

**THE INFLUENCE OF WORK FAMILY CONFLICT, WORK STRESS AND
WORKLOAD ON THE ON THE PERFORMANCE OF NIKS KONVEKSI
EMPLOYEES IN SURAKARTA**

Elviana Monika Damayanti ¹, Riska Fii Ahsani ²

Universitas Slamet Riyadi

Correspondence		
Email: elvianamonika@gmail.com	No. Telp:	
Published 22 Maret 2025	Published 25 Maret 2025	Published 26 Maret 2025

ABSTRAK

This research aims to analyze the significance of the influence of work family conflict, work stress and workload on the performance of Niks Konveksi employees in Suarakarta. The type of data used in this research is quantitative data. The data source used is primary data. The population of this research is employees of Niks Konveksi in Surakarta. The sampling technique used a census technique with a sample size of 50 respondents. Data collection was carried out by distributing questionnaires to Niks Konveksi employees in Surakarta. The data analysis method in this research is multiple linear regression analysis using SPSS as a data processing tool. The research results show that work family conflict (X1) has no effect on employee performance, work stress (X2) has no effect on employee performance and workload (X3) has no effect on employee performance of Niks Convection in Surakarta. The R2 value of 49% means that the performance of Niks Konveksi employees in Surakarta can be explained by the variables work family conflict, work stress and workload, while the remaining 51% means that employee performance is explained by other variables, such as work motivation, work experience, work leadership, discipline. work, work ethics, work environment and so on which were not examined in this research.

Kata kunci: *work family conflict, work stress, workload, employee performance.*

Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset penting organisasi yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia dapat memengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi (Simamora, 2004: 338). Hal tersebutlah yang membuat berbagai perusahaan sadar akan nilai investasi karyawan sebagai sumber daya manusia. Saat ini mengumpulkan tenaga kerja yang cakap dan berkinerja baik semakin sulit dilakukan, terlebih lagi mempertahankan yang sudah ada.

Fenomena tentang *work family conflict* ditunjukkan dengan penggunaan hari libur untuk bekerja, tuntutan pekerjaan mempengaruhi kehidupan keluarga dan tidak mendapat dukungan sebagai ibu dan pekerja saat merasa lelah. Stres kerja ditunjukkan dengan karyawan mudah tersinggung saat diberitahu dan tidak komunikatif, mudah lelah secara fisik dan sakit kepala serta kurang berkonsentrasi dan pelupa. Beban kerja ditunjukkan dengan terjadinya orderan yang banyak menyebabkan karyawan tidak sempat istirahat pada waktu istirahat.

Konflik antara pekerjaan dan keluarga, atau *Work-Family Conflict*, muncul ketika tuntutan dari kedua peran ini saling bertentangan, khususnya bagi wanita pekerja yang juga memiliki tanggung jawab dalam urusan rumah tangga. Menurut Greenhaus dan Parasuraman (2014), terdapat tiga jenis utama *Work-Family Conflict*: (1) konflik berbasis waktu, yang terjadi ketika waktu yang dihabiskan untuk satu peran mengurangi waktu untuk peran yang lainnya; (2) konflik berbasis tekanan, di mana stres yang dihasilkan dari satu peran memengaruhi kinerja dalam peran lainnya; dan (3) konflik berbasis perilaku, saat pola perilaku yang diharapkan dalam kedua peran tidak sejalan.

Penelitian menunjukkan bahwa *Work-Family Conflict* memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan, meskipun ada beberapa studi yang menemukan hasil yang berbeda. Selain konflik antara kerja dan keluarga, faktor lain yang memengaruhi kinerja

karyawan adalah stres kerja. Stres ini dapat mengakibatkan gangguan psikologis, fisiologis, perilaku, dan kognitif yang berdampak negatif pada karyawan. Di samping itu, beban kerja yang berlebihan juga turut memengaruhi kinerja. Observasi di Niks Konveksi mengungkapkan bahwa tingginya permintaan produksi membuat karyawan merasa kelelahan, memaksa mereka bekerja melebihi jam kerja standar, bahkan harus tetap bekerja pada hari libur. Faktor eksternal dan internal berkontribusi pada beban kerja ini, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi efektivitas produksi perusahaan.

Metode Penelitian

Penelitian ini menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang diteliti, yaitu pengaruh variabel *work family conflict*, stres kerja dan beban kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui kuesioner yang diberikan secara langsung kepada responden, yaitu seluruh karyawan Niks Konveksi di Surakarta. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel sensus. "Sampel sensus merupakan teknik pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua". (Sugiyono, 2019: 139).

Kuesioner yang digunakan pada penelitian ini menggunakan Skala Likert. "Skala Likert memungkinkan responden untuk menilai item pada skala lima hingga tujuh poin" (Hardani, Hasibuan dan Komarudin, 2020:390). Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, alasan menggunakan regresi linier berganda adalah karena judul penelitian ini menggunakan 3 variabel bebas (X). penelitian ini uji t digunakan untuk membuktikan signifikansi pengaruh variabel bebas yaitu *work family conflict* (X1), stres kerja (X2) dan beban kerja (X3) dan pada variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

Hasil dan Pembahasan

Uji validitas digunakan untuk menguji valid atau tidaknya pertanyaan penelitian yang ada pada kuesioner. Pada penelitian ini uji validitas digunakan untuk menguji valid/tepat dalam pengambilan data. Uji validitas menggunakan teknik *pearson correlation product moment/pearson correlation*. Kriteria kuesioner dikatakan valid bila $p\text{-value}$ (probabilitas $value/signifikansi$) $\leq 0,05$.

HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL *WORK FAMILY CONFLICT* (X1)

Item Kuesioner	$p\text{-value}$ (signifikansi)	Kriteria	Keterangan
X1.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.6	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.7	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.8	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.9	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2025

Tabel tersebut menunjukkan bahwa kuesioner X1.1 sampai dengan X1.9 diperoleh nilai signifikansi ($p\text{-value}$) = $0,000 < 0,05 < 0,05$ maka kuesioner untuk variabel *work family conflict* valid.

HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL STRES KERJA (X2)

Item Kuesioner	ρ -value (signifikansi)	Kriteria	Keterangan
X2.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.6	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.7	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.8	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2025

Tabel diatas menunjukkan bahwa kuesioner X2.1 sampai dengan X2.8 diperoleh nilai signifikansi (ρ -value) = 0,000 < 0,05 maka kuesioner untuk variabel stres kerja valid.

HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL BEBAN KERJA (X3)

Item Kuesioner	ρ -value (signifikansi)	Kriteria	Keterangan
X3.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2025

Tabel diatas menunjukkan bahwa kuesioner X3.1 sampai dengan X3.5 diperoleh nilai signifikansi (ρ -value) = 0,000 < 0,05 maka kuesioner untuk variabel beban kerja valid.

HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

Item Kuesioner	ρ -value (signifikansi)	Kriteria	Keterangan
Y.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.6	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.7	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.8	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

Sumber: Data primer diolah: 2025

Tabel diatas menunjukkan bahwa kuesioner Y.1 sampai dengan Y.12 diperoleh nilai signifikansi (ρ -value) 0,000 < 0,05, maka semua item kuesioner variabel kinerja karyawan valid.

HASIL UJI RELIABILITAS

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
<i>Work Family Conflict</i>	0,819	0,60	Valid
Stres Kerja	0,891	0,60	Valid
Beban Kerja	0,902	0,60	Valid
Kinerja Karyawan	0,883	0,60	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2025

Uji reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan tingkat ketepatan instrumen kuesioner yang digunakan (Sugiyono, 2019: 184). Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator indikator dari variabel atau konstruk (Sugiyono, 2019: 185). Pengukuran uji reliabilitas dilakukan sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antara jawaban pertanyaan dengan menggunakan SPSS yaitu uji Cronbach Alpha (α). Koefisien nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,60$, maka instrumen tersebut reliabel sedangkan apabila nilai Cronbach's Alpha $< 0,60$, maka instrumen tersebut tidak reliabel" (Sugiyono, 2019: 185).

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel *work family conflict* (X1) sebesar $0,819 > 0,60$, stres kerja (X2) sebesar $0,891 > 0,60$, beban kerja (X3) sebesar $0,902 > 0,60$ dan kinerja karyawan (Y) sebesar $0,883 > 0,60$, karena semua variabel memiliki *Cronbach Alpha* $> 0,60$, maka semua item pernyataan kuesioner keseluruhan variabel dikatakan reliabel.

HASIL UJI MULTIKOLINIERITAS

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	<i>WORK FAMILY CONFLICT</i>	,997	1,003
	STRES KERJA	,107	9,304
	BEBAN KERJA	,108	9,299
a. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN			

Uji multikolinieritas dimaksudkan untuk menguji apakah model regresi ada korelasi antar variabel bebas, sebagai prasarat model regresi harus mempunyai nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 , maka tidak terjadi multikolinearitas, sebaliknya jika nilai tolerance $\leq 0,10$ dan VIF ≥ 10 , maka terjadi multikolinieritas (Sugiyono, 2019: 147).

Tabel ini menunjukkan bahwa nilai tolerance untuk variabel X1 (*work family conflict*) = 0,997, X2 (stres kerja) = 0,107 dan X3 (beban kerja) = 0,108 $> 0,10$ dan nilai VIF variabel X1 (*work family conflict*) = 1,003, X2 (stres kerja) = 9,304 dan X3 (beban kerja) = 9,299 < 10 . Hal ini menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas atau model regresi tersebut lolos uji multikolinearitas.

HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	4,179	3,843		1,087	,283
	WORK FAMILY	,138	,095	,193	1,449	,154
	CONFLICT					
	STRES KERJA	-,425	,211	-,818	-2,016	,050
	BEBAN KERJA	,358	,302	,481	1,185	,242

a. Dependent Variable: abresid

Sumber: Data primer diolah, 2025

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas” (Sugiyono, 2019: 155). Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji Glejser yaitu dengan cara meregresikan nilai absolute residual terhadap variabel independen dengan menggunakan program SPSS. Kriteria keputusan apabila $p \text{ value} \geq 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas sebaliknya apabila $p \text{ value} < 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas (Sugiyono, 2019: 157).

Tabel menunjukkan bahwa nilai p-value (signifikansi) dari variabel *work family conflict* (X1) sebesar $0,154 \geq 0,05$, variabel stres kerja (X2) sebesar $0,050 \geq 0,05$, dan variabel beban kerja sebesar $0,242 \geq 0,05$, karena semua variabel memiliki nilai p-value $\geq 0,05$, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau model regresi lolos uji heteroskedastisitas.

HASIL UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
					Unstandardized Residual
N					50
Normal Parameters ^{a,b}					
Mean					,0000000
Std. Deviation					3,50323492
Most	Extreme	Absolute			,090
Differences		Positive			,090
		Negative			-,088
Test Statistic					,090
Asymp. Sig. (2-tailed)					,200 ^{c,d}
Monte Carlo	Sig. (2-tailed)	Sig.			,774 ^e
		99% Confidence Interval	Lower Bound		,763
			Upper Bound		,785

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Sumber: Data primer diolah, 2024

Tabel diatas menunjukkan p-value (signifikansi) besarnya $p\text{-value}$ (signifikansi) $Asymp. Sig. (2\text{-tailed}) = 0,200 > 0,05$ menunjukkan keadaan yang tidak signifikan, maka residual berdistribusi normal (lolos uji normalitas).

HASIL ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		Std. Error				
Model		B		Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2,672	6,517		,410	,684
	WORK FAMILY CONFLICT	,172	,161	,109	1,068	,291
	STRESKERJA	,180	,358	,157	,504	,617
	BEBANKERJA	,918	,512	,558	1,792	,080

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Tabel diatas menunjukkan hasil analisis regresi linier berganda dengan persamaan: $Y = 2,672 + 0,172 X_1 + 0,180 X_2 + 0,918 X_3 + e$. Interpretasi dari persamaan regresi di atas adalah:

a = 2,672 (positif), artinya jika X_1 (*work family conflict*), X_2 (stres kerja) dan X_3 (beban kerja) konstan maka Y (kinerja karyawan) adalah positif.

$B_1 = 0,172$ *work family conflict* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya jika *work family conflict* meningkat maka Y (kinerja karyawan) akan meningkat, dengan asumsi variabel X_2 (stres kerja) dan X_3 (beban kerja) konstan/tetap. Kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat dengan asumsi variabel *work family conflict* (X_1) konstan/tetap.

$B_2 = 0,180$ stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya jika stres kerja meningkat maka Y (kinerja karyawan) akan meningkat, dengan asumsi variabel X_1 (*work family conflict*) dan X_3 (beban kerja) konstan/tetap.

$B_3 = 0,918$ beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya jika lingkungan kerja meningkat maka Y (kinerja karyawan) akan meningkat, dengan asumsi variabel X_1 (*work family conflict*) dan X_2 (stres kerja) konstan/tetap.

HASIL UJI t

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		Std. Error				
Model		B		Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2,672	6,517		,410	,684
	WORK FAMILY CONFLICT	,172	,161	,109	1,068	,291
	STRESKERJA	,180	,358	,157	,504	,617
	BEBANKERJA	,918	,512	,558	1,792	,080

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data Primer diolah, 2025

a. Uji t variabel *work family conflict* (X1)

Diperoleh nilai p -value (signifikansi) = 0,291 > 0,05 maka H_0 diterima artinya *work family conflict* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. H_1 yang menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Niks Konveksi di Surakarta tidak terbukti kebenarannya.

b. Uji t variabel stres kerja (X2)

Diperoleh nilai p -value (signifikansi) = 0,617 > 0,05 maka H_0 diterima artinya stres kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. H_2 yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Niks Konveksi di Surakarta tidak terbukti kebenarannya.

c. Uji t variabel beban kerja (X3)

Diperoleh nilai p -value (signifikansi) = 0,080 > 0,05 maka H_0 diterima artinya beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. H_3 yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Niks Konveksi di Surakarta tidak terbukti kebenarannya.

HASIL UJI F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	654,020	3	218,007	16,676	,000 ^b
	Residual	601,360	46	13,073		
	Total	1255,380	49			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), BEBAN KERJA, *WORK FAMILY CONFLICT*, STRES KERJA

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Hasil perhitungan tabel ANOVA menunjukkan bahwa model regresi ini memiliki nilai F hitung 16,676 dengan nilai signifikansi (p -value) sebesar $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara model regresi tepat dalam memprediksi pengaruh variabel independent X1 (*work family conflict*), X2 (stres kerja) dan X3 (beban kerja) terhadap Y (kinerja karyawan).

HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,722 ^a	,521	,490	3,616

a. Predictors: (Constant), BEBANKERJA, *WORK FAMILY CONFLICT*, STRESKERJA

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) menunjukkan bahwa koefisien determinasi (adjusted R Square) adalah sebesar 0,490. Artinya besarnya sumbangan pengaruh variabel independen variabel X1 (*work family conflict*), X2 (stres kerja) dan X3 (beban kerja) terhadap Y (kinerja karyawan) sebesar 49 %. Sisanya ($100\% - 49\%$) = 51 % diterangkan oleh variabel lain diluar model misalnya variabel motivasi kerja, pengalaman kerja, kepemimpinan kerja, disiplin kerja, etika kerja, lingkungan kerja dan lain sebagainya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan:

1. *Work Family Conflict* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Niks Konveksi di Surakarta.
2. Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Niks Konveksi di Surakarta.
3. Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Niks Konveksi di Surakarta.

Referensi

- Kadir., Melania., Jayen., Syaullah. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panasea Banjarmasin. *Jurnal Aplikasi Pelayaran dan Kepelabuhanan*, 13, 127-139.
- Junaedi., Saepudin., Setiawati., Kartika. (2023). Pengaruh Budaya Kerja, Beban Kerja dan Work Family Conflict terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada PT Perusahaan Listrik Negara (Persero) Unit Pelaksana Pengatur Beban (UP2B) Sistem Minahasa. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5, 2931-2948.
- Prianggi., Fatmawati., Kusuma. (2022). Pengaruh Work family conflict dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada PT. Araya Bangun Sarana. *Jurnal Aplikasi Administrasi*, 25, 50-60.
- Hermawan. (2022). Pengaruh Work family conflict dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada PT. Araya Bangun Sarana. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22, 173-180.
- Rayhana., Dudija. (2022). Pengaruh Work-family Conflict Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi Pada Karyawan Wanita Rumah Sakit Surya Asih). *e-Proceeding of Management*, 9, 1369.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Purwokerto: CV. Pena Persada.
- Widayati, Arijanto, Magita & Anggraini. (2021). The Effect Of Work Family Conflict, Job Stress, And Job Satisfaction On Employee Performance. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 3, 1-12.
- Hatta. (2021). Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Management and Accounting Research Statistics*, 1, 41-50.
- Sari. (2023). Pengaruh Work Family Conflict Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Di Usaha Kecil Dan Menengah Desa Bringin Kecamatan Juwana Kabupaten Pati. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis dan Ekonomi Kreatif*, 1, 9-17,
- Sulastri., Onsardi. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *jurnal of management and bussines (JOMB)*, 2, 83-98.
- Sapitri., Dudija. (2020). Pengaruh Work-Family Conflict Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Di Rs Medika Dramaga Bogor. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4, 1336-1346.
- Ahmad, Y., Tewal, B., Taroreh, R. N., Ekonomi, F., Manajemen, J., & Ratulangi, U. S. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2811–2820. <https://doi.org/10.35794/Emba.V7i3.23747>
- Sugiyono. (2019). “Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D”. Bandung: Alfabeta, CV. Soewadji, J.
- Sutrisno, Edi. (2019). “Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama”. Jakarta: Prenadamedia Group.

- Kasmir. (2019). "Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)". Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan". Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Burhaniddin. Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Melalui Stres Kerja. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 2019: 1-18.
- Koesomowidjojo, R.M. (2017). "Paduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja". Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Ariana, I Wayan Jendra dan Riana, I Gede. Pengaruh *Work-Family Conflict*, Keterlibatan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No.7, 2016: 4630 - 4659 ISSN : 2302-8912.
- Roboth, Jane Y. 2015. Analisis Work Family Conflict, Stres Kerja dan Kinerja Wanita Berperan Ganda Pada Yayasan Compassion East Indonesia. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 33-46.
- Setiawan, Ferry dan Dewi, Kartika. 2014. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkas Anugrah. *Jurnal*. Bali: Universitas Udayana.
- Putra, Achmad Syukriansyah. (2012). "Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok. *Jurnal Studi Manajemen Indonesia*. Hal : 22.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Wahjono, S. I. (2010). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Azwar, S. (2009). *Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya*. Jakarta: Pustaka Pelajar.