

Pengaruh Stres Kerja, *Work Family Conflict* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. X

Oleh :
Sari Istiqomah – 192010200360

Dosen Pembimbing :
Hasan Ubaidillah, S.E., M.M.

Program Studi Manajemen
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Agustus, 2023



Pendahuluan

PT. X

PT. X merupakan perusahaan industry makanan yang bergerak dalam pengolahan rumput laut yang melayani permintaan pasar lokal maupun global, perusahaan ini berkembang sehingga kini menjadi produsen pengolahan rumput laut dan agar-agar terbesar karena kompetensi dan kepercayaan masyarakat.

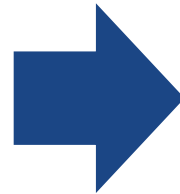
Pendahuluan

Berdasarkan pernyataan dari staff HRD produsen pengolahan rumput laut dan agar-agar bahwasannya kinerja karyawan mengalami penurunan.



Pendahuluan

Fenomena dari penelitian ini ialah kinerja karyawan, yang mana kinerja karyawan adalah aspek penting agar hasil produksi bisa berjalan maksimal dan kinerja perusahaan juga berjalan optimal



Kinerja Karyawan merupakan suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diperoleh karyawan dalam mengerjakan tugasnya serta sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.



Pendahuluan

K I N E R J A K A R Y A W A N

Stres Kerja

stress merupakan suatu kondisi dinamis dimana seseorang disajikan dengan kemungkinan dan tuntutan. stress kerja adalah suatu keadaan ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, serta kondisi seseorang.

Work Family Conflict

merupakan bentuk konflik peran dimana tuntutan dari pekerjaan dan keluarga tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal.

Lingkungan Kerja

merupakan semua yang ada disekitar tempat bekerja seperti sarana prasarana, metode serta kerjanya yang baik sebagai perseorangan maupun kelompok sehingga dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri

Penelitian ini penting dilakukan karena terdapat celah penelitian yang dapat dikembangkan dalam penelitian ini.

Tujuan dari penelitian ini untuk menguji pengaruh stres kerja, work family conflict dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan pengolahan rumput laut dan agar-agar

Maka penulis mengambil judul penelitian “Pengaruh Stres Kerja, Work Family Conflict, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. X”.

No.	Judul dan Nama Peneliti	Research Gap
1.	Hartono Jessie Steven dan Arif Partono Prasetio “Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”	Dalam penelitian Hartono dan Arif ditemukan celah penelitian yang menyatakan variabel X (Stres Kerja) berpengaruh signifikan negatif pada variabel Y (Kinerja Karyawan) yang bergerak pada layanan jasa telekomunikasi, yang mana celah penelitian ini bisa dikembangkan pada penelitian yakni kinerja karyawan pabrik yang memproduksi pengolahan rumput laut menjadi tepung agar-agar.
2.	Umdatul Fadhilah “Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Syari’ah Lantabur Tebuireng Jombang”	Dalam penelitian Umdatul Fadhilah ditemukan celah penelitian bahwasannya variabel X (<i>Work Family Conflict</i>) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) ini dapat menjadi celah untuk penelitian ini karena pada penelitian yang dilakukan oleh Umdatul Fadhilah yakni meneliti pada karyawan jasa perkreditan syariah yang mana juga bergerak pada bidang pelayanan, dan pada penelitian ini kinerja karyawan yang bergerak pada bidang industry makanan.
3.	Parlinda Parlinda “Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Kontraktor	Dalam penelitian Parlinda Parlinda ditemukan celah penelitian dimana variabel dependennya adalah produktivitas kerja dengan salah satu variabel independen yang sama yakni lingkungan kerja, ini dapat menjadi celah penelitian yang bisa dikembangkan oleh peneliti dengan variabel dependennya adalah kinerja karyawan, sehingga nantinya akan memiliki hasil yang berbeda.

Rumusan Masalah

Rumusan Masalah

Apakah stres kerja, *work family conflict* dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan ?

Metode Penelitian

Variabel Penelitian

Variabel Independen dalam penelitian ini ialah Stres kerja, *Work Family Conflict*, dan Lingkungan Kerja

Variabel Dependen dalam penelitian ini ialah Kinerja Karyawan

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan yang bergerak di bidang industry makanan yakni **pengolahan rumput laut menjadi tepung agar-agar**, dan karena sudah menjadi kesepakatan untuk tidak dicantumkan, maka nama perusahaan disamarkan menjadi PT. "X"

Metode Penelitian

Jenis Penelitian



Kuantitatif

Sumber Data



Kuesioner dan jurnal penelitian terdahulu.

Pengumpulan Data



Kuesioner (Angket)

Metode Penelitian

Teknik Pengambilan Sampling



Simple Random Sampling dengan Rumus Slovin

Teknik Analisis Data



Analisis Data Deskriptive

Pengolahan Data



Menggunakan SPSS

Metode Penelitian



POPULASI

Populasi dalam penelitian ini ialah karyawan yang bekerja pada PT. "X" sebanyak **200 karyawan**.



SAMPEL

Sampel pada penelitian ini adalah **133 responden** dengan pengambilan sampling menggunakan rumus slovin

Metode Penelitian

I
N
D
I
K
A
T
O
R

V
A
R
I
A
B
E
L

INDIKATOR STRES KERJA

- Mudah Tersinggung
- Mudal Lelah
- Pelupa
- Kurang Berkonsentrasi
- Merasa Bosan

INDIKATOR WORK FAMILY CONFLICT

- Adanya Tuntutan Tugas
- Adanya Tuntutan Peran
- Kurangnya Kebersamaan Keluarga
- Sibuk Dengan Pekerjaan
- Adanya Konflik Komitmen dan Tanggung Jawab Terhadap Keluarga

INDIKATOR LINGKUNGAN KERJA

- Pencahayaan di Tempat Kerja
- Penataan Ruang
- Keamanan Kerja
- Hubungan Baik Dengan Rekan Kerja
- Hubungan Baik Dengan Atasan

INDIKATOR KINERJA KARYAWAN

- Kerapihan
- Ketepatan Waktu
- Jalinan Kerja Sama
- Tanggung Jawab Dalam Pengambilan Keputusan
- Kemandirian

Hasil

UJI VALIDITAS

Uji Validitas				
Variabel	Item Variabel	Correlation (r-hitung)	r-tabel	Keterangan
Stres Kerja	X1.1	0,781	0,1703	Valid
	X1.2	0,755	0,1703	Valid
	X1.3	0,788	0,1703	Valid
	X1.4	0,737	0,1703	Valid
	X1.5	0,765	0,1703	Valid
	X1.6	0,795	0,1703	Valid
	X1.7	0,797	0,1703	Valid
	X1.8	0,691	0,1703	Valid
	X1.9	0,653	0,1703	Valid
	X1.10	0,634	0,1703	Valid
Work Family Conflict	X2.1	0,348	0,1703	Valid
	X2.2	0,338	0,1703	Valid
	X2.3	0,401	0,1703	Valid
	X2.4	0,563	0,1703	Valid
	X2.5	0,496	0,1703	Valid
	X2.6	0,388	0,1703	Valid
	X2.7	0,458	0,1703	Valid
	X2.8	0,284	0,1703	Valid
	X2.9	0,277	0,1703	Valid
	X2.10	0,354	0,1703	Valid
Lingkungan Kerja	X3.1	0,446	0,1703	Valid
	X3.2	0,514	0,1703	Valid
	X3.3	0,437	0,1703	Valid
	X3.4	0,503	0,1703	Valid
	X3.5	0,459	0,1703	Valid
	X3.6	0,454	0,1703	Valid
	X3.7	0,367	0,1703	Valid
	X3.8	0,437	0,1703	Valid
	X3.9	0,461	0,1703	Valid
	X3.10	0,461	0,1703	Valid
Kinerja Karyawan	Y.1	0,533	0,1703	Valid
	Y.2	0,670	0,1703	Valid
	Y.3	0,584	0,1703	Valid
	Y.4	0,590	0,1703	Valid
	Y.5	0,543	0,1703	Valid
	Y.6	0,639	0,1703	Valid
	Y.7	0,614	0,1703	Valid
	Y.8	0,579	0,1703	Valid
	Y.9	0,509	0,1703	Valid
	Y.10	0,444	0,1703	Valid

Data dikatakan valid jika memiliki nilai r hitung $>$ r tabel. Dengan syarat atau taraf signifikansi $<0,05$.

r tabel ditentukan dengan cara melihat tabel statistik $DF = n-2 = 133 - 2 = 131$, sehingga dilihat dari tabel r $df = 131$ yaitu **0,1703**.

Hasil

UJI RELIABILITAS

Variabel dikatakan konsisten apabila nilai Cronbach's Alpha $> 0,06$.

Uji Reliabilitas				
Variabel	n	Nilai Cronbach alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Stres Kerja (X1)	10	0,934	0,60	Reliabel
Work Family Conflict (X2)	10	0,733	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	9	0,770	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	10	0,861	0,60	Reliabel

UJI NORMALITAS

Apabila angka Monte Carlo Sig. (2-tailed) $> \alpha = 0,05$ dipastikan variabel tersebut tersebar secara normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		133
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.63390583
Most Extreme Differences	Absolute	.048
	Positive	.048
	Negative	-.043
Test Statistic		.048
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Hasil

UJI MULTIKOLINEARITAS

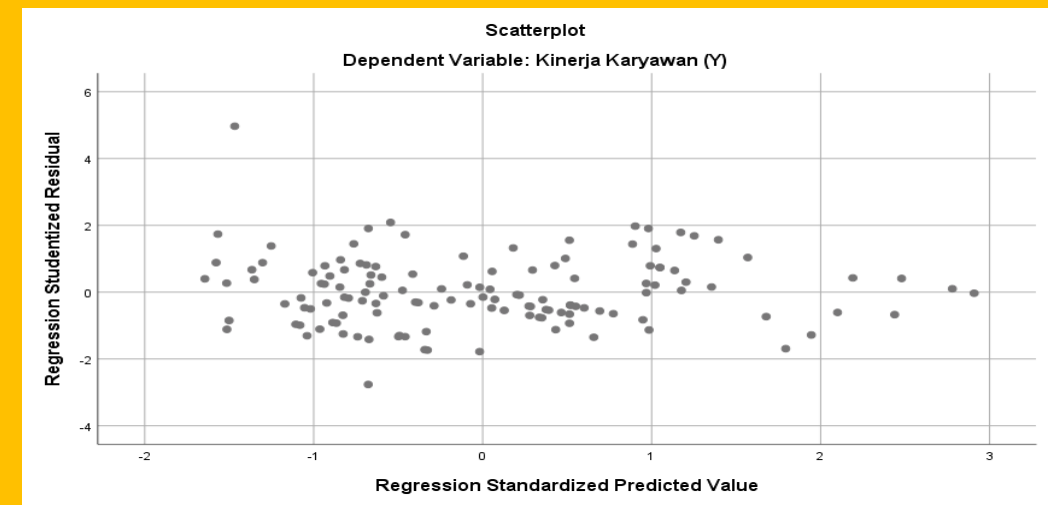
Apabila nilai Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10 dan nilai *Tolerance* lebih dari (0,1), maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Stres Kerja (X1)	.850	1.176
	Work Family Conflict (X2)	.855	1.169
	Lingkungan Kerja (X3)	.893	1.120

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

UJI HETEROKEDASTISITAS

Dilihat berdasarkan scatterplot di bawah, tidak ada bentuk pola tertentu, dan titik-titik tersebar secara acak. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.



Hasil

UJI AUTOKORELASI

Model Summary ^b					
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	.707 ^a	.500	3.676		1.695

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Work Family Conflict (X2), Stres Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Nilai uji Durbin Watson (1,7631) dengan nilai dL dan DU, yaitu $1,7631 > 1,695 > 2,2369$, dapat disimpulkan bahwa nilai Durbin-Watson berada di antara DU dan 4-DU ($DU > DW > 4-DU$). Dapat disimpulkan pada model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat gejala autokorelasi, sesuai dengan hasil analisis telah dilakukan

UJI DETERMINASI BERGANDA

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.707 ^a	.500	.489	3.676

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Work Family Conflict (X2), Stres Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary di atas menunjukkan nilai R² atau R square sebesar 0,500. Nilai ini mengindikasikan bahwa kontribusi dari variabel Stres Kerja, *Work Family Conflict* dan Lingkungan kerja terhadap hasil penelitian adalah sebesar 50%. Sisanya yakni kontribusi variabel-variabel lain diluar penelitian ini sebesar 50%.

Hasil

UJI KOLERASI BERGANDA

Nilai korelasi berganda menunjukkan 0,707 atau 70,7% yang artinya keeratan hubungan variabel independen dan variabel dependen 70,7% yang artinya R tabel tersebut dikatan positif menandakan bahwa adanya hubungan antara variabel independen dan variabel dependen yang cukup kuat dikarenakan nilainya lebih dari 50%.

Model Summary ^b					
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	.707^a	.500	3.676	1.695	

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Work Family Conflict (X2), Stres Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

UJI REGRESI BERGANDA

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	30.628	4.517		.000
	Stres Kerja (X1)	-.298	.038	-.535	.000
	Work Family Conflict (X2)	.018	.064	.019	.776
	Lingkungan Kerja (X3)	.488	.092	.349	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Hasil

UJI PARSIAL (t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.628	4.517		6.780	.000
	Stres Kerja (X1)	-.298	.038	-.535	-7.931	.000
	Work Family Conflict (X2)	.018	.064	.019	.285	.776
	Lingkungan Kerja (X3)	.488	.092	.349	5.307	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

H1 → Stres Kerja memiliki pengaruh signifikan kearah negatif terhadap Kinerja Karyawan.

H2 → *Work Family Conflict* tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H3 → Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan kearah positif terhadap Kinerja Karyawan.

UJI SIMULTAN (F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1746.002	3	582.001	43.072	.000 ^b
	Residual	1743.096	129	13.512		
	Total	3489.098	132			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Work Family Conflict (X2), Stres Kerja (X1)

Diperoleh nilai F hitung sebesar 43,072 berarti $df = 133 - 3 - 1 = 129$ dengan nilai F tabel 2,67. Maka $43,072 > 2,67$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Dari hasil berikut dapat disimpulkan bahwa variabel bebas Stres Kerja, *Work Family Conflict* dan Lingkungan Kerja terdapat pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat yakni Kinerja Karyawan.

Pembahasan

HIPOTESIS 1

Stres Kerja berpengaruh signifikan ke arah negatif (-) terhadap Kinerja Karyawan

HIPOTESIS 2

Work Family Conflict tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

HIPOTESIS 3

Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan ke arah positif (+) terhadap Kinerja Karyawan

HIPOTESIS 4

Stres Kerja, *Work Family Conflict* dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Referensi

1. A. Rozi, S. Rohaya, D. Sunarsi, and A. Affandi, "The Effect of Work Environment and Communication on Employee Performance in The Quality Control Section at The Decoration Department of PT Lung Cheong Brothers Industrial Kragilan Serang," *J. Ilmiah, Manaj. Sumber Daya Mns.*, vol. 6, no. 2, pp. 429–435, 2023.
2. Sukrispiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pert. Sidoarjo: Indomedia Pustaka, 2019.
3. F. Cahya Sapitri and N. Dudija, "Pengaruh Work-Family Conflict Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Di Rs Medika Dramaga Bogor," *J. Mitra Manaj.*, vol. 4, no. 9, pp. 1336–1346, 2020, doi: 10.52160/ejmm.v4i9.459.
4. R. Shafira Arifiani and A. Rumijati, "Working From Home: Does Impact to Work Stress and Performance? Readiness to Change as Moderating Variable," *J. Din. Manaj.*, vol. 13, no. 1, pp. 19–29, 2022, [Online]. Available: <http://jdm.unnes.ac.id>
5. Y. . Ahmad, B. . Tewel, and R. N. Taroreh, "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado," *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 7, no. 3, pp. 2303–1174, 2019, [Online]. Available: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23747>
6. Y. . Prianggi, R. . Fatmawati, and Y. B. Kusuma, "Pengaruh Work Family Conflict dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Araya Bangun Sarana," *J. Apl. Adm.*, vol. 25, no. 2, pp. 50–60, 2022, doi: 10.33752/bima.v2i3.166.
7. D. Damayanti, "Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga dan Konflik Keluarga Pekerjaan Terhadap Niat Keluar dengan Komitmen Afektif Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada Bank BRI Cabang Kota Magelang)," *Pros. 2nd Bus. Econ. Conf. Util. Mod. Technol.*, pp. 482–504, 2019.
8. F. R. Putri and Y. N. Supriadi, "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Patra Badak Arun Solusi," *J. Manaj. Motiv.*, vol. 18, no. 1, p. 10, 2022, doi: 10.29406/jmm.v18i1.3707.
9. H. S. Nababan, R. Simanjuntak, and D. S. P. Pane, "Peran Keterlibatan Karyawan, Lingkungan Kerja dan Pembelajaran Organisasi Terhadap Komitmen Organsisasi," *J. Bisnis dan Manaj.*, vol. 9, no. 1, pp. 9–17, 2022, doi: 10.26905/jbm.v9i1.6902.
10. S. L. Ratnasari and W. C. Purba, "Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mutiara Utama Sukses," *J. Bening*, vol. 5, no. 2, pp. 180–189, 2018, doi: 10.33373/bening.v6i1.1540.
11. Muhamad Ekhsan and B. Septian, "Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan," *MASTER J. Manaj. Strateg. Kewirausahaan*, vol. 1, no. 1, pp. 11–18, 2020, doi: 10.37366/master.v1i1.25.
12. H. J. Steven and A. P. Prasetyo, "Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Penelit. Ipteks*, vol. 5, no. 1, pp. 78–88, 2020, doi: 10.24912/jmk.v3i4.13433.
13. A. Y. Sari and W. Waryono, "Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Di The Sanchaya Bintan," *J. Pendidik. Dan Kel.*, vol. 11, no. 02, p. 250, 2020, doi: 10.24036/jpk/vol11-iss02/657.
14. A. Rayhana and N. Dudija, "Pengaruh Work-Family Conflict Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Wanita Rumah Sakit Surya Asih) The Effect Of Work-Family Conflict And Job Stress Towards Employee Performance (Study On Female Employees Of Surya Asih Hospital," *e-Proceeding Manag.*, vol. 9, no. 3, pp. 1369–1376, 2022.
15. U. Fadhilah, "Pengaruh Work Family Conflict dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Syari'ah Lantabur Tebuireng Jombang," *BIMA J. Bus. Innov. Manag.*, vol. 2, no. 3, pp. 351–369, 2020, doi: 10.33752/bima.v2i3.166.
16. S. Eka and A. Sugiarto, "Pengaruh kecerdasan emosional, self-efficacy, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan," *J. Inspirasi Bisnis dan Manaj.*, vol. 6, no. 1, pp. 47–66, 2022, doi: 10.33603/jbm.v6i1.6781.

Referensi

17. M. A. Basyar and H. Ubaidillah, "The Influence of Work Environment, Career Development and Motivation on Employee Performance," *Acad. Open*, vol. 8, pp. 1–14, 2023, doi: 10.21070/acopen.8.2023.3877.

18. A. Afandi and H. Ubaidillah, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja di Sekolah Menengah Atas," *Indones. J. Law Econ. Rev.*, vol. 14, pp. 1–31, 2020.

19. P. Parlinda and H. Ubaidillah, "The Effect of Job Training, Work Motivation, and Work Environment on Employee Work Productivity on Contractors," *Acad. Open*, vol. 8, pp. 1–15, 2023, doi: 10.21070/acopen.8.2023.3964.

20. Y. Valendra, S. Agung, and M. A. Firdaus, "Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Manag. J. Ilmu Manaj.*, vol. 2, no. 4, pp. 514–526, 2019, doi: 10.32832/manager.v2i4.3798.

21. G. Putu and Dkk, "Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap UD surya raditya negara," *J. Manaj.*, vol. 4, no. 2, pp. 154–161, 2018, [Online]. Available: <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BISMA-JM/article/view/22015>

22. A. Y. Putri and L. Mani, "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Hotel Liberta Kemang Jakarta," *Dyn. Manag. J.*, vol. 7, no. 1, p. 89, 2023, doi: 10.31000/dmj.v7i1.7580.

23. M. Bukhori and T. A. Karnawati, "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Pondok Pesantren Dar Al-Raudhah Pangkalanbun Kalimantan Tengah," *J. Pendidik. Dan Kewirausahaan*, vol. 10, no. 2, pp. 373–390, 2023.

24. Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, 23rd ed. Bandung: Alfabeta, 2016.

25. Sulastri and Onsardi, "Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Manag. Bussines*, vol. 2, no. 1, pp. 83–98, 2020, [Online]. Available: <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>

26. M. Dawam and I. T. Setiawan, "Analisis Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Mempengaruhi Stres Kerja (Studi Empirik)," *Ecobisma (Jurnal Ekon. Bisnis Dan Manajemen)*, vol. 9, no. 1, pp. 76–87, 2022, doi: 10.36987/ecobi.v9i1.2134.

27. A. Minarika, R. S. Purwanti, and A. Muhidin, "Pengaruh Work Family Conflict dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan," *Bus. Manag. Entrepreneursh. J.*, vol. 2, no. 1, pp. 1–11, 2020.

