

Pengaruh *Work-Life Balance* dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Masa Pandemi Covid-19

Chyntia Noviarini Tri Suharno¹ , Ani Muttaqiyathun²

¹ Department of Management, Universitas Ahmad Dahlan, Indonesia

² Department of Management, Universitas Ahmad Dahlan, Indonesia

 animtq@gmail.com

Abstract

The Covid-19 pandemic has affected various sectors in almost all parts of the world, including Indonesia. Almost all sectors were affected, including the economic sector. These changing environmental conditions have led to changes in employee behavior both at home and at work. The need to work at home in a limited area for uncertain periods of time will inevitably disrupt the work-life balance. Nowadays, almost everyone experiences a dilemma in balancing their personal life and their work life. This study aims to analyze the effect of work-life balance and work stress on employee performance at textile industry in Yogyakarta. The population used is all employees totaling 320 people. Determination of the sample with an error rate of 5%, so that the number of samples taken was 175 people. The sampling technique used was purposive sampling, namely the technique of determining the sample with certain consideration criteria. The criteria in this study are the status of permanent employees with the latest high school education. The data analysis tool used is multiple linear regression analysis. The results of this study provide findings that work-life balance has a significant positive effect and work stress has a significant negative effect on employee performance at textile industry in Yogyakarta.

Keywords: *work-life balance, work stress, performance*

Pengaruh *Work-Life Balance* dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Masa Pandemi Covid-19

Abstrak

Pandemi Covid-19 telah memberi dampak pada berbagai sektor di hampir semua belahan dunia, tak terkecuali Indonesia. Hampir seluruh sektor terkena dampaknya termasuk sektor ekonomi. Kondisi lingkungan yang banyak berubah ini menyebabkan perubahan perilaku karyawan baik di rumah maupun di tempat kerja. Keharusan untuk bekerja di rumah pada area yang terbatas dalam jangka waktu yang tidak menentu, pasti akan mengganggu keseimbangan kehidupan kerja (*Work-life balance*). Saat ini hampir setiap orang mengalami dilema dalam menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerjanya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada industri tekstil di Yogyakarta. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan yang berjumlah 320 orang. Penentuan sampel dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga jumlah sampel yang diambil adalah 175 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling yaitu teknik penentuan sampel dengan kriteria pertimbangan tertentu. Adapun kriteria dalam penelitian ini adalah berstatus pegawai tetap dengan pendidikan terakhir SMA. Alat analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini memberikan temuan bahwa *Work-life balance* berpengaruh positif signifikan dan stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan pada industri tekstil di Yogyakarta.

Kata kunci: *work-life balance; stres kerja; kinerja*

1. Pendahuluan

Pandemi Covid-19 telah memberi dampak pada berbagai sektor di hampir semua belahan dunia, tak terkecuali Indonesia. Hampir seluruh sektor terkena dampaknya termasuk sektor ekonomi. Pembatasan aktifitas masyarakat berpengaruh pada aktivitas bisnis yang kemudian berimbas pada perekonomian. Kinerja ekonomi yang melemah ini turut pula berdampak pada situasi ketenagakerjaan di Indonesia. Terhambatnya aktivitas perusahaan secara otomatis membuat pelaku usaha melakukan efisiensi untuk menekan kerugian. Akibatnya banyak karyawan yang terpaksa dirumahkan atau bahkan diberhentikan (PHK).

Setidaknya ada beberapa masalah ketenagakerjaan yang muncul akibat covid 19. Pada saat pelaksanaan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) sebagian perusahaan tidak boleh beroperasi. Akibatnya ada perusahaan yang memutuskan untuk merumahkan karyawan atau memerintahkan karyawan untuk bekerja di rumah atau *Work From Home* (WFH). Kebijakan ini menyebabkan perusahaan tidak bisa beroperasi normal sebagaimana biasanya, sehingga pemasukan pun berkurang bahkan merugi.

Kondisi lingkungan yang banyak berubah ini menyebabkan perubahan perilaku karyawan baik di rumah maupun di tempat kerja. Keharusan untuk bekerja di rumah, anak-anak juga sekolah di rumah, melakukan jaga jarak dan berketat pada kegiatan rutin pada area yang terbatas dalam jangka waktu lama bahkan waktu yang tidak menentu, pasti akan mengganggu keseimbangan kehidupan kerja (*Work-life balance*). Saat ini hampir setiap orang mengalami dilema dalam menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerjanya. Keseimbangan kehidupan kerja akan bisa dicapai oleh karyawan jika mereka mampu memenuhi tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya dengan nyaman. Kombinasi ini selalu berubah-ubah karena individu memiliki perubahan dan komitmen serta tanggungjawab sehari-hari yang berubah pula. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sangat diperlukan oleh para karyawan guna meningkatkan produktivitas kinerja dan profesionalitas.

Informasi perubahan lingkungan saat ini bisa kita peroleh setiap saat melalui berbagai media elektronik dan media massa. Termasuk informasi tentang penyebaran virus covid 19, tentang pekerjaan, dan prediksi masa depan yang tidak menentu. Kondisi perusahaan yang tidak menentu akibat pandemi covid 19 berefek pula pada kekhawatiran karyawan akan kehilangan pekerjaan. Kondisi perusahaan yang tidak menentu akibat pandemi covid 19 berefek pula pada kekhawatiran karyawan akan kehilangan pekerjaan. Kesehatan mental mereka menjadi rentan terganggu dengan berbagai gangguan kecemasan yang dialami oleh para karyawan. Hal ini bisa meningkatkan stres dan beban bagi karyawan. Stres memang tidak tampak wujudnya dan bersifat pribadi, yang terlihat ialah gejala psikis, fisiologis dan perilakunya. Stres adalah peristiwa yang rumit dan sangat personal yang dapat berdampak negatif dan positif terhadap diri seseorang tergantung cara menyikapinya (Wahyudi, 2017:153). Dengan kata lain, stres kerja ini jika dikelola dengan baik dapat meningkatkan kinerja dan kemampuan karyawan. Namun, jika tidak dikelola dengan baik dapat menghasilkan kinerja yang buruk.

Industri tekstil di Yogyakarta tidak luput dari dampak covid 19 ini. Khususnya pada bagian produksi mengalami hambatan bahan baku kapas yang sulit didapatkan sementara jumlah produksi dan permintaan terus meningkat. Kebijakan *Work From Home* dan jaga jarak juga menyebabkan terganggunya proses produksi. Banyak

karyawan yang akhirnya dirumahkan dan terjadinya kerusakan pada beberapa mesin produksi karena tidak beroperasi sebagaimana biasanya. Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada industri tekstil di Yogyakarta dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif bersumber data primer.

2. Literatur Review

Wirawan (2009) menjelaskan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan/profesi tertentu. Kinerja mempunyai hubungan kausal dengan kompetensi. Kinerja merupakan fungsi dari kompetensi, sikap, dan tindakan. Kompetensi menggambarkan karakteristik pengetahuan, keterampilan, perilaku, dan pengalaman untuk melakukan suatu pekerjaan atau peran tertentu secara efektif. Sedangkan menurut Robbins dan Timothy (2017) kinerja adalah pencapaian hasil dan tingkat pencapaian keberhasilan keseluruhan dari seseorang selama periode waktu tertentu dalam melakukan pekerjaannya dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria. Kinerja karyawan merupakan hasil usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam sebuah organisasi berdasarkan standar atau kriteria pekerjaan yang telah disepakati. Kinerja karyawan diukur dengan beberapa indikator, antara lain:

1. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan, didapat dari hasil kualitas pekerjaan, kesempurnaan terhadap keterampilan dan bagaimana karyawan mampu mengerjakannya.
2. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti unit, dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas pada awal waktu yang disepakati, dilihat dari hasil output serta kemampuan untuk memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber organisasi (tenaga, uang, teknologi, serta bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit yang menggunakan sumber daya.
5. Kemandirian merupakan tingkat kemampuan seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.
6. Komitmen kerja merupakan suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

2.1. *Work-Life Balance*

Work-life balance adalah kemampuan individu dalam mempertahankan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi dan keluarganya, sehingga akan meminimalkan timbulnya konflik di kehidupan individu sehingga tercapai kehidupan yang harmonis. Grzywacz dan Carlson (2007) mengemukakan bahwa *work-life balance* dapat mengurangi kecenderungan untuk mengundurkan diri dan mengurangi tingkat absensi. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sangat dibutuhkan oleh para karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan profesionalitas. Terciptanya *work-life balance* menjadikan seseorang nyaman untuk bekerja serta bahagia dapat membagi waktunya dengan tepat. Pencapaian *work-life balance* terlihat dari terhindarnya karyawan dari stres, keluhan, dan berbagai gejala psikologis lainnya. Apabila karyawan mampu

menyelaraskan waktu dan keterlibatannya secara langsung antara pekerjaan maupun kehidupan pribadi (keluarga, hobi, dan budaya) maka karyawan akan bersemangat, fokus bekerja, lebih efektif dan meningkatkan kualitas kerjanya, sedangkan apabila karyawan merasa tidak mampu menyeimbangkan pekerjaan, dan kehidupan pribadinya karyawan akan merasa penat, dan menciptakan lingkungan kerja yang tidak baik yang dapat merugikan dirinya sendiri maupun perusahaan atau organisasi yang membutuhkan tenaga, usaha, serta potensinya (Saina, Pio, dan Rumawas, 2016). Hasil penelitian Dina (2018), *work-life balance* yang terdiri dari keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan memberikan pengaruh besar kepada kinerja seorang karyawan. Begitu pula dengan hasil penelitian Poluan (2018), bahwa *work-life balance* merupakan tantangan untuk menciptakan budaya yang mendukung di perusahaan dimana karyawan dapat fokus pada pekerjaan mereka saat berada di tempat kerja. Sehingga hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa *work-life balance* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan uraian di atas, maka dirumuskan hipotesis berikut ini:

H1 : *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

2.2. Stres Kerja

Stres adalah peristiwa yang rumit dan sangat personal yang dapat berdampak negatif dan positif terhadap diri seseorang tergantung cara menyikapinya. Dikarenakan individu gagal dalam menyelesaikan masalah yang menjadi penyebab stres (*stressor*), maka yang bersangkutan mengalami gangguan fisik maupun psikologis (Wahyudi, 2017:150). Secara formal, stres (*stress*) didefinisikan sebagai sebuah respon adaptif yang mempengaruhi karakteristik individu atau proses psikologi, yang merupakan akibat dari tindakan eksternal, situasi, atau kejadian yang membebankan tuntutan fisik dan psikologis pada diri seseorang (Kreitner dan Kinicki, 2015:289). Menurut Robbins dan Timothy (2017) stres kerja adalah kondisi pola perilaku karyawan yang berubah/menyimpang dari norma mereka akibat dari pekerjaannya. Adapun indikator-indikator dari stres kerja yaitu:

- 1) Tuntutan tugas
- 2) Tuntutan peran
- 3) Tuntutan antarpribadi
- 4) Tekanan yang tercipta oleh karyawan yang lain
- 5) Struktur organisasi
- 6) Kepemimpinan organisasi

Stres dapat bersifat fungsional, tetapi juga dapat bersifat disfungsional atau merusak prestasi kerja. Secara sederhana hal ini berarti bahwa stres memiliki potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres. Wahyudi (2017) mengemukakan bahwa tingkatan stres yang optimal/fungsional berdampak baik pada kinerja individu sehingga menjadi maksimal. Ketika stres terlalu rendah maka kinerja individu mengalami stagnasi atau rendah. Di sisi lain, ketika stres terlalu tinggi maka kinerja individu juga semakin rendah sehingga menjadi tidak kooperatif, ego individu tinggi, sikap agresif disertai sikap ambisius.

Stres dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Penelitian Dewi dan Wibawa (2016) menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian pula hasil penelitian Julvia (2016) menyatakan bahwa stres kerja signifikan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, yakni

semakin tinggi tingkat stres maka semakin menurun kinerja karyawan tersebut. Selanjutnya, Dewi, Bagia, dan Susila (2018) menyatakan bahwa ada pengaruh negatif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan. Berdasarkan uraian diatas, maka dirumuskan hipotesis berikut ini:

H2 : Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

3. Metode

Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan industri tekstil di Yogyakarta yang berjumlah 320 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasinya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka dapat diambil sampel sebagai sumber data yang dapat mewakili seluruh populasi (Sugiyono, 2017:137). Penentuan jumlah sampel pada penelitian ini menggunakan tabel Isaac dan Michael dengan menentukan tingkat kesalahan atau *error* yang digunakan adalah 5%, maka jumlah sampel yang diambil adalah 175 orang. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *nonprobability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik *nonprobability sampling* yang dipilih adalah *purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan kriteria pertimbangan tertentu. Adapun kriteria dalam penelitian ini, yaitu: berstatus pegawai tetap dengan pendidikan terakhir SMA.

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner (angket). Menurut Sugiyono (2017:225) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner diberikan kepada responden secara langsung maupun melalui internet. Penyusunan skala pengukuran dalam kuesioner digunakan metode skala *likert*.

Sebelum digunakan untuk mencari data, kuesioner diuji coba terlebih dahulu dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dalam kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur, apakah pertanyaan dalam kuesioner yang sudah kita buat betul-betul dapat mengukur apa yang hendak diukur. Pengujian validitas umumnya dilakukan dengan menyebar kuesioner untuk sampel kecil yaitu sebanyak 30 responden. Perhitungan uji validitas dalam penelitian ini menggunakan pendekatan CFA (*Confirmatory Factor Analysis*). Dalam uji validitas tersebut, indikator-indikator yang telah ditentukan diuji menggunakan pendekatan CFA. Indikator tersebut dapat dikatakan valid jika nilai *Factor Loading* di atas 0,5 dan dapat membentuk dalam satu komponen. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2017:199). Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* (α) minimal 0.60. Alat analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

4. Hasil dan Pembahasan

Setelah dilakukan pengolahan data dengan teknik analisis regresi, akhirnya diperoleh hasil uji hipotesis sebagaimana [tabel 1](#) berikut ini:

Tabel 1.

Hasil Uji Hipotesis

Variabel	t-hitung	Sig.
<i>Work-Life Balance</i>	13,824	0,000
Stres Kerja	-2,190	0,030

Sumber: Data primer, diolah (2020)

Berdasarkan pada [tabel 1](#) di atas, maka hasil analisis data dengan uji t pada penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Work-life Balance*: pada tabel di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 diterima dan Hipotesis 0 ditolak, yang berarti bahwa *Work-life Balance* (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
- Stres Kerja: berdasarkan tabel hasil analisis di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,030. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0,030 lebih rendah dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2 diterima dan Hipotesis 0 ditolak, yang berarti bahwa stres kerja (X2) berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis data di atas bahwa hipotesis H1 diterima, artinya *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Artinya ketika karyawan mampu menyelaraskan waktu dan keterlibatannya secara langsung antara pekerjaan maupun kehidupan pribadi, maka karyawan akan bersemangat, fokus bekerja, lebih efektif dan mampu meningkatkan kualitas kerjanya. Sebaliknya, jika karyawan merasa tidak mampu menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadinya maka akan terasa penat dan menciptakan lingkungan kerja yang tidak baik. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Poluan (2018) yang mengemukakan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. BNI (Persero) Tbk, kantor cabang Manado.

Pernyataan hipotesis kedua yaitu stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji t nilai signifikansi stres kerja (X2) sebesar 0,030 dengan alpha 0,05. Nilai signifikansi sebesar 0,030 ini lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis H2 diterima, artinya stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi stres kerja akan menurunkan kinerja karyawan. Artinya jika tingkat stres terlalu tinggi maka individu tidak kooperatif, ego individu tinggi, sikap agresif disertai sikap ambisius. Sebaliknya bila stres terlalu rendah, kinerja individu mengalami stagnasi atau rendah. Temuan ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Wibawa (2016) yang mengemukakan bahwa stres kerja

berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BPD Bali cabang Ubud.

5. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data di atas, penelitian ini bisa disimpulkan bahwa *Work-life balance* berpengaruh positif signifikan dan stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan industri tekstil di Yogyakarta. Meski demikian, penelitian ini tidak lepas dari beberapa kendala, yang pertama adalah terdapat dua indikator yang hilang karena tidak valid pada variabel stres kerja, yaitu tuntutan antar pribadi dan tekanan yang tercipta oleh karyawan lain. Kendala yang kedua adalah akibat adanya pandemi covid-19 menyebabkan banyak karyawan pabrik yang diliburkan sehingga peneliti tidak dapat membagikan kuesioner secara langsung kepada responden. Selanjutnya harus melalui bentuk elektronik yaitu *googleform* yang memerlukan waktu cukup lama untuk mengumpulkan data kuesioner.

Ucapan Terima Kasih

Ucapan terimakasih kami berikan kepada segenap pimpinan industri tekstil di Yogyakarta beserta seluruh karyawan yang telah berpartisipasi dalam penelitian ini. Demikian pula kepada para reviewer yang telah meluangkan waktu dan pemikirannya sehingga artikel penelitian ini menjadi lebih baik dan layak untuk dipublikasikan.

Referensi

- [1] Dewi, C.N., Bagia IW., dan Susila, GPAJ. 2018. "Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara" *Jurnal Manajemen* (November), hal 160.
- [2] Dewi, Cokorda, dan I Made Artha Wibawa. 2016."Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud" *E-Jurnal Manajemen Unud* (Desember), hal.7602.
- [3] Dina. 2018. "Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Di KUD Minatani Brondong Lamongan" *Jurnal* (Mei-Agustus), hal.3.
- [4] Grzywacz JG & Carlson DS. 2007 "Conceptualizing Work-Family Balance: Implication for Practice and Research". SAGE Journals Nopember 1
- [5] Julvia, Cristine.2016."Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis* (Januari-Juni), hal.59.
- [6] Kreitner, Robert, dan Angelo Kinicki. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: salemba Empat.
- [7] Maslichah, Nur Intan, dan Kadarisman Hidayat. 2017. "Pengaruh *Work-Life Balance* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja karyawan" *Jurnal Administrasi Bisnis* (Agustus), hal.62.
- [8] Poluan, Alfian Ranny. 2018. "Pengaruh Work-Life Balance, Beban Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk, Kantor Cabang Manado" *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen* (Juli), hal 347.
- [9] Robbins, Stephen P, dan Timothy A Judge. 2017. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.

- [10] Saina, I.V., Pio RJ, dan Rumawas W. 2016. “Pengaruh *Worklife Balance* dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado” *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya* (Januari), hal 16.
- [11] Wahyudi (2017) *Manajemen Konflik dan Stres dalam Organisasi: pedoman praktis bagi Pemimpin Visioner*. Bandung, Alfabeta.
- [12] Wirawan. 2009. *Evaluasi kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)
