



Department of Digital Business

**Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)**

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 2 (2025) pp: 5869-5873

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

## Pengaruh Work Life Balance, Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bengkulu

Febrian<sup>1</sup>, Idham Lakoni<sup>2</sup>, Noor Army<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Prof. Dr. Hazairin, SH

[febrian098089@gmail.com](mailto:febrian098089@gmail.com)<sup>1</sup>, [idhamlakoni474@gmail.com](mailto:idhamlakoni474@gmail.com)<sup>2</sup>, [muhammadnoorarmi@yahoo.co.id](mailto:muhammadnoorarmi@yahoo.co.id)<sup>3</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Work Life Balance, Stres Kerja, dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Bengkulu. Latar belakang penelitian ini didasari oleh tantangan globalisasi yang menuntut peningkatan kinerja pegawai agar tetap kompetitif dan adaptif dalam dunia kerja. Meskipun berbagai strategi manajemen sumber daya manusia (MSDM) telah diterapkan, masih ditemukan hambatan seperti ketidakseimbangan kehidupan kerja, stres tinggi, dan konflik antar pegawai yang berdampak negatif terhadap kinerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode eksplanatori. Sampel yang digunakan adalah seluruh pegawai Dinas Perhubungan Kota Bengkulu sebanyak 65 orang dengan teknik total sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 27. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Work Life Balance, Stres Kerja, dan Konflik Kerja secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan regresi yang dihasilkan adalah:  $Y = 13,039 + 0,189X_1 + 0,447X_2 + 0,187X_3$ , yang menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas memberikan kontribusi positif terhadap variabel kinerja pegawai. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,776 menunjukkan bahwa 77,6% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sementara sisanya sebesar 22,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hasil uji t dan uji F membuktikan bahwa ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini memiliki kebaruan karena fokus pada sektor pemerintahan daerah, khususnya Dinas Perhubungan, yang selama ini belum banyak dikaji dalam konteks hubungan antara work life balance, stres kerja, dan konflik kerja terhadap kinerja.

Kata kunci: Work Life Balance, Stres Kerja, Konflik Kerja, Kinerja Pegawai, Dinas Perhubungan Kota Bengkulu.

### 1. Latar Belakang

Seiring perkembangan era globalisasi, sektor industri mengalami pertumbuhan ekonomi yang mendorong persaingan bisnis barang dan jasa. Perusahaan dituntut untuk meningkatkan daya saing guna mempertahankan eksistensinya (Maknun et al., 2024). Namun, hasil observasi di beberapa perusahaan dan instansi pemerintah menunjukkan masih adanya hambatan dalam kinerja karyawan, seperti kurangnya dukungan keseimbangan kerja-kehidupan, stres tinggi, dan konflik antarpegawai yang belum tertangani dengan baik.

Kondisi ini mengharuskan organisasi untuk memprioritaskan peningkatan kualitas SDM sebagai kunci kelangsungan bisnis. Penerapan strategi manajemen sumber daya manusia (MSDM), seperti pelatihan, pengembangan karir, dan evaluasi kinerja, bertujuan meningkatkan kompetensi, motivasi, dan produktivitas pegawai (Mokobombang & Natsir, 2024; Panjaitan et al., 2023).

Salah satu aspek penting adalah work-life balance, yaitu keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang berdampak pada kepuasan kerja (Mujahidin et al., 2023). Namun, praktik ini belum optimal diterapkan, termasuk di Dinas Perhubungan Kota Bengkulu, yang berdampak pada penurunan fokus dan kualitas kerja (Aliya & Saragih, 2020).

Selain itu, stres kerja menjadi faktor yang signifikan dalam menurunkan kinerja. Stres muncul akibat ketidaksesuaian antara tuntutan kerja dan karakter individu (Sulastris, 2020), serta diperkuat oleh keberagaman karakter dan opini di lingkungan kerja (Mujahidin et al., 2023). Firdausi (2020) menemukan bahwa 80% karyawan mengalami tekanan kerja yang berdampak negatif pada produktivitas.

Faktor lain adalah konflik kerja, yang muncul akibat perbedaan status, nilai, tujuan, atau budaya antarpegawai (Jannah & Harmen, 2024; Ervan, 2021). Konflik yang tidak terselesaikan menimbulkan ketegangan dan menurunkan efektivitas kerja. Dinas Perhubungan Kota Bengkulu memiliki peran strategis dalam mengelola transportasi publik. Tugasnya meliputi kebijakan perhubungan, perizinan, pengembangan

SDM, dan pengawasan operasional transportasi (Dishub Bengkulu Kota, n.d.; Purtekasari, 2022). Namun, ketidakseimbangan kerja-kehidupan, stres, dan konflik yang terjadi di internal Dishub memengaruhi produktivitas dan kualitas layanan publik. Penelitian ini memiliki kebaruan karena menyoroti pengaruh work-life balance, stres kerja, dan konflik kerja terhadap kinerja pegawai sektor pemerintahan, khususnya di Dinas Perhubungan Kota Bengkulu—berbeda dari studi sebelumnya yang banyak meneliti sektor swasta.

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan studi eksplanatori kuantitatif yang bertujuan untuk menguji pengaruh work-life balance, stres kerja, dan konflik kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Bengkulu. Pendekatan ini digunakan karena mampu menggambarkan hubungan antar variabel secara objektif berdasarkan data numerik yang dikumpulkan melalui kuesioner. Data yang digunakan bersifat kuantitatif dan diperoleh secara primer dari responden melalui kuesioner tertutup dengan skala Likert lima poin, mulai dari "sangat tidak setuju" (1) hingga "sangat setuju" (5).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai aktif Dinas Perhubungan Kota Bengkulu yang berjumlah 65 orang. Karena jumlah populasi kurang dari 100, maka digunakan teknik total sampling di mana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, dokumentasi, dan kuesioner yang menjadi instrumen utama. Skor hasil kuesioner dianalisis menggunakan analisis deskriptif, dengan rumus rata-rata:

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

Untuk mengelompokkan skor dalam kategori, digunakan rumus interval:

$$I = \frac{R}{K}$$

Dengan  $R$  sebagai range nilai dan  $K$  sebagai jumlah kategori, yakni: Sangat Baik (4,21–5,00), Baik (3,41–4,20), Cukup Baik (2,61–3,40), Kurang Baik (1,81–2,60), dan Sangat Kurang Baik (1,00–1,80). Sebelum dilakukan analisis regresi, instrumen diuji validitasnya menggunakan rumus korelasi Pearson Product Moment:

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Instrumen dianggap reliabel jika  $\alpha \geq 0,60$

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan model regresi memenuhi syarat statistik, meliputi uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov (data normal jika  $\text{sig} > 0,05$ ), uji multikolinearitas dengan melihat nilai tolerance  $\geq 0,1$  dan VIF  $\leq 10$ , serta uji heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser (data bebas heteroskedastisitas jika  $\text{sig} > 0,05$ ).

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh simultan maupun parsial antar variabel. Model regresi yang digunakan adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

di mana

$Y$  adalah kinerja pegawai,  $X_1$  adalah work-life balance,  $X_2$  adalah stres kerja,  $X_3$  adalah konflik kerja,  $\alpha$  adalah konstanta, dan  $e$  adalah error.

Koefisien determinasi  $R^2$ .  $R^2$  digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai  $R^2$  mendekati 1 menunjukkan model yang baik. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji  $t$  untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat (signifikan jika  $p < 0,05$ ), dan uji  $F$  untuk melihat pengaruh simultan semua variabel independen terhadap kinerja pegawai (signifikan jika  $p < 0,05$ ). Seluruh analisis dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS untuk mempermudah pengolahan dan interpretasi data secara sistematis dan objektif.

### 3. Hasil dan Diskusi

Berdasarkan hasil tanggapan responden terhadap variabel Work Life Balance (X1), diperoleh rata-rata keseluruhan sebesar 3,31 yang termasuk dalam kategori cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa para pegawai Dinas Perhubungan Kota Bengkulu umumnya sudah mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dimensi time balance mendapat nilai tertinggi sebesar 3,49, yang mencerminkan bahwa waktu kerja tidak terlalu mengganggu aktivitas personal responden. Namun, dimensi satisfaction balance hanya memperoleh nilai 3,17, menunjukkan bahwa masih ada ketidakpuasan dalam kehidupan pribadi akibat beban pekerjaan. Artinya, meskipun pegawai mampu mengelola waktu kerja, mereka belum sepenuhnya merasa puas secara emosional atau personal. Untuk variabel Stres Kerja (X2), hasil rata-rata yang diperoleh adalah 3,10, juga termasuk dalam kategori cukup baik. Responden menyatakan bahwa beban kerja dan tuntutan peran yang mereka hadapi cukup tinggi, namun belum berada pada tingkat yang membahayakan atau menghambat produktivitas secara signifikan. Indikator tuntutan tugas, peran, hingga struktur organisasi menunjukkan nilai rata-rata yang berkisar antara 3,00 hingga 3,23. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun lingkungan kerja tidak ideal, tekanan yang ada masih dianggap wajar. Kepemimpinan organisasi bahkan dinilai cukup positif oleh responden, dengan adanya motivasi dan penghargaan dari atasan meskipun masih ada ruang untuk perbaikan.

Sementara itu, persepsi terhadap variabel Konflik Kerja (X3) menunjukkan hasil rata-rata 3,13, juga dalam kategori cukup baik. Responden mengakui adanya konflik antar rekan kerja, perbedaan pendapat, hingga konflik emosional yang mereka alami selama bekerja. Namun, semua bentuk konflik tersebut masih dianggap dapat dikelola dan tidak terlalu mengganggu suasana kerja. Dimensi yang mendapat nilai tertinggi adalah percekocokan atau perdebatan (3,25), sedangkan dimensi dengan nilai terendah adalah perbedaan visi kerja (3,03), yang menunjukkan adanya hambatan akibat perbedaan arah atau tujuan dalam tim. Secara keseluruhan, konflik kerja memang terjadi, namun belum berdampak serius terhadap lingkungan kerja.

Pada variabel Kinerja Karyawan (Y), rata-rata yang diperoleh adalah 4,00 yang termasuk kategori baik, menunjukkan bahwa karyawan dinilai telah bekerja secara efektif, bertanggung jawab, dan memiliki inisiatif yang tinggi. Lima indikator yang diukur – kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif – semuanya mendapat nilai rata-rata yang sama tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun terdapat tekanan dan konflik, para pegawai tetap mampu menjalankan tanggung jawabnya dengan baik. Kemampuan bekerja sama dalam tim dan keaktifan dalam mencari solusi juga menjadi indikator positif dari kinerja mereka.

Dari sisi pengujian instrumen dan analisis regresi, hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pada keempat variabel valid dengan  $r$  hitung  $> r$  tabel (0,2441), dan uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki Cronbach's Alpha  $> 0,6$ , yang artinya instrumen dinyatakan reliabel. Hasil uji asumsi klasik juga menunjukkan bahwa data berdistribusi normal (nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,200), tidak terjadi multikolinearitas (nilai tolerance  $> 0,1$  dan VIF  $< 10$ ), serta tidak terdapat heteroskedastisitas (nilai signifikansi uji Glejser  $> 0,05$ ).

Analisis regresi linier berganda menghasilkan persamaan regresi:

$$Y = 13,039 + 0,189X_1 + 0,447X_2 + 0,187X_3,$$

yang menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas – Work Life Balance, Stres Kerja, dan Konflik Kerja – memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Dari ketiganya, Stres Kerja (X2) memiliki pengaruh paling dominan dengan koefisien sebesar 0,447. Hasil uji  $t$  juga menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara parsial berpengaruh signifikan, karena nilai  $t$  hitung masing-masing lebih besar dari  $t$  tabel, dan nilai signifikansi  $< 0,05$ . Uji  $F$  menunjukkan bahwa ketiga variabel juga berpengaruh secara simultan, ditunjukkan oleh nilai  $F$  hitung sebesar 70,439  $> F$  tabel 3,14, dan nilai signifikansi 0,000. Sementara itu, nilai koefisien determinasi (Adjusted  $R^2$ ) sebesar 0,765, yang berarti bahwa sebesar 76,5% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh Work Life Balance, Stres Kerja, dan Konflik Kerja secara bersama-sama, sedangkan sisanya 23,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel bebas yang diteliti memiliki peran penting dalam membentuk kinerja pegawai. Meskipun masih ada aspek-aspek yang perlu diperbaiki, khususnya dalam hal kepuasan pribadi dan pengelolaan konflik internal, secara umum kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Bengkulu berada dalam kondisi yang baik. Oleh karena itu, intervensi organisasi dalam bentuk pelatihan manajemen stres, penguatan kepemimpinan, serta komunikasi efektif antar tim sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa variabel Work Life Balance (X1), Stres Kerja (X2), dan Konflik Kerja (X3) secara simultan memiliki pengaruh signifikan

terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Dinas Perhubungan Kota Bengkulu. Hal ini terbukti dari hasil uji regresi linier berganda yang menghasilkan persamaan  $Y = 13,039 + 0,189X_1 + 0,447X_2 + 0,187X_3$ , serta nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,776, yang menunjukkan bahwa 77,6% perubahan atau variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel bebas tersebut, sedangkan sisanya sebesar 22,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Hasil ini mencerminkan bahwa kualitas dan produktivitas kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh kondisi internal yang bersifat psikologis dan sosial, seperti keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, tekanan kerja yang dirasakan, serta tingkat konflik yang terjadi di lingkungan kerja.

Secara parsial, Work Life Balance ( $X_1$ ) terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya semakin seimbang kehidupan kerja dan pribadi seorang pegawai, maka semakin besar pula kemampuannya dalam bekerja secara efektif, loyal, dan produktif. Temuan ini konsisten dengan teori Greenhaus dan Allen yang menyatakan bahwa keseimbangan hidup menciptakan kesejahteraan psikologis dan mendukung kinerja yang optimal. Sebaliknya, Stres Kerja ( $X_2$ ) dan Konflik Kerja ( $X_3$ ) memiliki pengaruh negatif dan signifikan, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres dan konflik yang dialami karyawan, maka semakin menurun pula kualitas kinerja yang ditunjukkan. Kondisi ini sejalan dengan teori Mangkunegara dan Siagian, serta diperkuat oleh hasil penelitian terdahulu seperti Puspitasari et al. dan Ervan, yang menyatakan bahwa stres dan konflik yang tidak dikelola dengan baik dapat menghambat fokus, menurunkan motivasi kerja, serta menimbulkan ketegangan antar individu. Oleh karena itu, organisasi perlu mengembangkan strategi manajemen sumber daya manusia yang komprehensif, termasuk pemberlakuan kebijakan kerja fleksibel, pelatihan manajemen stres, serta sistem penyelesaian konflik yang konstruktif, guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih suportif, sehat secara mental, dan berorientasi pada peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

#### 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, disimpulkan bahwa Work Life Balance ( $X_1$ ), Stres Kerja ( $X_2$ ), dan Konflik Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Dinas Perhubungan Kota Bengkulu. Pertama, Work Life Balance ( $X_1$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan, dengan nilai t-hitung sebesar  $20,613 > t\text{-tabel } 1,66864$  dan F-hitung  $70,439 > F\text{-tabel } 3,14$ , yang menunjukkan bahwa keseimbangan hidup berperan penting dalam peningkatan kinerja. Kedua, Stres Kerja ( $X_2$ ) juga berpengaruh signifikan, dibuktikan oleh t-hitung  $29,942 > 1,66864$ , mengindikasikan bahwa stres kerja yang tinggi berdampak besar terhadap kinerja karyawan. Ketiga, Konflik Kerja ( $X_3$ ) menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial, dengan t-hitung  $4,972 > 1,66864$ , yang menandakan pentingnya pengelolaan konflik untuk menjaga produktivitas kerja. Secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh F-hitung  $483,954 > F\text{-tabel } 3,14$ . Dengan demikian, baik secara parsial maupun simultan, Work Life Balance, Stres Kerja, dan Konflik Kerja memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai, sehingga ketiganya perlu dikelola secara optimal oleh organisasi.

#### Referensi

1. Adil, A. (2023). Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif: Teori dan praktik (Issue January).
2. Afrizal, P. R., Musadieq, M. A., Ruhana, I., Administrasi, F. I., & Brawijaya, U. (2014). Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(1).
3. Aliya, G. R., & Saragih, R. (2020). Pengaruh work-life balance dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(3), 84–95.
4. Andarini, D., Anggraini, R., Idris, H., & Rahmah, S. A. (2024). Pengaruh stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai: Literature review. *Jurnal Lentera Kesehatan Masyarakat*, 3(2).
5. Anugrah, P. G., & Priyambodo, B. (2021). Peran work-life balance terhadap kinerja karyawan yang menerapkan work from home (WFH) di masa pandemi COVID-19: Studi literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 19(April), 340–349.
6. Balance, P. W., Kerja, S., & Shakila, M. (2022). Studi kasus pada Auto 2000 Kediri Hasanudin. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(3).
7. Darmawan, (et all). (2024). Metode penelitian kuantitatif. Eureka Media Aksara.
8. Ervan, M. N. (2021). Pengaruh konflik kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja (Studi pada Karyawan Unit Layanan Pelanggan PLN Sungguminasa). *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 2(1), 1–10.
9. Firdausi, N. I. (2020). Pengaruh stres kerja dan lingkungan terhadap kinerja karyawan. *Kaos GL Dergisi*, 8(75), 147–154.
10. Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS (8th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

11. Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work–family balance: A review and extension of the literature. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (2nd ed., pp. 165–183). American Psychological Association.
12. Hasibuan, M. S. P. (2024). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
13. Ismunandar, A., & Munir, S. (2022). Peranan sumber daya manusia dalam keunggulan bersaing di BMT Mekar Abadi Aji Sejahtera, Kecamatan Kota Gajah, Kabupaten Lampung Tengah. *Al-Wathan: Jurnal Ilmu Syariah*, 3(1), 51–64.
14. Jannah, T., & Harmen, H. (2024). Pengaruh work-life balance dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan perempuan PT Enamul Energy Utama. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1), 9–19.
15. Maknun, A. I. L., Asmedi, N. M., & Safuan, S. (2024). Implementasi total quality management dalam meningkatkan daya saing perusahaan. *Jurnal Syntax Admiration*, 5(8), 3209–3218.
16. Mangkunegara, A. A. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
17. Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (pp. 7–42). Remaja Rosdakarya.
18. Mokobombang, W., & Natsir, N. (2024). Strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja organisasi: Tinjauan pada industri jasa. *Jurnal MINFO Polgan*, 13(1), 606–618.
19. Mujahidin, N., Kasran, M., & Sampetan, S. (2023). Pengaruh work-life balance, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palopo. *Jurnal Manajemen*, 4(April).
20. Mulyasari, A. E., Usman, B., & Bisnis, F. E. (1845). Pengaruh kompetensi dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT Hijau Lestari Raya Fibreboard Pematang Palas. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 1845, 205–225.
21. Panjaitan, G. E., Asmadi, I., & Lestari, T. (2023). Strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Mitra Lestari Bumi Abadi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Ekonomi*, 1(4), 376–386.
22. Piscesta, F., Katolik, U., & Charitas, M. (n.d.). Pengaruh work-life balance terhadap stres kerja pada akuntan pendidik di Kota Palembang. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 129–140.
23. Puspitasari, A., Adji, S., & Chamidah, S. (2018). Pengaruh konflik kerja, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Maju Hardware Madiun. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(1), 27–34.
24. Rahmanita, M. (2015). Pengaruh biaya promosi dan biaya produksi terhadap laba bersih dengan volume penjualan sebagai variabel intervening. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5(December), 118–138.
25. Ricky, H., & Irwan, I. (2019). Aplikasi manajemen sumber daya manusia berbasis web. *Jurnal Mahasiswa Aplikasi Teknologi Komputer dan Informasi*, 1(1), 20–25.
26. Setyawan, D. (2014). Kementerian Kesehatan RI Politeknik Kesehatan Surakarta 2014. Kementerian Kesehatan RI, 1–13.
27. Sihotang, H. (2023). *Metode penelitian kuantitatif*. Pusat Penerbitan dan Pencetakan Buku Perguruan Tinggi Universitas Kristen Indonesia Jakarta.
28. Siregar, M. (2019). Hubungan antara pemenuhan kebutuhan psikologis dengan semangat kerja pada karyawan Bank Mandiri Cabang Balige. *Jurnal Diversita*, 5(1), 33–36.
29. Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif*. Alfabeta.
30. Trianto. (2017). Bab II kajian teori. Bab 2 Kajian Teori, 1, 16–72.
31. Ubaidillah, U., Syukri, M., Azima, K., & Astuti, Y. R. (2024). Strategi pengelolaan work-life balance dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kota Jambi. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 5(4), 267–275.
32. Vinet, L., & Zhedanov, A. (2011). A “missing” family of classical orthogonal polynomials. *Journal of Physics A: Mathematical and Theoretical*, 44(8), 085201.
33. Wajdi, F., Seplyana, D., Juliastuti, Rumahlewang, E., Fatchiatuzahro, Halisa, N. N., Rusmalinda, S., Kristiana, R., Niam, M. F., Purwanti, E. W., Melinasari, S., & Kusumaningrum, R. (2024). *Metode penelitian kuantitatif*. Penerbit Widina.
34. Zanal, V. R. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*.