

PENGARUH *WORK STRESS*, *WORK LIFE-BALANCE*, DAN *WORK ENVIRONMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN

**Muhammad Farhan Safaraz¹⁾, Agung Wahyu Handaru²⁾,
Christian Wiradendi Wolor³⁾**
^{1,2,3} Universitas Negeri Jakarta

Correspondence		
Email: safarazmuhammadfarhan@gmail.com	No. Telp:	
Submitted 4 Juli 2025	Accepted 7 Juli 2025	Published 8 Juli 2025

ABSTRACT

BPJS Ketenagakerjaan mempunyai masalah kinerja yang belum baik dikarenakan belum maksimalnya pengelolaan SDM di perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Work Stress*, *work-life balance*, dan *Work Environment* terhadap kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS). Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 200 karyawan BPJS Ketenagakerjaan. Hasil analisis menunjukkan bahwa ketiga variabel independen (*Work Stress*, *work-life balance*, dan *Work Environment*) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini memberikan kontribusi bagi literatur manajemen sumber daya manusia dengan fokus pada sektor publik, khususnya BPJS Ketenagakerjaan.

Kata kunci: *Work Stress*; *Work-Life Balance*; *Work Environment*; Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan elemen krusial bagi perusahaan untuk memperoleh dan menjaga keunggulan kompetitif. Kinerja karyawan pada dasarnya merupakan refleksi dari bagaimana seorang individu menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Tidak hanya terbatas pada hasil kerja secara fisik, kinerja juga mencerminkan aspek perilaku seperti sikap kooperatif terhadap rekan kerja dan kemampuan beradaptasi dalam lingkungan kerja yang dinamis. Kinerja yang baik berarti karyawan tidak hanya menyelesaikan pekerjaan sesuai target, tetapi juga memberikan nilai tambah melalui inisiatif, kedisiplinan, dan keterlibatan aktif dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Dengan adanya sumber daya manusia yang efektif, maka kinerja yang dihasilkan akan baik memengaruhi perubahan perusahaan serta sebaliknya kinerja perusahaan yang buruk menghalangi kemajuan perusahaan (Novitasari & Setiawan Nurcholis, 2024). Selanjutnya menurut (Febriani, 2023) Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh suatu fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau jabatan dalam jangka waktu tertentu. Kinerja sangat penting karena dapat menentukan seberapa baik Anda dapat menyelesaikan tugas yang diberikan. Dalam konteks organisasi, kinerja menjadi tolok ukur utama dalam menilai kontribusi seorang karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Untuk mengetahui apakah kinerja karyawan sudah optimal, maka dilakukan juga melalui KPI (*Key Performance Indicator*) untuk mengukur seberapa baik performa karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. BPJS Ketenagakerjaan Divisi Human Capital terdapat 200 total karyawan pada akumulasi data kinerja karyawan pada tahun 2023.

Tabel 1. Data Akumulasi Penilaian Kinerja Karyawan Human Capital BPJS Ketenagakerjaan 2023

Jabatan	Jumlah Karyawan	Kinerja				
		SK	K	B	M	SM
Penata	163	32	102	29	0	0
Asisten Deputi	27	0	0	0	20	7
Sekretaris	2	0	0	0	2	0
Deputi Bidang	7	0	0	0	7	0
Penugasan	1	0	0	0	1	0
Total	200	32	102	29	30	7

Sumber: BPJS Ketenagakerjaan

Dari data penilaian kinerja karyawan Human Capital BPJS Ketenagakerjaan 2023, dapat diketahui bahwa jabatan Penata merupakan kelompok jabatan dengan jumlah karyawan terbanyak, yaitu sebanyak 163 orang. Temuan ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan pada jabatan Penata belum mencapai kinerja optimal sesuai dengan ekspektasi organisasi. Jika dijumlahkan, sebanyak 134 dari 163 karyawan (82,2%) dinilai memiliki kinerja di bawah kategori Baik, yaitu berada di level Kurang dan Sangat Kurang. Ini menjadi indikasi awal adanya permasalahan dalam efektivitas pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pada jabatan tersebut.

Berdasarkan informasi dari Kepala Divisi Human Capital, kondisi ini disebabkan oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kurangnya program pelatihan dan pengembangan kompetensi yang berkelanjutan dan terarah sesuai kebutuhan tugas jabatan. Selain itu, masih terdapat kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan ekspektasi kerja yang dituangkan dalam job description masing-masing posisi. Dari sisi organisasi, jabatan Penata merupakan posisi penting dalam menjalankan roda operasional dan mendukung pencapaian kinerja institusional. Ketika sebagian besar dari kelompok ini tidak menunjukkan kinerja yang baik, maka akan berdampak secara langsung terhadap produktivitas unit kerja, efektivitas layanan, serta keberhasilan pencapaian target strategis BPJS Ketenagakerjaan secara menyeluruh.

Dalam mempertahankan kinerja karyawan, perusahaan harus memperhatikan beberapa aspek penting yang memengaruhi kinerja karyawan salah satunya yaitu stres kerja. Menurut Novitasari & Setiawan Nurcholis, (2024) stres kerja dapat disebabkan oleh beban kerja yang terlalu berat, tidak adanya pengawasan kerja, waktu kerja yang terbatas, lingkungan kerja yang tidak baik, adanya perselisihan, dan adanya perbedaan penilaian antara atasan dan karyawan.

Berdasarkan dari penelitian terdahulu Tang et al., (2022) berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Lalu hasil analisis dari Nur et al., (2023) menunjukkan bahwa stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lalu berdasarkan penelitian terdahulu bahwa *Work Stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Rahmawati et al., 2023).

Kemudian yang memengaruhi kinerja karyawan adalah *Work Life-Balance*. Berdasarkan pengertian dari Mujahidin et al., (2023) menemukan bahwa work-life balance adalah filosofi yang mengartikan bagaimana individu menata kawasan profesi serta keluarga dan batasan di antara keduanya untuk mencapai keseimbangan. Work-life balance memastikan jumlah waktu yang ada bagi seseorang pegawai untuk menyelesaikan tugas di dalam kehidupan profesi serta keluarga. Pegawai yang tidak mempunyai work-life balance bisa mengakibatkan produktivitas yang rendah serta kemampuan yang kurang baik bagi perusahaan.

Pada penelitian terdahulu Rushna & Rishna, (2021) bahwa *Work Life-Balance* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Lalu dari Mujahidin et al., (2023) bahwa *Work Life-Balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya dari Sulystyawati et al., (2023) bahwa *Work Life-Balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan adalah *Work Environment* (lingkungan kerja). Menurut Febriani, (2023) menyimpulkan bahwa menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas kerja akan membuat karyawan nyaman dan berdampak pada inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaannya. Menurut dalam (Febriani, 2023), manfaat lingkungan kerja adalah merangsang semangat kerja yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja. Lingkungan yang nyaman tentunya membutuhkan aturan yang tidak memberatkan karyawan. Jika mereka tidak mendapatkannya, hal itu dapat menyebabkan kebosanan dan kurangnya loyalitas pada organisasi tempat mereka bekerja (Sabita & Nuraini, 2020)

Berdasarkan penelitian terdahulu *Work Environment* belum mampu mempengaruhi kinerja karyawan karena indikator-indikator dalam lingkungan kerja yang ada di perusahaan belum mampu memenuhi kebutuhan karyawan dalam menunjang kinerjanya (Nisa' Khaidar Albasari & Adiwati, 2023). Lalu analisis dari Febriani, (2023) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan generasi milenial.

Landasan Teori

Kinerja Karyawan

Menurut Aisyah Tri Yustikasari & Santoso, (2024) Kinerja yaitu tentang proses atau bagaimana suatu pekerjaan itu berlangsung dan bagaimana hasil yang dicapai melalui pekerjaan itu. Kinerja dapat diungkapkan sebagai seberapa baik seorang karyawan dapat memenuhi persyaratan pekerjaannya. Tingkat kinerja tambahan karyawan berasal dari perilaku yang tepat dan penerapan kesadaran, keterampilan, dan kemampuan yang efektif (Rushna & Rishna, 2021).

Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Haryono, (2018) bahwa manajemen kinerja, pengukuran atau penilaian kinerja individu dibedakan dengan pengukuran/penilaian kinerja organisasi. Kinerja individu pegawai biasanya diukur dengan tiga deskriptor atau dimensi kinerja beserta indikator, yaitu:

1. Hasil kerja, meliputi: kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, serta efisiensi dalam melaksanakan tugas
2. Perilaku kerja, meliputi: disiplin kerja, inisiatif dan ketelitian
3. Sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan, meliputi: kepemimpinan, kejujuran dan kreativitas.

Work Stress

Menurut Gibson et al, (2017) Stres kerja sebagai suatu kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaannya dan dicirikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Stres kerja adalah jenis reaksi yang dimiliki seseorang terhadap suatu keadaan atau situasi yang secara fisik dan mental berlebihan, baik dari dalam maupun dari luar, akibat tekanan dan tuntutan pekerjaan (Wibowo et al., 2021).

Menurut (Rofi & Purwanda, 2020) Stres pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan pekerjaan. Stres merupakan suatu hal umum yang terjadi pada setiap orang. Stres dapat terjadi ketika seseorang mengalami suatu tekanan yang berlebihan (Aisyah Tri Yustikasari & Santoso, 2024).

Dimensi dan Indikator Work Stress

Menurut Gibson et al, (2017) menyatakan, ada tiga dimensi beserta indikator yang dapat menjadi penyebab stres kerja, yaitu:

1. *Individual Level*

Stres yang berasal dari kondisi internal individu terkait perannya dalam pekerjaan.

Indikator: Role conflict (Konflik Peran), Role overload (kelebihan beban peran), Role ambiguity (ketidakjelasan peran).

2. *Group Level*

Stres yang timbul dari hubungan dan dinamika dalam kelompok kerja.

Indikator: Managerial behavior (perilaku manajerial), Lack of cohesiveness (kurangnya kekompakan tim), Intragroup conflict (konflik dalam kelompok).

3. *Organizational Level*

Stres yang bersumber dari kebijakan dan struktur organisasi.

Indikator: Culture (budaya organisasi), Structure (struktur organisasi), Feedback deficiencies (kekurangan umpan balik).

4. *Nonwork*

Stres yang bersumber diluar konteks pekerjaan karyawan

Indikator: Economy (masalah ekonomi pribadi), Quality of life (kualitas hidup secara umum), Lack of mobility (kurangnya mobilitas).

Work Life-Balance

Menurut (Armstrong, 2010) *Work Life-Balance* bertujuan untuk memberikan ruang bagi karyawan agar dapat menyeimbangkan pekerjaan mereka dengan tanggung jawab dan minat di luar pekerjaan. Tujuannya adalah untuk mendamaikan tuntutan yang sering kali bersaing antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan memenuhi kebutuhan karyawan sekaligus kebutuhan perusahaan. *Work Life-Balance* adalah keseimbangan antara usaha, keterampilan, dan waktu yang diberikan karyawan untuk tanggung jawab terkait pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka (Udin, 2023).

Dimensi dan Indikator Work Life-Balance

Menurut Robbins & Judge, (2024) terdapat empat dimensi beserta indikatornya, sebagai berikut:

1. *Work Life Conflict*

Ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Indikator: Gangguan Pekerjaan, Konflik Ganda, Stres rumah.

2. *Work Life Enrichment*

Pekerjaan dan kehidupan pribadi saling memperkuat satu sama lain.

Indikator: Dukungan Keluarga, Tukar Manfaat, Kepuasan ganda.

3. *Boundary Management*

Kemampuan menjaga batasan antara kehidupan kerja dan pribadi.

Indikator: Batas Waktu, Ruang Kerja, Aturan Pribadi.

4. *Flexible and supportive policies*

Fasilitas atau dukungan organisasi dalam menciptakan keseimbangan.

Indikator: Fleksibilitas Waktu, Fleksibilitas kerja, Dukungan organisasi.

Work Environment

Menurut Mujahidin et al., (2023) Lingkungan kerja adalah aspek penting bagi menciptakan kinerja pegawai sebab jadi tempat bagi pegawai menghabiskan waktunya untuk bertugas terlebih istirahat sejenak dari kegiatannya. Lingkungan kerja mempunyai akibat dengan cara langsung pada pegawai dalam melaksanakan serta membereskan perkerjaan serta dapat dikatakan baik bila pegawai dapat membereskan aktivitas dengan cara ideal, terjaga serta aman.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi suatu

perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan bekerja dan melakukan aktivitas setiap harinya (Parashakti & Putriawati, 2020).

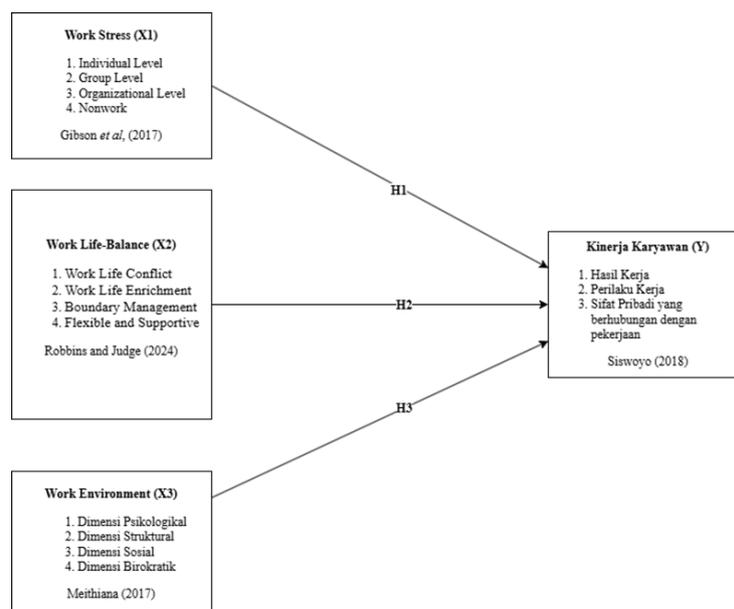
Dimensi *Work Environment*

Menurut Indrasari, (2017) lingkungan kerja sebuah organisasi dapat diukur melalui empat dimensi beserta indikator sebagai berikut:

1. Dimensi psikologikal,
yaitu meliputi variabel seperti beban kerja, kurang otonomi, kurang pemenuhan sendiri (*self-fulfilment clershif*), dan kurang inovasi.
2. Dimensi struktural,
yaitu meliputi variabel seperti fisik, bunyi dan tingkat keserasian antara keperluan kerja dan struktur fisik.
3. Dimensi sosial,
yaitu meliputi aspek interaksi dengan klien (dari segi kuantitas dan ciri ciri permasalahannya), rekan sejawat (tingkat dukungan dan kerja sama), dan penyelia penyelia (dukungan dan imbalan).
4. Dimensi birokratik,
yaitu meliputi Undang-undang, peraturan-peraturan konflik peranan dan kekaburan peranan.

Kerangka Penelitian

Penelitian ini memiliki kerangka penelitian yang dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti (2025)

Berikut adalah pengembangan hipotesis dari penelitian ini, antara lain:

- 1) *Work Stress* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan.
- 2) *Work Life-Balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan.
- 3) *Work Environment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan.

Metode Penelitian

Metodologi penelitian merupakan serangkaian tata cara yang digunakan untuk mendapatkan pengetahuan ilmiah atau ilmu, dalam hal ini adalah tujuan yang ingin dicapai dalam suatu penelitian (Purwanza, 2022). Metode yang diimplementasikan untuk penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Tujuan dari analisis ini adalah untuk mengkaji pengaruh *Work Stress* sebagai X1, *Work Life-Balance* sebagai X2, *Work Environment* sebagai X3 terhadap Kinerja Karyawan sebagai Y.

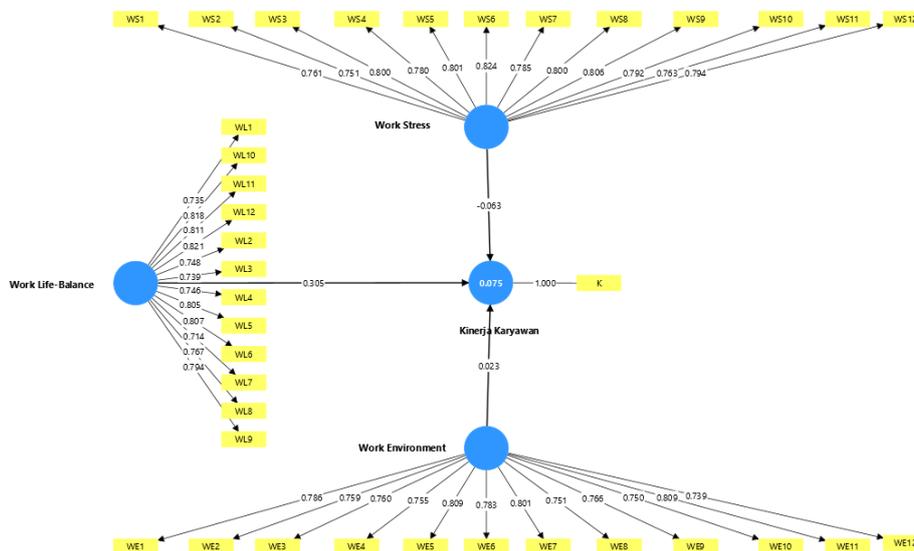
Populasi adalah sekumpulan individu yang memiliki karakteristik umum yang menjadi fokus penelitian. Populasi dapat didefinisikan berdasarkan berbagai karakteristik demografis, geografis, sosial, atau kesehatan. Populasi dalam penelitian epidemiologi bisa sangat luas, seperti semua penduduk suatu negara, atau lebih spesifik, seperti kelompok usia tertentu atau individu dengan kondisi kesehatan tertentu (Setyorini & Maria Resi, 2024).

Dalam melengkapkan informasi yang diperoleh sesuai tujuan penelitian, teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis adalah melalui observasi dan kuesioner. Populasi ini melibatkan dari Divisi Human Capital BPJS Ketenagakerjaan yang berjumlah 200 orang dan total sampelnya 134 responden yang diperoleh menggunakan rumus Taro Yamane. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan SmartPLS 4, dengan jalur Structural Equation Model – Partial Least Squares (SEM-PLS). Tahapan analisisnya meliputi uji instrumen berupa uji *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite reliability*, uji hipotesis menggunakan R^2 (*R-Square*) dan Uji Signifikansi melalui proses *bootstrapping*.

Hasil dan Pembahasan

A. Analisis Model Pengukuran (*outer Model*)

Analisis *outer model* digunakan untuk menilai validitas dan reliabilitas berdasarkan jawaban responden, dengan tujuan menentukan apakah indikator yang digunakan bersifat reflektif atau normatif terhadap variabel yang diukur. Evaluasi indikator dilakukan melalui tiga pengujian, yaitu *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *composite reliability*. Pada penelitian ini, hasil dari pengujian tersebut digambarkan dalam bentuk *outer model* berikut:



Gambar 2. Outer Model
Sumber: Data Diproses Peneliti (2025)

Convergent Validity

Pada uji convergent validity untuk menunjukkan hasil yang bersifat reflektif tercermin melalui Outer Loading dan nilai AVE.

a. Nilai Outer Loading

Output hasil estimasi *outer loading* diukur dari korelasi antara skor indikator (instrumen) dengan konstraknya (variabel). Indikator dianggap valid jika memiliki nilai korelasi di atas 0,70 atau 0,6 sudah dianggap cukup.

Tabel 2. Tabel Hasil Uji Outer Loading

Item	Work Environmen	Work Life- Balance	Work Stress	Kinerja Karyawan
X1.1	0,786			
X1.2	0,759			
X1.3	0,760			
X1.4	0,755			
X1.5	0,809			
X1.6	0,783			
X1.7	0,801			
X1.8	0,751			
X1.9	0,766			
X1.10	0,750			
X1.11	0,809			
X1.12	0,739			
X2.1		0,735		
X2.2		0,748		
X2.3		0,739		
X2.4		0,746		
X2.5		0,805		
X2.6		0,807		
X2.7		0,714		
X2.8		0,767		
X2.9		0,794		
X2.10		0,818		
X2.11		0,811		
X2.12		0,821		
X3.1			0,761	
X3.2			0,751	
X3.3			0,800	
X3.4			0,780	
X3.5			0.801	

X3.6	0.824
X3.7	0,785
X3,8	0,800
X3.9	0,806
X3.10	0,792
X3.11	0,763
X,12	0,794
Y	1000

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 2, seluruh nilai outer loading tercatat lebih dari 0,7, yang merupakan ambang batas minimum yang disyaratkan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas yang diperlukan.

b. Nilai AVE

Output hasil estimasi *average variance extracted* (AVE) dapat dilihat pada Tabel 3 Variabel dikatakan valid jika memiliki nilai *average variance extracted* (AVE) > 0,5.

Hasil dari uji *convergent validity* dengan melihat nilai AVE, dibawah ini:

Tabel 3. Hasil Uji Nilai AVE

Variabel	Average Variance Extracted
<i>Work Stress</i>	0,622
<i>Work Life-Balance</i>	0,603
<i>Work Environment</i>	0,597

Sumber: Data Primer Diolah Oleh Peneliti (2024)

Merujuk pada Tabel 3, diketahui bahwa nilai *Average Variance Extracted* (AVE) untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut: *Work Stress* sebesar 0,622, *Work Life-Balance* sebesar 0,603, dan *Work Environment* sebesar 0,597. Seluruh nilai tersebut nilai AVE > 0,5, yang menunjukkan bahwa setiap konstruk dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria *convergent validity*. Dengan demikian, dapat ditegaskan bahwa seluruh butir pertanyaan pada masing-masing variabel memiliki validitas yang memadai dalam mengukur konstruk yang dimaksud.

Discriminant Validity

Uji *discriminant validity* bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel laten memiliki perbedaan yang jelas dengan konstruk lainnya, dengan menggunakan dua pendekatan, yaitu *Fornell-Larcker Criterion* dan *cross loading*. Adapun hasil disajikan sebagai berikut:

a. Fornell-Larcker Criterion**Tabel 4.** Hasil Uji *Fornell-Larcker Criterion*

Item	Kinerja Karyawan	Work Environment	Work Life-Balance	Work Stress
Kinerja Karyawan	1,000			
Work Environment	0,241	0,773		
Work Life-Balance	0,272	0,895	0,776	
Work Stress	0,216	0,882	0,848	0,788

Dari tabel 4 dapat disimpulkan bahwa dalam uji *discriminant validity* dengan *fornell-larcker criterion* penelitian ini mempunyai skor korelasi variabel yang lebih besar daripada variabel lainnya. Selain melihat skor *fornell-larcker criterion* dalam uji *discriminant validity* juga mengamati *output cross loading*.

b. Cross Loading**Tabel 5.** Hasil Uji *Cross Loading*

Item	Kinerja karyawan	Work Environment	Work Life-Balance	Work Stress
X1.1	0,166	0,671	0,617	0,761
X1.2	0,194	0,630	0,596	0,751
X1.3	0,124	0,717	0,679	0,800
X1.4	0,159	0,646	0,633	0,780
X1.5	0,099	0,710	0,679	0,801
X1.6	0,209	0,753	0,692	0,824
X1.7	0,169	0,704	0,701	0,785
X1.8	0,154	0,694	0,636	0,800
X1.9	0,166	0,711	0,705	0,806
X1.10	0,222	0,688	0,668	0,792
X1.11	0,144	0,685	0,690	0,763
X1.12	0,163	0,737	0,736	0,794
X2.1	0,107	0,717	0,735	0,717
X2.2	0,146	0,742	0,748	0,749
X2.3	0,144	0,734	0,739	0,760

X2.4	0,192	0,643	0,746	0,620
X2.5	0,248	0,628	0,805	0,598
X2.6	0,234	0,691	0,807	0,636
X2.7	0,091	0,714	0,714	0,691
X2.8	0,248	0,671	0,767	0,655
X2.9	0,215	0,711	0,794	0,652
X2.1 0	0,278	0,732	0,818	0,661
X2.1 1	0,206	0,752	0,811	0,692
X2.1 2	0,249	0,731	0,821	0,665
X3.1	0,105	0,786	0,748	0,792
X3.2	0,204	0,759	0,682	0,709
X3.3	0,103	0,760	0,671	0,692
X3.4	0,072	0,755	0,676	0,687
X3.5	0,237	0,809	0,701	0,741
X3.6	0,203	0,783	0,665	0,685
X3.7	0,169	0,801	0,684	0,698
X3,8	0,167	0,751	0,725	0,635
X3.9	0,245	0,766	0,723	0,610
X3.1 0	0,151	0,750	0,648	0,642
X3.1 1	0,219	0,809	0,701	0,703
X3,1 2	0,167	0,739	0,686	0,649
Y	1,000	0,241	0,272	0,216

Sumber: Data Diproses Peneliti
(2025)

Dari Berdasarkan Tabel 5, hasil uji *discriminant validity* melalui analisis *cross loading* menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki nilai korelasi tertinggi terhadap konstruk asalnya dibandingkan dengan konstruk lainnya.

Composite Reliability

Uji *Composite Reliability* digunakan untuk menilai tingkat reliabilitas sejati dari suatu variabel, dengan mengacu pada nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*

Tabel 6. Hasil Uji *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
<i>Work Stress</i>	0,945	0,951
<i>Work Life-Balance</i>	0,941	0,953

<i>Work Environment</i>	0,940	0,950
-------------------------	-------	-------

Sumber: Data Primer Diolah Oleh
Peneliti (2024)

Tabel 6 menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* di atas 0,7. Temuan ini mengindikasikan bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan telah memenuhi syarat reliabilitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini memiliki tingkat kestabilan dan konsistensi yang baik dalam mengukur masing-masing variabel.

B. Analisis model struktural (*Inner Model*)

R-Square (R²)

Dalam pengujian R² menurut Dulyadi, (2021) kategori Nilai R² dibagi menjadi 3 yaitu 0.19, 0.33, 0,67 yang menggambarkan model lemah, sedang, dan kuat. Hasil perhitungan R² yaitu:

Tabel 7. Hasil R-Square

Variabel	Nilai R-Square	Nilai R-Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0,075	0,061

Sumber: Data Diproses Oleh peneliti (2025)

Berdasarkan tabel diatas, nilai R-Square untuk variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,075 atau 7,5%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Work Stress*, *Work Life-Balance*, dan *Work Environment* secara bersama-sama menjelaskan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 7,5%, yang termasuk dalam kategori pengaruh lemah. Sementara itu, sisanya sebesar 92,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Effect Size (F²)

Menurut Dulyadi, (2021) standar ukuran dalam pengujian *effect size (f²)* adalah 0,02 untuk kategori kecil, 0,15 untuk kategori sedang, dan 0,35 untuk kategori besar. Berdasarkan acuan tersebut, hasil pengujian *effect size* pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji *Effect Size*

Variabel	Kinerja Karyawan	<i>Work Environment</i>	<i>Work Life-Balance</i>	<i>Work Stress</i>
Kinerja Karyawan				
<i>Work Environment</i>	0,000			
<i>Work Life-Balance</i>	0,019			
<i>Work Stress</i>	0,001			

Sumber: Data Primer Diolah Oleh Peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 8, nilai *effect size (f²)* terhadap variabel Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa *Work Stress* memiliki nilai sebesar 0,001, *Work Life-Balance* sebesar 0,019, dan *Work Environment* sebesar 0,000. Seluruh nilai tersebut berada di bawah 0,02, yang berarti bahwa ketiga variabel bebas memiliki pengaruh yang sangat kecil, bahkan cenderung tidak memberikan efek terhadap Kinerja Karyawan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *Work Stress*, *Work Life-Balance*, dan *Work Environment* memiliki kontribusi yang sangat rendah dalam menjelaskan variasi pada Kinerja Karyawan. Meskipun demikian, ketiga variabel tersebut tetap relevan untuk dianalisis lebih lanjut karena masih memiliki peran dalam membentuk persepsi dan kondisi kerja yang secara tidak langsung dapat memengaruhi performa karyawan dalam jangka panjang.

Q² = Predictive Relevance

Nilai Q² digunakan untuk menilai sejauh mana model struktural mampu menjelaskan variabel endogen secara prediktif. Nilai Q² yang lebih besar dari 0 menunjukkan bahwa model memiliki *predictive relevance* yang memadai, sedangkan nilai Q² di bawah 0 mengindikasikan bahwa model tidak memiliki kemampuan prediktif yang cukup. Adapun hasil pengujian *predictive relevance* dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji *Predictive Relevance*

Variabel	Nilai Q ²
Kinerja Karyawan	0,036

Sumber: Data Primer Oleh Peneliti (2025)

Pada Tabel 9, menunjukkan bahwa nilai Q² untuk variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,036, yang berarti lebih besar dari 0. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa model dalam penelitian ini memiliki daya prediksi (*predictive relevance*) terhadap variabel endogen.

Model Fit

Berdasarkan pendapat (Dulyadi, 2021) Nilai NFI sebesar 0,19 mengindikasikan bahwa model memiliki tingkat kebaikan yang lemah. Nilai sebesar 0,33 menunjukkan tingkat kebaikan sedang, sedangkan nilai sebesar 0,67 menunjukkan tingkat kebaikan yang kuat.

Tabel 10. Hasil Uji *Normed Fit Index (NFI)*

Variabel	<i>Saturated Model</i>	<i>Estimated Model</i>
NFI	0,810	0,810

Sumber: Data Diproses Oleh Peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 10, nilai *Normed Fit Index (NFI)* pada *Saturated Model* dan *Estimated Model* masing-masing sebesar 0,810. Nilai ini menunjukkan bahwa model memiliki tingkat fit yang baik, karena NFI mendekati angka 1 yang menunjukkan kecocokan model yang tinggi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model struktural dalam penelitian ini telah sesuai dan mampu merepresentasikan data secara keseluruhan (*model fit*).

C. Pengujian Hipotesis

Tabel 11. Hasil T-Statistik

Item	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T-Statistics	P-Value
<i>Work Stress</i> → Kinerja Karyawan	-0,063	-0,054	0,159	0,388	0,689
<i>Work Life-Balance</i> →	0,305	0,289	0,161	1,902	0,057

Kinerja Karyawan					
Work Environment	0,023	0,048	0,159	0,143	0,887
Kinerja Karyawan					

Sumber: Data Primer Diolah Oleh Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil dari tabel yang ada di atas didapatkan nilai t-statistik di atas 1,96 dan p-value dibawah 0,05. Dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a di terima, berarti variabel bebas yang meliputi *Work Stress* (X1), *Work Life-Balance* (X2), dan *Work Environment* (X3) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

1. Pengaruh *Work Stress* terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis pertama guna menguji pengaruh *Work Stress* terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan output path coefficients, diperoleh nilai sampel original sebesar -0,063 yang berarti memiliki arah negatif, nilai t-statistic sebesar $0,388 < 1,96$ dan p-value sebesar $0,698 > 0,05$. Artinya, *Work Stress* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_a ditolak dan H_0 diterima.

2. Pengaruh *Work Life-Balance* terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis Kedua (H_2) menguji pengaruh *Work Life-Balance* terhadap Kinerja Karyawan. Hasil analisis menunjukkan nilai sampel original sebesar 0,305 yang berarti hubungan bersifat positif, dengan nilai t-statistic sebesar $1,902 < 1,96$ dan p-value sebesar $0,057 > 0,05$. Meskipun hubungan yang terbentuk menunjukkan arah positif dan mendekati signifikansi, namun secara statistik belum cukup kuat untuk dinyatakan signifikan pada tingkat 5%. Maka, dapat disimpulkan bahwa *Work Life-Balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga hipotesis H_a ditolak dan H_0 diterima.

3. Pengaruh *Work Environment* terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis Ketiga (H_3) menguji pengaruh *Work Environment* terhadap Kinerja Karyawan. Hasil pengujian menunjukkan nilai sampel original sebesar 0,023, dengan t-statistic sebesar $0,143 < 1,96$ dan p-value sebesar $0,887 > 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa *Work Environment* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, hipotesis H_a ditolak dan H_0 diterima.

Kesimpulan

Dengan jumlah responden sebanyak 134 orang, penelitian ini memiliki tujuan untuk mengidentifikasi variabel variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini melakukan penyebaran kuesioner melalui online menggunakan google form dan pengolahan menggunakan software SMART PLS 4. Merujuk pada penelitian Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai “Pengaruh *Work Stress*, *Work Life-Balance*, dan *Work Environment* terhadap Kinerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan”, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Hipotesis Pertama, Tidak ada pengaruh *Work Stress* terhadap Kinerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan.
- 2) Hipotesis Kedua, Tidak ada pengaruh *Work Life-Balance* terhadap Kinerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan.
- 3) Hipotesis Ketiga, Tidak ada pengaruh *Work Environment* terhadap Kinerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan.

Implikasi

Implikasi praktis berikut dirancang berdasarkan hasil analisis deskriptif dan pengujian hipotesis yang menunjukkan bahwa variabel *Work Life-Balance* berpengaruh terhadap kinerja, sedangkan *Work Stress* dan *Work Environment* tidak berpengaruh signifikan. Penjabaran implikasi praktis dilakukan pada masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Pada Variable *Work Stress*, pernyataan dengan persentase tertinggi untuk jawaban Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS) adalah “Saya merasa kualitas hidup saya saat ini berdampak pada tingkat stres saya di tempat kerja” sebesar 69%. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi kehidupan pribadi karyawan sangat berperan dalam membentuk tingkat stres kerja mereka. Oleh karena itu, BPJS Ketenagakerjaan perlu menyediakan sarana manajemen stres kerja yang lebih terstruktur, seperti pelatihan manajemen emosi, layanan konseling, serta pengaturan beban kerja yang seimbang agar stres yang berasal dari kehidupan pribadi tidak meluas ke produktivitas kerja.
2. Pada Variabel *Work Life-Balance*, pernyataan dengan skor tertinggi S dan SS adalah “Organisasi tempat saya bekerja mendukung saya dalam menjaga keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi” sebesar 74%. Ini mencerminkan bahwa dukungan organisasi terhadap keseimbangan hidup dan kerja dirasakan sangat kuat oleh karyawan. Oleh karena itu, penting bagi BPJS Ketenagakerjaan untuk mempertahankan dan memperluas kebijakan keseimbangan kerja, seperti fleksibilitas jam kerja, program kesejahteraan karyawan, serta fasilitas yang membantu karyawan mengelola waktu antara kehidupan pribadi dan profesional.
3. Pada Variabel *Work Environment*, pernyataan dengan persentase tertinggi S dan SS adalah “Saya sering merasa beban kerja saya melebihi kapasitas yang wajar” sebesar 69%, yang justru menunjukkan bahwa persepsi terhadap lingkungan kerja belum seluruhnya positif. Meski secara umum lingkungan kerja dinilai mendukung, persepsi mengenai beban kerja yang berlebih perlu segera direspons oleh organisasi. Oleh karena itu, BPJS Ketenagakerjaan perlu mengevaluasi distribusi beban kerja, memperkuat sistem manajemen tugas, dan memberikan pelatihan manajemen waktu kepada karyawan agar lingkungan kerja tetap kondusif dan tidak menjadi sumber tekanan.
4. Pada Variabel Kinerja Karyawan Berdasarkan data penilaian kinerja, sebagian besar karyawan masih berada dalam kategori “Kurang” dan “Sangat Kurang”. Untuk BPJS Ketenagakerjaan perlu melakukan intervensi strategis melalui pelatihan pengembangan soft skill, penguatan keseimbangan hidup kerja, dan kebijakan HR yang berorientasi pada kesejahteraan karyawan agar potensi sumber daya manusia dapat dioptimalkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah Tri Yustikasari, S., & Santoso, B. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Bagian Rawat Inap di Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya Surabaya. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i2.3831>
- Armstrong, M. (2010). *Armstrong's Essential Human Resource Management Practice A Guide to People Management* by Michael Armstrong (Jul[4195]).
- Dulyadi. (2021). *TEKNIK Metode Penelitian Empiris Model Path Analysis dan Analisis Menggunakan SmartPLS*.
- Febriani, L. (2023). Pengaruh Kompensasi Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(1).
- Gibson et al. (2017). *Perilaku Organisasi*.
- Haryono, S. (2018). *Manajemen Kinerja SDM 2 MANAJEMEN KINERJA SDM*.

- Indrasari, M. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan. www.indomediapustaka.com
- Mujahidin, N., Kasran, M., Sampetan, S., & Palopo, U. M. (2023). The Influence Of Work-Life Balance, Work Stress And Work Environment On Employee Performance In The Regional Financial And Asset Management Agency In Palopo City Pengaruh Work-Life Balance, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Palopo. In *Management Studies and Entrepreneurship Journal* (Vol. 4, Issue 2). <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Nisa' Khaidar Albasari, I., & Adiwati, M. R. (2023). PENGARUH LOYALITAS KARYAWAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PMP UNIT BOBBIN JEMBER (Vol. 6, Issue 1).
- Novitasari, ira, & Setiawan Nurcholis. (2024). PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN GENERASI MILENIAL DI PERUSAHAAN BOJONEGORO (sinta 4).
- Nur, T., Prabawati, A., Hakim, L., Manajemen, P., Ekonomi, F., & Bisnis, D. (2023). PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN PERILAKU KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PAN BROTHERS. In *Jurnal Bisnis dan Manajemen* (Vol. 3, Issue 4).
- Parashakti, R. D., & Putriawati. (2020). PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3), LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN.
- Purwanza, S. W. (2022). METODOLOGI PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF DAN KOMBINASI.
- Rahmawati, E. D., Setia, S., Hayam, U., & Perbanas Surabaya, W. (2023). The Effect Of Leadership And Work Stress On Employee Performance Of PT Trans-Pacific Petrochemical Indotama (TPPI) Tuban East Java Pengaruh Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Trans-Pacific Petrochemical Indotama (TPPI) Tuban Jawa Timurid 2 *Corresponding Author. In *Management Studies and Entrepreneurship Journal* (Vol. 4, Issue 5). <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Rofi, M., & Purwanda, E. (2020). Pengaruh Dukungan Sosial dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada TB. Sukajadi Muhamad Rofi Eka Purwanda.
- Rushna, G. R. P., & Rishna, G. R. P. (2021). impact of work-life balance on employee performance.
- Sabita, D., & Nuraini, E. (2020). Influence of Training, Working Environment and Work Discipline on the Performance of Millennial Employees.
- Setyorini, D., & Maria Resi, E. (2024). Buku Ajar Metodologi Penelitian.
- Sulystyawati, K. E., Kasran, M., Pengaruh, S. S., Life..., W., Sulystyawati, K. E., Kasran, M., Sampetan, S., Kunci, K., Keseimbangan, :, Kerja, K., Kerja, S., & Karyawan, K. (2023). PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN SETRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PABRIK BERAS RICE IKA PUTRA LUWU TIMUR. 10, 269–282.
- Tang, D., Khan, E., Malik, M. I., Li, B., Chen, B., Wang, L., & Liu, W. (2022). Work Stress, mental health, and employee performance.
- Udin, U. (2023). The Impact of Work-Life Balance on Employee Performance: Mediating Role of Affective Commitment and Job Satisfaction. *International Journal of Sustainable Development and Planning*, 18(11), 3649–3655. <https://doi.org/10.18280/ijstdp.181131>

Wibowo, A. D., Tamsah, H., Farida, U., Rasyid, I., Rusli, M., Yusriadi, Y., & Zulfiqar Bin Tahir, S. (2021). The Influence of Work Stress and Workload on Employee Performance Through the Work Environment at SAMSAT Makassar City.