

**PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA MITRA DENGAN STRESS KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DALAM PERSPEKTIF
MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI**

(Studi Pada Mitra BPS Wilayah Sukarame, Bandar Lampung)

Skripsi

**NIKMAH BAQIYYATUS SHALIAH
NPM : 1851040157**



Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1445 H/ 2023 M**

**PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA MITRA DENGAN STRESS KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DALAM PERSPEKTIF
MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI**

(Studi Pada Mitra BPS Wilayah Sukarame, Bandar Lampung)

Skripsi

**Ditujukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Syarat-syarat
Guna Mendapat Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)**

Nikmah Baqiyyatus Shalihah

NPM: 1851040157

Jurusan: Manajemen Bisnis Syariah



Pembimbing I : Dr. Erike Anggraeni, M.E.Sy

Pembimbing II : Siska Yuli Anita, M.M

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1445 H/ 2023 M**

ABSTRAK

Sumber daya manusia adalah aset organisasi terpenting yang dapat memanfaatkan peluang sumber daya lainnya. Pada era digital sekarang ini banyak sekali kebutuhan akan teknologi, termasuk dengan kebutuhan akan data secara online yang dibutuhkan bagi setiap masyarakat untuk mengetahui update terkini tentang data. Kehidupan sehari-hari data sangat diperlukan karena kita dapat dengan mudah mengetahui informasi yang kita inginkan. Terutama data statistik, statistik menyajikan kumpulan data yang selanjutnya dapat dianalisis dan dipresentasikan sebagai hasil. Namun dengan kondisi pendataan di lapangan yang dilakukan oleh mitra BPS wilayah Sukarame Bandar Lampung masih dilakukan secara manual door to door kepada masyarakat. Hal ini yang menyebabkan menurunnya tingkat kinerja mitra. Teori yang digunakan dalam penelitian ini yaitu manajemen sumber daya insani. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara *Work Family Conflict* dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Mitra dengan Stress Kerja sebagai Variabel Intervening Dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Insani (Studi Pada Mitra BPS Wilayah Sukarame, Bandar Lampung).

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode analisis *Partial Least Square* (PLS). Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan kuesioner. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui pengisian kuesioner yang disebar penulis secara online melalui *google form*, sedangkan data sekunder berupa teori-teori dan data penunjang lainnya diperoleh dari kepustakaan. Populasi penelitian ini adalah mitra BPS wilayah Sukarame, Bandar Lampung yang berjumlah 80 responden. Sampel dalam penelitian ini menggunakan total sampling dengan menggunakan seluruh populasi pada penelitian ini, serta menggunakan SmartPLS 4 sebagai pengolah data penelitian.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif (-0,138) dan tidak signifikan terhadap kinerja mitra karena nilai signifikansi ($0,157 > 0,05$). Beban kerja berpengaruh positif (0,560) dan signifikan terhadap kinerja mitra karena nilai signifikansi beban kerja ($0,000 < 0,05$). *Work family conflict* berpengaruh positif

(0,361) dan signifikan terhadap stress kerja dengan nilai signifikansi ($0,001 < 0,05$). Beban kerja berpengaruh negatif (-0,238) dan signifikan terhadap stress kerja dengan nilai sigifikansi ($0,007 < 0,05$). Stress kerja berpengaruh negatif (-0,531) dan signifikan terhadap kinerja mitra dengan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$). Hasil uji mediasi menunjukkan bahwa stress kerja tidak memediasi antara *work family conflict* terhadap kinerja mitra, sedangkan stress kerja mampu memediasi antara beban kerja terhadap kinerja mitra secara *partial mediation*.

Kata kunci : Beban Kerja, Kinerja Mitra, Manajemen Sumber Daya Insani, Stress Kerja, *Work Family Conflict*



ABSTRACT

Human resources are the most important organizational assets that can take advantage of other resource opportunities. In today's digital era there is a lot of need for technology, including the need for online data which is needed for every community to know the latest updates about data. Data is very necessary in everyday life because we can easily find out the information we want. Mainly statistical data, statistics present a collection of data which can then be analyzed and presented as results. However, with the condition that data collection in the field carried out by BPS partners in the Sukarame Bandar Lampung region is still being carried out manually door to door to the community. This causes a decrease in the level of partner performance. The theory used in this study is human resource management. This study aims to determine is there any influence between work family conflict dan workload on partner performance with work stress as an intervening variable in the perspective of human resource management.

This research is a quantitative study using the Partial Least Square (PLS) analysis method. This study uses data collection techniques with questionnaires. Primary data was obtained directly from respondents through filling out questionnaires distributed by the author online via google form, while secondary data in the form of theories and other supporting data were obtained from literature. The population of this research is BPS partners in the Sukarame region, Bandar Lampung totaling 80 respondents. The sample in this study uses total sampling using the entire population in this study, and using SmartPLS 4 as a research data processor.

The results showed that work family conflict has a negative (-0,138) and insignificant effect on partner performance because the significance value is (0,157>0,05). Workload has a positive (0,560) and significant effect on partner performance because of the significance value of workload (0,000<0,05). Work family conflict has a positive (0,361) and significant effect on work stress with a significance value (0,001<0,05). Workload has a negative (-0,238) and significant effect on work stress with a significance value (0,007<0,05). Work stress has

a negative (-0,531) and significant effect on partner performance with a significance value ($0,000 < 0,05$). The results of the mediation test show that work stress does not mediate between work family conflict and partner performance, while work stress is able to mediate between workload and partner performance through partial mediation.

Keywords : *Human Resource Management, Partner Performance, Workload, Work Family Conflict, Work Stress*





KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : Jl. Letkol. H. Endro Suratmin, Sukarame, Bandar Lampung 35131 Telp. (0721) 703260

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nikmah Baqiyatus Shalihah
NPM : 1851040157
Jurusan/Prodi : Manajemen Bisnis Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA MITRA DENGAN STRESS KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DALAM PERSPEKTIF MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI (Studi Pada Mitra BPS Wilayah Sukarame, Bandar Lampung),” adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *footnote* atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, 28 Juli 2023

Penulis



Nikmah Baqiyatus Shalihah
1851040157



**KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat: Jl. Let. H. Endro Suratmin I Bandar Lampung 35131, Telp. (0721) 703289

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh *Work Family Conflict* dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Mitra Dengan Stress Kerja sebagai Variabel Intervening Dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Insani (Studi Pada Mitra BPS Wilayah Sukarame, Bandar Lampung)

Nama : Nikmah Baqiyatus Shalihah
NPM : 1851040157


Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam


MENYETUJUI

Untuk dimunaqosyahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqosyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I,


Pembimbing II,


Dr. Erike Anggraeni, M.E.Sy
NIP. 198208082011012009


Siska Yuli Anita, M.M.
NIP. 1999109012019032036

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen Bisnis Syariah


Dr. Ahmad Habibi, S.E., M.E.
NIP. 197905142003121003



**KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat: Jl. Let. H. Endro Suramin I Bandar Lampung 35131, Telp. (0721) 703289

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **“Pengaruh Work Family Conflict dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Mitra Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening Dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Insani (Studi Pada Mitra BPS Wilayah Sukarame, Bandar Lampung),”** disusun oleh **Nikmah Baqiyatus Shalihah, NPM: 1851040157**, Program Studi: **Manajemen Bisnis Syariah**, telah di ujikan dalam sidang munaqasyah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung. Pada Hari/Tanggal: **Selasa/26 September 2023**.

TIM PENGUJI

Ketua : Dr. Asriani, S.H., M.H. (.....)

Sekretaris : Andueriganta Fadhlihi, M.A. (.....)

Penguji I : Dr. Muhammad Iqbal, M.E. (.....)

Penguji II : Dr. Erike Anggraeni, M.E.Sy (.....)

**Mengetahui,
Dean Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam**

Prof. Dr. Julius Suryanto, S.E., M.M., Akt. C.A.
NIP. 19 009262008011008

MOTTO

وَلَا تَتَمَنَّوْا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهِ بَعْضَكُمْ عَلَى بَعْضٍ ۚ لِّلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَتَبُوا ۖ وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَتَبْنَ ۚ وَسئَلُوا اللَّهَ مِنْ فَضْلِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمًا

“Dan janganlah kamu iri hati terhadap apa yang dikaruniakan Allah kepada sebahagian kamu lebih banyak dari sebahagian yang lain. (Karena) bagi orang laki-laki ada bahagian dari pada apa yang mereka usahakan, dan bagi para wanita (pun) ada bahagian dari apa yang mereka usahakan, dan mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui segala sesuatu”

(Q.S. An-Nisa (4): 32)



PERSEMBAHAN

Alhamdulillah puji syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia yang telah diberikan-Nya kepada penulis, sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi sebagai tugas akhir sebagai mahasiswa. Yang diharapkan hasil skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi segala pihak yang memerlukan. Dengan lafadz Bismillah dan rasa syukur serta kerendahan hati, penulis persembahkan skripsi ini kepada:

1. Kedua orang tuaku tercinta dan terkasih, yaitu Ibu Wasila dan Bapak Suwarto yang selalu menyayangi dan selalu memberikan yang terbaik, serta dukungan untuk anak-anaknya. Saya ucapkan terimakasih yang sebanyak-banyaknya telah menghantarkan anaku ini sampai dijenjang pendidikan yang dicita-citakannya. Kedua orang tua yang selalu memberikan semangat dan tidak pernah lelah uncut terus mencari rezeki. Terimakasih atas segala untai doa-doa Mamak dan Bapak. Semoga kelak aku bisa menjadi orang yang bermanfaat dan membahagiakan Mamak dan Bapak.
2. Adikku saya yang amat saya sayangi, Avisena Novian. Kehadiranmu membuat hari-hari mba menjadi lebih bahagia. Terimakasih telah menjadi teman hidup mba selama ini, dan maaf belum bisa memberikan yang terbaik.
3. Seluruh sanak saudara yang saya sayangi, terutama Bude Rojinah dan sepupu ku Nurul Hidayah dan Luthfi Miftahul Zaki. Terimakasih telah menjadi bagian dari keluarga dan terimakasih banyak atas segala bantuan yang telah diberikan. Dan tidak lupa saya ucapkan banyak terimakasih kepada saudara seperjuangan saya yaitu Ferdian Saputra, Gita Nurani, Retno Astri Karlina, Veronica Carolline, Mike Puspita, dan Fadilla Saravina yang telah membantu saya dalam proses pembuatan skripsi ini dan memberikan semangat kebahagiaan kepada saya, semoga kita semua dapat sukses kelak. Amiin...
4. Almamater tercinta Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Prodi Manajemen Bisnis Syariah.

RIWAYAT HIDUP

A. Data Pribadi

Nama : Nikmah Baqiyyatus Shalihah
Tempat Tanggal Lahir : Bandar Lampung, 28 Mei 2000
Alamat : Jalan Pulau Damar Gg. Arrahman
No.8 Blok A. 22 Way Dadi Baru,
Kecamatan Sukarame, Kota Bandar
Lampung

Nama Orang Tua
Ayah : Suwarto
Ibu : Wasila
Agama : Islam
Nomor Telepon : 089662338457
Email : nikmahsoleha89@gmail.com

B. Data Pendidikan

2006-2012 : SD Negeri 2 Way Dadi, Jalan Pulau
Damar Gg. Nusa Indah IV Bandar
Lampung
2012-2015 : SMP Negeri 29 Bandar Lampung,
Jalan Soekarno Hatta (Bypass) Way
Dadi Baru, Kec. Sukarame, Bandar
Lampung
2015-2018 : SMA Negeri 5 Bandar Lampung,
Jalan Soekarno Hatta (Bypass) Way
Dadi Baru, Kec. Sukarame, Bandar
Lampung
2018-2023 : Universitas Islam Negeri Raden
Intan Lampung Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam Prodi Manajemen Bisnis
Syariah

C. Prestasi

Non Akademik : Juara 3 Futsal Putri pada Pekan
Olahraga Mahasiswa Daerah
(POMDA) se-Lampung.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan karunianya-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas penelitian skripsi dengan judul, **“PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA MITRA DENGAN STRESS KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DALAM PERSPEKTIF MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI (Studi Pada Mitra BPS Wilayah Sukarame, Bandar Lampung)”** dapat diselesaikan dengan baik dan lancar. Sholawat serta salam kami haturkan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW beserta keluarga, sahabat, dan para pengikut beliau.

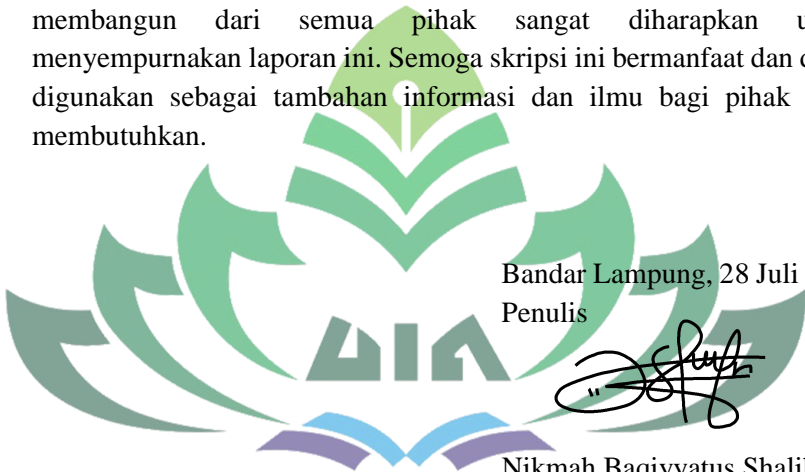
Skripsi ini disusun dan diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program sarjana (S1) pada UIN Raden Intan Lampung Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam prodi Manajemen Bisnis Syariah. Selama menyusun skripsi ini, penulis telah mendapatkan bimbingan, motivasi, dan bantuan dari berbagai pihak. Maka pada kesempatan kali ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Tulus Suryanto, S.E., M.M., Akt, C.A selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung.
2. Bapak Dr. Ahmad Habibi, S.E., M.E selaku Ketua Prodi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung.
3. Ibu Dr. Erike Anggraeni, M.E.Sy sebagai Pembimbing Akademik I, yang selalu memberikan motivasi dan saran dalam proses pengerjaan skripsi penulis.
4. Ibu Siska Yuli Anita, M.M sebagai Pembimbing Akademik II, penulis mengucapkan terimakasih telah membimbing dan juga memberikan ilmu dalam proses penulisan penelitian.
5. Bapak dan ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan ilmu dan berbagai pengalaman yang sangat bermanfaat selama perkuliahan dan dapat membantu.
6. Semua pihak yang turut serta dalam membantu secara langsung maupun tidak langsung dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak

bisa penulis sebutkan satu persatu. Semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian semua.

7. Teman-teman seperjuangan MBS C angkatan 2018 terimakasih atas segala waktunya, motivasi, semangat, dan berbagi ilmu pengetahuan kepada penulis.
8. Terimakasih kepada para responden yang telah ikhlas meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner demi kelancaran penelitian ini.

Semoga Allah SWT membalas seluruh kebaikan pihak-pihak yang terlibat, yang akan dibalas dengan kebaikan-kebaikan yang berlipat ganda oleh-Nya. Penulis menyadari dalam skripsi ini masih merasakan adanya kekurangan, hal ini dikarenakan keterbatasan yang penulis miliki. Atas dasar itulah saran, masukan dan kritik yang sifatnya membangun dari semua pihak sangat diharapkan untuk menyempurnakan laporan ini. Semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai tambahan informasi dan ilmu bagi pihak yang membutuhkan.



Bandar Lampung, 28 Juli 2023
Penulis

Nikmah Baqiyyatus Shalihah
NPM. 1851040157

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK.....	iii
SURAT PERNYATAAN	vii
HALAMAN PERSETUJUAN	viii
HALAMAN PENGESAHAN.....	ix
MOTTO.....	x
PERSEMBAHAN.....	xi
RIWAYAT HIDUP	xii
KATA PENGANTAR.....	xiii
DAFTAR ISI.....	xv
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xix

BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah.....	2
C. Identifikasi dan Batasan Masalah	9
D. Rumusan Masalah.....	9
E. Tujuan Penelitian	10
F. Manfaat Penelitian	10
G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan	11
H. Sistematika Penulisan	15

BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

A. Teori yang Digunakan	17
1. Teori Manajemen Sumber Daya Insani	17
2. <i>Work Family Conflict</i>	19
3. Beban Kerja.....	23
4. Kinerja Mitra	27
5. Stress Kerja.....	29
6. Prinsip-prinsip Manajemen Sumber Daya Insani	32
B. Kerangka Berfikir/Konseptual.....	34
C. Pengajuan Hipotesis.....	34

BAB III METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Tempat Penelitian.....	40
B. Pendekatan dan Jenis Penelitian	40
C. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengumpulan Data.....	40
D. Definisi Operasional Variabel.....	42
E. Instrumen Penelitian	44
F. Uji Validitas dan Reliabilitas Data	44
G. Teknik Analisis Data.....	45

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data	48
1. Deskripsi Objek Penelitian.....	48
2. Deskripsi Karakteristik Responden.....	49
B. Hasil Penelitian dan Analisis	52
1. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	52
2. Uji Hipotesis	55
3. Hasil Penelitian	63
C. Pembahasan.....	63

BAB V PENUTUP

A. Simpulan.....	75
B. Rekomendasi.....	76

DAFTAR RUJUKAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Kajian Peneitian Terdahulu yang Relevan.....	11
3.1 Definisi Operasional Variabel.....	42
3.2 Daftar Skala Likert	44
4.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
4.2 Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	50
4.3 Identitas Responden Berdasarkan Status Perkawinan	50
4.4 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	51
4.5 Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja	51
4.6 Nilai Outer Loading	53
4.7 <i>Construck Reliability and Validity</i>	54
4.8 Total <i>Effect</i> Pengaruh Secara Langsung	55
4.9 Hasil R-Square	56
4.10 Total <i>Effect</i> Stress Kerja antara <i>Work Family Conflict</i> dan Kinerja Mitra	60
4.11 Total <i>Effect</i> Stress Kerja antara Beban Kerja dan Kinerja Mitra	62
4.12 Total <i>Effect</i> Stress Kerja antara <i>Work Family Conflict</i> dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1.1 Jumlah Mitra BPS Wilayah Bandar Lampung	7
2.1 Kerangka Berpikir/Konseptual	34
4.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	52
4.2 Total <i>Effect M</i> antara X1 dan Y	59
4.3 Total <i>Effect M</i> antara X2 dan Y	61



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 Daftar Nama Responden Penelitian
- Lampiran 3 Daftar Seluruh Jawaban Angket Kuesioner
- Lampiran 4 Hasil Uji Validitas
- Lampiran 5 Hasil Uji Reliabilitas
- Lampiran 6 Uji Hipotesis Pengaruh Langsung
- Lampiran 7 Hasil Uji *R-Square*
- Lampiran 8 Total *Effect* Stress Kerja antara *Work Family Conflict* dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Mitra
- Lampiran 9 Bukti *screenshot* penyebaran link kuesioner



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Sebagai kerangka awal guna mendapatkan gambaran dan memudahkan dalam memahami proposal skripsi ini, maka perlu adanya uraian penegasan arti dan makna dari beberapa istilah terkait dengan tujuan proposal skripsi ini. Dengan penegasan tersebut, diharapkan agar tidak terjadinya kesalahpahaman dan penafsiran dalam memahami judul skripsi yang penulis maksud.

Adapun proposal ini berjudul: **“PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA MITRA DENGAN STRESS KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DALAM PERSPEKTIF MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI”**. Untuk itu perlu diuraikan pengertian dan istilah-istilah judul di antaranya sebagai berikut:

1. **Pengaruh**

Pengaruh adalah daya yang timbul dari sesuatu (orang/benda) yang turut serta membentuk perbuatan seseorang.¹

2. ***Work Family Conflict***

Work Family Conflict merupakan konflik yang terjadi karena terdapat ketidak-seimbangan peran mengenai tanggung jawab di tempat kerja dengan di tempat tinggal.²

3. **Beban Kerja**

Beban kerja merupakan suatu kondisi dimana seorang karyawan melakukan pekerjaan yang terlalu sulit atau terlalu banyak pekerjaan dibandingkan dengan waktu yang tersedia.³

¹Arti Kata Pengaruh, diakses dari <https://kbbi.web.id/pengaruh>, pada tanggal (7 Juli 2022).

²Nurul Imani Kurniawati, Riandhita Eri Werdani, dan Robetmi Jumpakita Pinem, “Analisis Pengaruh *Work Family Conflict* dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dalam Mempengaruhi Turnover Intention (Studi Pada Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Wilayah Semarang),” *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, vol. 7, no. 2 (2018): 97.

³Ibid.

4. **Kinerja Mitra**

Kinerja adalah sebagai fungsi interaksi antara kemampuan atau ability, motivasi dan kesempatan atau opportunity, artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan.⁴

5. **Stress Kerja**

Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini dapat menimbulkan emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.⁵

6. **Perspektif**

Perspektif adalah sudut pandang manusia dalam memilih opini dan kepercayaan mengenai suatu hal.⁶

7. **Manajemen Sumber Daya Insani**

Merupakan rangkaian kegiatan yang terlibat dalam memperoleh, memelihara, dan mengembangkan sumber daya manusia organisasi.⁷

B. Latar Belakang Masalah

Semakin berkembangnya zaman, persaingan untuk mendapatkan pekerjaan semakin ketat. Angkatan kerja saat ini dituntut untuk kompeten dan memiliki keterampilan yang cekatan untuk dapat memenuhi kebutuhan perusahaan maupun instansi baik pemerintah maupun swasta akan sumber daya yang berkualitas. Perusahaan maupun instansi pemerintah membutuhkan karyawan yang dapat bekerja secara profesional, karena mereka inilah yang nantinya akan menjalankan setiap aktivitas perusahaan dan menjadi

⁴Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, (Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2016).

⁵Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2005).

⁶Arti Kata Perspektif, diakses dari <https://kbbi.web.id/perspektif>, pada tanggal (26 Juli 2022).

⁷As'ad, *Manajemen Sumber Daya Insani di Lembaga Pendidikan Optimalisasi Supervisi untuk Meningkatkan Profesionalitas Guru*, (Malang: Literasi Nusantara, 2020), 2.

elemen penting dalam keberhasilan perusahaan maupun instansi pemerintah.

Sumber daya manusia adalah aset organisasi terpenting yang dapat memanfaatkan peluang sumber daya lainnya. Setiap individu dituntut untuk mampu dalam mengerjakan berbagai hal dan mampu bersaing di era sekarang ini. Pada era digital sekarang ini banyak sekali kebutuhan akan teknologi, termasuk dengan kebutuhan akan data secara online yang dibutuhkan bagi setiap masyarakat untuk mengetahui update terkini tentang data. Kehidupan sehari-hari data sangat diperlukan karena kita dapat dengan mudah mengetahui informasi yang kita inginkan. Terutama data statistik, statistik menyajikan kumpulan data yang selanjutnya dapat dianalisis dan dipresentasikan sebagai hasil.

Badan Pusat Statistik dituntut untuk ketersediaan data dan informasi statistik yang beragam dan berkualitas yang semakin hari semakin meningkat. Pengguna data menginginkan data bisa tersedia lebih cepat, lebih mudah diperoleh, dan lebih berkualitas.

Badan Pusat Statistik sendiri mempunyai pekerjaan yang sifatnya rutin dan tidak rutin. Pada tahun 2022 BPS mengadakan kegiatan sensus yaitu Registrasi Sosial Ekonomi (REGSOSEK). Landasan hukum Pelaksanaan Pendataan Awal REGSOSEK didasarkan pada Undang-undang Nomor 16 Tahun 1997 tentang Statistik.⁸ Sensus ini merupakan sensus mengenai profil, kondisi sosial, ekonomi, dan tingkat kesejahteraan masyarakat setempat. Sensus ini juga merupakan sensus penduduk lanjutan yang sebelumnya telah diadakan pada tahun 2020. Kebutuhan akan tenaga pendukung yang dapat membantu program pemerintah, BPS membutuhkan Mitra Kerja yang nantinya bertugas menghimpun data di setiap wilayah kerja BPS tersebut.⁹

Menurut Wartono kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang sesuai dengan

⁸Badan Pusat Statistik, diakses dari www.bps.go.id, pada tanggal (8 Juni 2023).

⁹Anggri Sistra Lia dan Nur Khasanah, "Pengaruh Konflik Peran, Beban Kerja, Kelelahan Emosional, Dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Mitra Statistik BPS Kebumen)", 2021.

wewenang dan tanggung jawabnya, secara melawan hukum untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan etika dan etika karyawan untuk jangka waktu tertentu.¹⁰

Kinerja yang menurun bisa terjadi karena adanya faktor intrinsik pekerjaan, konflik pekerjaan keluarga, peran dalam organisasi, pengembangan karir, hubungan dalam pekerjaan, serta tuntutan dari luar organisasi seperti faktor lingkungan, keluarga, dan peristiwa dalam kehidupan. Faktor tersebut dapat mempengaruhi kondisi petugas mitra dalam menjalankan tugas yang diampunya. Terlebih jika petugas memiliki tanggungan di rumah. Hal tersebut menuntut karyawan untuk bisa seimbang dalam menjalankan keduanya. Selain itu karyawan sebagai penggerak bagi instansi atau perusahaan dituntut untuk mengerjakan tugasnya sebaik mungkin. Ditengah-tengah persaingan yang ketat karyawan juga dituntut harus memaksimalkan potensinya bagi instansi atau perusahaan. Kondisi ini disebut *work family conflict* atau konflik pekerjaan keluarga.

Work family conflict merupakan suatu konflik yang terjadi karena adanya tekanan dari dua atau lebih peran yang diharapkan, *work family conflict* terjadi ketika keterbatasan dari para petugas, adanya double job seperti karyawan yang merangkap antara bagian pencacah dan entry atau input data. *Work family conflict* juga bisa terjadi diluar dari pekerjaan. Seperti yang dialami oleh para petugas mitra, yang mana para petugas mitra mempunyai latar belakang yang berbeda-beda direkrut dari berbagai profesi mulai dari mahasiswa, ibu rumah tangga dan dari kalangan masyarakat lainnya.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya adalah beban kerja. Beban kerja yang tidak seimbang dapat memicu stress kerja yang pada akhirnya dapat menurunkan kinerja para petugas mitra tersebut dan mereka dalam menyelesaikan pekerjaannya dibawah tekanan waktu yang telah ditentukan, satu

¹⁰In Muhareni, Muhammad Rusdi, dan Bunga Mar'atus Shalihah, "Pengaruh Work Family Conflict Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening", *Jurnal of Woman and Children Studies*, vol. 2, no.1 (2022).

pencacah biasanya mendapat bagian dua atau tiga RT yang akan disensus dan dilakukan sendiri tanpa adanya bantuan dari yang lainnya. Seringkali dari para petugas mengalami keluhan saat mencacah responden yang sedang tidak berada di rumah dan ada yang tidak mau dicacah dan petugas harus melakukan survei ulang ke rumah tersebut guna memenuhi kebutuhan data. Dan data tersebut masih dilakukan secara manual dengan mengisi pertanyaan-pertanyaan yang ada di formulir REGSOSEK tersebut. Hal tersebut bisa mengakibatkan kondisi kelelahan fisik, emosional dan mental. Proses berlangsung secara bertahap, akumulatif, dan lama kelamaan menjadi semakin memburuk. Dalam jangka pendek, beban yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak instansi atau perusahaan membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu.¹¹

Tekanan atau beban kerja yang terjadi terus-menerus dapat berpotensi menimbulkan kecemasan dan bahkan dampak terbesar yang dialami dari kecemasan adalah stres kerja. Ada beberapa faktor organisasi yang secara positif mampu menimbulkan stres ditingkat kerja. Diantaranya konflik, keterasingan, beban kerja, situasi kerja, gaya kepemimpinan dan struktur organisasi. Salah satu tipe penghambat dalam kinerja karyawan di perusahaan adalah adanya beban kerja yang mungkin berlebihan pada karyawan dan dapat mengakibatkan timbulnya stress kerja. Petugas yang bekerja dengan volume pekerjaan yang banyak belum tentu mendapatkan tekanan kerja seperti petugas yang bekerja dengan volume pekerjaan yang sedikit. Beberapa sumber stres menurut Cooper dianggap sebagai sumber stres kerja adalah stres karena kondisi pekerjaan, masalah peran, hubungan interpersonal, kesempatan pengembangan karir dan struktur organisasi. Kondisi kerja yang buruk berpotensi

¹¹Tsalisa Nabila Adani dan Nidya Dudija, “Pengaruh Work Family Conflict Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Tenaga Kesehatan Rumah Sakit Qim Batang)”, *e-Proceeding of Management*, vol. 7, no.2 (2020).

menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktifitas kerja.¹²

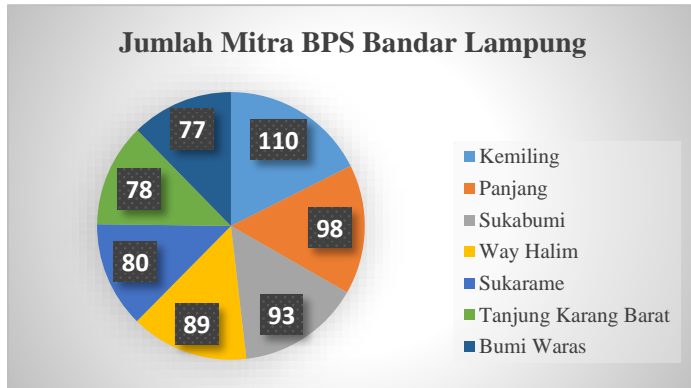
Untuk memahami bagaimana pengaruh stress kerja terhadap kinerja mitra, maka peneliti mengambil objek penelitian yakni pada lembaga pemerintah non kementerian sensus tentang statistik pada Mitra BPS Regsosek 2022 Wilayah Sukarame, Kota Bandar Lampung. Permasalahan yang terjadi pada mitra BPS Sukarame yaitu tidak seimbangnya jumlah petugas dengan pekerjaan yang menumpuk dan sama setiap hari nya, sehingga penyelesaian kerja dengan deadline yang telah ditentukan sulit untuk terpenuhi, apalagi ketika para responden sulit untuk dimintai keterangan terkait sensus sehingga pekerjaan akan memakan banyak waktu dan terbuang sia-sia. Hal tersebut memicu timbulnya stres kerja yang kemudian mempengaruhi produktivitas dan berimbas pada kinerja karyawan.¹³

Menurut Mahendro Sumardjo dan Donni Juni Priansa Kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai setiap perannya dalam organisasi. Dari pendapat tersebut sudah sangat jelas bahwa kinerja adalah sebagai bentuk dari prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sehingga kinerja ini menjadi hal yang memang harus dicapai oleh karyawan ketika dalam bekerja.¹⁴

¹²Bagus Setiawan Sutowo Putro, “Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Budi Sehat Di Surakarta”, *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis* (2016).

¹³Rachel Natalya Massie, dkk, “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado”, *Jurnal Administrasi Bisnis*, vol. 6, no. 2 (2018).

¹⁴Malik Abdul Rohman dan Rully Moch.Ichsan, “Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi”, *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, vol. 2, no.1 (2021): 3.



Gambar 1.1

Sumber: BPS Statistik

Berdasarkan data diatas bahwa wilayah Sukarame menempati posisi kelima dengan jumlah mitra sebanyak 80 orang.

Di dalam islam, kinerja dipandang sebagai bentuk atau cara untuk manusia dalam mengaktualisasikan dirinya kepada Allah SWT. Sebagaimana Allah SWT berfirman dalam surah Al-Fath ayat 29 dan surat Al-Jumu'ah ayat 10. Dalam ayat-ayat tersebut didefinisikan bahwa tujuan seorang muslim bekerja adalah untuk mencari keridhaan Allah SWT dan mendapatkan keutamaan yaitu kualitas dan hikmah dari hasil yang diperoleh. Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an Surah Al-Jumu'ah ayat 10:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا
لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

faizā quḍiyati's-salātu fantasyirū fil-ardi wabtaghū min faḍli'l-Lāhi waẓkurū'l Lallāha kaṣīran la'allakum tuflihūna

Artinya: “Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung”.

Islam selalu menganjurkan dalam berusaha/bekerja selayaknya mencari kepentingan dunia untuk kepentingan akhirat, artinya bahwa dalam bekerja harus diiringi dengan upaya

berdoa meminta kebaikan amal dunia maupun akhirat. Anjuran ini terekam dengan jelas dalam firman-Nya.

Setiap pekerjaan yang dilakukan harus dilaksanakan dengan kesadaran dalam kerangka pencapaian Ridha Allah. Cara seperti ini akan memberi dampak positif kepada pekerja misalnya, dalam kesungguhan menghadapi pekerjaan. Jika seseorang sudah meyakini bahwa Allah SWT sebagai tujuan akhir hidupnya maka apa yang dilakukan di dunia pasti tidak akan dijalankan dengan sembarangan dan akan mencari kesempurnaan dalam mendekati kepada Allah SWT serta akan mengoptimalkan seluruh kapasitas dan kemampuan manusia yang berada pada dirinya dalam rangka mengaktualisasikan tujuan kehidupannya.¹⁵

Alasan penulis memilih Mitra BPS Regsosek sebagai tempat melakukan penelitian ini, yaitu karena BPS Regsosek merupakan lembaga pemerintahan non kementerian yang bertugas menyediakan basis data seluruh penduduk untuk mengetahui perlindungan sosial dan pemberdayaan masyarakat. Para mitra dituntut untuk mensurvei data di lapangan dengan manual menggunakan formulir data REGSOSEK secara door to door ke masyarakat setempat. Hal ini yang menyebabkan adanya penurunan kinerja mitra. Dan sebagian besar petugas mitra sudah berkeluaraga, oleh karena itu petugas dituntut untuk bisa seimbang dalam menjalankan perannya, baik urusan pekerjaan di lapangan maupun di rumah.

Oleh karena itu, peneliti mengambil objek pada Mitra BPS Wilayah Sukarame, Bandar Lampung setelah melihat berbagai fenomena disana. Bahwa *work family conflict* dan beban kerja bisa berpengaruh ataupun sebaliknya terhadap kinerja Mitra BPS. Sehingga diharapkan adanya solusi atas permasalahan tersebut. Berdasarkan fenomena tersebut peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul Pengaruh *Work Family Conflict* dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Mitra BPS dengan Stress Kerja sebagai Variabel Intervening.

¹⁵ Iin Muhareni, Muhammad Rusdi, dan Bunga Mar'atus Shalihah, "Pengaruh Work Family Conflict Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening", *Jurnal of Woman and Children Studies*, vol. 2, no.1 (2022).

C. Identifikasi dan Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan diatas, agar penelitian dapat dilaksanakan secara fokus dan pembahasan tidak menyimpang, maka pembatasan suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Beberapa mitra mengalami kesulitan dalam mengurus waktu untuk keluarga dan pekerjaan.
2. Karena beban kerja yang padat menyebabkan tingkat stress kerja meningkat dan menurunnya kinerja yang dialami oleh mitra BPS Wilayah Sukarame, Bandar Lampung.
3. Pekerjaan pendataan lapangan yang masih dilakukan secara manual
4. Pengaruh *work family conflict* dan beban kerja terhadap kinerja.
5. Peran stress kerja sebagai pemediasi terhadap kinerja.

Permasalahan pada identifikasi masalah di atas tidak akan dibahas secara keseluruhan karena berbagai keterbatasan dan menghindari meluasnya permasalahan, maka penelitian ini memfokuskan pada pengaruh *work family conflict* dan beban kerja terhadap kinerja mitra dengan stress kerja sebagai variabel mediasi dalam manajemen sumber daya insani. Adapun subjek dalam penelitian ini adalah mitra BPS Wilayah Sukarame, Bandar Lampung.

D. Rumusan Masalah

Mengacu pada uraian yang telah penulis kemukakan dalam latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah yang menjadi pembahasan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apakah *work family conflict*, beban kerja, dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja mitra BPS Wilayah Sukarame, Bandar Lampung?
2. Apakah *work family conflict* dan beban kerja berpengaruh terhadap stress kerja mitra BPS Wilayah Sukarame, Bandar Lampung?

3. Apakah stress kerja dapat berpengaruh dalam memediasi *work family conflict* dan beban kerja terhadap kinerja mitra BPS Wilayah Sukarame, Bandar Lampung?
4. Bagaimana *Work Family Conflict*, Beban Kerja, Kinerja Mitra dan Stress Kerja dalam perspektif manajemen sumber daya insani?

E. Tujuan Penelitian

Pada umumnya suatu penelitian bertujuan untuk menguji, menganalisis dan menemukan suatu pengetahuan. Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penulis adalah:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *work family conflict*, beban kerja, dan stress kerja terhadap kinerja mitra BPS Wilayah Sukarame, Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *work family conflict* dan beban kerja terhadap stress kerja mitra BPS Wilayah
3. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja dalam memediasi *work family conflict* dan beban kerja terhadap kinerja mitra BPS Wilayah Sukarame, Bandar Lampung?
4. Untuk mengetahui perspektif Manajemen Sumber Daya Insani terkait pengaruh *work family conflict* dan beban kerja terhadap kinerja dengan stress kerja sebagai variabel mediasi mitra BPS Wilayah Sukarame, Bandar Lampung?

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini yang bisa diambil antara lain:

1. Secara teoritis

Penelitian ini bermanfaat sebagai referensi yang dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama dimasa yang akan datang, khususnya penelitian yang berkaitan dengan lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

2. Secara Praktis

Penelitian ini bermanfaat sebagai bahan masukan yang mungkin berguna untuk pemecahan masalah yang dihadapi

terutama dalam mengantisipasi lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan

Tabel 1.1
Kajian Penelitian terdahulu yang relevan

No	Penulis	Judul	Hasil Penelitian
1.	Ni Kadek dkk (2021)	Pengaruh Beban Kerja dan <i>Work Family Conflict</i> Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimoderasi Dukungan Sosial	Beban kerja dan <i>work family conflict</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta dukungan sosial secara statistik mampu memoderasi pengaruh beban kerja dan <i>workfamily conflict</i> terhadap kinerja karyawan. ¹⁶
2.	Adani, Tsalisa dan Nidya Dudija (2020)	Pengaruh Work Family Conflict Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Tenaga Kesehatan Rumah Sakit Qim Batang)	<i>Work family conflict</i> dan beban kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. ¹⁷
3.	Malik dan Rully (2021)	Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Honda Daya Anugrah	Beban kerja dan stress kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. ¹⁸

¹⁶Ni Kadek Nonik Rasminingsih, dkk, "Pengaruh Beban Kerja dan Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimoderasi Dukungan Sosial", *E-Jurnal Manajemen UNUD*, vol. 10, no. 12 (2021).

¹⁷Tsalisa Nabila Adani dan Nidya Dudija, "Pengaruh Work Family Conflict Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Tenaga Kesehatan Rumah Sakit Qim Batang)", *e-Proceeding of Management*, vol. 7, no. 2 (2020).

¹⁸Malik Abdul Rohman dan Rully Moch.Ichsan, "Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi", *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, vol. 2, no.1 (2021).

		Mandiri Cabang Sukabumi	
4.	Muhareni, Iin dkk (2022)	Pengaruh Work Family Conflict Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening	<p>1. <i>Work family conflict</i> tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</p> <p>2. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>3. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>4. <i>Work family conflict</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress.</p> <p>5. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja.¹⁹</p>
5.	Mulyani, Sri dkk (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Iwan Wedding Organizer	Lingkungan kerja dan beban kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja karyawan ²⁰
6.	Umdatul Fadhilah (2020)	Pengaruh Work Family Conflict dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRSyari'ah Lantabur Tebuireng Jombang	<p>1. <i>Work family conflict</i> tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan</p> <p>2. Stres Kerja tidak berpengaruh secara</p>

¹⁹Iin Muhareni, Muhammad Rusdi, dan Bunga Mar'atus Shalihah, "Pengaruh Work Family Conflict Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening", *Jurnal of Woman and Children Studies*, vol. 2, no.1 (2022).

²⁰Sri Mulyani, dkk, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Iwan Wedding Organizer", *Jurnal Ilmiah Semarak*, vol. 5, no. 1 (2022).

			parsial terhadap kinerja karyawan 3. Work family conflict dan stres kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. ²¹
7.	Ariani, Silvia dkk (2017)	Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga (Work Family Conflict) Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Bendahara Wanita Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten/ Kota Se Pulau Lombok)	<i>Work family conflict</i> dan beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja, sedangkan <i>Work family conflict</i> , beban kerja, dan stress kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. ²²
8.	Agustina, Reni dan I Gde Adnyana Sudibya (2018)	Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Wanita Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Praya Lombok	<i>Work family conflict</i> berpengaruh positif terhadap stress kerja, stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja, work family conflict berpengaruh negatif terhadap kinerja, dan stress kerja memediasi pengaruh work family conflict terhadap kinerja. ²³

²¹Umdatul Fadhillah, "Pengaruh Work Family Conflict dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Syari'ah Lantabur Tebuireng Jombang", *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, vol. 2, no. 3 (2020).

²²Silvia Ariani, dkk, "Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga (Work Family Conflict) Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Bendahara Wanita Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten/ Kota Se Pulau Lombok)", *Jmm Unram - Master of Management Journal*, vol. 6, no. 1 (2017).

²³Reni Agustina dan I Gde Adnyana Sudibya, "Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Wanita Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Praya Lombok", *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, vol. 7, no. 3 (2018):775-808.

9.	Sari, Indah Novita (2021)	Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita di Usaha Kecil dan Menengah Desa Bringin Kecamatan Juwana Kabupaten Pati	<i>Work Family Conflict</i> dan Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. ²⁴
10.	Yo, Putu Melati Purbaningrat dan Ida Bagus Ketut Surya (2015)	Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi	Beban kerja dan stress kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. ²⁵

Sumber data: Diolah oleh penulis pada (Januari, 2023)

Dari penelitian diatas dapat diperoleh persamaan dan perbedaan dengan judul yang diambil oleh penulis yaitu, pengaruh *work family conflict* dan beban kerja terhadap kinerja mitra dengan stress kerja sebagai variabel intervening. Adapun sebagai berikut:

1. Dalam penelitian Ni Kadek dkk (2021) persamaan dalam penelitian ini adalah kesamaan kedua variabel *work family conflict* dan beban kerja yang akan diteliti, sedangkan perbedaan berada pada jenis variabel penghubung yang berbeda.
2. Dalam penelitian Adani, Tsalisa dan Nidya Dudija (2020) terdapat persamaan pada variabel X dan Y yang digunakan, sedangkan perbedaan berada pada jenis variabel penghubung yang berbeda.
3. Dalam penelitian Malik dan Rully (2021) persamaan terdapat pada variabel X beban kerja dan variabel Y kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya pada objek penelitian dan menambahkan variabel X *work family conflict*.

²⁴Indah Novita Sari, "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*, vol. 1, no. 1 (2021).

²⁵Putu Melati Purbaningrat Yo dan Ida Bagus Ketut Surya, "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi", *E-Jurnal Manajemen Unud*, vol. 4, no. 5 (2015): 1149-1165.

4. Dalam penelitian Muhareni, Iin dkk (2022) persamaan pada penelitian ini yaitu kesamaan variabel X,Y dan variabel intervening, sedangkan perbedaannya hanya berbeda pada karyawan wanita.
5. Dalam penelitian Mulyani, Sri dkk (2022) terdapat persamaan variabel X beban kerja dan variabel Y kinerja karyawan. Perbedaannya terdapat pada objek penelitian dan penulis menambahkan variabel *work family conflict*.
6. Dalam penelitian Umdatul Fadhillah (2020) persamaannya terdapat pada variabel *work family conflict* dan kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya berada pada objek penelitian yang berbeda dan penulis menambahkan variabel beban kerja dan variabel intervening stress kerja.
7. Dalam penelitian Ariani, Silvia dkk (2017) persamaan pada penelitian ini adalah kesamaan variabel X dan Y yang digunakan dan perbedaannya hanya pada variabel intervening.
8. Dalam penelitian Agustina, Reni dan I Gde Adnyana Sudibya (2018) terdapat kesamaan dengan variabel *work family conflict* dan kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya berada pada objek yang berbeda dan variabel intervening.
9. Dalam penelitian (Novita et al., 2021) terdapat persamaan variabel X beban kerja dan variabel Y kinerja karyawan. Perbedaannya terdapat pada objek penelitian dan penulis menambahkan satu variabel penghubung yaitu variabel mediasi.
10. Dalam penelitian (Yo & Surya, 2015) terdapat kesamaan dengan variabel X beban kerja dan variabel mediasi stress kerja. Perbedaannya terdapat pada variabel Y dan penulis menambahkan satu variabel X *Work Family Conflict*.

H. Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi ini dibagi dalam lima bab dan pada setiap bab terdiri dari beberapa sub bab, secara sistematika pembahasan tersebut adalah sebagai berikut:

i. Bagian awal

Bagian awal dalam skripsi berisi cover skripsi, halaman sampul, halaman abstrak, halaman pernyataan orisional, halaman persetujuan, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, dan daftar lampiran.

ii. **Bagian Substansi (inti)**

Bagian inti pada skripsi terdiri dari beberapa sub bab yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi penegasan judul, latar belakang masalah, identifikasi dan batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penulisan, kajian terdahulu yang relevan dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

Pada bab ini berisi teori-teori mengenai manajemen sumber daya insani, *work family conflict*, beban kerja, stress kerja, kinerja karyawan, dan pengajuan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini terdiri dari waktu dan tempat penelitian, pendekatan dan jenis penelitian, populasi, sampel dan teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, instrumen penelitian, uji validitas, dan reliabilitas data, serta uji hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini terdiri dari deskripsi data dan pembahasan hasil penelitian dan analisis secara kuantitatif.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini terdiri dari kesimpulan dan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis dan juga rekomendasi penulis guna penelitian selanjutnya.

iii. **Bagian Akhir**

Pada bagian akhir skripsi ini terdiri dari daftar rujukan dan lampiran.

BAB V PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Work family conflict* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja mitra BPS Wilayah Sukarame, Bandar Lampung. Hal ini berarti bahwa adanya *work family conflict* tidak ada penurunan dari kinerja mitra BPS tersebut.
2. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mitra BPS Wilayah Sukarame, Bandar Lampung. Hal ini berarti bahwa semakin tingginya beban kerja yang diberikan oleh perusahaan/organisasi maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja mitra itu sendiri.
3. *Work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stress Kerja mitra BPS Wilayah Sukarame, Bandar Lampung. Hal ini berarti bahwa *work family conflict* cenderung mengarah pada stress kerja karna ketika urusan pekerjaan mencampuri kehidupan keluarga.
4. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stress kerja mitra BPS Wilayah Sukarame, Bandar Lampung. Hal ini berarti bahwa beban kerja yang diterima mitra BPS Wilayah Sukarame, Bandar Lampung dapat menurunkan tingkat stress kerja.
5. Stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan mitra BPS Wilayah Sukarame, Bandar Lampung. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi dan meningkatnya tingkat stress kerja yang dialami maka kinerja akan menurun.
6. Stress kerja tidak memediasi pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja mitra BPS Wilayah Sukarame, Bandar Lampung. Hal tersebut berarti *work family conflict* hanya bisa mempengaruhi stress kerja dari karyawan tetapi tidak mampu mempengaruhi kinerja mitra.

7. Stress kerja mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja mitra BPS Wilayah Sukarame, Bandar Lampung secara partial mediation. Hal ini menyatakan bahwa stress kerja memiliki peran sebagai penghubung pengaruh yang diberikan oleh beban kerja terhadap kinerja mitra BPS Wilayah Sukarame, Bandar Lampung.
8. Dalam perspektif manajemen sumber daya insani secara umum peran *work family conflict* dan beban kerja terhadap kinerja mitra dengan stress kerja sebagai variabel intervening mitra BPS Wilayah Sukarame, Bandar Lampung diperhatikan dengan pijakan dasar perusahaan dalam memanajemen sumber daya insani, yakni dalam ayat-ayat al-quran dan hadist dan interpretasikan kedalam ruang lingkup pekerjaan dan tanggung jawab sehari-hari.

B. Rekomendasi

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terdapat beberapa saran yaitu:

1. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan terkait pengaruh *work family conflict* dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel intervening, peneliti menyadari adanya kelemahan dalam penelitian ini, salah satunya adalah item-item yang terdapat pada skala *work family conflict* masih kurang mencangkup aspek-aspek yang ada. Sehingga hal ini menyebabkan hasil yang kurang optimal.
2. Bagi instansi, agar dapat meningkatkan dan melengkapi sistem teknologi yang terbaru agar para mitra dapat dengan mudah mengakses dan mensurvei secara efisien dan cepat.
3. Bagi mitra, dituntut lebih giat dan semangat dalam melakukan pendataan maupun pemeriksaan data di lapangan, agar kinerja meningkat dan menjadi contoh yang baik bagi mitra lainnya.
4. Bagi peneliti selanjutnya, dapat melanjutkan penelitian ini dengan menambah variabel lain yang belum diteliti, sehingga dapat menghasilkan penelitian yang lebih baik.

DAFTAR RUJUKAN

Buku

- As'ad. 2020. *Manajemen Sumber Daya Insani di Lembaga Pendidikan Optimalisasi Supervisi untuk Meningkatkan Profesionalitas Guru*. Malang: Literasi Nusantara.
- Fahmi, Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia konsep dan kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- I Komang Budiassa. (2021). *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia I Komang Budiassa Penerbit Cv. Pena Persada* (Issue August).
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Koni, Agus dkk. 2021. *Manajemen Sumber Daya Insani (Sebuah Konsep-konsep dan Implementasi)*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Kurniawan, Agung Widhi dan Zarah Puspitaningtyas. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif*. (Yogyakarta: Pandiva Buku).
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ooper, Cary. 2016. *New Directions in Organizational Psychology and Behavioral Medicine*. USA:Gower Publishing.
- Robbin, Stephen. 2002. *Perilaku Organisasi Jilid 2 Alih Bahasa Tim Indeks*. Jakarta:PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Roflin, Eddy, Rohana, Freza Riana. 2021. *Statistika Dasar*. Jawa Tengah: PT. Nasya Expanding Management.
- Septiawan Ardiputra, dkk. 2022. *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Feniks Muda Sejahtera.
- Sugiono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cetakan ke Duapuluh Tiga. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2018. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*.
- Suriadi, dkk. 2020. *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jawa Barat: CV. Adanu Abimata.

Jurnal

- Adani, T. N., & Dudija, N. (2020). Pengaruh Work Family Conflict dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Tenaga Kesehatan Rumah Sakit QIM Batang). *E-Proceeding of Management*, 7(2), 2.
- Agustina, R., & Sudibya, I. G. A. (2018). Pengaruh Work Family

- Conflict Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Wanita Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Praya Lombok. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 3, 775. <https://doi.org/10.24843/eeb.2018.v07.i03.p06>
- Ahmad, Y. ., Tewal, B. ., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2303–1174. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23747>
- Alifah, Y. F., Lamidi, L., Lamidi, L., Sunarso, S., & Sunarso, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Survei Pada Pegawai BPJS Kesehatan Cabang Surakarta). *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 20(1), 62–73. <https://doi.org/10.33061/jeku.v20i1.4369>
- Ariani, S., Suparman, L., & Agusdin. (2017). Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga (Work Family Conflict) Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Bendahara Wanita Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten/ Kota Se Pulau Lombok). *Jmm Unram - Master of Management Journal*, 6(1), 1–20. <https://doi.org/10.29303/jmm.v6i1.28>
- Colombo, L., & Ghislieri, C. (2008). The work-to-family conflict: Theories and measures. *TPM - Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology*, 15(1), 35–55.
- Fadhilah, U. (2020). Pengaruh Work Family Conflict dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Syari'ah Lantabur Tebuireng Jombang. *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 2(3), 351–369. <https://doi.org/10.33752/bima.v2i3.166>.
- Iqbal, Muhammad. (2021). Potret Kehidupan Ekonomi pada Masa Nabi (Aplikasi *Mudharabah* dalam Perbankan Syariah). *Journal of Sharia Finance and Banking*, vol. 1, no. 2.
- Kurniawati, N. I., Werdani, R. E., & Jumpakita, P. R. (2018). *Analisis Pengaruh Work Family Conflict dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dalam Mempengaruhi Turnover Intention*. 7(September), 95–102.
- Lia, A. S. (2021). Pengaruh Konflik Peran, Beban Kerja, Kelelahan Emosional, Dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Mitra Statistik Bps Kebumen). *Eprints.Universitasputrabangsa.Ac.Id*, 1, 1–7.
- Massie, R. N., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Stres

- Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 41–49. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.935>.
- Muhareni, I., Rusdi, M., & Shalihah, B. M. (2022). Pengaruh Work Family Conflict Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Al Huwiyah: Journal of Woman and Children Studies*, 2(1). <https://doi.org/10.24042/jwcs.v2i1.11229>
- Mulyani, Sri, Nurcahyati, S., Ismanto, Budi., & Abidin, A.Z. 2022. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv . Iwan Wedding Organizer*. Jurnal Ilmiah Semarak. Vol 5, No 1.
- Noor, N. N., Rahardjo, K., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Timur di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol, 31(1)*, 9–15.
- Noorma Yunia. 2017. *Manajemen dan Kinerja Karyawan ditinjau dalam Persepektif Islam*. Jurnal Aksioma Ad-Diniyah. Vol. 5, No. 1.
- Norvadewi. (2017). *Manajemen Sumber Daya Insani dalam Perspektif Ekonomi Islam: Tinjauan Manajemen SDM dalam Bisnis Islami*. Prosiding Seminar Nasional Manajemen dan Ekonomi Bisnis. Volume 1.
- Novita, I. S., Setiawati, I., & Puspitasari, R. H. U. (2021). 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 Universitas PGRI Semarang*, 1(1), 9–17.
- Nur Indah et al., 2021. *Hubungan Kepemimpinan Melayani Terhadap Perilaku OCB Dengan Pemberdayaan Pekerja Dan Interaksi Atasan Bawahan Sebagai Pemediasi Serta Gender Sebagai Pemodelasi*. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 10, No. 1.
- Putro, B. S. S. (2016). Pengaruh beban Kerja dan stress kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Budi Sehat di Surakarta. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 1–11. <http://eprints.ums.ac.id/id/eprint/50438>
- Ramadhani, A. A. (2018). *Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Work Family Conflict Pada Pekerja Wanita Perusahaan Garmen Di Jawa Tengah*. 1–13.
- Rasminingsih, Ni Kadek Nonik, I.W. S. Wibawa., & Fachrianto, R. I. 2021. *Pengaruh Beban Kerja Dan Work Family Conflict Terhadap*

- Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Dukungan Sosial*. E-Jurnal Manajemen Unud. Vol 10, No 12.
- Rohmatika, Fina. 2022. *Wanita Karir Dalam Islam Menurut Pemikiran Husein Muhammad (Studi Analisis Q.S An-Nâhl Ayat 97 Dan Q.S Al-Ahzâb Ayat 33)*. Digital Library: UIN KHAS Jember.
- Rohman, M. A., & Ichsan, R. M. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi Malik. *Jurnal Mahasiswa Manajemen, Volume 2 No.1 (April 2021) E-ISSN 2798-1851 PENGARUH*, 2(1), 1–22.
<https://journal.stiepasim.ac.id/index.php/JMM/article/view/130/116>
- Sari, I. K., Farha, T. R., & Sanjaya, V. F. (2021). Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Dengan Stress Kerja Sebagai Mediasi. *GEMA : Jurnal Gentiaras Manajemen Dan Akuntansi*, 13(1), 51–59.
<https://doi.org/10.47768/gema.v13i1.227>
- 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>
- Setiawan, Yudi. (2022). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Bagian Penagihan Kredit (Studi Kasus Pada Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Barat). *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 10(03), 127. <https://doi.org/10.26418/ejme.v10i03.55179>
- Sulastri, & Onsardi. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Dan Beban Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83–98.
<https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/JOMB/article/view/1215/833>
- Wartono, T. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2), 56–61. <https://doi.org/10.37888/bjrm.v1i2.90>
- Yo, P. M. P., & Surya, I. B. K. (2015). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(5), 1149–1165.
- Tanihah, Pertiwi. 2016. *Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Wanita Dengan Stres Kerja*

Sebagai Variabel Intervening Pada BPS Sulawesi Barat. (Jakarta: Universitas Terbuka).

- Tarja Rajalahti and Olav M Kvalheim. 2011. *Multivariate Data Analysis in Pharmaceutics: A Tutorial Review*. International Journal of Pharmaceutics 417. No. 1–2 (2011): 280–290. <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijpharm>.
- Utami, Tri Niswati., Susilawati, Delfriana Ayu A. 2022. *Manajemen Stress Kerja Suatu Pendekatan Integrasi Sains dan Islam*. (Merdeka Kreasi Group).

Sumber Online

- Badan Pusat Statistik, diakses dari www.bps.go.id, pada tanggal (8 Juni 2023).
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), *Arti Kata Pengaruh*, diakses dari <https://kbbi.web.id/pengaruh>, pada tanggal (7 Juli 2022).
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), *Arti Kata Perspektif*, diakses dari <https://kbbi.web.id/perspektif>, pada tanggal (26 Juli 2022).
- Mushaf.id, “*Surat An-Nahl Ayat 90*”, diakses dari <https://www.mushaf.id/surat/an-nahl/90/128/> pada (Juli, 2023).
- Okmuslim, “*Islam Mengingatkan Memberikan Beban Lebih ke Pekerja Bisa Berdampak Buruk*”, diakses dari https://muslim.okezone.com/read/2021/08/02/330/2449638/islam-mengingatkan-memberikan-beban-lebih-ke-pekerja-bisa-berdampak-buruk#google_vignette, pada (Juli, 2023).
- Repository UIN Raden Fattah. 2023. “*BAB II TINJAUAN PUSTAKA*”. Diakses dari <http://repository.radenfatah.ac.id/16494/2/BAB%20II.pdf>.
- Sumber: BPS Regsosek Wilayah Sukarame.
- Tafsirq.com, “*Surat An-Nahl Ayat 97*”, diakses dari <https://tafsirq.com/16-an-nahl/ayat-97>, pada (Juli, 2023).
- Tafsirweb, “*Surat Al-Jumu'ah ayat 10*”, diakses dari <https://tafsirweb.com/10910-surat-al-jumuah-ayat-10.html>, pada (Juli, 2023).
- Tafsirweb, “*Surat An-Nisa Ayat 124*”, diakses dari <https://tafsirweb.com/1656-surat-an-nisa-ayat-124.html> pada (Juni, 2023).