



Pengaruh *Work-Life Balance* dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jangkar Global Groups Jakarta Timur

Siti Komariah¹, Susan Rachmawati², Roydawaty Bunga Sihol³

^{1,2,3}Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

Email: sitkom1103@gmail.com¹, susan.srw@bsi.ac.id², roydawaty.obs@bsi.ac.id³

Abstrak

Kualitas sumber daya manusia menjadi penentu keberhasilan sebuah perusahaan. Keseimbangan *work-life balance* yang terjaga dengan baik dapat mendorong peningkatan kinerja, sementara stres kerja yang tinggi cenderung menurunkan produktivitas. Di PT Jangkar Global Groups Jakarta Timur, minimnya penerapan *work-life balance* dinilai berpotensi memicu stres kerja yang pada akhirnya menurunkan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan tersebut, menggunakan pendekatan kuantitatif statistik dengan populasi 36 responden dan teknik sampel jenuh. Data diolah menggunakan SPSS versi 27. Hasil penelitian yang dilakukan diperoleh hipotesis pertama secara parsial *work-life balance* berpengaruh positif $t_{hitung} 3,361 > t_{tabel} 2,034$ dan signifikansi $0,002 < 0,05$ terhadap kinerja karyawan. Hipotesis kedua secara parsial stres kerja tidak berpengaruh signifikan $t_{hitung} -0,808 < t_{tabel} 2,034$ dan nilai signifikansi $0,425 > 0,05$ terhadap kinerja karyawan. Hipotesis ketiga secara simultan *work-life balance* dan stres kerja berpengaruh signifikan dengan nilai $f_{hitung} 5,803 > f_{tabel} 3,28$ dengan signifikansi $0,007 < 0,05$ terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian penerapan *work-life balance* dan manajemen stres kerja terbukti penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Meskipun stres kerja tidak secara langsung memengaruhi kinerja karyawan.

Kata Kunci: *work-life balance*, stress kerja, kinerja karyawan

Abstract

The quality of human resources is a key determinant of a company's success. A well-maintained *work-life balance* can boost performance, whereas high levels of work-related stress tend to reduce productivity. At PT Jangkar Global Groups in East Jakarta, a lack of *work-life balance* practices is considered a potential trigger for work-related stress, which ultimately diminishes employee performance. This study aims to analyze the impact of *work-life balance* and work-related stress on employee performance at the company, employing a quantitative statistical approach with a population of 36 respondents and a saturated sampling technique. Data were processed using SPSS version 27. The results indicate that, regarding the first hypothesis, *work-life balance* has a significant positive partial effect on employee performance ($t\text{-count } 3.361 > t\text{-table } 2.034$; significance $0.002 < 0.05$). Regarding the second hypothesis, work-related stress does not have a significant partial effect on employee performance ($t\text{-count } -0.808 < t\text{-table } 2.034$; significance $0.425 > 0.05$). Regarding the third hypothesis, *work-life balance* and work-related stress have a significant simultaneous effect on employee performance ($F\text{-count } 5.803 > F\text{-table } 3.28$; significance $0.007 < 0.05$). Thus, the implementation of *work-life balance* and work-related stress management is proven important for enhancing employee performance, even though work-related stress itself does not directly affect performance.

Keywords: *work-life balance*, work stress, employee performance

PENDAHULUAN

Perkembangan globalisasi dan digitalisasi di dunia bisnis yang semakin pesat mendorong perusahaan untuk memaksimalkan aktivitas produksinya agar mampu menjaga keberlangsungan usaha sekaligus meningkatkan daya saing. Sumber daya manusia menjadi salah satu aset utama yang berperan dalam mendukung jalannya operasional perusahaan.

Permasalahan kinerja karyawan umumnya ditandai dengan hasil kerja yang belum optimal, seperti keterlambatan dalam menyelesaikan tugas, masih adanya kesalahan saat bekerja, serta rendahnya inisiatif dalam menjalankan pekerjaan. Maka, kinerja karyawan merupakan salah satu elemen penting yang menentukan keberhasilan perusahaan. Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kinerja karyawan adalah *work-life balance* dan stres kerja.

Pengertian *Work-life Balance*

Work-life balance merupakan salah satu aspek yang perlu mendapatkan perhatian dalam pengelolaan sumber daya manusia. Ketika *work-life balance* tidak tercapai, kondisi tersebut dapat memengaruhi kinerja karyawan dan menurunkan kualitas hasil pekerjaan sehingga tujuan organisasi menjadi lebih sulit untuk diwujudkan. Jika keadaan ini terus dibiarkan, berbagai dampak negatif yang merugikan dapat muncul (Nurshoimah et al., 2023).

Menurut (Wulansari, 2023) Faktor yang mempengaruhi *work-life balance*:

1. Faktor individual mencakup aspek-aspek yang berasal dari dalam diri seseorang, seperti karakteristik pribadi, sikap, serta bagaimana seseorang memandang dan menilai keseimbangan *work-life balance*, termasuk juga kemampuan dalam mengelola emosi.
2. Faktor organisasi berkaitan dengan beban dan alur pekerjaan, fleksibilitas dalam pengaturan waktu kerja, *role overload*, serta jam kerja. Selain itu, struktur dan budaya organisasi, gaya kepemimpinan, tingkat stres kerja, kebijakan yang diterapkan, sistem penghargaan, hubungan antar pegawai, serta dukungan sosial di tempat kerja juga menjadi bagian penting. Fasilitas yang disediakan, tingkat loyalitas, kompensasi atau gaji, serta konflik kerja turut memengaruhi keseimbangan tersebut.
3. Faktor kehidupan meliputi aspek di luar pekerjaan yang berkaitan dengan kehidupan pribadi, seperti tanggung jawab dalam rumah tangga, peran dalam pengasuhan anak, serta dukungan yang diperoleh dari keluarga, termasuk orang tua dan pasangan. Selain itu, kondisi ekonomi juga menjadi salah satu faktor yang berpengaruh.

Menurut Fisher, Bulger, Smith dalam (Adiawaty & Bernhard, 2023) terdiri 4 dimensi dan beberapa indikator yaitu:

1. Dimensi *Work Interference With Personal Life* (Pekerjaan memengaruhi kehidupan pribadi)
Dimensi ini merujuk pada tingkat sejauh mana pekerjaan dapat memengaruhi atau mengganggu kehidupan pribadi seseorang. Tingginya tuntutan waktu dalam pekerjaan dapat menyebabkan seseorang mengalami kesulitan dalam mengatur dan menyeimbangkan waktu bagi kehidupan pribadinya.

Indikator dari *Work Interference With Personal Life*:

- a. Waktu
 - b. Hak cuti atau waktu istirahat
 - c. Intensitas pekerjaan di luar jam kerja
2. Dimensi *Personal Life Interference With Work* (Kehidupan pribadi memengaruhi pekerjaan)
Dimensi ini merujuk pada sejauh mana kehidupan pribadi dapat memengaruhi atau mengganggu pelaksanaan pekerjaannya. Indikator yang menggambarkan dimensi tersebut berkaitan dengan berbagai permasalahan dalam kehidupan pribadi yang berpotensi memunculkan perilaku tertentu dalam pekerjaan. Perilaku tersebut mencerminkan adanya upaya seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan, yang didasarkan pada keyakinan bahwa dirinya memiliki kemampuan untuk mewujudkannya. Namun, kondisi tersebut berpotensi menimbulkan gangguan terhadap kinerja seseorang ketika menjalankan pekerjaannya.

Indikator dari *Personal Life Interference With Work*:

- a. Tanggung jawab keluarga menghambat Pekerjaan
 - b. Pekerjaan terganggu akibat masalah pribadi
3. Dimensi *Personal Life Enhancement Of Work* (Pengaruh positif dari kehidupan pribadi)
Dimensi ini merujuk pada sejauh mana kehidupan pribadi dapat memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja individu dalam lingkungan kerja. Indikator yang menggambarkan dimensi tersebut berkaitan dengan aspek emosional yang meliputi ketegangan, seperti kecemasan, tekanan, berkurangnya aktivitas, serta berkurangnya kesenangan dalam kehidupan pribadi yang dapat menyebabkan individu kesulitan mempertahankan perhatian. Sebaliknya, apabila individu memiliki kehidupan pribadi yang menyenangkan, kondisi tersebut dapat menciptakan suasana hati yang positif sehingga mendukung kenyamanan dan semangat individu dalam menjalankan pekerjaannya.

Indikator dari *Personal Life Enhancement Of Work*:

- a. Kehidupan pribadi menjadi sebuah motivasi dalam melaksanakan pekerjaan
 - b. Tingkat kesejahteraan pribadi yang mempengaruhi semangat kerja
4. Dimensi *Work Enhancement Of Personal Life* (Pengaruh positif dari pekerjaan)

Dimensi yang merujuk pada sejauh mana pekerjaan dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan kualitas kehidupan pribadi seseorang. Indikator yang menggambarkan dimensi ini berkaitan dengan keterampilan yang diperoleh individu selama menjalankan pekerjaannya, yang kemudian dapat dimanfaatkan dan diterapkan dalam kehidupan sehari-hari di luar lingkungan kerja.

Indikator dari *Work Enhancement Of Personal Life*:

- a. Uang hasil kerja digunakan untuk kebutuhan pribadi
- b. Pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan membuat lebih baik saat di rumah
- c. Memenuhi kebutuhan hidup

Pengertian Stres Kerja

Stres kerja merupakan suatu kondisi emosional yang dialami individu dalam konteks pekerjaan, yang ditandai dengan perasaan tidak tenang, kecemasan, ketegangan, rasa

takut, atau gugup. Kondisi ini muncul akibat adanya ketidaksesuaian antara beban kerja maupun lingkungan kerja dengan kemampuan atau karakteristik kepribadian individu, sehingga individu mengalami kesulitan dalam menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan (Sartika, 2023). (Mardiani & Khamdanah, 2022) Menyebutkan stres kerja biasanya terlihat dari beberapa tanda, seperti emosi yang mudah berubah, perasaan tidak nyaman, cenderung menyendiri, mengalami gangguan tidur, sulit merasa rileks, serta munculnya rasa cemas dan gejala lainnya. Kemudian menurut Prasetyo dan Sukono dalam (Indrayana & Putra, 2024) situasi yang menimbulkan stres, seperti permasalahan keluarga, konflik personal dengan rekan kerja, maupun kesulitan keuangan, dapat memberikan dampak terhadap aktivitas pekerjaan.

Faktor-faktor yang memengaruhi stres kerja menurut Lazarus dalam (Wibowo et al., 2025):

1. *Cataclysmic stressor*, yaitu sumber stres yang berada di luar kendali individu, menyebabkan perubahan besar, serta berdampak pada banyak orang dalam waktu yang bersamaan.
2. *Personal stressor*, yaitu sumber stres yang memberikan pengaruh kuat terhadap individu secara personal.
3. *Background stressor*, yaitu sumber stres yang memiliki dampak relatif kecil, namun berlangsung secara terus-menerus dalam jangka waktu yang panjang.

Menurut Robbins, Judge, & Hasham dalam (Hermawan, 2022) dimensi stres kerja terdiri dari 4 dimensi damasing-masing memiliki beberapa indikator, yaitu sebagai berikut:

1. Perilaku
Bentuk respon yang ditunjukkan melalui perubahan perilaku seseorang dalam pekerjaan. Mencakup beberapa indikator seperti:
 - a. kepuasan kerja
 - b. kinerja rendah
 - c. ketidakhadiran
 - d. kepindahan kerja
2. Psikologi
Dimensi ini berkaitan dengan kondisi mental dan emosional seseorang akibat stres kerja. Terdiri dari beberapa indikator seperti:
 - a. Mudah marah
 - b. Merasa bosan
 - c. Mengalami kecemasan
3. Fisiologi
Dimensi fisiologi merupakan respon stres yang terlihat pada kondisi fisik tubuh. Dengan indikator:
 - a. Gelisah
 - b. Mulut kering
 - c. Merasa panas
 - d. Gangguan pencernaan
 - e. Sakit kepala
4. Kognitif
Dimensi kognitif berkaitan dengan kemampuan berfikir dan proses mental seseorang yang terganggu akibat stres kerja. Dengan indikator:

- a. Pengambilan keputusan
- b. kurang konsentrasi
- c. Pelupa

Pengertian Kinerja Karyawan

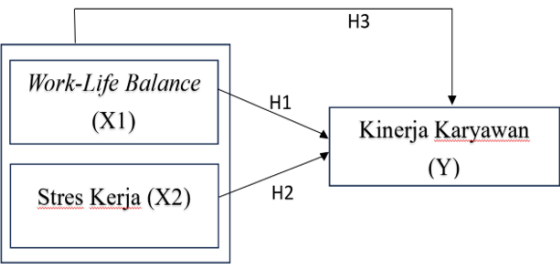
Kinerja adalah hasil yang diperoleh seseorang dari pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Oleh karena itu, kinerja karyawan menjadi aspek yang penting karena berkontribusi dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan (Makkira et al., 2022).

Menurut (Da'is et al., 2023) kinerja diartikan sebagai bentuk tanggung jawab dan kewajiban seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, sekaligus kontribusinya terhadap produk maupun jasa yang dihasilkan. Sementara itu, (Putri et al., 2025) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil dari proses kerja yang dinilai dalam jangka waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Munardi et al. (2021) dalam (Hariri et al., 2024) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

1. Faktor Kemampuan
Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensial (potensi yang dimiliki) dan kemampuan nyata (kemampuan yang benar-benar dapat ditunjukkan dalam pekerjaan).
2. Faktor Motivasi
Motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi menjadi dorongan yang menggerakkan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan akan mampu menunjukkan kinerja yang optimal apabila memiliki dorongan berprestasi yang tinggi.
Menurut Edison dalam (Jopanda, 2021) dimensi dan indikator dari kinerja karyawan yaitu:
 1. Hasil Kerja
Hasil kerja merupakan segala bentuk hasil, baik yang bersifat nyata maupun tidak nyata, sebagai hasil dari pelaksanaan pekerjaan. Dengan indikator:
 - a. Kualitas hasil kerja
 - b. Kuantitas hasil kerja
 - c. Upaya kerja
 2. Tindakan dan sikap kerja
Merupakan perilaku yang ditunjukkan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di lingkungan kerja. Dengan indikator:
 - a. Inisiatif
 - b. Ketelitian
 - c. Kejujuran
 - d. Kreativitas

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana kinerja karyawan dipengaruhi oleh *work-life balance* dan stres kerja di PT Jangkar Global Groups Jakarta Timur. Adapun model hipotesis yang dipakai peneliti adalah:



Sumber: Data diolah (2026)

Gambar 1. Model Hipotesis

Berikut yaitu membahas hipotesis pada penelitian mengenai hubungan *work-life balance* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan:

- 1. Ho1 = Diduga tidak dapat pengaruh antara *work- life balance* terhadap kinerja karyawan pada PT Jangkar Global Groups Jakarta Timur.
Ha1 = Diduga terdapat pengaruh antara *work-life balance* terhadap kinerja karyawan pada PT Jangkar Global Groups Jakarta Timur.
- 2. Ho2 = Diduga tidak dapat pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jangkar Global Groups Jakarta Timur.
Ha2 = Diduga terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Jangkar Global Groups Jakarta Timur.
- 3. Ho3 = Diduga tidak dapat pengaruh antara *work- life balance* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jangkar Global Groups Jakarta Timur.
Ha3 = Diduga terdapat pengaruh antara *work-life balance* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jangkar Global Groups Jakarta Timur.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif statistik dengan pendekatan hubungan pengaruh. Pada penelitian kuantitatif, desain penelitian berfungsi sebagai pedoman yang mengarahkan setiap tahapan penelitian agar tersusun dan terlaksana secara sistematis serta sesuai dengan tujuan penelitian (Putra et al., 2025).

Metode penelitian kuantitatif merupakan pendekatan ilmiah yang menggunakan data berbentuk angka atau data kuantitatif sebagai dasar penelitian. Penggunaan metode ini penting karena mampu memberikan kerangka analisis yang terstruktur, sehingga peneliti dapat melakukan pengukuran secara akurat, mengamati fenomena dengan lebih terarah, dan menganalisis data menggunakan pendekatan kuantitatif secara sistematis (Zulfikar et al., 2024).

Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan berjumlah 36 karyawan PT Jangkar Global Groups Jakarta Timur. Dengan demikian, seluruh objek yang menjadi fokus penelitian termasuk ke dalam populasi penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, yaitu teknik yang melibatkan seluruh anggota populasi sebagai responden penelitian. Teknik tersebut dipilih karena jumlah populasi yang diteliti relatif sedikit, yaitu sebanyak 36 karyawan.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan beberapa teknik, yaitu:

- 1. Observasi
Merupakan kegiatan pengamatan secara langsung yang dilakukan peneliti terhadap objek penelitian. Dalam pelaksanaannya, peneliti berada di lokasi penelitian untuk mengamati perilaku, aktivitas, maupun peristiwa yang berkaitan dengan objek yang diteliti (Alfari, 2023).
- 2. Kuesioner
Menurut (Fikriansyah, 2023) kuesioner merupakan instrumen penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data dari responden melalui sejumlah pertanyaan tertulis. Pertanyaan dalam kuesioner dapat disusun secara terstruktur maupun terbuka untuk memperoleh informasi mengenai pendapat, perilaku, maupun karakteristik responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT Jangkar Global Groups Jakarta Timur. Penelitian ini difokuskan untuk menguji objek yang diteliti memiliki pengaruh bagi perusahaan atau tidak. Penelitian ini memiliki dua variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Jumlah responden yang terlibat dalam penelitian ini sebanyak 36 orang. Teknik analisis data yang digunakan meliputi, uji kualitas data, uji asumsi klasik, pengujian hipotesis, uji koefisien determinasi, dan uji koefisien regresi.

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Menurut (Utami et al., 2023) uji validitas digunakan untuk mengetahui ketepatan butir-butir pertanyaan dalam instrumen penelitian serta memastikan instrumen tersebut mampu mengukur variabel yang diteliti secara efektif. Kemudian menurut (Amalia et al., 2022) Suatu item dinyatakan valid apabila nilai $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% dengan menggunakan $df = n-2$. Sebaliknya, apabila nilai $r_{hitung} <$ dari r_{tabel} , maka item tersebut dinyatakan tidak valid sehingga perlu diperbaiki atau dihapus.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Uraian	R hitung	R tabel	Hasil
Work Life Balance (X1)	X1.1	0.488	0.3291	Valid
	X1.2	0.442	0.3291	Valid
	X1.3	0.446	0.3291	Valid
	X1.4	0.443	0.3291	Valid
	X1.5	0.476	0.3291	Valid
	X1.6	0.448	0.3291	Valid
	X1.7	0.699	0.3291	Valid
	X1.8	0.696	0.3291	Valid
	X1.9	0.676	0.3291	Valid
	X1.10	0.501	0.3291	Valid
Stres Kerja (X2)	X2.1	0.555	0.3291	Valid
	X2.2	0.605	0.3291	Valid
	X2.3	0.757	0.3291	Valid
	X2.4	0.595	0.3291	Valid
	X2.5	0.770	0.3291	Valid
	X2.6	0.779	0.3291	Valid
	X2.7	0.835	0.3291	Valid
	X2.8	0.693	0.3291	Valid

Kinerja Karyawan (Y)	X2.9	0.831	0.3291	Valid
	X2.10	0.613	0.3291	Valid
	Y.1	0.548	0.3291	Valid
	Y.2	0.461	0.3291	Valid
	Y.3	0.802	0.3291	Valid
	Y.4	0.754	0.3291	Valid
	Y.5	0.616	0.3291	Valid
	Y.6	0.718	0.3291	Valid
	Y.7	0.627	0.3291	Valid
	Y.8	0.634	0.3291	Valid
	Y.9	0.810	0.3291	Valid
	Y.10	0.636	0.3291	Valid

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 1, seluruh indikator variabel yang digunakan memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} (0,3291). Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian mampu menghasilkan data yang konsisten dan dapat dipercaya apabila digunakan berulang kali dalam kondisi yang sama. Suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60. Sebaliknya, jika nilai *Cronbach's Alpha* kurang dari 0,60, maka instrumen tersebut dinyatakan tidak reliabel. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Hasil
1	Work-Life Balance (X1)	0,669	Reliabel
2	Stres Kerja (X2)	0,887	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,850	Reliabel

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 2 seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Dengan demikian, instrumen penelitian dapat digunakan karena mampu menghasilkan data yang konsisten dan dapat dipercaya.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov*. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Hasil pengujian normalitas pada variabel *work-life balance*,

stres kerja, dan kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel *Kolmogorov-Smirnov* berikut:

Tabel 3. Tabel Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b} Mean		0
Std. Deviation		4.23284523
Most Extreme Differences	Absolute	0,120
	Positive	0,066
	Negative	-0.120
Test Statistic		0,120
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		0,200 ^d

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan tabel 3 dapat disimpulkan bahwa hasil *Kolmogorov-Smirnov Test*, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Nilai tersebut > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan layak untuk diuji.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians residual pada model regresi. Metode yang digunakan adalah uji Glejser untuk mengetahui apakah terjadi heteroskedastisitas atau tidak. Model regresi dinyatakan tidak mengalami heteroskedastisitas apabila nilai sig. > 0,05. Sebaliknya jika nilai sig. < 0,05 maka terdapat heteroskedastisitas.

Tabel 4. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.
Work-life balance (X1)	0,859
Stres Kerja (X2)	0,591

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan tabel 4 variabel *work-life balance* (X1) memiliki nilai sig. 0,859 dan variabel stres kerja (X2) memiliki nilai sig. 0,591. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Model regresi dinyatakan tidak mengalami multikolinearitas apabila nilai *Tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10. Hasil uji multikolinearitas disajikan pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji multikolinearitas

Variabel	Collinearity Tolerance	VIF
Work-life balance (X1)	0,845	1,183
Stres Kerja (X2)	0,845	1,183

Sumber: Data diolah (2026)

Dari tabel 5 diperoleh nilai *tolerance* 0,845 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) 1,183 pada variabel *work-life balance* (X1) dan stres kerja (X2). Nilai *tolerance* lebih besar dari pada 0.10 yaitu 0,845>0,10 dan nilai VIF kurang dari 10 yaitu 1,183<10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Uji t (uji parsial) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen *work-life balance* (X1) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y) dan stres kerja (X2) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y). Hasil uji t diperoleh berdasarkan nilai signifikansi dan nilai t_{hitung} yang dihasilkan dari analisis data. Uji t harus dengan nilai Sig. < 0,05 dan menggunakan nilai > t_{tabel} dengan alpha batasan 0,05 (5%). Nilai t_{tabel} diperoleh berdasarkan rumus *degree of freedom* (df) = n – k – 1. Dengan jumlah sampel sebanyak 36 responden dan jumlah variabel independen sebanyak 2, diperoleh df = 36 – 2 – 1 = 33. Pada taraf signifikansi 0,05, nilai t_{tabel} yang digunakan adalah 2,03452.

Tabel 6. Hasil Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22,296	6,314		3,531	,001
X1	,561	,167	,547	3,361	,002
X2	-,074	,092	-,132	-,808	,425

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan tabel IV.12 hasil dari uji t dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- Hasil uji t (parsial) pada variabel *work-life balance* (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan bahwa hasil dari nilai signifikansi variabel *work-life balance* (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu 0.002 < 0.05 dan nilai t_{hitung} 3,361 > t_{tabel} 2,03452 maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya *work-life balance* (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial.
- Hasil uji t (parsial) pada variabel stres kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan bahwa hasil dari nilai signifikansi variabel stres kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu 0,425> 0,05 dan nilai t_{hitung} -0,808 < t_{tabel} 2,03452 maka H_a ditolak dan H_0 diterima, artinya stres kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial.

b. Uji f (Simultan)

Uji F atau uji simultan, digunakan untuk menentukan pengaruh keseluruhan dari semua variabel independen terhadap

variabel dependen. Selain itu, uji ini bertujuan untuk menilai apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian menunjukkan tingkat signifikansi yang memadai (Tahitu et al., 2024). Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi dan nilai f_{hitung} . Variabel independen dinyatakan berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen apabila nilai signifikansi < 0,05 dan nilai f_{hitung} > f_{tabel} . Nilai f_{tabel} diperoleh berdasarkan *degree of freedom* (df) dengan rumus $df1 = k - 1$ $df2 = n - k$ maka $df1 = (3-1) = 2$ dan $df2=(36-3) = 33$ artinya pada taraf signifikansi 0,05, diperoleh nilai f_{tabel} sebesar 3,28.

Tabel 7. Hasil Uji f (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	220,545	2	110,272	5,803	,007 ^b
	Residual	627,094	33	19,003		
	Total	847,639	35			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan pada tabel 7 diperoleh nilai dari variabel *work-life balance* (X1) dan stres kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu 0,007 < 0,05 dan f_{hitung} 5,803 > f_{tabel} 3,28. Maka H_a diterima dan H_0 ditolak dan dapat disimpulkan bahwa variabel *work-life balance* dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Uji Koefisien Determinasi

a. Uji Koefisien Determinasi Parsial

Koefisien determinasi parsial digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual dengan menganggap variabel independen lainnya konstan. Nilai K_d yang lebih besar menunjukkan bahwa variabel independen tersebut memiliki kontribusi yang lebih besar dalam menjelaskan variabel dependen.

Tabel 8. Hasil uji koefisien Determinasi Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	22,296	6,314		3,531	,001			
X1	,561	,167	,547	3,361	,002	,496	,505	,503
X2	-,074	,092	-,132	-,808	,425	,084	-,139	-,121

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan rumus perhitungan koefisien determinasi parsial:

- Work-life balance* (X1) diperoleh dari hasil perkalian nilai Beta 0,547 dan Zero- order yaitu 0,496 = 27,13%.
- Stres kerja (X2) diperoleh melalui hasil perkalian nilai Beta -0,132 dan Zero-order yaitu 0,084= -1,11%.

Kesimpulannya, *work-life balance* (X1) memberikan kontribusi sebesar 27,13% terhadap kinerja karyawan. Stres kerja (X2) memiliki kontribusi sebesar -1,11% terhadap kinerja karyawan. Nilai negatif menunjukkan bahwa hubungan yang diberikan bersifat berlawanan arah, yaitu semakin tinggi stres

kerja maka kinerja karyawan cenderung menurun. Dengan demikian, variabel yang memberikan kontribusi paling besar terhadap kinerja karyawan adalah *work-life Balance* (X1).

b. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Koefisien determinasi simultan digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen, yaitu *work-life balance* (X1) dan stres kerja (X2), secara bersama-sama dalam menjelaskan variasi variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan (Y). Nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *R Square* (R^2) yang diperoleh dari hasil analisis regresi. Semakin besar nilai R^2 , maka semakin besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Sebaliknya, semakin kecil nilai R^2 , maka semakin kecil kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,510 ^a	,260	,215	4,359

a. Predictors: (Constant), X2, X1
Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,260. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *work-life balance* dan stres kerja secara simultan mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 26,0%, sedangkan sisanya sebesar 74,0% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Uji Koefisien Regresi

Uji koefisien regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen serta menentukan arah dan besarnya hubungan antar variabel dalam model penelitian.

Tabel 10. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	22,296	6,314		,001
	X1	,561	,167	,547	,002
	X2	-,074	,092	-,132	,425

a. Dependent Variable: Y
Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan regresi:

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$
$$Y = 22,296 + 0,561 X_1 - 0,074 X_2 + 6,314.$$

Dapat disimpulkan bahwa:

- a. Karena nilai konstanta sebesar 22,296, maka apabila variabel *work-life balance* (X1) dan stres kerja (X2) bernilai 0, maka kinerja karyawan (Y) sebesar 22,296.
- b. Koefisien regresi variabel *work-life balance* (X1) sebesar 0,561 menunjukkan adanya hubungan positif antara *work-life balance* dan kinerja karyawan. Setiap *work-life balance* (X1) bertambah satu satuan, sedangkan stres kerja (X2)

- tetap, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,561.
- c. Koefisien regresi variabel stres kerja (X2) sebesar -0,074 menunjukkan adanya hubungan negatif antara stres kerja dan kinerja karyawan. Setiap stres kerja (X2) bertambah satu satuan, sedangkan *work-life balance* (X1) tetap, maka akan menurunkan kinerja karyawan sebesar -0,074. Namun, pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik.
- d. Nilai std. *Error* sebesar 6,314 menunjukkan rata-rata nilai kesalahan dalam prediksi model regresi berganda.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh *Work-Life Balance* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Uji t menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$ dengan nilai f_{hitung} sebesar 3,361 yang lebih besar daripada f_{tabel} sebesar 2,03452. Hasil tersebut menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, sehingga secara parsial *work-life balance* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Jangkar Global Groups Jakarta Timur. Selain itu, hasil uji koefisien determinasi parsial menunjukkan bahwa variabel *work-life balance* (X1) memiliki kontribusi pengaruh sebesar 27,13% terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dapat dicapai. Temuan penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Dewi et al., 2022), yang menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT KAI (Persero) Daop 4 Semarang.

2. Pengaruh Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, uji t menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,425 > 0,05$ dengan nilai f_{hitung} sebesar -0,808 yang lebih kecil daripada f_{tabel} sebesar 2,03452. Hasil tersebut menunjukkan bahwa H_a ditolak dan H_0 diterima, sehingga secara parsial stres kerja (X2) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Selain itu, hasil uji koefisien determinasi parsial menunjukkan bahwa variabel stres kerja (X2) memberikan kontribusi pengaruh sebesar -1,11% terhadap kinerja karyawan (Y).

Hal tersebut menunjukkan bahwa meskipun terdapat tuntutan pekerjaan dan beban kerja tertentu, karyawan masih mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sehingga tingkat stres yang dirasakan belum memengaruhi kinerja secara nyata. Temuan penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Tyas & Muarif, 2026), yang menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh *Work-Life Balance* (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,007 < 0,05$ dengan nilai f_{hitung} sebesar 5,803 yang lebih besar daripada f_{tabel} sebesar 3,28 pada pengujian pengaruh *work-life balance* (X1) dan stres kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil tersebut membuktikan bahwa *work-life*

balance (X1) dan stres kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Jangkar Global Groups Jakarta Timur. Oleh karena itu, H_a diterima dan H_0 ditolak, sehingga meskipun secara parsial stres kerja tidak berpengaruh signifikan, kedua variabel tersebut tetap mampu memengaruhi kinerja karyawan ketika diuji secara bersamaan. Selain itu, hasil uji koefisien determinasi simultan menunjukkan bahwa variabel *work-life balance* (X1) dan stres kerja (X2) memberikan kontribusi pengaruh sebesar 26,0% terhadap kinerja karyawan (Y).

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Tyas & Muarif, 2026), yang menyatakan bahwa *work-life balance* (X1) dan stres kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan penjelasan hasil penelitian dan pembahasan pada setiap bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil pengujian hipotesis menggunakan uji t (parsial) yaitu diketahui nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar $3,361 > t_{tabel} 2,03452$. H_a diterima dan H_0 ditolak, maka *work-life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Jangkar Global Groups Jakarta Timur.
2. Hasil pengujian hipotesis dengan uji t (parsial) yang diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,425 > 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar $-0,808 < t_{tabel} 2,03452$. Dengan demikian, H_a ditolak dan H_0 diterima maka, stres kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Jangkar Global Groups Jakarta Timur.
3. Diketahui melalui uji f yaitu dengan nilai signifikansi $0,007 < 0,05$ dengan $f_{hitung} 5,803 > f_{tabel} 3,28$. Dengan hasil uji regresi linear berganda yaitu $Y = 22,296 + 0,561 X_1 - 0,074 X_2 + 6,314$. Selain itu hasil koefisien determinasi *work-life balance* dan stres kerja menjelaskan sebanyak 26,0% sedangkan sisanya sebesar 74% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. H_a diterima dan H_0 ditolak, maka secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Jangkar Global Groups Jakarta Timur.

Saran

Berdasarkan penelitian yang sudah peneliti lakukan, berikut merupakan saran-saran yang dapat diberikan:

1. Perusahaan diharapkan dapat terus meningkatkan penerapan *work-life balance* bagi karyawan, seperti memberikan pengaturan waktu kerja yang baik, menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, pemberian hak cuti kepada karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Meskipun stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini, perusahaan tetap perlu memperhatikan tingkat stres yang dialami karyawan dengan memberikan dukungan kerja, komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan, serta menciptakan suasana kerja yang kondusif agar stres kerja tidak meningkat dan berdampak negatif di masa mendatang.

3. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang diduga memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, kompensasi, dan gaya kepemimpinan sehingga dapat memberikan hasil penelitian yang lebih menyeluruh. Dan peneliti selanjutnya disarankan untuk menggunakan jumlah sampel yang lebih besar dan mencakup objek penelitian yang berbeda agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan secara lebih luas.

REFERENSI

- Adiawaty, S., & Bernhard. (2023). Pengaruh Dimensi-Dimensi *Work-Life Balance* Terhadap Kualitas Kerja. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 26(1), 1–12.
- Alfari, S. (2023). *Pengertian Observasi, Instrumen dan Jenisnya Sosiologi Kelas 10*. Ruangguru. <https://www.ruangguru.com/blog/pengertian-observasi-instrumen-dan-jenis>
- Amalia, R. N., Dianingati, R. S., & Annisaa, E. (2022). Pengaruh Jumlah Responden Terhadap Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Kuesioner Pengetahuan Dan Perilaku SWAMEDIKASI. *Journal of Research in Pharmacy*, 2(1), 9–15.
- Da'is, N. I., Syahputra, A. W., Limbong, J., Capah, E. Y., & Satriadi. (2023). Kualitas Pelayanan Dan Kinerja Karyawan Pada Pt. Bintang Mobil. *Adijaya Jurnal Multidisiplin*, 01, No. 06(06), 1279–1291.
- Dewi, S. A., Widiartanto, W., & Listyorini, S. (2022). Pengaruh Kompensasi dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Pt KAI (Persero) Daop 4 Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 11(4), 830–838.
- Fikriansyah, I. (2023). *Kuesioner Adalah Metode Pengumpulan Data, Ketahui Jenis dan Contohnya*. Detikcom. <https://www.detik.com/bali/berita/d-6580991/kuesioner-adalah-metode-pengumpulan-data-ketahui-jenis-dan-contohnya>
- Hariri, F. R., Sari, V. N., & Pratiwi, N. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Primatama Mulia Jaya (Pmj) Iv Koto Kecamatan Kinali Kabupaten Pasaman Barat. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, 8(2), 303–322. <https://doi.org/10.52362/jisamar.v8i2.1441>
- Hermawan, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta Eric. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 173–180.
- Indrayana, D. S., & Putra, F. I. F. S. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIEMBI: Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 2(01), 9–18.
- Jopanda, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen*, 6(1), 84–101.
- Makkira, M., Syakir, M., Kurniawan, S., Sani, A., & Ngando,

- A. M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 2(1), 20–27.
- Mardiani, I. N., & Khamdanah, N. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(3), 741–749.
- Nurshoimah, T., Nurweni, H., & Hartati, R. (2023). Pengaruh *Work Life Balance*, *Work Overload* dan *Burnout* terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kulon Progo. *Cakrawangsa Bisnis*, 4(1), 27–40.
- Putra, R. D., Murtadho, M. A., Isnaini, M., & Afgani, M. W. (2025). Design Penelitian Kuantitatif: Pengertian dan Macam-macam Jenisnya. *Edu Society: Jurnal Pendidikan, Ilmu Sosial Dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, 5(3), 191–199.
- Putri, N. A., Muhtady, N. H., & Wahjono, S. I. (2025). Penilaian Kinerja Dan Metode Penilaian Kinerja. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Sosial (EMBISS)*, 5(2), 149–153. <https://embiss.com/index.php/embiss/index>
- Sartika, D. (2023). *Stres Kerja* (A. T. Putranto (ed.)). Widina Bhakti Persada Bandung (Grup CV. Widina Media Utama).
- Tahitu, A., Tutuhatunewa, A. R., & Fadirubun, V. M. (2024). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Gaya Kepemimpinan Lurah Milenial Di Kota Ambon. *Jurnal BADATI*, 6(1), 53–72.
- Tyas, A. K., & Muarif, S. (2026). Pengaruh *Work-Life Balance* Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Madonna Variakreasi Jakarta Selatan. *KAMPUS AKADEMIK PUBLISING Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2), 54–70. <https://doi.org/10.61722/jemba.v3i2.2175>
- Utami, Y., Rasmanna, P. M., & Khairunnisa. (2023). Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrument Penilaian Kinerja Dosen. *SAINTEK (Jurnal Sains Dan Teknologi)*, 4(2), 21–24.
- Wibowo, A. S., Sofiah, D., & Prasetyo, Y. (2025). Hubungan Antara Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Dengan Organization Citizenship Behavior (OCB) Di Industri Manufaktur PT.X Surabaya. *PSIKODINAMIKA : Jurnal Literasi Psikologi*, 5(2), 143–172.
- Wulansari, O. D. (2023). Narrative Literature Review: Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Work-Life Balance*. *Psychopreneur Journal*, 7(1), 15–28.
- Zulfikar, R., Sari, F. P., Fatmayati, A., Wandini, K., Haryati, T., Jumini, S., Nurjanah, Annisa, S., Kusumawardhani, O. B., Mutiah, R., Linggi, A. I., & Fadilah, H. (2024). Metode Penelitian Kuantitatif Teori, Metode Dan Praktik. In *Widina Media Utama* (Vol. 7, Issue 2). Widina Media Utama.