

**PENGARUH STRESS, *QUALITY OF WORK LIFE* DAN *WORKLIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN
CV. MERDEKA DWI PUTRA**

Besar Setya Edy Pamungkas, Zahro, Ari Muhardono
Universitas Pekalongan
arimuhardono@unikal.ac.id

ABSTRAK

Kinerja karyawan adalah elemen krusial dalam kesuksesan organisasi, terutama di tengah dinamika perubahan bisnis. Manajemen yang efektif perlu diterapkan untuk memahami dan mengoptimalkan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisa pengaruh stress, quality of work life dan worklife balance terhadap kinerja karyawan CV. Merdeka Dwi Putra. Jenis Penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi pada penelitian ini berjumlah 80 karyawan terhitung pada agustus 2023 dengan sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 45 responden. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah pengujian instrumen validitas dan reliabilitas, uji kelayakan model (goodness of fit test), analisa regresi linier berganda dan uji hipotesis (uji t test) menggunakan program SPSS v23. Hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan variabel stress terhadap kinerja karyawan CV. Merdeka Dwi Putra, ada pengaruh positif dan signifikan variabel quality of work life terhadap kinerja karyawan CV. Merdeka Dwi Putra, dan ada pengaruh positif dan signifikan variabel worklife balance terhadap kinerja karyawan CV. Merdeka Dwi Putra.

Kata kunci : *Stress, Quality of Work Life, Worklife Balance, Employee Performance*

ABSTRACT

Employee performance is a crucial element in organizational success, especially amidst dynamic changes in the business environment. Effective management is essential to understand and optimize employee performance. This study aims to test and analyze the effect of stress, quality of work life and worklife balance on the performance of CV employees. Merdeka Dwi Putra. The population in this study amounted to 80 employees as of August 2023 with a sample used in this study of 45 respondents. The analysis method used in this study is validity and reliability instrument testing, goodness of fit test, multiple linear regression analysis and hypothesis testing (t test) using the SPSS v23 program. The results of this study indicate that there is a positive and significant effect of stress variables on employee performance of CV. Merdeka Dwi Putra, there is a positive and significant effect of quality of work life variables on employee performance of CV. Merdeka Dwi Putra, and there is a positive and significant effect of worklife balance variables on employee performance of CV. Merdeka Dwi Putra.

Kata kunci : *Stress, Quality of Work Life, Worklife Balance, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan komponen terpenting dari suatu organisasi jika dibandingkan dengan komponen lain seperti uang, teknologi, dan komponen lainnya. Komponen lain tidak dapat berfungsi dengan baik jika tidak ada sumber daya manusia. Karena sumber daya manusia menggerakkan dan menggunakannya, seperti teknologi yang tidak dapat bergerak tanpa campur tangan manusia. Maka, sumber daya manusia menjadi sumber daya utama perusahaan yang dapat memunculkan cabang ilmu manajemen yang berbeda yang dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia, di samping manajemen keuangan, pemasaran, dan sebagainya. Tujuan akhir dari manajemen sumber daya manusia

adalah untuk mempromosikan produktivitas karyawan, kebahagiaan kerja, dan motivasi [1].

Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi dan profesionalisme terhadap bidang yang ditekuni. Sebagai sesuatu yang berhubungan positif dengan kinerja, komitmen yang merupakan suatu sikap dan perilaku yang dapat dilihat sebagai penggerak seseorang dalam bekerja saling terkait erat.

Stres di tempat kerja telah terbukti dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Hal ini didukung oleh [2] yang menunjukkan bahwa tekanan pekerjaan dapat menurunkan efisiensi karyawan.

Karyawan yang mengalami stres sangat rentan terhadap ketegangan dan masalah perilaku seperti mudah marah, dan ingin sendirian, yang menandakan bahwa mereka tidak dapat bekerja dengan baik. Selain itu, temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa stres memiliki pengaruh negatif dan substansial terhadap kinerja karyawan. Jika beban yang dirasakan karyawan terlalu berat, karyawan akan mengalami hambatan dalam berfikir dan terganggunya kesehatan.

Keberhasilan suatu organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawainya tidak lepas dari upaya-upaya positif yang dilakukan sebagai suatu pencapaian organisasi. Beberapa upaya organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan, seperti dengan menciptakan *quality of work life* yang baik dan juga membuat karyawan merasa terikat dengan organisasi. *Quality of work life* merumuskan bahwa setiap prosedur kebijakan yang dipilih oleh perusahaan merupakan reaksi terhadap apa yang diinginkan dan diharapkan oleh para pekerja, diwujudkan dengan berbagai isu dan meleburkan pandangan mereka (perusahaan dan karyawan) ke dalam tujuan yang sama, yaitu meningkatkan karyawan dan perusahaan.

Banyak bisnis memberikan program tunjangan keluarga yang dibutuhkan karyawan untuk *work life balance*, seperti pembagian pekerjaan, waktu fleksibel, *telecommuting*, dan lain-lain. Keseimbangan antara hidup dalam pekerjaan yang baik dan hidup dalam pekerjaan yang baik menghasilkan semangat kerja yang sangat baik, munculnya rasa senang dari pekerjaan seseorang, dan rasa tanggung jawab total baik dalam pekerjaan maupun dalam kehidupan pribadi.

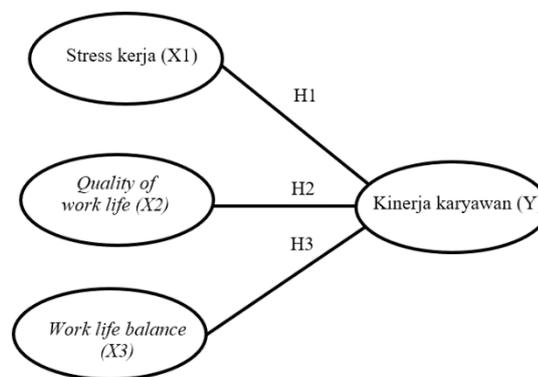
Terdapat sejumlah peneliti yang sudah melakukan penelitian berkaitan dengan pengaruh stres, *quality work of life* dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan seperti, [3], [4], [5], [6] menyebutkan hasil variabel stres berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berbanding terbalik dengan penelitian dari [7], [8], [9] menyebutkan hasil variabel stres berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Peneliti [10], [11], [12] menyebutkan hasil *Quality Of Work Life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini berbeda dengan penelitian [13], [14] yang menghasilkan variabel *Quality Of Work Life* berpengaruh negatif dan signifikan. Peneliti [3], [5], dan [15] menyebutkan hasil *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini berbeda dengan penelitian [5], dan [16] yang menghasilkan variabel *Work Life Balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Terdapat sejumlah peneliti yang sudah melaksanakan penelitian berkaitan dengan uraian tiga faktor seperti diatas ditambah dengan masih adanya research gap atau perbedaan hasil yang ditemukan semakin menambah ketertarikan dan keyakinan penulis untuk meneliti pengaruh stres, *quality work of life*, dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan.

METODE

Penelitian ini menggunakan strategi asosiasi kausal dengan teknik kuantitatif. Jenis penelitian ini menanyakan tentang keterkaitan antara dua faktor atau lebih [17]. Terdapat variabel bebas (variabel independen) dan variabel terikat dalam penelitian ini (variabel dependen). Dalam penelitian ini objek penelitiannya adalah karyawan CV Merdeka Dwi Putra. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan CV Merdeka Dwi Putra sebanyak 80 karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah 45 karyawan. Teknik Sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *probability sampling* dengan metode *simple random sampling*. *probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Metode simple random sampling dipilih karena dilakukannya dengan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut [18]. Metode Pengumpulan Data menggunakan observasi dan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Model penelitian seperti pada Gambar 1 berikut



Gambar 1. Model Penelitian

Pengembangan hipotesis dalam penelitian ini adalah

H1 : *Stress* Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

H2 : *Quality of Work Life* Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

H3 : *Work Life Balance* Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

HASIL

Uji t parsial digunakan untuk mengukur apakah hipotesis di terima atau di tolak. Hal ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Cara untuk mengetahui adalah dengan memperhatikan nilai signifikansi. Apabila nilai signifikansi <0.05 maka hipotesis dapat di terima dan apabila nilai signifikansi >0.05 maka hipotesis di tolak atau nilai t hitung masing-masing variabel lebih besar dari t tabel. Berikut merupakan hasil uji t yang ditampilkan dalam bentuk tabel :

Tabel 1. Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	
	B	Std. Error	Coefficients Beta			
1	(Constant)	4.553	3.994	1.140	.261	
	X1	.272	.105	.340	2.593	.013
	X2	.188	.088	.276	2.147	.038
	X3	.321	.148	.285	2.172	.036

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel diatas berdasarkan hasil uji t yang dapat dilihat pada tabel 1 diperoleh hasil sebagai berikut :

Nilai t hitung variabel X1 terhadap variabel Y sebesar 2,593 sedangkan t tabel sebesar 2,020, sehinga t hitung < t tabel dan dilihat dari tingkat signifikansi pada variabel X1 sebesar 0,013 atau <0,05. Artinya variabel stress (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Sehingga dapat disimpulkan H1 diterima.

Nilai t hitung variabel X2 terhadap variabel Y sebesar 2,147 sedangkan t tabel sebesar 2,020, sehinga t hitung < t tabel dan dilihat dari tingkat signifikansi pada variabel X2 sebesar 0,038 atau <0,05. Artinya variabel *quality of work life* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Sehingga dapat disimpulkan H2 diterima.

Nilai t hitung variabel X3 terhadap variabel Y sebesar 2,172 sedangkan t tabel sebesar 2,020, sehinga t hitung < t tabel dan dilihat dari tingkat signifikansi pada variabel X3 sebesar 0,036 atau <0,05. Artinya variabel *worklife balance* (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Sehingga dapat disimpulkan H3 diterima

Pengaruh Stress terhadap Kinerja Karyawan

Stres adalah salah satu masalah paling umum di perusahaan saat ini, dan dapat dikaitkan dengan berbagai masalah yang dialami karyawan. Beginilah cara stres memanifestasikan dirinya ketika orang berada di bawah tekanan yang begitu besar sehingga rutinitas perilaku mereka yang biasa terganggu. Dengan kata lain, stres biasanya disebabkan oleh situasi stres yang memengaruhi perasaan, pemikiran, dan kesehatan tubuh [19].

Stress ini adalah kondisi internal yang disebabkan oleh tuntutan fisik, lingkungan, dan peristiwa social yang berpotensi merusak dan tidak terkendali, variabel stress terdiri dari 6 indikator yaitu beban kerja, waktu kerja, konflik, komunikasi dan otoritas kerja.

Stres yang muncul di perusahaan Merdeka Dwi Putra, dapat diidentifikasi melalui tekanan kerja yang tinggi, tuntutan kualitas, dan batas waktu yang ketat dalam menyelesaikan proyek-proyek reparasi. Karyawan dalam lingkungan ini sering kali menghadapi beban kerja yang kompleks dan mendesak, menciptakan kondisi yang berpotensi menghasilkan tingkat stres yang signifikan.

Penelitian mendalam terhadap fenomena ini mengungkapkan bahwa implementasi strategi manajemen stres di Merdeka Dwi Putra memberikan kontribusi positif terhadap kinerja karyawan. pengelolaan stres secara efektif, memberikan dampak yang menguntungkan pada respons terhadap tekanan pekerjaan.

Hal tersebut dapat dilihat dari hasil uji yang ada dimana nilai konstanta pada variabel stress sebesar 0.272 dengan tanda positif sedangkan nilai signifikansi $<0,05$ yaitu sebesar 0,013. Dapat disimpulkan bahwa H1 di terima. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh [20] dengan hasil yang sama dengan penelitian ini yang menunjukkan bahwa stress berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Quality of Work Life terhadap Kinerja Karyawan

Work life balance adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan kegiatan tempat kerja yang bertujuan untuk mendukung kebutuhan karyawan untuk mencapai keseimbangan antara kebutuhan kehidupan keluarga dan pekerjaan [21]. Quality of work life merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan karena jika karyawan merasa tidak nyaman dengan kehidupan kerja di perusahaan maka karyawan tersebut tidak bisa maksimal dalam mengeluarkan potensinya. Quality of work life mempunyai 7 indikator yaitu partisipasi karyawan, penyelesaian konflik, komunikasi, kesehatan dan keselamatan kerja, keamanan kerja, kompensasi yang layak dan pengembangan karir

Karyawan Merdeka Dwi Putra body repair menghadapi tantangan yang berkaitan dengan tekanan waktu, kompleksitas tugas, dan tuntutan standar kualitas yang tinggi. Fenomena ini dapat memengaruhi kepuasan kerja, di mana tingkat kepuasan dapat terkait dengan sejauh mana karyawan merasa berhasil dan dihargai dalam pekerjaan mereka. Perusahaan perlu meningkatkan kondisi kerja untuk membantu karyawan menjadi lebih baik dalam pekerjaan mereka. Fokus pada kualitas hidup di tempat kerja juga penting, karena dapat memengaruhi apakah karyawan tetap lama atau tidak di perusahaan. Dengan bimbingan dan manajemen yang baik, diharapkan karyawan dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik dan meningkatkan kinerja mereka

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa *quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil uji yang ada dimana nilai konstanta pada variabel *quality of work life* sebesar 0.188 dengan tanda positif sedangkan nilai signifikansi $<0,05$ yaitu sebesar 0,038. Dapat disimpulkan bahwa H2 di terima. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh [22] dengan hasil yang sama dengan penelitian ini yang menunjukkan bahwa *quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Worklife Balance terhadap Kinerja Karyawan

Work life balance mengacu pada kapasitas seseorang untuk mengelola kewajiban pekerjaannya dengan aktivitas yang tidak terkait dengan pekerjaan contohnya adalah keseimbangan antara kehidupan keluarga dan pekerjaan. *Worklife balance* mempunyai 3 indikator yaitu *time balance* (keseimbangan waktu), *involvement balance* (keseimbangan keterlibatan) dan *satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan)

Ketika seseorang tidak dapat menyeimbangkan antara masalah pekerjaan dan masalah kehidupan diluar kantor maka diidentifikasi ia akan memilih pekerjaan lain yang dapat menyeimbangkan antara kedua hal tersebut atau bahkan ia lebih memilih untuk berhenti bekerja. Ini berarti, semakin perusahaan memperhatikan work life balance maka akan semakin meningkat pula kepuasan kerja karyawannya.[23]

Dalam lingkungan kerja Merdeka Dwi Putra Body Repair terlihat adanya kesadaran yang semakin meningkat terkait pentingnya mencapai *Work-life Balance* (WLB). Karyawan menunjukkan harapan yang signifikan terhadap jam kerja yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Upaya perusahaan untuk merespons harapan ini terlihat melalui strategi-strategi yang bertujuan menciptakan lingkungan kerja yang lebih seimbang.

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa *worklife balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil uji yang ada dimana nilai konstanta pada variabel *worklife balance* sebesar 0.321 dengan tanda positif sedangkan nilai signifikansi $<0,05$ yaitu sebesar 0,036. Dapat disimpulkan bahwa H3 di terima. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Handayani and Arri (2015) dengan hasil yang sama dengan penelitian ini yang menunjukkan bahwa *worklife balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang ada pada BAB IV mengenai pengaruh stress, *quality of work life*, dan *worklife balance* terhadap kinerja karyawan CV. Merdeka Dwi Putra yang telah peneliti lakukan, dapat disimpulkan sebagai berikut 1) Stress berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Merdeka Dwi Putra sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya dampak positif yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada tingkatan tertentu stress itu perlu karena dapat meningkatkan semangat bekerja, stress yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang tidak memiliki tingkatan stress tertentu kurang memiliki semangat dalam bekerja yang dapat menurunkan kinerja. 2) *Quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Merdeka Dwi Putra, sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya dampak positif yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin berkualitas kehidupan kerja seorang karyawan dapat mempengaruhi kinerja mereka. 3) *Worklife balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Merdeka Dwi Putra, sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya dampak positif yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut berarti semakin seimbang kehidupan kerja karyawan dapat berpengaruh terhadap kinerja mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] R. L. Mathis and John H, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Buku Dua*. Jakarta: Salemba Empat, 2015.
- [2] Lantara, Dirgahayu, and M. Nusran, *Dunia Industri Perspektif Psikologi Tenaga Kerja*. Makassar: Nas Media Pustaka, 2019.
- [3] Putra et al, “Pengaruh Work Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Intervening,” *GEMA Ekon.*, vol. 10, no. 1, pp. 1–52, 2022, doi: 10.21608/pshj.2022.250026.
- [4] M. Iqbal and H. Nastiti, “Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja, Dan Quality Of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sankyu Indonesia International Krakatau Steel In Site Cilegon,” *J. Akunt. dan Pajak*, vol. 22, no. 22, pp. 1–13, 2022.
- [5] M. Hikmah and H. Lukito, “Peran Worklife Balance dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Mediasi,” *J. Bisnis dan Manaj.*, vol. 8, no. 1, pp. 64–74, 2021, doi: 10.26905/jbm.v8i1.5278.
- [6] L. Y. Z. P. D. Bobby, “Pengaruh Work Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Intervening,” vol. 10, no. 1, pp. 1–52, 2022, doi: 10.21608/pshj.2022.250026.
- [7] Dindha Amelia, “Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” vol. 21, no. 1, pp. 1–9, 2020.
- [8] R. Ariana, “Pengaruh Beban Dan Stres Kerja Serta Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Pgn Tbk),” *J. Ilm. Indones.*, vol. 7, no. 3, pp. 1–23, 2016.
- [9] C. S. Parasian and I. G. Adiputra, “Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *J. Manajerial Dan Kewirausahaan*, vol. 3, no. 4, p. 922, 2021, doi: 10.24912/jmk.v3i4.13433.
- [10] R. Febriani, R. Kusumawati, and Y. Ariyanti, “Pengaruh Quality of Work Life dan Employee Engagemnet terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Pariwisata Kabupaten Demak),” *AKSES J. Ekon. dan Bisnis*, vol. 17, no. 1, pp. 8–19, 2022, doi: 10.31942/akses.v17i1.6506.
- [11] M. Arif and M. A. Firdaus, “Pengaruh Quality Of Work Life Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” 2020. [Online]. Available: <http://ejournal.uikabogor.ac.id/index.php/Manager/index>
- [12] A. Azhari, M. F. Chadafi, and Y. Yusniar, “Pengaruh Self Efficacy, Iklim Organisasi, Quality of Work Life Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan,” *Among Makarti*, vol. 15, no. 1, pp. 1–18, 2022, doi: 10.52353/ama.v15i1.224.
- [13] A. J. Ristanti and F. N. Dihan, “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pertamina Persero Ru Iv Cilacap,” *Assets J. Akunt. dan Pendidik.*, vol. 5, no. 1, p. 53, 2017, doi: 10.25273/jap.v5i1.1187.
- [14] A. Rompis, A. L. Tumbel, and G. Sendow, “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Kompetensi, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pt Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Manado,” *Kualitas Kehidup. Kerj... 4295 J. EMBA*, vol. 5, no. 3, pp. 4295–4304, 2017.
- [15] A. F. Asari, “Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan,” 2022.
- [16] G. Rahmawati, D. Oktaviani, M. Miftahuddin, and S. Rohmawan, “Peran Worklife Balance dan Motivasi Ekstrinstik Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan,” *Semin. Nas. Pertumbuhan Ekon. 2021 - Ekon. Kreat. dan UMKM*, vol. Vol 2 No 1, pp. 1–9, 2021.
- [17] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Bandung:

- Bandung: Alfabeta, 2015.
- [18] H. Umar, *Metode penelitian untuk skripsi dan tesis bisnis*, Ed. 2. Jakarta : Rajawali pers, 2013.
- [19] S. Sondang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2011.
- [20] I. Gede, S. Cahyana, and I. K. Jati, “PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI,” 2017.
- [21] M. Purohit, “A comparative study of work life balance in various Industrial sectors in Pune region,” *Int. J. Mark. Financ. Serv. Manag. Res.*, vol. 2 (3), pp. 198–206, 2013.
- [22] H. Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada, 2016.
- [23] E. Ariska, P. Rani, A. Budiharjo, and K. D. Jannah, “Pengaruh Work Life Balance , Beban Kerja dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Primatexco Indonesia,” 2022.