



PERBEDAAN BEBAN KERJA, STRES KERJA DAN KINERJA KARYAWAN BERDASARKAN JENIS KELAMIN PADA KARYAWAN PT. POS KCU MAKASSAR

Bunga Harum Melati¹, Eka Suhartini², Wahidah Abdullah³

^{1,2,3}Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan beban kerja antara karyawan perempuan dan laki-laki PT. Pos KCU Makassar, perbedaan stres kerja antara karyawan perempuan dan laki-laki PT. Pos KCU Makassar, dan perbedaan kinerja antara karyawan perempuan dan laki-laki PT. Pos KCU Makassar. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan penelitian komparatif/perbandingan. Instrument dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah uji independent sample t-test diolah menggunakan program SPSS 29.0 for windows. Hasil uji t dua sampel independent yaitu diperoleh bahwa terdapat perbedaan beban kerja antara karyawan laki-laki dan karyawan perempuan PT. Pos KCU Makassar, terdapat perbedaan stres kerja antara karyawan laki-laki dan karyawan perempuan PT. Pos KCU Makassar, dan tidak terdapat perbedaan kinerja karyawan antara karyawan laki-laki dan karyawan perempuan PT. Pos KCU Makassar.

Kata kunci: *Beban Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan, Jenis*

ABSTRACT

This study aims to determine the differences in workload between female and male employees of PT. Pos KCU Makassar, differences in work stress between female and male employees of PT. Pos KCU Makassar, and differences in performance between female and male employees of PT. Pos KCU Makassar. This study uses quantitative research with a comparative/comparative research approach. The instrument in this study is by using a questionnaire. The data analysis technique in this study is the independent sample t-test processed using the SPSS 29.0 for windows program. The results of the two independent sample t-test are that there are differences in workload between male and female employees of PT. Pos KCU Makassar, there are differences in work stress between male and female employees of PT. Pos KCU Makassar, and there is no difference in employee performance between male and female employees of PT. Pos KCU Makassar.

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



PENDAHULUAN

Data dari hasil survei Sosial Ekonomi Nasional (Susenas) Februari 2023 oleh Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa jumlah perempuan lulusan universitas 75,08% lebih tinggi dibandingkan dengan laki-laki 72,89%. Namun kesenjangan perbedaan jenis kelamin masih terlihat dalam beragam aspek ditempat kerja. Mulai dari segi upah, bidang pekerjaan, sampai level-level jabatan, masih terlihat adanya ketimpangan antara laki-laki dan perempuan, dengan laki-laki lebih mendominasi atau lebih tinggi dibandingkan perempuan. Dimana berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) persentase kategori status bekerja perempuan 32,80% lebih rendah dibandingkan laki-laki yaitu 38,63%. Selain itu dalam kategori upah/gaji, untuk perempuan 2,42 juta lebih rendah dibandingkan laki-laki yaitu 3,23 juta (BPS, 2023).

Salah satu perusahaan yang masih menunjukkan adanya ketimpangan dari segi perbedaan jenis kelamin adalah kantor pos KCU Makassar. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti pada Senin 25 Maret 2024, menemukan fenomena dimana dari 1 dari 7 level jabatan manajer tingkah menengah lebih dominan di duduki karyawan laki-laki dibandingkan karyawan perempuan. Fenomena perbedaan jenis kelamin dalam dunia kerja merupakan salah satu isu yang sejak dulu sampai sekarang masih berkembang didalam dunia pekerjaan. jenis kelamin adalah karakteristik biologis yang membedakan antara laki-laki dan perempuan.

Faktor-faktor terkait jenis kelamin dalam pekerjaan yang umum terlihat seperti pada tugas bagian lapangan lebih dominan laki-laki, sedangkan pada bagian kantor dominan diisi oleh perempuan. Hal ini merupakan bukanlah sutau kebetulan, melainkan adanya pertimbangan-pertimbangan yang dilakukan oleh perusahaan berkaitan dengan spesifikasi dari masing-masing gender. Perusahaan menilai karyawan laki-laki lebih memiliki perilaku kerja yang cekatan karena fisik yang lebih kuat dari karyawan perempuan, ataupun karyawan perempuan yang lebih bijaksana mengambil keputusan dengan pemikiran yang penuh pertimbangan dan memakai perasaan. (Nurudin et al., 2023).

Beban kerja dan peran yang berbeda antara karyawan laki-laki dan perempuan sering membuat kesenjangan yang mengakibatkan ketidaknyaman antara karyawan laki-laki dan perempuan. Beban kerja merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan suatu organisasi, tingkat beban kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi. Dimana jika beban kerja seorang karyawan meningkat maka akan mengurangi potensi kinerja karyawan. Sebaliknya jika beban kerja yang dialami karyawan rendah, maka akan mengoptimalkan kinerja suatu karyawan. Beban kerja meningkat dapat menyebabkan pekerjaan karyawan terhambat, seperti pekerjaan yang tidak selesai-selesai, tingkat absensi karyawan tinggi, serta dapat menyebabkan kelelahan dan stres.



Stres kerja adalah keadaan ketegangan yang menimbulkan ketidakseimbangan fisik dan mental yang mempengaruhi suasana hati, proses berpikir dan kondisi karyawan. Mangkunegara (2011:157) berpendapat bahwa stres kerja adalah perasaan stres yang dirasakan karyawan ketika berhadapan dengan pekerjaan (Winarningsih. & Handayani, 2019). Stres kerja yang muncul pada diri karyawan, ini bisa disebabkan karena tuntutan kerja yang berlebihan, kurangnya kompetensi karyawan, kurangnya dukungan sosial dan lingkungan kerja yang tidak sehat. Setiap perusahaan memiliki faktor penyebab stres yang berbeda-beda, hal ini tergantung dari kondisi lingkungan pekerjaan serta coping stres yang dimiliki karyawan.

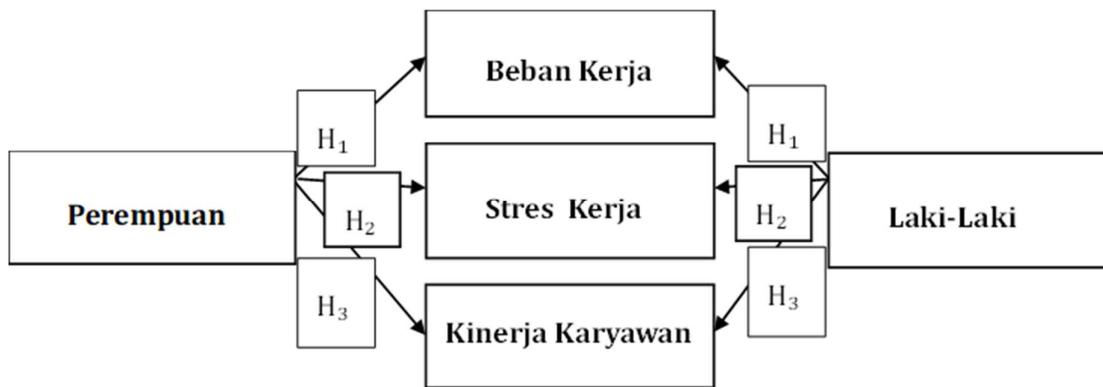
Stres memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Stres kerja dapat membantu dan merusak kinerja karyawan, tergantung seberapa besar tingkat stres yang dialami karyawan. Hubungan stres dan kinerja dapat digambarkan dengan kurva u terbalik atau kurva negative. Dimana ketika karyawan memiliki tingkat stres yang tinggi, kinerja akan cenderung menurun. Sebaliknya, jika tingkat stres rendah, kinerja akan meningkat. Pada konteks ini, stres kerja yang berlebihan dapat berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. Stres yang berlebihan dapat mengurangi konsentrasi, produktivitas, serta dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental sehingga dapat mengganggu kinerja secara keseluruhan. Sebaliknya pada tingkat stres rendah atau optimal, ini akan menciptakan ide-ide yang inovatif, produktivitas yang meningkat, dan output yang konstruktif yang menunjukkan kinerja karyawan meningkat (Ekawarman, 2018).

PT. Pos Indonesia Makassar merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang jasa kurir, logistik, dan transaksi keuangan. Hasil pengamatan mahasiswa selama menjalani praktek kerja lapangan di PT. Pos Indonesia KCU Makassar, dimana mahasiswa ditempatkan pada divisi Sumber Daya Manusia (SDM). Hasil pengamatan menunjukkan bahwa setiap minggu, 3-4 karyawan diminta untuk menghadap ke Manajer SDM, dimana mereka mendapatkan revisi dan teguran karena adanya keluhan dari masyarakat atau pelanggan karena merasa tidak puas, ketidakpuasan tersebut terlihat karena kesalahan pengiriman, jadwal pengiriman yang tidak tepat, serta pelayanan dikantor yang tidak memuaskan.

Kemudian peneliti melakukan observasi lebih mendalam dengan melakukan wawancara secara langsung kepada bapak Nurjadi selaku Manajer SDM pada 25 Maret 2024, hasil wawancara yang diperoleh menjelaskan bahwa karyawan memiliki masalah beban kerja. Masalah ini dapat dilihat dari tuntutan tugas yang tidak bisa mereka selesaikan. Adanya masalah beban kerja ini yang menyebabkan banyak keluhan dari para masyarakat dan pelanggan. Tak hanya itu Divisi SDM kerap kali juga mendapatkan keluhan dari karyawan karena merasa mengalami stres kerja dimana pemicu utamanya adalah masalah beban kerja yang dijelaskan peneliti diatas. Dampak dari stres kerja terlihat dengan munculnya masalah seperti absensi karyawan yang tinggi, ketegangan dan kecemasan yang

dialami selama bekerja, pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan, serta karyawan yang selalu menunda-nunda pekerjaan. Teguran dan keluhan karyawan mayoritas banyak datang dari karyawan perempuan dibandingkan laki-laki.

Hasil lainnya yang didapatkan peneliti pada saat melakukan wawancara kepada Bapak Nurjadi selaku Manajer SDM juga menemukan bahwa untuk jabatan-jabatan atas seperti manajer lebih banyak di pegang oleh karyawan laki-laki. Ini dianggap karena kantor pos yang bergerak dalam pelayanan jasa memiliki job-job tugas yang berat, sehingga memerlukan pemikiran-pemikiran yang logis serta objektif, sehingga kantor pos dengan pertimbangan ini lebih menaruh harapan kepada karyawan laki-laki agar ditempatkan pada posisi tersebut. Masalah-masalah beban kerja dan stres kerja yang dialami karyawan baik itu karyawan laki-laki maupun perempuan jika berlangsung lama dan tidak bisa di kendalikan akan berdampak pada kinerja karyawan. Sehingga berdasarkan uraian diatas, ini kemudian mendasari penulis untuk melakukan penelitian mengenai "Perbedaan Beban Kerja, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin pada Karyawan PT. Pos Kcu Makassar.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODOLOGI

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan *komparatif*. Pendekatan komparatif merupakan metode penelitian yang bersifat membandingkan variabel satu dengan variabel lainnya. (Widodo, 2017). Dimana variabel yang dibandingkan dalam penelitian ini adalah perbedaan beban kerja, stres kerja dan kinerja karyawan berdasarkan gender. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kantor PT. Pos KCU Makassar sebanyak 110 orang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah teknik sampel jenuh yang merupakan teknik pengambilan sampel dengan mengambil seluruh jumlah populasi. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 110 responden (Widodo, 2017). Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah uji *independent sample t-test* menggunakan program *SPSS 29.0 for windows*.

HASIL

Untuk mencapai tujuan dalam penelitian ini, maka teknik analisis yang digunakan adalah uji *independent sample t-test*.

Uji Statistik

Hipotesis	Variabel		Mean	t-test for Equality of Means Significance			Ket.
				t	df	Sig. (2-tailed)	
H1	Hasil Beban Kerja	Laki-Laki	18,5818	6,206	108	<0,001	H1 Diterima
		Perempuan	23,6364	6,206	100,159	<0,001	
H2	Hasil Stres Kerja	Laki-Laki	31,5273	4,670	108	<0,001	H2 Diterima
		Perempuan	37,8182	4,670	106,917	<0,001	
H3	Hasil Kinerja Karyawan	Laki-Laki	21,2182	2,073	108	0,41	H3 Ditolak
		Perempuan	22,8727	2,073	105,152	0,41	

Sumber : Hasil olahan output SPSS 29.0 2024

Berdasarkan tabel 4.14 hasil uji statistik diatas, maka diperoleh nilai rata-rata beban kerja karyawan laki-laki yaitu sebesar 18,5818 lebih kecil dibandingkan karyawan perempuan sebesar 23,6364, perbedaan rata-rata adalah sebesar 5,0546. Kemudian untuk nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $6,206 > 1,984$ dan nilai signifikansi variabel beban kerja sebesar $0,001 < 0,05$, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji *independent sample t-test*, bisa diambil keputusan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan beban kerja yang signifikan antara karyawan laki-laki dan karyawan perempuan PT. Pos KCU Makassar.

Selanjutnya nilai rata-rata stres kerja karyawan laki-laki yaitu sebesar 31,5273 juga lebih kecil dibandingkan karyawan perempuan sebesar 37,8182, perbedaan rata-rata adalah sebesar 6,2909. Kemudian untuk nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $4,670 > 1,984$ dan untuk nilai signifikansi variabel stres kerja sebesar $0,001 < 0,05$, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji *independent sample t-test*, bisa diambil keputusan bahwa H2 diterima dan H0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan stres kerja yang signifikan antara karyawan laki-laki dan karyawan perempuan PT. Pos KCU Makassar.



Kemudian untuk nilai rata-rata kinerja karyawan laki-laki yaitu sebesar 21,2182 lebih kecil dibandingkan karyawan perempuan sebesar 22,8727, perbedaan rata-rata adalah sebesar 1,6545. Kemudian untuk nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $2,073 > 1,984$ dan nilai signifikansi variabel kinerja karyawan sebesar $0,041 > 0,05$, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji *independent sample t-test*, bisa diambil keputusan bahwa H_3 ditolak dan H_0 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan kinerja karyawan yang tidak signifikan antara karyawan laki-laki dan karyawan perempuan PT. Pos KCU Makassar.

DISKUSI

1. Perbedaan Beban Kerja antara Karyawan Perempuan dan Karyawan Laki-laki

Berdasarkan hasil uji statistik *independent sample t-test* pada rumusan masalah yang pertama, menunjukkan rata-rata beban kerja perempuan lebih tinggi daripada karyawan laki-laki. Ini berarti bahwa terdapat perbedaan beban kerja antara karyawan perempuan dan karyawan laki-laki pada PT. Pos KCU Makassar. Jadi dapat disimpulkan disimpulkan bahwa pada PT. Pos KCU Makassar terdapat perbedaan beban kerja yang signifikan antara karyawan perempuan dan karyawan laki-laki.

PT. Pos KCU Makassar perlu mengatasi perbedaan beban kerja ini dengan cara seperti transparansi tugas dimana memastikan pembagian tugas adil sesuai dengan kemampuan karyawan, memberikan pelatihan bagi karyawan untuk mengelola beban kerja secara aktif, memberikan teknologi atau fasilitas yang dapat membantu pekerjaan, dan melakukan evaluasi secara berkala. Selain itu peran individu juga diperlukan, dimana karyawan perlu untuk memahami prioritas tugas mana yang paling penting dan mendesak dan melakukan komunikasi dengan rekan kerja dan pimpinan jika mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas.

Hasil penelitian ini didukung dan sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Yussyaf & Putra (2019), yang menyatakan terdapat perbedaan persepsi beban kerja yang signifikan ditinjau dari jenis kelamin. Kemudian Finnborg S. Stein (2021), menemukan bahwa staf akademik perempuan lebih signifikan dan positif lebih tinggi mengalami beban kerja dan mengatakan bahwa mereka perlu bekerja lebih lama dibandingkan staf akademik laki-laki.

Kemudian didukung oleh teori *Workload Theory* oleh James J. Gibson (1979) menyatakan bahwa keharusan seorang karyawan dalam menyelesaikan beban kerja sesuai dengan periode waktu yang diberikan. Ketika karyawan dihadapkan dengan beban kerja yang banyak namun waktu yang diberikan terbatas, hal ini



akan menyebabkan karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan (Ekawarman, 2018). Dimana beban kerja adalah besarnya tugas yang menjadi tanggung jawab karyawan berdasarkan hasil kali antara kapasitas pekerjaan dan dengan norma waktu yang menjadi tanggung jawab karyawan. Karyawan dituntut bertanggung jawab dengan memberikan segala kemampuannya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan (Zendrato et al., 2023). Segala usaha karyawan diharapkan untuk selalu diberikan. Berdasarkan pembahasan tentang beban kerja, maka dapat disimpulkan bahwa **H1 di Terima**

2. Perbedaan Stres Kerja antara Karyawan Perempuan dan Karyawan Laki-Laki

Berdasarkan hasil uji statistik *independent sample t-test* pada rumusan masalah yang kedua, diperoleh nilai rata-rata stres kerja karyawan laki-laki lebih kecil dibandingkan karyawan perempuan. Ini berarti terdapat perbedaan stres kerja antara karyawan perempuan dan karyawan laki-laki pada PT. Pos KCU Makassar. Jadi dapat disimpulkan bahwa pada PT. Pos KCU Makassar terdapat perbedaan stres kerja yang signifikan antara karyawan perempuan dan karyawan laki-laki.

Stres kerja bukanlah masalah yang tidak mempunyai solusi. PT. Pos KCU Makassar perlu melakukan upaya-upaya dalam mengelola masalah stres kerja karyawan seperti memberikan ruang kerja yang nyaman, baik dari segi fisik maupun mental, memastikan beban kerja sudah sesuai dengan kapasitas karyawan, serta memberikan pelatihan manajemen stres. Selain itu perlu juga upaya-upaya dari karyawan itu sendiri, seperti manajemen waktu sebaik mungkin dengan memprioritaskan tugas yang memerlukan waktu kerja lebih, melakukan komunikasi dengan rekan kerja dan atasan jika ada masalah beban kerja, dan menjaga pola hidup sehat untuk membantu mengurangi stres kerja.

Hasil penelitian ini didukung dan sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Novtan & Putra (2021) yang menyatakan terdapat perbedaan yang signifikan stres kerja antara laki-laki dan perempuan pada pegawai sipir Rutan Kelas II Padang. Kemudian oleh Mensah (2021) menemukan bahwa pada kalangan pekerja di Eropa, para pekerja wanita menunjukkan lebih signifikan dan positif mengalami stres kerja dibandingkan para pekerja pria.

Stres kerja yang dialami oleh karyawan bisa jadi berbeda-beda karena stres kerja yang terjadi dapat dipengaruhi dari dalam diri individu maupun lingkungan tempat kerja. Hal ini didukung oleh Teori *Diathesis-stress model* yang dikemukakan oleh Spielman, Caruso & Glovinsky (1987), teori ini menyatakan bahwa lingkungan dan hereditas adalah proses komplementer, yang saling berinteraksi untuk memengaruhi struktur dan fungsi biologis. Menurut teori ini, peta genetic



seseorang dapat memberikan kontribusi terhadap faktor kesiapsiagaan. Suatu lingkungan bagi seseorang mungkin tidak menimbulkan stres, namun sebaliknya bagi seseorang yang merespon dengan kurang baik sekalipun memiliki peta genetic yang kuat, dapat saja menimbulkan stres (Ekawarman, 2018). Berdasarkan pembahasan tentang stres kerja, maka dapat disimpulkan bahwa **H2 di Terima**.

3. Perbedaan Kinerja antara Karyawan Perempuan dan Karyawan Laki-Laki

Berdasarkan hasil uji statistik *independent sample t-test* pada rumusan masalah yang ketiga, diperoleh nilai rata-rata kinerja karyawan laki-laki lebih kecil dibandingkan karyawan perempuan. nilai signifikan (sig.) lebih besar, ini berarti bahwa terdapat perbedaan kinerja yang tidak signifikan antara karyawan perempuan dan karyawan laki-laki pada PT. Pos KCU Makassar. Jadi dapat disimpulkan bahwa pada PT. Pos KCU Makassar terdapat perbedaan kinerja yang tidak signifikan antara karyawan perempuan dan karyawan laki-laki.

Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan diantara kinerja karyawan perempuan dan kinerja karyawan laki-laki PT. Pos KCU Makassar. Tingkat ketelitian karyawan perempuan dalam setiap detail pekerjaan, sangat membantu menghasilkan pekerjaan yang kualitas tinggi, dibandingkan karyawan laki-laki yang lebih fokus pada pencapaian tujuan besar dan hasil akhir pekerjaan, sehingga lebih langsung dan praktis dalam menyelesaikan pekerjaan. Meskipun memiliki pendekatan yang berbeda, baik karyawan perempuan dan karyawan laki-laki bisa menjadi tim kerja yang saling melengkapi. Ketelitian karyawan perempuan dapat menghasilkan kualitas kerja yang tinggi, dan efisiensi kerja karyawan laki-laki dapat mempercepat pencapaian target kantor PT. Pos KCU Makassar.

Hasil penelitian ini didukung dan sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Satriadi (2021) yang menemukan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara pegawai pria dan wanita pada Dinas Pertanian Pangan dan Perikanan Kota Tanjung Pinang. Kemudian penelitian oleh Asadullah (2021) yang juga menemukan tidak terdapat perbedaan kinerja yang signifikan karyawan perempuan dan karyawan laki-laki pada industri restoran.

Kemudian didukung oleh Model *Partner-Lawyer* yang dikembangkan oleh Donnelly, Gibson dan Invancevich (1990), dimana model ini menjelaskan bahwa kinerja individu pada dasarnya dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti harapan mengenai imbalan, dorongan, kemampuan, persepsi, terhadap tugas, imbalan internal dan eksternal, serta persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja. Sehingga pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal yaitu kemampuan, keinginan, dan lingkungan. Namun pada intinya, baik karyawan laki-laki maupun perempuan tujuan utamanya memberikan kinerja terbaiknya untuk pencapaian tujuan perusahaan (Ekawarman, 2018). Berdasarkan pembahasan tentang beban kerja, maka dapat disimpulkan bahwa **H3 di Tolak**.



REFERENSI

- Ach Barizi, Sri Nuringwahyu, D. K. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Agrowisata. *JIAGABI (Jurnal Ilmu Administrasi)*, 11(2), 107-117.
- Ekawarman. (2018). *Manajemen Konflik dan Stres*. Bumi Aksara.
- Mensah, A. (2021). Job stress and mental well-being among working men and women in europe: The mediating role of social support. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(5), 1-19. <https://doi.org/10.3390/ijerph18052494>
- Novtan, R. R., & Putra, Y. Y. (2021). Perbedaan Stres Kerja Pegawai Sipir Rutan Kelas II B Padang Ditinjau dari Jenis Kelamin. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(1), 28-33.
- Nurudin, Z. A., Rapini, T., & Abrianto, T. H. (2023). Peranan Gender, Keterampilan Kerja dan Perputaran Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Tepung Tapioka. *Bussman Journal: Indonesian Journal of Business and Management*, 3(1), 315-328.
- Satriadi, Nur Mona Oktavia, Dwi Vita Lestari Seohardi, R. R. A. (2021). *PERBANDINGAN KINERJA PEGAWAI BERDASARKAN GENDER PADA DINAS PERTANIAN PANGAN DAN PERIKANAN KOTA TANJUNGPINANG*. 1(9).
- Statistik, B. P. (2023). *Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia Februari 2023*. <https://www.bps.go.id/id/publication/2023/06/09/5ce5c75f3ffabce2d6423c4a/keadaan-angkatan-kerja-di-indonesia-februari-2023.html>
- Suhartini, E. (2015). Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pegawai (studi perbandingan antara fakultas ekonomi dan bisnis islam dan fakultas syariah dan hukum UINAM). *Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi*, 2(1), 61-78.
- Suhartini, E., Magdalena, M., & Novita, A. (2024). Hubungan Dukungan Suami , Dukungan Kader, dan Dukungan Keluarga terhadap Perilaku keikutsertaan dalam Kelas Ibu Hamil di Desa Giri Makmur Kabupaten Garut tahun 2023. *Sentri: Jurnal Riset Ilmiah*, 3(5), 2247-2261.
- Suhartini, E., & Nurnadjamuddin, M. (2023). Investigations of work-life balance and stress for working women in the indonesian banking sector. *Global Business & Finance Review (GBFR)*, 28(6), 159-169.
- Suhartini, E., & Iskandar, N. Z. (2020). Pengaruh stres kerja terhadap turnover intention dengan burnout sebagai variabel intervening pada pt cahaya murni terang timur. *Study of Scientific and Behavioral Management (SSBM)*, 1(3).
- Steinþórsdóttir, F. S., Carmichael, F., & Taylor, S. (2021). Gendered workload allocation in universities: A feminist analysis of practices and possibilities in a European University. *Gender, Work and Organization*, 28(5), 1859-1875. <https://doi.org/10.1111/gwao.12709>



- Widodo (Ed.). (2017). *Metode Penelitian Populer dan Praktis*. Rajawali.
- Winarningsih., & Handayani, P. (2019). Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Stress Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Wong Bejo Joyo. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen E-ISSN: 2461-0593*, 8(5), 1-18.
- Yussyaf, I. A., & Putra, Y. Y. (2019). Perbedaan Persepsi Beban Kerja Personil Satpol Pp Bukittinggi Ditinjau Dari Jenis Kelamin. *Jurnal Riset Psikologi*, 001, 1-12.
<http://ejournal.unp.ac.id/students/index.php/psi/article/view/6194>
- Zendrato, Y., Handayani, T., Yahdi, M., & Sambo, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Human Relationship Terhadap Kinerja Pegawai Bank Mandiri KCP Jakarta Ragunan. *Equilibrium Point : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 1-11.
<https://doi.org/10.46975/ebp.v6i2.486>