

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PEREMPUAN DENGAN *WORK-LIFE BALANCE*
SEBAGAI VARIABEL MODERASI
(Studi Kasus: Bank Syariah Di Yogyakarta)**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA
STRATA SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

OLEH:

ALIFIA QURROTA'A'YUN

NIM. 21108020093

DOSEN PEMBIMBING:

SYAYYIDAH MAFTUHATUL JANNAH, SE., M.Sc

NIP. 19920418 201903 2 015

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTTA**

2025

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PEREMPUAN DENGAN *WORK-LIFE BALANCE*
SEBAGAI VARIABEL MODERASI
(Studi Kasus: Bank Syariah Di Yogyakarta)**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA
STRATA SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

**STATE ISLAMIC UNIVERSITY
OLEH:
SUNAN KALIJAGA
ALIFIA QURROTA'A'YUN
NIM. 21108020093
YOGYAKARTA**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTTA
2025**

PENGESAHAN TUGAS AKHIR



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-652/Un.02/DEB/PP.00.9/05/2025

Tugas Akhir dengan judul

: PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PEREMPUAN DENGAN *WORK-LIFE BALANCE* SEBAGAI VARIABEL MODERASI (STUDI KASUS : BANK SYARIAH DI YOGYAKARTA)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : ALIFIA QURROTA'A'YUN
Nomor Induk Mahasiswa : 21108020093
Telah diujikan pada : Selasa, 25 Maret 2025
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR

Ketua Sidang



Syayyidah Maftuhatul Jannah, SE., M.Sc.
SIGNED

Valid ID: 681d7b9253c5d

Pengaji I



Dr. Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M.
SIGNED

Valid ID: 6819c63673ad9

Pengaji II



Mahfud Asyari, S.E., M.M.
SIGNED

Valid ID: 6806edb6b20c1



Yogyakarta, 25 Maret 2025
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Prof. Dr. Misnen Ardiansyah, S.E., M.Si., Ak., CA., ACPA.
SIGNED

Valid ID: 681dad15d14bf

PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Hal : Skripsi oleh Alifia Qurrota'yun

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Sunan Kalijaga
Di-Yogyakarta

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Setelah melakukan pengoreksian, pemeriksaan, memberikan arahan, serta melakukan perbaikan yang diperlukan, dengan demikian, saya sebagai Pembimbing menyatakan bahwa skripsi yang diajukan oleh mahasiswa berikut ini:

Nama	:	Alifia Qurrotaa'yun
NIM	:	21108020093
Judul Skripsi	:	Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan Dengan <i>Work-Life Balance</i> Sebagai Variabel Moderasi Pada Bank Syariah Di Yogyakarta

Skripsi ini telah layak untuk diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Program Studi Perbankan Syariah, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Ekonomi Islam.

Dengan ini, kami berharap skripsi ini dapat segera diujikan. Terima kasih atas perhatian dan pertimbangannya.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 13 Maret 2025

Pembimbing,


Syayyidah Maftuhatul Jannah, SE., M.Sc
NIP. 19920418 201903 2 015

SURAT KETERANGAN KEASLIAN

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Alifia Qurrotaa'yun
NIM : 21108020093
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi saya yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan Dengan Work-Life Balance Sebagai Variabel Moderasi Pada Bank Syariah Di Yogyakarta”** adalah benar-benar hasil karya asli saya sendiri dan bukan merupakan plagiarisme pencurian hasil karya milik orang lain hasil kerja orang lain untuk kepentingan saya karena hubungan material maupun non-material ataupun segala kemungkinan lain yang pada hakekatnya bukan merupakan karya tulis skripsi saya secara orisinil dan otentik.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan kesadaran sendiri dan tidak atas tekanan ataupun paksaan dari pihak manapun demi menegakkan integritas akademik di institusi.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Yogyakarta, 17 Maret 2025
Penulis,



Alifia Qurrotaa'yun
NIM. 21108020093

PERSETUJUAN PUBLIKASI

Sebagai civitas akademik UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Alifia Qurrotaa'yun
NIM : 21108020093
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan keepada UIN Sunan Kalijaga Hak Milik Bebas Non Eksklusif (*Non Eksklusif Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya berjudul:

“Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan Dengan Work-Life Balance Sebagai Variabel Moderasi Pada Bank Syariah Di Yogyakarta”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas ini, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama mencantumkan nama saya sebagai pemilik hal cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Yogyakarta, 17 Maret 2025

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKA 
Alifia Qurrotaa'yun
21108020093

MOTTO

“Tetap yakin! bahwa langkah kecil yang kita usahakan setiap hari tidak akan pernah sia-sia”

(Bapak)

“Hari esok harus lebih baik dari hari ini dan kemarin”



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PERSEMBAHAN

Bissmillahirrahmanirrahim

Dengan rahmat Allah SWT atas segala nikmat dan karunia-Nya, penulis dapat melewati proses penyusunan tugas akhir ini dengan lancar. Sholawat dan salam senantiasa selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW

Dengan penuh rasa syukur dan cinta, penulis persembahkan skripsi ini kepada Bapak dan Ibu yang selalu memberikan dukungan, kasih sayang, dan doa tiada henti. Yang telah menjadi sumber motivasi dalam setiap langkah penulis. Semoga pencapaian dan kesuksesan penulis dapat membanggakan Bapak dan Ibu.

Kepada Bapak/Ibu Dosen yang telah memberikan bimbingan, dukungan, dan inspirasi selama proses penyusunan tugas akhir ini. Keberhasilan ini tidak lepas dari dedikasi dan kesabarannya dalam membimbing penulis. Semoga ilmu dan pengalaman yang telah diberikan menjadi amal jariyah dan bermanfaat bagi banyak orang.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Terakhir, penulis ucapan terimakasih teruntuk almamater kebanggaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang memberikan pengalaman, pembelajaran serta kenangan yang berharga.

TRANSLITERASI ARAB LATIN

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	bā'	b	Be
ت	tā'	t	te
س	śā'	ś	es (dengan titik di atas)
ج	jim	j	je
ه	hā'	h	ha (dengan titik di bawah)
خ	khā'	kh	ka and ha
د	dāl	d	de
ذ	zāl	ż	zet (dengan titik diatas)
ر	rā'	r	er
ز	zā'i	z	zet
س	sīn	s	es
ش	syīn	sy	es and ye
ص	śād	ś	es (dengan titik di bawah)
ض	ḍād	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭā'	ṭ	te (dengan titik di bawah)

ظ	zā'	z	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	koma terbalik di atas
غ	gain	g	ge
ف	fā‘	f	ef
ق	qāf	q	qi
ك	kāf	k	ka
ل	lām	l	el
م	mīm	m	em
ن	nūn	n	en
و	wāwu	w	w
ه	hā’	h	ha
-		,	apostrof
ء	hamzah	‘	
ي	yā'	Y	ye

B. Konsonan Rangkap karena Syaddah ditulis Rangkap

ممتعددة	ditulis	<i>muta ’addidah</i>
عدة	ditulis	<i>’iddah</i>

C. Tā' Marbutāh pada Akhir Kalimat

a. Ditulis dengan *h* jika dibaca *Sukun*

حکمة	ditulis	<i>hikmah</i>
جز	ditulis	<i>jizyah</i>

(Ketentuan ini tidak berlaku untuk kata-kata Arab yang telah diserap ke dalam bahasa Indonesia, misalnya zakat, kecuali bila dikehendaki kata aslinya)

- b. Bila diikuti dengan kata sandang ‘al’ serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ditulis dengan *h*.

كرامة الولياء	ditulis	<i>karāmah al-auliyā'</i>
---------------	---------	---------------------------

- c. Bila *Tā'marbutāh* hidup dengan *fathāh*, *kasrah*, or *dāmah* dengan demikian dituliskan *ny* t or *h*.

زكاة الفطرة	ditulis	<i>zakatā al-fitrāh</i>
-------------	---------	-------------------------

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

Semua *tā'marbūtah* ditulis dengan *h*, baik berada pada akhir kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang “al”). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata Arab yang sudah terserap dalam bahasa indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

---	fathah	ditulis	a
---	kasrah	ditulis	i
---	dammah	ditulis	u

فعل	fathah	dituli s	<i>fa'ala</i>
ذكر	kasrah	dituli s	<i>zukira</i>
يذهب	dammah	dituli s	<i>yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

1	fathah + alif جاهلية	ditulis	ā
		ditulis	<i>jāhiliyah</i>

2	fatḥah + yā’mati تنسى	ditulis ditulis	ā tans ā
3	kasrah + yā’mati كَرِيمٌ	ditulis ditulis	i karim
4	ḍammah + wāwu mati فَرُوضٌ	ditulis ditulis	ū furūd

F. Vokal Rangkap

1	fatḥah + yā’mati بِينَكُمْ	ditulis ditulis	ai bainakum
2	fatḥah + wāwu mati قول	ditulis ditulis	au qaul

G. Vokal Pendek yang berurutan dalam Satu Kata Dipisahkan dengan Apostrof

أَنْتُمْ	ditulis	<i>a’antum</i>
أَعْدَتْ	ditulis	<i>u’iddat</i>
لَئِنْ شَكْرَتْم	Ditulis	<i>la’in</i> <i>syakartum</i>

H. Kata Sandang alif + Lam

- a. Bila diikuti huruf *Qamariyyah* maka ditulis dengan menggunakan huruf awal “al”

القرآن	Ditulis	<i>al-Qur'ān</i>
القياس	Ditulis	<i>al-Qiyās</i>

- b. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* ditulis sesuai dengan huruf pertama *Syamsiyyah* tersebut

السماء	Ditulis	<i>al-Samā'</i>
الشمس	Ditulis	<i>al-Syams</i>

I. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut penulisannya

ذوى الفروض	Ditulis	<i>zawi al-furūd</i>
أهل السنة	Ditulis	<i>ahl as-sunnah</i>

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillahirabbil 'alamin, segala puji hanya bagi Allah SWT, Tuhan yang Maha Esa, yang dengan rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulis mengucapkan syukur atas segala nikmat yang diberikan, baik dalam bentuk kesehatan, kemudahan, maupun kesempatan untuk menyelesaikan studi ini. Skripsi ini merupakan hasil dari proses panjang yang penuh dengan tantangan dan pembelajaran. Tanpa bantuan dan petunjuk-Nya, penulis menyadari bahwa pencapaian ini tidak akan mungkin terwujud. Shalawat dan salam semoga senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah memberikan teladan hidup yang luar biasa bagi umatnya. Semoga karya ini dapat memberikan manfaat yang sebesar-besarnya, baik bagi penulis pribadi, dunia akademik, maupun masyarakat secara umum.

Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Penulis menyadari bahwa penulisan ini tidak dapat terselesaikan tanpa adanya dukungan dari berbagai pihak, baik secara moril maupun materil. Penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari dukungan, doa, dan bantuan dari banyak pihak. Oleh karena itu, izinkan saya menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada mereka yang telah berperan besar dalam perjalanan saya ini.

1. Bapak Prof. Noorhaidi, S.Ag., M.A., M.Phil., Ph.D., sebagai Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
2. Bapak Prof. Dr. Misnen Ardiansyah, S.E., M.Si., Ak., CA., ACPA., sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Bapak Dr. Jeihan Ali Azhar, S.Si., M.E.I, sebagai Kepala Program Studi Perbankan Syariah periode 2024-2029
4. Bapak Defi Insani Saibil, S.E.I., M.E.K, sebagai Sekretaris Program Studi Perbankan Syariah periode 2024-2029

5. Ibu Dr. Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M, sebagai Kepala Program Studi Perbankan Syariah periode 2019-2024
6. Bapak Jauhar Faradis, S.H.I., M.A., sebagai Sekretaris Program Studi Perbankan Syariah periode 2019-2024
7. Ibu Syayyidah Maftuhatul Jannah, SE., M.Sc sebagai Dosen Pembimbing Skripsi yang sudah dengan sabar membimbing, memberikan nasihat, masukan dan dorongan yang berharga sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik pada semester ini. Terimakah atas waktu, ilmu, dan kesabarannya. Bersama dengan beliau, perjalanan akhir perkuliahan ini terasa lancar, cepat, dan terarah.
8. Bapak Mahfud Asyari, S.E., M.M., sebagai Dosen Pembimbing Akademik. Terima kasih atas bimbingan dan sarannya untuk semua hal yang berkaitan dengan studi saya. Terima kasih atas dukungannya.
9. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan dan wawasan bagi penulis selama menempuh studi, khususnya dosen program studi perbankan syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
10. Terimakasih untuk kedua orang tua penulis, Bapak Suhartono dan Ibu Sri Winarni yang telah mengusahakan segalanya sehingga penulis bisa berada dalam hal hebat ini. Segala pencapaian yang telah penulis upayakan, tidak lebih hanya untuk membuat Bapak Ibu bangga dan bahagia.
11. Teruntuk kakak-kakak penulis, Arwin Hidayat dan Dhea Sharaswati serta Ismail Riskyono dan Dery Ismiana, yang ikut serta mendukung segala hal dalam proses pembuatan skripsi. Terimakasih telah menjadi salah satu hal penting dalam perjalanan ini.
12. Teruntuk Keponakan penulis, Abizar Albiru Hidayat dan Ghazea Almeera Riskyana, terimakasih untuk tingkah lucu kalian serta selalu memberikan keceriaan untuk penulis di saat beban sedang berat beratnya.
13. Teruntuk keluarga besar dan saudara yang selalu memberikan dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan proses perkuliahan.

14. Teruntuk teman dekat sedari maba, Khusnul Anwari, Allin Nurhalimah, dan Elisa Ayuni yang selalu membersamai penulis di waktu perkuliahan serta membantu dalam proses penulisan tugas akhir ini.
15. “Jalan Terbaik” Praevia Maysaa Rymaputri dan Aura Destra Kartika serta teman teman dekat penulis lainnya sedari SMP, terimakasih selalu memberikan semangat dalam setiap proses dan selalu memberikan info piknik terkhusus Rissa Eta.
16. Hyphonix, teman teman Perbankan Syari’ah 21 yang saling mendukung satu sama lain dalam proses perkuliahan dan juga saling membantu dalam penyusunan skripsi.
17. UKM Taekwondo yang menjadi wadah penulis berproses dalam organisasi selama 3 tahun serta selalu menjadi inspirasi dengan adanya orang orang hebat di dalamnya.
18. KKN-258 Trenggalek yang telah memberikan banyak pengalaman berharga selama 45 hari dan juga selalu memberi dukungan semangat satu sama lain.
19. Seluruh pihak yang terlibat berperan penting dalam penyusunan tugas akhir yang berharga ini, dengan orang orang yang berharga pula.
20. Seorang perempuan hebat berusia 21 tahun yaitu Alifia Qurrotaa’yun yang telah melewati berbagai tantangan dalam menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih sudah berjuang dan bertahan demi mencapai kesuksesan di masa depan.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik, masukan, dan saran demi kesempurnaannya. Semoga tugas akhir ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

Yogyakarta, 18 Maret 2025

Penulis,



Alifia Qurrotaa'yun
NIM. 21108020093

DAFTAR ISI

PENGESAHAN TUGAS AKHIR.....	ii
PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING	iii
SURAT KETERANGAN KEASLIAN	iv
PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
TRANSLITERASI ARAB LATIN	viii
KATA PENGANTAR.....	xiii
DAFTAR ISI.....	xvi
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR.....	xix
ABSTRAK	xx
ABSTRACT	xxi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	9
E. Sistematika Penulisan	10
BAB II LANDASAN TEORI	12
A. Landasan Teori.....	12
1. Kinerja Karyawan.....	12
2. Beban Kerja.....	16
3. Stres Kerja	19
4. Work-life Balance (WLB).....	22
B. Penelitian Terdahulu	26
C. Pengembangan Hipotesis	32
D. Kerangka Penelitian	35
BAB III METODE PENELITIAN	36
A. Jenis Penelitian.....	36
B. Populasi Dan Sampel	36
1. Populasi	36

2. Sampel	37
C. Sumber Data.....	38
1. Primer	38
2. Sekunder.....	38
D. Teknik Pengumpulan Data.....	38
E. Definisi Operasional Variabel.....	40
F. Teknik Analisis Data.....	42
1. Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model).....	42
2. Evalution of the Structural Model (Inner Model).....	43
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	46
A. Deskripsi Objek Penelitian	46
B. Analisis Data Deskriptif Responden.....	46
C. Analisis Model Pengukuran (Outer Model).....	52
1. Uji Validitas.....	52
2. Uji Reliabilitas.....	57
D. Analisis Model Struktural (Inner Model)	59
1. Koefisien Determinasi (R-Square)	59
2. Effect Size (F-Square)	60
3. Uji Hipotesis.....	61
E. Pembahasan.....	65
BAB V KESIMPULAN DAN REKOMENDASI	78
A. Kesimpulan	78
B. Keterbatasan dan Kelemahan Penelitian.....	79
C. Saran	79
DAFTAR PUSTAKA.....	81
LAMPIRAN.....	xxii

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	26
Tabel 3.1 Definisi Operasional.....	40
Tabel 4.1 Karakteristik Nama Bank	47
Tabel 4.2 Karakteristik Usia.....	47
Tabel 4.3 Karakteristik Pendidikan Terakhir	48
Tabel 4.4 Karakteristik Masa Kerja.....	49
Tabel 4.5 Karakteristik Jabatan	50
Tabel 4.6 Karakteristik Penghasilan.....	51
Tabel 4.7 Karakteristik Status Pernikahan	52
Tabel 4.8 Hasil Validitas Konvergen	52
Tabel 4.9 Hasil Validitas Deskriminan	55
Tabel 4.11 Cronbach's Alpha.....	57
Tabel 4.12 Composite Reliability.....	58
Tabel 4.12 Hasil Uji R-Square	59
Tabel 4.13 Hasil Uji F-Square.....	60
Tabel 4.14 Hasil Uji Hipotesis	62
Tabel 4.17 Ringkasan Hasil Uji Hipotesis	65
Tabel 4.18 Hasil Kuesioner Beban Kerja	66
Tabel 4.19 Hasil Kuesioner Stres Kerja	68
Tabel 4.20 Hasil Kuesioner Work-life Balance	71

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR GAMBAR

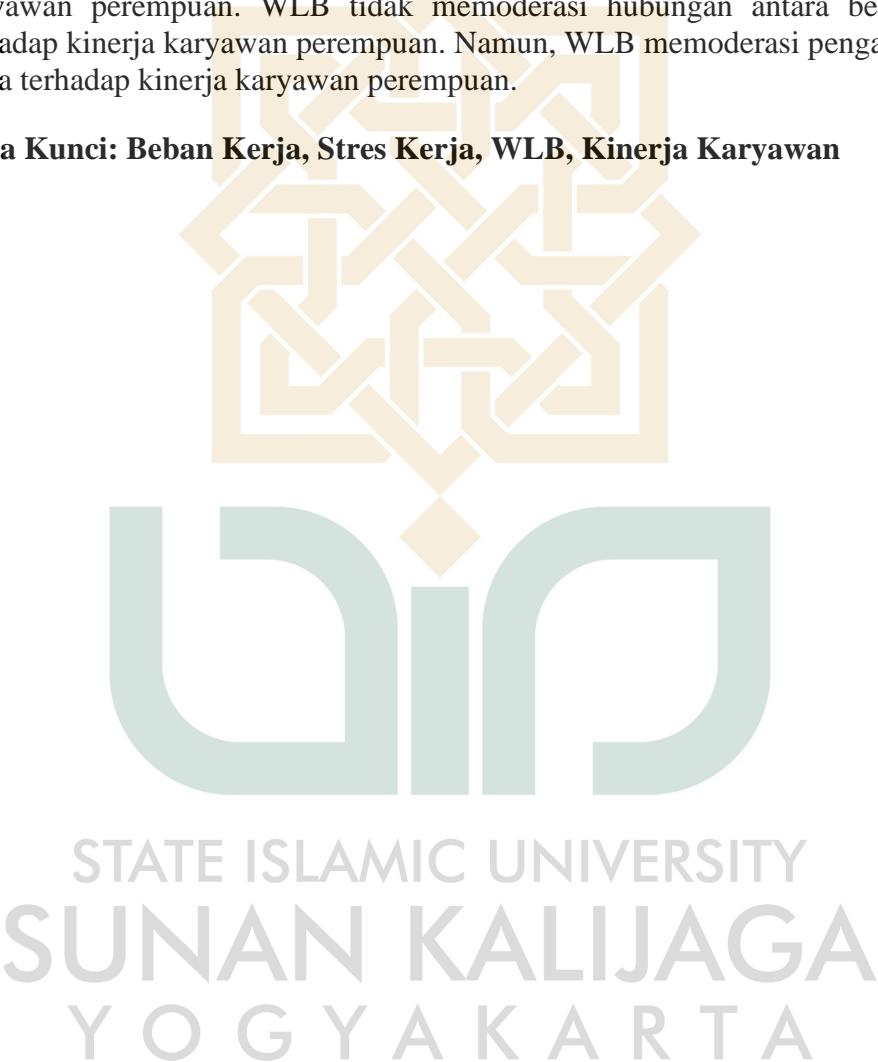
Gambar 2.1 Kerangka Penelitian	35
Gambar 4.1 Hasil Uji <i>Inner Model</i>	59



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan perempuan di sektor perbankan, dengan *work-life balance* (WLB) sebagai variabel moderasi. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh dengan kuesioner sebagai alat pengambilan sampel. Metode analisa menggunakan software SmartPLS 3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan perempuan. WLB tidak memoderasi hubungan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan perempuan. Namun, WLB memoderasi pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan perempuan.

Kata Kunci: Beban Kerja, Stres Kerja, WLB, Kinerja Karyawan



ABSTRACT

This research aims to analyze the impact of workload and work stress on the performance of female employees in the banking sector, with work-life balance (WLB) as a moderating variable. The sampling technique used is saturated sampling with a questionnaire as the data collection tool. The analysis method employs SmartPLS 3 software. The results of this study indicate that workload and work stress have a significant negative effect on the performance of female employees. WLB does not moderate the relationship between workload and the performance of female employees. However, WLB does moderate the effect of work stress on the performance of female employees.

Keywords: *Workload, Work Stress, WLB, Employee Performance*



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam perspektif Islam, perempuan memiliki peran dan fungsi penting dalam kehidupan sehari-hari. Peran perempuan dapat dibedakan dalam tujuh aspek, yaitu: sebagai orang tua, istri, pengelola rumah tangga, anggota keluarga, individu, bagian dari komunitas, dan sebagai pekerja (Sugihastuti, 2000). Kebutuhan hidup masyarakat saat ini semakin beragam, dan hal ini berdampak pada pertumbuhan ekonomi yang pesat. Ini mendorong perempuan untuk memilih bekerja dan memenuhi kebutuhan rumah tangga, jadi tidak mengherankan banyaknya perempuan yang bekerja saat ini. Oleh karena itu, bukan hal yang aneh bagi perempuan untuk menjadi pemimpin atau menduduki posisi penting dalam sebuah perusahaan. Seorang perempuan yang menikah dan bekerja disebut seorang perempuan dengan peran ganda. Peran ganda adalah ketika seseorang menjalankan dua atau lebih tugas secara bersamaan (Soerošo, 2008). Karena beban kerja yang lebih besar, pekerja perempuan yang menjalankan kedua peran tersebut memerlukan lebih banyak energi dan cenderung lebih lelah (Hartati, 2012)

Menurut Kaukus Keswa (2024) pekerja sektor keuangan di Indonesia menunjukkan kerentanan yang signifikan terhadap gangguan kesehatan jiwa, hampir 30% pekerja di sektor ini mengalami stres kerja.

Karyawan perbankan sangatlah rentan untuk dapat mengalami stress. Hal ini disebabkan oleh berbagai tekanan baik dari lingkungan kerja maupun dari tanggung jawab domestik (Okfrima et al., 2021). Tekanan yang dirasakan karyawan perempuan dapat berupa tuntutan dari lingkungan keluarga maupun dari lingkungan kerja. Pada sektor perbankan, masalah lingkungan kerja termasuk keadaan internal yang tidak menyenangkan, kompetisi di tempat kerja, dan tanggung jawab untuk memberikan layanan terbaik kepada klien dan memenuhi target bank, serta kurangnya kolaborasi antara atasan dan karyawan. Tuntutan yang diraakan karyawan perempuan pada perbankan ini juga disebabkan dari lingkungan keluarga. Kemudian seorang karyawan perempuan yang seharian bekerja akan merasakan kelelahan dan menyebabkannya kesulitan dalam melakukan pekerjaan di rumah. Kondisi tersebut memicu timbulnya kecemasan, kelelahan, emosional, dan *burnout*.

Penelitian ini difokuskan pada karyawan perempuan di sektor perbankan, yang dikenal dengan jam kerja yang panjang serta tugas dan tuntutan pekerjaan yang ketat. Karyawan sering kali diberikan target pendapatan yang tinggi, yang harus dicapai dalam waktu tertentu. Tekanan untuk memenuhi target ini dapat menyebabkan kecemasan dan kelelahan fisik maupun mental. Karyawan perempuan perbankan sering kali terjebak dalam jam kerja yang panjang, dikarenakan adanya target pekerjaan yang harus dikerjakan diluar jam kerja yang telah ditetapkan kepada karyawan. Selain menyebabkan kecemasan dan kelelahan, hal tersebut juga dapat

menyebabkan terganggunya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Tuntutan pekerjaan di sektor ini menuntut karyawan perempuan untuk memiliki profesionalitas yang tinggi (Irmadiana, 2022). Beban kerja yang tinggi di tempat kerja, ditambah dengan tanggung jawab domestik di rumah, membuat banyak perempuan mengalami *role overload*, kondisi di mana tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi melebihi kapasitas waktu dan energi yang dimiliki individu. Goode (1960) menjelaskan bahwa situasi *role overload* ini dapat memicu stres yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Menurut Kismono et al. (2014) laki-laki dan perempuan mungkin memiliki pengalaman yang berbeda terkait konflik antara pekerjaan dan keluarga. Dalam konteks masyarakat Indonesia, peran ideal perempuan sering kali masih diasosiasikan dengan tugas-tugas domestik di rumah. Sebaliknya, tugas sebagai kepala keluarga yang mencari nafkah dan menghidupi keluarga biasanya dikaitkan dengan peran yang ideal bagi laki-laki. Akibatnya, dibandingkan dengan laki-laki, perempuan yang bekerja di luar rumah lebih rentan mengalami konflik antara pekerjaan dan keluarga. Dari konflik peran ganda ini, karyawan perempuan otomatis mengalami beban yang lebih besar daripada karyawan laki-laki.

Menurut Menpan (1997) mendefinisikan beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah tugas yang harus diselesaikan oleh suatu unit atau pekerja dalam jangka waktu tertentu. Berlebihan beban kerja dikaitkan dengan tingkat stres yang lebih tinggi di tempat kerja. Ketika karyawan

perempuan dihadapkan pada beban kerja yang besar, mereka cenderung merasa tertekan dan kewalahan. Tekanan pekerjaan dapat berasal dari tanggung jawab yang diberikan oleh atasan (Ahmad et al., 2019). Selain itu, karyawan perempuan mungkin menghadapi tekanan karena harus melakukan pekerjaan di luar jam kerja yang telah ditetapkan. Karyawan harus melakukan lembur atau di luar jam kerja untuk menyelesaikan beban kerja yang terlalu banyak, yang membuat mereka kehilangan waktu yang seharusnya mereka gunakan untuk bekerja. Hal ini masih merupakan tugas yang memerlukan waktu istirahat karyawan perempuan (Alifah, 2021)

Parker & DeCotiis (1983) menyebutkan bahwa stress kerja muncul ketika ekspektasi kerja melebihi kemampuan dan sumber daya yang dimiliki karyawan untuk mengatasinya. Hampir semua pekerja mengalami stres di tempat kerja setiap hari. Banyak faktor yang menyebabkan stres di tempat kerja, termasuk beban kerja yang berlebihan dan lingkungan kerja yang buruk. Karyawan perempuan, yang menghadapi berbagai tuntutan baik di rumah maupun di tempat kerja, sering kali menunjukkan penurunan kinerja sebagai akibat dari stress yang terus-menerus. Stres kerja yang tinggi diketahui berdampak negatif pada kinerja karyawan. Menurut Amelia et al. (2023) stress kerja mengurangi kemampuan karyawan untuk berkonsentrasi dan mengurangi motivasi mereka dalam bekerja. Stres kerja yang disebabkan oleh konflik peran ganda pada karyawan perempuan harus diperhatikan karena akan berdampak pada kinerja mereka dalam melayani pelanggan dan rekan kerja. Jika terdapat tingkat stres kerja yang tinggi pada

karyawan, kinerja mereka menjadi lebih rendah dan secara otomatis dapat menurunkan kualitas dan produktivitas operasi perbankan secara keseluruhan, yang pada nantinya dapat mengakibatkan penurunan pendapatan perbankan.

Karyawan akan merasa lelah secara fisik dan mental jika diberi terlalu banyak tugas, tetapi jika diberi lebih sedikit tugas, mereka juga dapat merasa lelah dan tidak termotivasi untuk bekerja. Sebaliknya, stres kerja merupakan reaksi fisik dan emosional yang dialami pekerja sebagai akibat dari tuntutan dan tekanan yang terkait dengan pekerjaan mereka. Stres kerja yang berkepanjangan dapat membuat karyawan tidak fokus, membuat keputusan, dan bekerja sama dengan baik. Penurunan kinerja, peningkatan absensi, dan turnover yang tinggi adalah beberapa efek stres kerja yang dapat merugikan perusahaan atau organisasi terkait (Sukmawati & Hermana, 2024).

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja menurut Handoko (2001) meliputi beberapa aspek penting. Pertama, motivasi menjadi salah satu pendorong utama yang mendorong individu untuk bekerja, karena kebutuhan yang harus dipenuhi terkait dengan sifat alami manusia untuk mencapai hasil terbaik dalam pekerjaan mereka. Kedua, kepuasan kerja karyawan juga berperan penting, di mana kepuasan ini mencerminkan perasaan karyawan terhadap pekerjaan mereka serta berbagai hal yang mereka hadapi di tempat kerja. Ketiga, tingkat stres juga memengaruhi kinerja, karena terlalu banyak stres dapat mengganggu kemampuan

seseorang untuk menghadapi lingkungannya, yang pada akhirnya dapat menghambat pekerjaan mereka. Stres ini merupakan kondisi yang memengaruhi emosi, cara berpikir, dan keadaan psikologis seseorang. Terakhir, kondisi pekerjaan, seperti tempat kerja, ventilasi, dan pencahayaan ruang kerja, juga menjadi faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja individu di lingkungan kerja.

Kinerja karyawan merupakan ukuran utama kesuksesan sebuah perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Selain kemampuan dan keahlian karyawan, kondisi kerja yang mendukung sangat penting untuk kinerja yang optimal. Jika perusahaan ingin mencapai produktivitas yang optimal dan kesejahteraan karyawan yang baik, sangat penting untuk memahami bagaimana stres kerja dan beban kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk bisa mendukung kinerja yang baik ditengah kondisi kerja yang memiliki tekanan dan rentan terhadap stres, maka individu harus berusaha untuk menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi mereka.

Dalam situasi tersebut ini, *work-life balance* (WLB) berperan sebagai faktor moderasi yang dapat membantu individu mengelola stres yang dihasilkan dari beban kerja yang tinggi. Dengan adanya WLB yang baik, karyawan mampu menetapkan batasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka, sehingga mengurangi dampak negatif dari stres. Menurut Lumunon *et al.* (2019) WLB merupakan kemampuan karyawan untuk mengimbangi kebutuhan pribadi dan pekerjaan. Secara sederhana,

WLB adalah kondisi di mana karyawan dapat mengatur waktu mereka dengan baik atau menyelaraskan pekerjaan mereka di tempat kerja dengan kebutuhan dan kehidupan pribadi mereka. Pekerja yang memiliki atau menjalankan WLB ini biasanya produktif dan produktif. Karyawan juga dapat merasa lebih puas, bahagia, dan lebih kreatif jika berada di lingkungan luar pekerjaan, seperti rumah dan pertemanan. Ini juga berlaku di kantor, di mana manajemen perusahaan mendukung pekerjaan mereka.

Penelitian ini relevan dan perlu dilakukan karena masih terdapat celah pengetahuan yang luas terkait bagaimana beban dan stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan perempuan, serta peran yang dimainkan oleh WLB dalam moderasi penyebab tersebut. Penelitian ini akan menggunakan empat variabel yang diadaptasi dari penelitian sebelumnya oleh (Amelia *et al.*, 2023; Shakil Ahmad *et al.*, 2011; Mittal & Bhakar, 2018) yang mencakup beban kerja, stress kerja, kinerja karyawan, dan *work-life balance*. Penelitian Amelia *et al.* (2023) menunjukkan pengaruh *work-life balance* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan generasi milenial melalui kepuasan kerja. Penelitian tersebut fokus pada generasi milenial tanpa mempertimbangkan perbedaan gender dalam konteks kinerja. Penelitian Shakil Ahmad *et al.* (2011) mengungkapkan bahwa peningkatan kualitas pekerjaan dan keluarga dapat meningkatkan kualitas hidup wanita. Gap yang ada pada penelitian tersebut, kurangnya analisis tentang bagaimana faktor-faktor tersebut secara langsung mempengaruhi kinerja pekerjaan wanita dalam konteks beban dan stres kerja. Sedangkan penelitian

Mittal & Bhakar (2018) mengungkap dampak beban peran yang berlebihan terhadap stres kerja, kepuasan kerja, dan kinerja kerja wanita pekerja yang sudah menikah. Perempuan harus memainkan berbagai peran dalam keluarga serta peran yang diberikan dalam organisasi dan terkadang menjadi sulit bagi perempuan untuk melakukan semua peran dengan komitmen yang sama dan menyebabkan kelelahan, stres, dan ketidakpuasan.

Meskipun terdapat beberapa penelitian yang membahas tentang stres kerja dan kinerja karyawan, namun masih sedikit fokus pada khususnya karyawan perempuan dan peran dalam konteks ini. Oleh karena itu, penelitian ini dapat mengisi rumpang (gap) tersebut dan memberikan wawasan yang lebih spesifik kepada manajemen perusahaan tentang strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan perempuan serta menjaga keseimbangan hidup profesional dan personal. Penelitian ini akan menggunakan fenomena, data perusahaan, hasil penelitian terdahulu, dan kesenjangan penelitian yang telah dijelaskan. **“Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan Dengan Work-life Balance Sebagai Variabel Moderasi”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan sebelumnya, maka diperoleh perumusan masalah sebagaimana berikut ini:

1. Apakah beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perempuan?

2. Apakah stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perempuan?
3. Apakah *Work-life balance* memoderasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan perempuan?
4. Apakah *Work-life balance* memoderasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan perempuan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah diuraikan diatas, maka arah dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menjelaskan pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan perempuan pada bank syariah
2. Untuk menguji dan menjelaskan pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan perempuan pada bank syariah
3. Untuk menguji dan menjelaskan pengaruh *work-life balance* sebagai variabel moderasi antara beban kerja terhadap Kinerja Karyawan perempuan pada bank syariah
4. Untuk menguji dan menjelaskan pengaruh *work-life balance* sebagai variabel moderasi antara stress kerja terhadap Kinerja Karyawan perempuan pada bank syariah

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan arah penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka manfaat dari penelitian ini, diantaranya:

1. Bagi peneliti, Peneliti dapat memperoleh pengalaman, pemahaman, dan pengetahuan yang lebih baik tentang bagaimana faktor-faktor seperti beban kerja, stress kerja mempengaruhi kinerja karyawan perempuan dan dimoderasi oleh *work-life balance*.
2. Bagi akademisi, Penelitian ini dapat memperkaya literatur akademik mengenai hubungan antara beban kerja, stress kerja mempengaruhi kinerja karyawan perempuan dan dimoderasi oleh *work-life balance* serta memberikan bukti empiris yang mendukung atau teori yang ada.

E. Sistematika Penulisan

Struktur penulisan pada kajian penelitian ini mencakup lima bab yang saling berhubungan. Struktur penulisan ini menunjukkan gambaran umum dan rincian penelitian. Adapun sistem penulisan pada penelitian ini, yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab pertama berisikan gambaran dasar mengenai masalah yang dipaparkan dalam bentuk sub bab materi yang mencakup latar belakang, perumusan masalah, arah atau tujuan riset, manfaat riset, serta kerangka penyusunan penelitian.

BAB II : LITERATURE REVIEW

Bab dua berisikan teori-teori, definisi variabel, penelitian terdahulu yang menjadi dasar acuan dalam penulisan, kerangka pemikiran, serta pengembangan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini membahas tata cara penelitian. Berisikan tentang jenis penelitian, sumber data, populasi dan sampel penelitian, definisi operasional, serta metode pengumpulan data analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, bab empat berisikan sub bab yang mendeskripsikan hasil riset sebagai jawaban atas dugaan penulis mengenai aspek-aspek yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan perempuan pada BTN Syariah Kantor

Cabang Condongcatur Yogyakarta.

BAB V : PENUTUP

Dalam bab ini, penulis menyajikan kesimpulan atas penelitian yang telah dilakukan. Bab ini berisi juga penjelasan keterbatasan penelitian, serta masukan untuk peneliti selanjutnya.

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan perempuan dengan *work-life balance* sebagai variabel moderasi pada bank syariah di Yogyakarta. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan, diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara beban kerja (X1) terhadap kinerja karyawan perempuan pada Bank Syariah di Yogyakarta.
2. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja (X2) terhadap kinerja karyawan perempuan pada Bank Syariah di Yogyakarta.
3. Dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* tidak memoderasi antara pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan perempuan pada Bank Syariah di Yogyakarta.
4. Dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* memoderasi antara pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan perempuan pada Bank Syariah di Yogyakarta.

B. Keterbatasan dan Kelemahan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang dapat menjadi pertimbangan untuk penelitian selanjutnya:

1. Ukuran sampel yang digunakan belum sepenuhnya dan hanya sebagian dari seluruh populasi karyawan perempuan pada Bank Syariah di Yogyakarta. Sampel yang lebih besar dan luas diperlukan untuk meningkatkan validitas eksternal penelitian.
2. Pengukuran work-life balance dalam penelitian ini mungkin belum sepenuhnya mencakup semua dimensi yang relevan. Aspek-aspek seperti kepuasan dalam berbagai peran (pekerjaan, keluarga, sosial) dan konflik peran dapat diukur dengan lebih mendalam untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif.
3. Penelitian ini dilakukan pada periode waktu tertentu, dan hasilnya mungkin dipengaruhi oleh kondisi ekonomi, sosial, atau budaya yang berlaku saat itu. Perubahan dalam kondisi ini dapat mempengaruhi persepsi dan pengalaman karyawan terkait pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka.

C. Saran

Terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yang dapat diatasi atau diperhatikan dalam penelitian-penelitian selanjutnya:

1. Saran untuk Penelitian Selanjutnya

- b. Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan variabel independen lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan perempuan, seperti dukungan sosial, kepemimpinan transformasional, atau budaya organisasi.
- c. Penelitian mendatang dapat memperluas konteks penelitian dengan melibatkan sektor industri yang berbeda atau membandingkan antara perusahaan multinasional dan perusahaan lokal untuk melihat apakah ada perbedaan hasil yang signifikan.

2. Saran Praktis bagi Perusahaan

- a. Perusahaan perlu menyediakan program manajemen stres yang efektif bagi karyawan perempuan, seperti pelatihan relaksasi, konseling, atau kegiatan olahraga. Program ini harus disesuaikan dengan kebutuhan dan preferensi karyawan.
- b. Perusahaan harus menerapkan kebijakan work-life balance yang mendukung, seperti jam kerja fleksibel, cuti keluarga, atau fasilitas penitipan anak. Kebijakan ini harus disosialisasikan dengan baik dan didukung oleh manajemen.

DAFTAR PUSTAKA

- Achyana (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja Room Attendant Di Grand Jatra Hotel Pekanbaru. 3(2).
- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado.
- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. 3(2).
- Alifah, A. (2021). Efek Mediasi *Work-Family Conflict* Terhadap Stres Kerja Pada Ibu Bekerja Di Rumah Selama Pandemi Covid-19. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 11(1), 1–16. <Https://Doi.Org/10.37932/J.E.V11i1.171>
- 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*. 5.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). Manajemen Penelitian. Pt Rineka Cipta.
- Bernardin, H. J., & Russel, J. E. A. (1998). Human Resource Management: An Experiential Approach. Mcgraw-Hill.
- Bernhard Tewal. (2017). Perilaku Organiasi. Cv. Patra Media Grafindo Bandung.
- Creswell, J.W. (2013). Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif Dan Mixed. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dian Suwito, E, Adi Pamungkas, R, & Indrawati, R. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Work Life Balance Tenaga Kesehatan Di Rumah Sakit Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Health Sains*, 3(3), 377–393. <Https://Doi.Org/10.46799/Jhs.V3i3.449>
- Diana, Y., & Si, M. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Housekeeping Departement Pada Hotel Bintan Lagoon Resort. 11(2).
- Farisi, M. I., & Utari, P. A. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kesehatan Fisik Karyawan. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*.
- Ghozali. (2006). Aplikasi Analis Multivariate Dengan Program Spss. Badan Penerbit Undip.
- Goode. (1960). *A Theory Of Role Strain. American Sociological Revie*.

- Haddad, H. A. H. A., Soleh, A., & Abi, Y. I. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Bengkulu Cabang Manna. *Jurnal Multidisiplin Dehasen (Mude)*, 2(1), Article 1. <Https://Doi.Org/10.37676/Mude.V2i1.3598>
- Hafid, M., & Prasetyo, A. P. (2019). Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Divisi Food & Beverage Hotel Indonesia Kempinski Jakarta). *Jurnal Study And Management Research*, 14(3), 48. <Https://Doi.Org/10.55916/Smart.V14i3.17>
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). *When To Use And How To Report The Results Of Pls-Sem*. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <Https://Doi.Org/10.1108/Ebr-11-2018-0203>
- Handoko. (2001). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bpfe Yogyakarta.
- Hartati. (2012). Ketakutan Sukses Pada Wanita Karir Ditinjau Dari Konflik Peran Ganda. *J Psikologju*.
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irwandy. (2007). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Beban Kerja Perawat Di Unit Rawat Inap Rsj Dadi Makassar.
- Iskandar, S., & Sembada, G. G. (T.T.). Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Bjb Cabang Padalarang.
- Juliandi, A. (T.T.). *Structural Equation Model Partial Least Square (Sem-Pls) Dengan Smartpls*.
- Khomariah, E. (2020). Turnover Intention Pt. Efrata Retailindo Ditinjau Dari Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja. *Business Management Analysis Journal* (Bmaj), 3(1), 35–45. <Https://Doi.Org/10.24176/Bmaj.V3i1.4429>
- Kismono, G., Rosari, R., & Suprihanto, J. (2014). Faktor-Faktor Demografik (Jenis Kelamin, Usia, Status Pernikahan, Dukungan Domestik) Penentu Konflik Pekerjaan Dan Keluarga Dan Intensi Keluar Karyawan: Studi Pada Industri Perbankan Indonesia. *Jurnal Siasat Bisnis*, 17(2), 208–224. <Https://Doi.Org/10.20885/Jsb.Vol17.Iss2.Art6>
- Liska, R., Machpudin, A., Khaza, M. A. M. H., Ratnawati, R., & Wediawati, B. (2022). Pengaruh Literasi Keuangan Dan *Financial Technology* Terhadap Inklusi Keuangan (Studi Empiris Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jambi). *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 11(04), 1034–1043. <Https://Doi.Org/10.22437/Jmk.V11i04.21796>

- Lumunon, R. R., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Pt Remaja Rosdakarya.
- Mardiani, I. N., & Widiyanto, A. (2021). Pengaruh *Work-Life Balance*, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Gunanusa Eramandiri. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 985–993. <Https://Doi.Org/10.36778/Jesy.V4i2.456>
- Mathis, R.L., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Selemba Empat.
- Menpan. (1997). Definisi Beban Kerja. <Http://Www.Bkn.Go.Id>.
- Mittal, M., & Bhakar, S. S. (2018). *Examining The Impact Of Role Overload On Job Stress, Job Satisfaction And Job Performance-A Study Among Married Working Women In Banking Sector*. *International Journal Of Management Studies*, V(2(7)), 01. [Https://Doi.Org/10.18843/Ijms/V5i2\(7\)/01](Https://Doi.Org/10.18843/Ijms/V5i2(7)/01)
- Okfrima, R., Natura, B., & Dewinda, H. R. (2021). Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Karyawati Yang Bekerja Di Bank Xxx Kanca Dharmasraya. *Jurnal Psikologi Terapan Dan Pendidikan*, 3(2), 107. <Https://Doi.Org/10.26555/Jptp.V3i2.20281>
- Parker, D. F., & Decotiis, T. A. (1983). *Organizational Determinants Of Job Stress. Organizational Behavior And Human Performance*.
- Partika, P. D., & Ismanto, B. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ekowisata Taman Air Tlatar Boyolali. *Jurnal Benefita*.
- Pebiyanti, F., & Winarno, A. (T.T.). Pengaruh *Work Life Balance* Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Bjb Cabang Tasikmalaya).
- Putra, A. S. (2012). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing Dan Kredit Pt. Wom Finance Cabang Depok. *Jurnal Studi Manajemen Indonesia*, 12.
- Risma Sukmawati & Cecep Hermana. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 51–56. <Https://Doi.Org/10.29313/Jrmb.V4i1.4019>
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., Smith, D., Reams, R., & Hair, J. F. (2014). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (Pls-Sem): A Useful Tool For*

- Family Business Researchers. Journal Of Family Business Strategy, 5(1), 105–115. <Https://Doi.Org/10.1016/J.Jfbs.2014.01.002>*
- Saulina Batubara, G., & Abadi, F. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(11), 2483–2496. <Https://Doi.Org/10.54443/Sibatik.V1i11.385>
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Sekaran, Uma Dan Roger Bougie. (2017). *Metode Penelitian Untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan Keahlian*. Selemba Empat.
- Shakil Ahmad, M., Fakhr, Z., & Ahmed, J. (2011). Working Women Work-Life Conflict. *Business Strategy Series*, 12(6), 289–302. <Https://Doi.Org/10.1108/17515631111185923>
- Soeroso. (2008). *Sosiologi 2. Quadra*.
- Sugihastuti. (2000). *Wanita Di Mata Wanir: Perspektif Sajak-Sajak Toeti Heraty. Nuansa Cendekia*.
- Sukmawati, F. (2008). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Pertamina (Persero) Upms Iii Terminal Transit Utama Balongan, Indramayu. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 2.
- Tarwaka. (2010). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Penyidik Direktorat Reserse Kriminal Umum Kepolisian Daerah Kalimantan Selatan. *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Manajemen*, 4.
- Vijayan, M. (2017). *Impact Of Job Stress On Employees' Job*. 6(3).
- Wahida, A. (2019). Pengaruh Konflik Peran Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada Pt. Bank Bri Cabang Palopo. *Equilibrium : Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 8(1). <https://doi.org/10.35906/je001.v8i1.327>
- Yusuf, Y., Jusni, & Nurqamar, I. F. (2024). Pengaruh Konflik Peran Ganda, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Pada Karyawan Wanita terhadap Stres Kerja di Pabrik Gula Arasoe dan Camming. *Peradaban Journal of Economic and Business*, 3(1), 1–22. <https://doi.org/10.59001/pjeb.v3i1.157>