

PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. PLN (PERSERO) UID SULUTTENGGGO

Maria F. Diaz

Program Psikologi Universitas Negeri Manado
Email : fransadiaz1102@gmail.com

Tellma M. Tiwa

Program Studi Psikologi Universitas Negeri Manado
Email : tellmatiwa@unima.ac.id

Mike A. K. Lovihan

Program Studi Psikologi Universitas Negeri Manado
Email : mikeangelina@unima.ac.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji sejauh mana *Work-Life Balance* dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) UID Suluttenggo. Berdasarkan pengamatan selama masa magang, peneliti menemukan bahwa sejumlah karyawan menghadapi kesulitan dalam menyeimbangkan kehidupan pribadi dengan tuntutan pekerjaan yang tinggi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal. Sebanyak 50 responden ditentukan melalui teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda, yang mencakup uji t, uji F, serta perhitungan koefisien determinasi (R^2). Hasil analisis menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, stres kerja secara parsial tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Secara simultan, kedua variabel tersebut mampu menjelaskan 37,2% variasi kinerja, sementara 62,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Work-Life Balance*, Stres Kerja, Kinerja Karyawan, Regresi Linier Berganda

Abstract: *This study explores the extent to which Work-Life Balance and job stress influence employee performance at PT. PLN (Persero) UID Suluttenggo. Observations conducted during an internship revealed that several employees faced challenges in maintaining a balance between personal life and high work demands. The study adopts a quantitative approach with a causal research design. A total of 50 respondents were selected using a saturated sampling technique. Data were gathered through questionnaires and analyzed using multiple linear regression, including t-test, F-test, and the coefficient of determination (R^2). The findings indicate that Work-Life Balance has a positive and significant impact on employee performance. Conversely, job stress does not exhibit a significant partial effect. Collectively, both variables account for 37.2% of the variance in performance, while the remaining 62.8% is attributed to other factors not examined in this research.*

Keywords: *Work-Life Balance, Job Stress, Employee Performance, Multiple Linear Regression*

PENDAHULUAN

Di tengah arus globalisasi dan semakin ketatnya persaingan di dunia usaha, setiap organisasi dituntut untuk terus berinovasi dan meningkatkan kapabilitasnya guna mencapai hasil yang efektif dan efisien. Salah satu faktor kunci dalam menghadapi tantangan tersebut adalah kualitas sumber daya manusia, karena merekalah yang menjadi penentu utama keberhasilan pelaksanaan strategi organisasi. Robbins (2008) menyatakan bahwa organisasi merupakan entitas sosial yang terdiri atas sekelompok individu yang bekerja sama secara berkelanjutan untuk mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu, kinerja karyawan menjadi indikator penting dalam menilai sejauh mana organisasi mampu beroperasi secara optimal.

Rivai (2020) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai hasil pekerjaan yang dapat diukur dalam jangka waktu tertentu dan dijadikan tolok ukur efektivitas, baik secara individu maupun organisasi. Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja adalah Work-Life Balance, yaitu kemampuan individu untuk menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kapahang, Lovihan, dan Hartati (2022) menekankan pentingnya keseimbangan antara waktu untuk diri sendiri, keluarga, teman, dan karier agar dapat berjalan selaras. Selain itu, stres kerja juga berperan dalam memengaruhi performa karyawan.

Pemilihan variabel *Work-Life Balance* dan stres kerja didasarkan pada urgensi kontekstual di lingkungan kerja PT PLN (Persero) UID Suluttenggo, di mana dinamika operasional yang padat serta sistem kerja berbasis target sering kali menuntut karyawan untuk bekerja melampaui jam kerja normal. Meskipun isu ini telah banyak diteliti di tingkat nasional, kajian empiris yang secara

khusus menyoroti dampaknya terhadap kinerja karyawan di wilayah Sulawesi Utara, khususnya di sektor ketenagalistrikan, masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini tidak hanya relevan secara praktis, tetapi juga menawarkan kontribusi kebaruan dari sisi wilayah kajian dan konteks organisasi.

Penelitian ini mengacu pada *Job Demands-Resources Model* yang dikembangkan oleh Bakker dan Demerouti (2007). Model ini menjelaskan bahwa setiap pekerjaan terdiri dari dua elemen utama: tuntutan kerja (*job demands*) dan sumber daya kerja (*job resources*). *Job demands* mencakup aspek fisik, psikologis, sosial, atau organisasi yang membutuhkan usaha kognitif dan emosional yang berkelanjutan, seperti tekanan kerja, konflik peran, dan beban emosi dalam interaksi kerja. Ketika tuntutan ini melebihi kapasitas individu, maka hal tersebut dapat menimbulkan stres yang berdampak pada kelelahan dan penurunan motivasi kerja.

Sebaliknya, *job resources* merupakan elemen dalam pekerjaan yang berfungsi mengurangi dampak negatif dari tuntutan kerja, serta mendukung pencapaian tujuan dan pengembangan individu. Sumber daya ini dapat berupa dukungan dari atasan dan rekan kerja, fleksibilitas kerja, kejelasan peran, serta umpan balik kinerja. Dalam kerangka *Job Demands-Resources Model*, *Work-Life Balance* dipandang sebagai salah satu bentuk *job resources* yang dapat meningkatkan keterlibatan kerja, semangat, dan produktivitas. Sebaliknya, stres kerja diposisikan sebagai *job demand* yang, jika tidak dikelola secara efektif, dapat menurunkan performa karyawan secara signifikan Bakker dan Demerouti, (2007).

Selama pelaksanaan magang di PT. PLN (Persero) UID Suluttenggo, peneliti mengamati bahwa sebagian karyawan mengalami *Work-Life Balance* yang tidak seimbang. Sebagian karyawan harus bekerja melebihi jam kerja reguler untuk menyelesaikan beban tugas yang tinggi, yang pada akhirnya mengganggu waktu istirahat, relasi sosial, dan kesehatan. Kondisi ini secara tidak langsung berdampak pada penurunan performa kerja. Pernyataan spontan seperti “Kapan bisa beristirahat?” yang muncul dalam percakapan informal menunjukkan adanya tekanan psikologis, meskipun tidak terukur secara klinis. Fenomena ini sejalan dengan temuan Sadir, Nadir, Permata, dan Fitriani (2024) yang menyatakan bahwa gangguan terhadap *Work-Life Balance* berkontribusi pada meningkatnya stres dan penurunan produktivitas kerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana *Work-Life Balance* dan stres kerja memengaruhi kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) UID Suluttenggo. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi sebagai referensi ilmiah dalam penyusunan kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, serta pengelolaan tekanan kerja guna meningkatkan performa karyawan secara optimal.

Fokus penelitian ini dituangkan dalam judul: “Pengaruh *Work-Life Balance* dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) UID Suluttenggo.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kausal, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Work-Life Balance* dan stres kerja terhadap kinerja

karyawan. Pendekatan kausal dipilih karena sesuai untuk mengidentifikasi hubungan sebab-akibat antara variabel independen dan variabel dependen dalam lingkungan kerja (Sugiyono, 1997).

Penelitian ini dilakukan di PT. PLN (Persero) UID Suluttenggo, Manado, Sulawesi Utara, selama periode dua bulan, dengan melibatkan 50 orang karyawan sebagai responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, karena seluruh anggota populasi masih berada dalam jumlah yang memungkinkan untuk diteliti.

Penelitian ini didasarkan pada kerangka teori *Job Demands-Resources* (JD-R) Model yang dikembangkan oleh Bakker dan Demerouti (2007). Model ini menjelaskan bahwa performa karyawan ditentukan oleh keseimbangan antara *job demands* (tuntutan pekerjaan) dan *job resources* (sumber daya kerja). Dalam hal ini, stres kerja diposisikan sebagai job demand yang berpotensi menurunkan kinerja apabila tidak diimbangi dengan dukungan lingkungan kerja, sementara *Work-Life Balance* dipandang sebagai job resource yang dapat meningkatkan semangat, keterlibatan kerja, dan kesejahteraan psikologis karyawan.

Instrumen penelitian berupa kuesioner tertutup menggunakan skala Likert lima poin, yang terdiri atas pernyataan positif dan negatif berdasarkan indikator teoritis dari masing-masing variabel. *Work-Life Balance* sebagai variabel independen pertama diukur melalui tiga dimensi: keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan. Stres kerja sebagai variabel independen kedua diukur melalui empat indikator, yaitu tuntutan tugas, tekanan peran, interaksi antarpribadi, dan struktur organisasi. Sementara itu, kinerja karyawan sebagai variabel

dependen diukur berdasarkan lima aspek: kualitas hasil kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efisiensi, dan tingkat kemandirian.

Instrumen diuji terlebih dahulu pada 30 responden uji coba. Validitas diuji dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel, dan item dinyatakan valid jika r hitung lebih besar dari r tabel. Reliabilitas diuji menggunakan Cronbach's Alpha, dan seluruh variabel menunjukkan nilai di atas 0,6 yang berarti bahwa instrumen memiliki reliabilitas yang dapat diterima. Data primer diperoleh dari hasil kuesioner yang diisi oleh responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan dan literatur yang relevan.

Data yang dikumpulkan di analisis menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS. Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan kelayakan model, yang mencakup uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov, uji multikolinearitas dengan melihat nilai Tolerance dan VIF, serta uji heteroskedastisitas melalui pola scatterplot antara nilai prediksi dan residual. Jika semua asumsi terpenuhi, data dianalisis menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh parsial dan simultan dari variabel independen terhadap kinerja. Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel secara parsial, uji F untuk pengaruh simultan, dan koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terdiri dari tiga pernyataan, yaitu:

H1: *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: *Work-Life Balance* dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) UID Suluttenggo.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Menjelang akhir abad ke-19, industri gula dan sektor ketenagalistrikan di Indonesia mulai menunjukkan kemajuan dengan hadirnya sejumlah perusahaan Belanda yang membangun pabrik gula, teh, dan pembangkit listrik untuk memenuhi kebutuhan internal mereka. Pada masa pendudukan Jepang periode 1942 sampai 1945, pengendalian atas perusahaan-perusahaan tersebut diambil alih oleh pemerintah Jepang setelah Belanda menyerah.

Pasca kekalahan Jepang pada Agustus 1945, kekuasaan atas perusahaan-perusahaan tersebut mulai dikembalikan. Melalui upaya para pemuda dan pekerja di bidang listrik bersama dengan pimpinan Komite Nasional Indonesia (KNI) Pusat, mereka mengajukan permohonan kepada Presiden Soekarno agar perusahaan-perusahaan itu diambil alih dan dikelola oleh pemerintah Republik Indonesia. Tindak lanjut dari permohonan tersebut diwujudkan dengan dibentuknya Pada 27 Oktober 1945, pemerintah membentuk Jawatan Listrik dan Gas yang berada di bawah naungan Departemen Pekerjaan Umum dan Tenaga, dengan kapasitas

Seiring berjalannya waktu, khususnya sejak diberlakukannya kebijakan pemerintah yang mendorong partisipasi swasta dalam penyediaan listrik, PT. PLN mengalami transformasi pada tahun 1994. Transformasi ini ditandai dengan perubahan bentuk badan usaha dari Perusahaan Umum (Perum) menjadi Perseroan Terbatas (PT), dengan peran

utama sebagai penyedia layanan kelistrikan untuk kepentingan publik (PKUK), guna melayani masyarakat luas.

Dalam penelitian ini, data di peroleh sebanyak 50 responden yang berpartisipasi merupakan karyawan dari PT. PLN (Persero) UID Suluttenggo. Kelompok usia 20 sampai 30 tahun menjadi yang paling banyak diwakili oleh para responden, yakni sejumlah 36 individu yang termasuk dalam kategori tersebut. atau setara dengan 72,0%. Sementara itu, 14 responden lainnya atau 28,0% dalam rentang usia 30 sampai 40 tahun. Sebagian besar berasal dari kelompok usia muda, yang umumnya berada dalam fase awal karier.

Komposisi berdasarkan jenis kelamin menunjuk kan bahwa 23 orang adalah perempuan (46%), dan 27 orang lainnya adalah laki-laki (54,0%), sehingga dapat dikatakan bahwa distribusi jenis kelamin relatif seimbang, meskipun didominasi oleh laki-laki. Berdasarkan lama masa kerja, sebagian besar responden, yaitu 21 orang (42,0%), telah bekerja selama lebih dari lima tahun. Sebanyak 19 orang (38,0%) memiliki pengalaman kerja antara tiga hingga lima tahun, sedangkan 9 orang (18,0%) telah bekerja selama satu hingga tiga tahun. Hanya terdapat satu responden (2,0%) masa kerja kurang dari tiga bulan. Temuan ini mengindikasikan bahwa sebagian besar partisipan telah bekerja selama lebih dari tiga tahun, sehingga memiliki pengalaman kerja yang cukup panjang.

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 43,252 merepresentasikan tingkat dasar kinerja karyawan ketika pengaruh dari *Work-Life Balance* (X_1) dan stres kerja (X_2) berada pada titik nol. Dengan kata lain, apabila kedua

variabel independen tidak memberikan kontribusi, maka kinerja karyawan tetap diprediksi berada pada level tersebut.

Koefisien regresi *Work-Life Balance* (X_1) sebesar 0,560 menanda kan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam *Work-Life Balance* dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,560 poin. Temuan ini mengindikasikan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi berperan signifikan dalam mendorong performa karyawan. Hasil ini memperkuat teori *Job Demands-Resources* dari Bakker dan Demerouti (2007), yang menyatakan bahwa *Work-Life Balance* merupakan salah satu bentuk *job resource* yang mampu meningkatkan motivasi, keterlibatan kerja, dan produktivitas. Karyawan yang merasa seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya cenderung mengalami kepuasan kerja yang lebih tinggi dan bekerja lebih optimal.

Penelitian ini juga mendukung temuan Kapahang et al. (2022), yang menyatakan bahwa *Work-Life Balance* memiliki pengaruh signifikan terhadap performa karyawan di sektor pelayanan publik. Selain itu, Sarahutu et al. (2023) menekankan bahwa *Work-Life Balance* dapat mengurangi risiko lelah dan meningkatkan semangat kerja dalam jangka panjang.

Sementara itu, variabel stres kerja (X_2) memiliki koefisien regresi negatif sebesar -0,121, menunjukkan bahwa peningkatan stres kerja cenderung menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,121 poin. Meskipun pengaruh ini tidak signifikan secara statistik, arah koefisiennya tetap perlu diperhatikan sebagai indikator risiko psikologis dalam organisasi. Dalam kerangka JD-R Model, stres kerja dikategorikan sebagai *job demand* yang dapat menyebabkan kelelahan, *disengagement*, bahkan jika tidak ditangani dengan baik.

Temuan ini selaras dengan hasil penelitian Sengkey, Mongdong dan Hartati, (2021) yang menyebutkan bahwa stres kerja yang tinggi akan berdampak pada penurunan produktivitas, terutama jika tidak diimbangi oleh sumber daya organisasi yang mendukung.

Tabel 1. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	576.213	2	288.107	13.927	.000 ^b
	Residual	972.287	47	20.687		
	Total	1548.500	49			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Work Life Balance						

Uji F yang ditampilkan pada Tabel 1. menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan, *Work-Life Balance* dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, keseimbangan hidup dan tekanan kerja memiliki kontribusi kolektif dalam menentukan performa karyawan. Hasil ini mendukung dasar *Job Demands-Resources Model*, bahwa kombinasi antara *demands* dan *resources* secara bersamaan akan memengaruhi hasil kerja. Perusahaan sebaiknya memperhatikan kedua aspek tersebut secara simultan, agar kesejahteraan karyawan tetap terjaga dan kinerja tetap optimal.

Tabel 2. Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	43.252	7.674		5.636	.000
	Work Life Balance	.560	.151	.512	3.714	.001
	Stres Kerja	-.121	.108	-.154	-1.116	.270
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Uji t (parsial) dalam tabel 2. menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* memberikan pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap

kinerja ($t = 3,714$; $sig. = 0,001$). Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05, serta nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel, menguatkan kesimpulan bahwa variabel ini memang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap performa individu. Sebaliknya, stres kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial ($t = 1,116$; $sig. = 0,270$). Nilai ini lebih besar dari batas signifikansi dan t-hitung lebih kecil dari t-tabel, yang menunjukkan bahwa secara statistik, stres kerja belum berkontribusi nyata dalam menurunkan performa kerja karyawan dalam penelitian ini.

Berdasarkan pengujian koefisien determinasi (R^2), diperoleh nilai sebesar 0,372. Artinya, 37,2% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh *Work-Life Balance* dan stres kerja. Sementara itu, 62,8% lainnya disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi intrinsik, maupun sistem kompensasi.

Secara psikologis, temuan ini menegaskan bahwa pencapaian performa kerja yang optimal tidak hanya ditentukan oleh tuntutan kerja yang rendah, tetapi lebih ditentukan oleh keberadaan sumber daya pendukung yang memadai seperti lingkungan kerja yang fleksibel, kebijakan manajemen waktu, dan dukungan sosial dari atasan atau rekan kerja. Hal ini sejalan dengan teori JD-R yang menempatkan *Work-Life Balance* sebagai bagian dari strategi organisasi dalam membentuk sumber daya kerja yang berkelanjutan.

Dengan demikian, penelitian ini memberikan implikasi penting bagi manajemen PT. PLN (Persero) UID Suluttenggo, bahwa strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan tidak cukup hanya dengan mengelola tekanan

kerja, tetapi juga dengan memperkuat faktor-faktor pendukung yang bersifat motivasional dan psikologis. *Work-Life Balance* terbukti sebagai aspek utama yang perlu dijaga dan ditingkatkan untuk menjamin keberlanjutan performa kerja.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) UID Suluttenggo, dengan kontribusi parsial sebesar 51,2%. Semakin tinggi tingkat keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi yang dirasakan karyawan, semakin optimal pula kinerja yang ditampilkan. Temuan ini konsisten dengan Job Demands–Resources Model, di mana *Work-Life Balance* berperan sebagai job resource yang mendukung peningkatan konsentrasi kerja, kualitas hasil kerja, dan efektivitas individu.

Di sisi lain, stres kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja, meskipun tetap memberikan kontribusi sebesar 15,4%. Meskipun demikian, stres kerja sebagai job demand tetap perlu dikelola dengan baik karena dapat berdampak negatif secara psikologis jika tidak diimbangi oleh dukungan dari lingkungan kerja.

Secara simultan, *Work-Life Balance* dan stres kerja mampu menjelaskan 37,2% variasi dalam kinerja karyawan. Ini berarti bahwa kedua variabel tersebut berkontribusi terhadap pencapaian performa kerja, meskipun masih terdapat 62,8% variasi lainnya yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar cakupan penelitian ini.

Berdasarkan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak cukup hanya dengan menekan tingkat stres kerja, tetapi juga

memerlukan penguatan sumber daya kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan profesional dan personal. Oleh karena itu, penelitian lanjutan disarankan untuk menggali faktor-faktor lain yang potensial, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, serta kepuasan kerja, yang belum tercakup dalam studi ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). Model permintaan-sumber daya pekerjaan: Keadaan terkini. *Jurnal Psikologi Manajerial*, 22(3), 309–328.
- Kapahang, G. L., Lovihan, M. A. K., & Hartati, M. E. (2022). Keseimbangan hidup dan kerja: Dampak bekerja dari rumah pada karyawan di Sulawesi Utara. *Sebatik*, 26(1), 36–43. <https://doi.org/10.46984/sebatik.v26i1.1868>
- Robbins, S. P. (2008). *Perilaku organisasi* (Drs. Benjamin Molan, Trans.). Klaten: PT Intan Sejati. (Original work published 2006)
- Sadir, M., Nadir, M., Permata, S. U., & Fitriani, N. (2024). Pengaruh *Work-Life Balance* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sulselbar Kantor Cabang Majene. *Manarang: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 18–28. <https://ojs.unsulbar.ac.id/manarang>
- Sarahutu, M. P., Solang, D. J., & Kumaat, T. D. (2024). Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap burnout pada wanita pekerja yang mengalami peran ganda di Kecamatan Tomohon Utara Kota Tomohon. *Jurnal Baku Beking Pande (B2P)*, 1(3), 23–28. <https://doi.org/10.53682/pj.v2i2.1961>

- Sengkey, M. M., Mongdong, A., & Hartati, M. E. (2021). Pengaruh dukungan sosial rekan kerja terhadap kinerja di Kota Tomohon. *Jurnal Psikopedia*, 2(2), 67–73. <https://doi.org/10.53682/pj.v2i2.1961>
- Sugiyono. (1997). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.