

Pengaruh *Work Family Conflict* Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening

Lailika Rifda Anwar

Prodi Manajemen, UNISKA Kediri, email@uniska-kediri.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the influence of the variables of work family conflict, workload, job stress and performance of employee on PT Tisaga Jayaarto Ajisentosa Kediri. Data used in this study were collected through questionnaires and implemented to 32 employees of PT Tisaga Jayaarto Ajisentosa who has married and have a family or a service life of more than two year based on purposive sampling method, based on the criteria specified by the researcher where samples were selected by using certain considerations. The techniques of data analysis in this research include test convergent validity, test discriminant validity, test composite reliability, test coefficients determination, test goodness of fit, and Path Analysis to test the effect of mediation.

The results of this study indicate that work family conflict has positive and significant effect on performance of employees, workload has no effect on the performance of employees, job stress has no effect on the performance of employees, work family conflict has no effect on the job stress of employees, workload has positive and significant effect on job stress of employees. In addition, job stress has negative effect in mediating the relationship between work family conflict and performance of employees and job stress has no effect in mediating the relationship between workload and performance of employees.

Keywords : work family conflict, workload, job stress, and employees performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel konflik pekerjaan keluarga, beban kerja, stres kerja dan kinerja karyawan terhadap PT Tisaga Jayaarto Ajisentosa Kediri. Data yang digunakan dalam penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner dan diimplementasikan kepada 32 karyawan PT Tisaga Jayaarto Ajisentosa yang telah menikah dan memiliki keluarga atau masa kerja lebih dari dua tahun berdasarkan metode *purposive sampling*, berdasarkan kriteria yang ditentukan oleh peneliti dimana sampel dipilih dengan menggunakan pertimbangan tertentu. Teknik analisis data dalam penelitian ini meliputi uji validitas konvergen, uji validitas diskriminan, uji reliabilitas komposit, penentuan koefisien uji, uji kebaikan model, dan Analisis Jalur untuk menguji pengaruh mediasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, *work family conflict* tidak berpengaruh terhadap stres kerja, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Berdasarkan hasil analisis stres kerja tidak mampu memediasi pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan dan stres kerja tidak mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : *work family conflict*, beban kerja, stres kerja, kinerja karyawan.

DOI	: http://dx.doi.org/10.32503/jcm.v1i2.4387
Sejarah Artikel	: Artikel diterima (8 June 2023); direvisi (28 June 2023); disetujui (4 July 23)
Email Co-Author	: email@uniska-kediri.ac.id

Pendahuluan

Pembagian peran pekerjaan dan tugas keluarga di masa lalu sangatlah jelas, yakni seorang suami bertugas mencari nafkah dan seorang istri bertugas merawat keluarga dan anak-anak. Akan tetapi, kecenderungan pasangan suami istri di masa sekarang adalah kedua pihak sama-sama bekerja. Pola keluarga seperti ini banyak menimbulkan sulitnya pembagian waktu antara tuntutan pekerjaan dan keluarga. Sukses dalam pekerjaan dan keluarga adalah impian terbesar setiap pekerja, tetapi mengambil banyak peran sekaligus bukanlah hal yang mudah. Karyawan yang sudah menikah dan memiliki anak memiliki peran dan tanggung jawab yang lebih besar daripada karyawan lajang. Ketika karyawan mengambil dua peran sekaligus, konflik bisa muncul.

Tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu, seperti; pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru dan *deadline*. Tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga dan menjaga anak ditentukan oleh besarnya keluarga, komposisi keluarga dan jumlah anggota keluarga yang memiliki ketergantungan terhadap anggota lain. *Work family conflict* inilah yang mesti diperhatikan sebagai faktor pembentuk terjadinya stres di tempat kerja, meskipun ada faktor dari luar organisasi seharusnya organisasi juga memperhatikan hal ini. Karena pengaruh terhadap anggota yang bekerja dalam organisasi tersebut meningkatkan pekerjaan yang dilakukan karyawan dapat memicu stres. *Work family conflict* mempunyai pengaruh menurunnya kehidupan rumah tangga/keluarga dan mengganggu aktifitas bekerja.

Konflik peran terjadi ketika kehadiran satu peran membuat sulit untuk memenuhi persyaratan yang lain. Konflik peran terjadi ketika harapan peran menyulitkan satu orang untuk mengalokasikan waktu dan memenuhi satu peran karena kehadiran orang lain. Konflik peran umumnya didefinisikan sebagai kejadian simultan dari dua atau lebih kendala peran. Ketidakmampuan karyawan untuk membagi atau menyeimbangkan waktu antara keluarga dan pekerjaan dapat menimbulkan konflik yaitu perselisihan keluarga dan perselisihan perburuhan, atau yang lebih umum dikenal dengan perselisihan pekerjaan dan keluarga. Artinya, konflik pekerjaan-keluarga erat kaitannya dengan stres kerja karyawan.

Tekanan atau beban kerja yang terjadi terus-menerus dapat berpotensi menimbulkan kecemasan dan bahkan dampak terbesar yang dialami dari kecemasan adalah stres kerja. Stres kerja adalah suatu kondisi dimana seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar dari seseorang.

PT. Tisaga Jayaarto Ajisentosa terdapat permasalahan yang sedang dihadapi yakni adanya konflik antara pekerjaan dan keluarga yang berdampak pada karyawan. Beberapa hal yang timbul dari permasalahan tersebut seperti target yang belum terpenuhi karena gangguan dari anak/keluarga dari karyawan yang sudah berumah tangga. Selain itu, ada permasalahan lain yang menyangkut kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh stres kerja.

Permasalahan tersebut sesuai dengan pernyataan bahwa stres kerja merupakan suatu permasalahan organisasi atau perusahaan yang mempengaruhi kinerja serta pertumbuhan dalam organisasi pada situasi atau keadaan lingkungan yang kompetitif. Stres kerja merupakan penyakit yang bisa dialami setiap orang, bahkan setiap saat, tanpa mengenal siapa orangnya, apa jabatannya, laki atau perempuan, kaya atau miskin (Miftahul Reski Putra Nasjum, 2020).

Kemudian munculnya *work family conflict* juga didukung dengan terjadinya keterlambatan karyawan akibat mengantar anaknya ke sekolah, adanya masalah keluarga yang belum terselesaikan, wanita karir yang bekerja dan sebagai ibu rumah tangga sekaligus. Konflik peran ganda yang memuncak dapat berpengaruh pada penurunan fisik dan kejiwaan pada pekerja.

Berdasarkan fenomena dan kenyataan yang terjadi serta adanya research gap dari penelitian terdahulu, maka penulis ingin melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul: “Analisis Pengaruh *Work Family Conflict* dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Stress Kerja sebagai Variabel Intervening”. Studi ini dilakukan pada PT Tisaga Jayaarto Ajisentosa. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menemukan bukti empiris pengaruh *work family conflict* dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan stress kerja sebagai variabel intervening.

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang melakukan investigasi secara sistematis untuk meneliti sebuah fenomena dengan cara mengumpulkan data-data yang bisa diukur menggunakan ilmu statistik. *Work family conflict* dan beban kerja sebagai variabel independen, kinerja karyawan sebagai variabel dependen, dan stres kerja sebagai variabel intervening.

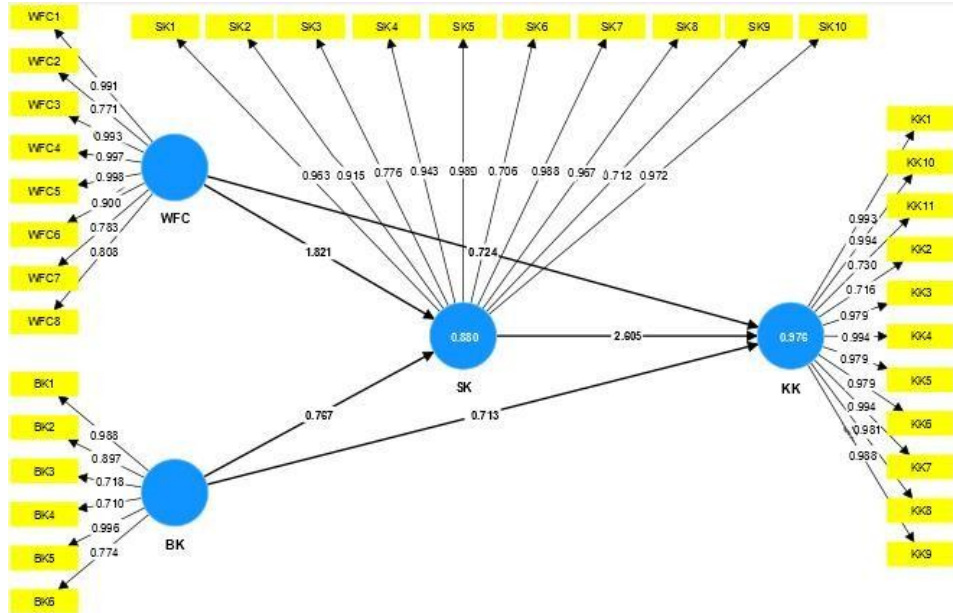
Populasi adalah sejumlah individu yang mempunyai sifat atau kepentingan yang sama (Wirakristama, 2011). Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah para karyawan PT. Tisaga Jayaarto Ajisentosa yang berjumlah 51 orang. Mengidentifikasi sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi dalam penentuan jumlah sampel yang akan diolah dari jumlah populasi. Pengambilan sampel menggunakan teknik *non-probability sampling*.

Definisi *non-probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2017:84). Berdasarkan penjelasan diatas, maka yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh dari populasi yang diambil, yaitu karyawan PT. Tisaga Jayaarto Ajisentosa yang sudah bekerja minimal 2 tahun dan sudah menikah sejumlah 32 orang.

Peneliti menggunakan alat analisis Partial Least Square (PLS) sebagai teknik analisis data. *Partial Least Square* (PLS) adalah salah satu metode alternatif *Structural Equation Modeling* (SEM) yang dapat digunakan untuk mengatasi permasalahan dalam penelitian seperti hubungan antara variabel yang sangat kompleks, tetapi ukuran sampel data kecil, atau ukuran sampel cukup besar akan tetapi memiliki landasan teori yang lemah dalam hubungan antara variabel yang di hipotesiskan. PLS merupakan jenis analisis SEM yang berbasis komponen dengan sifat konstruk formatif. *Partial Least Square* (PLS), menggunakan 2 evaluasi model pengukuran dalam uji analisis, yaitu 1) Outer Model bertujuan untuk menguji validitas dan reliabilitas menggunakan uji *convergent validity*, *discriminant*

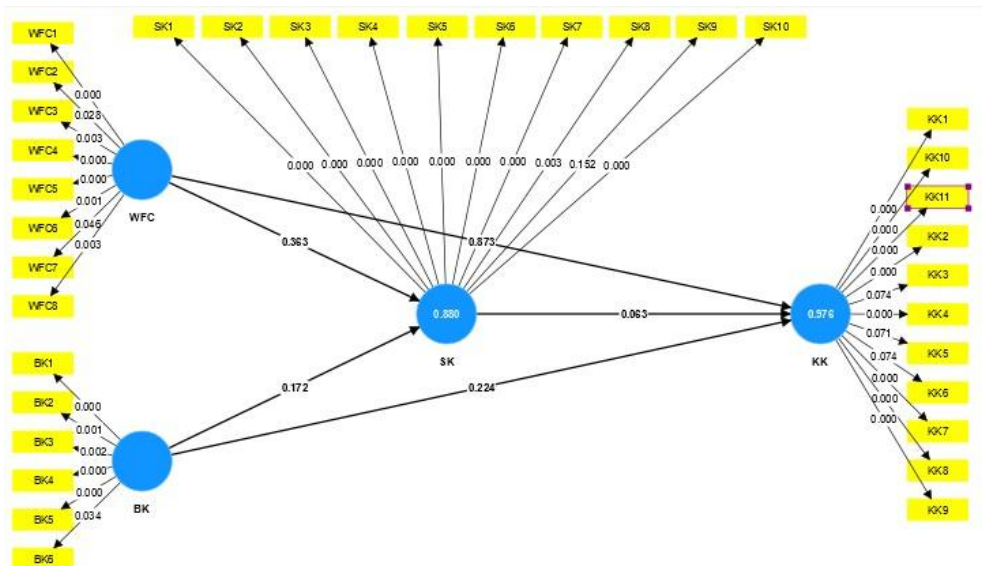
validity, dan *composite reliability*; 2) Inner Model bertujuan untuk menguji kualitas (pengujian hipotesis untuk menguji dengan model prediksi) menggunakan uji koefisien determinasi, uji kebaikan model, uji hipotesis dengan *path analysis*.

Hasil dan Pembahasan



Gambar 1. Outer Model

Sumber: Data diolah peneliti berdasarkan hasil uji SmartPLS



Gambar 2. Inner Model

Sumber: Data diolah peneliti berdasarkan hasil uji SmartPLS

Tabel 1. Direct Effect

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
BK → KK	-0.603	-0.465	0.461	1.308	0.194
BK → SK	0.870	0.843	0.374	2.327	0.022
SK → KK	-0.139	-0.268	0.400	0.348	0.729
WFC → KK	0.768	0.791	0.378	2.029	0.045
WFC → SK	-0.261	-0.172	0.438	0.597	0.552

Tabel 2. Indirect Effect

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
BK → SK → KK	0.036	-0.043	0.417	0.086	0.932
WFC → SK → KK	-0.002	0.068	0.389	0.004	0.997

Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Kinerja Karyawan

Work Family Conflict terhadap Kinerja Karyawan, menghasilkan nilai *P-value* sebesar 0.045 dan nilai *T-statistik* sebesar 2.029. Nilai tersebut menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan fakta di lokasi, beberapa karyawan yang sudah menikah mengalami berbagai macam permasalahan dalam keluarga sehingga muncul gangguan dalam pekerjaan, bisa dalam hal sederhana seperti absensi dan kehadiran, atau mengenai konsentrasi dan fokus pada pekerjaan. Konflik yang sering muncul dalam karyawan PT. Tisaga Jayaarto ini adalah mudahnya pengajuan ijin libur dan keterlambatan kehadiran karyawan dikarenakan ada sesuatu hal yang harus diselesaikan terlebih dahulu dalam keluarga. Hal itu akan mengganggu kinerja karyawan dalam jangka panjang. Semakin rendah intensitas *work family conflict* maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan, menghasilkan nilai *P-value* sebesar 0.194 dan nilai *T-statistik* sebesar 1.308. Nilai tersebut menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika beban kerja terlalu rendah dan karyawan terlalu banyak, maka akan merugikan perusahaan karena harus memberikan gaji pada karyawan yang tidak produktif. Jika di perusahaan jumlah karyawan sedikit sedangkan beban kerja terlalu tinggi maka akan menyebabkan produktifitas tidak maksimal. Berdasarkan hasil pengamatan di lokasi, beban kerja pada karyawan PT. Tisaga Jayaarto tidak memberatkan mereka karena perusahaan sudah mempunyai *man-power* yang mencukupi sesuai dengan kebutuhan area dan kebutuhan perusahaan untuk mencapai target omset penjualan.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan, menghasilkan nilai *P-value* sebesar 0.729 dan nilai *T-statistik* sebesar 0.348. Nilai tersebut menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengaruh negatif menunjukkan semakin besar stres kerja yang dialami karyawan akan menurunkan kinerja karyawan dan sebaliknya semakin rendah stres kerja yang dimiliki karyawan maka kinerja karyawan tersebut akan meningkat. Hal tersebut dapat dipengaruhi oleh kemampuan karyawan dalam mengatasi/mengendalikan konflik yang terjadi. Berdasarkan fakta yang ditemukan di lokasi, minimnya stres kerja yang dialami karyawan PT. Tisaga Jayaarto dikarenakan lingkungan kerja yang kondusif dan

bersahabat sehingga menciptakan suasana kerja yang tidak membosankan dan dapat menghibur ketika mengalami tekanan kerja yang berlebihan.

Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Stres Kerja

Work Family Conflict terhadap stres kerja, menghasilkan nilai *P-value* sebesar 0.552 dan nilai *T-statistik* sebesar 0.597. Nilai tersebut menunjukkan bahwa *work family conflict* tidak berpengaruh terhadap stres kerja. Berdasarkan hasil observasi di lapangan, mayoritas responden tidak menganggap berat permasalahan yang muncul dalam keluarga mereka dan tidak merasa terbebani dengan target kerja yang sudah ada dan harus dicapai ketika mereka mengalami permasalahan dalam keluarga karena lingkungan kerja yang kondusif dan supportif. Lingkungan memang mempunyai peran yang besar untuk karyawan yang sudah menikah, sebab jika suatu ketika mereka memiliki tekanan dari keluarga tetapi lingkungan kerja tetap kondusif dan memberikan kenyamanan dalam bekerja maka kemungkinan stres kerja sangatlah rendah.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja

Beban Kerja terhadap Stres Kerja, menghasilkan nilai *P-value* sebesar 0.022 dan nilai *T-statistik* sebesar 2.327. Nilai tersebut menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja. Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja yang terlalu tinggi, volume kerja yang terlalu banyak, dan sebagainya. Pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan bisa memunculkan tekanan pikiran kerja. Apabila pekerjaan tersebut melebihi batasan keahlian hingga hendak mencuat sesuatu tekanan yang dialami karyawan, perihal tersebut bisa merangsang terbentuknya tekanan pikiran kerja. Sehingga beban kerja memiliki pengaruh terhadap tekanan pikiran kerja.

Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja

Work Family Conflict terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja, menghasilkan nilai *P-value* sebesar 0.997 dan nilai *T-statistik* sebesar 0.004. Nilai tersebut menunjukkan bahwa stres kerja tidak mampu memediasi pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian di lapangan, alasan yang pertama karena *work family conflict* berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Alasan yang kedua ketika responden mendapati permasalahan dalam keluarga maka pekerjaan yang sudah menanti tidak bisa berjalan normal seperti biasanya. Namun manajemen perusahaan dapat mengerti dan memahami situasi dan kondisi karyawannya serta lingkungan kerja juga tidak memperburuk suasana, sehingga tidak menimbulkan stres kerja yang berlebihan yang dapat menurunkan kinerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja

Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja, menghasilkan nilai *P-value* sebesar 0.932 dan nilai *T-statistik* sebesar 0.086. Nilai tersebut menunjukkan bahwa stres kerja tidak mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan fakta di lapangan, alasan yang pertama karena lingkungan kerja mereka cukup kondusif dan nyaman sehingga secara tidak

langsung membentuk karakter responden untuk santai namun tetap serius dalam bekerja. Alasan yang kedua yaitu pihak manajemen tidak hanya menuntut target pada karyawan tetapi juga membantu memberikan solusi dan support sehingga responden dapat bekerja menyelesaikan target masing-masing dan tidak merasakan beban kerja sendirian yang dapat menimbulkan stres kerja dan mempengaruhi kinerja mereka.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis1 yang menyatakan *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Semakin besar konflik dalam diri karyawan, maka semakin mempengaruhi kinerja seseorang. Hipotesis2 yang menyatakan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh yang berarti terhadap kinerja karyawan. Hipotesis3 yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa stress kerja tidak memiliki pengaruh yang berarti terhadap kinerja karyawan. Hipotesis4 yang menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa *work family conflict* tidak memiliki pengaruh yang berarti terhadap stress kerja. Hipotesis5 yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Karyawan yang mengalami beban kerja berlebihan akan mempengaruhi mental dan fisik seseorang sehingga dapat mengakibatkan stress kerja. Hipotesis6 yang menyatakan bahwa pengaruh tidak langsung *work family conflict* terhadap kinerja karyawan dengan stress kerja sebagai variabel intervening menunjukkan tidak adanya pengaruh yang berarti. Pengaruh langsung *work family conflict* terhadap kinerja karyawan memberikan hasil yang lebih positif dan signifikan. Hipotesis7 yang menyatakan bahwa pengaruh tidak langsung beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan stress kerja sebagai variabel intervening menunjukkan adanya pengaruh yang berarti. Stress kerja tidak mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Saran bagi PT. Tisaga Jayaarto Ajisentosia kantor cabang Kediri, diharapkan penelitian ini bermakna dalam pertimbangan memberikan masukan maupun kontribusi. Berkaitan dengan *Work Family Conflict* disarankan untuk lebih meningkatkan kedisiplinan karyawan secara bertahap supaya para karyawan lebih tertib, menghargai, dan tidak meremehkan peraturan yang sudah ada. Tingkat kinerja karyawan pada PT. Tisaga Jayaarto ini sudah baik dan masih bisa ditingkatkan lagi. Berkaitan dengan beban kerja karyawan sudah stabil namun ada beberapa saat tertentu untuk karyawan yang lebih kompeten sering dibebani tugas atau pekerjaan karyawan lain yang tidak masuk kerja, maka dapat diberlakukan kebijakan lain untuk karyawan yang meninggalkan pekerjaan di hari tersebut supaya tidak mengganggu pekerjaan karyawan lain. Saran bagi karyawan untuk lebih mentaati peraturan yang sudah ada dan tidak mudah memanfaatkan kebaikan atau toleransi pihak manajemen untuk hal yang tidak baik. Tanggung jawab dalam pekerjaan harus tetap diselesaikan dengan maksimal apapun masalah keluarga yang sedang dihadapi untuk keberlangsungan penilaian kerja, mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan. Saran bagi peneliti selanjutnya untuk menambahkan atau mengganti variabel lain supaya dapat mengetahui faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Abdillah, W & Jogiyanto, H, M (2009), Konsep dan Aplikasi PLS (Partial Least Square) Untuk Penelitian Empiris. Yogyakarta Badan Penerbit Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UGM.
- Aminah Soleman, 2011, Analisis Beban Kerja Ditinjau dari factor usia dengan pendekatan recommended weighty limit, ARIKA, Vol.05. No.2 ISSN: 1978-1105, Universitas Pattimura.
- Bellinda, D. A. (2017). Pengaruh Work Family Conflict terhadap Kinerja Wanita Karir dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening [online]. Tersedia : <https://repository.uksw.edu/handle/123456789/24412>
- Bimrew Sendekie Belay. (2022). No Title, 8.5.2017, 2003–2005.
- Chin. W. W. (1998). *The Partial Least Squares Approach for Structural Equation Modeling*. In G. A. Marcoulides (Ed.), *Modern methods for business research* (pp. 295-236). London: Lawrence Erlbaum Associates.
- Davis, K dan Newstrom. (1995). *Perilaku dalam Organisasi*. Erlangga : Jakarta.
- Davis, Keith dan Newstrom, (1996), *Perilaku dalam Organisasi*, Erlangga, Jakarta.
- Gibson, James L., Ivancevich, John M., Donnely James H. Jr. 1996 *Organisasi Perilaku Struktur Proses*, 8th ed, Bandung, Binarupa Aksara.
- Gibson, et al. (1995). *Organisasi dan Manajemen*, Edisi ke empat. Jakarta : Erlangga.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, Vol. 10 No.1, 76-88.
- Hancock, A. Peter and N. Meshkati (1988). *Human Mental Workload*. Netherlands: Elsevier Science Publishing Company, INC
- Handoko, T. Hani. 1996. *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hardani, dkk. 2020. *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta: CV Pustaka Ilmu.
- Hartono, Jogiyanto. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-pengalaman*. BPFE. Yogyakarta.
- Haynes dalam Sinambela. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- In Muhareni. (1 Juni 2022). Pengaruh Work Family Conflict dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening [online]. Tersedia : <http://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/alHuwiyah/article/view/11229>
- Irwanto, dkk, *Psikologi Umum*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 1991
- Kharisma, A. F. (2020). Pengaruh kompetensi, lingkungan kerja Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Bank BPRS Bina Finansia Semarang). 63010160080, 1–145.
- Koesomowidjojo, Suci (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses
- Komariyah, D., Prahiawan2, W., Prodi, L.), Manajemen, M., Pascasarjana, F., Sultan, U., & Tirtayasa, A. (2021). Pengaruh Peran Ganda dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Wanita Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel

- Intervening (Studi Pada Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Banten) (Vol. 2). Mangkunegara, A. A. P. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Miftahul Reski Putra Nasjum. (2020). No Title. *Kaos GL Dergisi*, 8(75), 147–154. <https://doi.org/10.1016/j.jnc.2020.125798><https://doi.org/10.1016/j.smr.2020.02.002><http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/810049><http://doi.wiley.com/10.1002/anie.197505391><http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/B9780857090409500205><http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/B9780857090409500205>
- Miner, John. B. 1990. *Organizational Behavior: Performance and Productivity*. New York: Random House.
- Muafiah, A. F. (2019). No Title *ΕΛΕΝΗ. Αγαθη*, 8(5), 55.
- Natalia, P., & Suharmono. (2015). Analisis Pengaruh Work Family Conflict Dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Wanita Bagian Produksi PT. Nyonya Meneer Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 4(2), 1–13. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Northcraft, G.B. & Neale, M.A., 1990. *Organizational Behavior. A Management Challenge*. Chicago: The Dryden Press.
- Nurdin, Ismail dan Sri Hartati. 2019. *Metodologi Penelitian Sosial*. Surabaya: MSC
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Manajemen Sumberdaya Manusia Kebijakan kinerja Karyawan: kiat membangun organisasi kompetitif menjelang perdagangan bebas dunia*. Edisi 1, Penerbit BPFE, Jakarta
- Prof. Dr. Siswoyo Haryono (2017) *Metode SEM untuk penelitian Manajemen AMOS, LISREL PLS PT Luxima metro media 2017*.
- Putra, A. S., & Hubeis, M. (2012). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok. Fakultas Ekonomi dan Manajemen, Institut Pertanian Bogor.
- Rantika & Sunjoyo. (2011). Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga Terhadap Komitmen Organisasional Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Profesi Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) DR. Moewardi Surakarta. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha, Bandung*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Perilaku Organisasi*. Cetakan Ke-7. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S.P dan Timothy A. Judge. (2015). *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen. 2015. *Organizational Behavior*. 9th Edition. New Jersey: Precentice Hall International Inc.
- Ryan, Cooper, & Tauer. (2013). No Title. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 12–26.
- Santoso, Yussy, dan Ronnie R.Rasman.2015.*Organization Design and Job Analysis*.Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Saputra, F. I. (2022). Pengaruh Work Family Conflict dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. [online]. Tersedia : <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/65116>
- Sarafino. (1997). *Health Psychology : Biopholysical Interactions*. New York : John Willy and Sons.
- Siagian, S. P. (2003). *Teori dan Praktek Kepemimpinan (cetakan kelima)*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Sinambela, L. P. (2011). Reformasi Pelayanan Publik: Teori, Kebijakan, Dan Implementasi (Cetakan ke). Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, L.P. , Sinambela, S. (2021). Manajemen Kinerja. (Ed. 1) : Depok. Rajawali Pers.
- Sinambela, Lijan dan Sartono Sinambela. (2021). Metodologi Penelitian Kuantitatif: Teoritik Dan Praktik. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. Kinerja Pegawai. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Soleman, 2011, Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weight Limit (Studi Kasus Mahasiswa Unpatti Poka). Jurnal Arika, Vol. 05 No. 02 (Agustus 2011). ISSN:1978 -1105.
- Sopiah & Sangadji. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Yogyakarta: ANDI
- Sudarmanto. (2015). KINERJA Dan Pengembangan Kompetensi SDM. Cetakan ke-3. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015.
- Sudaryana, Bambang ,Dan Ricky Agustiady, 2022, Metodologi Penelitian Kuantitatif, (Yogyakarta: Cv Budi Utama).
- Sugiono, 2002. Metode Penelitian Administrasi R&D, Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Manajemen(Pendekatan Kuantitatif Kualitatif, Kombinasi, Penelitian Tindakan dan Penelitian Evaluasi). Edisi Keenam. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D. Bandung : IKAPI.
- Suhartini, E. Nahwi, W. A. (2019). Pengaruh Konflik Peran ganda Terhadap Kinerja Wanita Karir dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Telekomunikasi Indonesia TBK [online], Vol 16 No 2. Tersedia : <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/2169356>
- Tarwaka, Sholichul, Lilik Sudiajeng, 2004. Ergonomi Untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Produktivitas. Surakarta : UNIBA PRESS.
- Tarwaka. 2011. Ergonomi Industri, Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi Di Tempat Kerja. Surakarta: Harapan Press.
- Wahyudi, K. Y., & Hadi, C. (2017). Hubungan Antara Work-Family Conflict Dengan Stres Kerja. Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi, 6, 1–10.
- Wahyudi. Hidayat, W. (2019). Manajemen Konflik dan Stres dalam organisasi. (Cetakan 2) : Bandung. Alfabeta.
- Wirakristama, R. C. (2011). (Work Family Conflict) Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada PT. Nyonya Meneer Semarang Dengan Intervening. UNDIP Press., 1(10–11), 5. http://eprints.undip.ac.id/32813/1/Skripsi_psi_8.pdf
- Wulanyani, N. M. (2013). Tantangan dalam Mengungkap Beban Kerja Mental . BULETIN PSIKOLOGI , 21(2), 80-89.