuat mereka sulit membagi waktu antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (Arditya et al., 2022). Tekanan dan suasana yang tidak mendukung dapat berdampak buruk pada kinerja pegawai, terutama bagi mereka yang mengalami mengalami stres dan kehilangan waktu berkualitas dengan keluarga atau kegiatan pribadi akibat tuntutan tinggi untuk mencapai target pembiayaan (Achmad Fauzi et al., 2023).

Baik perusahaan besar, organisasi non-profit maupun lembaga keuangan harus memperhatikan kesejahteraan pegawai dengan memberikan kesempatan untuk menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan, hal tersebut bertujuan agar pegawai tidak merasa terbebani oleh pekerjaan dan dapat menjaga kualitas hidup mereka (Arifin & Muharto, 2022). Stres kerja yang berlebihan dapat menyebabkan ketidakstabilan fisik dan mental yang berdampak pada pikiran dan kondisi psikologis pegawai ditempat kerja (Muhamad Ekhsan & Septian, 2021).

Lingkungan kerja memengaruhi kinerja pegawai secara signifikan, sehingga lembaga keuangan harus berperan aktif dalam mengatur lingkungan kerja agar kinerja pegawai dapat mencapai target yang diharapkan (Gultom et al., 2021). Pegawai sangat peduli terhadap faktor-faktor seperti keamanan, kenyamanan dan kepuasan ditempat kerja, oleh karena itu, suasana kerja yang baik akan mendorong peningkatkan kinerja pegawai, sehingga organisasi dapat memenuhi tujuannya dengan efektif dan efisien (Ismoyo, 2023).

Tujuan penelitian ini yaitu mengetahui bagaimana *work-life balance*, stress kerja, serta lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai BMT Al Hikmah Semesta. *Research* gap penelitian ini yaitu penelitian (Asari, 2022) memperlihatkan adanya hubungan diantara *work-life balance* dan kinerja pegawai. Namun (Naurisydah Hana Yunia Putri & Hafid Kholidi Hadi, 2024) memaparkan bahwasannya *work-life balance* tidaklah memiliki pengaruh pada kinerja pegawai.

Penelitian (Widianti & Herlina, 2023) memperlihatkan bahwasannya ada pengaruh positif diantara stres kerja dan kinerja pegawai. Sementara (Andriyani & Hidayat, 2024) memperlihatkan bahwasannya tidak ada pengaruh antara kinerja pegawai dengan stres kerja.

Peran lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai masih diperdebatkan. Dalam penelitiannya, (Hamdalah et al., 2024) menemukan bahwa lingkungan kerja yang positif, seperti hubungan rekan kerja baik dan fasilitas yang memadai, sangat memengaruhi tingkat produktivitas pegawai. Sebaliknya (Nurhandayani, 2022) berpendapat bahwa faktor individu, seperti kemampuan dan motivasi intrinsik, memiliki dampak yang lebih besar terhadap kinerja daripada faktor lingkungan.

Penelitian ini menarik untuk diteliti karena pegawai BMT Al Hikmah Semesta sering menghadapi tantangan dalam bekerja, seperti tuntutan untuk memenuhi target pembiayaan, tetap berpegang pada prinsip syariah dan memberikan layanan kepada nasabah yang beragam. Penelitian ini diharapkan bisa mendukung BMT Al Hikmah Semesta dalam menciptakan keseimbangan kerja bagi pegawai, mengurangi tekanan kerja yang dialami oleh pegawai serta menyediakan suasana kerja yang aman, nyaman dan mendukung agar pegawai dapat meningkatkan performanya.

LANDASAN TEORI

Work Life Balance

Pegawai yang mampu mengelola kehidupan pribadi dan profesionalnya dengan baik bukan hanya menguntungkan untuk diri sendiri, namun juga untuk organisasi (Arditya et al., 2022). Peningkatan kinerja dan kepuasan dalam pekerjaan dapat berkontribusi pada produktivitas yang lebih tinggi, menurunkan angka ketidakhadiran serta *turnover* pegawai dan mendorong terciptanya lingkungan kerja yang lebih baik (Lukmiati et al., 2020).

Work life balance yaitu usaha pencapaian keseimbangannya diantara tanggung jawab

pekerjaan yang diberikan dengan waktu untuk kehidupan pribadi (Arifin & Muharto, 2022). *Work life balance* ialah keadaan ketika kehidupannya individu dan profesional individu yang seimbang, sehingga dapat membantu secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai.(Meli Noviani, 2021).

Mengacu pada pemahaman di atas, disimpulkan bahwasannya *work life balance* merupakan kondisi dimana seseorang bisa menjalankan peran baik sebagai pekerja maupun anggota keluarga (Nur Kholifah & Aidil Fadli, 2022). Faktor utama, yaitu adanya kesepakatan bersama tentang bagaimana membagi waktu dan energi untuk kedua peran tersebut (Nur Kholifah & Aidil Fadli, 2022). (Asari, 2022) memaparkan bahwasannya dimensi *work life balance* meliputi keseimbangan waktu dan kepuasan kerja.

Stres Kerja

Stres kerja merupakan sebuah situasi tegang yang menyebabkan ketidakharmonisan fisik dan mental sehingga berdampak pada perasaan, cara berfikir dan keadaan seorang pegawai (Andriyani & Hidayat, 2024). Setiap pegawai sering merasakan stres kerja saat menghadapi tugas pekerjaan, yang dapat mengakibatkan perubahaan perilaku pada mereka yang mengalaminya (Muhamad Ekhsan & Septian, 2021).

Stres kerja kerap kali timbul ketika tuntutan pekerjaan tidak sejalan dengan kemampuan atau preferensi individu (Kakang Rian Nugraha Efendi, 2022). Kemampuan adaptasi menjadi kunci untuk mengatasi tekanan, sehingga pegawai yang tangguh cenderung lebih mampu menghadapi tantangan pekerjaan dan menjaga keseimbangan emosional. Selain faktor individu, lingkungan kerja, budaya organisasi dan pengelolaan stres yang baik juga berperan penting dalam mengurangi tekanan kerja(Achmad Fauzi et al., 2023).

Berdasarkan pengertian diatas, disimpulkan bahwasannya stres kerja adalah kondisi yang muncul saat pegawai menghadapi kesempatan dan tantangan yang dapat menyebabkan tekanan dan perubahan dalam perilaku mereka (Widianti & Herlina, 2023). Stres kerja juga berpotensi memicu perubahan dalam emosi, berdampak pada keseimbangan fisik dan mental, cara berfikir serta mempengaruhi performa pegawai. Dimensi stres kerja menurut (Andriyani & Hidayat, 2024), yaitu intensitas dan emosional.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja ialah semua faktor internal dan eksternal yang berinteraksi dan mempengaruhi individu dalam menjalankan tugasnya (Hustia, 2020). Lingkungan kerja yang mendukung secara langsung berimplikasi pada peningkatan produktivitas dan kualitas kerja pegawai (Gultom et al., 2021). Kenyamanan lingkungan kerja terbukti mampu meningkatkan produktivitas pegawai. Dengan merasa betah di tempat kerja, pegawai cenderung lebih efektif dan efisien dalam memanfaatkan waktu kerja mereka (Hamdalah et al., 2024).

Lingkungan kerja yang kondusif merupakan aset tak ternilai bagi setiap perusahaan. Meskipun tidak terlibat langsung dalam proses produksi, lingkungan kerja memiliki peran krusial dalam mempengaruhi motivasi, produktivitas, dan kesejahteraan pegawai (Achmad Fauzi et al., 2023).

Berdasarkan pengertian diatas, disimpulkan bahwasannya lingkungan kerja meliputi semua yang berada disekitar pegawai dan mampu berpengaruh pada kepuasan mereka terhadap pekerjaannya, sehingga hasil kerja yang optimal dapat dicapai (Nurhandayani, 2022). Dimensi lingkungan kerja menurut (Sihaloho & Siregar, 2020), yaitu lingkungan fisik dan psikologis.

Kinerja Pegawai

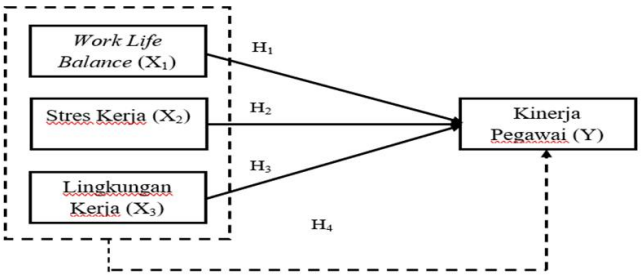
Unsur terpenting didalam mengoptimalkan kinerja pegawai yaitu kepatuhan terhadap aturan kerja, yang seharusnya mendukung pelaksanaan tugas sesuai dengan ketentuan untuk

meningkatkan efisiensi kerja dan memastikan setiap pegawai memahami tanggung jawab mereka (Andayani, 2020). Kepatuhan yang baik akan melahirkan pemimpin dan pegawai yang ideal.

Kinerja merupakan semua pencapian seorang pegawai dengan menggunakan semua kemampunannya untuk meraih hasil yang optimal, memperhatikan jumlah dan mutu sehingga tercapai efisiensi dan efektivitas dalam setiap aktivitas dan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan (Sihaloho & Siregar, 2020).

Berdasakan pengertian diatas, disimpulkan bahwasannya kinerja adalah kemampuan untuk memenuhi syarat-syarat pekerjaan, yaitu ketika tujuan dapat tercapai sesuai jadwal atau waktu yang ditentukan, agar konsisten dengan standar moral dan etika bisnis, dengan demikian kinerja dari pegawai dapat memberikan manfaat bagi produktivitas perusahaan (Dahri & Putra, 2024). Dimensi kinerja pegawai menurut (Muhamad Ekhsan & Septian, 2021), ialah: kualitas kerja, kuantitas kerja serta ketepatan waktu.

Kerangka Berfikir



Sumber: Berbagai Jurnal Terdahulu

Keterangan:

——→ : Pengaruh Secara Parsial

- - - - - → : Pengaruh Secara Simultan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang focus pada mengumpulkan serta menganalisis data untuk menjelaskan, menggambarkan, serta menganalisis fenomena yang diteliti (Ghozali, 2018). Tujuan dari penelitian ini yaitu mengukur seberapa besar pengaruh *work life balance*, tingkat stres, dan kondisi lingkungan kerja secara individu ataupun bersamaan pada kinerja pegawai BMT Al Hikmah Semesta. Data primer diperoleh dari observasi serta pengisian kuesioner oleh responden, yaitu pegawai BMT Al Hikmah Semesta, yang dilakukan melalui google form. Hasilnya diperoleh 41 orang yang dijadikan sebagai sampel penelitian. Analisis data diterapkan lewat uji validitas, reliabilitas, serta analisis statistik deskriptif. Asumsi klasik diuji dengan normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas. Di sisi lain, uji hipotesis dilaksanakan dengan pengujian determinasi, parsial (uji t) serta simultan (uji F).

Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian

(Sugiyono., 2018) memaparkan bahwasannya variabel penelitian yaitu karakteristik ataupun nilai yang digunakan peneliti untuk menganalisis dan pengambilan kesimpulan dengan menunjukkan varians tertentu. Di penelitian ini, digunakan 2 variabel diantaranya:

1. Variabel independen

   Adalah variabel yang tidak bergantung serta mempunyai kemampuan mempengaruhi atau mengubah variabel terikat (Sugiyono., 2018). Variabel bebas yang dipergunakan di

penelitian ialah *work life balance* (X_1), stres kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3).

2. Variabel dependen
   Ialah faktor yang terpengaruh oleh perubahan yang terjadi pada variabel lain (independen) (Sugiyono., 2018). Variabel dependent yang dipergunakan ialah kinerja pegawai (Y).

Definisi Operasional Variabel

Tabel Definisi Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator
Work Life Balance	Dimensi *work life balance* menurut Asari (2022) sebagai berikut: 1. Keseimbangan waktu 2. Kepuasan kerja	Waktu yang dialokasikan untuk bekerja, keluarga dan pribadi
		Persepsi individu tentang keseimbangan kerja-kehidupan
Stres Kerja	Dimensi stres kerja menurut Andriyani & Hidayat (2024) sebagai berikut: 1. Intensitas 2. Emosional	Beban kerja, tenggat waktu
		Kecemasan, kelelahan
Lingkungan Kerja	Dimensi lingkungan kerja menurut Sihaloho & Siregar (2020) sebagai berikut: 1. Lingkungan kerja fisik 2. Psikologis	Kondisi fisik kantor, peralatan
		Dukungan sosial, iklim organisasi
Kinerja Pegawai	Dimensi kinerja pegawai menurut Ekhsan & Septian (2021) diantaranya: 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu	Jumlah nasabah baru yang diperoleh Jumlah transaksi yang diproses Jumlah laporan yang diselesaikan
		Tingkat kesalahan dalam pembukuan Tingkat kepuasan nasabah Kesesuaian produk yang ditawarkan dengan kebutuhan nasabah
		Ketepatan dalam menyelesaikan tugas

Sumber: Berbagai jurnal terdahulu

Metode Analisis Data

1. Uji Instrumen Data
   Evaluasi terhadap pengujian instrumen pengumpul data dilakukan dengan menerapkan analisis statistik deskriptif, uji validitas serta realiabilitas.
2. Uji Asumsi Klasik
   Uji asumsi klasik, seperti pengujian normalitas, multikolinearitas, serta heteroskedastisitas, merupakan langkah penting dalam analisis regresi. anggapan yang mendasari analisis regresi.
3. Uji Hipotesis
   Uji hipotesis penelitian meliputi uji koefisien determinasi, parsial (uji t) serta simultan (uji F).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen Data

Berikut disajikan temuan uji instrumen data:

Hasil Uji Statistik Deskriptif

Tujuan dari uji statistik deskriptif yaitu memberikan gambaran pendapat responden yang mencerminkan mengenai rata-rata teoritis, nyata dan standar deviasi dari variabel yang diteliti (Ghozali, 2018). Berikut disajikan temuan pengujian statistik deskriptif:

Tabel 1 Hasil Uji Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Work Life Balance	41	34,00	46,00	40,5854	2,85461
Stres Kerja	41	13,00	65,00	35,5122	12,16372
Lingkungan Kerja	41	29,00	50,00	41,2927	4,87977
Kinerja	41	29,00	40,00	34,0976	2,75504
Valid N (listwise)	41				

Sumber: Data primer yang di olah peneliti, 2024

Hasil uji statistik deskriptif bisa diuraikan sebagai berikut:

1. *Work Life Balance*
   Hasil uji statistik deskriptif variabel *work life* balance menunjukkan *mean* = 40,5854, lebih tinggi daripada standar deviasi yang hanya bernilai 2,85461. Dengan demikian, disimpulkan bahwasannya jawaban mengenai variabel *work life balance* antara satu responden dan responden lainnnya tidak terlalu berbeda.
2. Stres Kerja
   Hasil uji statistik deskriptif variabel stres kerja memperlihatkan *mean* = 35,5122, yang lebih tinggi dari pada nilai standar deviasi yang mencapai 12,16372. Perihal ini artinya jawaban terkait variabel stres kerja di antara responden cenderung serupa.
3. Lingkungan Kerja
   Hasilnya uji statistik deskriptif variabel lingkungan kerja memperlihatkan *mean* = 41,2927, yang lebih tinggi dari pada nilai standar deviasi 4,87977. Hal ini mengindikasikan bahwasannya tanggapan tentang variabel lingkungan kerja dari satu responden ke responden lain tidak mempunyai perbedaan signifikan.
4. Kinerja Pegawai
   Hasil uji statistik deskriptif variable kinerja pegawai memperlihatkan *mean*= 34,0976, yang melebihi angka standar deviasi sebesar 2,75504. Maka, disimpulkan bahwasannya tanggapan pada variabel kinerja pegawai tidak menunjukkan perbedaan yang signifikan antar responden.

Hasil Uji Validitas

Jika nilai r hitung > r tabel = 0,2605 (df=n-2), dikatakan data valid. Berikut temuan pengujian ini:

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Variabel Penelitian	Indikator Pertanyaan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Hasil
	X1.1	0,466	0,2605	Valid
	X1.2	0,600	0,2605	Valid
	X1.3	0,310	0,2605	Valid
	X1.4	0,359	0,2605	Valid
	X1.5	0,548	0,2605	Valid
	X1.6	0,548	0,2605	Valid
	X1.7	0,634	0,2605	Valid
	X1.8	0,566	0,2605	Valid
	X1.9	0,675	0,2605	Valid
	X1.10	0,594	0,2605	Valid

Stres Kerja (X_2)	X2.1	0,668	0,2605	Valid
	X2.2	0,696	0,2605	Valid
	X2.3	0,751	0,2605	Valid
	X2.4	0,825	0,2605	Valid
	X2.5	0,826	0,2605	Valid
	X2.6	0,891	0,2605	Valid
	X2.7	0,871	0,2605	Valid
	X2.8	0,869	0,2605	Valid
	X2.9	0,901	0,2605	Valid
	X2.10	0,912	0,2605	Valid
	X2.11	0,868	0,2605	Valid
	X2.12	0,867	0,2605	Valid
	X2.13	0,850	0,2605	Valid
Lingkungan Kerja (X_3)	X3.1	0,750	0,2605	Valid
	X3.2	0,838	0,2605	Valid
	X3.3	0,921	0,2605	Valid
	X3.4	0,861	0,2605	Valid
	X3.5	0,858	0,2605	Valid
	X3.6	0,907	0,2605	Valid
	X3.7	0,881	0,2605	Valid
	X3.8	0,924	0,2605	Valid
	X3.9	0,618	0,2605	Valid
	X3.10	0,919	0,2605	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1.1	0,560	0,2605	Valid
	Y1.2	0,510	0,2605	Valid
	Y1.3	0,686	0,2605	Valid
	Y1.4	0,456	0,2605	Valid
	Y1.5	0,668	0,2605	Valid
	Y1.6	0,761	0,2605	Valid
	Y1.7	0,632	0,2605	Valid
	Y1.8	0,731	0,2605	Valid

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2024.

Hasilnya pengujian validitas memperlihatkan bahwasannya semua indikator pertanyaan *work life balance*, stress kerja, lingkungan kerja juga kinerja pegawai mempunyai r hitung > nilai r tabel 0,2605. Maka, dikatakannya bahwasannya data penelitian ini valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Jika angka *Cronbach's Alpha* > 0,70, maka dijelaskan data penelitian reliabel (Ghozali, 2018). Dibawah ini yaitu temuan dari pengujian ini:

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Jumlah Pertanyaan	Nilai *Cronbach's Alpha*	Hasil
Work Life Balance	10	0,770	Reliabel Semua
Stres Kerja	13	0,963	
Lingkungan Kerja	10	0,956	
Kinerja Pegawai	8	0,776	

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2024.

Temuan reliabilitas memperlihatkan bahwasannya semua pertanyaan yang berkaitan dengan *work life balance*, stres kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai mempunyai

Cronbach's Alpha > 0,70, sehingga dikatakan data penelitian ini reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Dibawah ini disajikan hasilnya pengujian asumsi klasik penelitian ini:

Hasil Uji Normalitas

Jika angka Sig. > 0,05, maka dikatakan data penelitian normal (Ghozali, 2018). Dibawah ini disajikan temuan penelitian ini:

Table 4 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,55901022
Most Extreme Differences	Absolut	,112
	Positiv	,112
	Negativ	-,053
Test Statistic		,112
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200[c,d]
a. Test distribution is Normal.		

Sumber: Data primer yang di olah peneliti, 2024.

Tabel diatas memperlihatkan bahwasannya angka *Asymp. Sig*. (2-tailed) ialah 0,200 > 0,05, maka dikatakannya data penelitian tersebar secara normal.

Hasil Uji Multikolinearitas

Dalam mengetahui ada atau tidak multikolinearitas, maka dijalankan pemeriksaan pada nilai *tolerance* dan nilai VIF. (Ghozali, 2018) menyatakan tidak terdapat indikasi multikolinearitas ketika angka toleransi > 0,10 dan nilai VIF < 10. Dibawah ini temuan pengujian multikolinearitas:

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]			
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constan)		
	Work Life Balance	,854	1,170
	Stres Kerja	,954	1,048
	Lingkungan Kerja	,885	1,130
a. Dependent Variable: Kinerja			

Sumber: Data primer yang di olah peneliti, 2024.

Tabel diatas memperlihatkan bahwasannya variabel independen yang diantaranya: *work life balance*, stres kerja serta lingkungan kerja mempunyai nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10. Maka, dinyatakan tidak adanya multikolinearitas pada penelitian ini.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji Glejser mengkonfirmasi heteroskedastisitas melalui regresi nilai absolut residual pada variabel bebas. Jika angka signifikansi > 0,05, maka tidak adanya heteroskedastisitas (Ghozali, 2018). Berikut temuan pengujian ini :

Tabel 6 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients[a]			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	-,565	,575
	Work Life Balance	1,273	,211
	Stres Kerja	-,670	,507
	Lingkungan Kerja	-,274	,785
a. Dependent Variable: ABS_RES2			

Sumber: Data primer yang di olah peneliti, 2024.

Tabel diatas memperlihatkan bahwasannya variabel independent yang diantaranya: *work life balance*, stres kerja dan lingkungan kerja memperlihatkan nilai signifikan > 0,05. Sehingga dikatakan tidak adanya heteroskedastisitas di penelitian ini.

Hasil Uji Hipotesis

Berikut disajikan temuan pengujian hipotesis penelitian ini :

Hasil Uji Koefisien Determinasi

(Ghozali, 2018) memaparkan bahwasannya pengujian koefisien determinasi memiliki tujuan mengevaluasi seberapa baik model menjelaskan volatilitas variabel dependen. Dengan menggunakan nilai *Adjusted R Square*, speneliti dapat menentukan nilai koefisien determinasi. Adapun temuan uji koefisien determinasi yaitu:

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,824[a]	,680	,654	1,62098
a. Predictors: (Constan), Lingkungan Kerja, Stres Kerja, *Work life Balance*				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber: Data primer yang di olah peneliti, 2024.

Tabel diatas memperlihatkan nilai *Adjusted R Square* 0,654 atau 65,4%, yang berarti bisa disimpulkan bahwasannya variabel *work life balance*, stres kerja dan lingkungan kerja memberikan kontribusi sebanyak 65,4% pada kinerja pegawai, sementara 34,6% sisanya dipengaruhi variabel diluar penelitian ini.

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Salah satu tujuan utama uji parsial (uji-t) adalah untuk memastikan bagaimana setiap variabel independen memengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2018). Pengaruh positif dan signifikan antar variabel tersebut dapat disimpulkan jika nilai t hitung > t tabel 1,687 (df = n-k) dan nilai Sig. < 0,05. Berikut temuan pengujian ini:

Table 8 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constan)	2,944	3,787		,777	,442
	Work Life Balance	,465	,097	,482	4,792	,000
	Stres Kerja	,001	,022	,004	,044	,965
	Lingkungan Kerja	,296	,056	,525	5,306	,000
a. Dependent Variable: Kinerja						

Sumber: Data primer yang di olah peneliti, 2024.

Sesuai tabel diatas, didapatkan penjelasan terkait pengaruh antar variabel.

1. Uji parsial mengenai pengaruh *work life balance* terhadap kinerja pegawai memperlihatkan nilai t hitung 4,792 > nilai t tabel 1,687 dan nilai Sig 0,000 <

0,05, maka dikatakan terdapat hubungan positif signifikan diantara *work life balance* dan kinerja pegawai.

2. Uji parsial mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai memperlihatkan nilai t hitung 0,044 > nilai t tabel 1,687 dan nilai Sig 0,965 > 0,05, maka dikatakan tidak adanya hubungan diantara stres kerja dan kinerja pegawai.
3. Uji parsial terkait pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai memperlihatkan nilai t hitung 5,306 > nilai t tabel 1,687 dan nilai Sig 00,000 < 0,05, maka dikatakan adanya hubungan positif signifikan diantara lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Mencari pengaruh diantara varaibel independen dan dependen secara bersamaan merupakan tujuan utama uji simultan (uji F) (Ghozali, 2018). Pengaruh positif dan signifikan antar variabel sering kali hadir apabila nilai F hitung > nilai F tabel 2,86 (df1 = k-1, df2 = n-k) dan nilai sig. < 0,05. Berikut temuan pengujian ini:

Tabel 9 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	206,389	3	68,796	26,182	,000[b]
	Residual	97,221	37	2,628		
	Total	303,610	40			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Stres Kerja, *Work Life Balance*						

Sumber; Data primer yang di olah peneliti, 2024.

Tabel diatas, memperlihatkan bahwasanya F hitung 26,182 > 2,86 nilai F tabel dan nilai Sig 0,000 < 0,05. Maka, dikatakan *work life balance*, stres kerja dan lingkungan kerja secara bersamaan memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai

Temuan uji parsial (uji-t) memperlihatkan bahwasannya *work life balance* mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap hasil kinerja pegawai BMT Al Hikmah Semesta, yang artinya BMT Al Hikmah Semesta telah membantu anggotanya menciptakan keseimbangan di kewajiban pribadi dan profesionalnya. Pegawai yang merasakan keseimbangan tersebut cenderung termotivasi, produktif serta efisien ketika mengerjakan tugasnya sehingga meningkatkan kinerja mereka. Semakin seseorang menyeimbangkan kehidupan pribadi dan profesionalnya, semakin baik kinerjanya bagi perusahaan. Temuan ini konsisten dengan (Asari, 2022), yang memaparkan bahwasannya *work life balance* berdampak positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Temuan uji parsial (uji-t) memperlihatkan bahwasannya stres kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap hasil kinerja pegawai BMT Al Hikmah Semesta, yang artinya pegawai BMT Al Hikmah Semesta mengalami tekanan kerja disebabkan oleh target yang cukup tinggi, sehingga hal ini memengaruhi kinerja mereka. Semakin besar tekanan yang dirasakan pegawai saat bekerja, semakin menurun juga kinerja mereka. Temuan ini konsisten dengan (Andriyani & Hidayat, 2024), yang memaparkan bahwasannya tidak terdapat pengaruh antara tingkat stres dengan kinerja pegawai. Menurut penelitia yang dilakukan oleh (Andriyani & Hidayat, 2024), tingkat stress di tempat kerja tidak berdampak pada kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Temuan uji parsial (uji-t) memperlihatkan bahwasannya lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap hasil kinerja pegawai pada BMT Al Hikmah Semesta, yang artinya BMT Al Hikmah Semesta sudah cukup baik dan mendukung semangat pegawai dalam bekerja. Kinerja pegawai terhadap perusahaan berkorelasi positif dengan kualitas lingkungan kerja yang disediakan oleh organisasi. Hasil penelitian ini konsisten dengan (Hamdalah et al., 2024)(Asari, 2022) yang menemukan dampak positif dan substansial dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh *Work Life Balance*, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai

Temuan uji parsial (uji-t) memperlihatkan bahwasannya secara simultan *work life balance*, stres kerja dan lingkungan mempengaruhi hasil kinerja pegawai BMT Al Hikmah Semesta, yang artinya BMT Al Hikmah Semesta telah menyediakan keseimbangan kerja dan kehidupan untuk pegawai, mengurangi stress yang dihadapi pegawai, serta mambangun lingkungan kerja mendukung, agar pegawai menjadi lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Temuan ini konsisten dengan (Kakang Rian Nugraha Efendi, 2022)(Asari, 2022) yang memaparkan bahwasannya terdapat hubungan simultan diatana *work life balance*, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Dari temuan serta analisis yang telah dilakukan, peneliti menarik kesimpulan bahwa, (1) *work life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai BMT Al Hikmah Semesta secara terpisah, (2) Stress kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai BMT Al Hikmah Semesta secara terpisah, (3) Kinerja pegawai di BMT Al Hikmah Semesta secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh lingkungan kerja. (4) Secara parsial *work life balance*, stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai BMT Al Hikmah.

Keterbatasan penelitian ini terletak pada jumlah populasi dan sampel yang minim, sehingga perlu untuk memperluas dengan menambah jumlah responden. Selain itu, nilai *Adjusted R Square work life balance*, stres kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh 65,4% pada kinerja pegawai, dan sisanya 34,6% dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian. Disarankan untuk peneliti selanjutnya untuk menambahkan variabel lain yang dapat berpengaruh pada kinerja pegawai, contohnya kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja.

DAFTAR REFERENSI

Achmad Fauzi, Hutajulu, L., M. Rijal, Hendrik Moses, Indra Samuel, & Muhammad Sidik. (2023). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Serta Lingkungan Kerja Pada Performa Pegawai (Literature Review Metodologi Riset Bisnis). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, *1*(4), 874–885. https://doi.org/10.38035/jim.v1i4.130

Andayani, M. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Indojaya Mandiri Lahat. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *5*(1), 797–804.

Andriyani, D., & Hidayat, M. S. (2024). *LITERATURE REVIEW : STRES KERJA DAN PENGARUHNYA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PERUSAHAAN SEKTOR INDUSTRI*. *5*(September), 8104–8111.

Arditya, A. M., Ingarianti, T., & Zulfiana, U. (2022). Work-life balance pada karyawan generasi

Z. *Collabryzk Journal for Scientific Studies*, *1*(1), 1–16. https://doi.org/10.58959/cjss.v1i1.8

Arifin, M., & Muharto, A. (2022). Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan). *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, *15*(1), 37. https://doi.org/10.26623/jreb.v15i1.3507

Asari, A. F. (2022). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Surabaya Karimunjawa. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *10*(2001), 843–852. https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/18565

Dahri, I., & Putra, P. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *At-Tamwil: Journal of Islamic Economics and Finance*, *3*(1), 52–66. https://doi.org/10.33558/attamwil.v3i1.9604

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IMB SPSS V.26*. Bagian Penerbitan Universitas Diponegoro.

Gultom, H. N., Nurmaysaroh, Sitanggang, H. A., & Zakirin, Y. A. (2021). Pengaruh pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri kantor cabang pembantu kampung pajak Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Transekonomika –Akuntansi Bisnis Dan Keuangan* , *1*(no.2), 1–8.

Hamdalah, F., Adi, U., Manajemen, I., Indonesia, W., & Sukabumi, K. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Desa Kecamatan Cikembar Pendahuluan Metode*. *02*(02), 130–141.

Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *10*(1), 81. https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929

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

Kakang Rian Nugraha Efendi, S. S. (2022). Pengaruh Beban Kerja terhadap Work Life Balance dan Implikasinya terhadap Kinerja Pegawai PT. Sicepat Dungus Cariang. *Jurnal Business and Management*, *2*, 1257–1260.

Lukmiati, R., Samsudin, A., & Jhoansyah, D. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Staff PT. Muara Tunggal. *Jurnal Ekobis Dewantara*, *3*(3), 46–50. https://doi.org/10.26460/ed_en.v3i3.1688

Meli Noviani, D. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimasa Work From Home pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Indramayu. *Jurnal Syntax Admiration*, *2*(11), 2036–2050. https://doi.org/10.46799/jsa.v2i11.341

Muhamad Ekhsan, & Septian, B. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, *1*(1), 11–18. https://doi.org/10.37366/master.v1i1.25

Naurisydah Hana Yunia Putri, & Hafid Kholidi Hadi. (2024). Pengaruh work-life balance terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variable intervening pada tenaga kesehatan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *12*(2), 339–349.

Nur Kholifah, A., & Aidil Fadli, J. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Work Life Balance Terhadap Keterikatan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, *1*(10), 2301–2318. https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i10.340

Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, *1*(2), 108–110. https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65

Sidik, R. (2019). Pengaruh Kemampuan, Work Life Balance, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan BMT Permata Jawa Timur. *Yos Soedarso Economics Journal*, *1*(April), 20–28.

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.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta.*

Widianti, P., & Herlina, H. (2023). *Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang telah ditetapkan (Rachmayuniawati & Mulyeni , 2020) . Kinerja berasal dari kata job*. *1*(2), 81–92.