

The Influence Of Work Stress, Work-Life Balance, And Work Facilities On Employee Performance At Pt Astra Internasional Tbk-Tso Binjai

Pengaruh Stres Kerja, Work Life Balance, Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Astra Internasional Tbk-Tso Binjai

Amelia Nadin Ananta ¹⁾; Darmilisani ²⁾; Eli Delvi Yanti ³⁾

^{1,2,3)}Program Studi Manajemen, Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

Email: ¹⁾ amelianadin06@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [15 Maret 2026]

Revised [18 Mei 2026]

Accepted [20 Mei 2026]

KEYWORDS

Work Stress, Work-Life Balance, Work Facilities.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja, *work life balance*, dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Astra Internasional Tbk - TSO Binjai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Populasi penelitian terdiri dari 80 orang karyawan dengan sampel yang diambil juga sebanyak 80 responden. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh, Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang hasilnya diolah menggunakan perangkat lunak SPSS versi 24. Analisis data dilakukan melalui regresi linear berganda untuk menguji hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja, *work life balance*, dan fasilitas kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menghasilkan t_{hitung} dan signifikan untuk variabel stres kerja ($t_{hitung} = 3,585$ dan sig. = 0,001), ($t_{hitung} = 5,987$ dan sig. = 0,000), dan fasilitas kerja ($t_{hitung} = 6,528$ dan sig. = 0,000). Hasil uji F menghasilkan F_{hitung} sebesar 357,730 dan sig. sebesar 0,000. Seluruh hipotesis terbukti benar dan dapat diterima. Fasilitas kerja menjadi variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja karyawan dengan nilai regresi dan beta tertinggi sebesar 0,436. Nilai koefisien determinasi (*adjusted R*²) sebesar 0,931 mengindikasikan bahwa sebesar 93,1% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel bebas, sementara sisanya sebesar 6,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini. Selain itu, kekuatan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat tergolong sangat kuat dengan nilai koefisien korelasi (*R*) sebesar 0,966.

ABSTRACT

This study aimed to analyze the effect of work stress, *work-life balance*, and work facilities on employee performance at PT Astra Internasional Tbk – TSO Binjai. The study employed a quantitative approach with an associative method. The research population consisted of 80 employees, with all 80 respondents included as the sample using a saturated sampling technique. Primary data were collected through questionnaire distribution and processed using SPSS version 24. Data analysis was conducted using multiple linear regression to examine the relationship between independent variables and the dependent variable. The results showed that work stress, *work-life balance*, and work facilities had a positive and significant effect on employee performance, both partially and simultaneously. The *t*-test results indicated significant values for work stress ($t = 3.585$; sig. = 0.001), *work-life balance* ($t = 5.987$; sig. = 0.000), and work facilities ($t = 6.528$; sig. = 0.000). The *F*-test results showed an *F* value of 357.730 with a significance value of 0.000. All proposed hypotheses were proven and accepted. Work facilities were identified as the most dominant variable influencing employee performance, with the highest regression coefficient and beta value of 0.436. The coefficient of determination (*adjusted R*²) was 0.931, indicating that 93.1% of the variation in employee performance could be explained by the three independent variables, while the remaining 6.9% was influenced by other variables not included in this research model. In addition, the strength of the relationship between the independent variables and the dependent variable was categorized as very strong, with a correlation coefficient (*R*) value of 0.966.

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia kerja pada era globalisasi dan digitalisasi membawa perubahan signifikan terhadap pola operasional perusahaan serta tuntutan terhadap kualitas sumber daya manusia (SDM). Perusahaan saat ini tidak hanya membutuhkan karyawan yang kompeten secara teknis, tetapi juga individu yang mampu beradaptasi dengan dinamika kerja yang cepat, bekerja di bawah tekanan, serta mempertahankan produktivitas dalam lingkungan kerja yang kompetitif. Dalam konteks tersebut, SDM menjadi aset strategis yang menentukan keberhasilan dan daya saing perusahaan. Namun, perubahan sistem kerja, peningkatan beban kerja, serta tuntutan kinerja yang tinggi sering kali menimbulkan tekanan psikologis yang berdampak pada kinerja karyawan.

Stres kerja merupakan salah satu permasalahan yang semakin menonjol dalam organisasi modern. Laporan *Gallup Global Workplace* (2025) menunjukkan bahwa tingkat stres kerja pekerja secara global cenderung meningkat, termasuk di Indonesia. Stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat menurunkan konsentrasi, motivasi, serta efektivitas kerja karyawan. Selain stres kerja, keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*work life balance*) juga menjadi isu penting. Ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat memicu kelelahan fisik maupun emosional yang berujung pada penurunan kinerja. Di sisi lain, fasilitas kerja yang kurang memadai, baik dari segi kelengkapan peralatan, kenyamanan ruang kerja, maupun sarana pendukung lainnya, turut berkontribusi terhadap rendahnya produktivitas karyawan.

Permasalahan tersebut semakin relevan dalam industri otomotif yang memiliki ritme kerja tinggi, target penjualan dan pelayanan yang ketat, serta tuntutan kinerja yang berkelanjutan. PT Astra Internasional Tbk–TSO Binjai sebagai salah satu jaringan Auto2000 menghadapi tantangan serupa. Data internal perusahaan selama periode 2022–2024 .

Tabel 1 Data Terkait Permasalahan Kinerja Karyawan PT Astra Internasional Tbk–TSO Binjai (2022–2024)

Variabel	Indikator Permasalahan	2022	2023	2024	Perubahan 2022-2024
Stres Kerja (X1)	Karyawan mengalami beban kerja berlebih (%)	55%	63%	70%	↑ 15 poin
	Karyawan merasa kelelahan fisik & mental (%)	48%	55%	62%	↑ 14 poin
	Tekanan dari target penjualan dan servis (skala 1–5)	3,4	3,8	4,2	↑ 0.8
	Frekuensi lembur per bulan (jam)	18	22	26	↑ 8 jam
Work Life Balance (X2)	Karyawan memiliki waktu istirahat cukup (%)	65%	60%	55%	↓ 10 poin
	Kesulitan menyeimbangkan kerja dan keluarga (%)	52%	58%	64%	↑ 12 poin
Fasilitas Kerja (X3)	Ketersediaan tools kerja lengkap (%)	80%	72%	65%	↓ 15 poin
	Kenyamanan ruang kerja dan istirahat (skala 1–5)	3,7	3,4	3,1	↓ 0.6
	Dukungan sarana kerja (komputer, jaringan, AC, dll) (%)	85%	80%	70%	↓ 15 poin
Kinerja Karyawan (Y)	Penyelesaian tugas & layanan tepat waktu (%)	82%	78%	73%	↓ 9 poin

Tabel 1 menunjukkan adanya peningkatan tingkat stres kerja yang ditandai dengan meningkatnya beban kerja, kelelahan fisik dan mental, serta frekuensi lembur karyawan. Pada saat yang sama, kondisi *work life balance* karyawan cenderung menurun, ditunjukkan oleh berkurangnya waktu istirahat dan meningkatnya kesulitan karyawan dalam menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan keluarga. Selain itu, kualitas fasilitas kerja juga mengalami penurunan, terutama pada aspek kelengkapan peralatan kerja, kenyamanan ruang kerja, dan ketersediaan sarana pendukung.

Dampak dari kondisi tersebut tercermin pada penurunan kinerja karyawan, khususnya dalam aspek ketepatan waktu penyelesaian tugas, pencapaian target kerja, dan kualitas hasil pekerjaan. Hasil pra-survei yang dilakukan menunjukkan bahwa sebagian karyawan belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal, belum mencapai target kerja secara optimal, serta menilai kualitas hasil kerja masih berada di bawah standar yang diharapkan perusahaan. Temuan pra-survei juga mengindikasikan tingginya tekanan akibat target kerja, gangguan *work life balance* karena jam lembur yang panjang, serta fasilitas kerja yang belum sepenuhnya mendukung kelancaran aktivitas kerja.

Secara teoretis dan empiris, stres kerja, *work life balance*, dan fasilitas kerja merupakan faktor-faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Namun, penelitian yang menguji pengaruh ketiga variabel tersebut secara simultan pada sektor otomotif, khususnya di lingkungan PT Astra Internasional Tbk–TSO Binjai, masih relatif terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk memberikan gambaran empiris mengenai sejauh mana stres kerja, *work life balance*, dan fasilitas kerja memengaruhi kinerja karyawan.

LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja karyawan PT Astra Internasional Tbk-TSO Binjai dalam satu periode tertentu, biasanya satu tahun. (Kasmir, 2020). Kinerja Karyawan menurut penjelasan Silalahi & Nurmayanti (2023) ialah suatu bentuk hasil akhir pekerjaan yang menyangkut kualitas dan kuantitas yang telah pegawai capai selaras dengan tanggung jawab yang pimpinan berikan kepada dirinya. Menurut Huda & Azar (2021) kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Menurut Sedarmayanti (2017) juga memberikan pengertian bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang/kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan, secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral dan etika. Kinerja menurut Afandi (2018) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara tidak sah, tidak melanggar hukum, dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Stres Kerja

Stres kerja adalah kondisi tekanan yang dialami karyawan PT Astra Internasional Tbk-TSO Binjai dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan sehingga memengaruhi kondisi fisik dan psikologis. (Mangkunegara, 2017) Menurut Siagian (2023) juga memberikan pengertian bahwa stres kerja merupakan reaksi seseorang terhadap tekanan lingkungan kerja yang dapat bersifat positif maupun negatif. Dalam batas tertentu, stres dapat menjadi pendorong semangat kerja (stres positif), tetapi bila berlebihan akan menjadi penghambat produktivitas dan kesehatan (stres negatif). Stres Kerja menurut Gibson et al., (2017) didefinisikan sebagai respons adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan tuntutan psikologis, fisik, atau perilaku terhadap individu. Respon ini timbul ketika seseorang merasa tidak mampu mengatasi tekanan dari lingkungan kerjanya. Menurut Luthans (2020) stres kerja adalah reaksi emosional dan fisiologis terhadap situasi kerja yang menantang atau mengancam, yang muncul karena ketidaksesuaian antara kemampuan individu dan tuntutan pekerjaan yang diterimanya.

Work Life Balance

Work life balance adalah sejauh mana karyawan PT Astra Internasional Tbk-TSO Binjai terlibat secara seimbang dalam peran pekerjaan dan kehidupan keluarga tanpa adanya konflik di antara keduanya. (Greenhaus & Allen, 2011). Menurut Greenhaus & Allen (2011) work life balance adalah sejauh mana seseorang terlibat secara seimbang dalam peran pekerjaan dan kehidupan keluarga tanpa adanya konflik di antara keduanya. Keseimbangan ini tercapai apabila tuntutan pekerjaan tidak mengganggu kehidupan pribadi dan sebaliknya. work life balance menurut Fisher et al., (2009) diartikan sebagai kondisi ketika individu mampu mengatur waktu, energi, dan komitmen secara efektif antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Menurut Clark (2025) work life balance adalah tingkat di mana seseorang dapat dengan mudah berpindah antara peran pekerjaan dan peran pribadi tanpa menyebabkan stres atau konflik yang signifikan.

Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja adalah sarana dan prasarana yang disediakan PT Astra Internasional Tbk-TSO Binjai untuk mendukung kelancaran tugas sehingga pekerjaan dapat dilakukan secara efektif dan efisien. (Sedarmayanti, 2011). Menurut Nitisemito (2015) fasilitas kerja adalah segala bentuk sarana penunjang yang diberikan oleh perusahaan untuk mendukung kelancaran pekerjaan dan meningkatkan kepuasan karyawan. Wibowo (2016) berpendapat bahwa fasilitas kerja adalah komponen penting dalam sistem kerja yang memengaruhi kenyamanan dan hasil kerja karyawan.

(Hasibuan, 2017) berpendapat fasilitas kerja adalah segala bentuk alat pendukung yang disediakan organisasi untuk memperlancar proses kerja, baik yang bersifat langsung seperti peralatan kantor, maupun tidak langsung seperti penerangan, ventilasi, dan kebersihan ruang kerja.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini adalah penelitian asosiatif/kuantitatif (Rusiadi et al., 2016). Penelitian ini berlokasi di PT Astra Internasional Tbk-TSO Binjai yang beralamat di Jl. Medan-Binjai Km. 16,7, Sei Semayang, Kec. Sunggal, Kab. Deli Serdang, Sumatra Utara. Waktu penelitian ini direncanakan mulai bulan Oktober 2025 sampai dengan selesai. Sampel penelitian ini adalah 80 responden. Jenis dan

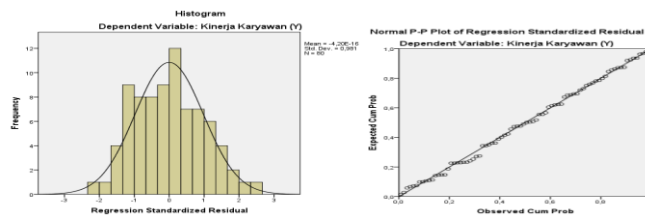
sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu: Stres Kerja (X1), *Work Life Balance* (X2), dan Fasilitas kerja (X3), Serta untuk variabel terikatnya yaitu Kinerja Pegawai (Y).

Teknik pengumpulan data menggunakan Angket (quisioner) , dan wawancara. Sedangkan teknik analisis data menggunakan uji Vaaliditas , Reabilitas, Uji Normaitas, Uji Multikolinieritas , heterokedastisitas, Uji t , Uji F , dan Koefisien Determinasi (R2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Grafik

Gambar 1. Grafik Histogram dan P-P Plot Uji Normalitas



Analisis Statistik

Tabel 2 Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Unstandardized Residual	Syarat Normalitas	Kesimpulan
N		80	Sig. > 0,05	Data Telah Normal
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000		
Test Statistic		0,054		
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200^{c,d}		
a. Test distribution is Normal.				
b. Calculated from data.				
c. Lilliefors Significance Correction.				
d. This is a lower bound of the true significance.				

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2025)

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas

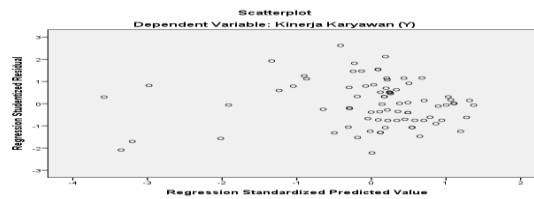
Coefficients ^a						
Model		Collinearity Statistics				Kesimpulan Multikolinearitas
		Tolerance	Syarat Tolerance	VIF	Syarat VIF	
1	(Constant)					
	Stres Kerja (X ₁)	0,173	> 0,10	5,764	< 10	Tidak Ada Masalah Multikolinearitas
	Work Life Balance (X ₂)	0,285	> 0,10	3,507	< 10	Tidak Ada Masalah Multikolinearitas
	Fasilitas Kerja (X ₃)	0,195	> 0,10	5,130	< 10	Tidak Ada Masalah Multikolinearitas

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2025)

Hasil Uji heteroskedastisitas

Gambar 2. Grafik Histogram dan P-P Plot Uji Normalitas



Tabel 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Coefficients ^a				
Model		Sig.	Syarat Sig.	Kesimpulan
1	(Constant)	0,000		
	Stres Kerja (X ₁)	0,817	Sig > 0,05	Tidak Ada Gejala Heteroskedastisitas
	Work Life Balance (X ₂)	0,887	Sig > 0,05	Tidak Ada Gejala Heteroskedastisitas
	Fasilitas Kerja (X ₃)	0,269	Sig > 0,05	Tidak Ada Gejala Heteroskedastisitas

a. Dependent Variable: ABSOLUTE_RESIDUAL

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 5 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Kesimpulan Pengaruh
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2,080	1,464		
	Stres Kerja (X ₁)	0,260	0,072	0,254	Positif
	Work Life Balance (X ₂)	0,589	0,098	0,331	Positif
	Fasilitas Kerja (X ₃)	0,436	0,067	0,436	Positif

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2025)

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 6 Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a						
Model		t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Syarat Sig.	Kesimpulan
1	(Constant)	1,421		0,159		
	Stres Kerja (X ₁)	3,585	1,992	0,001	Sig < 0,05	Signifikan
	Work Life Balance (X ₂)	5,987	1,992	0,000	Sig < 0,05	Signifikan
	Fasilitas Kerja (X ₃)	6,528	1,992	0,000	Sig < 0,05	Signifikan

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2025)

Tabel 7 Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model	df	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig	Syarat Sig.	Kesimpulan
1	Regression	3	357,730	2,725	0,000 ^b	< 0,05
	Residual	76				
	Total	79				

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
b. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X₁), Work Life Balance (X₂), Fasilitas Kerja (X₃)

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2025)

Tabel 8 Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,966^a	0,934	0,931	2,23311
a. Predictors: (<i>Constant</i>), Stres Kerja (X_1), <i>Work Life Balance</i> (X_2), Fasilitas Kerja (X_3)				
b. <i>Dependent Variable</i> : Kinerja Karyawan (Y)				

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2025)

Pembahasan

Pengaruh Stres Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis H_1 yang diajukan pada penelitian ini berbunyi: Diduga stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Astra Internasional Tbk - TSO Binjai. Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Stres Kerja (X_1) memiliki nilai regresi sebesar 0,260 yang mengindikasikan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga meningkatnya stres kerja akan meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya menurunnya stres kerja juga akan menurunkan kinerja karyawan.

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Stres Kerja (X_1) sebesar 3,585 dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,992 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Nilai signifikan t dari variabel Stres Kerja (X_1) sebesar 0,001 di mana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0,05$ maka tolak H_0 (terima H_a). Terima H_a artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari Stres Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dan hasil uji t yang dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Astra Internasional Tbk - TSO Binjai. Oleh karena itu, hipotesis H_1 yang diajukan dapat diterima dan terbukti benar (terima H_a dan tolak H_0) karena hasil penelitian sejalan dengan hipotesis yang diajukan. Pengaruh positif tersebut dapat terjadi karena karakteristik lingkungan kerja di PT Astra Internasional Tbk – TSO Binjai yang menuntut pencapaian target, ketepatan waktu, serta standar pelayanan yang tinggi. Tekanan kerja yang muncul dari target penjualan, pelayanan pelanggan, dan tanggung jawab operasional mendorong karyawan untuk bekerja lebih disiplin, terorganisasi, dan bertanggung jawab. Karyawan terbiasa bekerja dalam kondisi tuntutan yang jelas, sehingga stres kerja yang muncul justru menjadi pendorong untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Kondisi ini mencerminkan bahwa stres kerja yang terkendali dapat memacu karyawan untuk mengoptimalkan potensi dan kemampuan kerja yang dimiliki (Darmilisani et al., 2025).

Perusahaan juga telah melakukan berbagai upaya dalam mengelola stres kerja agar tetap berada pada tingkat yang wajar. PT Astra Internasional Tbk – TSO Binjai menerapkan pembagian tugas yang terstruktur, pengawasan kerja yang jelas, serta dukungan fasilitas kerja yang memadai. Selain itu, perusahaan memberikan arahan kerja yang sistematis, pelatihan, dan evaluasi kinerja secara berkala untuk membantu karyawan menghadapi tuntutan pekerjaan. Upaya tersebut membuat stres kerja tidak berkembang menjadi tekanan berlebihan, melainkan menjadi dorongan positif yang mendukung pencapaian kinerja karyawan secara optimal dan berkelanjutan.

Pengaruh Work Life Balance (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis H_2 yang diajukan pada penelitian ini berbunyi: Diduga work life balance secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Astra Internasional Tbk - TSO Binjai. Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Work Life Balance (X_2) memiliki nilai regresi sebesar 0,589 yang mengindikasikan bahwa work life balance berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin baik work life balance, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, sebaliknya semakin buruk work life balance, maka kinerja karyawan juga akan semakin menurun.

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Work Life Balance (X_2) sebesar 5,987 dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,992 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Nilai signifikan t dari variabel Work Life Balance (X_2) sebesar 0,000 di mana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0,05$ maka tolak H_0 (terima H_a). Terima H_a artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari Work Life Balance (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dan hasil uji t yang dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa work life balance secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Astra Internasional Tbk - TSO Binjai. Oleh karena itu, hipotesis H_2 yang diajukan

dapat diterima dan terbukti benar (terima H_a dan tolak H_o) karena hasil penelitian sejalan dengan hipotesis yang diajukan. Hasil pengujian hipotesis H_2 menunjukkan bahwa work life balance secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Astra Internasional Tbk – TSO Binjai. Nilai koefisien regresi sebesar 0,589 menunjukkan pengaruh yang kuat antara keseimbangan kehidupan kerja dan kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa semakin baik kemampuan karyawan dalam menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dengan kehidupan pribadi, maka semakin optimal pula kinerja yang dihasilkan. Karyawan yang memiliki keseimbangan tersebut cenderung bekerja dengan lebih fokus, tenang, dan memiliki motivasi yang stabil dalam menjalankan tugasnya.

Pengaruh positif work life balance terhadap kinerja karyawan dapat terjadi karena kondisi lingkungan kerja di PT Astra Internasional Tbk – TSO Binjai yang mendukung pengaturan waktu dan peran karyawan. Karyawan tetap dituntut untuk mencapai target kerja, namun perusahaan memberikan ruang bagi karyawan untuk menjalankan peran keluarga dan kehidupan sosial. Kondisi ini menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mengurangi tekanan psikologis yang berlebihan. Karyawan yang tidak merasa terganggu oleh konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung menunjukkan sikap kerja yang lebih bertanggung jawab, produktif, serta mampu bekerja sama dengan baik (Yanti, 2025).

Perusahaan juga telah menerapkan berbagai kebijakan dan praktik yang mendukung terwujudnya work life balance. PT Astra Internasional Tbk – TSO Binjai menerapkan pengaturan jam kerja yang jelas, pembagian tugas yang proporsional, serta pemberian waktu istirahat dan cuti sesuai ketentuan. Selain itu, perusahaan mendorong terciptanya komunikasi yang baik antara atasan dan karyawan terkait beban kerja. Upaya tersebut membantu karyawan mengelola waktu dan energi secara seimbang, sehingga berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Pengaruh Fasilitas Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis H_3 yang diajukan pada penelitian ini berbunyi: Diduga fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Astra Internasional Tbk - TSO Binjai. Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Fasilitas Kerja (X_3) memiliki nilai regresi sebesar 0,436 yang mengindikasikan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin baik fasilitas kerja, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, sebaliknya semakin buruk fasilitas kerja, maka kinerja karyawan juga akan semakin menurun.

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Fasilitas Kerja (X_3) sebesar 6,528 dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,992 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Nilai signifikan t dari variabel Fasilitas Kerja (X_3) sebesar 0,000 di mana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0,05$ maka tolak H_o (terima H_a). Terima H_a artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari Fasilitas Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dan hasil uji t yang dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Astra Internasional Tbk - TSO Binjai. Oleh karena itu, hipotesis H_3 yang diajukan dapat diterima dan terbukti benar (terima H_a dan tolak H_o) karena hasil penelitian sejalan dengan hipotesis yang diajukan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui pengaruh dari fasilitas kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Astra Internasional Tbk - TSO Binjai dan tujuan tersebut telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab rumusan masalah yang diambil yaitu: apakah fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Astra Internasional Tbk - TSO Binjai, sehingga bagaimana fasilitas kerja memengaruhi kinerja karyawan telah terjawab.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2020) yang menjelaskan bahwa salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan dan fasilitas kerja. Hasil penelitian ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurlaila et al. (2024), Simarmata et al. (2025), dan Hazmi & Nugraha (2021) juga menunjukkan bahwa fasilitas kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan instansi. Perusahaan telah melakukan berbagai upaya dalam menyediakan dan menjaga kualitas fasilitas kerja bagi karyawan. PT Astra Internasional Tbk – TSO Binjai secara berkelanjutan melakukan pemeliharaan peralatan kerja, penyediaan fasilitas pendukung operasional, serta penataan lingkungan kerja agar sesuai dengan standar keselamatan dan kenyamanan. Selain itu, perusahaan juga berupaya menyesuaikan fasilitas kerja dengan kebutuhan karyawan di setiap bagian. Upaya tersebut menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendorong peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Pengaruh Stres Kerja (X_1), Work Life Balance (X_2), dan Fasilitas Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis H_4 yang diajukan pada penelitian ini berbunyi: Diduga stres kerja, work life balance, dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Astra Internasional Tbk - TSO Binjai. Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Stres Kerja (X_1), Work Life Balance (X_2), dan Fasilitas Kerja (X_3) masing-masing memiliki nilai regresi positif yang mengindikasikan bahwa secara bersama-sama (simultan) stres kerja, work life balance, dan fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji F menunjukkan bahwa F_{hitung} yang diperoleh sebesar 357,730. Nilai F_{hitung} ini jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} yang sebesar 2,725. Nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000, di mana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $sig < 0,05$ maka tolak H_0 (terima H_a). Terima H_a artinya secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Stres Kerja (X_1), Work Life Balance (X_2), dan Fasilitas Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dan uji F maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja, work life balance, dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Astra Internasional Tbk - TSO Binjai. Maka Hipotesis H_4 dapat diterima dan terbukti benar (terima H_a dan tolak H_0) karena hasil penelitian sejalan dengan hipotesis yang diajukan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui pengaruh dari stres kerja, work life balance, dan fasilitas kerja simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Astra Internasional Tbk - TSO Binjai dan tujuan tersebut telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab rumusan masalah yang diambil yaitu: stres kerja, work life balance, dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Astra Internasional Tbk - TSO Binjai, sehingga bagaimana stres kerja, work life balance, dan fasilitas kerja memengaruhi kinerja karyawan secara simultan telah terjawab.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2020) yang menjelaskan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan dan pengalaman, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan dan pengawasan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan dan fasilitas kerja, disiplin dan etos kerja, keseimbangan kehidupan kerja dan stres kerja, kompensasi dan penghargaan, dan loyalitas.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis H_4 , diketahui bahwa stres kerja, work life balance, dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Astra Internasional Tbk – TSO Binjai. Nilai F_{hitung} yang sangat tinggi dibandingkan F_{tabel} serta tingkat signifikansi yang jauh di bawah 0,05 menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memiliki peran penting dalam membentuk kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor tunggal, melainkan merupakan hasil interaksi dari kondisi psikologis, keseimbangan kehidupan kerja, serta dukungan sarana dan prasarana kerja yang memadai.

Pengaruh simultan tersebut dapat terjadi karena karakteristik pekerjaan di PT Astra Internasional Tbk – TSO Binjai menuntut ketepatan waktu, ketelitian, serta kemampuan melayani pelanggan secara optimal. Stres kerja yang berada pada tingkat terkendali justru dapat mendorong karyawan untuk lebih fokus dan bertanggung jawab terhadap target pekerjaan. Sementara itu, penerapan work life balance yang baik memungkinkan karyawan mengelola waktu kerja dan waktu pribadi secara proporsional, sehingga mengurangi kelelahan kerja dan meningkatkan motivasi serta komitmen terhadap perusahaan. Fasilitas kerja memberikan pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan PT Astra Internasional Tbk – TSO Binjai karena berkaitan langsung dengan proses operasional harian karyawan. Dalam lingkungan kerja yang menuntut kecepatan layanan, ketepatan administrasi, dan kualitas pelayanan pelanggan, ketersediaan fasilitas yang memadai menjadi faktor krusial dalam menunjang produktivitas. Peralatan kerja yang modern, sistem teknologi informasi yang terintegrasi, serta sarana pendukung yang nyaman memungkinkan karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat, akurat, dan minim kesalahan.

Dibandingkan stres kerja dan work life balance yang bersifat lebih psikologis dan tidak selalu dirasakan secara langsung dalam setiap aktivitas kerja, fasilitas kerja memiliki dampak nyata yang dapat langsung dirasakan oleh karyawan. Ketika fasilitas tidak memadai, karyawan akan mengalami hambatan teknis yang berpotensi menurunkan kinerja meskipun tingkat stres terkendali dan keseimbangan kerja-tercapai. Oleh karena itu, peningkatan fasilitas kerja di PT Astra Internasional Tbk – TSO Binjai menjadi faktor dominan dalam mendorong kinerja karyawan secara optimal dan berkelanjutan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai hasil penelitian sebagai berikut:

1. Stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Astra Internasional Tbk - TSO Binjai dengan nilai regresi sebesar 0,260, t_{hitung} sebesar 3,585 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,992, dan nilai signifikan sebesar 0,001.
2. *Work life balance* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Astra Internasional Tbk - TSO Binjai dengan nilai regresi sebesar 0,589, t_{hitung} sebesar 5,987 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,992, dan nilai signifikan sebesar 0,000.
3. Fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Astra Internasional Tbk - TSO Binjai dengan nilai regresi sebesar 0,436, t_{hitung} sebesar 6,528 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,992, dan nilai signifikan sebesar 0,000.
4. Stres kerja, *work life balance* dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Astra Internasional Tbk - TSO Binjai dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dan nilai F_{hitung} sebesar 357,730 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,725. Fasilitas kerja menjadi variabel yang paling memengaruhi kinerja karyawan dengan nilai *Standardized Coefficients Beta* terbesar yaitu sebesar 0,436.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah didapatkan, maka terdapat beberapa saran yang peneliti ajukan, yaitu:

1. Manajemen PT Astra Internasional Tbk – TSO Binjai disarankan untuk mengelola stres kerja karyawan dengan memastikan pembagian beban kerja yang seimbang dan target kerja yang realistis. Selain itu, perusahaan perlu memperjelas alur tugas dan tanggung jawab agar karyawan tidak mengalami tekanan akibat ketidakpastian pekerjaan. Penyediaan waktu istirahat yang cukup serta komunikasi terbuka antara atasan dan karyawan juga penting untuk mencegah stres kerja berlebihan dan menjaga kinerja tetap optimal.
2. Manajemen PT Astra Internasional Tbk – TSO Binjai disarankan untuk meningkatkan *work life balance* karyawan dengan mengatur jam kerja yang lebih fleksibel sesuai kebutuhan operasional serta meminimalkan lembur yang tidak mendesak. Perusahaan juga dapat mendorong pemanfaatan hak cuti secara optimal dan menciptakan suasana kerja yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga karyawan dapat bekerja lebih fokus, nyaman, dan produktif.
3. Manajemen PT Astra Internasional Tbk – TSO Binjai disarankan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan menetapkan target kerja yang jelas, terukur, dan sesuai dengan kemampuan karyawan. Selain itu, perusahaan perlu memberikan umpan balik kinerja secara berkala agar karyawan mengetahui capaian dan kekurangan mereka. Pemberian penghargaan atas prestasi kerja juga penting untuk meningkatkan motivasi dan mendorong karyawan bekerja lebih optimal dan bertanggung jawab.

DAFTAR PUSTAKA

- Adetiyas, R., Sucipto, H., & Yulianto, A. (2024). Pengaruh Work-life Balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Bintang Indokarya Gemilang). *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(1), 5756–5768. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/download/15683/10572>
- Berampu, S. W., & Darmilisani, D. (2025). Analysis of Work Environment, Work Motivation, and Job Training on Work Productivity at PT OCS Global Services. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 13(4), 3229-3244.
- Darmilisani, Matondang, A. R., & Siahaan, E. (2018). Analysis of Layout Production Facilities and Work Supervision Effect on Mawar Bakery Production Employee Productivity. *Saudi Journal of Humanities and Social Sciences (SJHSS)*, 3(3), 377–392. <https://doi.org/10.21276/sjhss.2018.3.3.7>
- Darmilisani, D., Istiqamah, N. K., & Hasibuan, R. F. (2024). Analisis Disiplin Kerja, Aksebilitas dan Produktivitas terhadap Kinerja Guru Di Sman 4 Medan. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(1), 585-598.
- Darmilisani, Lumbanraja, P., Absah, Y., & Gultom, P. (2025). Improving Employee Wellbeing in Private Plantation Companies: The Role of Work Engagement Serves as a Mediator. In *The Digital Edge:*

- Transforming Business Systems for Strategic Success: Volume 1* (pp. 455-463). Cham: Springer Nature Switzerland.
- Darmilisani, D., Wulandari, D. Y., & Tamba, Y. P. (2024, April). Improving Community Performance Through Salary, Work Environment, And Workforce Training In Sunggal District, Deli Serdang. In *Proceeding Of The International Conference On Business And Economics* (Vol. 2, No. 1, pp. 1-12).
- Grace, A. I., Abdullahi, A. S., & Aka, U. A. (2025). Work-Life Balance and Employee Performance in Kubwa General Hospital, Abuja. *International Journal of Scientific Research in Social Sciences & Management Studies*, 8(2), 121–143. <https://doi.org/10.48028/iiprds/ijsrsm.v8.i2.10>
- Hariyati, M., Yanti, E. D., & Anwar, Y. (2025, October). The Influence of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance at PT Mandiri Utama Finance Medan Branch. In *Proceedings of International Conference on Islamic Community Studies* (pp. 1981-1992).
- Nuraida, F., & Nurani, N. (2025). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Banshu Electric Indonesia.
- Nurlaila, Asfiah, N., & Eka Kadharpa Utama Dewayani. (2024). Analysis of The Influence of Organizational Commitment and Work Discipline on Employee Performance with Job Satisfaction as An Intervening Variable. *Economics and Business Journal (ECBIS)*, 1(6), 811–822. <https://doi.org/10.47353/ecbis.v1i6.65>
- Nasution, I., Yanti, E. D., & Insan, M. (2025). *Analysis of Non-Physical Work Environment, Work Ethics, Work Discipline on Employee Work Productivity ASN at LLDIKTI Region 1 North Sumatra*. *Jurnal Fokus Manajemen*, 5(3), 371–380. <https://doi.org/10.37676/jfm.v5i3.8949>
- Yanti, E. D. (2025). Analysis Of Professional Competence And Career Management System In Improving Human Resource Effectiveness In Pematang Serai Village. *Jurnal Fokus Manajemen*, 5(4), 969-976.
- Yanti, E. D. (2025, October). Competency Based Career Development Strategies to Enhance Readiness and Capability of Generation Z Employees. In *Proceedings of International Conference on Islamic Community Studies* (pp. 2728-2738).
- Yanti, E. D. (2021). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(2), 120–130.
- Yanti, E. D., & Putra, R. (2022). Work life balance dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(1), 45–56.
- Yani, A. G. (2023). Pengaruh Fasilitas Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia Kcp Muara Bulian Effect of Facilities and Work Environment on Employee Performance At Indonesian Sharia Bank Kcp Muara Bulian. *Telanaipura Jambi*, 3(1), 36122. <https://e-journal.lp2m.uinjambi.ac.id/ojp/index.php/margin/article/download/1399/812>
- Yuyun, W., Aponnp, E. H., & Tetelepta, M. M. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Harta Sumber Mas Ambon. *Jurnal Administrasi Terapan*, 3(2), 521–530. <https://doi.org/10.31959/jat.v3i2.2933>