

**HUBUNGAN ANTAR *WORK-LIFE BALANCE*, STRES KERJA, KINERJA *IN-ROLE*,
DAN PERILAKU PROSOSIAL: SEBUAH STUDI PADA KARYAWAN WANITA**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana



Disusun Oleh:

Fairy Ryamita Manohara

2119 31091

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI
YAYASAN KELUARGA PAHLAWAN NEGARA
YOGYAKARTA
DESEMBER 2022**

TUGAS AKHIR

HUBUNGAN ANTAR *WORK-LIFE BALANCE*, STRES KERJA, KINERJA *IN-ROLE*, DAN PERILAKU PROSOSIAL: SEBUAH STUDI PADA KARYAWAN WANITA

Dipersiapkan dan disusun oleh:

FAIRY RYAMITA MANOHARA

Nomor Induk Mahasiswa: 211931091

telah dipresentasikan di depan Tim Penguji pada tanggal 27 Desember 2022 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar

Sarjana Manajemen (S.M.)

Susunan Tim Penguji:

Pembimbing



Nikodemus Hans Setiadi Wijaya, Prof., M.Si., Ph.D.

Penguji



Wisnu Prajogo, Dr., M.B.A.

Yogyakarta, 27 Desember 2022
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN Yogyakarta

Ketua



Wisnu Prajogo, Dr., M.B.A.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan *work-life balance*, stres kerja, kinerja *in-role*, dan perilaku prososial pada karyawan wanita. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Serta pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner yang dibuat menggunakan *google form*. Total jumlah sampel yang diperoleh sebanyak 161 orang dengan kriteria responden yaitu wanita bekerja di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). Pada penelitian ini, *software* analisis data yang digunakan yaitu SPSS (*Statistical Program for Social Science*) dan AMOS (*Analysis of Moment Structure*). Hasil penelitian menggunakan AMOS versi 22 menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap stres kerja pada karyawan wanita, stres kerja tidak berpengaruh terhadap *in-role performance* dan perilaku prososial pada karyawan wanita, sedangkan *work-life balance* berpengaruh positif terhadap *in-role performance* dan perilaku prososial pada karyawan wanita. Akan tetapi, hasil uji parsial menggunakan SPSS versi 22 menunjukkan hasil bahwa *work-life balance* berpengaruh negatif terhadap stres kerja pada karyawan wanita. Dengan adanya hasil penelitian ini diharapkan mampu menjelaskan hubungan *work-life balance*, stres kerja, kinerja *in-role*, dan perilaku prososial pada karyawan wanita. Selain itu, penelitian ini diharapkan juga dapat berkontribusi dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan wanita.

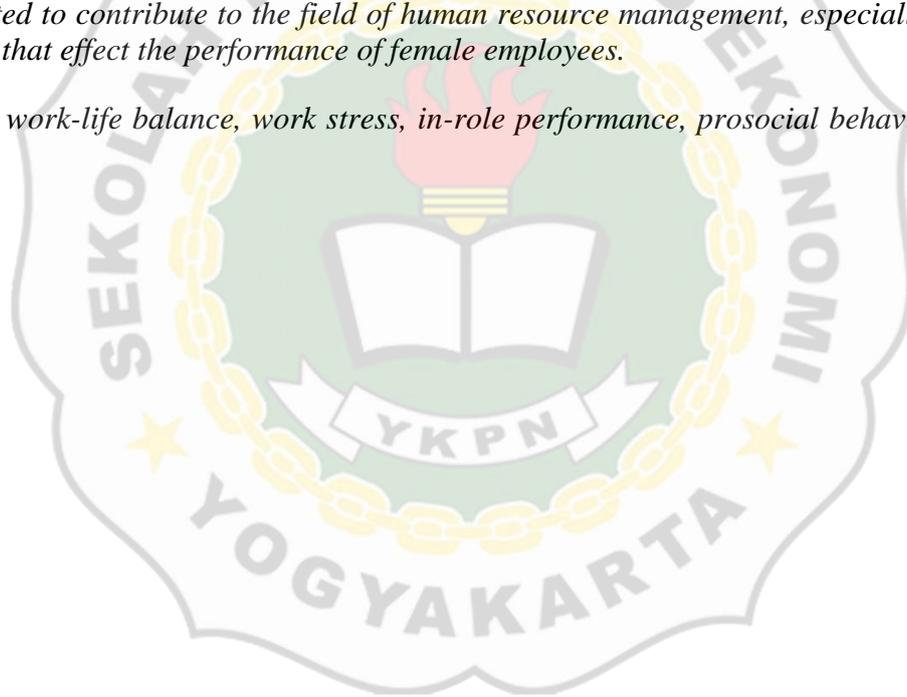
Kata kunci: *work-life balance*, stres kerja, kinerja *in-role*, perilaku prososial, wanita bekerja.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

ABSTRACT

This study aims to examine the relationship between work-life balance, work stress, in-role performance, and prosocial behavior among female employees. Sampling in this study using purposive sampling technique. As well as data collection in this study was carried out through spreading forms used Google Form. The total number of samples obtained was 161 people with the criteria of respondent were working women in Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). In this study, the data analysis software used SPSS (Statistical Program for Social Science) and AMOS (Analysis of Moment Structure). The result of this study used AMOS version 22 indicates that work-life balance has a negative but not significant effect on work stress among female employees, work stress has no effect on in-role performance and prosocial behavior among female employees, while work-life balance has a positive effect on in-role performance and prosocial behavior among female employees. However, the result of the T test used SPSS show that work-life balance has a negative effect on work stress among female employees. This result of the study is expected to explain the relationship between work-life balance, work stress, in-role performance, and prosocial behavior among female employees. In addition, this study is also expected to contribute to the field of human resource management, especially regarding the factors that effect the performance of female employees.

Keywords: work-life balance, work stress, in-role performance, prosocial behavior, working women



PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

PENDAHULUAN

Semakin berkembangnya teknologi dan budaya membawa perubahan terhadap cara pandang masyarakat terhadap wanita untuk berkembang dan berkontribusi di dalam struktur masyarakat modern (Amanda, 2019). Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), pada tahun 2021 jumlah pekerja wanita sebanyak 51,79 juta penduduk atau 39,52%. Angka tersebut mengalami peningkatan sebesar 1,09 juta orang dari tahun 2020. Hal itu membuktikan bahwa wanita memiliki kesempatan yang sama dengan laki-laki untuk bekerja. Faktor yang memengaruhi keputusan wanita untuk bekerja yaitu tuntutan ekonomi (Wantini & Kurniati, 2013 dalam Sipahutar et al., 2021). Selain itu, menurut Nilakusmawati dan Susilawati (2012) faktor lain yang memengaruhi keputusan wanita untuk bekerja yaitu penghasilan suami dan tingkat pendidikan wanita. Wanita dengan tingkat pendidikan yang semakin tinggi, memiliki keinginan yang tinggi pula untuk dapat mengembangkan kemampuannya.

Wanita berperan penting di bagian sumber daya manusia yang berkontribusi dalam pengembangan organisasi melalui peran publik. Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya (Riana et al., 2018). Agar dapat mempertahankan efektivitas dan efisiensi organisasi, maka dibutuhkan sumber daya manusia dengan kinerja yang optimal. Salah satu hal yang memengaruhi kinerja organisasi yaitu kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat diukur dari perilaku karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya. Menurut Zhu (2013), perilaku karyawan dapat dibagi menjadi *in-role behavior* dan *extra-role behavior*. *In-role performance* merupakan perilaku karyawan yang secara eksplisit dinyatakan dalam deskripsi pekerjaan, sedangkan *extra-role behavior* atau yang lebih dikenal dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan perilaku karyawan yang tidak secara eksplisit dinyatakan dalam deskripsi pekerjaan (Organ, 1988, 1990; Yap, 2009; Rai et al., 2018).

Tidak hanya *in-role performance* yang menjadi tuntutan organisasi, tetapi juga *extra-role performance* berperan penting untuk menunjang keberlangsungan organisasi (Sandhika & Sobadi dalam Lestari & Sujono, 2021). Hal ini karena perilaku tersebut mencerminkan nilai tambah bagi karyawan dan salah satu bentuk dari *organizational citizenship behavior* yaitu perilaku prososial. Menurut Baron dan Branscombe (2012), perilaku prososial merupakan perbuatan sukarela untuk menolong orang lain tanpa memberikan keuntungan secara langsung bagi pemberi pertolongan. Perilaku prososial memiliki dampak yang baik bagi seseorang

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

karena dapat mengembangkan kemampuan untuk berinteraksi dengan sesama serta dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi.

In-role performance dan perilaku prososial karyawan harus diperhatikan agar kinerja organisasi dapat meningkat. Salah satu faktor yang memengaruhi *in-role performance* dan perilaku prososial karyawan yaitu *work-life balance*. *Work-life balance* merupakan suatu keadaan ketika karyawan mampu untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadinya (Iroth et al., 2022). Ketika *work-life balance* meningkat, hal tersebut akan berdampak positif terhadap *in-role performance* dan perilaku prososial.

Faktor lain yang memengaruhi *in-role performance* dan perilaku prososial yaitu stres kerja. Karyawan dengan tingkat stres kerja tinggi, akan menimbulkan dampak negatif terhadap organisasi. Stres kerja adalah respon individu untuk menyesuaikan diri secara psikologis sebagai konsekuensi atas tuntutan psikis dan fisik dalam suatu peristiwa (Luthans, 2006 dalam Pelayun & Wibawa, 2017). Seorang karyawan yang tidak dapat menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan dapat lebih mudah mengalami stres karena kesulitan untuk mengatur waktu dalam kehidupannya (Mayangsari & Amalia, 2018).

Peran wanita mulai berubah dari ibu rumah tangga menjadi wanita karir membuat mereka memiliki beban ganda. Tuntutan yang dialami oleh karyawan wanita akibat peran ganda mengakibatkan mereka berada dalam situasi yang sulit serta membuat mereka rentan terhadap stres. Berdasarkan uraian latar belakang yang dijelaskan di atas, penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan *work-life balance* dan stres kerja terhadap *in-role performance* dan perilaku prososial pada karyawan wanita.

TINJAUAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

In-role Performance

Kinerja pekerjaan yaitu perilaku seorang karyawan ketika bekerja yang berkontribusi dalam tujuan organisasi (Campbell, 1990). Menurut Motowidlo dan Scotter (1994), terdapat dua kategori utama kinerja pekerjaan, yaitu *in-role performance* dan *extra-role performance*. Satavuthi dan Chaipoopirutana (2014) mendefinisikan *in-role performance* sebagai tugas karyawan yang dijelaskan dalam deskripsi pekerjaan. Selain itu, Satavuthi dan Chaipoopirutana (2014) dalam penelitiannya menemukan dua faktor yang memengaruhi *in-role performance*, yaitu *self-evaluation* (evaluasi diri) dan *job satisfaction* (kepuasan kerja).

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Jex dan Britt (2008) berpendapat bahwa dimensi dari *in-role performance* dapat dibagi menjadi delapan, yaitu (1) *Job-specific task proficiency*; (2) *Non job-specific task proficiency*; (3) *Written and oral communication task proficiency*; (4) *Demonstrating effort*; (5) *Maintaining personal discipline*; (6) *Facilitating peer and team performance*; (7) *Supervision/leadership*; dan (8) *Management/administration*.

Perilaku Prososial

Menurut Wispe (1972), perilaku prososial yaitu tindakan yang memiliki dampak positif serta berkontribusi dalam ketentraman fisik dan psikologis bagi orang lain. Faturochman (2009) mengemukakan bahwa perilaku prososial merupakan tindakan yang menguntungkan orang lain serta dilakukan secara sukarela tanpa mengharapkan adanya imbalan atau keuntungan bagi pemberi pertolongan. Adapun bentuk dari perilaku prososial seperti tolong menolong atau membantu, kerja sama, tindakan berbagi, dan kegiatan amal. Menurut Batson (1994), terdapat empat motif yang menyebabkan seseorang bertindak secara prososial, yaitu (1) *Egoism*; (2) *Altruism*; (3) *Collectivism*; dan (4) *Principlism*.

Work-life Balance

Greenhaus (2002) mendefinisikan *work-life balance* sebagai kondisi ketika mendapatkan kepuasan tinggi di tempat kerja atau organisasi dan di rumah serta memiliki konflik peran yang minimal. Selain itu, Agha et al. (2017) menjelaskan bahwa *work-life balance* merupakan kondisi ketika individu menemukan keseimbangan yang tepat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi serta perasaan nyaman terhadap komitmen tersebut. Menyadari tuntutan yang berbeda dalam setiap peran dan sumber daya yang dimiliki, dapat menjadi cara seseorang untuk mencapai keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan pribadinya. Fisher et al. (2009) mengemukakan bahwa pembentuk *work-life balance* dibagi menjadi empat dimensi, yaitu (1) Dimensi *Work Interference with Personal Life* (WIPL); (2) Dimensi *Personal Life Interference with Work* (PLIW); (3) Dimensi *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW); dan (4) Dimensi *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL).

Stres Kerja

Menurut Hidayati dan Harsono (2021), stres merupakan keadaan saat tubuh bereaksi terhadap tekanan atau tuntutan berat yang terjadi dalam kehidupan seseorang. Stres yang berhubungan dengan pekerjaan dapat didefinisikan sebagai reaksi emosional, kognitif, perilaku, dan

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

psikologis terhadap hal-hal yang merugikan dari organisasi serta lingkungan kerja. Stres kerja merupakan respon psikologis serta emosional yang muncul ketika karyawan merasakan adanya ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan mereka untuk memenuhi tuntutan tersebut. Stres kerja terjadi karena adanya interaksi antara karyawan dengan kondisi pekerjaan. Respon setiap karyawan terhadap *stressor* dapat berbeda-beda tergantung pada tuntutan yang diberikan serta tanggapan dari individu tersebut (Narban et al., 2016).

Selye (1976) membagi stres menjadi dua jenis, yaitu *eustress* dan *distress*. *Eustress* merupakan stres yang dapat memengaruhi dan merangsang seseorang secara positif untuk merasa bahagia serta memiliki motivasi yang tinggi. Namun, *distress* merupakan stres yang memengaruhi secara negatif serta dapat merugikan seseorang. Menurut Griffin dan Moorhead (2014), terdapat beberapa dampak yang diakibatkan dari stres. Dampak tersebut meliputi *individual consequences*, *organizational consequences*, dan *burnout*.

Pengaruh *Work-life Balance* terhadap Stres Kerja Karyawan Wanita

Work-life balance merupakan tingkat keterkaitan yang tinggi dalam kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi disertai minimnya konflik antara peran dalam kehidupan pekerjaan dan pribadinya. Ketika keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan pribadinya menurun, seseorang akan merasakan dampak negatif dari konflik peran kehidupan pekerjaan dan pribadi seperti tekanan psikologis dan stres (Sirgy & Lee, 2018). Penelitian yang dilakukan Ramdhan dan Fajrianti (2021) menyebutkan bahwa *work-life balance* berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja pada karyawan *outsourcing*. Tri dan Afrianty (2018) dalam penelitiannya mengatakan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara *work-life balance* dan stres kerja. Berdasarkan penjabaran di atas, maka rumusan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₁: *Work-life balance* berpengaruh negatif terhadap stres kerja

Pengaruh Stres Kerja terhadap *In-role Performance* Karyawan Wanita

Stres kerja yaitu respon fisik dan emosional bersifat negatif disebabkan oleh tuntutan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuannya (Narban et al., 2016). Stres kerja yang dialami seseorang akan memberikan dampak secara langsung seperti menurunnya kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan ketika tingkat stres seseorang tinggi, ia cenderung tidak fokus dan menghindari dari tanggung jawab pekerjaannya. Penelitian Sandiartha dan Suwandana (2020) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara stres kerja dan kinerja karyawan di Koperasi Graha

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Canti. Namun, Gunawan (2018) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa stres kerja berpengaruh secara nyata dan positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjabaran di atas, maka rumusan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₂: Stres kerja berpengaruh negatif terhadap *in-role performance*

Pengaruh Stres Kerja terhadap Perilaku Prososial Karyawan Wanita

Stres kerja merupakan kondisi yang mengacu pada kecemasan terkait pekerjaan sehingga memengaruhi kesehatan emosional serta fisik (Netemeyer et al., 2005). Selain berpengaruh terhadap kinerja individu, stres kerja juga dapat memengaruhi aktivitas individu. Seseorang dengan tingkat stres tinggi cenderung acuh terhadap orang lain dan lingkungan sekitar. Penelitian yang dilakukan oleh Hikmah dan Lukito (2021) serta Nyoman (2017) menyebutkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Berdasarkan penjabaran di atas, maka rumusan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₃: Stres kerja berpengaruh negatif terhadap perilaku prososial

Pengaruh Work-life Balance terhadap In-role Performance Karyawan Wanita

Menurut Greenhaus dan Allen (2011), *work-life balance* yaitu kondisi ketika individu merasa efektif dan puas dalam peran pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Semakin meningkat *work-life balance*, maka kualitas kerja karyawan juga ikut meningkat (Saina et al., 2016). Penelitian Nasution (2020) menyebutkan bahwa semakin tinggi kualitas kerja, hal itu juga berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan terutama *in-role performance*. Kim (2014) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa terdapat hubungan signifikan dan tidak langsung antara *work-life balance* dan *in-role performance*. Penelitian yang dilakukan Tyas (2016) menyebutkan bahwa *work-life balance* berpengaruh secara langsung terhadap *in-role performance*. Berdasarkan penjabaran di atas, maka rumusan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₄: *Work-life balance* berpengaruh positif terhadap *in-role performance*

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

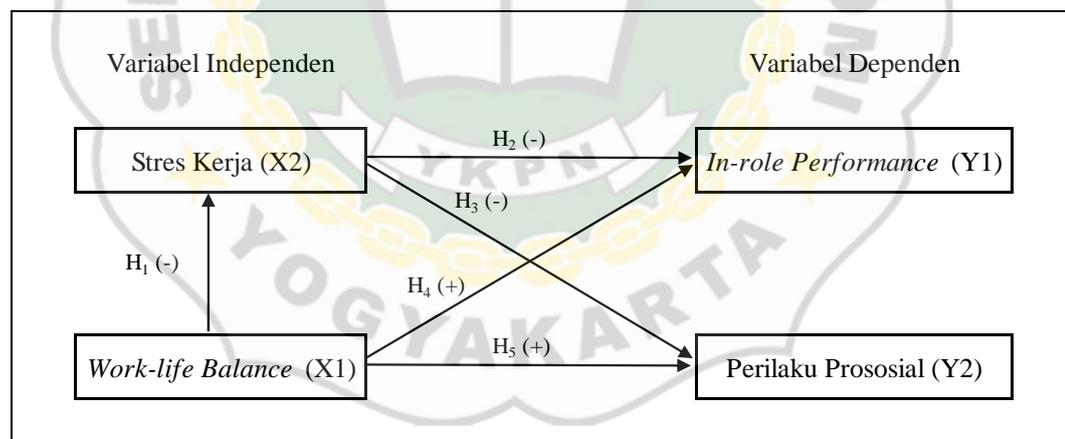
Pengaruh *Work-life Balance* terhadap Perilaku Prososial Karyawan Wanita

Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya akan berpengaruh terhadap sikap karyawan dalam bertindak (Fajri, 2022). Meningkatnya *work-life balance* dapat mendorong karyawan untuk memiliki perilaku prososial yang tinggi. Karyawan dengan perilaku prososial tinggi dapat memberikan rasa nyaman kepada orang lain, menciptakan situasi kerja yang baik, dan mendorong perilaku tolong-menolong. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Erdianza et al. (2020) serta Iroth et al. (2022) mengatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh secara positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Berdasarkan penjabaran di atas, maka rumusan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₅: *Work-life balance* berpengaruh positif terhadap perilaku prososial

Kerangka Penelitian

Berdasarkan pengembangan hipotesis yang telah dikemukakan di atas, maka penelitian ini memiliki kerangka penelitian sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Penelitian

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode yang analisisnya menggunakan data numerikal (angka), mulai dari pengumpulan hingga pengolahan data. Selain itu, data dalam penelitian kuantitatif diolah menggunakan metode statistik. Penelitian kuantitatif berfokus pada hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Hal ini bertujuan untuk menguji teori-teori dengan hipotesis menggunakan analisis statistik (Hardani et al., 2020).

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Sampel Penelitian

Menurut Abdullah (2015), sampel merupakan bagian dari populasi yang diambil dan digunakan untuk mewakili populasi penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan data dengan memperhatikan kriteria-kriteria tertentu. Adapun kriteria-kriteria dari sampel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu (1) Karyawan wanita di Daerah Istimewa Yogyakarta; dan (2) Wanita bekerja yang telah menikah baik yang sudah memiliki anak maupun yang belum memiliki anak atau *single parent*

Sumber dan Pengumpulan Data Penelitian

Sumber data dalam penelitian ini yaitu menggunakan data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya (Hardani et al., 2020). Data primer dikumpulkan sendiri oleh penulis dari sumber pertama. Cara pengumpulan data pada penelitian ini yaitu dengan menyebarkan kuesioner. Kuesioner adalah alat pengumpulan data yang dilakukan dengan menyebarkan pertanyaan kepada responden untuk mengetahui opini atau jawaban responden (Abdullah, 2015). Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan skala likert. Hal ini karena skala likert mudah digunakan. Budiaji (2013) menjelaskan bahwa butir-butir pertanyaan dalam skala likert dapat membentuk nilai yang mempresentasikan sifat seseorang.

Variabel Data

1. Variabel independen (*independent variable*) adalah variabel yang memengaruhi variabel dependen (Siyanto & Sodik, 2015). Variabel independen menjadi sebab dari munculnya variabel dependen. Pada penelitian ini, variabel independen yang digunakan adalah *work-life balance* (X1) dan stres kerja (X2).
2. Variabel dependen (*dependent variable*) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen (Siyanto & Sodik, 2015). Dengan kata lain, variabel dependen menjadi akibat dari variabel independen. Pada penelitian ini, variabel dependen yang digunakan adalah *in-role performance* (Y1) dan perilaku prososial (Y2).

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui apakah butir pertanyaan dalam kuesioner merupakan data yang valid. Perhitungan nilai r tabel didapatkan dari jumlah responden sebesar 161 orang dengan nilai signifikansi yang digunakan sebesar 5% sehingga diperoleh nilai r tabel sebesar 0,155.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel *Work-life Balance*

Item	Uji 1			Uji 2		
	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
WB1	0,684**	0,155	Valid	0,694**	0,155	Valid
WB2	0,701**	0,155	Valid	0,698**	0,155	Valid
WB3	0,634**	0,155	Valid	0,646**	0,155	Valid
WB4	0,634**	0,155	Valid	0,648**	0,155	Valid
WB5	0,669**	0,155	Valid	0,679**	0,155	Valid
WB6	0,578**	0,155	Valid	0,601**	0,155	Valid
WB7	0,586**	0,155	Valid	0,592**	0,155	Valid
WB8	0,594**	0,155	Valid	0,588**	0,155	Valid
WB9	0,551**	0,155	Valid	0,575**	0,155	Valid
WB10	0,742**	0,155	Valid	0,750**	0,155	Valid
WB11	0,585**	0,155	Valid	0,579**	0,155	Valid
WB12	0,489**	0,155	Valid	0,491**	0,155	Valid
WB13	0,395**	0,155	Valid	0,401**	0,155	Valid
WB14	0,480**	0,155	Valid	0,469**	0,155	Valid
WB15	-0,050	0,155	Tidak Valid	-	-	-
WB16	0,209**	0,155	Valid	0,212**	0,155	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat pada hasil pengujian pertama, dari 16 indikator terdapat 15 indikator yang dinyatakan valid karena memiliki nilai r hitung > r tabel (0,155), sedangkan 1 indikator dinyatakan tidak valid karena nilai r hitung (-0,050) lebih kecil daripada r tabel (0,155) sehingga butir pertanyaan WB15 dibuang dan tidak digunakan. Namun, pada pengujian kedua dapat dilihat bahwa 15 indikator memiliki nilai r hitung > r tabel (0,155) sehingga seluruh butir pertanyaan variabel *work-life balance* dinyatakan valid.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
SK1	0,607**	0,155	Valid
SK2	0,666**	0,155	Valid
SK3	0,603**	0,155	Valid
SK4	0,523**	0,155	Valid
SK5	0,481**	0,155	Valid
SK6	0,539**	0,155	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 2 dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan variabel stres kerja dinyatakan valid karena memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel (0,155).

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel *In-role Performance*

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
IP1	0,733**	0,155	Valid
IP2	0,810**	0,155	Valid
IP3	0,751**	0,155	Valid
IP4	0,805**	0,155	Valid
IP5	0,801**	0,155	Valid
IP6	0,793**	0,155	Valid
IP7	0,769**	0,155	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 3 dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan variabel *in-role performance* dinyatakan valid karena memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel (0,155).

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Variabel Perilaku Prososial

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
PB1	0,747**	0,155	Valid
PB2	0,848**	0,155	Valid
PB3	0,777**	0,155	Valid
PB4	0,815**	0,155	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4 dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan variabel perilaku prososial dinyatakan valid karena memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel (0,155).

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi butir-butir pertanyaan dalam kuesioner penelitian. Menurut Ghozali (2011), instrumen dikatakan reliabel ketika nilai *Cronbach's Alpha* lebih $> 0,60$.

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
<i>Work-life Balance</i>	0,856	Reliabilitas Sangat Tinggi
Stres Kerja	0,588	Reliabilitas Cukup
<i>In-role Performance</i>	0,891	Reliabilitas Sangat Tinggi
Perilaku Prososial	0,798	Reliabilitas Tinggi

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 5 dapat dilihat bahwa variabel *work-life balance*, *in-role performance*, dan perilaku prososial memiliki nilai *Cronbach's alpha* $> 0,60$ sehingga dikatakan reliabel. Akan tetapi, variabel stres kerja memiliki nilai *Cronbach's alpha* $< 0,60$ yang berarti tidak reliabel. Meskipun variabel stres kerja memiliki nilai reliabilitas yang tidak cukup baik (tidak reliabel), tetapi alat ukur variabel tersebut valid. Artikel penelitian Moss (1994) menyebutkan bahwa keputusan valid tetapi tidak reliabel dalam suatu instrumen penelitian masih dapat digunakan.

Uji Korelasi

Uji korelasi digunakan untuk melihat hubungan (korelasi) antara dua variabel yang diamati.

Tabel 6 Hasil Uji Korelasi

		Work-life Balance	Stres Kerja	In-role Performance	Perilaku Prososial	
Spearman's rho	Work-life Balance	Correlation Coefficient	1,000	-.170*	.598**	.468**
		Sig. (2-tailed)		.031	.000	.000
		N	161	161	161	161
	Stres Kerja	Correlation Coefficient	-.170*	1,000	-.078	-.069
		Sig. (2-tailed)	.031		.326	.385
		N	161	161	161	161
	In-role Performance	Correlation Coefficient	.598**	-.078	1,000	.561**
		Sig. (2-tailed)	.000	.326		.000
		N	161	161	161	161
	Perilaku Prososial	Correlation Coefficient	.468**	-.069	.561**	1,000
		Sig. (2-tailed)	.000	.385	.000	
		N	161	161	161	161

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji korelasi pada tabel 6, dapat disimpulkan bahwa:

- Nilai signifikansi variabel *work-life balance* dan stres kerja yaitu sebesar $0,031 < 0,05$ yang berarti bahwa terdapat hubungan antara *work-life balance* dan stres kerja.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- b. Nilai signifikansi variabel stres kerja dan *in-role performance* yaitu sebesar $0,326 > 0,05$ yang berarti bahwa tidak terdapat hubungan antara stres kerja dan *in-role performance*.
- c. Nilai signifikansi variabel stres kerja dan perilaku prososial yaitu sebesar $0,385 > 0,05$ yang berarti bahwa tidak terdapat hubungan antara stres kerja dan perilaku prososial.
- d. Nilai signifikansi variabel *work-life balance* dan *in-role performance* yaitu sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa terdapat hubungan antara *work-life balance* dan *in-role performance*.
- e. Nilai signifikansi variabel *work-life balance* dan perilaku prososial yaitu sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa terdapat hubungan antara *work-life balance* dan perilaku prososial.

Uji Kelayakan Model (*Goodness of Fit Model*)

Uji kelayakan model digunakan untuk mengetahui apakah suatu model layak digunakan atau tidak dalam suatu penelitian.

Tabel 7 Hasil Uji Kelayakan Model

<i>Goodness of Index</i>	<i>Cut-off Value</i>	Hasil Perhitungan	Keterangan
<i>Chi-square</i>	447,678	851,263	Kurang Baik
<i>Probability</i>	$\geq 0,05$	0,000	Kurang Baik
CMIN/DF	≤ 2	1,883	Baik
RMSEA	$\leq 0,08$	0,074	Baik
GFI	$\geq 0,90$	0,748	Cukup Baik
AGFI	$\geq 0,90$	0,706	Cukup Baik
TLI	$\geq 0,90$	0,784	Cukup Baik
CFI	$\geq 0,90$	0,803	Cukup Baik

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Menurut Junaidi (2021), jika salah satu metode uji kelayakan model terpenuhi, maka model penelitian dapat dikatakan layak. Oleh karena itu, berdasarkan tabel 7 dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan kriteria *goodness of fit* pada penelitian ini telah terpenuhi sehingga model penelitian dikatakan layak.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Uji Hipotesis

Tabel 8 Hasil Uji Hipotesis

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Keterangan
WLB	--->	SKJ	-0,240	0,157	-1,530	0,126	Tidak Signifikan
SKJ	--->	IRP	0,334	0,346	0,966	0,334	Tidak Signifikan
SKJ	--->	PP	0,842	0,672	1,253	0,210	Tidak Signifikan
WLB	--->	IRP	0,885	0,153	5,797	***	Signifikan
WLB	--->	PP	1,139	0,214	5,324	***	Signifikan

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 8, dapat disimpulkan bahwa:

- Variabel *work-life balance* terhadap stres kerja memiliki nilai *Critical Ratio* (CR) $\leq 1,96$ serta *p value* $\geq 0,05$. Dengan demikian, bisa disimpulkan *work-life balance* berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap stres kerja.
- Variabel stres kerja terhadap *in-role performance* memiliki nilai *Critical Ratio* (CR) $\leq 1,96$ serta *p value* $\geq 0,05$. Dengan demikian, bisa disimpulkan stres kerja tidak memiliki pengaruh terhadap *in-role performance*.
- Variabel stres kerja terhadap perilaku prososial memiliki nilai *Critical Ratio* (CR) $\leq 1,96$ serta *p value* $\geq 0,05$. Dengan demikian, bisa disimpulkan stres kerja tidak memiliki pengaruh terhadap perilaku prososial.
- Variabel *work-life balance* terhadap *in-role performance* memiliki nilai *Critical Ratio* (CR) $\geq 1,96$ serta *p value* $\leq 0,05$. Dengan demikian, bisa disimpulkan *work-life balance* berpengaruh positif terhadap *in-role performance*.
- Variabel *work-life balance* terhadap perilaku prososial memiliki nilai *Critical Ratio* (CR) $\geq 1,96$ serta *p value* $\leq 0,05$. Dengan demikian, bisa disimpulkan *work-life balance* berpengaruh positif terhadap perilaku prososial.

Pembahasan

Pengaruh *Work-life Balance* terhadap Stres Kerja Karyawan Wanita

Hasil pengujian mengenai pengaruh *work-life balance* terhadap stres kerja, diketahui bahwa nilai *Critical Ratio* (CR) sebesar $-1,530 \leq 1,96$ dan *p value* sebesar $0,126 \geq 0,05$. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 diterima, yang berarti *work-life balance* berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap stres kerja. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

penelitian Tri dan Afrianty (2018) yang menyebutkan *work-life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja.

Pengaruh Stres Kerja terhadap *In-role Performance* Karyawan Wanita

Pada penelitian ini, diketahui bahwa hasil pengujian mengenai pengaruh antara stres kerja dengan *in-role performance* menunjukkan nilai *Critical Ratio* (CR) sebesar $0,966 \leq 1,96$ dan *p value* sebesar $0,334 \geq 0,05$. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 diterima, yang berarti bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap *in-role performance*. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian Sandiartha dan Suwandana (2020) yang mengatakan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Perilaku Prososial Karyawan Wanita

Hasil pengujian mengenai pengaruh stres kerja terhadap perilaku prososial, diketahui bahwa nilai *Critical Ratio* (CR) sebesar $1,253 \leq 1,96$ dan *p value* $0,210 \geq 0,05$. Dengan demikian, ditarik kesimpulan bahwa H_0 diterima, yang berarti bahwa stres kerja tidak ada pengaruh terhadap perilaku prososial. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Hikmah dan Lukito (2021) yang mengatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

Pengaruh *Work-life Balance* terhadap *In-role Performance* Karyawan Wanita

Berdasarkan hasil pengujian mengenai pengaruh *work-life balance* terhadap *in-role performance*, diketahui bahwa nilai *Critical Ratio* (CR) sebesar $5,797 \geq 1,96$ dan *p value* sebesar $0,000 \leq 0,05$. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya yaitu *work-life balance* berpengaruh positif terhadap *in-role performance*. Hasil pengujian pada penelitian ini sejalan dengan penelitian Tyas (2016) yang menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh secara langsung terhadap *in-role performance*.

Pengaruh *Work-life Balance* terhadap Perilaku Prososial Karyawan Wanita

Hasil pengujian mengenai pengaruh *work-life balance* terhadap perilaku prososial menunjukkan bahwa nilai *Critical Ratio* (CR) sebesar $5,324 \geq 1,96$ dan *p value* sebesar $0,000 \leq 0,05$. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya yaitu *work-life balance* berpengaruh positif terhadap perilaku prososial. Hasil

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

pengujian pada penelitian ini sejalan dengan penelitian Erdianza et al. (2020) yang menyatakan bahwa *work-life balance* berkorelasi positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Analisis Tambahan

Analisis tambahan dalam penelitian ini digunakan untuk melihat lebih rinci ketika dilakukan uji secara sendiri-sendiri apakah *work-life balance* dan stres kerja berpengaruh terhadap *in-role performance* dan perilaku prososial. Uji yang digunakan dalam analisis tambahan penelitian ini yaitu menggunakan uji parsial (uji T).

Tabel 9 Hasil Uji Parsial (Uji T) *Work-life Balance* terhadap Stres Kerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,125	2,419		8,319	,000
	Work-life Balance	-,094	,040	-,185	-2,377	,019

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 9, dapat dilihat bahwa hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel *work-life balance* terhadap stres kerja memiliki nilai signifikansi $< 0,05$ dan nilai t hitung $> t$ tabel (1,975). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* berpengaruh negatif terhadap stres kerja.

Tabel 10 Hasil Uji Parsial (Uji T) *Work-life Balance* dan Stres Kerja terhadap *In-role Performance*

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,298	2,670		2,734	,007
	Work-life Balance	,354	,037	,615	9,560	,000
	Stres Kerja	,059	,073	,052	,801	,424

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 10, dapat dilihat bahwa variabel *work-life balance* terhadap *in-role performance* memiliki nilai signifikansi $< 0,05$ dan nilai t hitung $> t$ tabel (1,975) sehingga kesimpulan yang dapat ditarik yaitu *work-life balance* berpengaruh positif terhadap *in-role performance*. Berbeda halnya dengan variabel stres kerja terhadap *in-role performance* yang menunjukkan nilai signifikansi $> 0,05$ dan nilai t hitung $< t$ tabel (1,975) sehingga bisa ditarik kesimpulan bahwa stres kerja tidak ada pengaruh terhadap *in-role performance*.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Tabel 11 Hasil Uji Parsial (Uji T) *Work-life Balance* dan Stres Kerja terhadap Perilaku Prososial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,693	1,896		3,003	,003
	Work-life Balance	,183	,026	,489	6,954	,000
	Stres Kerja	-,019	,052	-,025	-,358	,721

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 11, dapat dilihat bahwa variabel *work-life balance* terhadap perilaku prososial memiliki nilai signifikansi $< 0,05$ dan t hitung $> t$ tabel (1,975), yang artinya *work-life balance* berpengaruh positif terhadap perilaku prososial. Sebaliknya, variabel stres kerja terhadap perilaku prososial memiliki nilai signifikansi $> 0,05$ dan nilai t hitung $< t$ tabel (1,975), yang artinya stres kerja tidak ada pengaruh terhadap perilaku prososial.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian data serta pembahasan mengenai hubungan antar *work-life balance*, stres kerja, *in-role performance*, dan perilaku prososial, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- Variabel *work-life balance* berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap stres kerja karyawan wanita. Artinya, ketika seseorang mampu menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya, maka akan menurunkan stres kerja yang dirasakan oleh karyawan wanita. Walaupun terdapat hubungan antara *work-life balance* dengan stres kerja, tetapi pengaruhnya kecil.
- Variabel stres kerja tidak memiliki pengaruh terhadap *in-role performance* karyawan wanita. Artinya, stres kerja yang meningkat atau menurun tidak memengaruhi *in-role performance* karyawan wanita.
- Variabel stres kerja tidak memiliki pengaruh terhadap perilaku prososial karyawan wanita. Artinya, perilaku prososial karyawan wanita tidak dipengaruhi oleh stres kerja yang dirasakan atau dialami.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- d. Variabel *work-life balance* berpengaruh positif terhadap *in-role performance* karyawan wanita. Artinya, semakin tinggi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang, maka semakin tinggi juga *in-role performance* karyawan wanita.
- e. Variabel *work-life balance* berpengaruh positif terhadap perilaku prososial karyawan wanita. Artinya, ketika karyawan wanita mampu menyeimbangkan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadinya, hal itu dapat mendorong seseorang untuk memiliki perilaku prososial yang tinggi.
- f. Berdasarkan hasil analisis tambahan menggunakan uji parsial (uji T) SPSS versi 22, dapat dilihat bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap *in-role performance* dan perilaku prososial. Artinya, ketika seseorang mampu menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadinya, maka akan meningkatkan *in-role performance* dan perilaku prososial. Hasil uji parsial juga menunjukkan bahwa stres kerja tidak ada pengaruh terhadap *in-role performance* dan perilaku prososial. Akan tetapi, dalam hasil uji parsial dapat dilihat bahwa *work-life balance* berpengaruh negatif terhadap stres kerja. Hal itu berarti bahwa apabila *work-life balance* meningkat, maka stres kerja karyawan wanita akan menurun. Begitu pula sebaliknya, apabila *work-life balance* menurun, maka stres kerja akan meningkat. Dengan demikian walaupun *work-life balance* dapat menurunkan stres kerja, tetapi stres kerja tidak memengaruhi *in-role performance* dan perilaku prososial.

Saran

Adapun saran yang dapat diberikan dari penelitian ini yaitu:

1. Bagi Organisasi

Berdasarkan hasil uji parsial diketahui bahwa stres kerja tidak ada pengaruh terhadap *in-role performance* dan perilaku prososial karyawan wanita, sedangkan *work-life balance* berpengaruh positif terhadap *in-role performance* dan stres kerja karyawan wanita. Oleh karena itu, diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi organisasi khususnya departemen *human resource development* (HRD) dalam menentukan kebijakan atau program yang sesuai sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan wanita, terutama kinerja *in-role* dan perilaku prososial. Semakin baik kinerja karyawan wanita dapat dilihat dari keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dicapai.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel stres kerja diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* hanya sebesar $0,588 < 0,60$ yang berarti bahwa variabel tersebut tidak reliabel sehingga

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat lebih berhati-hati dalam menggunakan alat ukur tersebut. Pada penelitian ini, peneliti kurang memperhatikan alat ukur (kuesioner) sehingga terjadi kesalahan pengukuran karena terdapat butir pertanyaan yang skor atau nilai jawabannya cenderung rendah, tetapi ada butir pertanyaan yang skor jawabannya tinggi. Hal tersebut yang menyebabkan hasil uji reliabilitas pada variabel stres kerja tidak reliabel. Selain itu, peneliti selanjutnya juga diharapkan dapat menambahkan variabel baru lainnya yang dapat memengaruhi kinerja karyawan wanita untuk diteliti.

3. Bagi Karyawan Wanita

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat dilihat bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap *in-role performance* dan perilaku prososial karyawan wanita. Oleh karena itu, diperoleh kesimpulan bahwa variabel *work-life balance* sangat penting bagi karyawan wanita untuk dapat meningkatkan *in-role performance* dan perilaku prososialnya. Diharapkan dengan adanya temuan dalam penelitian ini, karyawan wanita dapat menyeimbangkan kehidupan pribadinya dengan kehidupan pekerjaannya. Beberapa cara untuk dapat mencapai *work-life balance* yaitu dengan menentukan prioritas pekerjaan. Hal tersebut dapat membantu karyawan untuk memiliki waktu luang meskipun mempunyai pekerjaan dengan *deadline* yang banyak. Cara lain yang dapat dilakukan yaitu dengan memiliki batasan terhadap pekerjaannya. Seorang karyawan wanita tidak perlu untuk membawa urusan pekerjaan ke rumah, hal ini bertujuan agar tidak mengubah rumah menjadi tempat kerja yang nantinya akan berdampak buruk terhadap seseorang karena ia akan lalai terhadap tugas dan kewajibannya sebagai ibu rumah tangga.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif* (1st ed.). Aswaja Pressindo.
- Agha K, Azmi F. T., & Irfan A. (2017). Work-Life Balance and Job Satisfaction: An Empirical study Focusing on Higher Education Teachers in Oman. *International Journal of Social Science and Humanity*, 7, 164. <https://doi.org/10.18178/ijssh.2017.V7.813>
- Amanda, A. R. (2019, September 12). *Wanita Karir, Interpretasi Perempuan Modern Masa Kini?* Kompasiana. https://www.kompasiana.com/ameliaamanda/5d50b9a30d82304f5d773379/wanita-karir-interpretasi-perempuan-modern-masa-kini?page=all&page_images=1
- Baron, R. A., & Branscombe, N. R. (2012). *Social Psychology*.
- Budiaji, W. (2013). Skala Pengukuran dan Jumlah Respon Skala Likert. *Jurnal Ilmu Pertanian Dan Perikanan*, 2, 129.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- Campbell, J. P. (1990). *Modeling the Performance Prediction Problem in Industrial and Organizational Psychology*.
- Erdianza, N., Tentama, F., & Sari, E. Y. D. (2020). The Effect of Work Enjoyment and Work-life Balance on Organizational Citizenship Behavior with Job Satisfaction as Mediator. *International Journal of Management and Humanities*, 4(7), 67–73. <https://doi.org/10.35940/ijmh.G0683.034720>
- Fajri, A. (2022). Pengaruh Work-life Balance Generasi Milenial terhadap OCB: Peran Pemediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 9(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.34308/eqien.v9i1.323>
- Faturochman. (2009). *Pengantar Psikologi Sosial* (2nd ed.). Pustaka.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Greenhaus, J., & Allen, T. D. (2011). *Handbook of Occupational Health Psychology* (J. C. Quick & L. E. Tetrick, Eds.; 2nd ed.). American Psychological Association. <https://www.researchgate.net/publication/259280583>
- Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2014). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations* (E. Joyner, Ed.; 11th ed.). Michael Schenk. www.cengagebrain.com
- Gunawan, H. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus pada PT. Semen Bosowa Maros). *Bongaya Journal of Research in Management*, 1(2).
- Hardani, Andriani, H., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Istiqomah, R. R., Fardani, R. A., Sukmana, D. J., & Auliya, N. H. (2020). *Kualitatif & Kuantitatif* (H. Abadi, Ed.; 1st ed.). CV. Pustaka Ilmu.
- Hidayati, L. N., & Harsono, M. (2021). Tinjauan Literatur Mengenai Stres dalam Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 18(1). <https://journal.uny.ac.id/index.php/jim/article/view/39339>
- Hikmah, M., & Lukito, H. (2021). Peran Worklife Balance dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 8, 64–74. <http://jurnal.unmer.ac.id/index.php/jbm/index>
- Iroth, A. F., Pio, R. J., & Tatimu, V. (2022). Pengaruh Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Grapari Telkomsel Manado. 3(4).
- Jex, S. M., & Britt, T. W. (2008). *Organizational Psychology: A Scientist-Practitioner Approach* (2nd ed.). John Wiley & Sons, Inc.
- Junaidi. (2021). *Aplikasi AMOS dan Structural Equation Modeling (SEM)* (H. Sari, Ed.). UPT Unhas Press.
- Kim, H. K. (2014). Work-Life Balance and Employees' Performance: The Mediating Role of Affective Commitment. *Global Business and Management Research: An International Journal*, 6(1).

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- Lestari, M. R., & Sujono, F. K. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 3(1).
- Mayangsari, M. D., & Amalia, D. (2018). *Keseimbangan Kerja-Kehidupan Pada Wanita Karir Work Life Balance of Career Woman*. <https://doi.org/10.20527/ecopsy.v5i1.4884>
- Moss, P. A. (1994). Can There Be Validity without Reliability? In *Source: Educational Researcher* (Vol. 23, Issue 2). <http://www.jstor.org> URL: <http://www.jstor.org/stable/1176218> Accessed: 15-03-2016 12:41 UTC
- Motowidlo, S. J., & Scotter, J. R. van. (1994). Evidence That Task Performance Should Be Distinguished from Contextual Performance. *Journal of Applied Psychology*, 79(4), 475–480. <https://doi.org/https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.79.4.475>
- Narban, J. S., Narban, B. P. S., & Singh, J. (2016). *A Conceptual Study on Occupational Stress (Job Stress/Work Stress) and its Impacts*. 2(1). www.ijariie.com
- Nasution, S. L. (2020). *Pengaruh Kualitas Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asam Jawa*. 7(2). <https://jurnal.ulb.ac.id/index.php/ecobisma/article/download/1788/1707>
- Nilakusmawati, D. P. E., & Susilawati, M. (2012). Studi Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Wanita Bekerja di Kota Denpasar. *PIRAMIDA*, 8(1), 26–31. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/piramida/article/view/6986>
- Pemayun, I. N. G. T., & Wibawa, I. M. A. (2017). *Pengaruh Stres Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior*. 6(9), 5088–5115.
- Rai, A., Ghosh, P., Chauhan, R., & Singh, R. (2018). Improving in-role and extra-role performances with rewards and recognition: Does engagement mediate the process? *Management Research Review*, 41(8), 902–919. <https://doi.org/10.1108/MRR-12-2016-0280>
- Ramdhan, M. R., & Fajrianti. (2021). *Pengaruh Job Insecurity dan Work Life Balance terhadap Stres Kerja pada Karyawan Outsourcing*. 1. <http://e-journal.unair.ac.id/index.php/BRPKM>
- Riana, I. G., Wiagustini, N. L. P., Dwijayanti, K. I., & Rihayana, I. G. (2018). Managing Work Family Conflict and Work Stress through Job Satisfaction and Its Impact on Employee Performance. *Jurnal Teknik Industri*, 20(2), 127–134. <https://doi.org/10.9744/jti.20.2.127-134>
- Saina, I. V., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2016). Pengaruh Work Life Balance dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(3). <https://doi.org/https://doi.org/10.35797/jab.v4.i3.%25p>
- Sandiartha, I. W. B., & Suwandana, I. G. M. (2020). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja Karyawan Koperasi Graha Canti Semawang-Sanur. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(5), 1899. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i05.p13>

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- Satavuthi, T., & Chaipoopirutana, S. (2014, October 1). *The Exploration of the Factors Affecting on In-Role Job Performance: A Case Study for Thai Nondestructive Testing Public Company Limited's Employees*. <https://doi.org/10.15242/icehm.ed1014050>
- Sipahutar, L., Isiana Dinarti, S., & Manumono, D. (2021). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Wanita Bekerja Sebagai Tenaga Kerja Perusahaan di PTPN IV Pabatu Sumatera Utara. *Journal Agrifitia*, 1(2). <https://jurnal.instiperjogja.ac.id/index.php/AFT>
- Sirgy, M. J., & Lee, D. J. (2018). Work-Life Balance: an Integrative Review. In *Applied Research in Quality of Life* (Vol. 13, Issue 1, pp. 229–254). Springer Netherlands. <https://doi.org/10.1007/s11482-017-9509-8>
- Siyanto, S., & Sodik, M. A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian* (Ayup, Ed.; 1st ed.). Literasi Media Publishing.
- Tri, D. R., & Afrianty, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja dengan Work Life Balance sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol, 61(4)*.
- Tyas, R. U. I. (2016). *Pengaruh Work-life Balance pada In-role Performance dengan Komitmen Afektif sebagai Variabel Pemeditasi pada Sektor Perbankan*. Universitas Gadjah Mada.