

PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(STUDI PADA PT TELKOM WITEL BANDUNG)

THE EFFECT OF WORK LIFE BALANCE AND STRESS OF EMPLOYEE FOR EMPLOYEE PERFORMANCE

(STUDY ON PT TELKOM WITEL BANDUNG)

Devy Anggun Mahesti¹, Tri Indra Wijaksana²

^{1,2}Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom

¹devyanggun10@gmail.com, ²triindrawijaksana@telkomuniversity.ac.id

Abstract

This research was conducted to determine the effect of work life balance and work stress on employee performance at PT Telkom Witel Bandung. This study uses a quantitative method with a type of descriptive causality research, the sample is carried out with a probability random type simple random sampling method. The number of samples were 55 people. The data analysis technique used was descriptive analysis and multiple linear regression analysis. Simultaneous hypothesis testing results, work life balance and work stress have a simultaneous influence on employee performance, while work life balance partially has a significant effect on employee performance and work stress does not significantly influence employee performance. Based on the results of the coefficient of determination found that the work life balance and work stress are able to explain the performance of 59.2%, the remaining 40.8% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Work Life Balance, Work Stress, Employee Performance

Abstrask

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh *work life balance* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Witel Bandung. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif kausalitas, sampel dilakukan dengan metode *probability sampling* jenis *simple random sampling*. Jumlah sampel sebanyak 55 orang. Teknik Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Hasil pengujian hipotesis secara simultan, *work life balance* dan stres kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan, sedangkan secara parsial *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil koefisien determinasi didapatkan bahwa *work life balance* dan stres kerja mampu menjelaskan kinerja sebesar 59,2% sisanya sebesar 40,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

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

1. Pendahuluan

Seorang karyawan dalam praktiknya memiliki kemampuan dan kehidupan yang berbeda satu dengan lainnya serta semangat kerja berdasarkan harapan perusahaan. Hal tersebut disebabkan dalam suatu perusahaan terdapat individu-individu yang mempunyai latar belakang kehidupan yang berbeda satu dengan yang lainnya dan tidak mungkin juga sama dengan tujuan perusahaan. Sehingga wajib bagi perusahaan untuk melihat suatu pekerjaan yang ditanggungkan kepada karyawan dengan mempertimbangkan *work life balance* dan stres kerja yang diberikan kepada karyawan untuk karyawan selalu memperhatikan kinerjanya.

Menurut Ricardianto (2018:166) menjelaskan bahwa *work life balance* adalah suatu sistem di tempat kerja untuk menciptakan lingkungan kerja dengan berusaha mewujudkan keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi.

Tabel 1

Tabel Pra Kuesioner *Work Life Balance*

NO	Dimensi	Pernyataan	Pendapat Saya	
			Ya	Tidak
1	Keseimbangan Waktu	Keseimbangan waktu untuk bekerja dan waktu untuk hal diluar pekerjaan berjalan sesuai dengan harapan.	20%	80%
2	Keseimbangan Keterlibatan	Keseimbangan keterlibatan untuk bekerja dan keterlibatan untuk hal diluar pekerjaan berjalan sesuai dengan harapan.	36%	63%
3	Keseimbangan Kepuasan	Selama bekerja saya merasa puas terhadap apa yang telah saya capai	33%	67%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2019

Moorhead & Griffin (2010:175) menjelaskan stress kerja adalah respon adaptif terhadap keadaan eksternal yang dapat menyebabkan penyimpangan fisik, psikologis dan atau perilaku pada anggota organisasi

Tabel 2

Tabel Pra Kuesioner Stres Kerja

NO	Dimensi	Pernyataan	Pendapat Saya	
			Ya	Tidak
1	Beban Kerja	Beban kerja yang diberikan perusahaan sesuai dengan kemampuan dan ketrampilan.	40%	60%
2	Sikap Pemimpin	Pemimpin memberikan sikap yang sama terhadap seluruh karyawan.	37%	63%
3	Waktu dan Peralatan Kerja	Waktu dan peralatan kerja yang ada di perusahaan sudah lengkap dan memadai.	40%	60%
4	Konflik Kerja	Masukan atau saran yang saya berikan lebih sering untuk diterima.	33%	67%
5	Balas Jasa	Balas jasa yang diberikan cukup untuk memenuhi kebutuhan saya dan keluarga.	40%	60%
6	Masalah Keluarga	Masalah keluarga tidak berpengaruh terhadap pekerjaan dan kinerja saya.	30%	70%

Perkembangan dan kemajuan suatu perusahaan tidak terlepas faktor kinerja yang baik dan memberi pengaruh sebagai kekuatan pendorong yang mampu memberi percepatan terhadap sasaran perusahaan. Menurut Fahmi (2014:127) Kinerja adalah sebuah hasil yang didapatkan oleh suatu individu dalam organisasi baik itu yang berorientasi terhadap keuntungan dan tidak berorientasi terhadap keuntungan dengan memberikan kontribusi yang baik.

Tabel 3

KINERJA KARYAWAN PT TELKOM WITEL BANDUNG

Tahun	Kriteria Penilaian NKI (Nilai Kerja Individu)					
	P1	P2	P3	P4	P5	blank
2015	0	62%	37%	1%	0	0
2016	1%	53%	44%	2%	0	0
2017	0	97%	1%	1,5%	0	0
2018	1%	65%	25,4%	0	0	10,3%

Sumber: HR Witel Bandung

Berikut merupakan kriteria penilaian kinerja karyawan PT Telkom Witel Bandung :

- P1 (Prestasi 1) > 110 % : Istimewa
 P2 (Prestasi 2) 103%-110% : Baik Sekali
 P3 (Prestasi 3) 96%-103% : Baik
 P4 (Prestasi 4) 90%-96% : Kurang Baik
 P5 (Prestasi 5) < 90% : Kurang Baik Sekali

Saat ini karyawan yang ada di PT Telkom Witel Bandung adalah 120 orang. Dari hasil yang tertera pada Tabel 3 diketahui terdapat beberapa kelemahan pada nilai kinerja karyawan PT Telkom Witel Bandung dalam empat tahun terakhir, masih terdapat karyawan dengan penilaian P4 (Kurang Baik) meskipun persentasinya sangat rendah. Pada tahun 2017 pencapaian kinerja karyawan mendapat penilaian P2 (Baik Sekali) dalam persentase yang baik yaitu 97,5% tidak terdapat karyawan yang mencapai P1 (Istimewa). Dalam empat tahun terakhir, penilaian P1 hanya dicapai tahun 2016 dan tahun 2018 dengan persentase yang sangat rendah yaitu 1%.

Berdasarkan hal tersebut, maka dari itu peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Work Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Telkom Witel Bandung)”**.

1. Tinjauan Pustaka

1.1 Work Life Balance

Menurut Ricardianto (2018:165). Keseimbangan kehidupan kerja yang berkaitan dengan faktor lain lingkungan kerja membantu manajer untuk mengintegrasikan pekerjaan dan kehidupan keseimbangan dalam pembahasan yang lebih luas. Dengan tujuan untuk menguji individu terhadap

pekerjaan yang sedang memediasi hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) dan hasil kerja.

1.2 Dimensi *Work Life Balance*

Komponen-komponen yang terdapat pada *work life balance* menurut Ricardianto (2018:166), *work life balance* mempunyai tiga komponen, yaitu:

a. Keseimbangan waktu

Berkaitan dengan keseimbangan waktu yang didedikasikan untuk pekerjaan dan peran keluarga, sosial serta pribadi individu. Keseimbangan waktu merujuk pada banyaknya waktu yang diberikan untuk bekerja dan berkegiatan di luar pekerjaan.

b. Keseimbangan keterlibatan

Berkaitan dengan kesetaraan tingkat keterlibatan psikologis baik dalam pekerjaan ataupun peran keluarga, sosial, dan pribadi individu.

c. Keseimbangan kepuasan

Berkaitan dengan keseimbangan tingkat kepuasan dalam pekerjaan dan peran keluarga, terhadap lingkungan sosial, dan pribadi individu.

1.3 Stres Kerja

Menurut Suhendi & Anggara (2010: 203) Stres kerja adalah kondisi dimana hal tersebut bersifat internal, yang dapat disebabkan oleh tuntutan fisik atau lingkungan, kondisi sosial yang mampu merusak dan tidak dapat untuk dikendalikan.

2.4 Dimensi Stres Kerja

Dimensi pembentuk stres kerja menurut Hasibuan (2014:204) terdiri dari :

a. Beban Kerja

Beban kerja merupakan perbedaan antara kapasitas atau keahlian pekerjaan dengan tanggung jawab pekerjaan yang harus dilaksanakan.

b. Tekanan dan Sikap Pemimpin

Tugas dari seorang pemimpin perusahaan salah satunya adalah menjamin kinerja perusahaannya berjalan efektif dan efisien. Hal tersebut berkaitan dengan kesuksesan seorang pemimpin tidak terlepas dari pengaruh bagaimana pemimpin berinteraksi dengan anggotanya.

c. Waktu dan Peralatan Kerja

Dalam menyelesaikan tugas karyawan diberikan batas waktu dan peralatan kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya, waktu kerja yang singkat dan peralatan kerja yang tidak memadai akan dapat berdampak stres terhadap pekerjaan.

d. Konflik Kerja

Kondisi tersebut dapat mengganggu bahkan menghambat pencapaian dan harapan perusahaan. Selain itu, dapat juga menimbulkan ketegangan emosi sehingga berdampak terhadap efisiensi dan produktivitas kerjanya.

e. Balas Jasa

Balas jasa merupakan salah satu sesuatu yang penting untuk seorang karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan, karena dengan adanya kompensasi yang diperoleh seseorang dapat mencukupi kebutuhan hidupnya. Apabila balas jasa yang diterima tidak sesuai dengan pekerjaan yang telah diselesaikan karyawan maka berdampak stres kerja.

f. Masalah Keluarga

Dalam kehidupan pribadi khususnya didalam keluarga pasti terdapat masalah tersendiri. Masalah rumah tangga seperti masalah anak, orang tua, saudara dan lain-lain yang dapat mengganggu pekerjaan dapat berdampak stres terhadap pekerjaan.

2.5 Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegaran (2014:9) kinerja karyawan merupakan sebuah hasil dari apa yang telah ditugas dan tanggung jawabkan kepada karyawan baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai.

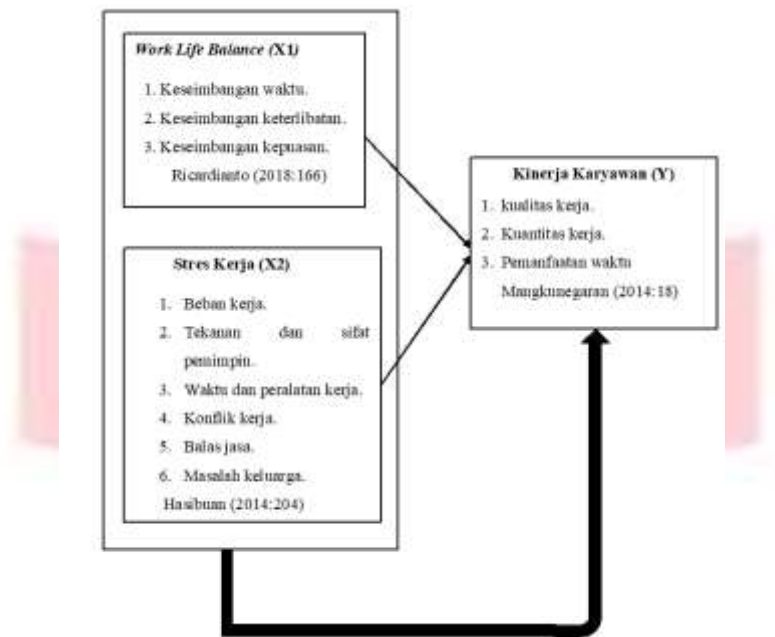
2.6 Dimensi Kinerja Karyawan

Dimensi kinerja karyawan menurut Mangkunegaran (2014:18) adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas Kerja adalah kerapian, ketelitian, kemampuan hasil kerja yang dilaksanakan dengan baik, agar dapat mengurangi kesalahan di dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang di tugaskan. Indikatornya yaitu:
 - 1) Pelaksanaan kerja yang efektif.
 - 2) Mengurangi kesalahan dalam bekerja.
- b. Kuantitas kerja adalah tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan dibawah kondisi normal. Kuantitas juga mencakup banyaknya jenis kegiatan yang dilaksanakan dalam satu waktu sehingga dapat terlaksana sesuai harapan pencapaian dari perusahaan. Indikatornya yaitu :
 - 1) Target Kerja.
 - 2) Volume Pekerjaan,
- c. Pemanfaatan waktu adalah penggunaan waktu kerja atau kegiatan yang disetarakan dengan prosedur perusahaan agar suatu pekerjaan dapat terselesaikan pada waktu yang ditentukan. Indikatornya yaitu :

- 1) Ketepatan waktu menyelesaikan suatu tugas (*Timeliness*)
- 2) Batas waktu menyelesaikan suatu tugas (*Deadline*)

2.7 Kerangka Pemikiran



Gambar 1

Kerangka Pemikiran

Sumber: Diolah oleh Penulis

2.7 Metode Penelitian

Metode Penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan jenis penelitian yaitu deskriptif. Menurut Suliyanto (2018:20) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dilakukan berdasarkan data kuantitatif yang mana data tersebut berupa angka atau bilangan.

3. Hasil Penelitian dan Pembahasan

3.1 Analisis Deskriptif

Variabel *work life balance* (X1) pada dalam kategori tinggi dengan nilai persentase sebesar 72,8%. Nilai persentase tertinggi diantara dimensi variabel *work life balance* adalah dimensi keseimbangan waktu dengan persentase sebesar 76,5% dan dimensi dengan persentase terendah diantara dimensi *work life balance* adalah dimensi keseimbangan keterlibatan dengan persentase sebesar 67,2%

Variabel Stres Kerja (X2) dalam kategori cukup tinggi dengan nilai persentase sebesar 63%. Nilai persentase tertinggi diantara dimensi variabel stres kerja adalah dimensi sikap pemimpin dengan

persentase sebesar 70,2% dan dimensi dengan persentase terendah diantara dimensi stres kerja adalah dimensi waktu dan peralatan kerja dengan persentase sebesar 56,7%

Variabel Kinerja Karyawan (Y) dalam kategori tinggi dengan nilai persentase sebesar 74,5%. Nilai persentase tertinggi diantara dimensi variabel kinerja karyawan adalah dimensi kualitas kerja dengan persentase sebesar 78% dan dimensi dengan persentase terendah diantara dimensi kinerja karyawan adalah dimensi kuantitas kerja dengan persentase sebesar 68,3%

3.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel *Work Life Balance* dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 4
ANALISIS REGRESI BERGANDA

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.177	3.192		-.369	.714
	Work Life Balance	.376	.046	.734	8.156	.000
	Stres Kerja	.074	.048	.138	1.534	.131

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2019

Hasil pengolahan data pada Tabel 4.18 dapat dirumuskan model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = -1,117 + 0,376X_1 + 0,074X_2$$

Persamaan diatas dapat diartikan sebagai berikut:

- 1) Jika tanpa *Work Life Balance* (X1) dan Stres Kerja (X2) maka Kinerja Karyawan (Y) adalah -1,117 (konstanta). Berdasarkan hal tersebut dapat diartikan bahwa jika diasumsikan untuk *Work Life Balance* dan Stres Kerja memiliki nilai 0 atau tidak memiliki nilai. Maka Kinerja Karyawan (Y) akan tetap, dengan nilai sebesar -1,117.
- 2) Apabila diasumsikan *Work Life Balance* (X1) sebesar satu satuan dan Stres Kerja (X2) sebesar 0, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,376.

- 3) Apabila diasumsikan *Work Life Balance* (X1) sebesar 0 dan Stres Kerja (X2) sebesar satu satuan, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,074.

3.3 Uji Hipotesis

1) Uji T (Parsial)

Uji hipotesis secara T (parsial) digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel. Dengan menggunakan program SPSS maka output yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

Tabel 5
HASIL UJI HIPOTESIS T (Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1.177	3.192		-.369	.714
1 Work Life Balance	.376	.046	.734	8.156	.000
Stres Kerja	.074	.048	.138	1.534	.131

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2019

Tingkat signifikansi (α) sebesar 5% dengan derajat kebebasan (df) = $k; n-(k+1)$. $Df = 2; 55-(2+1) = 52$ maka diperoleh t tabel sebesar 2,006. Apabila t hitung $>$ t tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Apabila t hitung $<$ t tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Penjelasan untuk uji T pada masing-masing variabel independen adalah sebagai berikut:

- Pengujian hipotesis *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 8,156. Dapat diketahui bahwa t hitung 8,156 lebih besar dari t tabel 2,006. Pengambilan keputusan berdasarkan signifikansi adalah H_0 ditolak karena: Signifikansi 0,000 $<$ 0,05. Kesimpulannya *work life balance* (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- Pengujian hipotesis Stres kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa nilai t hitung 1.534. Dapat diketahui bahwa t hitung 1.534 lebih kecil dari t tabel 2,006. Pengambilan keputusan berdasarkan signifikansi dengan tingkat signifikansi adalah H_0 diterima karena: Signifikansi 0,131 $>$ 2,006. Kesimpulannya adalah stres kerja (X2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2) Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji secara simultan (bersama-sama), diketahui nilai F hitung > dari F tabel ($37.660 > 3.18$) hal tersebut menunjukkan F hitung < F tabel dengan nilai signifikansi (sig) $0,000 < 0,005$. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara *work life balance* (X1) dan stres kerja (X2) secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Telkom Witel Bandung.

3) Koefisien Determinasi

Menurut Sugiyono (2013:294) koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

Tabel 6
HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.769 ^a	.592	.576	2.44594
a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Work Life Balance				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2019

Dapat dilihat bahwa R sebesar 0,769 dan R Square (R^2) adalah 0,592. Besarnya Pengaruh Work Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan oleh Koefisien Determinasi (KD) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r^2 \times 100\% \\ &= (0,769) \times 100\% \\ &= 59,2\% \end{aligned}$$

Berdasarkan nilai koefisien determinasi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan PT Telkom Witel Bandung dipengaruhi oleh *work life balance* dan stres kerja sebesar 59,2% dan sisanya 40,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

4) Kesimpulan dan Saran

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan mengenai *Work Life Balance* dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Telkom Witel Bandung) maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Work Life Balance* pada PT Telkom Witel Bandung masuk dalam kategori tinggi dengan persentase sebesar 72,8%. Artinya, sebagian besar karyawan di PT Telkom Witel Bandung memiliki *work life balance* yang tinggi.
2. *Stres Kerja Balance* pada PT Telkom Witel Bandung masuk dalam kategori cukup tinggi dengan persentase sebesar 63%. Artinya sebagian besar karyawan di PT Telkom Witel Bandung memiliki stres yang cukup tinggi.
3. Kinerja Karyawan pada PT Telkom Witel Bandung masuk dalam kategori tinggi dengan persentase sebesar 74,5%. Artinya sebagian besar karyawan di PT Telkom Witel Bandung sudah memiliki kinerja yang baik.
4. Secara parsial, variabel *work life balance* dengan nilai t hitung sebesar $8,156 > t$ tabel 2,005. Hal ini berarti *work life balance* terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Witel Bandung. Sedangkan untuk variabel stres kerja dengan nilai t hitung $1,534 < t$ tabel 2,005. Hal ini berarti stres kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Witel. Secara simultan, *work life balance* dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Witel Bandung. Besarnya pengaruh *work life balance* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi (df) sebesar 59,2% dan sisanya 40,8% dipengaruhi variabel lain.

4.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan yaitu pengaruh *work life balance* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, maka peneliti mengajukan beberapa saran yang dapat dijadikan sebagai solusi dikemudian hari, sebagai berikut:

- a. PT Telkom Witel Bandung perlu meningkatkan kesadaran karyawan salah satunya dengan memberikan sosialisasi dan penyuluhan mengenai *work life balance* dan stres kerja karena hal tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan,
- b. PT Telkom Witel Bandung perlu mengontrol karyawan dengan melakukan survey internal secara rutin mengenai *work life balance* dan stres kerja untuk mengetahui keluhan dan mendapatkan masukan dari karyawan.
- c. PT Telkom Witel Bandung perlu mengadakan acara untuk mengurangi konflik kerja dan dapat mempererat tali persaudaraan, salah satunya dengan cara mengadakan *family gathering*.
- d. PT Telkom Witel Bandung perlu memberikan waktu tambahan untuk menyelesaikan pekerjaan karyawan agar beban kerja yang didapat setiap karyawan tidak terlalu berat atau membagi pekerjaan lain sesuai dengan kemampuan karyawan.

- e. PT Telkom Witel Bandung perlu mengadakan survey untuk mengetahui peralatan kerja yang belum tersedia di perusahaan tetapi sangat dibutuhkan oleh karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya.



Daftar Pustaka

- [1] Fahmi, Irham (2014). Definisi Stres. In S. M. Irham Fahmi, *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi, dan Kasus* (p. 256). Bandung: ALFABETA.
- [2] Griffin, M. &. (2010). *Perilaku Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia* (p. 175). Jakarta: Penerbit Samlemba Empat.
- [3] Hasibuan, Malayu (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [4] Mangkunegaran, Anwar Prabu (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (p. 9). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- [5] Ricardianto, Prasadja. (2018). Pengertian Keseimbangan Kehidupan kerja. *Human Capital Manajemen*. Bogor: In Media.
- [6] Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- [7] Suhendi. Hendi (2010). Pengertian Stres. *Perilaku Organisasi* (p. 203). Bandung: CV Pustaka Setia.
- [8] Suliyanto. (2018). *Metode Penelitian Bisnis Untuk Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.