

Pengaruh *Work Life Balance* dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z (Studi pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Angkatan 2020)

Shinta Ramadhani Berliana Nasution¹, Agus Dharmanto², Nita Komala Dewi³

^{1,2,3}Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia

Korespondensi penulis: shintaramadhani2411@gmail.com

Abstract. *The purpose of this study is to determine the Influence of Work-Life Balance and Work Stress on the Performance of Generation Z Employees (Study of students from the Faculty of Economics and Business Bhayangkara Jakarta Raya University Class of 2020)). The method used in this study is a quantitative method with a type of survey method. The number of samples used in this study uses the calculation of the slovin formula as many as 100 respondents. The data processing tool used in this study is using SPSS software version 27. The results in this study show that the work-life balance variable partially has a significant effect on employee performance, the work stress variable partially has a significant effect on employee performance. The results in this study show that the variables of work life balance and work stress simultaneously have a significant effect on employee performance.*

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

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh *Work Life Balance* dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z (Studi pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Angkatan 2020). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jenis metode survey. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan perhitungan rumus *slovin* sebanyak 100 responden. Alat pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan *software* SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *work life balance* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *work life balance* dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia adalah aset terpenting perusahaan yang harus dijaga oleh suatu perusahaan karena merupakan faktor utama yang menentukan sukses tidaknya suatu organisasi. Kinerja karyawan merupakan prioritas utama bagi pemberi kerja dan karyawan, karena dapat berdampak terhadap kinerja perusahaan (Lukmianti et al., 2020). Berikut ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan : stres kerja (Hanafi et al., 2018) dan keseimbangan kehidupan kerja (Killiher et al., 2019). *Work life balance* dapat dicapai jika seseorang dapat menyesuaikan antara kehidupan pekerjaan dan juga kehidupan diluar pekerjaannya. Yang dimaksud dengan keseimbangan kehidupan kerja adalah hubungan antara unsur pekerjaan dan non-pekerjaan seorang karyawan, dan mencapai keseimbangan melibatkan pembatasan satu aspek (biasanya pekerjaan) dan membatasi waktu satu aspek dari aspek lainnya (Killiher et al., 2019).

Banyak mahasiswa yang memilih kuliah sambil bekerja, karena menjadi daya tarik tersendiri bagi generasi muda, khususnya mahasiswa Generasi Z. Ada banyak alasan mengapa mereka melakukannya, mulai dari mencari pengalaman atau sekedar mengisi waktu luang hingga mencari uang tambahan. Hal tersebut menjadi faktor adanya fenomena karyawan berstatus mahasiswa. Dan diperkuat dengan adanya penelitian yang menyatakan bahwa fenomena peran ganda mahasiswa, yaitu bekerja sambil kuliah sudah banyak ditemukan (Mardelina & Muhson, 2017). Menjalani perkuliahan sambil bekerja bukanlah suatu hal yang mudah, dimana mahasiswa harus membagi waktu antara pekerjaan dan pendidikan. Karyawan yang berstatus mahasiswa dituntut untuk lebih dapat menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dan pribadinya. Dimana hal tersebut akan mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja bagi para karyawan yang berstatus mahasiswa. Generasi Z adalah generasi pertama yang tumbuh di era digital. Generasi Z lahir antara tahun 1997 - 2012 dan berusia antara 21-27 tahun. Tingkat keterpaparan Generasi Z terhadap teknologi ponsel merupakan salah satu perbedaan mereka dari generasi sebelumnya (Saida, 2023).

Upaya lain untuk meningkatkan kinerja karyawan antara lain mengatasi stres kerja. Menurut Handoko dalam (Ananda et al., 2021) stres adalah suatu keadaan emosional yang mempengaruhi pikiran emosi, dan kesehatan seseorang. Stres kerja terjadi bila pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan dan keterampilan fisik serta jam kerja yang terlalu lama (Deamas, 2021). Beberapa studi sebelumnya terkait penelitian serupa menerangkan bahwa *work life balance* dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Shakila et al., 2022); (Mujahidin et al., 2023).

2. KAJIAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Menurut Prawiro Sentono Sinambela dalam (Novita Wahyu Setyawati et al., 2023) Kinerja merupakan hasil kerja individu dan tim dalam suatu organisasi yang berjalan sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab dalam bekerja dengan baik serta mengembangkan moral dan etika dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut (Ricardianto, 2018) menjelaskan bahwa kinerja atau *performance* merupakan gambaran yang berkaitan dengan tingkatan pelaksanaan suatu program atau kebijakan dalam mencapai sasaran, tujuan visi dan misi perusahaan dijelaskan melalui perencanaan strategis suatu perusahaan. Menurut Sopiha & Sangadji dalam (Rahmadani, 2023) indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan sebagai berikut :

- a. Kuantitas
- b. Kualitas
- c. Ketepatan waktu
- d. Efektivitas
- e. Kemandirian

Work Life Balance

Menurut (Atthohiri & Wijayati, 2021) *work life balance* adalah mengimbangi kehidupan pribadi dan pekerjaan, seseorang harus bertanggung jawab atas berbagai aktivitas di luar pekerjaan. Menurut (Badaruddin, 2021) *work life balance* adalah konsep keseimbangan yang menggabungkan komitmen atau karier dengan kebahagiaan, waktu luang, keluarga, dan pertumbuhan spiritual. *Work-life balance* secara umum berkaitan dengan menjalankan tanggung jawab dalam bekerja dan menjaga keharmonisan dalam berkeluarga. Konsep ini berhubungan dengan tuntutan pekerjaan seorang karyawan dengan kehidupannya (Nurdin & Rohaeni, 2022). Menurut (Ricardianto, 2018) indikator yang digunakan untuk mengukur keseimbangan kehidupan kerja adalah :

- a. Keseimbangan Waktu
- b. Keseimbangan Keterlibatan
- c. Keseimbangan kepuasan

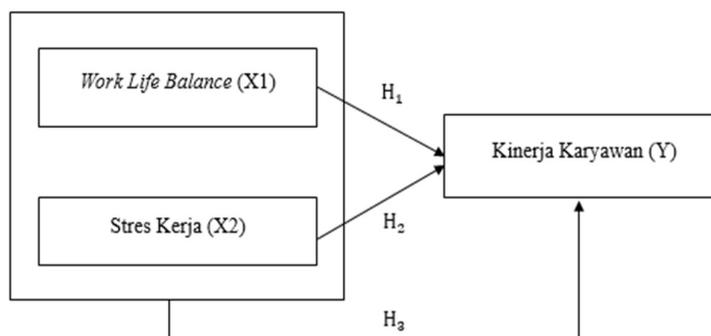
Stres Kerja

Menurut (Aldi & Susanti, 2019) stres adalah suatu peristiwa dimana seseorang dihadapkan dengan peluang, keinginan, atau sumber daya yang tidak selaras dengan kehendak mereka dan hasilnya dianggap tidak pasti dan penting. Stres dapat menyebabkan berbagai masalah fisik dan mental. Karyawan mungkin meninggalkan perusahaan jika mereka tidak dapat mengikuti dinamika dan dorongan perusahaan hingga mencapai tingkat stres (Priyowidodo et al., 2019). Menurut Manoppo, Astuti, Rahardjo, & Kusumawati dalam (Basori et al., 2023) stres kerja adalah situasi yang mempengaruhi emosi, pikiran dan Kesehatan seseorang. Menurut Robbin dalam (Deamas, 2021) indikator untuk stres kerja adalah :

- a. Tuntutan tugas
- b. Tuntutan peran
- c. Tuntutan antar pribadi
- d. Kepemimpinan organisasi

Kerangka Konseptual

Berdasarkan penjelasan kajian teoritis dan penelitian terdahulu kemudian didapatkan kerangka konseptual yang menghubungkan variabel-variabel penelitian, sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

- H₁ : *Work life balance* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Angkatan 2020
- H₂ : Stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Angkatan 2020
- H₃ : *Work life balance* dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Angkatan 2020

3. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jenis metode survey. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner melalui google formulir, data sekunder didapatkan dari data fakultas dan peneliti sebelumnya yang masih relevan dengan penelitian yang sedang dilakukan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Generasi Z yang berstatus mahasiswa pada kelas B dan C Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Angkatan 2020 berjumlah 132 orang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin yaitu 100 orang. Penelitian ini menggunakan program SPSS versi 27.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Kampus II Bekasi, dengan subjek penelitian ini adalah mahasiswa/i kelas karyawan yaitu kelas B dan kelas C Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Angkatan 2020. Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner melalui Google Forms pada Mei 2024.

1. Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2018) uji validitas menentukan apakah data yang dikumpulkan langsung dari subjek penelitian dan data yang dilaporkan oleh peneliti sama. Jika nilai r hitung $>$ r tabel, berarti pernyataan tersebut valid. Jika nilai r hitung $<$ r tabel berarti pernyataan tersebut tidak valid.

Tabel 1. Uji Validitas *Work Life Balance* (X1)

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X1.1	0,904	0,196	Valid
X1.2	0,904	0,196	Valid
X1.3	0,906	0,196	Valid
X1.4	0,090	0,196	Valid
X1.5	0,925	0,196	Valid
X1.6	0,922	0,196	Valid
X1.7	0,906	0,196	Valid
X1.8	0,898	0,196	Valid
X1.9	0,617	0,196	Valid

Sumber : Hasil Data Diolah (2024)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai r hitung dari 9 pernyataan *work life balance* bernilai positif dan bernilai lebih besar dari pada r tabel yang memiliki nilai 0,196 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dari variabel *work life balance* dinyatakan **valid**.

Tabel 2. Uji Validitas Stres Kerja (X2)

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X2.1	0,761	0,196	Valid
X2.2	0,730	0,196	Valid
X2.3	0,753	0,196	Valid
X2.4	0,744	0,196	Valid
X2.5	0,729	0,196	Valid
X2.6	0,813	0,196	Valid
X2.7	0,765	0,196	Valid
X2.8	0,717	0,196	Valid
X2.9	0,736	0,196	Valid

X2.10	0,625	0,196	Valid
X2.11	0,410	0,196	Valid
X2.12	0,617	0,196	Valid

Sumber : Hasil Data Diolah (2024)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai r hitung dari 12 pernyataan stres kerja bernilai positif dan bernilai lebih besar dari pada r tabel yang memiliki nilai 0,196 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dari variabel stres kerja dinyatakan **valid**.

Tabel 3. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Y.1	0,683	0,196	Valid
Y.2	0,686	0,196	Valid
Y.3	0,643	0,196	Valid
Y.4	0,645	0,196	Valid
Y.5	0,618	0,196	Valid
Y.6	0,786	0,196	Valid
Y.7	0,729	0,196	Valid
Y.8	0,744	0,196	Valid
Y.9	0,711	0,196	Valid
Y.10	0,775	0,196	Valid
Y.11	0,770	0,196	Valid
Y.12	0,716	0,196	Valid
Y.13	0,681	0,196	Valid
Y.14	0,501	0,196	Valid
Y.15	0,471	0,196	Valid

Sumber : Hasil Data Diolah (2024)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai r hitung dari 15 pernyataan kinerja karyawan bernilai positif dan bernilai lebih besar dari pada r tabel yang memiliki nilai 0,196 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dari variabel kinerja karyawan dinyatakan **valid**.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menilai tingkat kekonsistenan dan stabilitas data atau hasil (Sugiyono, 2018). Data yang tidak dapat diolah lebih lanjut adalah data yang tidak dapat diandalkan karena akan menghasilkan kesimpulan yang menyesatkan. Alat ukur yang memberikan hasil yang konsisten dan dapat diandalkan dalam jangka waktu yang lama dianggap reliabel. Jika nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ maka reliabel.

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	N of Item	Cronbach Alpha	Keterangan
<i>Work Life Balance</i>	9 item	0,962	Reliabel
Stres Kerja	12 item	0,906	Reliabel
Kinerja Karyawan	15 item	0,911	Reliabel

Sumber : Hasil Data Diolah (2024)

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner variabel *work life balance*, *stres kerja* dan *kinerja karyawan* dapat dikatakan **reliabel** karena memiliki nilai Cronbach Alpha > 0,60.

3. Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2018) uji normalitas untuk menentukan apakah data penelitian tersebar dengan normal. Pada penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan rumus *Kolmogorov-Smirnov*. Dikatakan data berdistribusi normal ketika nilai signifikansi >0,05 dan tidak berdistribusi normal jika nilai signifikansi < 0,05.

**Tabel 5. Uji Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual	
N		100	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	4,97851565	
Most Extreme Differences	Absolute	,084	
	Positive	,043	
	Negative	-,084	
Test Statistic		,084	
Asymp. Sig. (2-tailed)		,080 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	,462 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,450
		Upper Bound	,475

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Sumber : Hasil Data Diolah (2024)

Berdasarkan hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* diperoleh nilai Asymp Sig. (2-tailed) sebesar 0,080 > 0,05 maka dapat diartikan data berdistribusi **normal**. Uji normalitas Monte Carlo, nilai signifikansi sebesar 0,462 > 0,05.

4. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antar variabel *independen* dalam suatu model regresi (Ghozali, 2018). Jika nilai *tolerance* > 0,10 nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Jika nilai *tolerance* < 0,10 nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinearitas.

Tabel 6. Uji Multikolinearitas

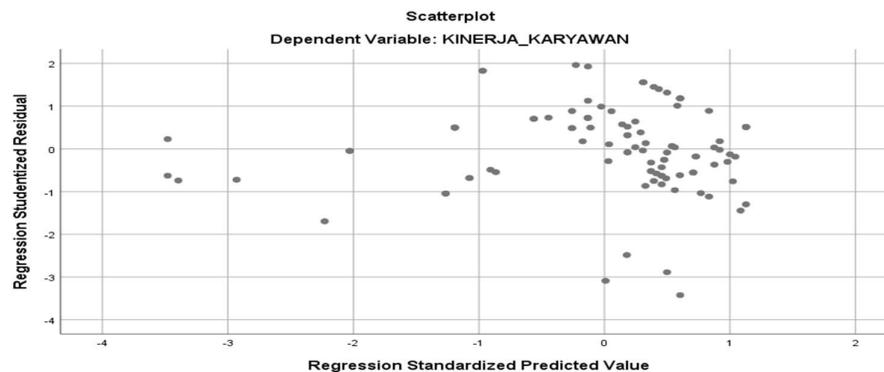
Variabel	Perhitungan		Keterangan
	Tolerance	VIF	
<i>Work Life Balance</i>	0,870	1,149	Tidak ada multikolinieritas
Stres Kerja	0,870	1,149	Tidak ada multikolinieritas

Sumber : Hasil Data Diolah (2024)

Dari tabel diatas dapat dilihat dari variabel *work life balance* dan stres kerja diperoleh nilai *tolerance* sebesar $0,870 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,149 < 10$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak menunjukkan adanya multikolinieritas yang terjadi.

5. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2018) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengukur apakah terjadi penyimpangan perbedaan *variance* dari residual satu ke residual yang lain pada model regresi.



Sumber : Hasil Data Diolah (2024)

Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar scatterplot dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas dan titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak digunakan dan layak dipakai.

6. Uji Regresi Linear Berganda

Tujuan uji regresi linear berganda adalah untuk mengetahui pengaruh lebih dari satu variabel *independen* terhadap variabel *dependen*.

Tabel 7. Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	15,406	2,804		5,493	0,000		
	WORK_LIFE_BALANCE	0,272	0,067	0,270	4,046	0,000	0,870	1,149
	STRES_KERJA	0,672	0,069	0,651	9,745	0,000	0,870	1,149

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber : Hasil Data Diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4.17 diatas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:
 $Y=15,406 + 0,272 X1 + 0,672 X2 + e$ model persamaan ini memiliki arti bahwa :

a. Konstanta = 15,406

Memiliki menunjukkan bahwa variabel terikat yaitu kinerja karyawan mempunyai nilai sebesar 15,406 tanpa adanya variabel bebas yaitu *work life balance* dan stres kerja.

b. Koefisien *work life balance* (X1)

Nilai koefisien *work life balance* memiliki skor atau nilai positif sebesar 0,272. Interpretasi yang menunjukkan adanya pengaruh searah antara variabel *independen* dan *dependen* ditunjukkan dengan angka positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel *independen* lainnya tetap atau stabil maka nilai kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,272 untuk setiap kenaikan 1% yang terjadi.

c. Koefisien stres kerja (X2)

Nilai atau skor koefisien stres kerja bertanda positif sebesar 0,672. Artinya, jika variabel lain tetap atau stabil maka nilai kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,672 untuk setiap kenaikan 1%.

7. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Menurut (Hermawan, 2018) untuk melihat hubungan antara variabel *independen* terhadap variabel *dependen* secara parsial digunakannya uji t.

Tabel 8. Uji t (Parsial)

No	Variabel	t		Sig	
		t _{hitung}	t _{tabel}	Hasil	5%
1	<i>Work Life Balance</i>	4.046	1,661	0,000	0,05
2	Stres Kerja	9.745	1,661	0,000	0,05

Sumber : Hasil Data Diolah (2024)

H₁ : Dari hasil tabel diatas dapat diketahui untuk variabel *work life balance* (X1) diperoleh nilai t_{hitung} 4,046 > 1,661 (t_{tabel}) dengan sig 0,000 < 0,05 artinya nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Maka H₀ ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa *work life balance* (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

H₂ : Dari hasil tabel diatas dapat diketahui untuk variabel stres kerja (X2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 9,745 > 1,661 (t_{tabel}) dengan sig 0,000 < 0,05 artinya nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Maka H₀ ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa stres kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

8. Uji Signifikan Simultan (Uji f)

Menurut (Hermawan, 2018) uji f digunakan untuk mengetahui kelayakan data seberapa besar pengaruh variabel *independen* secara bersamaan terhadap variabel *dependen*.

Tabel 9. Uji f (Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4063,934	2	2031,967	80,325	,000 ^b
	Residual	2453,776	97	25,297		
	Total	6517,710	99			

Sumber : Hasil Data Diolah (2024)

Dari tabel di atas dapat diketahui jika f_{hitung} sebesar $80,325 > 3,090$ (f_{tabel}) dengan nilai sig $0,000 < 0,05$ nilai signifikan kurang dari 0.05. maka dari itu H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa *work life balance* (X1) dan stres kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

9. Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Menurut (Hermawan, 2018) uji koefisien determinasi (Uji R^2) digunakan untuk mengukur sejauh mana suatu variabel *independen* dapat menjelaskan variabel *dependen*.

Tabel 10. Uji R^2
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,790 ^a	0,624	0,616	5,030	1,262

Sumber : Hasil Data Diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai *adjusted R Square* sebesar 0,616 atau 61,6%. Hal ini berarti bahwa 61,6% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel *independen*, yaitu *work life balance* dan stres kerja. Sedangkan sisanya 38,4% dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar variabel pada penelitian ini seperti motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *work life balance* dan stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Work life balance* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. *Work life balance* dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan adanya pengaruh signifikan antara *work life balance* dan stres kerja maka para karyawan perlu memperhatikan kinerja karyawan, salah satunya menciptakan *work life balance* yang baik dengan menyeimbangkan waktu untuk kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Selain itu karyawan juga perlu memperhatikan stres saat bekerja, seperti lingkungan kerja yang baik dan nyaman di kantor. Maka kedua aspek tersebut sangat perlu untuk diperhatikan agar mencapai tujuan yang diinginkan. Peneliti selanjutnya sebaiknya memasukan variabel bebas lainnya sehingga dapat diperoleh informasi yang lebih banyak tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

6. DAFTAR REFERENSI

- Aldi, Y., & Susanti, F. (2019). Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*. <https://doi.org/10.31227/osf.io/et4rn>
- Ananda, M. S., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional IV Tanjungkarang. *Jurnal Bisnis, Manajemen dan Ekonomi*, 2(4). <https://www.semanticscholar.org/paper/Pengaruh-Beban-Kerja-dan-Lingkungan-Kerja-Terhadap-Ananda-Wadud/a5a02f7ba1cb46d97b1b58720184ed760352e452>
- Atthohiri, N. A., & Wijayati, D. T. (2021). Pengaruh employee engagement terhadap kepuasan kerja dengan work-life balance sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1092–1100. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1092-1100>
- Badaruddin. (2021). Quality of worklife, organizational citizenship behaviour dan disiplin kerja terhadap kinerja dosen. *Jurnal Mirai Manajemen*, 6(3), 19–35.
- Basori, O. K., Dharmanto, A., & Sumantyo, F. D. S. (2023). Pengaruh stres kerja dan employee engagement terhadap turnover intention karyawan. *Jurnal Economina*, 2(10), 3132–3142. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i10.938>
- Deamas, M. (2021). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ace Hardware Cabang Mall Pekanbaru. Universitas Islam Riau Pekanbaru.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hanafi, A., Zunaidah, -, & Ulfa, M. (2018). The effect of job stress toward employee performance through job satisfaction of PT Muara Alam Sejahtera employees. *International Journal of Scientific and Research Publications (IJSRP)*, 8(8), 1–5. <https://doi.org/10.29322/ijsrp.8.8.2018.p8002>
- Hermawan, A. (2018). *Metode penelitian bisnis*. PT. Grasindo.
- Killihier, C., Richardson, J., & Boiarintseva, G. (2019). All of work? All of life? Reconceptualising work-life balance for the 21st century. *Human Resource Management Journal*. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/1748-8583.12215>
- Lukmianti, R., Acep, S., & Jhoansyah, D. (2020). *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46–50.
- Mardelina, E., & Muhson, A. (2017). Mahasiswa bekerja dan dampaknya pada aktivitas belajar dan prestasi akademik. *Jurnal Economia*, 13(2), 201. <https://doi.org/10.21831/economia.v13i2.13239>
- Mujahidin, N., Kasran, M., & Sampetan, S. (2023). Pengaruh work-life balance, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palopo. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(2), 2213–2206. <https://www.bing.com/ck/a?!&&p=c59957d6a98b4b3bJmltdHM9MTcyMTE3NDQwMCZpZ3VpZD0zN2UxZWQ1MC0wM2Q5LTZlMGEtMmRiMy1mZmFIMDJKODZmMjImaW5zaWQ9NTE4OQ&ptn=3&ver=2&hsh=3&fclid=37e1ed50-03d9-6e0a-2db3-ffae02d86f22&psq=Pengaruh+Work-Life+Balance%2C+Stres+Kerja+Dan+Li>
- Novita Wahyu Setyawati, C., Agustina, C., & Dewi Sri Woelandari, P. G. (2023). Employee performance impact on communication and work environment. *East Asian Journal of Multidisciplinary Research*, 2(1), 301–308. <https://doi.org/10.55927/eajmr.v2i1.2610>
- Nurdin, S., & Rohaeni, H. (2022). Work-life balance dan dampaknya terhadap intention turnover pada generasi millennial: Peran mediasi job satisfaction. *Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen*, 6(2), 2020.
- Priyowidodo, A., Wibowo, & Hamidah. (2019). Influencing of organizational culture, leadership style, and work stress to the turnover intention of employees Stella Maris Education Foundation Jakarta. *Journal of Business and Behavioural Entrepreneurship*, 3(1), 34–45. <https://doi.org/10.21009/jobbe.003.1.04>
- Rahmadani, E. E. (2023). Pengaruh work-life balance, stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan PT Sari Warna Asli 1 Karanganyar [Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta]. <https://eprints.iain-surakarta.ac.id/8846/>
- Ricardianto, I. P. (2018). *Human capital management* (Cetakan pe). CV. In Media.
- Saida, H. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan swasta generasi Z dan milenial di Kota Samarinda. 31–41.
- Shakila, M., Mega, S. W., & Munawaroh, N. A. (2022). Pengaruh work-life balance, stres kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada Auto 2000 Kediri Hasanudin). *CEMERLANG: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis*, 2(3), 308–320. <https://doi.org/10.55606/cemerlang.v2i3.335>
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif*. Alfabeta.