MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi
Manaiemen. Ekonomi

PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, DAN *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KUD CITRA PONGGOK BARU

Tegar Dwi Prasetyo[1], Ustadus Sholihin[2], Erwin Syahputra[3]
Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kadiri
tegardwiprsty33@gmail.com[1],ustadussholihin@uniska-kediri.ac.id[2], erwinsyahputra@uniska-kediri.ac.id[3]

Abstract
This study aims to determine the effect of work stress, non-physical work environment, and work-life balance on employee performance at KUD Citra Ponggok Baru. The study is motivated by the increasingly complex work demands that may affect employees' conditions and ability to perform their tasks optimally. This research employs a quantitative approach with an associative research design. Data were collected through observation, interviews, literature review, documentation, and questionnaires. The sampling technique used was non-probability sampling, involving 32 employees out of a total population of 32 employees at KUD Citra Ponggok Baru. The collected data were subsequently analyzed to determine the relationship and influence of work stress, non-physical work environment, and work-life balance on employee performance. This study is expected to provide an overview of the factors associated with employee performance and serve as a consideration for KUD Citra Ponggok Baru in managing human resources more effectively.
The results indicate that work stress, non-physical work environment, and work-life balance have positive and significant partial effects on employee performance. This is evidenced by the respective t-values of 4.613, 5.299, and 4.849, with significance levels of < 0.001, which are below 0.05. Furthermore, the simultaneous test results show an F-value of 15.350 with a significance level of < 0.001, indicating that work stress, non-physical work environment, and work-life balance jointly have a significant effect on employee performance at KUD Citra Ponggok Baru.
Keywords: Work Stress, Non-Physical Work Environment, Work-Life Balance, Employee Performance.

Abstrak
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja, lingkungan kerja non fisik, dan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan KUD Citra Ponggok Baru. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh semakin kompleksnya tuntutan kerja yang dapat memengaruhi kondisi dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas secara optimal. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, studi literatur, dokumentasi, dan kuesioner. Teknik pengambilan sampel menggunakan non-probability sampling, dengan jumlah sampel sebanyak 32 karyawan dari total populasi 32 karyawan KUD Citra Ponggok Baru. Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis untuk mengetahui hubungan dan pengaruh stres kerja, lingkungan kerja non fisik, serta *work-life balance* terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawan serta menjadi bahan pertimbangan bagi KUD Citra Ponggok Baru dalam mengelola sumber daya manusia secara lebih efektif.
Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja, lingkungan kerja non fisik, dan *work-life balance* secara parsial berpengaruh positif dan

Article history
Received: April 2026
Reviewed: April 2026
Published: April 2026

Plagirism checker no 80
Copyright : author
Publish by : musytari



This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} masing-masing sebesar 4,613; 5,299; dan 4,849 dengan tingkat signifikansi < 0,001, yang lebih kecil dari 0,05. Selain itu, hasil uji simultan menunjukkan nilai F*hitung* sebesar 15,350 dengan tingkat signifikansi < 0,001, sehingga stres kerja, lingkungan kerja non fisik, dan *work-life balance* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KUD Citra Ponggok Baru.
Kata kunci: Stres Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, *Work-Life Balance*, Kinerja Karyawan.

1. Pendahuluan

Dalam menghadapi persaingan dan tuntutan kerja yang semakin kompleks, organisasi perlu mengelola sumber daya manusia secara efektif guna meningkatkan produktivitas dan mencapai tujuan. Kinerja karyawan menjadi aspek penting dalam keberhasilan organisasi, termasuk koperasi yang berorientasi pada pelayanan dan kesejahteraan anggota. Berbagai tuntutan pekerjaan, hubungan antarpegawai, serta keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan dapat memengaruhi kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas secara optimal.

Stres kerja menjadi salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Tekanan akibat beban dan tuntutan pekerjaan yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan, menurunkan konsentrasi, serta menghambat penyelesaian tugas. Baskoro & Soetjiningsih (2022) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki hubungan negatif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, lingkungan kerja non fisik yang mencakup hubungan antarpegawai, komunikasi, dan suasana kerja juga berperan dalam mendukung kinerja. Mardiani & Widiyanto (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Faktor lainnya adalah *work-life balance*, yaitu kemampuan individu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Maulani *et al*. (2025) menemukan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam konteks KUD Citra Ponggok Baru, karyawan dituntut untuk bekerja secara efektif, teliti, dan bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan serta mengelola kegiatan koperasi. Namun, dinamika pekerjaan, beban tugas, interaksi kerja, dan permasalahan anggota, seperti keterlambatan pembayaran, berpotensi menimbulkan tekanan kerja yang memengaruhi kinerja karyawan. Di sisi lain, penelitian terdahulu lebih banyak dilakukan pada perusahaan atau organisasi dengan karakteristik berbeda, sehingga kajian mengenai ketiga variabel tersebut dalam lingkungan koperasi masih perlu dikembangkan. Kondisi ini menjadi dasar untuk mengkaji pengaruh stres kerja, lingkungan kerja non fisik, dan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan KUD Citra Ponggok Baru.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh stres kerja, lingkungan kerja non fisik, dan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan di KUD Citra Ponggok Baru.

2. Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang manajemen yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja dalam organisasi. Hasibuan dalam Adamy (2016) menjelaskan bahwa MSDM bertujuan mengelola tenaga kerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Fungsi MSDM menurut Hasibuan dalam Adamy (2016) meliputi: 1. Perencanaan. 2. Pengorganisasian. 3. Pengarahan. 4. Pengendalian. 5. Pengadaan tenaga kerja. 6. Pengembangan. 7. Kompensasi. 8. Pengintegrasian. 9. Pemeliharaan. 10. Kedisiplinan. 11. Pemutusan hubungan kerja. Adapun tujuan MSDM menurut Adamy (2016) meliputi: 1. Organisasional. 2. Fungsional. 3. Sosial. 4. Personal

Stres Kerja

Stres kerja menurut Robbins & Coulter dalam Asih et al., (2021) merupakan respons negatif individu akibat tekanan pekerjaan yang melebihi kemampuannya. Handoko dalam Asih et al., (2021) menjelaskan bahwa stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi individu.

Indikator stres kerja menurut Hasibuan dalam Buulolo et al., (2021) meliputi: 1. Beban kerja. 2. Sikap pemimpin. 3. Waktu kerja. 4. Konflik. Adapun faktor-faktor yang memengaruhi stres kerja menurut Nasution dalam Bhatsary (2020) meliputi: 1. Beban kerja yang tinggi dan kompleks. 2. Tekanan dan perlakuan pimpinan. 3. Keterbatasan waktu dan fasilitas kerja. 4. Konflik interpersonal dengan pimpinan. 5. Kompensasi yang tidak memadai.

Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik menurut Qurbi & Saroyo (2023) merupakan kondisi lingkungan kerja yang berkaitan dengan hubungan, komunikasi, dan suasana kerja antara atasan maupun sesama karyawan. Sedarmayanti dalam Lestari et al., (2022) menjelaskan bahwa lingkungan kerja non fisik mencakup seluruh kondisi yang berkaitan dengan hubungan kerja di dalam organisasi.

Indikator lingkungan kerja non fisik menurut Siagian dalam Zanra & Kusdinana (2023) meliputi: 1. Hubungan rekan kerja setingkat. 2. Hubungan atasan dengan karyawan. 3. Kerja sama antar karyawan. Adapun faktor-faktor yang memengaruhi lingkungan kerja non fisik menurut Mangkunegara dalam Qurbi & Saroyo (2023) meliputi: 1. Faktor lingkungan sosial. 2. Faktor status sosial. 3. Faktor hubungan kerja dalam perusahaan. 4. Faktor sistem informasi.

Work-Life Balance

Work-life balance menurut Pratama & Setiadi (2021) merupakan kemampuan individu dalam menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Muhammad et al., (2025) menjelaskan bahwa keseimbangan tersebut membantu mengurangi konflik antara tuntutan pekerjaan dan keluarga serta meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja.

Indikator *work-life balance* menurut Barage & Sudarusman dalam Sumarna & Murniyati (2026) meliputi: 1. Keseimbangan waktu. 2. Keseimbangan partisipasi. 3. Keseimbangan kepuasan. Adapun faktor-faktor yang memengaruhi *work-life balance* menurut Nafis dalam Gaol et al., (2023) meliputi: 1. Karakteristik kepribadian. 2. Karakteristik keluarga. 3. Karakteristik pekerjaan. 4. Sikap.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menurut Abdurrahman dalam Nurfitriani (2022) merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Yuliani dalam Nurfitriani (2022) menjelaskan bahwa kinerja mencerminkan bagaimana karyawan melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Indikator kinerja karyawan menurut Kasmir dalam Nurfitriani (2022) meliputi: 1. Kualitas. 2. Kuantitas. 3. Waktu. 4. Pengawasan. 5. Hubungan antar karyawan. Adapun faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan menurut Handoko dalam Nurfitriani (2022) meliputi: 1. Motivasi. 2. Kepuasan kerja. 3. Tingkat stres. 4. Kondisi pekerjaan. 5. Sistem kompensasi. 6. Desain pekerjaan.

3. Metodologi Penelitian

Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini berfokus pada pengaruh stres kerja, lingkungan kerja non fisik, dan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan di KUD Citra Ponggok Baru. Subjek penelitian adalah seluruh karyawan yang aktif bekerja pada koperasi tersebut.

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, studi literatur, dokumentasi, dan kuesioner.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 5 Tahun 2026

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di KUD Citra Ponggok Baru yang beralamat di Jl. Jend. Sudirman, Sumber Nanas, Ponggok, Kecamatan Ponggok, Kabupaten Blitar, Jawa Timur.

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2023:126), populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan KUD Citra Ponggok Baru yang berjumlah 32 orang.

Sampel

Menurut Nurhasanah et al., (2022:39), sampel merupakan bagian dari populasi yang digunakan untuk mewakili dan memperkirakan hasil penelitian. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 32 karyawan KUD Citra Ponggok Baru.

Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan metode sampling jenuh. Menurut Nurhasanah et al., (2022:51), *non-probability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama kepada setiap anggota populasi untuk dipilih. Sampling jenuh digunakan dengan menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian.

Penentuan Jumlah Sampel

Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden. Dengan jumlah populasi sebanyak 32 karyawan, maka seluruhnya digunakan sebagai sampel penelitian. Kriteria responden dalam penelitian ini adalah karyawan tetap KUD Citra Ponggok Baru.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil Penelitian

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Sig. (2-Tailed)	Standar Uji Validitas	Keterangan
Stres Kerja (X_1)	X1.1	< 0,001	< 0,05	Valid
	X1.2	< 0,001	< 0,05	Valid
	X1.3	< 0,001	< 0,05	Valid
	X1.4	< 0,001	< 0,05	Valid
	X1.5	< 0,001	< 0,05	Valid
	X1.6	< 0,001	< 0,05	Valid
	X1.7	< 0,001	< 0,05	Valid
	X1.8	< 0,001	< 0,05	Valid
Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2)	X2.1	< 0,001	< 0,05	Valid
	X2.2	< 0,001	< 0,05	Valid
	X2.3	< 0,001	< 0,05	Valid
	X2.4	< 0,001	< 0,05	Valid
	X2.5	< 0,001	< 0,05	Valid
	X2.6	< 0,001	< 0,05	Valid
Work Life Balance (X_3)	X3.1	< 0,001	< 0,05	Valid
	X3.2	< 0,001	< 0,05	Valid
	X3.3	< 0,001	< 0,05	Valid

	X3.4	< 0,001	< 0,05	Valid
	X3.5	< 0,001	< 0,05	Valid
	X3.6	< 0,001	< 0,05	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	< 0,001	< 0,05	Valid
	Y.2	< 0,001	< 0,05	Valid
	Y.3	< 0,001	< 0,05	Valid
	Y.4	< 0,001	< 0,05	Valid
	Y.5	< 0,001	< 0,05	Valid
	Y.6	< 0,001	< 0,05	Valid
	Y.7	< 0,001	< 0,05	Valid
	Y.8	< 0,001	< 0,05	Valid
	Y.9	< 0,001	< 0,05	Valid
	Y.10	< 0,001	< 0,05	Valid

Sumber: Output SPSS 27, 2026.

Berdasarkan tabel hasil uji validitas, seluruh item pernyataan pada variabel stres kerja (X1), lingkungan kerja non fisik (X2), work-life balance (X3), dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai signifikansi < 0,001, lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*	Standar Reliabilitas	Keterangan
Stres Kerja (X_1)	0,945	> 0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2)	0,970	> 0,60	Reliabel
Work Life Balance (X3)	0,960	> 0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,893	> 0,60	Reliabel

Sumber: Output SPSS 27, 2026.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan raliabel. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Cronbach's Alpha pada masing-masing variabel yang berada jauh di atas standar reliabilitas yang ditetapkan, yaitu > 0,60.

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Variabel	*Asymp. Sig. (2-Tailed)*	Keterangan
Stres Kerja (X_1)	0,200	Normal
Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2)		
Work Life Balance (X_3)		

Sumber: Output SPSS 27, 2026.

Berdasarkan hasil pada tabel hasil uji normalitas variabel memperoleh hasil sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05 sehingga dikatakan berdistribusi normal.

Uji Linieritas

Tabel 4. Hasil Uji Linieritas

Variabel	*Deviation from Linearity*	Keterangan
Stres Kerja (X_1)	0,980	Linear
Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2)	0,555	Linear

Work Life Balance (X_3)	0,665	Linear

Sumber: Output SPSS 27, 2026.

Berdasarkan tabel hasil uji linearitas, variabel stres kerja (X1) memperoleh nilai Deviation from Linearity sebesar 0,980, lingkungan kerja non fisik (X2) sebesar 0,555, dan work-life balance (X3) sebesar 0,665. Seluruh nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel independen memiliki hubungan linear dengan kinerja karyawan (Y). Dengan demikian, asumsi linearitas dalam penelitian ini telah terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	*Tolerance*	Nilai VIF	Keterangan
Stres Kerja (X_1)	0,971	1,030	Bebas multikolinearitas
Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2)	0,625	1,600	Bebas multikolinearitas
Work Life Balance (X_3)	0,623	1,606	Bebas multikolinearitas

Sumber: Output SPSS 27, 2026.

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel di atas, diketahui bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai Tolerance yang lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10,00. Sesuai dasar pengambilan keputusan uji asumsi klasik, karena nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10,00, maka model regresi dinyatakan bebas dari gejala multikolinearitas. Oleh karena itu, tidak terjadi hubungan linear yang kuat antara variabel indepeneden dan data siap digunakan untuk analisis selanjutnya.

Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Regresi (B)	t hitung	Sig-t	Keterangan
X_1 (Stres Kerja)	0,436	4,613	< 0,001	H_1 diterima
X_2 (Lingkungan Kerja Non Fisik)	0,618	5,299	< 0,001	H_2 diterima
X_3 (*Work Life Balance*)	0,655	4,849	< 0,001	H_3 diterima
Konstanta (a)			-3,709	
Nilai Korelasi (R)			0,789	
Nilai Koefisien Determinasi *(R^2)*			0,622	
F_{hitung}			15,350	
Signifikansi F			< 0,001	H_4 diterima
Y			Kinerja Karyawan	

Sumber: Output SPSS 27, 2026.

Berdasarkan hasil uji analisis regresi berganda dapat diperoleh persamaan sebagai berikut :

Y= a + b1X1 + b2X2 + b3X3 + e

Y= -3,709 + 0,436X_1 + 0,618X_2 + 0,655X_3

Persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa nilai konstanta sebesar -3,709 menunjukkan apabila variabel stres kerja (X1), lingkungan kerja non fisik (X2), dan *work-life balance* (X3) bernilai nol, maka kinerja karyawan (Y) bernilai -3,709. Koefisien regresi stres kerja (X1) sebesar 0,436 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan stres kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,436 dengan asumsi variabel lainnya tetap. Koefisien regresi lingkungan kerja non fisik (X2) sebesar 0,618 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan lingkungan kerja non fisik akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,618 dengan asumsi variabel lainnya tetap. Sementara itu, koefisien regresi *work-life balance* (X3) sebesar 0,655 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan *work-life balance* akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,655 dengan asumsi variabel lainnya tetap. Dengan

demikian, ketiga variabel independen memiliki arah hubungan positif terhadap kinerja karyawan.

Uji Parsial (t)

Tabel 7. Hasil Uji t

Variabel	t hitung	Sig.	Keterangan
Stres Kerja (X_1)	4,613	< 0,001	H0 ditolak Ha diterima
Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2)	5,299	< 0,001	H0 ditolak Ha diterima
Work Life Balance (X_3)	4,849	< 0,001	H0 ditolak Ha diterima

Sumber: Output SPSS 27, 2026.

Berdasarkan tabel uji parsial diatas, dapat disimpulkan hasil yaitu:

1. Variabel Stres Kerja (X_1) memiliki nilai t hitung sebesar 4,613 dengan tingkat signifikansi < 0,001. Karena nilai signifikansi tersebut jauh lebih kecil dari 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima. Hal ini membuktikan bahwa secara parsial, variabel stres kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) memiliki nilai t hitung sebesar 5,299 dengan tingkat signifikansi < 0,001. Mengingat nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya, lingkungan kerja non fisik secara parsial terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Variabel *Work Life Balance* (X_3) memiliki nilai t hitung sebesar 4,849 dengan nilai signifikansi < 0,001. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima. Kesimpulannya, *work life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 8. Hasil Uji F

Variabel	F hitung	Sig.	Keterangan
Stres Kerja (X_1) Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) *Work Life Balance* (X_3)	15,350	< 0,001	H0 ditolak Ha diterima

Sumber: Output SPSS 27, 2026.

Berdasarkan tabel hasil uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 15,350 dengan nilai signifikansi < 0,001. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa stres kerja (X1), lingkungan kerja non fisik (X2), dan work-life balance (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di KUD Citra Ponggok Baru.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

R	*R Square*	*Adjust R Square*
.789	0,622	0,581

Sumber: Data diolah peneliti, 2026.

Berdasarkan tabel hasil uji koefisien determinasi (R^2), diperoleh nilai R Square sebesar 0,622 atau 62,2%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja (X1), lingkungan kerja non fisik (X2), dan *work-life balance* (X3) mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan (Y) sebesar 62,2%, sedangkan sisanya sebesar 37,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Sementara itu, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,581 atau 58,1% menunjukkan nilai koefisien determinasi yang telah disesuaikan dengan jumlah variabel independen dan sampel penelitian.

4.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian, Stres Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan *Work-Life Balance* memiliki hubungan dengan Kinerja Karyawan di KUD Citra Ponggok Baru. Ketiga variabel tersebut menjadi faktor yang perlu diperhatikan karena berkaitan dengan kondisi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan menyelesaikan tanggung jawabnya.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial, Stres Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Stres Kerja memperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,436 dengan nilai signifikansi < 0,001, Lingkungan Kerja Non Fisik sebesar 0,618 dengan nilai signifikansi < 0,001, serta *Work-Life Balance* sebesar 0,655 dengan nilai signifikansi < 0,001. Seluruh nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di KUD Citra Ponggok Baru.

Stres Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat stres kerja yang dirasakan karyawan berkaitan dengan perubahan kinerja dalam melaksanakan pekerjaan. Dalam kondisi tertentu, tekanan pekerjaan dapat mendorong karyawan untuk lebih fokus dan berusaha menyelesaikan tanggung jawabnya. Lingkungan Kerja Non Fisik juga berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hubungan yang harmonis antara atasan dan rekan kerja, komunikasi yang baik, serta kerja sama yang terjalin dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung penyelesaian pekerjaan. Sementara itu, *Work-Life Balance* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat membantu karyawan mengatur waktu, menjaga kepuasan, serta menjalankan tanggung jawab pekerjaan secara optimal. Dengan demikian, ketiga variabel tersebut memiliki peran dalam mendukung peningkatan Kinerja Karyawan.

Hasil uji simultan menunjukkan nilai F hitung sebesar 15,350 dengan nilai signifikansi < 0,001. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian, Stres Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan *Work-Life Balance* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di KUD Citra Ponggok Baru.

Besarnya pengaruh ketiga variabel terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan oleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,581 atau 58,1%. Hal ini berarti bahwa 58,1% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan *Work-Life Balance*, sedangkan 41,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Hasil tersebut menunjukkan bahwa ketiga variabel memiliki kontribusi dalam menjelaskan perubahan Kinerja Karyawan di KUD Citra Ponggok Baru.

Dengan demikian, Stres Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan *Work-Life Balance* merupakan faktor yang berperan dalam Kinerja Karyawan di KUD Citra Ponggok Baru. Oleh karena itu, pengelolaan tekanan pekerjaan, penciptaan hubungan kerja yang harmonis, serta keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan perlu diperhatikan untuk mendukung kinerja karyawan.

5.Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di KUD Citra Ponggok Baru. Secara parsial, ketiga variabel tersebut masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara simultan, Stres Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan *Work-Life Balance* juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,581 menunjukkan bahwa ketiga variabel mampu menjelaskan Kinerja Karyawan sebesar 58,1%, sedangkan 41,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian, pengelolaan stres kerja, penciptaan lingkungan kerja non fisik yang kondusif, serta penerapan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan perlu diperhatikan guna mendukung peningkatan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

[1] Adamy, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Vol. 106, Issue 12).
[2] Agustina, E. S., Paharuddin, Dewi, D. S., Lidyah, R., Ridwan, A. M., Munadiyan, A. El, & Padmiari, I. A. E. (2024). Metodologi Penelitian Kuantitatif (J. Alvandri (Ed.)). Pandu Gemilang Pustaka.
[3] Aliya, S., & Ardila, B. (2024). Determinasi Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non-Fisik, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Stl, Palembang. 6(3), 761–773.
[4] Anggita, T., & Kurniawan, P. (2025). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Alva Karya Perkasa Di Jakarta Timur. Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis, 2(2), 273–280.
[5] Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2021). Stress Kerja.
[6] Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi Komitmen Organisasi. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah, 4(2), 952–962.
[7] Baskoro, A. A., & Soetjiningsih, C. H. (2022). Stres Kerja Dan Produktivitas Kerja Pada Karyawan Pt. X. Jbki, 1(1).
[8] Bhatsary, M. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Manegggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(2), 160–170.
[9] Buulolo, F., Dakkhi, P., & Zalogo, E. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan, 4.
[10] Drajat, A., Norisanti, N., & Z, F. M. (2022). Peran Work Life Balance Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. 4, 128–136.
[11] Ernawati, Azhari, I. R., Pratama, T. P., Alief, A. R., & Asyifa, E. R. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional, Motivasi Intrinsik, Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Pt Metaform Purwakarta. Jurnal Manajemen, 4(3), 564–576. https://doi.org/10.55123/Mamen.V4i3.5989
[12] Gaol, F. V. L., Deti, R., & Yusuf, R. (2023). Analisis Work Life Balance Pada Karyawan Generasi Milenial Di Bandung. Inobis: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia, 7(1), 30–37.
[13] Hidayat, C., Paridy, A., Erliningsih, & Mauliansyah, F. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia (Efitra (Ed.)). PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
[14] Latifah, F. N. N., Setiatin, S., & Anusuci, E. (2025). Analisis Deskriptif Kelengkapan Dokumen Rawat Inap BPJS Terhadap Pengklaiman Di RSUD Kota Bandung Periode Agustus 2025. 4(4).
[15] Lestari, N. F., Sipayang, T., & Purba, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Di MTS Al-Hidayah Laras. 4(1), 1–15.
[16] Mardiana, Suwarto, & Kumalasari, F. (2023). Pengaruh Worklife Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis, 2(4).
[17] Mardiani, D., & Widiyanto, W. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Mirai Management, 8(2).
[18] Maulani, D. S., Marliani, S., & Yuliawati, J. (2025). Pengaruh Work Life Balance Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Karawang. Jurnal Arastirma, 5(1), 15–25. https://doi.org/10.32493/Jaras.V5i1.44200
[19] Muhammad, F., Syadza, T. A. A., & Kartono. (2025). Pengaruh Work-Life Balance Dan Job Satisfaction Terhadap Turnover Intention. Journal Of Economics Review (JOER), 5(2), 110–125. https://doi.org/10.55098/Joer.V5i2.148
[20] Mustika, I. K., Perbawa, I. M. A. R., & Artha, I. W. B. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Job Burnout Pada Biro SDM Polda Bali.

Journal Of Applied Management Studies, 5(1), 39–50. https://doi.org/10.51713/Jamms.V5i1.104
[21] Mustofa, N. F., & Ubaidillah, H. (2024). Menghubungkan Disiplin Kerja, Keselamatan, Dan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan. Journal Pemberdayaan Ekonomi Dan Masyarakat, 1(1), 1–16.
[22] Noviani, D. M. (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).
[23] Nurfitriani. (2022). Manajemen Kinerja Karyawan (A. D. Ilmi (Ed.); 1 2022). Cendekia Publisher.
[24] Nurhasanah, S., Nugraha, M. S., & Subhi, I. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif (Teori, Aplikasi, Dan Contoh Kasus) (Susilawati (Ed.); 1 2022). Media Edu Pustaka.
[25] Nurshoimah, T., Nurweni, H., & Hartati, R. (2023). Pengaruh Work Life Balance, Work Overload Dan Burnout Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kulon Progo. Cakrawangsa Bisnis, 4(1), 27–40.
[26] Pratama, H. P., & Setiadi, I. K. (2021). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Perusahaan Startup Di Jakarta. Jurnal Price : Ekonomi Dan Akuntansi, 4(2), 145–159. https://doi.org/10.58471/Jecoa.V2i2.4017
[27] Puspita, W., & Darwin. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Pemerintah Kabupaten Banyuasin. 08(01), 1–12.
[28] Putri Lia Mariska, Ridwan Baraba, & Nenden Nur Annisa. (2025). Pengaruh Work Life Balance, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Tosuro Technology Indonesia Di Cikarang). Jurnal Volatilitas, 7(2), 165–176.
[29] Qurbi, M. R., & Saroyo. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Hulu Sungai Utara. 6, 1438–1455.
[30] Rosmiati, E., Sova, M., & Raniah. (2015). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Morning Dew Indonesia. Jurnal Administrasi Dan Manajemen, 11–16.
[31] Sahir, S. H. (2022). Metodologi Penelitian. KBM Indonesia.
[32] Sholihah, Q. U., & Ikhwan, K. (2022). Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Sosial: Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Literatur. 2, 667–675.
[33] Sugiyono. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D (Sutopo (Ed.); 2 2023). Alfabeta.
[34] Sulung, U., & Muspawi, M. (2024). Memahami Sumber Data Penelitian: Primer, Sekunder, Dan Tersier. Jurnal Edu Research, 5(September), 110–116.
[35] Sumarna, A. M. P., & Murniyati. (2025). Pengaruh Stres Kerja Dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Konveksi Nano Sportwear. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 22(2), 332–338.
[36] Surjaningrum, E. R., & Mujahadah, H. (2022). Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Kualitas Hidup Pada Individu Autistik Dewasa. Sosio Konsepsia, 11(3), 477–489.
[37] Widodo, S., Ladyani, F., Rusdi, Khairunnisa, Lestari, S. M. P., Wijayanti, D. R., Devriany, A., Hidayat, A., Dalfian, Nurcahyati, S., Sjahriani, T., Armi, Widya, N., & Rogayah. (2023). Buku Ajar Metode Penelitian. CV Science Techno Direct.
[38] Wiguna, M., & Andi, D. (2023). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Direktorat Risk Management Bank Syariah Indonesia Gedung Graha Mandiri, Jakarta Pusat. 3, 340–348.
[39] Zanra, S. W., & Kusdinana, Y. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Semangat Kerja Sebagai Mediasi Pada PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru Riau. 6(2), 42–50.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 5 Tahun 2026