

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (13th ed., Vol. 5). Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)* (1st ed.). Zanafa Publishing.
- Agung Nugroho. (2005). *Strategi Jitu Memilih Metode Statistic Penelitian Dengan SPSS: Vol. Andi* (Andi, Ed.). Andi Yogyakarta.
- Agustina, S. (2013). Pengaruh Profitabilitas Dan Pengungkapan Corporate Social Responsibility Terhadap Nilai Perusahaan. *Jurnal Akuntansi*, 1(1). <https://ejournal.unp.ac.id/students/index.php/akt/article/view/71>
- Akhmal, A., Firmansyah, I., & Ubaidillah, H. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan, dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Sekawan Kosmetik Wasantara. *Innovative Technologica: Methodical Research Journal*, 1(3), 11–11. <https://doi.org/10.47134/Innovative.V1i3.56>
- Angga, L. P. (2018). *Pengaruh Kompetensi Dan Kinerja Karyawan Terhadap Pengembangan Karir Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Kantor Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Madiun*. <http://eprints.umpo.ac.id>
- Anwar Sanusi. (2014). *Metodologi penelitian bisnis*. Salemba Empat.
- Anwari, M. R., Sunuharyo, B. S., & Ruhana, I. (2016). *Pengaruh Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. ABC Perkasa*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(1), 67-80.
- Astianto, A., & Suprihhadi, H. (2014). *Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mega Utama*. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 12(1), 55-64.
- Astianto Anggit, & Heru Suprihhadi. (2014). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*.
- Burso Muhammad. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed., Vol. 1). Prenadamedia Group.
- Chandra, R., & Adriansyah, D. (2017). *Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Global Finance* *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(2), 110-120.
- Damayanti, R., hanafi, agustina, & cahyadi, afriyadi. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus karyawan non medis rs islam siti khadijah Palembang). *Jembatan: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 15(2), 75–86.

- Eko Widodo, Suparno. 2015. " *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*". Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Eko Putro Widoyoko. (2014). *Penilaian Hasil Pembelajaran Di Sekolah*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Fitri, M., Riduan, Y., & Herwan, H. (2022). Pengaruh Work Life Balance & Reward System Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telkom Akses Kota Bengkulu
- Ghozali, Imam. 2012. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herlambang, H. C., & Murniningsih, R. (2019). Pengaruh Worklife-Balance Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif Untuk Demokrasi (SINDIKASI).
- Indriantoro, Nur and Bambang Supomo. 2014. Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen. Edisi 1. Cetakan ke-12. Yogyakarta: BPFE
- I Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati, & I Wayan Mudiarta Utama. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed., Vol. 1). Graha Ilmu.
- Joni, Rafian, and Epi Parella. 2020. "Dampak Pengembangan Karir dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada DINas Perhubungan Provinsi Lampung." 6(2):121–28.
- Kim, Yoojung, & Lee, H. S. (2014). Quality, perceived usefulness, user satisfaction, and intention to use: An empirical study of ubiquitous personal robot service.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2013). *Organizational Behavior* (10th ed.). McGraw-Hill Education.
- Laksono, B. F. W., & Wardoyo, P. (2019). Pengaruh Work – Life Balance, Kepuasan Kerja Dan Work Engagement Terhadap Turnover Intentions Dengan Mentoring Sebagai Variabel Moderating Pada Karyawan Hotel Dafam Semarang.
- Mahendrawan, I Gede dan Ayu Desi Indriwati. 2015 Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan kerja pada PT Panca Dewata Denpasar, *E-jurnal Manajemen Unud*

- McDonald, P. Bradley, L. and Brown, K. 2005. Explanations for The Provision Utilization Gap in Work - Family Policy. *Women in Management Review* (in press).
- McGregor, D. (1960). *The Human Side of Enterprise*. New York: McGraw-Hill.
- Morissan M. dkk.2017. Metode Penelitian Survei. Jakarta: Kencana.
- Muliawati, T., & Frianto, A. (2020). Peran Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Milenial: Studi Literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 8(2).
- Muzdalifah, (2021). Pengembangan Karir Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 di PT Prima Karya Sarana Sejahtera Pekanbaru.
- Niehm, L. S. (2013). *Job Stress and Work Performance: Managing Workload and Pressure in the Workplace*. *Journal of Business Research*, 18(4), 233-240.
- Pratama, H. P., & Setiadi, I. K. (2021). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Perusahaan Startup di Jakarta. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 4(2), 145–159.
- Priyono Marnis. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Chandra Teddy, Ed.; 1st ed., Vol. 1st). Zifatama Publisher.
- Putro, G. S., & Sahban, A. (2019). Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada Kantor PT PLN (PERSERO) Unit Pengatur beban Sulselrabar Makassar.
- Pohan, hotman tohir, Noor, I. N., & Bhakti, Y. F. (2018). Pengaruh Profitabilitas Dan Pengungkapan Corporate Social Responsibility Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Ukuran Perusahaan Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Akuntansi Trisakti*, 5(1), 41–52.
- Pondy, L. R. (1967). *Organizational Conflict: Concepts and Models*. *Administrative Science Quarterly*, 12(2), 296-320.
- Riny Chandra, & Dody Adriansyah. (n.d.). *Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa* (Vol. 6, Issue 1).
- Roni, Uzzah Amalia, I Wayan Suwendra, I Wayan. 2014 Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan E-jurnal bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen
- Ramadhani, M., & Hendrasti, L. (2012). Analisis Pengaruh Keseimbangan Kehidupan – Kerja terhadap Kesuksesan Karier (Studi pada Karyawan PT. Asuransi Jiwa Generali Indonesia).

- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. (2012). *Management*, Eleventh Edition, (United States of America: Pearson Education Limited).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (16th ed.). Pearson Education.
- Rosidhan Anwari, Muhammad. Dkk. 2016 Pengaruh konflik kerja dan stress kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT Telkomsel Branch Malang, jurnal Administrasi bisnis (JAB)
- Rosidhan Anwari, M., Swasto Sunuharyo, B., & Ruhana, I. (2016). *Pengaruh Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ*. Jurnal Akuntansi dan Manajemen.
- Samsudin, Sadili. 2019 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Shabrina, D., & Ratnaningsih, I. Z. (2019). *Hubungan Antara Work Life Balance dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. PERTANI (Persero)*.
- Sunjoyo, dkk. (2013). *Aplikasi SPSS untuk Smart Riset*, Bandung: Alfabeta.
- Sondang P Siagian, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Soedarmayanti. (2009). *Manajemen sumber daya manusia: Indikator kinerja karyawan*. Bandung: Refika Aditama.
- Siegel, L. & Lane, I.M. 1982. *Personnel and organizational psychology*. Homewood (Ills): Irwin.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syam, Muh. R. P. (2020). *Pengaruh Work-Life Balance dan Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. BankMandiri (Persero), Tbk. Kcp Gowa*.
- Tarwaka. (2010). *Ergonomi untuk keselamatan, kesehatan kerja dan produktivitas*. Surakarta: Harapan Press.
- Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi ke-7. Depok: PT RAJA GRAFINDO.

Virtanen, Marianna, Janne E. Ferrie, Archana Singh-Manoux, Martin J. Shipley, Jussi Vahtera, Michael G. Marmot, dan Mika Kivimaki. 2010. Overtimework and incident coronary heart disease: the Whitehall II prospective cohort study. *“European Heart Journal”*, 31, 1737-1744.

Winkel, W. S. 2014. *Psikologi Pendidikan dan Evaluasi Belajar*. Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama

LAMPIRAN

KUESIONER

1) Identitas Responden

Berilah tanggapan dengan mengisi titik-titik atau memberi tanda centang(☐) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu/Saudara/i.

1. Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan
2. Usia : ☐ 20-25 ☐ 25-35
3. Status Perkawinan : ☐ Lajang ☐ Menikah
4. Pendidikan : ☐ SMA ☐ S1
5. Lama Bekerja : ☐ 1-5 Tahun ☐ 5-10 Tahun

Petunjuk Pengisian

Berilah tanda silang (X) atau tanda centang (☐) pada yang dipilih dan yang sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu/Saudara/i sebagai berikut :

SS	Sangat Setuju
S	Setuju
N	Netral
TS	Tidak Setuju
STS	Sangat Tidak Setuju

1. Beban Kerja (X1)

No	Pernyataan	Jawaban				
	Beban waktu (Time Load)	SS	S	N	TS	STS
1	Saya merasa waktu yang tersedia cukup untuk menyelesaikan beban kerja saya.					
2	Saya mampu mengelola waktu dengan baik dalam menyelesaikan tugas sehari-hari.					
	Beban usaha mental (Mental Effort Load)	SS	S	N	TS	STS
3	Saya merasa kelelahan mental setelah menyelesaikan tugas-tugas saya.					
4	Saya perlu sering mengambil jeda untuk menjaga fokus selama bekerja.					
	Beban tekanan psikologis (Psychologis Stress Load)	SS	S	N	TS	STS
5	Pekerjaan saya memberikan tekanan psikologis yang berlebihan.					
6	Saya memiliki cara yang efektif untuk mengatasi tekanan psikologis dari pekerjaan saya.					

2. Stres Kerja (X2)

No	Pernyataan	Jawaban				
Konflik		SS	S	N	TS	STS
1	Saya sering mengalami konflik dengan rekan kerja di tempat kerja.					
2	Konflik yang terjadi di tempat kerja mengganggu kinerja saya.					
Komunikasi		SS	S	N	TS	STS
3	Saya merasa komunikasi di tempat kerja berjalan dengan efektif.					
4	Saya merasa informasi penting sering kali tidak sampai kepada saya tepat waktu.					
Waktu Kerja		SS	S	N	TS	STS
5	Saya merasa durasi waktu kerja yang ditetapkan cukup untuk menyelesaikan semua tugas saya.					
6	Saya merasa waktu kerja yang panjang mengganggu keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi saya.					
Sikap Pimpinan		SS	S	N	TS	STS
7	Pimpinan saya mendukung dan memberikan arahan yang jelas dalam pekerjaan saya.					
8	Saya merasa pimpinan saya menghargai kontribusi saya di tempat kerja.					
Beban Kerja						
9	Saya merasa beban kerja saya terlalu berat dan sulit untuk diselesaikan tepat waktu.					
10	Saya sering merasa kewalahan dengan jumlah tugas yang harus diselesaikan setiap hari.					

3. Konflik Kerja (X3)

No	Pernyataan	Jawaban				
Konflik dalam Diri		SS	S	N	TS	STS
1	Saya sering merasa bingung atau ragu dalam mengambil keputusan terkait pekerjaan saya.					
2	Saya merasa stres karena bertentangan dengan nilai atau prinsip pribadi saya saat bekerja.					
Konflik Antar Individu		SS	S	N	TS	STS
3	Saya sering mengalami perselisihan dengan rekan kerja terkait tugas dan tanggung jawab.					
4	Hubungan saya dengan rekan kerja sering tegang dan tidak harmonis.					
Konflik dalam Kelompok		SS	S	N	TS	STS
5	Kelompok kerja saya sering mengalami ketidaksepakatan yang menghambat penyelesaian tugas.					
6	Saya merasa frustrasi karena konflik yang terjadi di dalam kelompok kerja saya.					
Konflik Antar Kelompok		SS	S	N	TS	STS
7	Ada persaingan yang tidak sehat antara kelompok kerja di organisasi ini.					
8	Konflik antara kelompok kerja mengganggu kinerja keseluruhan organisasi.					

4. Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
	Kualitas Kerja (Quality of Work)	SS	S	N	TS	STS
1	Saya selalu berusaha menghasilkan pekerjaan yang berkualitas tinggi.					
2	Saya jarang menerima kritik terkait kualitas pekerjaan saya.					
	Kehadiran dan Ketepatan Waktu (Promptness)	SS	S	N	TS	STS
3	Saya selalu hadir tepat waktu di tempat kerja.					
4	Saya jarang terlambat dalam menghadiri rapat atau menyelesaikan tugas.					
	Inisiatif (Initiative)	SS	S	N	TS	STS
5	Saya sering mengambil inisiatif untuk memulai tugas baru tanpa harus diminta.					
6	Saya selalu mencari cara untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pekerjaan saya.					
	Kemampuan (Capability)	SS	S	N	TS	STS
7	Saya merasa memiliki kemampuan yang cukup untuk menyelesaikan tugas-tugas saya dengan baik.					
8	Saya sering diandalkan oleh rekan kerja karena kemampuan saya yang mumpuni.					
	Komunikasi	SS	S	N	TS	STS
9	Saya merasa mampu berkomunikasi dengan jelas dan efektif dengan rekan kerja dan atasan.					
10	Saya merasa informasi yang saya sampaikan selalu dipahami dengan baik oleh penerima.					

Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Corrected Item Pernyataan Total Correlation	R Tabel	Keterangan
Beban Kerja (X1)	7.	0.703	0.355	Valid
	8.	0.908	0.355	Valid
	9.	0.911	0.355	Valid
	10.	0.929	0.355	Valid
	11.	0.821	0.355	Valid
	12.	0.851	0.355	Valid
Stres Kerja (X2)	11.	0.803	0.355	Valid
	12.	0.881	0.355	Valid
	13.	0.814	0.355	Valid
	14.	0.768	0.355	Valid
	15.	0.689	0.355	Valid
	16.	0.791	0.355	Valid
	17.	0.850	0.355	Valid
	18.	0.832	0.355	Valid
	19.	0.809	0.355	Valid
	20.	0.800	0.355	Valid
Konflik Kerja (X3)	9.	0.725	0.355	Valid
	10.	0.559	0.355	Valid
	11.	0.737	0.355	Valid
	12.	0.683	0.355	Valid
	13.	0.747	0.355	Valid
	14.	0.823	0.355	Valid
	15.	0.713	0.355	Valid
	16.	0.522	0.355	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1.	0.545	0.355	Valid
	2.	0.401	0.355	Valid
	3.	0.635	0.355	Valid
	4.	0.402	0.355	Valid
	5.	0.457	0.355	Valid
	6.	0.599	0.355	Valid
	7.	0.564	0.355	Valid
	8.	0.658	0.355	Valid
	9.	0.690	0.355	Valid
	10.	0.775	0.355	Valid

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,926	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0,939	Reliabel
Konflik Kerja (X3)	0,843	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,775	Reliabel

UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unadjusted Z-value
N			91
Normal	Mean		0.000000
Normal	Std. Deviation		0.000000
Most	Observed		0.017
Estimated	Positive		0.017
Estimated	Negative		-0.017
Test Statistic			0.017
Asymp. Sig. (2-tailed)			.994
Most	Std.		0.420
Observed	1-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	Lower Tail	0.017
Upper Tail		Upper Tail	0.017

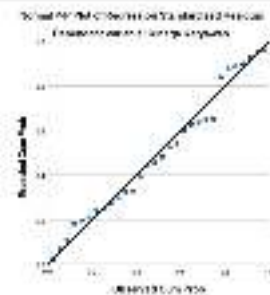
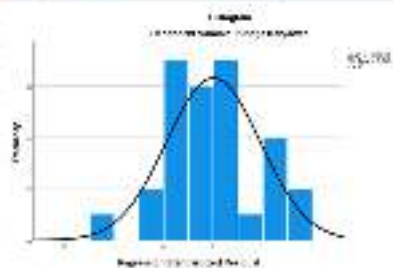
a. Lilliefors Significance Correction.

b. Data extracted from table.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a two-tailed test; the significance level is .05.

e. The Kolmogorov-Smirnov Test is based on 91 cases.



Uji Multikolinieritas

MULTIKOLINIERITAS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7,234	2,327		3,108	0,005		
	Beban Kerja	0,163	0,052	0,229	3,140	0,004	0,797	1,254
	Stres Kerja	0,383	0,037	0,705	10,224	0,000	0,892	1,121
	Konflik Kerja	0,369	0,071	0,390	5,175	0,000	0,749	1,334

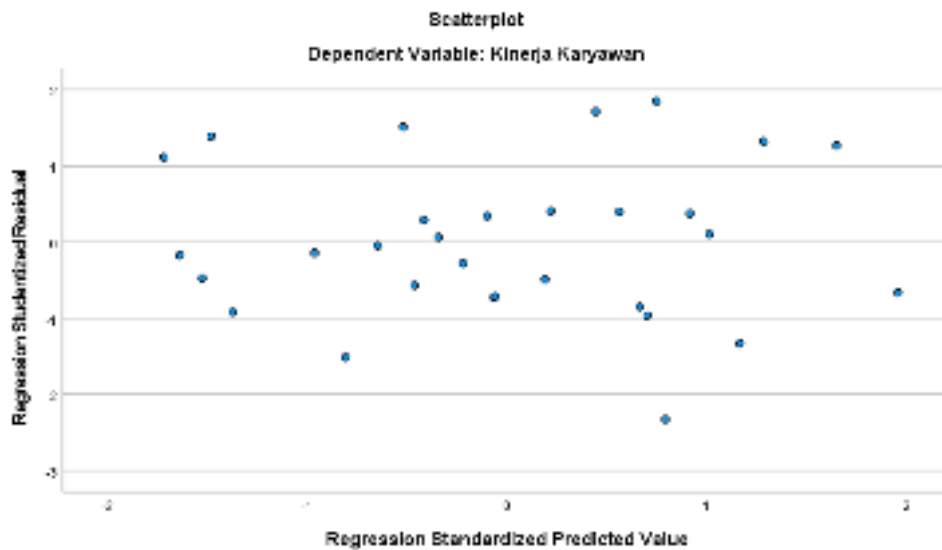
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

UJI HETERO

Uji Hetero Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,234	2,327		3,108	0,005
	Beban Kerja	0,163	0,052	0,229	3,140	0,004
	Stres Kerja	0,383	0,037	0,705	10,224	0,000
	Konflik Kerja	0,369	0,071	0,390	5,175	0,000

a. Dependent Variable: Y



UJI LINIER BERGANDA DAN R²

Analisis Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,234	2,327		3,108	0,005
	Beban Kerja	0,163	0,052	0,229	3,140	0,004
	Stres Kerja	0,383	0,037	0,705	10,224	0,000
	Konflik Kerja	0,369	0,071	0,390	5,175	0,000

Koefisien Determinasi R²

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.943 ^a	0,890	0,877	1,086

a. Predictors: (Constant), Konflik Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

UJI T DAN F

Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	247,188	3	82,396	69,831	.000 ^b
	Residual	30,678	26	1,180		
	Total	277,867	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Konflik Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7,234	2,327		3,108	0,005		
	Beban Kerja	0,163	0,052	0,229	3,140	0,004	0,797	1,254
	Stres Kerja	0,383	0,037	0,705	10,224	0,000	0,892	1,121
	Konflik Kerja	0,369	0,071	0,390	5,175	0,000	0,749	1,334

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan