

## Perspektif gender tentang keseimbangan hidup-kerja, *perceived stress*, dan *locus of control*

Roma Hasanah<sup>1\*</sup>, M. Arsyadi Ridha<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Jurusan Akuntansi Syariah, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga. Jalan Marsda Adisucipto, Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta, Indonesia.

<sup>1</sup>Email: romahasanah@gmail.com

<sup>2</sup>Email: m.ridha@uin-suka.ac.id

### Abstrak

Penelitian ini dilatar belakangi oleh pentingnya *locus of control*, komunikasi antar karyawan guna meminimalisir terjadinya stres kerja pada karyawan dan perlunya menyeimbangkan kehidupan pribadinya dengan pekerjaannya. Apabila karyawan memiliki tingkat *locus of control* yang rendah maka akan dapat berdampak pada munculnya stres pada diri karyawan dan tidak seimbangya kehidupan pribadi dan pekerjaannya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perspektif gender tentang keseimbangan hidup-kerja, *perceived stress* dan *locus of control*. Penelitian ini dilakukan dengan metode survei dengan menggunakan media kuesioner. Populasi pada penelitian ini adalah semua mahasiswa program magister jurusan Akuntansi yang ada pada perguruan tinggi di Yogyakarta. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh (*sensus*) yang mana seluruh jumlah populasi dijadikan sebagai sampel. Metode analisis data dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji *r-square* dan uji hipotesis dengan program WarpPLS 6.0. Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara LOC dengan WIPL, PLIW, dan WPLE memiliki hubungan yang negatif untuk laki-laki dan perempuan. Terdapat hubungan yang negatif antara LOC dengan *perceived stress* baik untuk laki-laki maupun perempuan. Hubungan *perceived stress* dengan WIPL, PLIW, dan WPLE memiliki hubungan yang negatif untuk laki-laki dan negatif untuk perempuan. Namun terdapat hubungan yang positif antara *perceived stress* terhadap dimensi PLIW untuk perempuan.

**Kata Kunci:** *Locus of control*; *perceived stress*; keseimbangan hidup-kerja

### *A gender perspective on work-life balance, perceived stress, and locus of control on gender based employees*

#### Abstract

The background of research are locus of control, communication between employees to minimize occurred of work stress on employees and need to balance their private life with work. If employees have a low level of locus of control, it will have an impact on the emergence of stress for employees and unbalance of their personal life and work. This study aims to analyze gender perspectives on work-life balance, perceived stress and locus of control. The research was using survey method by questionnaire media. The population in study were all of student accounting majoring in master programs at universities in Yogyakarta. The sample in study used a saturated sample (*census*) in which all population number were taken as samples. The method of data analysis in study are the validity test, reliability test, *r-square* test and hypothesis testing with the WarpPLS 6.0 program. The results of the study show that the relationship between LOC and WIPL, PLIW, and WPLE has a negative relationship for men and women. There is a negative significant between LOC and perceived stress for both men and women. The perceived stress relationship with WIPL, PLIW, and WPLE has a negative relationship for men and negative for women. The perceived stress relationship with WIPL, PLIW, and WPLE has a negative relationship for men and negative for women. But there is a positive relationship between perceived stress on the PLIW dimension for women.

**Keywords:** *Locus of control*, *perceived stress*; work-life balance

---

## PENDAHULUAN

Salah satu bukti bahwa tidak hanya laki-laki saja yang memiliki andil dalam dunia pekerjaan yaitu dengan semakin banyaknya jumlah perempuan yang bekerja diberbagai sektor. Tuntutan ekonomi dan adanya anggapan dari masyarakat yang menganggap bahwa perempuan tidak hanya didapur, yang menjadi faktor pendorong bagi perempuan untuk ikut berada pada dunia pekerjaan seperti bank, pabrik dan lain sebagainya (Puspitarini & Femilia, 2018). Beberapa posisi dalam perusahaan di diisi oleh karyawan laki-laki dan perempuan. Sebagai contoh, data statistik gender mengungkap jumlah wanita dan pria yang menjabat sebagai manager pada 2016 yaitu 75,83% dan 24,17% (Badan Pusat Statistik, 2018). Hal ini membuktikan bahwa adanya keyakinan terhadap seseorang bahwa setiap individu memiliki pengaruh secara langsung atas reaksi terhadap lingkungannya (Spector, 1986). Dalam data yang di kumpulkan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) juga menemukan adanya jumlah laki-laki dan perempuan yang bekerja. Derajat kemutakhiran bahan yang diacu dengan melihat proporsi 10 tahun terakhir dan mengacu pustaka primer. Permasalahan dan tujuan, serta kegunaan penelitian ditulis secara naratif dalam paragraf-paragraf, tidak perlu diberi subjudul khusus. Demikian pula definisi operasional, apabila dirasa perlu, juga ditulis naratif.

Berdasarkan data yang dihimpun oleh BPS, perkembangan jumlah tenaga kerja laki-laki dan perempuan hampir seimbang. Dimana setiap tahunnya menunjukkan terjadi kenaikan jumlah tenaga kerja, baik pada sisi laki-laki maupun dari sisi perempuan. Fenomena ini membuktikan bahwa tidak hanya laki-laki saja yang bekerja, namun perempuan juga memainkan perannya dalam hal pekerjaan.

Manusia merupakan makhluk yang tidak dapat terlepas dari manusia lainnya dalam berinteraksi atau membaaur dengan manusia lainnya. Sebagai makhluk sosial, manusia tidak dapat terpisahkan dengan adanya hubungan (interaksi sosial) antar sesama manusia (Suryana, 2011). Seorang individu dapat melakukan interaksi dimanapun ia berada, baik di masyarakat, keluarga maupun tempat dimana ia bekerja. Interaksi dapat diartikan sebagai hubungan sosial yang bersifat dinamis yang menyangkut hubungan antar perorangan maupun kelompok (Murni, 2008). Maka seorang karyawan juga diharapkan dapat bertinteraksi dengan sesama karyawan yang lain.

Dalam ilmu ekonomi, istilah karyawan lebih dikenal dengan sumber daya manusia (SDM). Di mana SDM berfungsi untuk mencapai kinerja terbaik dalam bekerja. Saat melakukan pekerjaannya, rata-rata seorang individu menghabiskan sebagian besar waktu di hidupnya yaitu sebanyak seperempat atau sepertiga untuk melakukan pekerjaan (Harter et al, 2002)

Berdasarkan waktu tersebut, dimungkinkan seorang individu dapat merasakan adanya tekanan baik itu tekanan dalam arti beban kerja, maupun tekanan dalam hal perekonomian (Nurhendar, 2007). Dampak yang dapat terjadi dengan adanya tekanan tersebut yaitu munculnya kecemasan seseorang yang mengarah pada timbulnya stres dalam diri seorang karyawan. Stress kerja didefinisikan sebagai karyawan yang menghadapi beban kerja dan tingkat ketidakamanan kerja yang tinggi yang disertai dengan adanya tuntutan kognitif dan emosional yang tinggi agar terjadi perubahan yang berkelanjutan pada perusahaan (Sonntag & Fritz, 2014). Perusahaan mungkin akan mengalami perubahan dalam hal kebutuhan dan persoalan yang menuntut karyawan untuk meningkatkan kemampuan dalam hal pekerjaan dan adaptasi baik secara fisik maupun psikis (Wahyuni, 2016). Namun, hal ini harus dilakukan secara seimbang dan apabila gagal maka dapat menimbulkan stres dalam diri karyawan yang bersangkutan.

Penyebab lain yang dapat menimbulkan stres yaitu terjalannya hubungan yang kurang harmonis, baik dalam lingkungan sosial, keluarga dan juga tempat dimana ia bekerja (Looker & Gregson, 2005). Seseorang yang lebih aktif melakukan interaksi di tempat kerja cenderung mengalami kelelahan yang berdampak pada berkurangnya energi untuk memenuhi kewajibannya di ranah keluarga (Dierdorff & Ellington, 2008).

Beberapa usaha yang dapat dilakukan oleh karyawan yaitu dengan mencoba untuk menyeimbangkan kehidupannya (kerja-hidupnya) baik untuk dirinya sendiri, keluarga, maupun teman-temannya. Keseimbangan hidup-kerja adalah usaha untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan juga kebutuhan pribadi untuk keluarganya (Schermerhorn et al, 2002). Jenis pekerjaan yang dapat menimbulkan adanya konflik kerja/keluarga yaitu pekerjaan yang berhubungan dengan tanggung jawab (Dierdorff & Ellington, 2008).

Dalam melakukan pekerjaannya, setiap karyawan memiliki harapannya masing-masing yang ingin dicapai. Beberapa harapan keberhasilan yang ingin diraih seperti, promosi jabatan, kenaikan gaji,

memperoleh penghargaan, dan peningkatan karir (Spector, 1988). Dalam mewujudkan hal ini, seorang karyawan memiliki suatu keyakinan yang dipercaya dapat menunjang tercapainya harapan tersebut. Keyakinan ini dapat berasal dari sisi internal maupun eksternal yang biasa disebut dengan Locus of Control (LOC). LOC didefinisikan sebagai harapan umum akan penghargaan, atau hasil usaha dalam hidup seseorang yang dikendalikan baik oleh tindakan sendiri (internalitas) atau oleh kekuatan lain (eksternalitas) (Spector, 1988). Secara khusus, LOC diartikan sebagai sejauh mana orang percaya bahwa faktor internal dan/atau faktor eksternal yang mempengaruhi kehidupan mereka (Firth et al, 2003).

Outcome yang dihasilkan oleh LOC internal merupakan hasil dari kerja keras dan semua kejadian yang terjadi berada dibawah pengendalian seseorang (Faridah, 2015). Apabila individu yakin akan kemampuannya dalam menyelesaikan masalah, hal ini dapat berdampak pada kepuasan kerja dan diharapkan akan meningkatkan kinerja individu (Untari, 2017).

Salah satu perubahan yang terjadi pada demografi tenaga kerja yang berdampak pada pengembangan SDM yaitu banyaknya wanita dan ibu yang bekerja (Ngah et al, 2009). Di Jepang banyak dari wanita yang telah bekerja sebelum menikah, kemudian setelah menikah tetap melanjutkan untuk bekerja tanpa perlu berhenti dari pekerjaan mereka (Handayani & Salim, 2011). Beberapa faktor yang mempengaruhi perempuan untuk bekerja yaitu kemauan, kondisi ekonomi, dan waktu luang (Kusumawati & Kristiana, 2017).

Berdasarkan uraian di atas yang telah dijabarkan, maka peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul “PERSPEKTIF GENDER TENTANG KESEIMBANGAN HIDUP-KERJA, PERCEIVED STRESS DAN LOCUS OF CONTROL”. Dimana variabel gender disini berperan sebagai variabel moderasi saat menguji rumusan masalah yang ada. Perbedaan yang penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu ditambahkannya dimensi dalam menguji variabel keseimbangan hidup-kerja.

## **Tinjauan Pustaka**

### **Gender**

Gender diartikan sebagai konstruksi sosiokultural yang membedakan karakteristik maskulin (laki-laki) dan feminin (perempuan) (Abdullah, 2003). Maskulinitas adalah konsep-konsep gender tentang perilaku yang dibangun secara sosial dan pada umumnya terkait dengan laki-laki (Hasan, 2019). Sementara untuk feminisme seringkali diartikan sebagai emansipasi dan di bebaskan dari isu-isu perempuan yang lain, hak yang sama antara laki-laki dan perempuan (Tahir & Dewi, 2019).

### **Keseimbangan hidup-kerja**

Keseimbangan hidup-kerja merupakan usaha menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi keluarga (Schermerhorn et al., 2002). Untuk mencapai keseimbangan hidup-kerja, seseorang dapat menghabiskan sebagian besar dari hidupnya, sebanyak seperempat atau sepertiga waktu dihidupnya untuk melakukan pekerjaan (Harter et al., 2002). Pengukuran keseimbangan hidup-kerja dilakukan dengan tiga dimensi yaitu WIPL, PLIW dan WPLE yang telah dikonfirmasi validitas dan realibilitasnya (Fisher & McAuley, 2003).

Teori border memandang bagaimana seorang individu dapat mengelola ruang lingkup kerja dan keluarga untuk mencapai keseimbangan (Handayani, 2013). Teori ini merupakan upaya untuk menjelaskan interaksi antara batas pekerjaan dan keluarga yang dirasa rumit dan berfungsi untuk memperkirakan kapan konflik akan terjadi, dan memberikan kerangka kerja untuk mencapai keseimbangan (Clark, 2000).

### **Perceived stress**

Dalam pendapatnya Willford, 1973 menjelaskan bahwa stres terjadi apabila terdapat penyimpangan pada beberapa kondisi yang tidak mudah diperbaiki sehingga mengakibatkan adanya ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan kemampuan pekerjaannya (Fraser, 1992). Stres juga dapat timbul akibat hubungan yang terjalin baik dalam hubungan keluarga, hubungan sosial, maupun hubungan dengan atasan dan rekan kerjanya di tempat kerja (Looker & Gregson, 2005)

### **Locus of control**

Seorang peneliti kepribadian, Julian Rotter (1966) yang merupakan pencetus adanya teori LOC berpendapat bahwa LOC merupakan cara pandang seseorang terhadap sumber-sumber dalam mengendalikan peristiwa baik atau buruk yang terjadi dalam hidupnya (Nadirsyah & Zuhra, 2009). Pendapat lain mengatakan bahwa *Locus of control* yaitu sebuah

---

harapan umum bahwa penghargaan, atau hasil dalam hidup seseorang dikendalikan baik oleh tindakan sendiri (internalitas) atau oleh kekuatan lain (eksternalitas) (Spector, 1988)

## **METODE**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yaitu salah satu jenis kegiatan penelitian yang memiliki data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2013). Populasi dalam penelitian ini yaitu mahasiswa S2 jurusan Akuntansi pada Perguruan Tinggi di Daerah Istimewa Yogyakarta dan menggunakan sampel jenuh, dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel (Martono, 2010). Peneliti memilih mahasiswa S2 karena menurut (Agustin, 2012) mahasiswa khususnya mahasiswa S2 telah memiliki persiapan dalam merencanakan kariernya untuk masuk ke dunia kerja, lebih memahami profesi dan untuk kedepannya dapat bekerja sebagai seorang akuntan yang memiliki jam kerja yang lebih padat serta banyak juga mahasiswa S2 yang sudah atau sedang bekerja.

Dari hipotesis yang diajukan ditentukan variabel penelitian. Variabel dalam penelitian ini yaitu variabel eksogen dan variabel endogen, yang diuraikan sebagai berikut:

Variabel eksogen dalam penelitian ini yaitu locus of control dan *perceived stress*. Sementara untuk variabel endogen dalam penelitian ini yaitu keseimbangan hidup-kerja, dan *perceived stress*.

Dari indikator-indikator tersebut dapat ditentukan indikator dan instrument penelitian serta desain sampel yang digunakan. Langkah selanjutnya adalah mengumpulkan data melalui kuisioner. Data yang terkumpul kemudian diuji terlebih dahulu dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis yang digunakan adalah dengan SEM-PLS (Structural Equation Modeling-Partial Least Square). Hasil analisis data selanjutnya disajikan serta diinterpretasikan dan langkah terakhir diberi kesimpulan dan saran.

### **Merancang model pengukuran (*outer model*)**

Model pengukuran ini digunakan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas yang menghubungkan indikator dengan variabel latennya. Analisa outer model digunakan untuk itu mengevaluasi hubungan antara variabel indikator dan konstruk yang sesuai (Hair et al., 2014). Indikator dalam penelitian ini reflektif karena indikator variabel laten mempengaruhi indikatornya, untuk itu dilakukan 3 tahap pengukuran (Ghozali, 2011) yaitu:

#### Convergent validity

Convergent validity dari model pengukuran dengan reflektif indikator yang dinilai berdasarkan ada korelasi antara item score/ component score dengan construct score yang dihitung dengan PLS (Ghozali, 2011).

#### Discriminant validity

Discriminant Validity mewakili sejauh mana sebuah konstruk mengukur apa yang hendak diukur (Hair et al, 2014). Apabila korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar dari pada ukuran konstruk lain, maka hal tersebut menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi ukuran pada blok mereka lebih baik dari ukuran blok lainnya (Ghozali, 2011).

#### Composite reliability

Pengujian ini dilakukan untuk mengevaluasi dan membangun keandalan konsistensi internal tindakan (Hair et al., 2014). Untuk menentukan composite reliability, apabila nilai composite reliability  $pc > 0,8$  dapat dikatakan bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang tinggi atau reliable dan  $pc > 0,6$  dikatakan cukup reliabel (Ghozali, 2011).

#### Cronbach alpha

Dalam PLS, uji reliabilitas diperkuat dengan adanya cronbach alpha dimana konsistensi setiap jawaban diujikan. Cronbach alpha dikatakan baik apabila  $\alpha \geq 0,5$  dan dikatakan cukup apabila  $\alpha \geq 0,3$  cronbach alpha yang dihasilkan oleh PLS sedikit under estimate sehingga disarankan untuk menggunakan Composite Reliability (Ghozali, 2011).

### **Merancang model struktural (*Inner Model*)**

Model struktural dievaluasi dengan menggunakan R-square ( $R^2$ ) untuk konstruk dependen, *Stone-Geisser Q-square test* untuk *predictive relevance* dan uji-t serta signifikan koefisien parameter jalur struktural (Ghozali, 2011).  $R^2$  dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantif (Hair et al., 2014).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum melakukan penyebaran kuesioner, peneliti terlebih dahulu menerjemahkan kuesioner dan melakukan uji coba dalam skala kecil atau yang lebih dikenal dengan istilah pretest. Tujuan utama pretes adalah untuk meyakinkan bahwa item-item pertanyaan dapat dipahami, dianggap sudah benar dan konsisten serta untuk mendapat rekomendasi perbaikan oleh responden (Jogiyanto, 2013). Sehingga apabila terdapat kesalahan-kesalahan dapat diperbaiki sebelum digunakan pada penelitian yang sebenarnya. Setelah item-item lolos dari dipretest, maka selanjutnya item-item tersebut diuji validitas dan reliabilitas atau biasa disebut dengan pilot test.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 52 orang, sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 123 orang. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berjenis kelamin perempuan dikarenakan perubahan zaman, yang mengakibatkan perempuan ikut bergabung dalam dunia kerja. Hal ini dianggap perempuan lebih teliti alam bekerja dan terjadinya perubahan budaya di masyarakat. Selain itu, dapat diketahui bahwa masa kerja mahasiswa yang bekerja selama >1 tahun sebanyak 113 orang, masa kerja 1-5 tahun sebanyak 48 orang, masa kerja 6-10 tahun sebanyak 10 orang dan masa kerja >10 tahun sebanyak 4 orang.

### Convergent validity

*Convergent validity* digunakan untuk mengetahui valid tidaknya indikator yang akan diteliti. Ukuran reflektif individual dikatakan berkorelasi jika nilai loading  $\geq 0,70$  pertahankan indikator reflektif,  $\geq 0,40$  loading  $\leq 0,70$  dianalisis dampak dihapusnya indikator pada AVE, dan  $\leq 0,40$  hapus indikator (Hair, 2014). Output WarpPLS 6.0 untuk *loading factor* memberikan hasil sebagai berikut:

Tabel 1. *Loading Factor*

	LOC	PS	WPLE	PLIW	WIPL	Keterangan
LOC.EKS	<b>0.650</b>	0.070	-0.038	-0.447	0.286	VALID
LOC.EKS	<b>0.753</b>	0.007	0.006	-0.074	-0.116	VALID
LOC.EKS	<b>0.635</b>	0.059	0.107	0.299	-0.161	VALID
LOC.EKS	<b>0.768</b>	-0.008	-0.045	-0.127	0.051	VALID
LOC.EKS	<b>0.747</b>	-0.046	0.075	0.226	-0.121	VALID
LOC.EKS	<b>0.737</b>	-0.065	-0.094	0.116	0.074	VALID
PS1	-0.081	<b>0.747</b>	0.045	-0.120	0.165	VALID
PS2	0.079	<b>0.857</b>	-0.104	0.114	-0.049	VALID
PS3	0.066	<b>0.782</b>	-0.163	0.111	-0.075	VALID
PS4	-0.067	<b>0.728</b>	0.073	-0.150	0.170	VALID
PS5	-0.089	<b>0.688</b>	0.178	0.049	-0.061	VALID
PS6	0.069	<b>0.730</b>	0.010	-0.026	-0.142	VALID
WPLE1	0.062	-0.025	<b>0.685</b>	-0.036	-0.120	VALID
WPLE2	0.137	0.050	<b>0.748</b>	0.191	-0.125	VALID
WPLE3	-0.207	-0.028	<b>0.699</b>	-0.169	0.251	VALID
PLIW1	0.080	0.023	-0.041	<b>0.757</b>	0.267	VALID
PLIW2	-0.025	0.115	-0.060	<b>0.830</b>	-0.001	VALID
PLIW3	-0.003	-0.124	-0.023	<b>0.799</b>	0.053	VALID
PLIW4	-0.046	-0.017	0.123	<b>0.812</b>	-0.300	VALID
WIPL1	0.079	0.141	0.200	0.113	<b>0.734</b>	VALID
WIPL2	-0.060	-0.031	-0.044	-0.535	<b>0.797</b>	VALID
WIPL3	-0.012	-0.094	-0.134	0.410	<b>0.837</b>	VALID

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Terdapat 3 indikator yang tidak valid atau yang berdampak pada rendahnya nilai AVE, sehingga harus dieliminasi dahulu sebelum melakukan pengujian yang lain. Indikator tersebut yaitu LOC5, LOC6, LOC9. Indikator di atas yang dipergunakan dalam penelitian ini memiliki nilai di atas 0,50 adalah valid atau telah memenuhi *convergent validity*.

### Hasil uji outer model

#### Discriminant validity

Indikator reflektif juga dapat dilihat pada *cross loading* antara indikator dengan konstruksya (Hair et al., 2014). Metode lain yang dapat digunakan yaitu dengan membandingkan nilai *square root of*

*average variance extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya (Fornell & Larcker, 1981). Dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut ini:

Tabel 2. *Cross Loading*

	LOC	PS	WPLE	PLIW	WIPL
LOC	<b>0.717</b>	0.080	0.175	0.293	0.298
PS	0.080	<b>0.757</b>	-0.320	0.028	-0.081
WPLE	0.175	-0.320	<b>0.711</b>	0.266	0.338
PLIW	0.293	0.028	0.266	<b>0.800</b>	0.736
WIPL	0.298	-0.081	0.338	0.736	<b>0.790</b>

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa *loading factor* untuk indikator LOC mempunyai *loading factor* kepada konstruk LOC lebih tinggi dari pada konstruk yang lain. Sebagai ilustrasi *loading factor* adalah sebesar 0,717 yang lebih tinggi dari pada *loading factor* kepada PS (0,080), WPLE (0,175), PLIW (0,293) dan WIPL (0,298). Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel laten memiliki *discriminant validity* yang baik dan tidak terdapat permasalahan *discriminant validity*.

#### **Composite Reliability**

Apabila nilai *composite reliability*  $\rho_c > 0,8$  dapat dikatakan bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang tinggi atau *reliable* dan  $\rho_c > 0,6$  dikatakan cukup reliabel (Ghozali, 2011).

Tabel 3. *Compisite Reliability*

	<i>Composite Reliability</i>
LOC	0,863
PS	0,889
WPLE	0754
WIPL	0,833
PLIW	0,877

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil olah data yang dilakukan dengan bantuan *software WarpPLS 6.0* yang dapat dilihat pada tabel 4.8 didapatkan hasil bahwa nilai *composite reliability* yaitu di atas 0,70 pada semua variabel, sehingga dapat disimpulkan memenuhi uji reliabilitas

#### **Cronbach alpha**

Tabel 4. Cronbach Alpha

	<i>Cronbach's Alpha</i>
LOC.EKS	0.809
PS	0.850
WPLE	0,510
WIPL	0,812
PLIW	0,698

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Nilai *cronbach's* yang dihasilkan semua konstruk dikatakan baik yaitu di atas 0,50 (Ghozali, 2011). Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator konstruk reflektif adalah reliabel atau memenuhi uji reliabilitas.

#### **Hasil uji inner model**

##### **R-Square**

Setelah model yang diestimasi memenuhi kriteria *Outer Model*, berikutnya dilakukan pengujian model struktural (*Inner Model*). Berikut adalah nilai *R-Square* pada konstruk:

Tabel 5. R-Square

	<i>R-Square</i>
PS	0.051
WPLE	0.206
WIPL	0,132
PLIW	0,116

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.10 dapat dilihat nilai *R-Square* untuk variabel *Perceived Stress* menunjukkan 0,051 yang berarti model ini mampu menjelaskan 5,1% dan sisanya sebesar 94,9% dijelaskan oleh faktor lain diluar yang diteliti. Variabel WPLE menunjukkan 0,206 yang berarti model ini mampu menjelaskan

20,6% dan 79,4% dijelaskan oleh faktor lain diluar yang diteliti. Variabel WIPL menunjukkan 0,132 yang berarti model ini mampu menjelaskan 13,2% dan 86,8% dijelaskan oleh faktor lain diluar yang diteliti. Variabel PLIW menunjukkan 0,116 yang berarti model ini mampu menjelaskan 11,6% dan 88,4% dijelaskan oleh faktor lain diluar yang diteliti.

### Uji hipotesis

Untuk mengevaluasi hubungan struktural antar variabel laten, harus dilakukan pengujian hipotesis terhadap koefisien jalur antara variabel dengan membandingkan angka *p-value* dengan *alpha* (0,1) besarnya *p-value* diperoleh dari *output* pada WarpPLS 6.0. Pengujian hipotesis ini juga dimaksudkan untuk membuktikan kebenaran dugaan penelitian yang terdiri dari 14 hipotesis.

Tabel 6. Hasil Penelitian

HIPOTESIS PENELITIAN	PATH	PATH COEFFICIENT	P-VALUE	KETERANGAN
H1a	LOC→WIPL	-0,392	<0,001	TERDUKUNG
H1b	LOC→WIPL	-0,293	<0,001	TERDUKUNG
H2a	LOC→PLIW	-0,486	<0,001	TERDUKUNG
H2b	LOC→PLIW	-0,217	0,006	TERDUKUNG
H3a	LOC→WPLE	-0,156	0,118	TIDAK TERDUKUNG
H3b	LOC→WPLE	-0,252	0,002	TIDAK TERDUKUNG
H4a	LOC→PS	-0,377	0,001	TERDUKUNG
H4b	LOC→PS	-0,159	0,034	TERDUKUNG
H5a	PS→WIPL	-0,155	0,121	TIDAK TERDUKUNG
H5b	PS→WIPL	-0,258	0,001	TIDAK TERDUKUNG
H6a	PS→PLIW	0,051	0,355	TERDUKUNG
H6b	PS→PLIW	-0,246	0,002	TIDAK TERDUKUNG
H7a	PS→WPLE	-0,404	<0,001	TERDUKUNG
H7b	PS→WPLE	-0,372	<0,001	TERDUKUNG

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Hasil pengujian dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat LOC memiliki hubungan yang negatif dan signifikan terhadap WIPL untuk laki-laki. Hal ini membuktikan adanya keterkaitan antara LOC dengan WIPL. Dimana peningkatan LOC eksternal menghasilkan penurunan keseimbangan hidup-kerja pada dimensi WIPL. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad dan Ngah (2011) yang menyatakan bahwa seseorang yang memiliki LOC tinggi akan memiliki keseimbangan hidup yang rendah. Menurut analisis peneliti seorang laki-laki yang mempunyai harapan tinggi akan pekerjaan serta memiliki tingkat LOC eksternal yang tinggi akan sulit untuk menciptakan keseimbangan hidup-kerja. Menurut *Survei YouGov* juga mengungkapkan pekerja laki-laki dianggap lebih ambisius dalam dibandingkan perempuan (Nainggolan, 2017). Hal ini menunjukkan bahwa seorang laki-laki yang terlalu sibuk bekerja kurang memperhatikan kehidupannya.

Hasil pengujian dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat LOC memiliki hubungan yang negatif dan signifikan terhadap WIPL untuk perempuan. Hal ini membuktikan adanya keterkaitan antara LOC dengan WIPL. Dimana peningkatan LOC menghasilkan penurunan keseimbangan hidup-kerja pada dimensi WIPL. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad dan Ngah (2011) yang menyatakan bahwa seseorang yang memiliki LOC tinggi akan memiliki keseimbangan hidup yang rendah. Menurut analisis peneliti seorang perempuan yang mempunyai harapan tinggi akan pekerjaan serta memiliki tingkat LOC eksternal yang tinggi akan sulit untuk menciptakan keseimbangan hidup-kerja. Hal ini didukung oleh penelitian yang menyatakan bahwa seorang perempuan mengalami kesulitan dalam mengatur waktu antara urusan pekerjaan dan mengurus anak atau keluarga (Mayangsari & Amalia, 2018).

Hasil pengujian dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat LOC memiliki hubungan yang negatif dan signifikan. Hal ini berarti membuktikan adanya hubungan keterkaitan antara LOC dengan PLIW, namun memiliki arah hubungan yang negatif. Penelitian ini mendukung pendapat Ngah, et al (2009) yang menyatakan bahwa seseorang dengan tingkat LOC eksternal yang tinggi akan memiliki keseimbangan hidup-kerja yang rendah. Penelitian ini lebih mengungkapkan bahwa seorang laki-laki dengan tingkat LOC eksternal yang tinggi akan memiliki gangguan pekerjaan akibat kehidupan pribadi. Apabila seseorang memiliki masalah pribadi dan terbawa hingga lingkup pekerjaan, maka akan mengganggu kinerja orang tersebut saat bekerja. Menurut (Sutanto & Mogi, 2016) faktor yang

---

menyebabkan karyawan kurang maksimal dalam bekerja dikarenakan adanya masalah keluarga yang terjadi di dalam keluarga karyawan tersebut sehingga mengganggu aktivitas pekerjaan.

Hasil pengujian dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat LOC eksternal memiliki hubungan yang negatif dan tidak signifikan terhadap WPLE. Penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian (Yusnaena, 2018), yang menyatakan bahwa seseorang yang memiliki LOC tinggi akan memiliki kinerja yang tinggi pula. Sedangkan pada penelitian ini ditemukan hubungan yang negatif yang berarti apabila LOC tinggi makin kinerja seseorang akan rendah. Menurut analisis peneliti, seorang laki-laki disini cenderung memiliki LOC internal, sehingga memiliki kinerja yang rendah. Karena pada penelitian yang dilakukan oleh (Rahardjo & Dewi, 2016) menyatakan bahwa seseorang yang memiliki LOC internal akan memiliki kinerja yang rendah dan seseorang yang memiliki LOC eksternal akan cenderung memiliki kinerja yang tinggi. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa seorang laki-laki cenderung memiliki LOC internal dari pada eksternal.

Hasil pengujian dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat LOC eksternal memiliki hubungan yang negatif dan tidak signifikan terhadap WPLE. Penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian (Yusnaena, 2018), yang menyatakan bahwa seseorang yang memiliki LOC tinggi akan memiliki kinerja yang tinggi pula. Sedangkan pada penelitian ini menemukan hasil bahwa seorang perempuan disini cenderung memiliki LOC internal, sehingga memiliki kinerja yang rendah. Karena pada penelitian yang dilakukan oleh (Rahardjo & Dewi, 2016) menyatakan bahwa seseorang yang memiliki LOC internal akan memiliki kinerja yang rendah dan seseorang yang memiliki LOC eksternal akan cenderung memiliki kinerja yang tinggi. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa seorang perempuan cenderung memiliki LOC internal dari pada eksternal.

Dari hasil penelitian ini didapat bahwa LOC eksternal berhasil mengendalikan tingkat stres yang terjadi pada karyawan dan sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Marcheita, 2015) yang menunjukkan hasil bahwa seseorang dengan LOC eksternal memiliki job stress yang lebih tinggi dari seseorang dengan LOC internal. Dapat disimpulkan bahwa perempuan disini lebih menggunakan LOC internal dari pada LOC eksternal. Sehingga perempuan lebih susah mengatasi stress yang dialami dari pada laki-laki.

Dari hasil penelitian didapat bahwa PS belum berhasil mengendalikan WIPL untuk laki-laki dan memiliki arah hubungan yang negatif. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan semakin tinggi beban kerja yang dibebankan kepada karyawan maka akan semakin rendah work life balance yang dirasakan karyawan (Nurwahyuni, 2019). Menurut Survei YouGov juga mengungkapkan pekerja laki-laki dianggap lebih ambisius dalam pekerjaan dibandingkan perempuan (Nainggolan, 2017). Berdasarkan hal tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa seorang laki-laki lebih rentan mengalami stress karena sikap ke-ambisiusitas yang dapat berdampak pada sulitnya mengatur waktu antara pekerjaan dan keluarganya.

Dari hasil penelitian didapat bahwa *perceived stress* berhasil mengendalikan PLIW untuk laki-laki dan memiliki arah hubungan yang positif. Penelitian ini mendukung pendapat yang dilontarkan oleh Karkoulian et al, (2016) yang menyatakan bahwa seseorang yang memiliki tekanan kerja yang tinggi akan mengalami keseimbangan hidup-kerja yang tinggi. Menurut (Sutanto & Mogi, 2016) faktor yang menyebabkan karyawan kurang maksimal dalam bekerja dikarenakan adanya masalah keluarga yang terjadi di dalam keluarga karyawan tersebut sehingga mengganggu aktivitas pekerjaan. Menurut analisis peneliti, dalam penelitian ini seorang laki-laki yang memiliki *stress* tinggi akan memiliki gangguan pekerjaan yang diakibatkan kehidupan pribadi, misalnya masalah pribadi dan sebaliknya.

Dari hasil penelitian didapat bahwa PS berhasil mengendalikan PLIW untuk perempuan dan memiliki arah hubungan yang negatif. Hal ini berarti tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Karkoulian et al (2016) yang menyatakan bahwa seseorang yang memiliki tekanan kerja yang tinggi akan mengalami keseimbangan hidup-kerja yang tinggi. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh *Women Career Advancement in Public Service* (2012) yang menyatakan bahwa perempuan cenderung memilih untuk tetap dekat dengan rumahnya dikarenakan adanya tanggung jawab keluarga (Gerintya, 2018), yang berarti bahwa walaupun perempuan memiliki stress yang tinggi akan karir nya namun tetap memperhatikan keluarga dan kehidupan pribadinya

Dari hasil penelitian didapat bahwa PS berhasil mengendalikan WPLE untuk laki-laki dan memiliki arah hubungan yang negatif. Dimana laki-laki yang memiliki *stress* tinggi akan memiliki kinerja yang rendah dan sebaliknya. Penelitian didukung oleh pendapat Hidayat (2016) yang

menyatakan bahwa seseorang yang memiliki stres kerja tinggi maka akan memiliki kinerja menurun dan sebaliknya

Dari hasil penelitian didapat bahwa *perceived stress* berhasil mengendalikan WPLE untuk perempuan dan memiliki arah hubungan yang negatif. Dimana seorang perempuan yang memiliki stres tinggi akan memiliki kinerja yang rendah dan sebaliknya, hal ini didukung oleh pendapat Hidayat (2016) yang menyatakan bahwa seseorang yang memiliki stres kerja tinggi maka akan memiliki kinerja menurun dan sebaliknya.

Dalam perspektif ekonomi Islam, penelitian ini menemukan relevansinya dengan konsep etos kerja dalam pandangan Islam. Islam merupakan aturan integral yang mencakup seluruh aspek kehidupan manusia, dan menjadi penuntun untuk semua aktivitas manusia termasuk kegiatan ekonomi dan bisnis. Konsep ekonomi dalam Islam melibatkan konsep kekayaan, pendapatan dan barang material yang merupakan milik Tuhan, dan manusia hanya milik-Nya. Setiap Muslim yang bekerja, tidak hanya mendapat penghasilan dan memenuhi kebutuhan namun juga untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah (Anoraga & Prasetyo, 2015). Etos kerja Islam merupakan sikap kepribadian akan keyakinan yang mendalam dimana bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, urusan kemanusiaan, melainkan juga sebagai manifestasi dari amal saleh dan oleh karenanya memiliki nilai ibadah yang luhur (Sono et al, 2017). Nilai etos kerja dalam al-Qur'an dan al-Hadis dapat dikerucutkan menjadi dimensi Shiddiq, Istiqomah, Fathanah, Amanah, dan Tabliq (Sopiyah et al, 2018)

Hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan etos kerja Islam. Karena variabel LOC dan PS disini memiliki hubungan yang negatif terhadap keseimbangan hidup-kerja. Keseimbangan hidup kerja seharusnya dapat menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan keluarga yang memiliki nilai ibadah. Dalam ekonomi Islam pengaplikasian etos kerja sangat tergantung pada kepribadian seseorang dan lingkungan kerja dimana seseorang bekerja.

## SIMPULAN

LOC eksternal memiliki hubungan yang negatif dan signifikan terhadap WIPL untuk laki-laki dan perempuan. LOC eksternal merupakan tingkat kontrol yang dilakukan oleh seseorang yang berasal dari luar (eksternal). LOC akan mempengaruhi usaha seseorang dalam menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan keluarga.

LOC eksternal memiliki hubungan yang negatif dan signifikan terhadap PLIW untuk laki-laki namun untuk perempuan memiliki hubungan yang negatif dan tidak signifikan. LOC eksternal merupakan tingkat kontrol yang dilakukan oleh seseorang yang berasal dari luar (eksternal). LOC akan mempengaruhi usaha seorang laki-laki dalam menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaannya, namun untuk perempuan tidak berpengaruh.

LOC eksternal memiliki hubungan yang negatif dan tidak signifikan terhadap WPLE untuk laki-laki namun untuk perempuan memiliki hubungan yang negatif dan signifikan. LOC eksternal merupakan tingkat kontrol yang dilakukan oleh seseorang yang berasal dari luar. LOC tidak mempengaruhi usaha seorang laki-laki dalam menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaannya, namun untuk perempuan tidak berpengaruh.

LOC memiliki hubungan yang negatif dan signifikan terhadap PS untuk laki-laki dan perempuan. LOC eksternal merupakan tingkat kontrol yang dilakukan oleh seseorang yang berasal dari luar (eksternal). LOC akan mempengaruhi PS dalam hal mengendalikan tingkat stres yang muncul dalam diri seorang karyawan.

PS memiliki hubungan yang negatif namun tidak signifikan terhadap WIPL untuk laki-laki namun untuk perempuan memiliki hubungan yang negatif dan signifikan. PS merupakan beban kerja dan atau tuntutan pekerjaan para karyawan yang dirasa cukup kompleks. PS tidak mempengaruhi keseimbangan hidup-kerja dalam dimensi WIPL untuk mencapai keseimbangan hidup-kerja.

PS memiliki hubungan yang positif namun tidak signifikan terhadap PLIW untuk laki-laki namun untuk perempuan memiliki hubungan yang negatif dan signifikan. PS merupakan beban kerja dan atau tuntutan kerja karyawan yang dirasa cukup kompleks. PS akan mempengaruhi keseimbangan hidup-kerja dalam dimensi PLIW untuk mencapai keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Namun untuk setiap gender memiliki hubungan yang berbeda.

PS memiliki hubungan yang negatif dan signifikan terhadap WPLE untuk laki-laki dan perempuan. PS merupakan beban kerja dan atau tuntutan kerja karyawan yang dirasa cukup kompleks.

---

PS akan mempengaruhi hubungan terhadap keseimbangan hidup-kerja dalam dimensi WPLE untuk mencapai keseimbangan dalam mencapai keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadinya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, I. (2003). Penelitian Berwawasan Gender dalam Ilmu Sosial. *Humaniora*, 15(2), 265–275.
- Agustin, V. (2012). Kompetensi Lulusan Sarjana Strata 1 (S1) Psikologi dalam Menghadapi Dunia Kerja pada Mahasiswa Perguruan tinggi “X.” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 1(1), 1–10.
- Anoraga, B., & Prasetyo, A. (2015). Motivasi Kerja Islam dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan*, 2(7), 531–541.
- Badan Pusat Statistik. (2018). Persentase Tenaga Kerja Formal Menurut Jenis Kelamin. Retrieved January 27, 2019, from [www.bps.go.id](http://www.bps.go.id)
- Clark, S. C. (2000). Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. *Journal Human Relations*, 53(6), 747–770.
- Dierdorff, E. C., & Ellington, J. K. (2008). It’s the Nature of the Work: Examining Behavior-Based Sources of Work-Family Conflict Across Occupations. *Journal of Applied Psychology*, 93(4), 883–892.
- Faridah, E. (2015). Pengaruh Locus of Control terhadap Dysfunctional Audit Behavior pada Kantor Akuntan Publik (KAP) Drs. Suparno Supardjo Cirebon. *Jurnal Wawasan Dan Riset Akuntansi*, 3(1), 28–38.
- Firth, L., Mellor, D. J., Moore, K. A., & Loquet, C. (2003). How Can Managers Reduce Employee Intention to Quit ? *Journal of Managerial Psychology*, 19(1), 170–187.
- Fisher, G., & McAuley. (2003). Modeling the Relationship between Work / Life Balance and Organizational Outcomes. *Journal Psychology*, (March 2014), 1–31.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement, XVIII(February), 39–50.
- Fraser, T. M. (1992). *Stress dan Kepuasan Kerja*. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Gerintya, S. (2018). Rerata Penghasilan Perempuan Masih Jauh di Bawah Laki-laki. Retrieved April 7, 2019, from <https://tirto.id/rerata-penghasilan-perempuan-masih-jauh-di-bawah-gaji-laki-laki-cJFB>
- Ghozali, I. (2011). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)* (3rd ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J.F., Hult, G.T.M., Ringle, C.M. and Sarstedt, M. (2014). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. (Second). Los Angeles: SAGE.
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial Least Squares Structural Equation Modeling ( PLS-SEM ) An Emerging Tool in Business Research. *European Business Review*, 26(September), 106–121.
- Handayani. (2013). Keseimbangan Kerja Keluarga pada Perempuan Bekerja: Tinjauan Teori Border. *Buletin Psikologi*, 21(2), 90–101.
- Handayani, R., & Salim, M. (2011). Dampak Peningkatan Jumlah Wanita Bekerja karena Meningkatnya Taraf Pendidikan terhadap Fenomena Shoushika di Jepang (2002-2007). *Jurnal Lingua Cultura*, 5(2), 144–154.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Keyes, Corey L, M. (2002). Well-Being in the Workplace and its Relationship to Business Outcomes: A Review of the Gallup Studies. *American Psychology Association*, 205–224.
- Hasan, B. (2019). Gender dan Ketidakadilan. *Signal*, 7(1), 63–86.

- Jogiyanto. (2013). *Pedoman Survei Keesioner* (2nd ed.). Yogyakarta: BPFE UGM.
- Kusumawati, T., & Kristiana, I. F. (2017). "Usahaku, Pilihan Hatiku" Sebuah Studi Fenomenologi Tentang Makna Bekerja pada Wanita Wirausahawan Batik di Pekalongan. *Empathy: Jurnal Fakultas Psikologi*, 6(1), 411–418.
- Looker, T., & Gregson, O. (2005). *Managing Stress: Mengatasi Stres secara Mandiri*. Yogyakarta: Baca.
- Martono, N. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi Dana Analisis Data Sekunder*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mayangsari, M. D., & Amalia, D. (2018). Keseimbangan Kerja-Kehidupan Pada Wanita Karir Work Life Balance of Career Woman. *Journal Ecopsy*, 5(1), 43–50. Retrieved from <https://com-mendeley-prod-publicsharing-pdfstore.s3.eu-west-1.amazonaws.com/4341-UNPAYWALL/10.20527/ecopsy.v5i1.4884.pdf?X-Amz-Security-Token=FQoGZXIvYXZlEFYzDGx1ICsDa3gCCJQhUiKfBGH1CrpkFlivypT1rU5UI7rgWleWr%2Fd8inrLBkut0eFEvU0otLrKPy74hqVmXnOWSzd2mzXiT5>
- Murni, R. (2008). Interaksi Sosial Klien dengan Lingkungan Sosial. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Kesejahteraan Sosial*, 13(03), 51–60.
- Nadirsyah, & Zuhra, M. I. (2009). Locus of Control, Time Budget Pressure dan Penyimpangan Perilaku dalam Audit. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan*, 2(2), 104–116.
- Nainggolan, S. Y. (2017). Survei: Pekerja Pria Dianggap Lebih Ambisius Dibandingkan Wanita. Retrieved April 7, 2019, from <https://www.medcom.id/rona/keluarga/nN9DOzrK-survei-pekerja-pria-dianggap-lebih-ambisius-dibandingkan-wanita>
- Narimawati, U. (2017). *Structural Equation Modeling (SEM) Berbasis Kovarian dengan LISREAL dan AMOS untuk Riset Skripsi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ngah, N., Ahmad, A., & Baba, M. (2009). The Mediating Effect of Work-Family Conflict on the Relationship Between Locus of Control and Job Satisfaction. *Journal of Social Science*, 5(4), 348–354.
- Nurhendar, S. (2007). *Pengaruh Stress Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi*. Universitas Diponegoro.
- Nurwahyuni, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Work Life Balance (Studi Kasus PT. Telkom Indonesia Regional V). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(1), 1–9.
- Puspitarini, D., & Femilia, P. S. (2018). Relasi Gender dan Kehidupan Sosial Ekonomi dalam Keluarga Buruh Tani Perempuan di Kecamatan Panti Kabupaten Jember. *Journal An-Nisa'*, 11(2), 117–144.
- Rahardjo, K. S., & Dewi, I. G. M. (2016). Pengaruh Stres Kerja pada Kinerja Karyawan dengan Locus of Control sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 10(2), 117–127.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (2002). *Organizational Behavior*. University of Phoenix (7th ed.). Wiley.
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2014). Recovery From Job Stress: The Stressor-Detachment Model as an Integrative Framework. *Journal of Organizational Behavior*, 1–32.
- Sono, N. H., Hakim, L., & Oktaviani, L. (2017). Etos Kerja Islam sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja. *Prosiding Seminar Nasional Dan Call For Paper Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 411–420.
- Sopiyah, P., Nurhasanah, N., & Yunus, M. (2018). Tinjauan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja dan Kualifikasi Amilin Zakat dalam Optimalisasi Pengelolaan Zakat di Baznas Kabupaten Pandeglang. *Prosiding Hukum Ekonomi Syariah*, 4(2), 1030–1036.
- Spector, P. E. (1986). Perceived Control by Employees: A Meta-Analysis of Studies Concerning Autonomy and Participation at Work. *Journal Human Relations*, 39(11), 1005–1016.

- Spector, P. E. (1988). Development of the Work Locus of Control Scale. *Journal of Occupational Psychology*, 61, 335–340.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif Kualitatif R dan D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryana, T. (2011). Konsep dan Aktualisasi Kerukunan Antar Umat Beragama. *Pendidikan Agama Islam -Ta'lim*, 9(2), 127–136.
- Sutanto, V., & Mogi, J. A. (2016). Analisa Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan Di Restoran the Duck King Imperial Chef Galaxy Mall Surabaya. *Journal Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Petra*, 4, 1–15.
- Tahir, H. Bin, & Dewi, S. I. (2019). Eksploitasi Perempuan dalam Aplikasi Bigo Live ditinjau dari Perspektif Feminisme Marxis-Sosialis. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 8(1), 35–45.
- Untari, D. (2017). Pengaruh Partisipasi Anggaran, Asimetri Informasi, Locus of Control, Penekanan Anggaran, dan Ketidakpastian Lingkungan terhadap Senjangan Anggaran (Studi Empiris pada SKPD Kabupaten Bengkalis), 4(1), 3601–3614.
- Wahyuni, E. S. (2016). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Locus of Control, Stress Kerja Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Pemerintah Kabupaten Bengkalis). *Jurnal Ekonomi*, 24, 35–47.
- Yusnaena, S. H. (2018). Pengaruh Locus of Control terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KC Padang. *Menara Ekonomi*, IV(3), 2579–2595.