



Pengaruh Work Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sulselbar Kantor Cabang Majene

Sadir¹, Muhammad Nadir², Sri Utami Permata³, Nur Fitriani⁴

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sulawesi Barat

Jl. Prof.Dr.Baharuddin Lopa,SH, Lutang,Majene,Sulawesi Barat

Email: sadir119@gmail.com

Abstract. *The purpose of this study was to determine whether work life balance and work stres partially affect employee performance, whether work life balance and work stres simultaneously affect employee performance. This research was conducted at PT Bank Sulselbar Majene Branch Office. Because every agency in carrying out its activities and to achieve goals is always faced with a problem both coming from within and outside the agency. This study uses a saturated sample where the population is used as a research sample of 36 samples. This research approach uses a quantitative approach with the aim of survey research. In collecting data the researchers used primary data in the form of questionnaire data addressed to employees of PT Bank Sulselbar Majene Branch Office. This study uses multiple linear analysis (Multiple regression analysis). The results show that: 1) There is a significant effect of work life balance partially on employee performance 2) There is a significant effect of partial work stres on employee performance 3) work life balance and work stres simultaneously have a significant effect on employee performance at PT Bank Sulselbar Branch Office Majene.*

Keywords: *Work Life Balance, Work Stres and Employee Performance*

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Apakah work life balance dan stress kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Apakah work life balance dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada PT Bank Sulselbar Kantor Cabang Majene. Karena setiap instansi dalam melakukan aktivitasnya dan untuk mencapai tujuan selalu dihadapkan pada suatu masalah baik datang dari dalam maupun luar instansi. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh dimana Populasi dijadikan sebagai sampel penelitian sebanyak 36 sampel. Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan penelitian survey. Dalam mengumpulkan data peneliti menggunakan data primer berupa data kuesioner yang ditujukan kepada pegawai PT Bank Sulselbar Kantor Cabang Majene. Penelitian ini menggunakan analisis linear berganda (Multiple regression analysis). Hasil menunjukkan bahwa: 1) Terdapat pengaruh signifikan work life balance secara parsial terhadap kinerja karyawan 2) Terdapat pengaruh signifikan stres kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan 3) work life balance dan stress kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sulselbar Kantor Cabang Majene.

Kata kunci: Work Life Balance, Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan



1. Pendahuluan

Manajemen Sumber Daya Manusia di dalam sebuah organisasi merupakan aspek penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Walaupun suatu organisasi memiliki fasilitas yang memadai, itu tidak akan berarti tanpa adanya Sumber Daya Manusia sebagai pengelola perusahaan. Selain tujuan perusahaan yang harus dicapai, kebutuhan dan keinginan masing-masing karyawan juga perlu diperhatikan oleh organisasi agar mereka bisa bekerja dengan baik sehingga tujuan dari perusahaan dan karyawan bisa tercapai. Tidak hanya itu Perusahaan juga membutuhkan Sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas untuk menunjang keberhasilan karyawan. Untuk itu perusahaan membutuhkan Sumber daya manusia yang memiliki keterampilan, kompetensi, keterampilan serta skill yang memadai sehingga bisa bersaing dengan perusahaan lain. Sumber daya manusia ini harus diperhatikan dan diperlakukan dengan baik agar bekerja dengan efektif, efisien dan mempunyai prestasi yang baik. Kinerja karyawan akan semakin meningkat jika karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja. Untuk menumbuhkan kepuasan kerja karyawan, Perusahaan harus mampu merespon kebutuhan-kebutuhan karyawan, seperti lingkungan kerja, motivasi yang memadai dan kebutuhan-kebutuhan lainnya.

Menurut Mangkunegara (2005:4) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun menurut Wibowo (2016:17) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang terdapat hubungan yang kuat dengan tujuan organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian kinerja merupakan hasil yang terdapat dari melakukan pekerjaan yang diberikan. Bukan hanya mengenai apa yang dikerjakan, tetapi bagaimana proses melakukan pekerjaan tertentu hingga mendapatkan hasil

Salah satu faktor pendukung dalam meningkatkan kinerja ialah *Work Life Balance*. *Work Life Balance* adalah sebuah konsep keseimbangan yang melibatkan ambisi atau karir dengan kebahagiaan, waktu luang, keluarga, dan pengembangan spritual. Dengan adanya *Work Life Balance* ini perusahaan mendapatkan bonus karena kinerja dan kreativitas karyawannya meningkat. Adapun menurut Hudson (2005:13), menyatakan bahwa *Work Life Balance* merupakan tingkat kepuasan yang berkaitan dengan peran ganda dalam kehidupan seseorang. *Work Life Balance* umumnya di kaitkan dengan keseimbangan, atau mempertahankan segala aspek yang ada di dalam kehidupan manusia. Maka dapat di simpulkan bahwa *Work Life Balance* adalah suatu bentuk keseimbangan yang terjadi dalam kehidupan seseorang dimana mereka tidak melupakan tugas dan kewajibannya dalam bekerja tanpa harus mengabaikan segala aspek dalam kehidupan pribadinya.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Ishevell Vialara Saina, Riane Jonhly Pio, dan W. Rumawas (2016:12) tentang pengaruh *Work Life Balance* Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN(PERSERO) Wilayah Suluttenggo Area Manado yang berdasarkan hasil pengujian terhadap *Work Life Balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena keselaraan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan merupakan kebutuhan penting setiap karyawan yang dapat mempegaruhi suasana hati, fokus, pikiran, dan tindakan dalam bekerja, oleh karena itu semakin tinggi kepuasan karyawan terhadap *Work Life Balance* semakin tinggi pula kualitas kinerja karyawan

Adapun dalam meningkatkan kinerja karyawan maka perlu adanya waktu fleksibel untuk karyawan agar mereka bisa berolahraga dan santai di luar kantor untuk menghilangkan tingkat tekanan yang dihadapi di kantor biasa terjadi akibat dari memaksakan bekerja terus menerus sehingga karyawan mengalami stres atau depresi yang dapat membuat pekerjaan terhambat. Dimana stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mengurangi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Adapun menurut Harjana (2006:21) stress adalah keadaan atau kondisi yang tercipta bila transaksi orang yang mengalami stress dan hal yang dianggap mendatangkan stress membuat orang bersangkutan melihat ketidk sepadanan, entah nyata atau tidak nyata, antara keadaan atau kondisi dan sistem-sistem sumber daya biologis, psikologis, dan sosial yang ada pada dirinya. Maka dapat disimpulkan bahwa stress kerja merupakan kondisi ketengangan,



emosional seseorang terhadap berbagai penyebab timbulnya, di tandai dengan perubahan fisiologis dan perilaku seseorang dalam kehidupan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Laura Angeline (2016:15) tentang Pengaruh Work Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Central Asia Tbk Cabang Relasi Indah Jakarta, yang berdasarkan hasil penelitiannya terhadap Stress Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Sulselbar Kantor Cabang Majene yang berpusat di Jl. Jend. Gatot Subroto No.59, Kel. Pangali-Ali, Banggae, Kabupaten Majene, Sulawesi Barat. PT. Bank Sulselbar yang dimana tugas pokok dari PT. Bank Sulselbar adalah sebagai salah satu alat kelengkapan otonomidaerah pada bidang keuangan/perbankan dalam menjalankan usahanya sebagai bank umum dengan memenuhi segala ketentuan. Bank sebagai salah satu bagian dalam organisasi bisnis, yang merupakan sebuah sarana bagi masyarakat yang mempunyai peranan penting dalam kegiatan perekonomian. Bank merupakan sebuah wadah bagi masyarakat yang tugas utamanya menghimpun dana dan menyalurkan dari masyarakat.

Dalam dunia bisnis tentunya kita ingin memenangkan persaingan dan menjaga citra perusahaan agar tetap baik di mata masyarakat terkhusus pada PT. Bank Sulselbar Kantor Cabang Majene yang akan terus mempertahankan minat nasabah, apakah dengan memberikan pelayanan yang baik, kualitas kerja, kualitas produk, ketertiban, dan keamanan. Maka dari itu untuk mempertahankan citra perusahaan tentunya bank perlu menyediakan Manajemen Sumber Daya Manusia yang memiliki kualitas tinggi dan kualitas kerja yang optimal tentunya perlu didukung dengan adanya kinerja karyawan dengan Work-Life Balance yang memadai.

Salah satu faktor yang membuat keadaan suatu perusahaan agar tetap stabil yaitu dari kinerja karyawan mereka. Kinerja karyawan merupakan kemampuan dari seorang karyawan yang dalam setiap pekerjaannya selalu menyelesaikan dengan optimal, dan adapun faktor yang juga dapat mempengaruhi kinerja dari seorang karyawan ialah tekanan yang di hadapi di kantor biasa terjadi akibat dari memaksakan bekerja terus menerus sehingga karyawan mengalami stres atau depresi yang dapat membuat pekerjaan terhambat.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan maka fenomena yang bisa diambil Pada PT. Bank Sulselbar Kantor Cabang Majene dimana waktu kerja yang diberikan masih kurang sehingga karyawan menghabiskan waktu lebih banyak di tempat kerja dibandingkan dengan kehidupan pribadinya. Hal tersebut disebabkan oleh beragam faktor seperti keadaan kebijakan perusahaan yang belum stabil menyebabkan kebijakan-kebijakan didalamnya terus menerus mengalami perubahan dalam waktu yang relatif singkat. Serta beban kerja dan tuntutan yang diberikan kepada karyawan lebih banyak dari yang seharusnya. Oleh sebab itu dapat diasumsikan oleh peneliti bahwa apabila work life balance dapat dilakukan oleh seorang karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat, begitu pun sebaliknya. Permasalahan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari faktor stress kerja karyawannya, karena kurang adanya saling mendukung dalam mengerjakan pekerjaan sebagai team yang mengakibatkan karyawan mengalami kondisi kelelahan fisik emosional dan mental yang disebabkan oleh adanya keterlibatan dalam waktu yang lama dan situasi yang menuntut secara emosional. Jika dikaitkan dengan lama dan intensitasnya stres dapat bersifat sementara atau jangka panjang ringan atau berat, sangat tergantung pada seberapa besar kemampuan karyawan untuk menghadapinya. Jika stres bersifat sementara dan ringan, kebanyakan orang dapat menanganinya atau sekurang-kurangnya dapat mengatasi pengaruhnya dengan cepat, demikian sebaliknya. Jika karyawan mengalami suatu burnout (suatu situasi dimana karyawan menderita kebosanan, depresi, dan menarik diri dari pekerjaan) biasanya seseorang itu akan mengalami kelelahan emosional, lekas marah, menjadi sinis tentang karir mereka dan merasa kinerjanya rendah.

Berdasarkan dari hasil pengujian penelitian dari kuesioner yang saya berikan pada karyawan pada PT. Bank Sulselbar Kantor Cabang Majene yang di mana dari hasil uji penelitian dari kuesioner tersebut menyatakan bahwa work life balance mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sulselbar Kantor Cabang Majene, stress kerja mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sulselbar Kantor Cabang Majene dan work



life balance dan stres kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sulselbar Kantor Cabang Majene

Berdasarkan dari penjelasan di atas, maka peneliti ingin mengambil objek pada PT. Bank Sulselbar Kantor Cabang Majene Kab. Majene Sulawesi Barat. Dengan demikian peneliti mengambil judul "Pengaruh Work Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Bank Sulselbar Kantor Cabang Majene)"

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat di rumuskan permasalahan dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah work-life balance berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Kantor Cabang Majene?
- 2) Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Kantor Cabang Majene ?
- 3) Apakah work-life balance dan stress kerja secara bersama- sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Kantor Cabang Majene?

2. Metode

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, penelitian kuantitatif adalah suatu penelitian ilmiah sistematis dimana data yang diperlukan berupa angka atas suatu data yang diteliti baik itu gejala-gejala dan fenomena sosial, serta keterkaitan antara satu dengan yang lain. Menurut Sugiyono (2015:13) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dilakukan dengan memperoleh data yang berbentuk angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran mengenai data yang diperoleh, dan hasil yang didapat dari penelitian tersebut.

Menurut Sugiyono (2013 :44) Populasi adalah wilayah generasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada PT. Bank Sulselbar Kantor Cabang Majene yang berjumlah 36 karyawan.

Menurut Sugiyono (2013: 14) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini teknik pengambilan sampel yang di gunakan adalah metode sampel jenuh sebagai teknik pengambilan sampel yang menggunakan seluruh karyawan yaitu sebanyak 36 orang pada PT. Bank Sulselbar Kantor Cabang Majene.

Sumber data dalam penelitian terdiri dari data primer dan data sekunder. Menurut Sugiyono (2015:12) menyatakan bahwa data primer yaitu data yang dikumpulkan dan diperoleh secara langsung dari sumbernya untuk keperluan penelitian. Data primer diperoleh melalui kuesioner, yaitu perkumpulan data yang dilakukan dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan untuk di jawab oleh responden, berisi tentang variabel yang diteliti. Sedangkan menurut Sugiyono (2015:15) menyatakan bahwa data sekunder yaitu data yang telah dipublikasikan. Data ini diperlukan untuk mendukung penelitian yang meliputi data profil instansi dan beberapa jurnal dari internet serta buku literatur tentang variabel penelitian.

Analisis data diperlukan untuk membuat data yang dikumpulkan bermanfaat. Analisis data adalah proses mengolah data yang terkumpul dan menginterpretasikan hasil pengolahan dan kesimpulan dari data yang terkumpul. Analisis data harus dilakukan sebagai langkah konkrit berikutnya setelah mengumpulkan data lapangan dan dimaksudkan untuk mengolah dan menginterpretasikan hasil dan kesimpulan dari pengolahan data. Metode atau prosedur analisis data diperlukan untuk memudahkan kegiatan analisis data.

Menurut Ghazali (2013:32) menyatakan bahwa uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu pengukuran apa yang diukur. Uji Pengujian dilakukan dengan membandingkan r hitung dan r tabel. Nilai r hitung merupakan hasil korelasi jawaban responden pada masing-masing pertanyaan di setiap variabel yang di analisis dengan program spss dan outputnya bernama bivariate pearson. Sedangkan untuk mendapatkan r table dilakukan dengan tabel r product moment, yaitu menentukan $\alpha = 0.05$ kemudian jumlah n sehingga didapat nilai



r table dua sisi sebesar. Tingkat kevalidan indikator atau kuesioner dapat ditentukan, apabila r hitung > r tabel = Valid dan r hitung < r tabel = Tidak Valid.

Uji reliabilitas / keterandalan ialah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Hal ini berarti menunjukkan sejauh mana alat pengukur dikatakan konsisten, jika dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Untuk diketahui bahwa perhitungan/uji reliabilitas harus dilakukan hanya pada pertanyaan yang telah memiliki atau memenuhi uji validitas, jadi jika tidak memenuhi syarat uji validitas maka tidak perlu diteruskan untuk uji reliabilitas (Noor Juliansyah 2017: 130).

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data (Santosa dan Ashari, 2005:17). Pada penelitian ini menggunakan uji Kolmogrov-Simov ketentuan jika nilai signifikan \geq taraf nyata (0,05), maka distribusi data dinyatakan normal. Sebaliknya jika nilai signifikan < taraf nyata (0,05), maka distribusi data dinyatakan tidak normal.

Multikolinieritas adalah suatu keadaan yang menggunakan yang menggambarkan adanya hubungan linear yang sempurna atau pasti di antara beberapa atau semua variabel independen dari model yang diteliti (V. Wiratna Sujarwei Dkk 2019:164). Uji ini dimaksudkan untuk mendeteksi gejala korelasi antara variabel bebas yang satu dengan variabel bebas yang lain. Uji Multikolinieritas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan melihat VIF (Variance Inflation Factors) dan nilai tolerance. Jika VIF > 10 dan nilai tolerance < 0,10 maka tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Uji heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan varian residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain (V. Wiratna Sujarwei Dkk 2019:166). Dalam penelitian ini menggunakan Uji Glejser yaitu dengan meregres nilai absolut residual terhadap variabel bebas. Model dikatakan bebas masalah heteroskesiditas jika nilai probabilitas lebih besar dari 0,05.

Analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh serta bagaimana pengaruh variabel independen yaitu work life balance (Keseimbangan Kehidupan Kerja) (X1) Stres kerja (X2) terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y). Bila dijelaskan secara matematis bentuk persamaan dari Regresi Linear Berganda antara lain sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y : kinerja karyawan
 α : Konstanta regresi
 β_1 : Koefisien work life balance
X1 : work life balance
 β_2 : Koefisien Stres kerja
X2 : Stres kerja
e : Error

3. Hasil dan Pembahasan

Ghozali (2016:13) mengemukakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu data kuesioner. Uji validitas dihitung dengan membandingkan r hitung dengan nilai r tabel. Jika r hitung > r tabel dengan taraf signifikansi 0,05 maka pernyataan yang ada dalam kuesioner dinyatakan valid, dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1 Uji Validitas

Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Work life balance (X_1)			
$X_{1,1}$	0,969	0,329	Valid
$X_{1,2}$	0,969	0,329	Valid
$X_{1,3}$	0,976	0,329	Valid
$X_{1,4}$	0,945	0,329	Valid
$X_{1,5}$	0,943	0,329	Valid
$X_{1,6}$	0,976	0,329	Valid
$X_{1,7}$	0,835	0,329	Valid
$X_{1,8}$	0,652	0,329	Valid
Stress Kerja (X_2)			
$X_{2,1}$	0,593	0,329	Valid
$X_{2,2}$	0,590	0,329	Valid
$X_{2,3}$	0,828	0,329	Valid
$X_{2,4}$	0,584	0,329	Valid
$X_{2,5}$	0,751	0,329	Valid
$X_{2,6}$	0,614	0,329	Valid
Kinerja Karyawan (Y)			
Y_1	0,523	0,329	Valid
Y_2	0,737	0,329	Valid
Y_3	0,684	0,329	Valid
Y_4	0,631	0,329	Valid
Y_5	0,606	0,329	Valid
Y_6	0,641	0,329	Valid
Y_7	0,685	0,329	Valid
Y_8	0,688	0,329	Valid

Sumber: Data Primer 2022

Hasil perhitungan uji validitas berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai koefisien relasi atau rhitung lebih besar dibandingkan rtabel sebesar 0,329. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh item dari angket penelitian ini valid atau memenuhi syarat uji validitas sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dan dapat digunakan sebagai instrument penelitian yang layak.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana konsistensi yang dimiliki oleh alat ukur ini, apakah selanjutnya mampu untuk diandalkan lebih lanjut lagi. Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung cronbach alfa yang dimiliki setiap variabel instrument dalam penelitian. Dikatakan reliabel jika variabel instrument memiliki cronbach alfa lebih dari 0,60. Hasil Uji Reliabilitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alfa	Keterangan
<i>Work life balance (X_1)</i>	0,938	Reliabel
Stress Kerja (X_2)	0,719	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,766	Reliabel

Sumber: Data Primer 2022

Berdasarkan hasil pengujian reabilitas, maka dapat dilihat Crobach Alfa dari work life balance sebesar 0,938, nilai Crobach Alfa dari stress kerja sebesar 0,719, dan nilai Crobach Alfa dari kinerja karyawan sebesar 0,766 lebih besar dari 0,60 artinya item-item dapat di katakan realibel atau terpercaya sebagai alat pengumpul data dalam penelitian sesuai dengan dasar pengambilan keputusan.



Pengujian normalitas ini dilakukan dengan menggunakan One Sample Kolmogorof-Smirnov Test. Pengujian data berdistribusi normal jika nilai Asymp Sig (2-tailed) yang dihasilkan lebih besar dari nilai alpha yaitu sebesar 0,05 (5 %). Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.30448261
Most Extreme Differences	Absolute	.123
	Positive	.099
	Negative	-.123
Kolmogorov-Smirnov Z		.739
Asymp. Sig. (2-tailed)		.646

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Primer 2022

Dari tabel 3 terlihat bahwa semua variabel yaitu kinerja karyawan, work life balance, dan stress kerja memiliki nilai Asymp Sig lebih dari 0.05, sehingga data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil Uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel 4 dibawah ini:

Tabel 4 Uji Heteroskedastisitas

Variabel	<i>sig.(2-tailed)</i>
<i>Work life balance</i>	0.579
Stress kerja	0.742

Sumber; Data Primer 2022

Berdasarkan tabel 4 Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan metode rank spearman dimana dasar pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas dengan rank spearman: jika nilai signifikansi atau sig. (2 tailed) lebih besar 0,05 maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas, sebaliknya jika nilai signifikansi atau sig. (2 tailed) lebih kecil dari nilai 0,05 maka dapat dikatakan bahwa terjadi masalah heteroskedastisitas. Seperti yang terlihat pada output diatas diketahui bahwa nilai signifikansi atau sig. (2 tailed) variabel work life balance (X1) 0.579 dan variabel stress kerja (X2) 0.742, karena nilai kedua variabel independen (X) lebih besar dari nilai 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah atau gejala heteroskedastisitas.

Dalam penelitian ini untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas didalam model regresi, dilakukan dengan cara melihat nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Jika nilai

tolerance > 0,10 dan VIF < 10,00, tidak terjadi multikolonieritas dan sebaliknya jika nilai tolerance < 0,10 dan VIF > 10,00, maka terjadi multikolonieritas. Hasil uji multikolonieritas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5 Uji Multikolonieritas

Variabel	Collenearity Statistics		Keterangan
	Toleran ce	VIF	
Work life balance	0.672	1.488	Bebas
Stress kerja	0.672	1.488	Multikolinearitas

Sumber: Data Primer 2022

Berdasarkan dari data diatas menjelaskan bahwa nilai tolerance variable work life balance sebesar 0,672 dan stress kerja sebesar 0,672 > 0,10, sementara itu, nilai VIF work life balance sebesar 1,488 dan stress kerja sebesar 1,488 < 10. Sehingga dapat diartikan bahwa dalam penelitian ini bebas multikolinearitas sesuai dengan dasar pengambilan keputusan.

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel indeviden terhadap variabel dependen. Teknik analisis dalam penelitian menggunakan analisis regresi dengan data panel dimana data penelitian terdiri dari cross section. Regresi linear berganda dalam penelitan ini bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independen (work life balance dan stress kerja) terhadap variabel devenden (kinerja karyawan).

Tabel 5 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	T _{hitung}	T _{tabel}	Sig.
constant	11,051			
Work life balance (X ₁)	0,384	4,071	1,688	0,000
Stress kerja (X ₂)	0,417	2,072	1,688	0,046

Sumber: Data Primer 2022

Dari hasil regresi yang diperoleh maka dapat dibuat persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 11.051 + 0.384X_1 + 0.417X_2$$

Dari persamaan regresi tersebut, maka dapat diberikan penjelasan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta 11,051 menunjukkan bahwa apabila variabel konstan atau sama dengan nol maka Kinerja karyawan meningkat sebesar 11,051.
- 2) Besarnya nilai koefisien regresi variabel work life balance (X₁) adalah 0.384 yang menunjukkan bahwa jika variabel work life balance meningkat 1% maka akan meningkatkan Kinerja karyawan sebesar 0.384 atau 38.4% dengan asumsi bahwa variabel lain seperti stress kerja berada dalam keadaan konstan atau sama dengan nol. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara work life balance dengan Kinerja karyawan, semakin naik work life balance maka, semakin meningkatkan Kinerja karyawan.
- 3) Besarnya nilai koefisien regresi variabel stress kerja (X₂) adalah 0.417 yang menunjukkan bahwa jika variabel stress kerja meningkat 1% maka akan meningkatkan Kinerja karyawan sebesar 0.417 atau 41,7% dengan asumsi bahwa variabel lain seperti work life balance berada dalam keadaan konstan atau sama dengan nol. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara stress kerja dengan Kinerja karyawan, semakin naik stress kerja maka semakin meningkatkan Kinerja karyawan.

Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan



Work life balance merupakan variabel yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya jika Work life balance meningkat maka kinerja karyawan ikut meningkat. Adapun indikator yang paling dominan ialah pada indikator ketegangan dengan pernyataan Saya dapat menjalankan tugas yang ada dirumah dengan baik setelah seharian bekerja, bahwa dari 36 responden sebanyak 25 responden memberikan jawaban yang sangat setuju terhadap pernyataan tersebut.

Work life balance merupakan faktor penting bagi tiap karyawan, agar karyawan memiliki kualitas hidup yang seimbang dalam berhubungan dengan keluarganya dan seimbang dalam pekerjaannya. Work Life Balance atau keseimbangan kehidupan didalam pekerjaan menurut Hudson (2005:12) menyatakan bahwa work life balance merupakan tingkat kepuasan yang berkaitan dengan peran ganda dalam kehidupan seorang. Kelak work-life balance umumnya dikaitkan dengan keseimbangan, atau mempertahankan segala aspek yang ada di dalam kehidupan manusia.

Adapun indikator dengan responden terendah ialah indikator energi dengan pernyataan Pekerjaan saya memberikan saya semangat untuk memenuhi kebutuhan keluarga, bahwa dari 36 responden sebanyak 17 responden memberika jawaban sangat setuju terhadap pernyataan tersebut. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan maka fenomena yang bisa diambil Pada PT. Bank Sulselbar Kantor Cabang Majene dimana waktu kerja yang diberikan masih kurang sehingga karyawan menghabiskan waktu lebih banyak di tempat kerja dibandingkan dengan kehidupan pribadinya. Hal tersebut disebabkan oleh beragam faktor seperti keadaan kebijakan perusahaan yang belum stabil menyebabkan kebijakankebijakan didalamnya terus menerus mengalami perubahan dalam waktu yang relatif singkat. Serta beban kerja dan tuntutan yang diberikan kepada karyawan lebih banyak dari yang seharusnya. Maka dapat diasumsikan bahwa Pelaksanaan program fleksibilitas kerja dapat memberikan keuntungan tersendiri bagi perusahaan maupun karyawan perusahaan. Bagi perusahaan itu sendiri, penyediaan fleksibilitas kerja dapat menarik, memperoleh, dan mempertahankan anggota organisasi dengan kualitas yang baik di dalam organisasi (Casper dan Harris, 2008). Bagi karyawan perusahaan, penerapan jam kerja yang fleksibel dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan work-life balance anggota organisasi (Hofacker dan Konig, 2013). Jam kerja yang fleksibel juga memiliki dampak yang baik bagi kesehatan mental anggota organisasi dengan mengurangi tingkat stres mereka (Lewis dan Humbert, 2010). Kreitner dan Kinicki (2010), berpendapat bahwa kesehatan mental anggota organisasi memiliki efek positif pada kepuasan kerja anggota organisasi.

Penelitian relevan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ishevell Vialara Saina, Riane Johnly Pio, dan W. Rumawas (2016:12) dengan judul pengaruh Pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan Pada PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. Hasilnya menunjukkan bahwa work life balance berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakuakn oleh Hascaya Ciptaning Herlambang (2019:13) Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Hasilnya menunjukkan bahwa work life balance berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stress kerja merupakan variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya jika stress kerja meningkat maka kinerja karyawan ikut meningkat. Adapun indikator yang paling dominan ialah stress organisasi dengan pernyataan Saya terhindar dari stress kerja karena sikap pimpinan saya yang adil dan wajar, bahwa dari 36 responden sebanyak 20 responden meberikan jawaban sangat setuju terhadap pernyataan tersebut.

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mengurangi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Adapun menurut Harjana (2006:15) stres adalah keadaan atau kondisi yang tercipta bila transaksi orang yang mengalami stress dan hal yang dianggap mendatangkan stress membuat orang bersangkutan melihat ketidak sepadanan, entah nyata atau tidak nyata, antara keadaan atau kondisi dan sistem- sistem sumber daya biologis, psikologis, dan sosial yang ada pada dirinya.



Adapun indikator dengan jawaban terendah ialah indikator stress organisasi Saya terhindar dari stress karena lingkungan disekitaran tempat kerja saya sangat mendukung, bahwa dari 36 responden sebanyak 17 responden yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pernyataan tersebut.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan Pada PT. Bank Sulselbar Kantor Cabang Majene menunjukkan bahwa Permasalahan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari faktor stress kerja karyawannya, karena kurang adanya saling mendukung dalam mengerjakan pekerjaan sebagai team yang mengakibatkan karyawan mengalami kondisi kelelahan fisik emosional dan mental yang disebabkan oleh adanya keterlibatan dalam waktu yang lama dan situasi yang menuntut secara emosional. Jika dikaitkan dengan lama dan intensitasnya stres dapat bersifat sementara atau jangka panjang ringan atau berat, sangat tergantung pada seberapa besar kemampuan karyawan untuk menghadapinya. Jika stres bersifat sementara dan ringan, kebanyakan orang dapat menanganinya atau sekurang-kurangnya dapat mengatasi pengaruhnya dengan cepat, demikian sebaliknya. Jika karyawan mengalami suatu burnout (suatu situasi dimana karyawan menderita kebosanan, depresi, dan menarik diri dari pekerjaan) biasanya seseorang itu akan mengalami kelelahan emosional, lekas marah, menjadi sinis tentang karir mereka dan merasa kinerjanya rendah. Karyawan yang memiliki persepsi positif terhadap job description (uraian pekerjaan) akan memandang tugas-tugas yang diberikan sebagai suatu resiko terhadap pekerjaannya serta dianggap dapat meningkatkan kemampuan bertugas dan tidak membuat seseorang mengalami stres, sebaliknya karyawan yang memiliki persepsi negatif terhadap job description (uraian pekerjaan) akan memandang tugas-tugas yang diberikan sebagai suatu hal yang menghambat, tertekan akibat beban kerja yang diberikan, sukar, berat untuk dilaksanakan dan karyawan cenderung mengalami stres kerja. Gusti Yuli Asih (2018). Disisi lain adanya stress sangat memicu perkembangan karir karena stress bisa digunakan sebagai motivator karyawan karena itu merupakan suatu kewajiban dan tanggung jawab terhadap perusahaan untuk memacu peningkatan kinerja karyawan. Muhdar HM (2012). Dan menurut Hans Selye (2012) stress adalah proses respons umum terhadap adanya tuntutan pada tubuh. Tuntutan tersebut adalah keharusan untuk menyesuaikan diri, dan karena keseimbangan tubuh terganggu. Manusia membutuhkan stress untuk bisa berfungsi normal, anggaplah sebagai tantangan, tanpa itu manusia tidak akan bergerak untuk melakukan sesuatu.

Adapun menurut Michael Armstrong (2003). Bagaimana orang-orang menangani stress akan bergantung pada kepribadian, toleransi terhadap ambiguitas dan kemampuan untuk hidup dengan perubahan. Motivasi juga termasuk didalamnya. Motivasi adalah salah satu bentuk tekanan. Orang dapat termotivasi terlalu tinggi dan tekanan menjadi stress ketika mereka tidak mencapai apa yang mereka tetapkan, atau diharapkan, untuk mereka lakukan. Stress dapat dikelola dengan perilaku menyesuaikan diri. Seorang manajer yang bekerja berlebihan dapat berhasil menyesuaikan diri dengan mendelegasikan lebih banyak pekerjaan dan menggunakan lebih banyak waktu dalam pengelolaan waktu.

Hasil penelitian relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Munawar Kader (2017:90) dengan judul Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Kandatel luwuk. Hasil menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Windri S. Sengkey (2017:80) Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado. Hasilnya menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Work Life Balance Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diperoleh nilai konstanta kinerja model regresi dengan nilai sebesar 11.051, artinya jika nilai variabel bebas yang terdiri atas work life balance dan stress kerja memiliki nilai 0 maka variabel terikat yaitu kinerja memiliki nilai sebesar 11.051.

Hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa variabel work life balance dan stress kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sulselbar Kantor Cabang Majene. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muh. Rory Prayogi Syam (2020:70) Pengaruh Work- Life Balance Dan stres kerja Terhadap Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero),Tbk. Kcp Gowa. Hasilnya menunjukkan bahwa secara simultan work



life balance dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Fadil, Jerry Marcellinus Logahan (2018:60) Pengaruh worklife balance dan stress kerja terhadap produktivitas karyawan wanita pada PT. Gema Nawagraha Sejati. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa worklife balance dan stress kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja dikatakan optimal jika organisasi mampu menyusun rencana dan melaksanakannya serta mampu untuk mengatasi kendala dan faktor-faktor yang mempengaruhi terhadap kinerja tersebut. Untuk mencapai suatu keberhasilan dalam organisasi maka diperlukan adanya sikap patuh atau disiplin yang ditunjukkan oleh setiap karyawan sehingga segala kegiatan dapat terarah. Hal ini ditujukan untuk menumbuhkan kinerja yang maksimal sehingga semua hal yang menjadi tujuan organisasi dapat diwujudkan. Komitmen yang diterapkan dalam diri masing-masing karyawan menjadikan semangat untuk bekerja dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, sebagai berikut:

- 1) Penelitian ini membuktikan bahwa work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sulselbar Kantor Cabang Majene.
- 2) Penelitian ini membuktikan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Sulselbar Kantor Cabang Majene.
- 3) Penelitian membuktikan bahwa work life balance dan stress kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Sulselbar Kantor Cabang Majene.

Adapun saran yang diberikan terkait dengan kinerja penyuluh pertanian pada PT Bank Sulselbar Kantor Cabang Majene, sebagai berikut:

- 1) Bagi karyawan PT Bank Sulselbar Kantor Cabang Majene diharapkan hendaknya lebih meningkatkan kinerja karyawan dengan menjaga stabilitas work life balance dan stress kerja serta kesejahteraan dan tunjangan agar meningkatkan lagi kinerja karyawan yang lebih baik. Untuk dapat melakukan hal tersebut, karyawan dituntut untuk meningkatkan pelatihan dan pengembangan diri sebagai bekal untuk dirinya agar nantinya karyawan tetap konsisten untuk menjalankan tugasnya.
- 2) Bagi PT Bank Sulselbar Kantor Cabang Majene di harapkan mampu mengatur work life balance, stress kerja karyawan dan melakukan pengelolaan stress agar nantinya kinerja karyawan tetap maksimal dalam menjalankan tugasnya.
- 3) Bagi Perguruan Tinggi, Sebagai referensi untuk kelengkapan kepustakaan sebagai pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi sebagai salah satu tri dharma perguruan tinggi.
- 4) Bagi Peneliti Selanjutnya, Perlu diadakan pengembangan lebih lanjut hasil penelitian ini oleh penelitian lain dengan memperhatikan dan mengetahui faktor-faktor yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, agar tingkat pencapaian tujuan lebih berhasil dengan baik.

Referensi

- As'ad, M. (2004). Psikologi Industri. Yogyakarta: Liberty.
- Azwar, Asih Yuli Gusti (2018), Stress kerja. Cetakan I. Semarang University Press. Soekarno Hatta, Semarang.
- Armstrong Michael (2003). Menjadi manajer yang lebih baik lagi. Binarupa Aksara, PO. Box 238, Batam Centre, 29432. Jakarta Barat.



- Bernardin, H. John, & Russel, Joyce EA (2003). Human resource management: An experimental approach. (International edition).
- Cong, Van (2013): Manajemen kinerja. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.
- Edy, Sutrisno. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Jakarta, kencana.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2013). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement
- Gya, Hw, Rd (2018). Strees Kerja, Semarang University Press.
- Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Herlambang, hascaya ciptaning, & Murnigsih, R. (2019). Pengaruh worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif Untuk Demokrasi (SINDIKASI)). Prosiding 2nd Business and Economics Conference In Utilizing Of Modern Technology. <https://doi.org/10.1057/9781137309341.0019>
- Hudson .(2005). The case for work-life balance. 20:20 Series.
- Hardjana, 2006. Stress tanpa distres: Seni mengolah Stress. Yogyakarta: Penerbit Kanasius.
- Hutcheson, (2012). Work Life Balance Book 1 Book 2. USA: IEEE-USA Hasibuan, (2016). Strees Kerja Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. PT Bumi Aksara, Jakarta. Jerry Marcellinus Logahan,
- Muammad Fadli. (2018) Work life balance dan stress kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Gema Nawagraha Sejati.
- Karami, A., Dolatabadi, H. R., & Rajaeepour, S. (2013). Analyzing the effectiveness of reward management system on employee performance through the mediating role of employee motivation case study: Isfahan Regional Electric Company.
- Laura Angeline (2016) : Jakarta work life balance dan stres kerja terhadap kinerja karyawan Lutfiah ,(2011) : stress kerja Edisi Revisi. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara. (2005). Sumber Daya Manusia perusahaan. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Muh. Rory Prayogi syam, (2020). Pengaruh Work-Life Balance Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Bank Mandiri(PERSERO). Tbk. KCP GOWA . Skripsi UIN Alauddin Makassar.
- Mangkuprawira, Syafri, dan Aida Vitayala Hubeis. (2007). Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Bogor: Galia Indonesia. Mardalis.
- Mardalis. (2008). Metode Penelitian. "Suatu Pendekatan Proposal". Jakarta: Bumi Aksara.
- Munawar Kader (2017) Stress kerja terhadap kinerja karyawan
- Muhdar HM (2012) stress kerja Cetakan Fakultas Syariah dan Ekonomi IAIN Sultan Gorontalo.
- Mc. Donald, p & Brandley L.M. (2005). The Case For Work Life Balance Closing The Between Policy And Practive. Australia: Hudson Highland Group, Inc.
- Noor, J. (2017). Metode Penelitian. Kencana.
- Preeti Sigh, Parul Khanna. (2011) work life balance.
- Rife, Hall (2015) work life balance
- Rivai , v. (2009). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktek. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal Fawzi, & Basri, M.A. (2005). Performance Appraisal. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada



- Robbins, Stphen p. (2017). Perilaku Organisasi, Jilid 2. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Saina, I. V., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2016). Pengaruh Worklife Balance Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. Jurnal Administrasi Bisnis UNSRAT, 4(3), 1– 9. <https://doi.org/10.35797/jab.4.3.2016.12892>
- Sedarmayanti. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung : PT refrika Aditama,2007.
- Samsudin, Sadili. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV Pustaka Setia, 2010.
- Suprihatiningrum, H., & Bodroastuti, T. (2012). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan Kantor Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah). Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis, 1(1).
- Suryana, Simamora, Henry. (1997). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: YKPN. Simanjuntak,
- Sugiyono.2013. metode penelitian pendidikan pendekatan kauntitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung:Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.
- Sugiyono.(2019) Pengertian Wawancara,Observasi Dan Dokumentasi
- Santosa, Purbayu Budi dan Ashari. (2005). Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sujawerni , V.W.,& Utami,L.R. (2019).SPSS (Ke-1). Startup.
- Sutrisno. (2010) Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.
- Sondang P. Siagian.2014.Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- S.Sengkey Windri. 2017 Stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado.
- Syam Prayogy Rory. (2020) Work life balance dan Stres kerja PT.Bank Mandiri (persero), Tbk. Kep Gowa.
- Wibowo. (2016). Manajemen kinerja. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.