



PENGARUH FASILITAS KERJA, STRES KERJA DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK PEMBANGUNAN DAERAH SULAWESI TENGGARA CABANG BAUBAU

Selvi Diliyanti Rizki¹
Muhammad Rizaldi Makmur²
Lucia Evianti Patulak³

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Kendari

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sulawesi Tenggara

Email: shelvi.diliyanti92umk@gmail.com

Informasi Naskah	Abstrak
Diterima: 15 Maret 2023 Revisi: 31 Maret 2023 Terbit: 6 Juni 2023	<p><i>This study aims to analyse the effect of Work Facilities, Job Stress and Work Life Balance on Performance Employee of PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Tenggara (PT. BPD Sultra), Baubau Branch. The population in this were all employees of PT. BPD Sultra, Baubau Branch by using saturated sampling (census) where total respondents is used as a research sample in this case employees of PT. BPD Sultra, Baubau Branch as many as 30 employees. Data collection method by distributing questionnaires to respondents. The data analysis technique in this study used multiple linear regression analysis using the SPSS Version 26 program. The results of this study indicate that work facilities, work stress and work life balance simultaneously have a positive and significant effect on employee performance, work facilities have a positive and significant effect on employee performance, work stress has a negative but not significant effect on employee performance and work life balance has a positive effect and significant to employee performance.</i></p>
Kata Kunci: <i>Work Facilities;</i> <i>Job Stress;</i> <i>Work Life Balance;</i> <i>Performance Employee.</i>	

PENDAHULUAN

Dunia kerja di institusi maupun industri sangat membutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi utama yang dibutuhkan oleh perusahaan dari keenam unsur manajemen (6M) yang meliputi: *Man, Money, Materials, Machines, Methods*, dan *Market* yang akan memberikan dampak positif yang signifikan dalam kemajuan dan keberhasilan suatu perusahaan. Di Indonesia, masih banyak permasalahan mengenai rendahnya kualitas sumber daya manusia. Pada umumnya, keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja individu atau SDM secara maksimal. Kinerja individu menjadi landasan atau kunci keberhasilan perusahaan dalam peningkatan kinerja organisasi/perusahaan.

Gibson dalam (Harindra et al., 2021), mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi seperti, kualitas, efesiensi, dan kriteria efektifitas lainnya. Kinerja mendefinisikan seberapa baik dan tepat seorang individu memenuhi permintaan pekerjaan sesuai tanggung jawab yang diberikan. Berhasil atau tidaknya kinerja organisasi yang telah dicapai, akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja karyawan dari individu maupun kelompok.

Fasilitas kerja yang lengkap dalam suatu perusahaan dapat memberikan dampak positif bagi tenaga kerja atau karyawan karena dapat memberikan dampak positif bagi tenaga kerja atau karyawan karena dapat membantu proses kerja karyawan tersebut. Fasilitas kerja yang sesuai dengan jenis pekerjaan dan mudah digunakan sangat membantu karyawan dalam bekerja. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, kantor harus didukung dengan fasilitas kerja yang memadai agar proses kerja dapat berlangsung secara efisien dan efektif (Kiyak et al., 1997).

Dalam penelitian Putra (2018) menyatakan bahwa fasilitas mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sejalan dengan penelitian yang mengatakan fasilitas kerja secara nyata (signifikan), mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Cabang Cabang Medan Helvetia Medan (Napitupulu, 2019). Selain itu, penelitian Al Hazmi & Nugraha (2021) menemukan fasilitas kerja mempunyai pengaruh yang signifikan atas kinerja setiap pegawai. Namun disisi lain, penelitian Terry Awitanto Lajutama (2017) menemukan bahwa Fasilitas Kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bukit Mas Prima Persada Depo Madiun.

Stres terjadi akibat ketidakseimbangan antara tuntutan dan sumber daya yang dimiliki individu. Semakin tinggi kesenjangan, semakin tinggi pula stres yang dialami individu dan akan mengancam kinerja (Asih et al., 2018). Tekanan yang dihadapi karyawan baik dilingkup pekerjaan maupun diluar pekerjaan dapat memicu stress kerja. Seperti misalnya beban kerja (pekerjaan yang rangkap) yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan karena minimnya SDM di organisasi tersebut. Sejalan dengan (Christy & Amalia, 2018) yang menjelaskan stress kerja dimana perasaan tertekan oleh pekerjaan yang berat, terdesak oleh waktu, lelah, jenuh, dan bekerja lebih dari kemampuan mengakibatkan para karyawan mengalami stres sehingga para karyawan banyak melakukan kesalahan.

Dalam penelitian Rachel Natalya Massie (2018) stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pengelola IT Center Manado, hal ini menjelaskan bahwa jika stres kerja meningkat maka akan mengurangi potensi kinerja karyawan dan jika sebaliknya stres kerja menurun maka akan meningkatkan potensi kinerja karyawan. Sejalan dengan Novita Wahyu Setyawati (2018) menemukan bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan. Namun disisi lain penelitian Olusegun, *et al.* (2014) menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan Khuzaeni (2013) hasil analisis menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sama halnya dengan Paramita, Luluhan, *et. al.* (2016), yang menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Work life balance atau keseimbangan kehidupan kerja pada karyawan adalah hal yang penting untuk membantu perusahaan mencapai tujuan. Individu karyawan diharapkan dapat menyeimbangkan kehidupan pribadi dengan kehidupan kerja agar kondisi mental atau psikologis karyawan tidak sampai mengganggu kinerjanya. *Work life balance* adalah kondisi dimana seseorang dapat membagi waktu antara pekerjaan dengan aktivitasnya diluar pekerjaan (Wardana et al., 2020). Seseorang bekerja sebagai bentuk tanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan keluarganya. Namun orang tersebut juga orang tersebut juga memiliki kegiatan yang dilakukan diluar jam kerja berkaitan dengan kegiatan sehari-hari dalam kehidupan keluarganya. Pada kenyataannya, apabila seseorang dihadapkan pada masalah, dan tidak dapat mengatur waktu untuk kedua urusan tersebut, dan juga menyelesaikan konflik yang terjadi, baik internal maupun eksternal, maka fokus atau konsentrasinya akan terganggu sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya.

Hasil penelitian Mardiani & Widiyanto (2021) menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri. Semakin baik *work-life balance* yang diberikan perusahaan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan. Hal ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Ranti Lukmiati (2020) dan Badrianto & Ekhsan (2021) menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun disisi lain, Fadhila Saifullah (2020) menemukan bahwa tidak ada pengaruh antara *Work Life Balance* terhadap Kinerja karyawan.

PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Tenggara (PT. BPD Sultra) atau yang dikenal dengan Bank Sultra merupakan perusahaan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang bergerak pada bidang perbankan umum pelayanan jasa, dalam hal ini PT. BPD Sultra Cabang Baubau yang berada di Daerah Kota Baubau, Sulawesi Tenggara. Dalam rangka meningkatkan kualitas layanan dan pengembangan usaha maka BPD Sulawesi Tenggara berubah status dari Perusahaan Daerah (PD) menjadi Perseroan Terbatas (PT) berdasarkan Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor AHU-4439.AH.01.01 tanggal 23 Agustus 2013.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan PT. BPD Sultra Cabang Baubau dan pengamatan peneliti secara langsung menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada kantor ini belum sepenuhnya sesuai dengan yang diharapkan. Dimana fasilitas sarana dan prasarana operasional tergolong cukup memadai namun kurang maksimal menjadikan terhambatnya kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya. Ruang kerja yang tidak sesuai atau ruangan kerja yang kecil, seperti kondisi keadaan ruangan yang panas dikarenakan AC ruangan yang tidak maksimal.

Selain itu, kurangnya SDM yang masih ada bagian belum terisi menyebabkan adanya beban kerja atau pekerjaan karyawan banyak yang rangkap hal ini tentu jadi sangat menghambat pekerjaan, begitupun dengan kompensasi yang diberikan tidak sepadan. Alhasil berpotensi menimbulkan stres dan mengakibatkan kegiatan operasional perusahaan tidak berjalan efisien. Disamping itu pula tidak ada pemberian *reward* (penghargaan) atas keberhasilan karyawan. *Work Life Balance* masih sulit dilakukan oleh karyawan PT. BPD Sultra Cabang Baubau yang relative kebanyakan sudah berkeluarga dimana karyawan harus dihadapkan dengan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diterima dan tanggung jawab terhadap kehidupan pribadi. Dengan demikian, perlu adanya keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan agar tidak memicu penurunan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang dan *research gap* yang ada dalam penelitian ini, maka peneliti merasa perlu untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai “Pengaruh Fasilitas Kerja, Stres Kerja Dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Tenggara (BPD Sultra) Cabang Baubau”

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan, seperti dalam penyelesaian pekerjaan (Dahlius & Ibrahim, 2016). Indikator fasilitas kerja menurut (Moenir, 2014) dibagi menjadi tiga golongan besar, yaitu:

1. **Fasilitas alat kerja.** Suatu alat yang apabila tanpa alat kerja tidak dapat melakukan pekerjaan yang ditugaskan. Fasilitas alat kerja dibagi menjadi 2 yaitu fasilitas alat kerja manajemen dan fasilitas alat kerja operasional.
2. **Fasilitas perlengkapan kerja.** Semua benda atau barang yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak langsung untuk memproduksi, melainkan berfungsi sebagai pelancar dalam pekerjaan. Fasilitas perlengkapan kerja meliputi gedung, ruang kerja, penerangan, prasarana, alat komunikasi, penyegar ruangan dan peralatan rumah tangga kantor.
3. **Fasilitas sosial.** Sarana atau fasilitas yang digunakan oleh karyawan dan berfungsi sosial yang disediakan oleh perusahaan, misalnya penyediaan mess, asrama untuk para karyawan, rumah jabatan dan kendaraan bermotor.

Stres Kerja

Menurut Widyasari dalam (Kusumajati, 2010) Stres adalah suatu keadaan yang bersifat internal yang bisa disebabkan oleh tuntutan fisik (badan) atau lingkungan dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Jadi, stres kerja adalah ketegangan psikis yang dirasakan karyawan karena tekanan fisik (badan), lingkungan kerja dan atau situasi sosial. Variabel stress kerja dapat diukur dengan beberapa indikator yang dikemukakan oleh (Handoko, 2008) yaitu:

1. **Beban kerja berlebihan.** Setiap karyawan memiliki standar kemampuan dan tenaga yang terbatas. Karyawan dengan beban kerja yang berlebih cenderung akan merasa bekerja dibawah tekanan dan akan merasa kelelahan. Hal tersebut dapat menyebabkan terjadinya stress kerja dan karyawan yang merasakan stress kerja cenderung sulit untuk fokus terhadap pekerjaan.
2. **Tekanan atau desakan waktu.** Setiap karyawan membutuhkan waktu untuk bisa melakukan proses penyesuaian terhadap pekerjaan yang diberikan. Untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang maksimal dibutuhkan waktu yang cukup. Bekerja dibawah tekanan waktu akan menyebabkan karyawan merasakan kegelisaan dan kecemasan. Secara tidak langsung hal tersebut dapat mengganggu pikiran dan konsentrasi kerja yang dapat membuat karyawan mengalami stress kerja.
3. **Kualitas supervisi yang jelek.** Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan pemimpin yang dapat memberi contoh dan memberikan perlakuan yang baik terhadap karyawannya. Pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan otoriter akan terkesan kaku dan memberikan tugas secara dikte dan tidak menerima masukan atau saran dari karyawannya. Hal ini dapat mendorong terjadinya stress kerja dimana karyawan akan merasa bekerja dibawah tekanan dan jika dihadapkan dengan kesulitan karyawan cenderung akan merasa sungkan dan takut untuk bertanya.

Work Life Balance

Work life balance adalah suatu keadaan dimana seseorang dapat membagi waktu baik di tempat kerja maupun kegiatan lain di luar pekerjaan yang didalamnya terdapat perilaku individu dimana hal ini dapat menjadi sumber konflik pribadi dan sumber energy bagi diri sendiri (Wardana et al., 2020). Menurut (Hudson, 2005) terdapat 3 indikator variabel *work life balance* yaitu sebagai berikut:

1. **Time balance (Keseimbangan waktu).** Keseimbangan waktu mengacu pada kesetaraan antara waktu yang diberikan seseorang untuk karirnya dengan waktu yang diberikan untuk keluarga atau aspek kehidupan selain karir.
2. **Involvement balance (Keseimbangan keterlibatan).** Keseimbangan keterlibatan psikologis individu dalam memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan keluarga.
3. **Satisfaction balance (Keseimbangan kepuasan).** Tingkat kepuasan dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan. Kepuasan yang dirasakan individu memiliki kenyamanan dalam keterlibatan di dalam pekerjaannya maupun dalam kehidupan diri individu tersebut.

Kinerja Karyawan

Gibson dalam (Harindra et al., 2021) mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi seperti, kualitas, efisiensi, dan kriteria efektifitas lainnya. Kinerja mereflesikan seberapa baik dan seberapa tepat seorang individu memenuhi permintaan kerja. Berhasil atau tidaknya kinerja karyawan yang telah dicapai akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja karyawan dari individu maupun kelompok. Oleh karena itu, dapat diukur dari bagaimana karyawan dalam melakukan tugas dan kewajibannya dengan baik dan terarah. Indikator untuk mengukur kinerja menurut (Robbins, 2006) yaitu:

1. **Kualitas kerja.** Merupakan kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. **Kuantitas.** Merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. **Ketepatan waktu.** Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. **Efektivitas.** Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. **Kemandirian.** Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya serta karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Fasilitas Kerja, Stres Kerja dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja dari sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia atau yang biasa disebut karyawan atau pegawai merupakan kunci keberhasilan perusahaan. Banyak faktor yang dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia yang baik di perusahaan. Diantaranya fasilitas kerja, stress kerja dan *work life balance*. Hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Organisasi memegang peranan penting dalam mencapai tujuan dan keberhasilan perusahaan (Prasetyo, 2020).

Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan, seperti dalam penyelesaian pekerjaan (Dahlius & Ibrahim, 2016). Kurangnya fasilitas kerja akan menimbulkan tuntutan kerja berlebihan dan memberi dampak terhadap kinerja. Selain fasilitas kerja yang dapat meningkatkan kinerja, stress dalam bekerja juga dapat mempengaruhi kinerja. Apabila stress kerja meningkat, akan menurunkan kinerja setiap karyawan (Massie, 2018). Maka itu perlu mengelola stress dengan baik. Selain itu, *work life balance* yang baik akan mempengaruhi produktifitas karyawan (Andriyan & Supriansyah, 2021). Apabila produktifitas karyawan meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat.. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini:

H1 : Fasilitas Kerja, Stres Kerja Dan *Work Life Balance* Secara Simultan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Fasilitas kerja merupakan sarana penunjang karyawan dalam menjalankan tugas operasional kantor. Fasilitas kerja memiliki peranan penting meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh beberapa para ahli diantaranya Indah (2016) yang mengemukakan bahwa fasilitas merupakan sarana dan prasarana untuk memudahkan pekerjaan. Kemudian, menurut Husnan dalam (Prasetyo, 2020) fasilitas kerja merupakan sarana dan prasarana yang diperlukan untuk membantu karyawan agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Dalam penelitian Putra (2018) menyatakan bahwa fasilitas kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Napitupulu (2019) mengatakan fasilitas kerja secara nyata (signifikan), mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Cabang Cabang Medan Helvetia Medan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini:

H2 : Fasilitas Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja adalah keadaan dimana seseorang dihadapkan oleh tekanan atau tertekan yang dialami karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Sejalan dengan Christy & Amalia (2018) yang menjelaskan stress kerja dimana perasaan tertekan oleh pekerjaan yang berat, terdesak oleh waktu, lelah, jenuh, dan bekerja lebih dari kemampuan mengakibatkan para karyawan mengalami stres sehingga para karyawan banyak melakukan kesalahan.

Kajian empiris yang mendasari hubungan antar variabel dalam penelitian Rachel Natalya Massie (2018) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian dalam penelitian Novita Wahyu Setyawati (2018) menemukan bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini:

H3 : Stres Kerja Berpengaruh Negatif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan

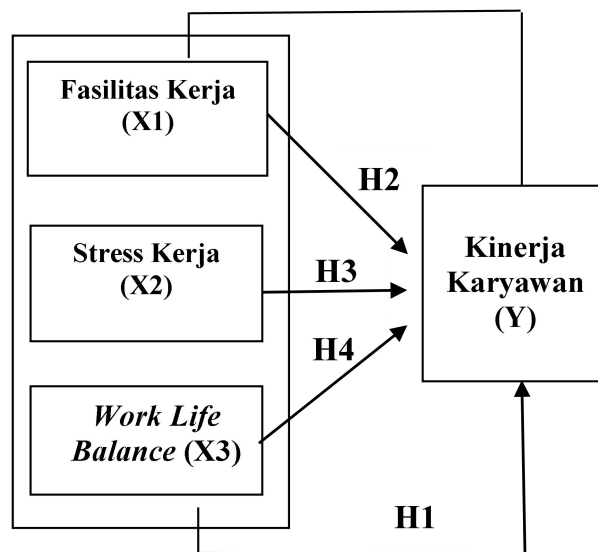
Schermerhorn dalam (Suryani, 2020) memberikan pengertian *work life balance* (keseimbangan kehidupan kerja) adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. *Work Life Balance* (Keseimbangan kehidupan kerja) diartikan bahwa kehidupan dan pekerjaan dalam porsi yang sama antara pekerjaan dan diluar pekerjaan. Keseimbangan kehidupan kerja yang baik dan dapat bertanggung jawab sesuai porsinya akan mempengaruhi produktifitas perusahaan. Sehingga produktifitas karyawan menjadi meningkat yang disebabkan kinerja karyawan juga meningkat.

Penelitian Poluan (2018) mengatakan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Kemudian Lihawa *et al.* (2022) menemukan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara *Worklife Balanced* terhadap Kinerja. Artinya *Worklife Balanced* yang tinggi akan mengakibatkan tingginya kinerja karyawan. maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini:

H4 : *Work Life Balance* Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Design Penelitian

Berdasarkan kajian teori dan review hasil penelitian terdahulu yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja karyawan secara umum dipengaruhi oleh berbagai faktor. Penelitian ini terfokus pada fasilitas kerja, stress kerja, *work life balance*, dan kinerja. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan desain penelitian sebagaimana tertera pada gambar 1.



Gambar 1. Desain Penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisasikan dengan desain penelitian eksplanasi (*explanatory research*). Penelitian ini mengambil PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Tenggara Cabang Baubau sebagai obyek penelitian. Populasi dalam penelitian adalah keseluruhan karyawan yang ada pada PT. BPD Sultra Cabang Baubau sebanyak 30 karyawan. Kerena keterbatasan jumlah populasi tersebut, maka teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan sampling jenuh dimana seluruh jumlah populasi tersebut sekaligus dijadikan sebagai unit responden (*sensus*). Metode pengumpulan data dengan menyebar kuisioner yang berisi pernyataan tertulis kepada karyawan dengan skala ukur yang digunakan yaitu skala likert. Metode Analisis data dengan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS Versi 26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen (Arikunto, 2002: 144). Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Fasilitas Kerja (X1)	X1.1.1	0,671	0.361	Valid
	X1.1.2	0,649	0.361	Valid
	X1.1.3	0,701	0.361	Valid
	X1.1.4	0,678	0.361	Valid
	X1.1.5	0,753	0.361	Valid
	X1.2.1	0,732	0.361	Valid
	X1.2.2	0,760	0.361	Valid
	X1.2.3	0,670	0.361	Valid
	X1.2.4	0,547	0.361	Valid
	X1.2.5	0,571	0.361	Valid
	X1.2.6	0,763	0.361	Valid
	X1.3.1	0,623	0.361	Valid
	X1.3.2	0,763	0.361	Valid
	X1.3.3	0,616	0.361	Valid
	X1.3.4	0,508	0.361	Valid
	X1.3.5	0,497	0.361	Valid
	X1.3.6	0,577	0.361	Valid
Stres Kerja (X2)	X2.1.1	0,755	0,361	Valid
	X2.1.2	0,762	0,361	Valid
	X2.1.3	0,591	0,361	Valid
	X2.2.1	0,746	0.361	Valid
	X2.2.2	0,821	0.361	Valid
	X2.2.3	0,848	0.361	Valid
	X2.3.1	0,755	0.361	Valid
	X2.3.2	0,767	0.361	Valid
	X2.3.3	0,793	0.361	Valid
Work Life Balance (X3)	X3.1.1	0,907	0.361	Valid
	X3.2.1	0,948	0.361	Valid
	X3.3.1	0,795	0.361	Valid
	X3.3.2	0,882	0.361	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1.1	0,893	0.361	Valid
	Y1.1.2	0,896	0.361	Valid
	Y1.2.1	0,932	0.361	Valid
	Y1.2.2	0,896	0.361	Valid
	Y1.3.1	0,875	0.361	Valid
	Y1.3.2	0,608	0.361	Valid
	Y1.4.1	0,869	0.361	Valid
	Y1.5.1	0,880	0.361	Valid
	Y1.5.2	0,826	0.361	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 1 diatas terlihat bahwa masing-masing butir pertanyaan untuk variabel dependen dan independen diatas kriteria nilai 0,361 (r tabel), jadi dapat disimpulkan bahwa secara statistik masing-masing indikator pertanyaan untuk variabel dependen dan independen adalah valid dan layak untuk di gunakan sebagai data penelitian

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas data dilakukan dengan menggunakan metode Cronbach's Alpha dimana suatu instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien keandalan reliabilitas sebesar 0,60 atau lebih.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Nilai Minimum	Chronbach's Alpha	Keterangan
Fasilitas Kerja (X1)	0,60	0,911	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0,60	0,907	Reliabel
Worklife Balance (X3)	0,60	0,906	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,60	0,952	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Dari tabel 2 diatas, dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki Cronbach's Alpha lebih dari 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel dikatakan reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi variabel dependen dan variabel indenpenden mempunyai distribusi normal atau tidak, maka digunakan uji normalitas. Dalam penelitian ini, uji normalitas menggunakan uji kolmogrov-smirnov.

Tabel 3. Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.85958653
Most Extreme Differences	Absolute	.124
	Positive	.121
	Negative	-.124
Test Statistic		.124
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan uji Kolmogrov-Smirnov pada tabel 3 diketahui Asymp Sig. 2-tailed (0,200) > α (0,05) yang berarti bahwa nilai residual berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji adanya korelasi yang kuat antarvariabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi gejala multikolinieritas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 4 berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

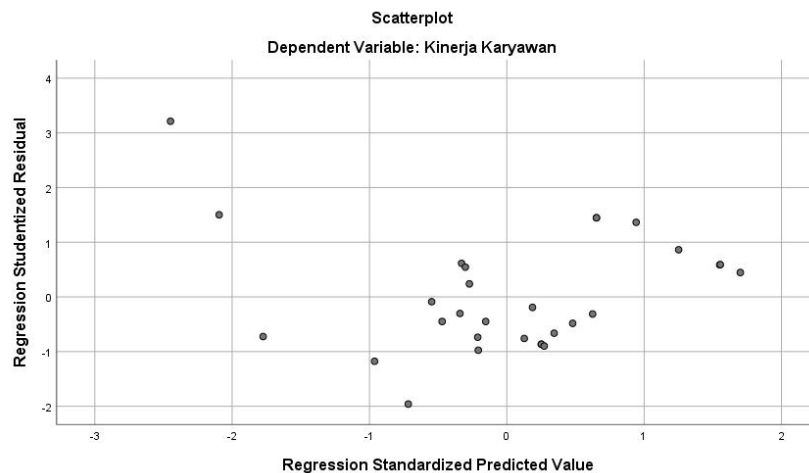
Variabel	Colinearity Statistic		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Fasilitas Kerja	0,756	1,322	Tidak terdapat Multikolinearitas
Stres Kerja	0,386	2,592	Tidak terdapat Multikolinearitas
Work Life Balance	0,325	3,078	Tidak terdapat Multikolinearitas

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai tolerance value Fasilitas kerja $0,756 > 0,10$ atau nilai VIF $1,322 < 10$ dan stress kerja $0,386 > 0,10$ atau nilai VIF $2,592 < 10$ serta *work life balance* $0,325 > 0,10$ atau nilai VIF $3,078 < 10$. Maka dapat disimpulkan bahwa pada variable fasilitas kerja, stress kerja dan *work life balance* tidak terdapat multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah untuk menguji model regresi terjadi ketidaksamaan variasi dari suatu variabel kepada variabel yang lain. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar 1 berikut:



Sumber: Data Primer diolah, 2023

Gambar 1. Grafik Scatterplot

Dari grafik scatterplot diatas, terlihat titik-titik menyebar tidak beraturan diantara angka 0 (nol) pada sumbu Y. Sehingga ditarik kesimpulan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan.

Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi adalah untuk melihat pengaruh antar variabel bebas terhadap variabel terikat. Model regresi yang baik adalah bebas atau tidak terjadi autokorelasi. Hasil dari pengujian autokorelasi dapat dilihat pada tabel 5 berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.945 ^a	.892	.880	1.12760	1.414

a. Predictors: (Constant), Work Life Balance, Fasilitas Kerja, Stres Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 5 diatas, dapat diketahui nilai DW sebesar 1,414. Maka dilihat, $-2 \leq d \leq +2$ atau $-2 \leq 1,414 \leq +2$. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

Pengujian Hipotesis

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.747	2.025		4.320	.000
	Fasilitas Kerja	.246	.030	.599	8.096	.000
	Stres Kerja	-.025	.049	-.054	-.520	.607
	Work Life Balance	.712	.150	.537	4.762	.000

Sumber: Hasil pengolahan data primer dengan SPSS Versi 26, 2023

Dari hasil analisis regresi linear berganda diatas, dapat dijelaskan bahwa :

1. Koefisien regresi beta (β) variabel Fasilitas Kerja (X1) sebesar 0,246 bertanda positif. Artinya, variabel Fasilitas kerja searah dengan peningkatan Kinerja sebesar 0,246. Sehingga apabila fasilitas kerja meningkat maka akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,246.
2. Koefisien regresi beta (β) variabel Stres Kerja (X2) sebesar -0,025, bertanda negatif. Artinya variable Stres kerja tidak searah dengan peningkatan Kinerja. Sehingga apabila stress kerja yang dirasakan karyawan PT. BPD Sultra Cabang Baubau meningkat, maka kinerja akan menurun sebesar -0, 025.
3. Koefisien regresi beta (β) variabel *Work Life Balance* (X3) sebesar 0,712, bertanda positif. Artinya, variable *Work Life Balance* searah dengan peningkatan Kinerja sebesar 0,712. Sehingga apabila *work life balance* (keseimbangan kehidupan dan kerja) meningkat maka akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. BPD Sultra Cabang Baubau. Sebesar 0,712.

Uji F

Uji statistik F dilakukan untuk menguji signifikansi seluruh variabel independen X1, X2 dan X3 secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen Y. Pengujian dilakukan dengan $\alpha = 5\%$ atau signifikansi 0,05. Hasil uji simultan (uji F) dapat dilihat pada tabel 6 berikut:

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	274.185	3	91.395	71.881	.000 ^b
	Residual	33.058	26	1.271		
	Total	307.243	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Work Life Balance, Fasilitas Kerja, Stres Kerja

Sumber: Hasil pengolahan data primer dengan SPSS Versi 26, 2023

Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa nilai $F_{hitung} = 71,881 > F_{tabel} = 3.35$ dengan nilai signifikansi $F = 0,000$ yang artinya lebih kecil dari α (0,05). Sehingga hasil yang diperoleh menyatakan bahwa Fasilitas Kerja, Stres Kerja dan *Work Life Balance* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. BPD Sultra Cabang Baubau. Jadi dapat disimpulkan bahwa H1 diterima.

Uji t

Uji t bertujuan untuk mengetahui secara parsial atau masing-masing variabel independen (X) memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel dependen (Y). Pengujian dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$). Hasil Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t) ditunjukkan pada tabel 6 berikut:

Tabel 7. Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.747	2.025		4.320	.000
	Fasilitas Kerja	.246	.030	.599	8.096	.000
	Stres Kerja	-.025	.049	-.054	-.520	.607
	Work Life Balance	.712	.150	.537	4.762	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil pengolahan data primer dengan SPSS Versi 26, 2023

Berdasarkan pada tabel 7 diatas, dapat diketahui bahwa hipotesis penelitian uji statistik t dirumuskan sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan pada tabel 7 diatas, nilai t hitung untuk variable Fasilitas Kerja sebesar 8,096 sedangkan nilai t tabel sebesar 1,703 maka dapat diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ dimana $8,096 > 1,703$ dan nilai signifikansi variabel fasilitas kerja sebesar $0,000 < 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, yang artinya variabel fasilitas kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. BPD Sultra Cabang Baubau.

2. Pengaruh Variabel Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan pada tabel 7 diatas, nilai t hitung untuk variable Stres Kerja sebesar -0,520 sedangkan nilai t tabel sebesar 1,703 maka dapat diketahui $t_{hitung} < t_{tabel}$ dimana $-0,520 < 1,703$ dan nilai signifikansi variabel stres kerja sebesar $0,607 > 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa H3 ditolak, yang artinya variabel stress kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. BPD Sultra Cabang Baubau.

3. Pengaruh Variabel *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan pada tabel 7 diatas, nilai t hitung untuk variable *Work life balance* sebesar 4,762 sedangkan nilai t tabel sebesar 1,703 maka dapat diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ dimana $4,762 > 1,703$ dan nilai signifikansi variable *work life balance* sebesar $0,000 < 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa H4 diterima, yang artinya variable *work life balance* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. BPD Sultra Cabang Bau-bau.

Pembahasan

Pengaruh Fasilitas Kerja, Stres Kerja dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan

Dari penelitian ini menunjukkan fasilitas kerja, stres kerja dan *work life balance* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPD Sultra Cabang Baubau. Hasil uji hipotesis nilai F hitung = 71,881 > F tabel = 3.35 dengan nilai signifikansi F = 0,000 yang lebih kecil dari α (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan maka perlu memperhatikan fasilitas kerja, stress kerja dan *work life balance* agar karyawan lebih produktif, dapat termotivasi dalam bekerja dan melaksanakan tanggung jawabnya di kantor.

Fasilitas kerja merupakan sarana dan prasarana penunjang yang digunakan oleh karyawan untuk kelancaran pekerjaannya dan membantu karyawan agar lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga fasilitas kerja yang menunjang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan dimana karyawan tersebut berada. Apabila stress kerja tidak dapat dikelola dengan baik, maka akan menimbulkan penurunan dalam bekerja sebaliknya apabila stress kerja dapat dikelola dengan baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan. *Work life balance* diartikan dapat membagi waktu antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Umumnya, ketika seorang karyawan dapat membagi waktunya dan atau menyeimbangkan hidupnya antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya maka akan semakin meningkat kinerja.

Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPD Sultra Cabang Baubau. Hasil ini dibuktikan dengan perhitungan uji t dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti meningkatnya fasilitas kerja maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. Berdasarkan rekapitulasi jawaban responden, Fasilitas kerja yang dirasakan oleh karyawan PT. BPD Sultra Cabang Baubau menunjukkan sangat baik. Ketersediaan fasilitas kerja dalam mendukung kelancaran kerja karyawan dalam rangka penciptaan kinerja sejalan dengan pendapat Dahlius & Ibrahim (2016); Asri et al. (2019).

Hasil ini sejalan dengan penelitian (Pratiwi et al., 2019) dan penelitian (Putra, 2018), menunjukkan arah hubungan positif dan signifikan berarti ketersediaan fasilitas kerja di kantor PT. BPD Sultra Cabang Baubau sangat mendukung kelancaran pekerjaan karyawan, sehingga mempengaruhi kinerjanya. Fasilitas kerja paling menonjol mempengaruhi kinerja karyawan adalah

fasilitas yang berkaitan dengan kebutuhan dasar manusia yakni ketersediaan air dan fasilitas terkait kenyamanan kerja yakni alat transportasi, gedung kantor dengan lahan parkir yang luas serta lampu penerangan. Fasilitas-fasilitas tersebut adalah peralatan dan perlengkapan kerja (Nurhadian, 2019) yang dapat meringankan beban kerja karyawan, mempercepat proses kerja, membantu proses kerja dan mengoptimalkan hasil kerja sehingga menciptakan produktivitas yang tinggi (Faisal dalam (Anandita et al., 2021)).

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPD Sultra Cabang Baubau. Hasil ini dibuktikan dengan perhitungan uji t dengan nilai signifikansi $0,607 > 0,05$, berarti stres kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan PT. BPD Sultra Cabang Baubau secara signifikan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Wenur et al. (2018) bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini dikarenakan karyawan PT. BPD Sultra Cabang Baubau tidak mengalami stres dan mampu mengatasi stres yang dihadapi.

Penelitian dari Robin dan Hoki (2018) tentang pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan juga menunjukkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan. Menurut Try Awang Sofyan (2019) sebagai seorang pekerja dengan tingkat stress cukup tinggi pada karyawan merupakan resiko dari pekerjaan di kantor sehingga sudah menjadi hal yang lumrah untuk memiliki stres kerja yang tinggi pada posisi pekerjaan tersebut. Dengan kondisi stres kerja yang ada, kinerja yang dihasilkan juga tinggi karena stres kerja yang dirasa justru menjadi hal biasa dan tidak berdampak apa-apa bagi karyawan dan kinerja karyawan tetap prima karena sesuai dengan nilai-nilai yang dianut oleh instansi untuk selalu berkinerja prima dengan beban tugas yang diterima.

3.1.1 Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPD Sultra Cabang Baubau. Hasil ini dibuktikan dengan perhitungan uji t dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti meningkatnya *work life balance* maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. Upaya individu dalam membagi waktu antara pekerjaan dan aktivitas diluar pekerjaan sehingga mampu menciptakan budaya yang mendukung perusahaan dimana karyawan dapat fokus dalam bekerja, sejalan dengan pendapat (Muhamad Chudri Wardana et al., 2020).

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya seperti dalam penelitian Siwale et al. (2021) dan penelitian Poluan (2018) yang menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan disebabkan seseorang dapat mengatur keseimbangan hidupnya (antara pekerjaan dan kehidupan pribadi) begitu pula pada karyawan PT. BPD Sultra Cabang Baubau, semakin dapat mengatur keseimbangan kehidupan kerja akan sejalan dengan kinerja yang baik. Keseimbangan antara pekerjaan dan urusan diluar pekerjaan mencakup urusan pribadi dan keluarga sehingga mempengaruhi hasil kerja (kinerja) karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diperoleh kesimpulan (1) fasilitas kerja, stress kerja dan *work life balance* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) pengujian secara parsial menunjukkan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) Stres kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan (4) *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dikemukakan implikasi secara teoritis dan praktis sebagai berikut: (1) Penyediaan fasilitas kerja berupa fasilitas alat kerja, fasilitas perlengkapan kerja dan fasilitas sosial yang memadai dan berfungsi dengan baik dan sebagaimana mestinya akan dapat berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan. (2) Stres kerja yang dirasakan setiap karyawan tentu akan berdampak dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tergantung bagaimana mengatasi stress yang dihadapi setiap karyawan yang berbeda-beda. (3) Keseimbangan antara kehidupan

pribadi dan pekerjaan yang baik dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dimana hal tersebut diharapkan tidak mengganggu konsentrasi dalam bekerja dan menciptakan hasil kerja yang baik pula. Hasil penelitian ini digunakan sebagai masukan bagi instansi terkait dan bagi karyawan PT. BPD Sultra Cabang Baubau dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya, dapat mengatur stress dalam bekerja dan dapat membagi atau menyeimbangkan waktu antara kehidupan pribadi dan pekerjaan.

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran pada artikel ini adalah bahwa masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan pada semua tipe dan level organisasi, oleh karena itu masih di perlukan kajian yang lebih lanjut untuk melengkapi faktor-faktor lain apa sajakah yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

REFERENSI

- A.S. Moenir (2014) *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Al Hazmi, C. R. V., & Nugraha, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai di PT Kawan Lama Sejahtera Surabaya. *Journal of Office Administration: Education and Practice*, 1(2), 282-297.
- Anandita, S. R., Indriyani, S., & Mahendri, W. (2021). *Pengaruh Fasilitas Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. Zam-Zam Jombang)*. 2(3), 881–890.
- Andriyana, A. S., & Supriansyah, S. (2021). Konsep Work Life Balance Terhadap Produktivitas Pegawai yang Menerapkan Work From Home Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Literatur). *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(1), 1.
- Arikunto, S. (2002). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stress Kerja*.
- Asri, Ansar, & Munir, A. R. (2019). Pengaruh Kompensasi, Fasilitas Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Rektorat Uin Alauddin Makassar. *Journal of Management*, 2(1).
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 951-962.
- Christy, N. A., & Amalia, S. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan The Influence of Job Stress on Employees Job Performance. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 74. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i2.935>
- Dahlius, A., & Ibrahim, M. (2016). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank RiauKepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 3(2), 1–13. <http://dx.doi.org/10.1016/j.encep.2012.03.001>
- Handoko, T. H. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Liberty: Yogyakarta.
- Harindra, D. D., Rorong, A. J., & Plangiten, N. N. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Minahasa Selatan). *Jurnal Administrasi Publik*, 7(100), 13–19.
- Hudson. (2005). *The Case for Work-Life Balance: Closing the Gap Between Policy and. Practice*. 20:20 Series.
- Ibrahim, M., & Dahlius, A. (2016). *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank RiauKepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi* (Doctoral dissertation, Riau University).
- Indah, L. (2016). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jmk*, 1(1), 56–64.
- Khuzaeni, M. I., & Djumahir, S. (2013). *The Influence of Work Culture, Work Stress to the Job Satisfaction and Employees Performance in the State Treasury Service Office in Jakarta, Indonesia*. *IOSR Journal of Business and Management*, 9(2), 49-54.
- Kiyak, H. A., Namazi, K. H., & Kahana, E. F. (1997). *Job Commitment and Turnover among*

- Women Working in Facilities Serving Older Persons.* 19(2), 223–246.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1177%2F0164027597192004>
- Kusumajati, D. A. (2010). Sumber-Sumber Stres Kerja. *Psychology*, 1(45), 792–800.
- Lajatuma, T. A., Nuraina, E., & Murwani, J. (2017, October). Pengaruh fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di pt bukit mas prima persada depo madiun. In *FIPA: Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi* (Vol. 5, No. 1).
- Lihawa, N. S., Areros, W. A., Rumawas, W., Administrasi, J. I., Studi, P., Bisnis, A., & Ratulangi, U. S. (2022). *Pengaruh Stres Kerja dan Workife Balanced Terhadap Kinerja Karyawan Hotel The Lagoon Manado*. 3(1), 67–71.
- Lukmiati, R. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46-50.
- Mardiani, I. N., & Widiyanto, A. (2021). Pengaruh work-life balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 985-993.
- Massie, R. N., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor pengelola It Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(002).
<https://doi.org/10.35797/jab.v6.i002.%25p>
- Napitupulu, D. (2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Cabang Medan Helvetia Medan. *Jurnal Ilmiah "Jumansi Stindo" Medan*, 126(1), 1–7.
- Novita Wahyu Setyawati, N. (2018). Stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 3(3).
- Nurhadian, A. F. (2019). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Bisnis Dan Iptek*, 12(2502–1559), 3.
- Olusegun, A. J., Oluwasayo, A. J., & Olawoyim, O. (2014). *An overview of the effects of job stress on employees performance in Nigeria tertiary hospitals.* *Ekonomika, Journal for Economic Theory and Practice and Social Issues*, 60(1350-2019-2737), 139-153.
- Paramita, L., Lengkong, V. P., & Sendow, G. M. (2016). Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Umum Bulog Divisi Regional Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(1).
- Poluan, A. R. (2018). Pengaruh work-life balance, beban kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk, Kantor Cabang Manado. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 6(4), 347-356.
- Prasetio, Y. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja , Fasilitas Kerja Dan Stres Kerja*. 2(1), 103–113.
- Putra, M. A. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Bank Mandiri Persero Tbk Cabang Medan Balai Kota*. 2(1), 90–105.
- Robbins, S. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Robin, & Hoki, L. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Red Ribbon Indonesia. *Jurnal Ilmiah Smart*, 2(2), 52–59.
- Saifullah, F. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Flexible Work Arrangement Terhadap Kinerja Karyawati Muslimah Konveksi. *BISNIS: Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam*, 8(1), 29-36.
- SIWALE, J., HAPOMPWE, C., KUKANO, C. D., & MWIIKISA, F. L. (2021). Exploring the Effects of Work Life Balance on Employee Performance in the Banking Sector: A Case study of AB Bank in Lusaka-Zambia.
- Sofyan, T. A. (2019). *Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak (Djp) Jawa Timur Iii Kota Malang* (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).
- Suryani, A. I. (2020). *Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kepuasan Hidup: Studi Meta-Analisis*. 13(100), 92–104.
- Wardana, M. C., Anindita, R., & Indrawati, R. (2020). *Work life balance, turnover intention, and*

organizational commitment in nursing employees at X hospital, Tangerang, Indonesia. Journal of Multidisciplinary Academic, 4(4), 221-228.

Wenur, G., Sepang, J., Dotulong, L., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R. (2018). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1), 51–60.