

PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA MELALUI STRESS KERJA PADA KARYAWAN BNI PANAKKUKANG

Triastary Ingkan Genisa Burhanuddin
Program Studi Magister Pendidikan Ekonomi
Universitas Patompo Makassar
Email: triastary.b@bni.co.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh work life balance dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada Pegawai BNI Panakkukang Makassar. Secara khusus, penelitian ini menguji tujuh hipotesis, yaitu: (1) pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan, (2) pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan, (3) pengaruh work life balance terhadap stres kerja, (4) pengaruh beban kerja terhadap stres kerja, (5) pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, (6) pengaruh work life balance terhadap kinerja melalui stres kerja, dan (7) pengaruh beban kerja terhadap kinerja melalui stres kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi sebanyak 103 karyawan BNI Kantor Hertasning Panakkukang. Sampel penelitian ditentukan dengan teknik simple random sampling menggunakan rumus Slovin, sehingga diperoleh 82 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis dengan regresi berganda, uji t, uji F, serta uji Sobel menggunakan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work life balance, beban kerja, dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, work life balance dan beban kerja juga berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Selanjutnya, stres kerja terbukti memediasi hubungan antara work life balance dan kinerja, serta antara beban kerja dan kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa pengelolaan work life balance dan beban kerja yang baik, disertai dengan pengendalian tingkat stres kerja, menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai perbankan.

Kata kunci: Work Life Balance, Beban Kerja, Kinerja, Stress Kerja

Abstract

This study aims to analyze the influence of work life balance and workload on employee performance with work stress as a mediating variable on BNI Panakkukang Makassar employees. Specifically, this study tests seven hypotheses, namely: (1) the influence of work life balance on employee performance, (2) the influence of workload on employee performance, (3) the influence of work life balance on work stress, (4) the influence of workload on work stress, (5) the influence of work stress on employee performance, (6) the influence of work life balance on performance through work stress, and (7) the influence of workload on performance through work stress. This study uses a quantitative approach with a population of 103 employees of BNI Hertasning Panakkukang Office. The research sample was determined by simple random sampling

technique using the Slovin formula, resulting in 82 respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed by multiple regression, t-test, F-test, and Sobel test using SPSS version 26. The results showed that work life balance, workload, and work stress had a positive and significant effect on employee performance. In addition, work life balance and workload also had a significant effect on work stress. Furthermore, work stress was shown to mediate the relationship between work-life balance and performance, as well as between workload and employee performance. These findings confirm that effective management of work-life balance and workload, coupled with control of work stress levels, is a crucial factor in improving banking employee performance.

Keywords: *Work Life Balance, Workload, Performance, Job Stress*

Pendahuluan

Dunia kerja modern yang semakin kompetitif, isu work-life balance menjadi perhatian penting bagi perusahaan maupun karyawan. Globalisasi dan digitalisasi telah meningkatkan intensitas pekerjaan, menuntut bukan hanya keterampilan teknis tetapi juga komitmen waktu yang tinggi. Hudson (2005) menegaskan bahwa kemampuan seorang karyawan dalam menyeimbangkan peran ganda sangat menentukan stabilitas kinerja. Apabila keseimbangan ini terganggu, dampaknya dapat berupa stres kerja, kelelahan, dan menurunnya performa. Pandangan ini diperkuat oleh Weerakkody et al. (2017) yang menekankan bahwa kebahagiaan karyawan dari keluarga dan kehidupan pribadi merupakan modal utama dalam mencapai kinerja optimal. Hal ini menjadi lebih relevan dalam konteks sektor perbankan, termasuk BNI Panakkukang, di mana target dan tekanan kerja sangat tinggi.

Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi terbukti menjadi salah satu pemicu stres kerja. Greenhaus et al. (2003) menyatakan bahwa kegagalan dalam menjaga keseimbangan peran akan menimbulkan imbalance yang berakibat pada meningkatnya stres, penurunan efektivitas kerja, dan menurunnya kualitas hidup. Hasil pra-penelitian di BNI Panakkukang menunjukkan 65% karyawan merasa pekerjaan mereka mengurangi waktu pribadi, keluarga, maupun rekreasi. Kondisi ini menunjukkan persoalan serius terkait work-life balance.

Selain itu, beban kerja juga berperan besar dalam menentukan kinerja. Menurut Kurniawan et al. (2019), kesenjangan antara kapabilitas individu dengan tuntutan pekerjaan dapat menimbulkan beban kerja berlebih yang berujung pada kegagalan menyelesaikan tugas. Hal ini sejalan dengan temuan pra-penelitian BNI Panakkukang, di mana 60% responden mengaku menghadapi jumlah pekerjaan yang berlebihan. Tekanan kerja yang tinggi ini berpotensi menimbulkan stres, sebagaimana dijelaskan Mangkunegara (2014), bahwa stres yang terus meningkat dapat mengganggu kemampuan individu dalam melaksanakan tugas.

Tabel 1. Hasil Kuisisioner Pra Penelitian Stress Kerja

No	Dimensi	Indikator	Pernyataan	Jumlah Responden	Setuju %
1	Faktor Organisasi	Tuntutan tugas	Tuntutan tugas membuat saya sering merasa stress	20	65%
2		Beban kerja	Beban kerja yang terlalu berat membuat saya merasa stress	20	60%
3		Tuntutan Peran	Tuntutan peran dalam pekerjaan membuat saya sering merasa stress	20	50%
4		Tekanan terus menerus	Tekanan terus menerus dari atasan maupun rekan kerja untuk menyelesaikan tugas dengan cepat atau mencapai target yang sulit membuat saya stress	20	60%
5		Aturan kerja	Ketidak jelasan dalam aturan kerja membuat saya stress	20	55%
6		Kepemimpinan atasan	Gaya kepemimpinan atasan membuat saya merasa stres	20	50%

Sumber: Data Primer, 2024.

Stres kerja sendiri merupakan variabel penting yang menghubungkan antara work-life balance, beban kerja, dan kinerja. Robbins & Judge (2019) menegaskan bahwa stres berlebih dapat menurunkan motivasi kerja dan kinerja individu. Hasil pra-penelitian BNI Panakkukang memperlihatkan 65% responden mengaku mengalami tekanan tinggi akibat tuntutan pekerjaan dan kepemimpinan atasan. Dengan demikian, stres kerja dapat berfungsi sebagai mediator yang menjelaskan bagaimana work-life balance dan beban kerja berdampak pada kinerja.

Kondisi kinerja karyawan di BNI Panakkukang sendiri menunjukkan adanya masalah serius. Berdasarkan Rencana Kinerja Anggaran (RKA) tahun 2023, hampir semua target, baik dana simpanan maupun pinjaman, tidak tercapai, kecuali target NPL. Hasil pra-penelitian juga memperlihatkan bahwa 50% karyawan mengaku tidak mampu memenuhi target kerja akibat volume pekerjaan yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa persoalan kinerja erat kaitannya dengan tekanan kerja, keseimbangan hidup, dan stres yang dialami karyawan.

Jika ditinjau dari penelitian terdahulu, terdapat inkonsistensi hasil temuan. Sayekti (2019) dan Aliya et al. (2020) menemukan pengaruh positif signifikan work-life balance terhadap kepuasan kerja, sementara Endeka et al. (2020) menyatakan tidak ada pengaruh signifikan karena fleksibilitas jam kerja. Demikian pula, Kurnia et al. (2018) menemukan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, sedangkan Kristine (2017) menemukan hubungan negatif dipengaruhi faktor self-esteem. Inkonsistensi ini menegaskan adanya research gap mengenai peran work-life balance dan kepuasan kerja terhadap kinerja, khususnya dengan memasukkan stres kerja sebagai variabel mediasi di sektor perbankan.

Kebaruan penelitian ini terletak pada fokusnya pada pegawai BNI Panakkukang Makassar, yang menghadapi tekanan target RKA sekaligus menunjukkan gejala ketidakseimbangan work-life balance. Penelitian ini menguji stres kerja sebagai mediator dalam hubungan antara work-life balance, beban kerja, dan kinerja karyawan, sebuah perspektif yang masih jarang dibahas dalam

konteks perbankan Indonesia. Selain itu, penelitian ini mengombinasikan data empiris hasil pra-penelitian dengan model teoritis berbasis overall appraisal theory, sehingga memberikan kontribusi teoritis sekaligus praktis.

Secara teoritis, penelitian ini memperkaya literatur mengenai pengaruh work-life balance dan beban kerja terhadap kinerja melalui stres kerja. Secara praktis, hasil penelitian diharapkan membantu manajemen BNI Panakkukang dalam merumuskan kebijakan pengelolaan karyawan yang lebih berorientasi pada keseimbangan kerja, distribusi beban, dan strategi manajemen stres. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan, sekaligus mendukung tercapainya target organisasi.

Studi Literatur

1. Work Life Balance

Work life balance merupakan sejauh mana seseorang terlibat dan sama-sama merasa puas dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis antara peran mereka dalam kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan, dan tidak memiliki konflik diantara kedua peran tersebut. Dapat dikatakan seseorang yang memperhatikan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi merupakan individu yang lebih memprioritaskan kesejahteraan psikologis dari pada mengejar kekayaan semata (Westman, Brough & Kalliath, 2009). Menurut Fisher (dalam Darmawan, dkk, 2015) mendefinisikan work- life balance sebagai upaya yang dilakukan oleh individu untuk menyeimbangkan dua peran atau lebih yang dijalani. Dari uraian di atas dapat disimpulkan Work Life Balance merupakan keseimbangan hidup yaitu keluarga, waktu luang, agama dan kerja yaitu karir dan ambisi pada seseorang individu seharusnya sama seimbang antara pekerjaan dan kehidupan.

2. Beban Kerja

Menurut (Kurniawan et al., 2019:34), beban kerja merupakan kondisi keterbatasan dalam kemampuan dalam mengelola informasi yang sampai sehingga memunculkan suatu konsep baru. Tiap individu, ketika menerima beban kerja diharap mampu menyelesaikan pekerjaannya pada level tertentu. Apabila kapabilitas personal yang dimiliki menghambat terpenuhinya harapan dari hasil kerja, maka kesenjangan atau ketidaksesuaian antara kapabilitas individu pekerja dengan kualitas yang diharapkan perusahaan telah terjadi di sana. Kesenjangan itulah yang kemudian memicu timbulnya kegagalan dalam pekerjaan (performance failures). Inilah yang kemudian menjadikan pengukuran kapabilitas dan besaran beban kerja tiap pekerja dalam dunia kerja. (Kurniawan et al., 2019:34).

3. Stress Kerja

Menurut Mangkunegara (A.P.Mangkunegara, 2014:157), mengemukakan stres adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai. Stres yang terlalu besar dapat mengancam

kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para pegawai berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Menurut (Siagian, 2019:300) stress merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran serta kondisi fisik seseorang. Stress yang tidak bisa diatasi dengan baik biasanya dapat berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya.

4. Penilaian Kerja

Penilaian kinerja yaitu mengomunikasikan tujuan personal, memotivasi kinerja, memberikan umpan balik dan menetapkan tahapan untuk rencana pengembangan yang efektif. (Harvard Business Essentials, 2006: 78). Menurut Williams (2007: 21) penilaian kinerja merupakan bentuk dari sebuah instruksi dari pimpinan terhadap bawahan tentang hasil kinerja baik secara profesional maupun tidak. Penilaian kinerja merupakan alat untuk mengukur kinerja seorang individu pada saat bekerja dalam batas waktu tertentu. (Bacal, 2012: 85). Dengan demikian, ditarik kesimpulan dengan adanya penilaian kinerja dapat mengetahui hasil dari kinerja pada saat bekerja sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan, apakah sudah tercapai atau tidak. Dengan demikian apabila memiliki hasil penilaian kinerja yang baik maka akan mendapatkan kompensasi sesuai dengan hasil kerja yang telah diselesaikan.

Metode

Jenis penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan *ex post facto*. Menurut Widarto (2013), penelitian *ex post facto* bertujuan untuk menemukan penyebab yang memungkinkan terjadinya perubahan perilaku, gejala, atau fenomena tertentu yang diakibatkan oleh suatu peristiwa yang telah terjadi. Dalam pendekatan ini, peneliti tidak melakukan perlakuan atau manipulasi secara langsung terhadap variabel, melainkan menelusuri faktor-faktor penyebab dari kondisi yang sudah berlangsung. Dengan demikian, penelitian dilakukan “sesudah fakta” untuk menjelaskan variabel-variabel yang memengaruhi. Model ini dipilih karena peneliti ingin menguji hubungan antarvariabel tanpa adanya intervensi langsung, sekaligus mempertimbangkan aspek etis, sebab manipulasi beban kerja atau tekanan kerja secara sengaja terhadap karyawan tentu tidak dapat dilakukan. Desain penelitian diarahkan untuk menguji hubungan kausal antarvariabel, yaitu *work-life balance* (X1), beban kerja (X2), stres kerja (Z), dan kinerja karyawan (Y), baik secara langsung maupun melalui mekanisme mediasi stres kerja, sehingga penelitian ini mengombinasikan pengukuran empiris dengan analisis statistik inferensial.

Untuk memperjelas arah penelitian, masing-masing variabel ditetapkan definisi operasional. *Work-life balance* (X1) diukur berdasarkan indikator McDonald dan Bradley dalam Ricardianto (2018), yang mencakup keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan. Beban kerja (X2) mengacu pada Koesomowidjojo (2017), yang meliputi kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, serta target pekerjaan. Stres kerja (Z) diukur dengan indikator Robbins dan Judge (2015), yang terdiri atas faktor organisasi, faktor

individu, dan faktor lingkungan. Sedangkan kinerja karyawan (Y) diukur berdasarkan Robbins & Judge (2017) melalui aspek kualitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai BNI Panakkukang Makassar yang berjumlah 103 orang. Sampel ditentukan dengan metode simple random sampling, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih sebagai responden. Jumlah sampel dihitung menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh 81,908 yang dibulatkan menjadi 82 responden. Data penelitian diperoleh melalui data primer dan sekunder. Data primer dikumpulkan melalui wawancara langsung dengan responden untuk menggali informasi terkait pengalaman kerja, beban kerja, serta persepsi terhadap stres, serta melalui kuesioner yang disusun berdasarkan indikator variabel dengan skala Likert (1–5). Data sekunder diperoleh dari dokumen resmi perusahaan, laporan Rencana Kinerja Anggaran (RKA), serta literatur, artikel jurnal, dan referensi ilmiah lainnya yang relevan.

Analisis data dilakukan dengan bantuan program IBM SPSS versi 26 melalui beberapa tahap. Tahap awal meliputi editing, coding, dan scoring, yaitu pemeriksaan data, pemberian kode, serta penilaian berdasarkan skala Likert. Selanjutnya dilakukan uji validitas dengan korelasi product moment dan uji reliabilitas dengan Cronbach's Alpha ($>0,60$) untuk memastikan instrumen layak digunakan. Uji asumsi klasik juga dilakukan, meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas dengan Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF), serta uji heteroskedastisitas. Uji hipotesis meliputi uji t untuk mengetahui pengaruh parsial, uji F untuk menguji pengaruh simultan, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen terhadap kinerja karyawan. Selain itu, uji Sobel digunakan untuk menguji peran stres kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara work-life balance dan beban kerja terhadap kinerja. Dengan pendekatan ini, penelitian diharapkan dapat memberikan pemahaman mendalam mengenai pengaruh work-life balance dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui peran mediasi stres kerja.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No Item	Variabel	Nilai Alpha Croambach's	Keterangan
1	Work life balance (X1)	0,741	Realibel
2	Beban Kerja (X2)	0,742	Realibel

3	Stress Kerja (Z)	0,685	Realibel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,679	Realibel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2025)

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60 sehingga dapat disimpulkan reliabel. Variabel Work Life Balance (X1) memperoleh nilai 0,741, Beban Kerja (X2) sebesar 0,742, Stress Kerja (Z) sebesar 0,685, dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,679. Hal ini menandakan bahwa setiap instrumen penelitian dapat diandalkan untuk mengukur variabel yang diteliti secara konsisten. Dengan demikian, kuesioner yang digunakan layak dipakai untuk analisis lebih lanjut karena mampu mencerminkan stabilitas dan konsistensi jawaban responden terhadap variabel penelitian.

Tabel. 3

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Work life balance (X1)	Beban Kerja(X2)	Stress Kerja (Z)	Kinerja Karyawan (Y)
N		82	82	82	82
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	26,1860	16,8140	25,3256	21,1395
	Std. Deviation	2,74188	2,04371	2,80102	2,31193
Most Extreme Differences	Absolute	,140	,132	,120	,145
	Positive	,094	,132	,101	,078
	Negative	-,140	-,126	-,120	-,145
Kolmogorov-Smirnov Z		1,298	1,220	1,116	1,346
Asymp. Sig. (2-tailed)		,069	,102	,165	,053

a. Test distribution is Normal.

Hasil uji normalitas dengan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian, yaitu Work Life Balance (X1), Beban Kerja (X2), Stres Kerja (Z), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, masing-masing sebesar 0,069; 0,102; 0,165; dan 0,053. Hal ini mengindikasikan bahwa data berdistribusi normal sehingga memenuhi asumsi dasar dalam analisis statistik parametrik. Distribusi normal pada variabel ini menunjukkan bahwa data yang diperoleh cukup representatif dan

dapat digunakan untuk pengujian lebih lanjut, seperti regresi maupun analisis mediasi, dengan tingkat validitas yang baik.

Tabel 4. Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,488	2,082		1,675	,098
Work life balance (X1)	,236	,077	,280	3,080	,003
Beban Kerja(X2)	,306	,114	,271	2,691	,009
Stress Kerja (Z)	,249	,086	,302	2,908	,005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan BNI (Y)

Berdasarkan hasil analisis koefisien regresi, diperoleh bahwa variabel Work Life Balance (X1), Beban Kerja (X2), dan Stress Kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan BNI (Y). Nilai signifikansi untuk masing-masing variabel berada di bawah 0,05, yaitu X1 sebesar 0,003, X2 sebesar 0,009, dan Z sebesar 0,005, yang berarti semua variabel independen dan mediasi memiliki pengaruh nyata. Koefisien regresi menunjukkan bahwa setiap peningkatan Work Life Balance dan pengelolaan Beban Kerja yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan, meskipun stress kerja juga terbukti berkontribusi secara positif. Hal ini mengindikasikan pentingnya manajemen SDM dalam menyeimbangkan faktor-faktor psikologis dan beban pekerjaan untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

Tabel 5. Uji Parsial

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	7,060	2,551		2,768	,007
	Work life balance (X1)	,268	,094	,263	2,861	,005
	Beban Kerja(X2)	,668	,126	,488	5,311	,000

a. Dependent Variable: Stress Kerja (Z)

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa work life balance (X1) berpengaruh signifikan terhadap stress kerja (Z) dengan nilai $t = 2,861$ dan $\text{sig.} = 0,005 < 0,05$. Hal ini menandakan semakin baik keseimbangan kehidupan kerja, maka tingkat stres karyawan menurun. Sementara itu, beban kerja (X2) memiliki pengaruh yang lebih kuat dengan $t = 5,311$ dan $\text{sig.} = 0,000$, serta koefisien beta 0,488, menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja, semakin tinggi tingkat stres yang dialami. Dengan demikian, stres kerja karyawan lebih dominan dipengaruhi oleh tingginya beban kerja dibanding work life balance. Kedua variabel ini penting dikelola agar kinerja karyawan tidak menurun akibat stres berlebih.

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa work life balance, beban kerja, dan stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BNI Panakkukang Makassar. Selain itu, stres kerja terbukti mampu memediasi hubungan antara work life balance dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga menunjukkan bahwa manajemen stres menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Temuan ini menegaskan bahwa keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, serta manajemen beban kerja yang tepat, merupakan aspek penting dalam mendukung kinerja karyawan yang optimal. Adapun saran yang dapat diberikan adalah agar pihak manajemen lebih memperhatikan aspek work life balance karyawan dengan menyediakan akses informasi yang mudah, meningkatkan motivasi kerja, serta memberikan dukungan yang memadai dalam pengembangan diri. Selain itu, penting bagi pimpinan untuk terus meningkatkan sarana dan prasarana kerja sebagai penunjang produktivitas, serta memperhatikan distribusi beban kerja agar tidak menimbulkan stres berlebih. Hasil penelitian ini juga menunjukkan perlunya strategi khusus dalam manajemen stres karyawan agar pengaruh negatif dapat ditekan dan kinerja tetap terjaga. Dengan demikian, pencapaian kinerja yang tinggi dapat terus dipertahankan sekaligus memberikan kontribusi maksimal terhadap kualitas layanan BNI Panakkukang Makassar.

Daftar Pustaka

- Abdillah, W. J. (2015). Partial Least Square (PLS): Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) Dalam Penelitian Bisnis.
- Amelia, F. R., Daud, I., & Shalahuddin, A. (2023). Influence Of Work-Life Balance And Job Stress To Employee Performance Mediated By Job

- Satisfaction On Millenial Employees. *Enrichment : Journal of Management*, 13(5), 3067–3081.
- AnExperiential Approach. New York: McGraw – Hill. Series In Management
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Ardana, I Komang., Ni Wayan Mujiati., Dan I. W. M. U. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Arifin, Z., & Rizaldy, M. (2022). Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba *Journal Sarjanawiyata Tamansiswa Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*. 4, 818–829.
- Aziz, F. R. Y. (2021). Analisis Halal Supply Chain Pada Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Makanan Di Kota Bandung. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*.
- Bello, Z., & Tanko, G. I. (2020). Review of Work-Life Balance Theories. *GATR Global Journal of Business Social Sciences Review*, 8(4), 217–227.
- Bernardin, H. John, and Joyce, E. A .Rusell. 1993. *Human Resoure Management*
- Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava Media.
- Dessler. (2015). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Salemba Empat.
- Dewi, Desilia, & H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UNPAM Press.
- Dina, D. (2018). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan di KUD Minatani Brondong Lamongan. *Jurnal Indonesia Membangun*, 17(2), 184–199.
- Endeka, R. F., Rumawas, W., & Tumbel, T. (2020). Work Life Balance dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Hasjrat Abadi Cabang Kotamobagu. *Productivity*, 1(5), 436–440.
- Fuad, E. N. (2022). *Perencanaan Dan Pengembangan*. Mitra Cendekia Media.
- Ghoniya, N., & Masurip. (2011). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan, Stress Kerja Dan Komitmen. *JDM (Jurnal Dinamika Manajemen)*, 2(2), 118–129.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2015). *Partial Least Square, Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program Smartpls 3.0 (2nd Ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson James L., et al., *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. New York: McGraw Hill, 2012.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531.
- Gusti, Y. W. D. (2018). *STRES KERJA*. Perpustakaan Nasional: Katalog Dalam Terbitan.
- Hadi, D. S. (2020). Implementasi Kebijakan Analisis Jabatan Dan Analisis Beban Kerja Pada Inspektorat Provinsi Jawa Barat. *Glosains: Jurnal Sains Global Indonesia*, 1(1), 8–16.
- Hair, Et Al. (2014). *Multivariate Data Analysi (New Intern)*. Pearson.

- Hasibuan , P. S. M 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisino Title*. Bumi Aksara.
- Herdianti Husain 2019, *Pengaruh Stress Kerja Pegawai Pada Kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar*, Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar
- Hidayat, F. N., Suwarsi, S., & Abdurrahman, D. (2017). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Pln (Persero) P2b Apb Jabar. *Prosiding Manajemen*, 3(2), 1153–1159.
- Hill, E. J., Clarke, M. C., Koch, L. C., & Hill, E. J. (2014). Family and consumer sciences research the work-family interface : differentiating balance and fit. *Family and Consumer Sciences Research Journal*, 33(121).
- Hudson. (2005). *The Case for Work Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice*. Sydney: Hudson Highland Group, Inc.
- Irawati, R., & Carrollina, D. A. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 51.
- Iryana, Kawasati, R. (2019). Teknik Pengumpulan Data Metode Kualitatif. Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Sorong.
- Jobstreet. (2022). 73% Karyawan Tidak Puas Dengan Pekerjaan Mereka. <https://www.jobstreet.co.id/career-resources/plan-your-career/73-karyawan-tidak-puas-dengan-pekerjaan-mereka/>.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Koesomowidjojo, S. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja. Raih Asa Sukses*.
- Kristine, E. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Alih Daya (Outsourcing) di PT. Mitra Karya Jaya Sentosa. *Jurnal Eksekutif*, 14(2), 384–401.
- Kurniawan, B., Manajemen, M., Widya, S., & Yogyakarta, W. (2019). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sipil Di Seksi Kurikulum Dan Peningkatan Mutu Sekolah Dasar Pada Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen. (Issue 154115377).
- Lewison, J. (2006) . The Work/Life Balance Sheet So far. *Journal of accountancy* 202.
- Lingga, A. S. (2020). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Family Balance) dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Jenjang Karir. *Manajemen Bisnis*, 6(2), 1134–1137.
- Maharani, R., & Budianto, A. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Perawat Inap Dalam. *Management Review*, 3(2), 327–332. http://jurnal.unigal.ac.id/index.php/management_reviewdoi:http://dx.doi.org/10.25157/mr.v3i2.2614
- Mahawati, E. (2021). Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja. Yayasan Kita Menulis.

- Mangkunegara, A. P. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2014. Evaluasi Kinerja SDM . Bandung : PT Refika Aditama.
- Margono. (2010). Metodologi Penelitian Pendidikan. Rineka Cipta.
- Masram, 2017. Manajemen Sumber Daya Profesional.Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Mathis Robert 1., dan John H. Jackson, Human Resource Management. New York: South – Western Cengage Learning, 2011.
- McShane dan Glinow Von, Organizational Behavior. New York : McGraw-Hill Book, 2010
- McShane dan Glinow Von, Organizational Behavior. New York : McGraw-Hill Book, 2008.
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2013). Perilaku Organisasi (9th ed.). Salemba Empat.
- Mulyono, F. (2010). Penanganan Stres Terkait Pekerjaan. Jurnal Administrasi
- Munandar. (2008). Psikologi Industri Dan Organisasi Original. UI Press.
- Musyaffi, A. M., Khairunnisa, H., & Respati, D. K. (2022). Konsep Dasar Structural Equation Model- Partial Least Square (Sempls) Menggunakan Smartpls. Pascal Books.
- Ni Made Dwi Frida Sandrayani, Agus Joko Purwanto, H. R. (2020). Pengaruh E-Government Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jembrana. Journal Of Industrial Engineering Management, 6(2), 11–20.
- Oktavianti, N. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT. DEW Indonesia. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 148–155.
- Prasadjia Ricardianto. (2018). Human Capital. In Media.
- Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, M. (2019). Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Work-Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 20(1), 39–51.
- Rahmawati, G., Oktaviani, D., Miftahuddin, M., & Rohmawan, S. (2021). Peran Worklife Balance dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan. *Seminar Nasional Pertumbuhan Ekonomi 2021 - Ekonomi Kreatif Dan UMKM, Vol 2 No 1*, 1–9.
- Ramlah, S. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Dimediasi Kepuasan Kerjs.
- Rantanen, J., Kinnunen, U., Mauno, S., & Tillemann, K. (2011). Introducing theoretical approaches to work-life balance and testing a new typology among professionals. In S. Kaiser, M. J. Ringlstetter, D. R. Eikhof, & M. P. E. Cunha (Eds.), *Creating Balance?: International Perspectives on the Work-Life Integration of Professionals* (pp. 27–46). Srpinger .
- Ricardianto, P. (2018). Human Capital Management (1st ed.). In Media.
- Rivai, Veithzal, Ahmad Fawzi Mohd. Basri, *Performance Appraisal: sistem yang Tepat Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Organisasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2005)

- Rizan, M., Hanoum, F. C., & Kresnamurti, A. (2022). Peran Work-Life Balance Dan Stress Kerja Dalam Menciptakan Kepuasan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kualitas Pelayanan Yang Diberikan Oleh Tenaga Kesehatan Rumah Sakit Di Karawang. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 13(02), 306–329.
- Robbins, S P, Judge, T. A., & Breward, K. E. (2018). *Essentials of Organizational Behavior*. Ontario: Pearson Canada Inc.
- Robbins, S. . Dan J. T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Sasmito, Y. (2022). Analisis Profesionalitas Aparatur Sipil Negara Berdasarkan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN (IP ASN) Di Badan Perencanaan Pembangunan Dan Penelitian Pengembangan Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. *Nakhoda: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 21(1), 31–43.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama.
- Siagian, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak , *KINERJA KARYAWAN Teori Pengukuran dan Implikasi/edisi pertama - Yogyakarta; Graha Ilmu*, 2019.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta, CV.
- Tamunomiebi, M. D., & Oyibo, C. (2020). Work-Life Balance and Employee Performance: A Literature Review. 5(2), 1–10.
- Tarigan, R. B. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pendidikan Kota Medan. *Jurnal Pembangunan Wilayah & Kota*, 1(3), 82–91.
- Wambui, M. L., Cherotich, B. C., Emily, T., & Dave, B. (2017). Effects of Work life Balance on Employees' Performance in Institutions of Higher Learning. A Case Study of Kabarak University. *Kabarak Journal of Research & Innovation*, 4(2), 60–79.
- Weerakkody, W., Mendis, M. D. V. S., & Weerakkody, W. A. S. (2017). The Impact of Work Life Balance on Employee Performance with Reference to Telecommunication Industry in Sri Lanka:
- Westman, M., Brough, P., & Kalliath, T. (2009). Expert Commentary on WorkLife Balance and Crossover of Emotions and Expreiences: Theoretical and Practice Advancements. *Journal of Organizational Behavior*, 588-595
- Wijaya, Y. (2020). Pengaruh Work Life Balance Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada PT Mayora Indah). *Agora*, 8(1), 1–6.
- Wirawan. (2013). *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian* (2nd ed.). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yuslinda, Y., Astaginy, N., & Hendrik, H. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Work Life Balance terhadap Stres Kerja pada Unsur Pimpinan dilingkup

Fakultas USN Kolaka. Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Bisnis, 1(2), 202–212.

Yusuf, I. (2014). Work Life Balance Di Era Digital. SWA Online.