

**PENGARUH STRES KERJA DAN *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT JASA RAHARJA KANTOR CABANG DKI
JAKARTA**



Skripsi Oleh:

SITI ZIVA KHAIRUNNISA

01011382126182

MANAJEMEN

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS, DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2025

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

**PENGARUH STRES KERJA DAN *WORK-LIFE BALANCE*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT JASA RAHARJA
KANTOR CABANG DKI JAKARTA**

Disusun Oleh :

Nama : Siti Ziva Khairunnisa
Nomor Induk Mahasiswa : 01011382126182
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Tanggal : 06/05/ 2025


Lina Dameria Siregar, S.E., M.M.
NIP. 198909242019032021

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH STRES KERJA DAN *WORK-LIFE BALANCE*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT JASA RAHARJA
KANTOR CABANG DKI JAKARTA**

Disusun Oleh:

Nama : Siti Ziva Khairunnisa
Nomor Induk Mahasiswa : 01011382126182
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konstentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

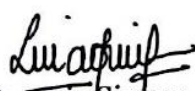
Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal dan sudah memenuhi syarat untuk diterima.

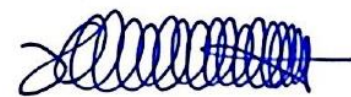
Palembang, 25 Juni 2025

Panitia Ujian Komprehensif

Ketua

Anggota


Lina Dameria Siregar, S.E., M.M.
NIP. 198909242019032021


Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., S.M., M.M.
NIP. 198907112018031001

Mengetahui,


Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M.
NIP. 198907112018031001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Siti Ziva Khairunnisa
Nomor Induk Mahasiswa : 01011382126182
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:

“PENGARUH STRES KERJA DAN *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT JASA RAHARJA KANTOR CABANG DKI JAKARTA”

Pembimbing:

Ketua : Lina Dameria Siregar, S.E., M.M.
Penguji : Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., S.M., M.M.
Tanggal Ujian : 27 Mei 2025

Adalah benar hasil karya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila pernyataan saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dari gelar kesarjanaan.

Palembang, 30 Juni 2025

Pembuat Pernyataan



Siti Ziva Khairunnisa
NIM. 01011382126182

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

(QS. Al – Baqarah: 286)

*“Me of yesterday, me of today, me of tomorrow
I’m learning how to love myself
Without exception, without reservation, all of them belong to me”*
(BTS)

*“Hidup bukan saling mendahului, bermimpilah sendiri – sendiri
Tak ada yang tau kapan kau mencapai tuju, dan percayalah bukan urusanmu
untuk menjawab itu, bersender pada waktu
Besok mungkin kita sampai, besok mungkin tercapai”*
(Baskara Putra – Hindia)

“Pada akhirnya, Semua Hanyalah Permulaan”
(Nadin Amizah)

*“Diantara pusaran nirfungsi, petakan semua lagi titik tuju yang t'lah terpatri
Melamban bukanlah hal yang tabu, kadang itu yang kau butuh
Bersandar hibahkan bebanmu. Jalanmu kan sepanjang niatmu”*
(Perunggu)

**Skripsi ini saya
Persembahkan untuk:**

- Tuhan
- Orang Tua
- Keluarga
- Almamater

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul "**Pengaruh Stres Kerja dan *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan PT Jasa Raharja Cabang DKI Jakarta**" sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi, Universitas Sriwijaya.

Dalam proses penyelesaian skripsi ini, penulis telah menerima banyak dukungan, bimbingan, serta doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Tuhan Yang Maha Esa, atas segala rahmat, petunjuk, dan kekuatan yang diberikan kepada penulis selama menyelesaikan penelitian ini.
2. Prof. Dr. Taufiq Marwa, SE. M.Si., selaku Rektor Universitas Sriwijaya, yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menimba ilmu di universitas ini.
3. Prof. Dr. Azwardi, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, atas dukungan dan fasilitas yang diberikan selama penulis menjalani masa studi.
4. Bapak Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., S.M., M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya sekaligus dosen penguji dalam penyusunan skripsi ini, yang telah memberikan arahan,

saran, dan masukan yang sangat bermanfaat dalam penyempurnaan penelitian ini.

5. Ibu Lina Dameria Siregar, S.E., M.M. selaku sekretaris jurusan serta dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, bimbingan, dan masukan yang sangat berharga selama proses penyusunan skripsi ini.
6. Ibu Nia Meitisari, S.E., M.Si., selaku dosen pembimbing akademik selama masa perkuliahan.
7. Keluarga tercinta tercinta Mami, Papi, Ibun, Abang, Raziq, Fakhir, Syasya yang selalu memberikan doa, dukungan moral dan materil, serta motivasi yang tiada henti kepada penulis.
8. Rangga Wirabuana selaku teman, sahabat, serta *partner* bagi penulis, terima kasih atas segala bentuk dukungan yang diberikan kepada penulis baik berupa waktu, motivasi, semangat, doa, kehadiran, serta perhatian yang tiada henti khususnya di saat-saat sulit ketika penulis hampir menyerah. Terima kasih atas kesediaan untuk senantiasa kebersamaan penulis dalam setiap langkah dan proses yang dijalani hingga skripsi ini dapat diselesaikan. Semoga segala kebaikan yang telah diberikan memperoleh balasan terbaik di masa mendatang.
9. Natasha Ananda Chairani dan Jihan Fakiha Irtiyah selaku sahabat penulis, terima kasih atas segala bentuk dukungan, semangat, dan kebersamaan yang telah diberikan sejak masa SMA hingga akhirnya penulis berhasil menyelesaikan studi Sarjana.

10. Nurhalizah, Tiara Putri Patriansyahrani, dan Dia Putri Salsabilla selaku sahabat penulis pada masa perkuliahan, terima kasih atas segala bantuan, dukungan, kebersamaan yang telah terjalin selama masa perkuliahan hingga kita bisa menyelesaikan studi pada tahun yang sama.
11. Delviro, Septriadi, Amin, Habib, Ahmad, Arqan, selaku teman-teman penulis yang telah memberikan bantuan, semangat, serta kebersamaan selama penulis menyelesaikan studi di Universitas Sriwijaya.
12. Triani dan Denissa selaku sahabat penulis selama magang, terima kasih atas canda tawa dan kebersamaan yang telah diberikan, sehingga penulis mampu melupakan sejenak tekanan yang dirasakan selama proses penulisan skripsi ini.
13. Ine, Nadya, Bagas, Fachri, selaku sahabat penulis dari SD, sahabat penulis sejak masa sekolah dasar, terima kasih atas kebersamaan, dukungan, dan semangat yang terus diberikan selama proses penulisan skripsi ini hingga akhirnya dapat diselesaikan dengan baik.
14. Pimpinan cabang dan seluruh karyawan PT Jasa Raharja Cabang DKI Jakarta, yang telah bersedia meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penelitian ini dan memberikan data untuk kelancaran penelitian ini.
15. Kepada para musisi yang lagu-lagunya telah menjadi teman setia dan sumber semangat dalam menyelesaikan skripsi ini BTS, LANY, NIKI, Hindia, Perunggu, dan Nadin Amizah terima kasih yang sebesar-besarnya atas karya-karya indah yang telah memotivasi dan menguatkan penulis sepanjang perjalanan ini.

16. Terakhir, terima kasih yang sebesar-besarnya penulis sampaikan kepada diri sendiri. Terima kasih telah bertahan dan tidak menyerah di tengah berbagai tekanan, tantangan, dan masa-masa sulit yang datang silih berganti. Terima kasih telah memilih untuk terus melangkah meskipun sering merasa lelah, ragu, atau ingin menyerah. Terima kasih telah melalui setiap proses, baik suka maupun duka dalam menyusun skripsi ini. Terima kasih telah terus percaya bahwa segala usaha akan membuahkan hasil. *U did it very well, Ziva. I'm proud of you.*

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki keterbatasan dan kekurangan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan untuk penyempurnaan skripsi ini di masa mendatang. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca dan menjadi kontribusi yang berarti dalam pengembangan ilmu pengetahuan.

Palembang, 30 Juni 2025

Penulis

ABSTRAK

PENGARUH STRES KERJA DAN *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT JASA RAHARJA KANTOR CABANG DKI JAKARTA

Oleh :

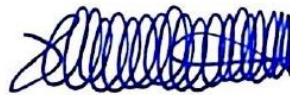
Siti Ziva Khairunnisa¹, Lina Dameria Siregar², Muhammad Ichsan Hadjri³

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan *work-life balance* terhadap kinerja Karyawan PT Jasa Raharja Kantor Cabang DKI Jakarta. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Adapun populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Jasa Raharja Kantor Cabang DKI Jakarta dengan menggunakan teknik sampling sensus yaitu sebanyak 68 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa variabel Stres Kerja (X_1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Jasa Raharja Kantor Cabang DKI Jakarta sedangkan *work-life balance* (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Jasa Raharja Kantor Cabang DKI Jakarta.

Kata kunci : Stres Kerja, *Work-Life Balance*, Kinerja Karyawan

Ketua Jurusan Manajemen

Dosen Pembimbing



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., S.M., M.M.
NIP. 198907112018031001



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M.
NIP. 198909242019032021

ABSTRACT

**THE EFFECT OF WORK STRESS AND WORK-LIFE BALANCE
ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT JASA RAHARJA DKI JAKARTA
BRANCH OFFICE**

By :

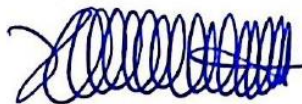
Siti Ziva Khairunnisa¹, Lina Dameria Siregar², Muhammad Ichsan Hadjri³

This study aims to analyze the effect of work stress and work-life balance on the performance of employees at PT Jasa Raharja, DKI Jakarta Branch Office. The research method used is quantitative. The population in this study consists of all employees at PT Jasa Raharja, DKI Jakarta Branch Office, using a census sampling technique with a total of 68 respondents. The analysis technique applied is multiple linear regression analysis. Based on the results, it can be concluded that the Work Stress variable (X1) has a negative and significant effect on employee performance (Y), while the Work-Life Balance variable (X2) has a positive and significant effect on employee performance (Y) at PT Jasa Raharja, DKI Jakarta Branch Office.

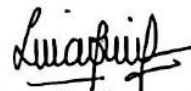
Keywords: *Work Stress, Work-Life Balance, Employee Performance*

Ketua Jurusan Manajemen

Dosen Pembimbing



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., S.M., M.M.
NIP. 198907112018031001



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M.
NIP. 198909242019032021

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam Bahasa

Inggris dari mahasiswa:

Nama : Siti Ziva Khairunnisa

NIM : 01011382126182

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja dan *Work-Life Balance*

Terhadap Kinerja Karyawan PT Jasa Raharja Kantor Cabang DKI Jakarta

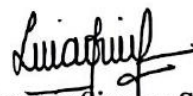
Telah kami periksa penulisan, *grammar*, maupun susunan tensis-nya dan kami setuju untuk ditempatkan di lembar abstrak.

Ketua Jurusan Manajemen

Dosen Pembimbing



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., S.M., M.M.
NIP. 198907112018031001



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M.
NIP. 198909242019032021

RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama Mahasiswa : Siti Ziva Khairunnisa
NIM : 01011382126182
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/Tanggal Lahir : Palembang/8 Juli 2004
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat : JL. Jambu No.8 RT 032 RW 011
Kelurahan 30 Ilir Kecamatan Ilir Barat 2,
Kota Palembang, Sumatera Selatan.
Email : sitizivakhairunnisa@gmail.com

PENDIDIKAN FORMAL

- SD : SDN 32 Palembang
- SMP : SMP Negeri 17 Palembang
- SMA : SMA Negeri 1 Palembang

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
ABSTRAK	ix
<i>ABSTRACT</i>	x
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK	xi
RIWAYAT HIDUP.....	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	13
1.3. Tujuan Penelitian.....	14
1.4. Manfaat Penelitian.....	14
1.4.1. Manfaat Teoritis.....	14
1.4.2. Manfaat Praktis	15
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN.....	16
2.1. Landasan Teori	16
2.1.1. <i>Goal Setting Theory</i>	16
2.1.2. Kinerja Karyawan	17
2.1.3. Stres Kerja	22
2.1.4. <i>Work-life Balance</i>	26
2.2. Penelitian Terdahulu	32
2.3. Hubungan Antar Variabel	38
2.3.1. Pengaruh <i>Work-life balance</i> terhadap Kinerja karyawan	38
2.3.2. Pengaruh Stres kerja terhadap Kinerja karyawan.....	39

2.4.	Kerangka Konseptual	41
2.5.	Hipotesis Penelitian.....	41
BAB III METODE PENELITIAN		42
3.1.	Ruang Lingkup Penelitian.....	42
3.2.	Rancangan Penelitian	42
3.3.	Jenis dan Sumber Data	43
3.3.1.	Jenis Data	43
3.3.2.	Sumber Data	43
3.4.	Teknik Pengumpulan Data	44
3.5.	Populasi dan Sampel	44
3.5.1.	Populasi	44
3.5.2.	Sampel.....	44
3.6.	Teknik Analisis Data	45
3.6.1.	Uji Instrumen.....	45
3.6.2.	Uji Validitas.....	45
3.6.3.	Uji Reliabilitas.....	46
3.7.	Metode Suksesif Interval (MSI).....	46
3.8.	Uji Asumsi Klasik	46
3.8.1.	Uji Normalitas	46
3.8.2.	Uji Multikolinearitas	47
3.8.3.	Uji Heterokedastisitas	47
3.9.	Uji Hipotesis.....	48
3.9.1.	Uji Regresi Linear Berganda.....	48
3.9.2.	Uji F (Simultan)	49
3.9.3.	Uji t (Parsial)	49
3.9.4.	Uji Koefisien Korelasi (r).....	50
3.9.5.	Koefisien Determinasi (R^2)	50
3.10.	Definisi Operasional dan Pengukuran Tabel	51
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		53
4.1.	Gambaran Umum Objek Penelitian	53
4.1.1.	Profil Perusahaan.....	53
4.1.2.	Visi, Misi, dan Tujuan PT Jasa Raharja.....	54

4.1.3. Struktur Organisasi PT Jasa Raharja	54
4.2. Hasil Penelitian	55
4.2.1. Profil Responden	55
4.2.2. Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian.....	57
4.2.3. Uji Instrumen.....	84
4.2.4. Hasil Uji Metode Suksesif Interval	86
4.2.5. Uji Asumsi Klasik	87
4.2.6. Uji Hipotesis.....	90
4.3. Pembahasan Hasil Penelitian	94
4.3.1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Jasa Raharja Kantor Cabang DKI Jakarta	95
4.3.2. Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan PT Jasa Raharja Kantor Cabang DKI Jakarta	97
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	100
5.1. Kesimpulan.....	100
5.2. Saran.....	100
DAFTAR PUSTAKA.....	102
LAMPIRAN.....	113

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Keadaan Angkatan Kerja Indonesia Tahun 2019 - 2024.....	2
Tabel 1.2. Komposisi Karyawan PT Jasa Raharja Cabang DKI Jakarta.....	4
Tabel 1.3. Penilaian Kinerja Karyawan PT Jasa Raharja Cabang DKI Jakarta	4
Tabel 1.4. Daftar Kota dengan Tingkat Stres Tertinggi di Dunia.....	6
Tabel 1.5. Jumlah Overtime Karyawan PT Jasa Raharja Cabang DKI Jakarta	8
Tabel 1.6. Peringkat Kota dengan <i>Work-Life Balance</i> Terbaik di Dunia	9
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu.....	32
Tabel 3.1. Interpretasi Koefisien Korelasi.....	50
Tabel 3.2. Definisi Operasional Variabel	51
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	55
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	56
Tabel 4.4. Skala Likert Kategori Rata-Rata Masing-masing Variabel	58
Tabel 4.5. Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Stres Kerja.....	58
Tabel 4.6. Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Work-Life Balance	68
Tabel 4.7. Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan	74
Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas	84
Tabel 4.9. Hasil Uji Reliabilitas	86
Tabel 4.10. Hasil Uji Normalitas dengan One Sample Kolmogorov-Smirnov.....	87
Tabel 4.11. Hasil Uji Multikolinieritas.....	88
Tabel 4. 12 Hasil Uji Heteroskedastisitas Uji Glesjer.....	89
Tabel 4.13. Hasil Uji Regresi Linier Berganda	90
Tabel 4.14. Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi	92
Tabel 4.15. Hasil Uji F (Kelayakan Model).....	93
Tabel 4.16. Hasil Uji t (Parsial).....	93

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual	41
Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT Jasa Raharja	54

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisioner Penelitian	114
Lampiran 2. Tabulasi Data Responden	120
Lampiran 3. Karakteristik Responden.....	128
Lampiran 4. Metode Suksesif Interval (MSI)	129
Lampiran 5. Hasil Uji Validitas.....	137
Lampiran 6. Uji Reliabilitas	147
Lampiran 7. Hasil Uji Normalitas, Mulikolinearitas, dan Heterokedastisitas	148
Lampiran 8. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda, Uji t, dan Uji F	150

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manajemen sumber daya merupakan salah satu faktor kunci yang mempengaruhi kesuksesan sebuah organisasi. Keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kemampuannya untuk mengelola sumber daya yang tersedia demi kelangsungan hidup serta pencapaian visi dan misinya. Kinerja sumber daya organisasi juga menjadi aspek krusial yang perlu diperhatikan untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi adalah sebuah wadah di mana sekelompok orang bekerja sama secara rasional, sistematis, terkendali, dan terarah untuk mencapai tujuan tertentu dengan memanfaatkan sumber daya yang ada. Biasanya, organisasi memanfaatkan berbagai sumber daya seperti uang, mesin, metode, lingkungan, sumber daya manusia, serta sumber daya lainnya yang dikelola dengan cara yang sistematis, rasional, dan terkendali (Mochklas, 2019).

Pesatnya perkembangan globalisasi, terutama dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif dan berfokus pada masa depan, mendorong perusahaan untuk memaksimalkan kinerja karyawan mereka. Dalam upaya untuk unggul dalam persaingan, perusahaan berusaha untuk meraih keuntungan yang tinggi sambil mengurangi penggunaan sumber daya. Sumber daya manusia menjadi faktor utama yang memainkan peran dominan dalam perumusan strategi dan memberikan kontribusi besar terhadap keberlangsungan bisnis (Mujahidin et al., 2023).

Kinerja mencakup semua tindakan yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan dalam menjalankan tugas mereka, dan memiliki dampak signifikan

terhadap sejauh mana mereka mampu mengoptimalkan potensinya serta kontribusinya terhadap perusahaan. Aspek-aspek seperti sikap kooperatif, jumlah dan kualitas hasil kerja, kecepatan dalam menyelesaikan tugas, serta tingkat kehadiran di tempat kerja menjadi indikator penting dalam menilai kinerja seorang karyawan. Penilaian kinerja harus mencakup semua aspek tersebut dan dilakukan dengan pendekatan yang adil serta tanpa keberpihakan, agar hasilnya mencerminkan kinerja karyawan dengan sebenar-benarnya. Penilaian yang objektif dan menyeluruh memberikan gambaran akurat mengenai kontribusi karyawan terhadap perusahaan, sekaligus menjadi dasar yang kuat untuk pengambilan keputusan terkait pengembangan karir, penghargaan, atau perbaikan kinerja. Dalam konteks ini, penilaian kinerja yang tepat sangat penting untuk memastikan bahwa setiap karyawan dihargai dan dinilai sesuai dengan kontribusi nyata yang mereka berikan kepada perusahaan (Mujahidin et al., 2023).

Tabel 1.1. Keadaan Angkatan Kerja Indonesia Tahun 2019 - 2024

Periode	Angkatan Kerja (Juta Jiwa)	Bekerja (Juta Jiwa)	Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	Jumlah Pengangguran (Juta Jiwa)
Februari 2019	138,59	131,69	4,98%	6,90
Agustus 2019	135,86	128,76	5,23%	7,10
Februari 2020	140,22	133,29	4,94%	6,93
Agustus 2020	138,22	128,45	7,07%	9,77

Februari 2021	139,81	131,06	6,26%	8,75
Agustus 2021	140,15	131,05	6,49%	9,10
Februari 2022	144,01	135,61	5,83%	8,40
Agustus 2022	143,72	135,30	5,86%	8,42
Februari 2023	146,62	138,63	5,45%	7,98
Agustus 2023	147,71	139,85	5,32%	7,85
Februari 2024	149,37	142,18	4,82%	7,20
Agustus 2024	152,10	144,64	4,91%	7,46

Sumber: Keadaan Angkatan Kerja Indonesia (BPS); Diolah Litbang Kompas/TIN

Perkembangan angkatan kerja di Indonesia selama lima tahun terakhir menunjukkan tren peningkatan jumlah tenaga kerja, yang diiringi dengan dinamika tingkat pengangguran terbuka. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah pekerja di Indonesia meningkat dari 131,69 juta jiwa pada Februari 2019 menjadi 144,64 juta jiwa pada Agustus 2024. Sementara itu, tingkat pengangguran terbuka mengalami fluktuasi, mencapai puncaknya pada Agustus 2020 sebesar 7,07% akibat dampak pandemi COVID-19, sebelum akhirnya menurun menjadi 4,91% pada Agustus 2024. Tren ini mencerminkan perlunya strategi yang adaptif dalam mengelola sumber daya manusia serta peningkatan kompetensi karyawan agar dapat bersaing di tengah perubahan pasar tenaga kerja yang dinamis.

Tabel 1.2. Komposisi Karyawan PT Jasa Raharja Cabang DKI Jakarta Tahun 2025

No	Pendidikan	Jumlah Karyawan
1	< D3	9
2	S1	43
3	S2	16
Total		68

Sumber: PT Jasa Raharja Kantor Cabang DKI Jakarta, 2025

Berdasarkan data tingkat pendidikan karyawan PT Jasa Raharja Cabang DKI Jakarta, jumlah karyawan didominasi oleh mereka yang berpendidikan S1 sebanyak 43 orang. Selain itu, terdapat 16 orang yang memiliki pendidikan S2, sementara karyawan dengan pendidikan di bawah D3 hanya berjumlah 9 orang. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki latar belakang pendidikan tinggi, yang seharusnya mendukung kinerja mereka di perusahaan. Namun, tingkat pendidikan yang tinggi tidak selalu menjamin tercapainya kinerja yang optimal, sehingga perlu diperhatikan faktor-faktor lain seperti stres kerja dan *work-life balance*, yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

Tabel 1.3. Penilaian Kinerja Karyawan PT Jasa Raharja Cabang DKI Jakarta

No	Tahun Penilaian	Predikat				
		Sangat Baik	Baik	Cukup	Kurang	Sangat Kurang
1	2021	54	12	2	0	0
2	2022	57	8	3	0	0
3	2023	61	2	5	0	0
4	2024	53	10	5	0	0

Sumber: PT Jasa Raharja Kantor Cabang DKI Jakarta, 2024

Berdasarkan Tabel 1.3, terdapat fluktuasi dalam penilaian kinerja karyawan PT Jasa Raharja Cabang DKI Jakarta dari tahun 2021 hingga 2024. Mayoritas karyawan mendapatkan predikat "Sangat Baik", dengan jumlah yang meningkat dari 54 karyawan pada tahun 2021 menjadi 57 karyawan pada 2022, lalu naik lagi menjadi 61 karyawan pada 2023, namun kembali menurun menjadi 53 karyawan pada 2024. Predikat "Baik" mengalami tren menurun dari 12 karyawan pada 2021 menjadi 8 pada 2022 dan hanya 2 karyawan pada 2023, tetapi kembali naik menjadi 10 karyawan pada 2024. Sementara itu, predikat "Cukup" meningkat dari 2 karyawan pada 2021 menjadi 5 pada 2023, kemudian turun kembali menjadi 3 karyawan pada 2024. Kategori "Kurang" dan "Sangat Kurang" tetap menunjukkan angka nol sepanjang periode 2021–2024, yang mengindikasikan bahwa tidak ada karyawan dengan kinerja di bawah standar. Fenomena ini menunjukkan bahwa tidak semua karyawan dapat mempertahankan kinerja optimalnya secara konsisten setiap tahun, namun dengan tetap dominannya kategori "Sangat Baik", dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan PT Jasa Raharja Cabang DKI Jakarta masih mampu menjaga kinerja mereka di level yang tinggi.

Sumber daya manusia adalah kombinasi kemampuan berpikir dan aspek fisik yang dimiliki setiap individu, yang perilaku dan karakternya dibentuk oleh faktor keturunan serta penyesuaian dengan lingkungan. Faktor-faktor ini mendorong individu untuk melakukan pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Sumber daya manusia dianggap sebagai aset penting bagi perusahaan karena mereka mampu memberikan nilai tambah, memiliki keunikan, sulit untuk ditiru (*imperfectly imitable*), dapat menciptakan nilai (*value creation*), dan tidak

dapat digantikan oleh sumber daya lainnya (*non-substitutable*) (Indra & Rialmi, 2022).

Perusahaan seringkali menuntut karyawan untuk terus mengembangkan keterampilan dan kemampuan dalam pekerjaannya. Namun, tuntutan ini terkadang tidak disadari dapat menimbulkan stres pada karyawan, yang pada akhirnya dapat memengaruhi kinerja mereka. Stres umumnya merupakan tekanan yang dirasakan seseorang ketika menghadapi situasi yang dianggap terlalu berat. Ini terjadi ketika individu tidak mampu mengenali batas kemampuannya terhadap suatu kondisi, yang kemudian dapat menimbulkan perasaan frustrasi, kecemasan, dan rasa bersalah sebagai tanda-tanda awal stres. Stres kerja yang dialami karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kompensasi, tenggat waktu pekerjaan, lingkungan kerja, dan faktor lainnya, yang pada akhirnya berdampak pada efektivitas kinerja mereka (Rahmatika, 2019).

Tabel 1.4. Daftar Kota dengan Tingkat Stres Tertinggi di Dunia Tahun 2021

No	Kota	Negara
1	Mumbai	India
2	Lagos	Nigeria
3	Manila	Filipina
4	New Delhi	India
5	Baghdad	Irak
6	Kabul	Afghanistan
7	Moskow	Rusia
8	Karachi	Pakistan
9	Jakarta	Indonesia
10	Kiev	Ukraina

Sumber: Tempo.co, 2021

Menurut laporan *The Least and Most Stressful Cities Index 2021* yang dipublikasi oleh Tempo.co, Jakarta termasuk dalam daftar kota dengan tingkat stres tertinggi di dunia. Faktor-faktor seperti kemacetan lalu lintas, polusi, kepadatan penduduk, dan kurangnya ruang terbuka hijau berkontribusi terhadap kondisi yang penuh tekanan bagi penduduk Jakarta. Kondisi lingkungan yang penuh tekanan ini juga berdampak pada kehidupan profesional karyawan di Jakarta, termasuk mereka yang bekerja di sektor pelayanan publik seperti di kantor Jasa Raharja cabang DKI Jakarta. Bagi karyawan yang bekerja di lingkungan penuh tekanan, tantangan dalam menjaga *work-life balance* dan mengelola stres kerja semakin besar, yang pada akhirnya dapat memengaruhi kinerja mereka dalam menjalankan tugas sehari-hari. Mengingat bahwa Jasa Raharja berperan dalam pelayanan publik yang mengharuskan respon cepat dan empati tinggi, kondisi stres lingkungan dapat memengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Stres pada karyawan dapat memiliki dampak signifikan terhadap kinerja mereka. Jika beban yang dirasakan terlalu berat, karyawan mungkin menghadapi hambatan dalam berpikir dan mengalami gangguan kesehatan. Stres yang berlangsung terlalu lama bisa merugikan perusahaan, karena karyawan yang mengalami stres berat mungkin merasa terdorong untuk meninggalkan perusahaan. Walaupun pergantian karyawan terkadang dapat memberikan dampak positif, seringkali kerugian yang timbul lebih besar. Stres adalah respons alami manusia dan bagian dari kehidupan sehari-hari yang semakin sibuk dan penuh beban kerja. Biasanya, stres ditandai dengan perasaan tegang, gelisah, atau khawatir (Hatta, 2021).

Tabel 1.5. Jumlah *Overtime* Karyawan PT Jasa Raharja Cabang DKI Jakarta

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Total <i>Overtime</i> (Jam/Bulan)	Rata-rata Jam per Karyawan
1	2021	68	217	3,2
2	2022	68	346	5,1
3	2023	68	476	7

Sumber: PT Jasa Raharja Kantor Cabang DKI Jakarta, 2024

Jumlah overtime karyawan PT Jasa Raharja Cabang DKI Jakarta mengalami peningkatan signifikan dari tahun 2021 hingga 2023. Rata-rata overtime per karyawan naik dari 3,2 jam per bulan pada 2021 menjadi 7 jam per bulan pada 2023. Tren ini menunjukkan adanya peningkatan beban kerja yang dapat memicu stres kerja akibat tekanan dan tuntutan penyelesaian tugas yang semakin tinggi. Selain itu, meningkatnya alokasi waktu untuk pekerjaan berpotensi mengurangi waktu untuk kehidupan pribadi, yang dapat mengganggu keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan (*work-life balance*). Ketidakseimbangan ini berisiko menurunkan kesejahteraan karyawan serta memengaruhi produktivitas dan kinerja mereka.

Standar kualitas dalam sebuah perusahaan berfungsi sebagai pedoman dan tolok ukur bagi manajemen untuk menilai kinerja karyawan dalam mencapai standar kinerja perusahaan. Kinerja karyawan yang optimal adalah faktor kunci dalam mendukung pencapaian target yang diinginkan oleh perusahaan atau organisasi. Namun, tidak semua karyawan dapat memenuhi standar kinerja yang ditetapkan karena mereka juga memiliki kehidupan di luar pekerjaan yang perlu diperhatikan. Hal ini mencakup keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, hubungan antara pekerjaan dan keluarga, serta keterlibatan dalam kegiatan

sosial. Konsep ini dikenal sebagai *work-life balance*, yang penting untuk memastikan bahwa karyawan dapat mengelola beban kerja mereka sambil menjaga kualitas hidup secara keseluruhan.

Dalam suatu perusahaan, keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional, yang sering disebut sebagai *work-life balance*, sangat penting untuk mencapai kinerja optimal karyawan. Ketidakseimbangan dalam aspek ini dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan (Staff et al., 2020). Hal ini sesuai dengan survei yang dilakukan oleh Prasetyo & Ibnu Fitroh Sukono (2023), yang mengungkapkan bahwa karyawan pada dasarnya menginginkan tiga hal utama untuk menunjang kinerjanya, salah satunya adalah *work-life balance*. Perusahaan perlu memahami bahwa karyawan memiliki tanggung jawab pribadi di luar pekerjaan, seperti kewajiban keluarga, sehingga penting untuk memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menyeimbangkan waktu kerja dengan waktu pribadinya.

Tabel 1.6. Peringkat Kota dengan *Work-Life Balance* Terbaik di Dunia Tahun 2024

Peringkat Dunia	Kota	Negara	Indeks WLB (Poin)
24	Tokyo	Jepang	57,61
26	Singapura	Singapura	56,84
28	Taipei	Taiwan	53,09
29	Riyadh	Arab Saudi	50,8
34	Yerusalem	Israel	47,29
36	Seoul	Korea Selatan	46,62

Peringkat Dunia	Kota	Negara	Indeks WLB (Poin)
37	Hanoi	Vietnam	46,4
38	Kuwait City	Kuwait	45,88
39	Bangkok	Thailand	44,64
43	Jakarta	Indonesia	39,36

Sumber: Databoks.id, 2024

Berdasarkan laporan dari Remote.com yang dipublikasi oleh Databoks.id, Jakarta menempati peringkat ke-10 di Asia dan ke-43 dari 60 kota di dunia dalam hal *work-life balance*, dengan skor indeks 39,36. Skor ini lebih rendah dibandingkan kota-kota besar lain di Asia, seperti Tokyo (57,61), Singapura (56,84), dan Taipei (53,09), yang menunjukkan bahwa Jakarta memiliki tantangan besar dalam menciptakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Penilaian indeks ini didasarkan pada berbagai faktor seperti cuti tahunan, cuti hamil, jam kerja rata-rata, gaji minimum, tingkat kebahagiaan, dan sistem kesehatan. Dengan rendahnya indeks *work-life balance*, kondisi ini mencerminkan adanya tekanan yang lebih tinggi bagi pekerja di Jakarta, yang berdampak pada tingkat stres serta kesejahteraan secara keseluruhan.

Menurut Nurwahyuni (2019), keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, atau yang dikenal sebagai *work-life balance*, memberikan dampak positif yang signifikan terhadap keterampilan dan kinerja karyawan. Semakin baik keseimbangan ini tercapai, semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Sebaliknya, jika *work-life balance* tidak terpenuhi, kinerja karyawan cenderung mengalami penurunan, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi produktivitas secara keseluruhan. Penelitian tersebut juga

mengungkapkan bahwa stres kerja memiliki dampak negatif terhadap kinerja karyawan: semakin rendah tingkat stres yang dialami, semakin baik pula kinerja yang mereka hasilkan. Selain itu, persepsi yang positif terhadap *work-life balance* yang memadai dapat berkontribusi secara signifikan dalam mengurangi tingkat stres yang dialami oleh karyawan, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap keterampilan karyawan, namun penelitian dari Rochim (2019) menunjukkan bahwa *work-life balance* dapat berdampak negatif pada keterampilan atau kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa tingginya perhatian karyawan terhadap keluarga mereka dapat berakibat langsung pada penurunan kinerja. Masalah dalam lingkungan keluarga sering kali membuat karyawan tidak mampu menjalankan tugas profesionalnya dengan baik. Meskipun perusahaan telah berupaya menyediakan program kebijakan alternatif untuk mendukung keseimbangan kehidupan kerja, seperti memberikan tunjangan yang mendukung keluarga, program tersebut tidak selalu berhasil meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian terkait *work-life balance* juga menunjukkan bahwa karyawan sering menghadapi tantangan seperti kelelahan yang berlebihan akibat pekerjaan, yang kemudian diperburuk oleh tanggung jawab dan aktivitas dalam keluarga. Keadaan ini dapat mengakibatkan karyawan merasa terkuras baik secara fisik maupun mental, yang kemudian mempengaruhi kesejahteraan mereka secara keseluruhan. Selain itu, banyak karyawan yang cenderung memprioritaskan pekerjaan di atas waktu bersama keluarga, yang menciptakan ketidakseimbangan

antara kehidupan pribadi dan profesional. Ketidakseimbangan ini sering kali memicu meningkatnya emosi negatif di kalangan karyawan, terutama karena tingginya beban kerja dan tekanan yang dihadapi, yang akhirnya berdampak buruk pada kualitas dan produktivitas kerja mereka secara keseluruhan. Dengan demikian, keseimbangan yang tidak tercapai antara pekerjaan dan keluarga dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja dan kesejahteraan karyawan.

Meskipun kebijakan-kebijakan yang berorientasi pada keluarga diharapkan dapat membantu karyawan dalam menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka, kenyataannya, tantangan-tantangan tersebut masih tetap ada dan memerlukan manajemen yang lebih efektif agar kinerja karyawan dapat meningkat secara signifikan. Hasil penelitian yang bertentangan ditemukan oleh Lestari & dkk (2020) mengenai stres kerja. Berdasarkan penelitian mereka, stres kerja ternyata memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat stres yang dirasakan karyawan dalam pekerjaannya, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Banyak karyawan yang berusia 21 - 40 tahun, yang dianggap sebagai usia produktif, melihat beban kerja sebagai tantangan yang dapat memicu stres namun justru berpotensi meningkatkan kinerja mereka.

Oleh karena itu, stres kerja dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi memiliki dampak yang signifikan terhadap kesuksesan kinerja perusahaan, termasuk di PT Jasa Raharja Cabang DKI Jakarta. PT Jasa Raharja, sebagai perusahaan yang berperan penting dalam memberikan perlindungan bagi masyarakat yang menjadi korban kecelakaan di jalan raya, baik di darat, laut,

maupun udara, sangat mengandalkan kinerja optimal para pegawainya. Kinerja yang baik dari para pegawai ini sangat penting untuk memastikan bahwa layanan publik yang diberikan dapat berjalan dengan efektif dan efisien, sehingga masyarakat dapat menerima pelayanan yang mereka butuhkan dengan cepat dan tepat.

Stres yang dialami oleh karyawan, jika tidak ditangani dengan baik, dapat mengakibatkan penurunan produktivitas, peningkatan tingkat ketidakhadiran, dan bahkan mempercepat pergantian karyawan. Selain itu, kurangnya keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (*work-life balance*) dapat menyebabkan berkurangnya kepuasan kerja, yang pada akhirnya dapat menurunkan kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat. Oleh karena itu, sangat penting bagi PT Jasa Raharja Cabang DKI Jakarta untuk mengidentifikasi dan menangani masalah *work-life balance* di tempat kerjanya.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya serta adanya ketidaksesuaian dalam hasil penelitian yang ada, penulis merasa perlu untuk melakukan studi lebih mendalam tentang **"PENGARUH STRES KERJA DAN *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT JASA RAHARJA KANTOR CABANG DKI JAKARTA"**. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana stres kerja dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, pertanyaan penelitian yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut.

1. Bagaimana stres kerja memengaruhi kinerja karyawan di PT Jasa Raharja Kantor Cabang DKI Jakarta?
2. Bagaimana *work-life balance* memengaruhi kinerja karyawan di PT Jasa Raharja Kantor Cabang DKI Jakarta?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian yang telah diidentifikasi, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengkaji secara empiris dan membuktikan pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Jasa Raharja Kantor Cabang DKI Jakarta.
2. Untuk mengkaji secara empiris dan membuktikan pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan PT Jasa Raharja Kantor Cabang DKI Jakarta.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dilakukan untuk menguji dan mengembangkan teori *goal setting* dengan melibatkan variabel stres kerja, *work-life balance*, dan kinerja karyawan. Pengembangan teori dilakukan dengan menguji penerapan teori tersebut dalam konteks hubungan antarvariabel yang spesifik, sehingga dapat memperkaya pemahaman terhadap teori *goal setting* dalam konteks manajemen sumber daya manusia. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak yang membutuhkan, dengan menambah informasi serta memperluas pengetahuan mengenai pengaruh stres kerja dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini juga diharapkan mampu

memberikan pemahaman yang lebih mendalam, khususnya terkait isu-isu dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

1.4.2. Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi serta tambahan referensi bagi perusahaan dalam merancang kebijakan mengenai stres kerja dan keseimbangan kehidupan kerja di PT Jasa Raharja Cabang DKI Jakarta. Dengan temuan dari penelitian ini, diharapkan perusahaan dapat memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap kinerja karyawan. Informasi ini diharapkan dapat digunakan untuk mengembangkan kebijakan yang lebih efektif dalam mengelola stres dan meningkatkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Tujuannya adalah menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif, serta mendukung kinerja karyawan yang optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhitarma, A. A. B., & Adnyani, I. G. A. D. (2023). *PENGARUH WORK LIFE BALANCE, KEPUASAN KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI*. 12(8), 840–864.
- Adil, M. S., & Hamid, K. B. A. (2020). Effect of Teamwork on Employee Performance in High-Tech Engineering SMEs of Pakistan: A Moderating Role of Supervisor Support. *South Asian Journal of Management Sciences*, 14(1), 122–141. <https://doi.org/10.21621/sajms.2020141.07>
- Adimulyo, N., & Ustria Mala, R. (2022). *Penanomics: International Journal of Economics the Influence of Workload and Work Stress on Employee Performance At Pt Asuransi Jasa Tania Tbk*. 28, 10–19. <https://penajournal.com/index.php/PENANOMICS/>
- Affini, D. N. (2021). Dampak Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Central Asia Kantor Cabang Pembantu Cibubur. *Jurnal Doktor Manajemen (JDM)*, 4(2), 174. <https://doi.org/10.22441/jdm.v4i2.12996>
- Akbar, F. M., & Zona, M. A. (2025). THE EFFECT OF WORK-LIFE BALANCE ON EMPLOYEE WELL-BEING MEDIATED BY JOB STRESS. *Jurnal Sejarah, Pendidikan, Dan Humaniora*, 9(1), 84–93. <https://doi.org/10.36526/js.v3i2.4982>
- Aljunianti, V. (2022). Kontribusi Dukungan Sosial Keluarga Terhadap Burnout Perawat Kesehatan di RSUD Muara Labuh. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 6681(3), 763–774. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i3.336>
- Andi Miranda, Isti Prabawani, & Ririn Kusumawati. (2023). Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan PT.XYZ. *Jurnal Mahasiswa Kreatif*, 1(3), 34–42. <https://doi.org/10.59581/jmk-widyakarya.v1i3.227>
- Anggraeni Lubis, N., Absah, Y., & Harahap, R. H. (2023). Analysis of the Influence

- of Transformational Leadership, Work-Life Balance, and Work Environment on the Employee Performance of the Land Office in Medan City with Work Discipline as a Mediating Variable. *International Journal of Research and Review*, 10(6), 93–111. <https://doi.org/10.52403/ijrr.20230613>
- Anual, N., Zamri, M. N., & Zakaria, I. (2023). The Relationship Between Job Autonomy and Job Satisfaction in Telecommunication Industry: A Case Study of Telekom Malaysia. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 13(6), 1139–1150. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v13-i6/16765>
- Ardiansyah, C. A., & Surjanti, J. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(4), 1211. <https://doi.org/10.26740/jim.v8n4.p1211-1221>
- Arifin, M., & Muharto, A. (2022). Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan). *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1), 37. <https://doi.org/10.26623/jreb.v15i1.3507>
- Astawa, I. K., Suardani, A. A. P., & Armoni, N. L. E. (2024). Employee Performance and Retention: The Role of Supervisor Support and Work Motivation at Five Star Hotels in Bali. *Jurnal Bali Membangun Bali*, 5(1), 79–102. <https://doi.org/10.51172/jbmb.v5i1.338>
- Baskoro, F. A., & Handoyo, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja Berlebih terhadap Konflik Kerja Keluarga dan Tuntutan Keluarga sebagai Variabel Moderator The Impact of Work-Overload toward Work-Family Conflict and Family Demand as Moderate Variable. *ANALITIKA Jurnal Magister Psikologi UMA*, 12(1), 73–82.
- Bastaman, K. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan PT.Fastrata Buana. *The World of Business Administration Journal*, 1(2), 143–162. <https://doi.org/10.37950/wbaj.vi.751>
- Bernard, O., Amuen, E. &, & Odion, S. (2022). The impact of work environment

- on employee productivity. *Amity Journal of Management Research*, 5(1), 1–19.
- Dewi, M. S. (2020). Motivation Moderates The Effect Of Internal Control Systems And Budgetary Participation On Individual Performance. *International Journal of Social Science and Business*, 4(1), 32–39. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v4i1.24341>
- Dwi Novita Sari, A., Husnaiti, R., & Tristiarto, Y. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Selama Pandemi Covid-19. *Jurnal Sosial Sains*, 2(5), 554–562. <https://doi.org/10.59188/jurnalsosains.v2i5.390>
- Dwitanti, E., Murwani, F. D., & Siswanto, E. (2023). the Effect of Work-Life Balance on Employee Performance Through Work Stress and Workload. *International Journal of Business, Law, and Education*, 4(2), 569–586. <https://doi.org/10.56442/ijble.v4i2.211>
- Fani, T. R., & Permana, Y. F. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kelurahan Cigugur Tengah. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(4), 2179–2185. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i4.2557>
- Fauzan, M. N., & Suprpto, S. (2023). The influence of organizational culture and career development on employee performance with job satisfaction as an intervening variable. *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 4(3), 399–409. <https://doi.org/10.59141/jrssem.v3i1.550>
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gustama, G., & Tarmidi, D. (2020). A new decade for social changes The influence of work discipline and work stress on employee performance (Case study at

- CV Rimba Jaya). *Www.Techniumscience.Com*, 16(December), 2021.
www.techniumscience.com
- Handoko, T. H. (2020). Stres Kerja a. *Usm.Ac.Id*, 5(3), 248–253.
- Hatta, M. (2021). Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Management and Accounting Research Statistics*, 1(2), 41–50.
<https://doi.org/10.59583/mars.v1i2.13>
- Heppi, R., Malau, D., & Ratnawati, I. (2024). *PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN K3 SEBAGAI VARIABEL INTERVENING : STUDI PADA KARYAWAN PT. ARA SHOES INDONESIA*. 13, 1–13.
- Hidayat, A. N., & Hakim, L. (2023). The Influence of Work Stress on Employee Performance at PT. Pungkook Indonesia One. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 1934–1942. <https://doi.org/10.31004/jptam.v7i1.6096>
- Hidayat, T., & Risal, T. (2024). Pengaruh Pencapaian Target Kerja, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Widya*, 5(1), 635–647. <https://doi.org/10.54593/awl.v5i1.294>
- Hikmah, M., & Lukito, H. (2021). Peran Worklife Balance dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 8(1), 64–74.
<https://doi.org/10.26905/jbm.v8i1.5278>
- Honkley, T., Tambunan, D., Fadli, A., Bhastary, M., & Syahbana, A. (2024). *Pengaruh Work Life Balance, Stres Kerja Dan Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan*. m, 16–27.
- Ignatia, O. M. (2019). Pengaruh Kompetensi, Pemecahan Masalah, Kematangan Audit, Aktivitas Komputer Audit Terhadap Kinerja Audit Internal. *Jurnal Akuntansi Bisnis*, 16(2), 145. <https://doi.org/10.24167/jab.v16i2.2252>
- Imsadi, M. A. (2024). Pengaruh Stress terhadap Prestasi Kerja dan Beban Kerja. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 06(01), 147–153.

- Indra, F. J., & Rialmi, Z. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Burnout, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi). *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 5(2), 90–99. <https://doi.org/10.33753/madani.v5i2.223>
- Isni, S. N. F., Amalia, L., & Anindita, R. (2022). Pengaruh Pembagian Waktu Kerja Terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Retensi Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 19(2), 68–83. <https://doi.org/10.21831/jim.v19i2.52563>
- Kadir, M. S., Abduh, T., & Manne, F. (2021). Hubungan Gaya Kepemimpinan Tranformasional Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Di Pt Mallomo. *Indonesian Journal of Business and Management*, 4(1), 7–15. <https://doi.org/10.35965/jbm.v4i1.1205>
- Karunia, R. L., Darmawansyah, D., Prasetyo, J. H., Triyadi, T., & Ariawan, J. (2023). The effectiveness of career development in mediating the influence of the working environment and training towards the performance of employee. *International Journal of Applied Economics, Finance and Accounting*, 17(2), 202–210. <https://doi.org/10.33094/ijaefa.v17i2.1098>
- Kasmir. (2022). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: (TEORI DAN PRAKTIK)* (Ed. 1). PT RajaGrafindo Persada.
- Kembuan, D., Koleangan, R. A. M., & Ogi, I. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado. *Jurnal EMBA*, 9(3), 1257–1266.
- Latifany, J. G., Widiadnya, I. B. M., & Salain, P. P. P. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Kepercayaan, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Klinik Utama Quantum. *Jurnal Emas*, 3, 227–236.
- Lestari, W. M., & dkk. (2020). Pengaruh Stres Kerja , Konflik Kerja dan Beban Kerja. *Bisnis Dan Ekonomi*, 27(2), 100–110.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2008). *A Theory of Goal Setting & Task*

Performance. Prentice Hall.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Edisi XIV). PT Remaja Rosdakarya.

Maulana, R., Yusuf, A. M., & Bilqis, S. M. (2024). *ORGANISASI PADA HIMPUNAN MAHASISWA PROGRAM STUDI MANAJEMEN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL “ VETERAN ” YOGYAKARTA*. 8(6), 235–240.

Mila Nur Kamila, & Muafi, M. (2023). The influence of job stress and job boredom on employee performance mediated by cyberloafing behavior: Evidence in Indonesia. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147- 4478), 12(1), 99–109. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v12i1.2272>

Mochklas, M. (2019). *Perilaku Organisasi*.

Mujahidin, N., Kasran, M., Sampetan, S., & Palopo, U. M. (2023). The Influence Of Work-Life Balance, Work Stress And Work Environment On Employee Performance In The Regional Financial And Asset Management Agency In Palopo City Pengaruh Work-Life Balance, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada B. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(2), 2213–2206. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>

Muliawati, T., & Frianto, A. (2020). Peran Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial: Studi Literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 8(3), 606–619.

Murpiari, G. (2025). *PENGARUH STRESS KERJA , KOMPETENSI DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV FARIS COLLECTION , SIDOARJO*. 3(2), 519–532.

Mutaz Minwer Halal Al Harbi. (2020). Influence of Work Life Balance on Performance of Employees in Jordan Hospitals. *International Journal of Research-Granthaalayah*, 8(1), 53. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3630757>

- Nadya Diani Putri, Muh. Ichwan Musa, & Agung Widhi Kurniawan. (2023). Pengaruh Kerjasama Tim Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Parepare. *Lokawati : Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 2(1), 28–36. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v2i1.464>
- Nugrahaningsih, H. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. *Media Manajemen Jasa*, 10(2), 66–83. <https://doi.org/10.52447/mmj.v10i2.6622>
- Nurmaya, E., & Trinaga Parama Inta, S. (2022). Konflik dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Perbankan (JUMPA)*, 9(3), 73–81. <https://doi.org/10.55963/jumpa.v9i3.480>
- Nurwahyuni, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Work Life Balance (Studi Kasus PT. Telkom Indonesia Regional V). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(1), 1–9.
- Octasyilva, A. R. P., & Musyaffa, A. B. (2023). Analisis Tingkat Stres Kerja, Dampak Terhadap Kesehatan dan Kinerja Kerja Karyawan di PT . X. *Jurnal IPTEK*, 7(2), 8–12.
- Odoh, C. O. (2024). Time Management and Employee Productivity in Government Institutions in Delta State. *International Journal of Public Administration Studies*, 3(2), 130. <https://doi.org/10.29103/ijpas.v3i2.13891>
- Pangestu, W., & Masman, R. R. (2023). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Maxiar Indosurya yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(3), 790–796. <https://doi.org/10.24912/jmk.v5i3.25448>
- Prasetyo, D., & Ibnu Fitroh Sukono, F. (2023). Pengaruh Manajemen Talenta, Work Life Balance, dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Millennial Di Point Coffee Se- Kota Semarang. *Journal of Economics and Business UBS*, 12(4), 2163–2178. <https://doi.org/10.52644/joeb.v12i4.354>
- Pratikno, Y., Supardi, Kamsariaty, Sinta, A. K., & Priyatmoko, O. N. (2023). Implementation Mentoring, Training, Counselling, Coaching, Certification on

- Employee Performance. *East Asian Journal of Multidisciplinary Research*, 2(9), 3543–3552. <https://doi.org/10.55927/eajmr.v2i9.5902>
- Prihastuty, D. R., & Yustini, R. S. (2024). Pengaruh Stres Kerja , Keterlibatan Kerja , Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Corona Dwi Daya Balikpapan. *PPIMAN : Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(1).
- Putra, A. A., & Ariebowo, T. (2023). Pengaruh Manajemen Waktu Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah I Soekarno-Hatta Jakarta. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 3(1), 62–71. <https://doi.org/10.55606/jaemb.v3i1.916>
- Putritamara, J. A., Fanani, Z., Wisaptiningsih, U., & Febrianto, N. (2019). Pengaruh Audit Operasional Fungsi Pemasaran dan Pengendalian Internal terhadap Efektivitas Pelayanan Konsumen PT. Kembang Joyo Sriwijaya. *Jurnal Ilmu Dan Teknologi Peternakan Tropis*, 6(3), 313. <https://doi.org/10.33772/jitro.v6i3.7224>
- Raharja, K., & Heryanda, K. K. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pegawai BPBD Kabupaten Buleleng Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(2), 201. <https://doi.org/10.23887/bjm.v7i2.31936>
- Rahmaniah, R., Asmony, T., & Nurmayanti, S. (2019). Pengaruh Waktu Kerja Dan Dukungan Supervisor Terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja Karyawan Generasi Y. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 6(2), 88–97.
- Rahmatika, P. D. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional Sultan Aji Muhammad Sulaiman Sepinggan Balikpapan*.
- Rahmawati, M., & Irwana, I. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Perawat Di Puskesmas Sebatik. *Jurnal Ekonomika*, 11(2), 0–14. <https://doi.org/10.35334/jek.v11i2.1408>
- Rajagukguk, J., Panjaitan, M., Lumbantobing, A., Halawa, R. L., Prodi, D., Fisipol,

- A. P., Medan, U., Prodi, M., & Bisnis Fisipol, A. (2024). PENGARUH KEMAMPUAN ADAPTASI DAN KONSISTENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ISS INDONESIA AREA THAMRIN PLAZA MEDAN. *JISPOL : Jurnal Ilmu Sosial Dan Politik*, 4, 102–119. <https://ejournal.uhn.ac.id/index.php/sosialpolitik>
- Ramli, R. H., Afsoh, F. F., & Nasrulyati, T. S. (2022). *Analisis Kelelahan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Abadi Tiga Mandiri*. 19(2), 440–446.
- Riznanda, W. M., & Kusumadewi, D. (2023). Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Karyawan Divisi Produksi. *Character : Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(03), 792–804.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational Behaviour*. Pearson Education Limited.
- Rochim, S. (2019). Pengaruh Kemampuan, Work Life Balance, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan BMT Permata Jawa Timur. *Yos Soedarso Economics Journal, Volume 1*(April), 20–28.
- Sahlan, V., & Abdi, M. (2022). Pengaruh Efisiensi Operasional, Efektivitas Pemasaran, dan Financial Leverage terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(1), 243. <https://doi.org/10.24912/jmk.v4i1.17197>
- Sari, M. W., Sari, V. N., Mulyani, S. R., Putri, Y. A., & Novrianto, A. (2020). Employee Performance Model in the Department of Public Works and Spatial Planning Office in West Sumatra Province. *Atlantis Press SARL*, 145(Icebm 2019), 446–450. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200626.075>
- Sekaran uma, B. roger. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis* (2nd ed.). Salemba Empat.
- Seninasari, W., & Ridwan, M. S. (2025). Pengaruh work-life balance , disiplin kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dinas kelautan dan perikanan provinsi jawa timur. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 3(2),

567–581.

Setyono, B., & Dewi, S. N. (2023). Peran Integritas Dan Ketelitian Kerja Sebagai Variabel Intervening Dari Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompensasi Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Wonogiri. *ProBank*, 8(1), 107–119. <https://doi.org/10.36587/probank.v8i1.1478>

Shabrina, N., & Chair, I. M. (2020). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Di Imelda Hotel-Waterpark-Convention Padang. *Jurnal Pendidikan Dan Keluarga*, 11(02), 117. <https://doi.org/10.24036/jpk/vol11-iss02/630>

Staff, K., Pt, P., Tunggal, M., & Sukabumi, C. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Staff PT. Muara Tunggal. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46–50. https://doi.org/10.26460/ed_en.v3i3.1688

Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (29th ed.). Alfabeta.

Suhada, Darmawati, T., Sardana, L., & Ropika, T. (2023). Pengaruh Kemampuan Intelektual Dan Kemampuan Fisik Terhadap Kualitas Kerja Pegawai PT Japfa Kecamatan Gelumbang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 20(2), 396–408. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v20i2.12732>

Suhardi, M. (2021). Hubungan Iklim Organisasi Dan Efektivitas Kepemimpinan Dengan Kinerja Guru Smp Islam Darussalam Lombok. *CENDEKIA: Jurnal Ilmu Pengetahuan*, 1(3), 218–224. <https://doi.org/10.51878/cendekia.v1i3.529>

Suhardoyo, S., Rukiastiandari, S., & Rahayu, E. I. H. (2022). PENGELOLAAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA INDUSTRI GARMEN MELALUI LOYALITAS KERJA , STRES KERJA DAN SUPERVISOR SUPPORT Suhardoyo Sinta Rukiastiandari Eneng Iviq Hairo Rahayu A . Latar Belakang Keberhasilan organisasi dalam menjalankan kegiatan usaha s. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, 7, 79–92. <http://riset.unisma.ac.id/index.php/jimmu/article/view/14740>

- Sumarsid, & Rasipan. (2022a). Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (The Effect of Work Stress and Work Motivation on Employee Performance). *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 19(1), 85–92. <https://jipb.stpbipress.id/index.php/paris/article/view/100>
- Sumarsid, S., & Rasipan, R. (2022b). Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 19(1), 85. <https://doi.org/10.33370/jmk.v19i1.608>
- Sumayku, I. R., Bolang, A. S. L., & Doda, D. V. D. (2023). Hubungan Stres Kerja, Hubungan Interpersonal dan Tugas Tambahan dengan Beban Kerja Perawat di Ruang Palma RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou, Manado. *E-CliniC*, 11(2), 204–213. <https://doi.org/10.35790/ecl.v11i2.44904>
- Trianingrat, N. K. A. R., & Supartha, I. W. G. (2020). *PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI*. 9(5), 1838–1857.
- Valery, M. B., Santati, P., & Hadjri, M. I. (2023). The Influence of Work-Life Balance on Employee Performance. *JPIM (Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen)*, 8(2), 208–217. <https://doi.org/10.30736/jpim.v8i2.1601>
- Wahjono, S. I., Marina, A., Rahim, A. R., Rasulong, I., & Yani, T. I. I. (2020). *Perilaku Organisasi: Di Era Revolusi Industri 4.0* (Ed. 1). PT RajaGrafindo Persada.
- Wibowo, A. D., Tamsah, H., Farida, U., Rasyid, I., Rusli, M., Yusriadi, Y., & Tahir, S. Z. Bin. (2021). The influence of work stress and workload on employee performance through the work environment at SAMSAT Makassar city. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 6276–6282. <https://doi.org/10.46254/an11.20211058>
- Zulkarnain, I. W. P., & Moehariono. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Masa Pandemi Covid-19: Studi Literatur. *Journal Of Accounting and Business*, 1(2), 1–11. <https://doi.org/10.30649/jab.v1i2.105>