

THE RELATIONSHIP BETWEEN WORKLOAD, TECHNOSTRESS, WORK LIFE BALANCE AND EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE REGIONAL SECRETARIAT OF THE CITY OF SURABAYA

HUBUNGAN ANTARA *WORKLOAD*, *TECHNOSTRESS*, *WORK LIFE BALANCE* DAN KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DAERAH KOTA SURABAYA

Reny Elvira Septyandini ^{1a(*)}, Dewie Tri Wijayati Wardoyo ^{2b}, Andre Dwijanto Witjaksono ^{3c}

¹²³ Universitas Negeri Surabaya

^areny.23056@mhs.unesa.ac.id,

^bdewiewijayati@unesa.ac.id,

^candredwijanto@unesa.ac.id

(*) Corresponding Author

reny.23056@mhs.unesa.ac.id

How to Cite: Ida Fariha. (2024). Hubungan Antara Workload, Technostress, Work Life Balance Dan Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kota Surabaya doi: 10.36526/js.v3i2.3962

Received: 18-04-2024

Revised : 11-04-2024

Accepted: 30-06-2024

Keywords:

Workload,
 Technostress,
 Work Life Balance,
 Employee
 Performance

Abstract

Bureaucratic Reform is one way to achieve good governance and make fundamental changes and renewals to the government administration system, especially in terms of institutional (organizational), administrative and human resource aspects. Through improvements to human resources. This study was conducted at the Regional Secretariat of Surabaya City with the aim of determining the relationship between the influence of workload, technostress, work life balance and employee performance. The research method is a quantitative approach where variables are measured using a Likert scale. The population in this study were employees who use technology in their work. Sampling was taken with a 95% confidence level using the Slovin technique, 193 people were obtained. The research variables consist of three independent variables, namely workload, technostress, work life balance and the dependent variable is employee performance. Data collection was carried out by distributing questionnaires. The results of the data collection were then analyzed using the Structural Equation Modeling Technique using the SMART PLS – 3 application. The results of the study showed that: (1) Workload has a positive effect on Technostress at the Surabaya City Regional Secretariat (2) Technostress does not affect Employee Performance at the Surabaya City Regional Secretariat. (3) Workload does not affect Employee Work Life Balance at the Surabaya City Regional Secretariat. (4) Work Life Balance has a positive effect on Employee Performance at the Surabaya City Regional Secretariat (5) Technostress has a negative effect on Work Life Balance at the Surabaya City Regional Secretariat (6) Workload does not have a significant negative effect on Employee Performance at the Surabaya City Regional Secretariat.

PENDAHULUAN

Reformasi Birokrasi merupakan salah satu upaya pemerintah untuk mencapai *good governance* dan melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama mengangkut aspek–aspek kelembagaan (organisasi), ketatalaksanaan dan sumber daya manusia. Melalui reformasi birokrasi yang dilakukan secara efektif dapat menjadikan perubahan dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Melalui sumber daya manusia ini lah aspek yang dapat dilakukan telaah untuk menjadikan sesuatu menjadi lebih baik.

Sekretariat Daerah dalam hal ini adalah salah satu organisasi lembaga daerah yang berada di bawah Pemerintah Kota Surabaya. Perangkat daerah ini mempunyai tugas membantu Walikota dalam penyusunan kebijakan dan pengoordinasian administratif terhadap pelaksanaan tugas perangkat daerah serta pelayanan administratif. Sekretariat Daerah memiliki 3 asisten di bawahnya yakni Asisten Administrasi Umum, Asisten Pemerintahan dan Asisten Perekonomian dan

Pembangunan. Ketiganya bersinergi untuk mendukung Sekretariat Daerah dalam perumusan kebijakan dan pencapaian kinerja.

Menurut Prawirasentono dalam (Khaeruman et al., 2021) kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawabnya masing-masing. Sedangkan, menurut Mangkunegara (2005) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan peneliti kinerja yang ada di Sekretariat Daerah tergolong baik karena masing-masing dapat mengimplementasikan ke dalam kinerja ataupun rencana rencana kerja yang ada. Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yakni *workload*, motivasi ataupun teknologi informasi itu sendiri.

Menurut Hard dan Staveland (1988) *workload* merupakan total seluruh sumber daya yang digunakan dibandingkan dengan penugasan atau pekerjaan yang dibebankan dalam periode waktu tertentu (jumlah pekerjaan dan sumber daya). Selain itu *workload* dapat didefinisikan sebagai bagaimana pekerja merespon suatu penugasan yang dikerjakannya.

Pada hubungan antara *workload* dan berpengaruh ke kinerja. Dalam penelitian (Ambar et al., 2023) menunjukkan *workload* berpengaruh *negative* terhadap kinerja. Dalam hal ini *workload* yang tinggi maka semakin rendah kinerja pada Perusahaan. Namun, pada penelitian (Jusma et al., 2022) menunjukkan indikator yang sebaliknya yakni *workload* berdampak positif dan signifikan pada kinerja.

Berdasarkan pengamatan peneliti Fenomena *Workload* di Sekretariat Daerah. Hal ini dapat dilandasi dengan adanya beban kerja tambahan yakni ketika adanya acara – acara khusus di hari *weekend* dan tugas tugas pengamatan dan pendataan yang seharusnya tidak menjadi tupoksi dalam lingkup Sekretariat Daerah.

Menurut Brod (2017) *Technostress* dapat menyebabkan kecemasan merupakan suatu bentuk gangguan atau penyakit yang disebabkan karena ketidakmampuan menggunakan teknologi baru. Terdapat perbedaan pendapat antara *Technostress* dan kinerja pegawai. Dalam penelitiannya (Ningtyas & Sugiarto, 2022) menemukan pengaruh kuat antara *Technostress*, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja dan Kinerja Guru. Namun pada penelitian (Saleem & Malik, 2023) *Technostress* melalui indikator pembuat *Technostress* yakni *techno-overload*, *techno-invasion*, *techno-complexity* menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja.

Berdasarkan pengamatan dan wawancara peneliti fenomena *technostress* di Sekretariat Daerah Aplikasi itu sekitar dan sebanyak 30 Aplikasi. Sehingga aplikasi – aplikasi ini menjadi sesuatu yang menjadi pekerjaan sehari – hari. Namun karena aplikasi ini terhubung secara online, maka pegawai akan selalu dapat terhubung dengan pekerjaan ini. Sehingga perasaan terus terhubung dengan teknologi tidak dapat dihindari, namun beberapa kesempatan teknologi juga dapat menimbulkan stress. Hal ini bisa dikarenakan teknologi yang terus menerus berubah ubah dan faktor sumber daya manusia yang harus terus bersiap untuk menerima perubahan. Dalam Sekretariat Daerah terdapat berbagai macam aplikasi yang ada. Sehingga tiap manusia akan terus menerus terhubung dan terkoneksi dengan pekerjaan karena tidak ada batasan waktu dalam penerapan teknologi.

Hubungan antara yang dapat dilakukan pada *workload* dan *technostress*. Penelitian berjudul “*The Impact Of Workload And Technology Competence On Technostress And Performance Of Employees*” (Suharti, 2014) menemukan bahwa adanya pengaruh yang kuat antara *workload* dan *Technostress*. Pada penelitian ini menunjukkan hubungan significant positif. Hal ini membuktikan bahwa jika *workload* tinggi maka *Technostress* juga tinggi. Namun pada fenomena yang ada pada Sekretariat Daerah dinilai berbeda dengan teori. Diperlihatkan adanya *workload* yang cukup sehingga tidak mempengaruhi kinerja dan tingkat stress terhadap teknologi pada karyawan. Kemungkinan hal ini dapat terjadi karena pegawai saat ini adalah generasi yang sudah sadar

terhadap teknologi dan menganggap teknologi itu sebagai gaya hidup. Sehingga teknologi aplikasi ataupun zoom dirasa akan lebih bermanfaat dan efisiensi waktu terhadap beban kerja yang ada.

Menurut Fisher (2009) *Work Life Balance* adalah upaya yang dilakukan oleh individu untuk menyeimbangkan dua peran atau lebih untuk dijalani. Menurut Fisher (2009) *Work Life Balance* adalah upaya yang dilakukan oleh individu untuk menyeimbangkan dua peran atau lebih untuk dijalani. Pada penelitian sebelumnya hubungan antara *Technostress* dan *Work Life Balance* pada (Suhardiman & Saragih, 2022) mengemukakan bahwa terdapat pengaruh positif *Technostress* dan *work-life balance*. Sehingga *Technostress* semakin naik maka *Work Life Balance* juga akan naik. Hal tidak sejalan dengan Penelitian (Saim et al., 2021) mengamati adanya kerumitan dalam bekerja merupakan variabel utama yang mengurangi keseimbangan antara aktivitas kerja dan keseimbangan hidup.

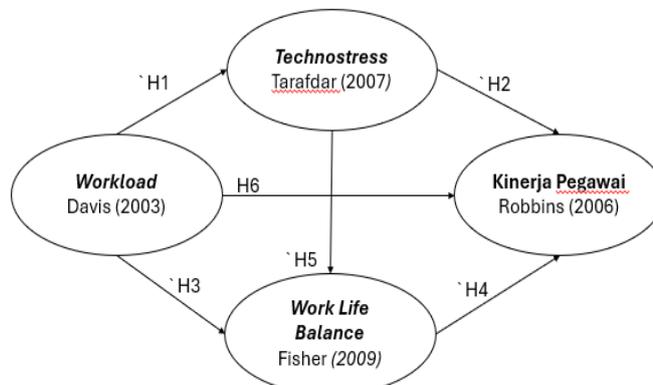
Berdasarkan teknologi dan aplikasi yang telah ada dan digunakan, juga terdapat arahan dari Kementerian Pemberdayaan Aparatur dan Sumber Daya Manusia untuk *Work Form Anywhere* tentang arahan ini, sehingga memungkinkan seorang pegawai dengan koneksi teknologi dan beban pekerjaan akan selalu terhubung dengan pekerjaan tanpa batasan waktu. Maka dari itu perlu dilakukan pembatasan terhadap pencapaian kinerja tersebut dengan *Work Life Balance*.

Menurut penelitian (Ambar et al., 2023) terdapat bukti yang menunjukkan bahwa *Work Life Balance* memiliki dampak menguntungkan terhadap kinerja. Jika *Work Life Balance* ada maka kinerja karyawan akan tetap terjaga pada tingkat yang tinggi. Bertentangan dengan temuan (Hutama & Suharnomo, 2023) terdapat pengamatan bahwa *Work Life Balance* memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan, namun dampak ini tidak signifikan secara statistik. Untuk memitigasi dampak pandemi COVID-19 terhadap kinerja karyawan, penting untuk memastikan keseimbangan kehidupan kerja tidak dianggap sebagai faktor penyebab utama.

Berdasarkan hasil pengamatan, fenomena yang terdapat di Sekretariat Daerah Kota Surabaya, serta *research gap* dari penelitian sebelumnya, maka disusunlah penelitian dengan judul "Hubungan antara *Workload*, *Technostress*, *Work Life Balance* dan Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kota Surabaya".

METODE

Penelitian ini dilakukan di Sekretariat Daerah Kota Surabaya dengan pendekatan Sumber Daya Manusia. Dalam penelitian ini terdapat empat yaitu variable *Workload* (X1) *Technostress* (X2) *Work Life Balance* (X1) sebagai variable bebas atau independent dan variable Kinerja Pegawai (Y) sebagai variable terikat atau dependent. Kerangka konseptual ini dibuat berdasarkan landasan teori dan keadaan eksisting data yang ada. Model penelitian ini melibatkan 4 Variabel yakni *Workload*, *Technostress*, *Work Life Balance* dan Kinerja Pegawai.



Gambar 1. Model Konseptual berdasarkan data diolah.

Berdasarkan model penelitian di atas, maka dapat disimpulkan beberapa hipotesa dalam penelitian ini.

- H1 = *Workload* berpengaruh positif terhadap *Technostress* di Sekretariat Daerah Kota Surabaya.
- H2 = *Technostress* berpengaruh negatif terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kota Surabaya.
- H3 = *Workload* berpengaruh negatif terhadap *Work Life Balance* di Sekretariat Daerah Kota Surabaya.
- H4 = *Work Life Balance* berpengaruh positif terhadap Kinerja di Sekretariat Daerah Kota Surabaya.
- H5 = *Technostress* berpengaruh negatif terhadap *Work Life Balance* di Sekretariat Daerah Kota Surabaya.
- H6 = *Workload* berpengaruh negatif terhadap Kinerja di Sekretariat Daerah Kota Surabaya.

Penelitian ini terdiri dari variable *Workload* (X1) *Technostress* (X2) *Work Life Balance* dan Kinerja Pegawai. Dimensi dari variable *workload* diantaranya: 1) Kondisi Pekerjaan, 2) Kuantitas Pekerjaan, 3) Penggunaan Waktu Kerja, 4) Pencapaian Target Kerja. Dimensi dari variable *technostress* diantaranya: 1) *Techno Overload*, 2) *Techno Invasion*, 3) *Techno Complexity*, 4) *Techno Insecurity*, 5) *Techno Uncertainty*.

Dimensi dari variable *work life balance* diantaranya: 1) *Work Interference with Personal Life*, 2) *Personal Life Interference with Work*, 3) *Work Enhancement with Personal Life*, 4) *Personal Life Enhancement with Work*. Sedangkan dimensi dari variable Kinerja Pegawai sebagai variable terikat diantaranya: 1) Kualitas, 2) Kuantitas, 3) Rencana Kerja, 4) Ketepatan Waktu, 5) Kerjasama Tim.

Populasi dalam penelitian ini adalah 378 orang. Populasi yang ada yakni didasarkan pada pegawai yang menggunakan teknologi sebagai acuan dalam pekerjaan sehari-harinya. Dengan mengacu hal ini maka jabatan-jabatan penunjang seperti pramu kebersihan, penjaga kantor tidak diperhitungkan. Perhitungan sampling yang dilakukan dengan menggunakan rumus slovin dengan margin error 5% yakni sebesar 193 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini akan dijelaskan profil dan karakteristik responden yang dikelompokkan menjadi beberapa kelompok. Sehingga pengelompokan tersebut dapat menjadi salah satu sumber pendukung dalam menganalisis analisis penelitian. Informasi tersebut dikelompokkan berdasarkan pada jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, jabatan serta lama bekerja di objek peneliti yakni Sekretariat Daerah Kota Surabaya.

Berdasarkan hasil kuisioner yang telah disebar. Pada bagian ini akan dilakukan analisis deskriptif berdasarkan hasil kuisioner yang ada. Analisis ini dilakukan pada masing-masing variabel yang ada. Berikut adalah variabel yang ada yakni *Workload* (X1), *Technostress* (X2), *Work Life Balance* (X3) dan Kinerja Pegawai (Y). Kuisioner ini menggunakan skala likert dengan nilai 1 sampai 5. Analisis deskriptif pada penelitian ini menggunakan analisis angka indeks Three Box Method. Menurut Ferdinand analisis angka indeks three box method adalah "Analisis yang membagi jawaban responden menjadi 3 kategori rendah, sedang dan tinggi.

Berdasarkan perhitungan skala likert rentang yang ada dalam kuisioner ini adalah 1 hingga 5. Sehingga didapatkan rentang nilai 4. Dengan menggunakan metode *three box method* maka rentang sebesar 4 dibagi menjadi 3 bagian, sehingga akan menghasilkan rentang masing-masing bagian sebesar 1,33, dimana akan digunakan sebagai dasar interpretasi nilai indeks. Berikut adalah tabel index yang menjadi dasar interpretasi nilai deskriptif.

Tabel 1 Nilai Index
NILAI INDEX KATEGORI

1 – 2,33	Rendah
2,34 – 3,66	Sedang
3,67 - 5	Tinggi

Sumber : Data diolah

Berdasarkan nilai index yang telah menjadi index tersebut. Terdapat tiga kategori yakni rendah tinggi dan sedang sesuai dengan rentang nilai yang telah tergambar dalam tabel. Hal ini dapat menjadi salah satu interpretasi data dalam menganalisa hasil isian kusioner yang tergambar dalam masing masing indikator dalam suatu variabel.

a. Variabel Workload (X1)

Beban kerja adalah sejumlah pekerjaan yang dilakukan dan diselesaikan oleh pegawai dalam suatu tenggang waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya. Pada tabel 4.6 menunjukkan hasil isian dari responden di Sekretariat Daerah terhadap tiap tiap indikator dari variabel beban kerja (X1) sebagai berikut :

Tabel 2 Deskriptif Jawaban Variabel Workload
WORKLOAD (X1)

INDIKATOR	STS	TS	N	S	SS	Rata Rata
X1.1	40	76	24	44	9	2,51
X1.2	42	57	66	58	76	2,61
X1.3	24	38	40	47	46	2,50
X1.4	43	58	47	37	8	2,53
JUMLAH	149	229	177	186	139	2,54

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 4.6 rata rata jawaban yang diberikan sebesar 2,54 pada keseluruhan indikator. Pada indikator X1.1 adalah kondisi pekerjaan mendapatkan rata rata nilai yakni 2,51. Pada indikator X1.2 adalah rata rata nilai pada kuantitas pekerjaan yakni sebesar 2,61. Berdasarkan index nilai yang tertera rata – rata nilai pada indikator *workload* berada di rentang 2,5 hingga 2,61. Nilai ini masuk dalam kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja pada rata rata pegawai berpendapat bahwa beban kerja mereka cukup.

b. Variabel Technostress (X2)

Technostress memiliki gejala yang lebih luas yakni dampak negatif dalam sikap, pola pikir dan perilaku atau psikologi yang disebabkan secara langsung ataupun tidak langsung terhadap teknologi informasi. Pada tabel 4.7 menunjukkan hasil isian dari responden di Sekretariat Daerah terhadap tiap tiap indikator dari variabel *technostress* (X1) sebagai berikut

Tabel 3 Deskriptif Jawaban Variabel Technostress
TECHNOSTRESS (X2)

INDIKATOR	STS	TS	N	S	SS	Rata Rata
X2.1	34	76	46	30	6	2,47
X2.2	48	66	46	26	7	2,37
X2.3	41	65	51	29	7	2,46
X2.4	48	61	44	33	7	2,43
X2.5	68	32	39	36	18	2,50

JUMLAH	239	300	226	154	45	2,45
--------	-----	-----	-----	-----	----	------

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel rata rata jawaban yang diberikan sebesar 2,45. Pada indikator ke X2.2 merupakan nilai yang paling rendah yakni memiliki rata rata 2,37. Sedangkan nilai yang paling tinggi terdapat pada indikator X2.5 yakni sebesar 2,50. Namun setelah dianalisa nilai tersebut dalam index nilai technostress nilai tersebut masih ada dalam rentang sedang. Hal ini menunjukkan bahwa *technostress* pada rata rata pegawai masih dalam kategori cukup.

c. Variabel Work Life Balance (X3)

Work Life Balance adalah upaya yang dilakukan oleh individu untuk menyeimbangkan dua peran atau lebih untuk dijalani. Pada tabel 4.8 menunjukkan hasil isian dari responden di Sekretariat Daerah terhadap tiap tiap indikator dari variabel *Work Life Balance (X3)* sebagai berikut.

Tabel 4 Deskriptif Jawaban Variabel *Work Life Balance*
 WORK LIFE BALANCE (X3)

INDIKATOR	STS	TS	N	S	SS	Rata Rata
X1.1	1	8	13	116	59	4,18
X1.2	1	11	15	90	76	4,19
X1.3	2	6	33	67	85	4,18
X1.4	1	6	23	102	61	4,12
JUMLAH	5	31	84	375	281	4,17

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 4.7 rata rata jawaban yang diberikan yakni sebesar 4,17. Pada indikator ke X1.4 memiliki nilai 4, 12 sedangkan untuk nilai rata rata indikator terbesar adalah pada X1.2 yakni dengan nilai 4, 19. Hal ini menunjukkan bahwa *work life balance* pada rata rata pegawai berada dalam kategori tinggi.

d. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja Pegawai adalah upaya yang dilakukan oleh individu untuk menyeimbangkan dua peran atau lebih untuk dijalani. Pada tabel menunjukkan hasil isian dari responden di Sekretariat Daerah terhadap tiap tiap indikator dari variabel Kinerja Pegawai (Y) sebagai berikut:

Tabel 5 Deskriptif Jawaban Variabel Kinerja Pegawai

KINERJA PEGAWAI (Y)						
INDIKATOR	STS	TS	N	S	SS	Rata Rata
Y.1	0	0	20	103	70	4,26
Y.2	0	0	6	130	57	4,26
Y.3	0	0	11	129	53	4,22
Y.4	0	0	10	128	55	4,23
Y.5	0	0	5	107	81	4,39
JUMLAH	0	0	47	490	235	4,27

Sumber : Data Primer

Berdasarkan table 5 rata rata jawaban yang diberikan sebesar 4,27. Nilai indikator pada variabel 4,39 termasuk dalam kategori tinggi, sedangkan nilai rata rata terendah ada pada Y.3 yakni 4,22. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada rata rata pegawai berada dalam kategori tinggi.

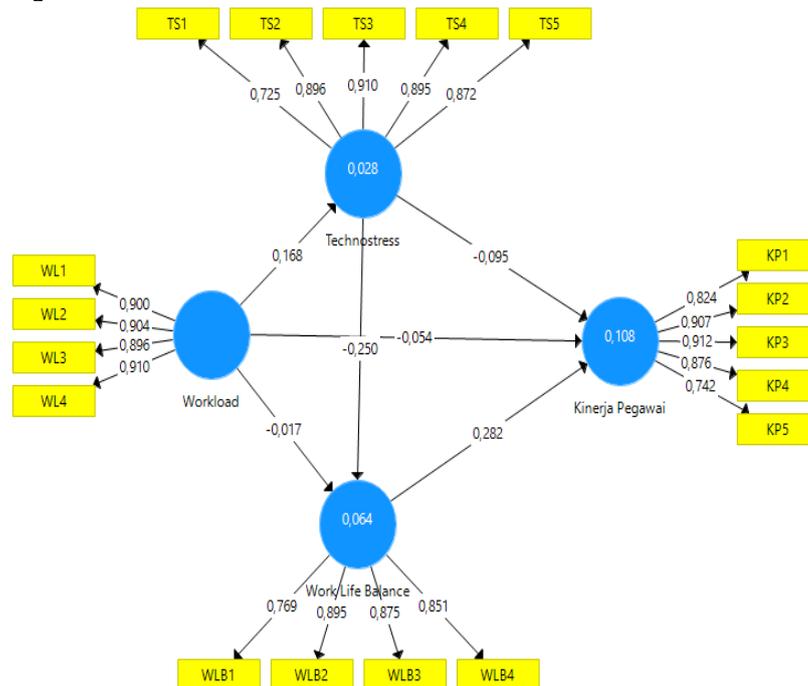
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam penelitian yang dilakukan ini, uji validitas dan uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan aplikasi SMART PLS 3.0. Uji ini dilakukan pada sampling yang telah diambil yakni 193 responden. Dalam penelitian ini dilakukan uji outer model dan uji inner model .

Outer Model

Berdasarkan variabel dan indikatornya pada kertas kerja yang ada. Sehingga model tersebut akan siap dilakukan uji validitas dan reliabilitas sesuai dengan gambaran pada hipotesa awal penelitian.

Uji convergent validity dilakukan untuk menentukan apakah setiap indikator yang diestimasi dapat mengukur dimensi dari konsep yang diujinya. Hal ini dilakukan untuk melakukan validasi terhadap isian yang ada.



Gambar 2 Uji Validitas Outer Model

Berdasarkan gambar 2 telah tergambar model dan hubungan antara variabel dan indikator di dalamnya. Sesuai dengan teori indikator validitas dapat diamati dengan memeriksa nilai-nilai loading faktor. *Uji convergent validity* dilakukan untuk menentukan apakah setiap indikator yang diestimasi dapat mengukur dimensi dari konsep yang diujinya. Suatu indikasi dapat dianggap sah jika nilai faktor muatannya melebihi 0,5. Sebaliknya jika nilai faktor loadingnya dibawah 0,5 maka dikeluarkan dari model.

Pada penelitian ini semua nilai loading faktor pada masing masing indikator dan variabelnya telah berada di atas 0,5. Berikut adalah penjelasan pada masing - masing indikator. Pada indikator Workload memiliki nilai WL 1 yakni 0,9, WL 2 yakni 0,904, WL 3 yakni 0,896 sedangkan WL 4 yakni 0,90. Sehingga pada semua indikator pada variabel workload telah lolos uji validitas karena telah memiliki nilai di atas 0,5.

Selanjutnya adalah pada indikator WLB memiliki nilai WLB 1 yakni 0,769, WL 2 yakni 0,895 , WLB3 yakni 0,875 sedangkan WLB 4 yakni 0,851. Sehingga pada semua indikator pada variabel *Work Life Balance* telah lolos uji validitas karena telah memiliki nilai di atas 0,5. Indikator selanjutnya adalah TS memiliki nilai TS 1 yakni 0,795, TS 2 yakni 0,896 , TS 3 yakni 0,910 , TS 4 yakni 0,895 sedangkan TS 5 yakni 0,872. Sehingga semua indikator pada variabel *Technostress* telah lolos uji validitas karena telah memiliki nilai di atas 0,5. Indikator yang terakhir adalah KP memiliki nilai KP 1

yakni 0,824, KP 2 yakni 0,907, KP 3 yakni 0,912, KP 4 yakni 0,876, sedangkan untuk KP 5 bernilai 0,742. Sehingga pada semua indikator pada variabel Kinerja Pegawai telah lolos uji validitas karena telah memiliki nilai di atas 0,5.

Berikut juga terdapat rincial tabel pada hasil loading factor pada aplikasi, sesuai dengan data yang telah diujikan

Tabel 6 Nilai Outer Loading

	KINERJA PEGAWAI	TECHNOSTRESS	WORK BALANCE	LIFE	WORKLOAD
KP1	0,824				
KP2	0,907				
KP3	0,912				
KP4	0,876				
KP5	0,742				
TS1		0,725			
TS2		0,896			
TS3		0,910			
TS4		0,895			
TS5		0,872			
WL1					0,900
WL2					0,904
WL3					0,896
WL4					0,910
WLB1				0,769	
WLB2				0,895	
WLB3				0,875	
WLB4				0,851	

Berdasarkan hasil olahan di aplikasi SMART PLS terdapat tabel 0,5 dan berwarna hijau serta tidak terdapat nilai outer loading di bawah 0,5. Sehingga data dapat dikatan valid dalam pengambilan samplingnya.

a. Average Variance Extracted

Salah satu mengukur validitas lainnya adalah dengan melihat dari nilai AVE. Nilai average variance extracted dikatakan valid bila memenuhi nilai average variance extracted (AVE) lebih dari 0,5. Berikut adalah hasil output tabel AVE tersebut.

Tabel 7 Nilai Average Variance Extracted (AVE)
 AVERAGE VARIANCE EXTRACTED (AVE)

KINERJA PEGAWAI	0,730
TECHNOSTRESS	0,744
WORK LIFE BALANCE	0,720
WORKLOAD	0,814

Berdasarkan hasil olahan pada aplikasi, maka muncul tabel yang tergambar dalam tabel 7. Pada keseluruhan variabel tidak terdapat nilai AVE di bawah 0,5. Sehingga data dapat dikatan valid dalam pengambilan samplingnya.

b. Discriminant Validity

Penelitian dikatakan memiliki nilai *Discriminant Validity* yang cukup jika nilai untuk setiap variabel (konstruk) lebih besar daripada nilai korelasi antar variabel (konstruk). Tujuan adanya *discriminat validity*.

	Kinerja Pegawai	Technostress	Work Life Bala...	Workload
Kinerja Pegawai	0,855			
Technostress	-0,175	0,862		
Work Life Bala...	0,309	-0,253	0,849	
Workload	-0,086	0,168	-0,059	0,902

Gambar 3 Nilai Discriminant Validity.

Berdasarkan nilai discriminant validity dapat dijelaskan bahwa nilai hubungan antara Kinerja Pegawai dan Kinerja Pegawai sebesar 0,855 hal ini lebih besar dibandingkan dengan nilai Kinerja Pegawai dan Technostress yakni -0.175. Tidak hanya itu nilai Kinerja Pegawai dan Work Life Balance juga 0,309 masih dibawah 0,855. Terakhir adalah nilai Workload dengan Kinerja Pegawai -0,086 yang merupakan nilai paling rendah.

Pada variabel lain yakni *technostress* dan *technostress* memiliki nilai 0,862. Nilai tersebut lebih tinggi dibandingkan dengan hubungan yang lain. Pada hubungan *work life balance* dan *technostress* memiliki nilai -0,253. Sedangkan *workload* dan *technostress* memiliki nilai 0,168. Berdasarkan hal tersebut maka nilai discriminant validity pada kinerja pegawai dianggap memenuhi syarat.

c. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas data dapat menggunakan *composite reliability* dan *cronbach alpha*. Hal ini digunakan untuk menguji reliabel dari masing masing indikator. Jika nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha* lebih besar dari 0,7.

Tabel 8 Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

	CRONBACH'S ALPHA	COMPOSITE RELIABILITY
KINERJA PEGAWAI	0,907	0,931
TECHNOSTRESS	0,913	0,935
WORK LIFE BALANCE	0,871	0,911
WORKLOAD	0,925	0,946

Berdasarkan hal tersebut maka nilai *cronbach alpha* dan *composite reliability* pada masing masing indikator yang ada berada di bawah 0,7. Nilai masing masing variabel maksimal adalah 0,946 dan nilai yang paling rendah adalah 0,871. Berdasarkan penilaian hal tersebut maka data dianggap memenuhi syarat dan memiliki tingkat keandalan yang baik.

Uji Inner Model

Uji Inner Model dapat dilakukan dengan melihat nilai R square. Nilai ini menunjukkan seberapa besar variasi suatu variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam suatu model.

Tabel 9 Nilai R Square

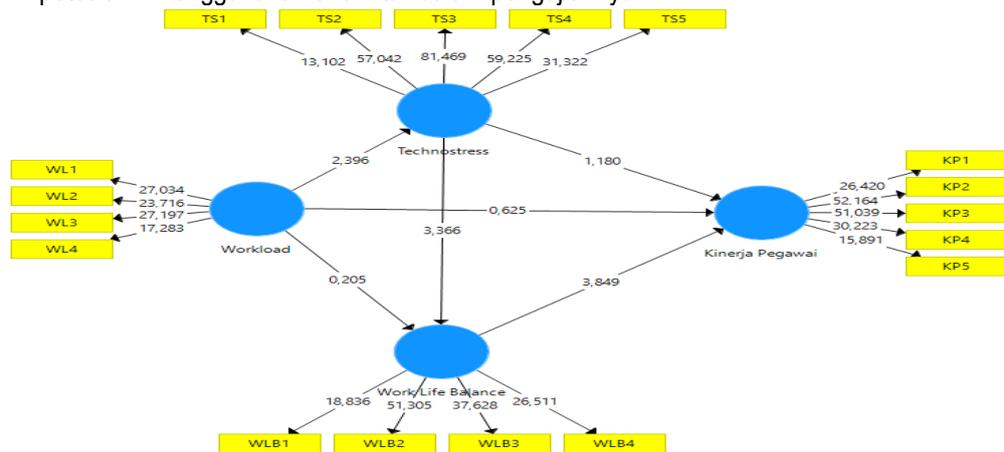
	R Square
Kinerja Pegawai	0,108
Technostress	0,028
Work Life Balance	0,064

Sumber : Data Primer

Berdasarkan nilai R Square dapat dipengaruhi 10,8 % oleh variabel technostress, work life balance dan workload. Sedangkan sisanya sebesar 89, 2% adalah pengaruh variabel lain yang berada di luar program. Kemudian pada variabel technostress hanya dipengaruhi 2,8% dari variabel workload. Sedangkan untuk yang terakhir adalah variabel work life balance yakni 6,4 % dipengaruhi oleh variable workload dan technostress. kemudian lain halnya dilakukan oleh variabel lain.

Pengujian Hipotesis

Berikut akan dijelaskan tentang pengujian hipotesis dari model penelitian ini. Pengujian Hipotesis ini menggunakan one – tail dalam pengujiannya.



Gambar 4 Hasil Pengujian Bootstrapping Model Penelitian
 Tabel 10 Rincian Hasil Pengujian

	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Technostress -> Kinerja Pegawai	1,180	0,239
Technostress -> Work Life Balance	3,366	0,001
Work Life Balance -> Kinerja Pegawai	3,849	0,000
Workload -> Kinerja Pegawai	0,625	0,532
Workload -> Technostress	2,396	0,017
Workload -> Work Life Balance	0,205	0,838

Berdasarkan hasil penelitian di atas terdapat dua indikator yang menyatakan hipotesis dapat ditolak atau diterima. Kemudian nilai yang diberikan adalah distribusi t yaitu nilai 1,97. Kemudian untuk nilai P value batas nilainya adalah sebesar 0,005.

Hipotesis 1

Berdasarkan hasil running di smart pls diketahui nilai 0,017, hal ini membuktikan bahwa workload memiliki pengaruh yang significant terhadap technostress. Kemudian untuk nilai t statistik adalah sebesar 2,346. Hal ini menunjukkan nilai t di atas 0,197 . Sehingga nilai Hi diterima sehingga yakni workload berpengaruh significant positif terhadap *Technostress* di Sekretariat Daerah Kota.

Hipotesis 2

Berdasarkan hasil running di smart pls diketahui nilai 0,239 hal ini membuktikan bahwa technostress tidak memiliki pengaruh yang significant terhadap kinerja . Kemudian hal ini juga diperkuat untuk nilai t statistik adalah sebesar 1,180 . Hal ini menunjukkan nilai t di atas 0,197 .

Sehingga nilai Hi ditolak sehingga Technostress tidak memiliki berpengaruh significant terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kota.

Hipotesis 3

Berdasarkan hasil running di smart pls diketahui nilai 0,838 hal ini membuktikan bahwa workload tidak memiliki pengaruh yang significant terhadap work life balance . Karena batas bawah nilai nya adalah 0,005. Namun untuk nilai t statistik adalah sebesar 0,205 . Hal ini menunjukkan nilai t di atas 0,197 Sehingga nilai Hi seharusnya diterima. Namun pada kesimpulannya adalah *Workload* tidak memiliki berpengaruh significant terhadap *Work Life Balance* Pegawai di Sekretariat Daerah Kota.

Hipotesis 4

Berdasarkan hasil running di smart pls diketahui nilai 0,000 hal ini membuktikan bahwa work life balance memiliki pengaruh yang significant terhadap kinerja pegawai. Namun untuk nilai t statistik adalah sebesar 3,849. Hal ini menunjukkan nilai t di atas 0,197 Sehingga nilai Hi diterima. Maka, kesimpulannya adalah *work life balance* memiliki berpengaruh positif significant terhadap *kinerja pegawai* Pegawai di Sekretariat Daerah Kota.

Hipotesis 5

Berdasarkan hasil running di smart pls diketahui nilai 0,001 hal ini membuktikan bahwa technostress memiliki pengaruh yang significant terhadap work life balance. Hal ini juga didukung dengan nilai t statistik adalah sebesar 3,366 . Hal ini menunjukkan nilai t di atas 0,197 Sehingga nilai Hi diterima. Maka, kesimpulannya adalah technostress memiliki berpengaruh negatif significant terhadap *Work Life Balance* di Sekretariat Daerah Kota Surabaya.

Hipotesis 6

Berdasarkan hasil running di smart pls diketahui nilai 0,838 hal ini membuktikan bahwa workload tidak memiliki pengaruh yang significant terhadap kinerja pegawai . Namun hal ini bertolak belakang dengan nilai t statistik adalah sebesar 0,625 yang seharusnya nilai Hi diterima. Namun dikarenakan nilai p value sudah menunjukkan tidak significant, maka kesimpulannya adalah *workload* tidak memiliki berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Surabaya.

Pembahasan

Pengaruh *Workload* terhadap *Technostress*

Berdasarkan pengujian hipotesis yang dilakukan *Workload* terhadap *Technostress* didapatkan hasil yakni Hi diterima sehingga yakni *workload* berpengaruh significant positif terhadap *technostress* di Sekretariat Daerah Kota Surabaya. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi beban kerja yang ada di Sekretariat Daerah maka semakin tinggi *Technostress*. Hal ini wajar terjadi dikarenakan semakin banyak tuntutan dan tanggung jawab terhadap pekerjaan akan meningkatkan stress kerja pada teknologi.

Berdasarkan kondisi lapangan dan wawancara terhadap workload yang ada , maka terdapat faktor faktor yang mempengaruhi hal tersebut bisa saling mempengaruhi salah satunya adalah karena kesulitan fokus dan konsentrasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain itu waktu yang tidak fleksibel akan memberikan batasan yang lebih luas terhadap pekerjaan dikarenakan penggunaan teknologi yang tidak terbatas. Sehingga beban kerja dapat diberikan secara fleksibel tanpa adanya batasan karena telah menggunakan teknologi dalam penggunaannya.

Pengaruh *Technostress* terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan pengujian hipotesis yang dilakukan *Technostress* terhadap Kinerja Pegawai didapatkan hasil yakni Hi ditolak sehingga *Technostress* tidak memiliki berpengaruh significant terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kota. Hal ini mengindikasikan bahwa baik positif ataupun negatif variabel *technostress* tidak berpengaruh kinerja pegawai.

Berdasarkan pengamatan yang ada dari karakteristik dan sampling responden penelitian. Di dapatkan ada yang di usia produktif dan sudah terbuka tentang teknologi informasi. Sehingga stress

dan ketidakmampuan terhadap teknologi ini dapat diatasi dengan baik. Terlebih di era saat ini penggunaan aplikasi *e-government* ataupun aplikasi lain sudah menjadi hal biasa dalam pekerjaan.

Selain itu didapatkan pula kondisi seberapa besar *technostress* tidak berpengaruh terhadap kinerja dikarenakan para pekerja ini dapat mengatasi permasalahan *technostress* tersebut. Adanya prinsip prinsip dalam asn (*core values*) yakni berorientasi pada pelayanan menjadi salah satu pertimbangan untuk terganggunya kinerja meskipun memiliki *technostress*. Komitmen pelayanan prima dan bertanggung jawab atas kepercayaan yang diberikan menjadi salah satu tolak ukur utama kinerja tidak dipengaruhi oleh *technostress*.

Pengaruh *Workload* terhadap *Work Life Balance*

Berdasarkan pengujian hipotesis yang dilakukan *Workload* terhadap *Work Life Balance* didapatkan hasil yakni H_0 ditolak, sehingga *Workload* tidak memiliki berpengaruh significant terhadap *Work Life Balance* Pegawai di Sekretariat Daerah Kota. Hal ini mengindikasikan bahwa baik positif ataupun negatif variabel *workload* tidak berpengaruh terhadap *work life balance*

Berdasarkan kondisi dan pengamatan yang dilakukan di Sekretariat Daerah. *Workload* atau beban dan tanggung jawab yang ada tidak berpengaruh terhadap keseimbangan kehidupan pribadi. Meskipun pada saat hari kerja para pegawai terkadang lembur, namun hal ini tidak mempengaruhi keseimbangan dalam kehidupan pribadi dan pekerjaan. Hal ini dikarenakan lembur yang ada juga dapat dicairkan sehingga menghasilkan tunjangan untuk kepuasan kerja pegawai. Selain itu masih ada waktu *weekend* untuk dapat melaksanakan hobi ataupun berkumpul dengan keluarga.

Selain itu adanya manajemen waktu yang baik dalam setiap pengerjaan menjadi point penting dalam melakukan beban kerja atau tugas yang telah dibebankan. Lain halnya dengan hal tersebut, tidak membawa pekerjaan ke dalam rumah menjadi salah satu faktor yang mendorong untuk dapat *work life balance*.

Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan pengujian hipotesis yang dilakukan *Work Life Balance* terhadap *Kinerja Pegawai* didapatkan hasil yakni H_0 diterima. Hal ini berasumsi bahwa *work life balance* memiliki berpengaruh positif significant terhadap *kinerja pegawai* Pegawai di Sekretariat Daerah Kota.

Berdasarkan kondisi dan pengamatan data terkait *work life balance*, hal ini menjadi salah satu acuan untuk menjalankan kinerja, namun hal ini tidak sesuai dengan pencapaian kinerja yang ada. Kinerja dalam masa pandemi dan saat pandemi menunjukkan nilai yang sama sama baik. Hal ini dikarenakan tiap pegawai telah memiliki kesadaran dan tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas dan tanggung jawabnya.

Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Kinerja Pegawai* yang significant positif mengindikasikan bahwa semakin tinggi *work life balance* semakin tinggi pula kinerja. Hal ini bisa mendorong pegawai dalam melakukan dan meningkatkan produktivitas kerjanya. Terlebih saat ini bekerja dapat dilakukan dari mana saja dibantu dengan aplikasi ataupun fungsi pengawasan lain. Sehingga jika hal itu tercipta secara bertahap akan menimbulkan produktivitas tidak hanya bagi karyawan namun juga bagi organisasi.

Pengaruh *Technostress* terhadap *Work Life Balance*

Berdasarkan pengujian hipotesis yang dilakukan *Technostress* terhadap *Work Life Balance* didapatkan hasil yakni H_0 diterima. *Technostress* memiliki berpengaruh negatif significant terhadap *Work Life Balance* di Sekretariat Daerah Kota Surabaya. Sehingga semakin tinggi tingkat *technostress* semakin rendah *work life balance*, hal ini berlaku begitu pula sebaliknya.

Berdasarkan pengamatan dan wawancara yang dilakukan kepada objek kerja. Stress yang diakibatkan oleh teknologi atau biasa disebut dengan *technostress* memiliki pengaruh negatif terhadap *work life balance*. Hal ini dapat tergambarkan seperti penggunaan aplikasi – aplikasi khususnya pengisian pada aplikasi milik Pemerintah Pusat. Hal ini bisa terjadi dikarenakan akses yang terbatas

sehingga memungkinkan mengambil jam jam di waktu jam kerja ataupun pada saat *weekend*. Keterbatasan ini lah yang menyebabkan *technostress* menjadi tinggi sehingga mengganggu keseimbangan waktu kehidupan pribadi.

Pengaruh *Workload* terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan pengujian hipotesis yang dilakukan *workload* terhadap Kinerja Pegawai didapatkan hasil yakni *Hi* ditolak. Hal ini membuktikan bahwa *workload* tidak memiliki pengaruh yang significant terhadap kinerja pegawai.

Terhadap hasil hipotesis tersebut dapat dianalisis bahwa seberapa banyak beban kerja yang ada tidak mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan setiap pegawai telah memiliki budaya kerja dengan core value yang akuntabel. Melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, disiplin dan berintegritas tinggi.

Sehingga tugas dan tanggung jawab akan diselesaikan dengan cepat dan cermat. Selain itu telah adanya tunjangan tambahan penghasilan juga mendorong ketercapaian kinerja, baik beban kerja itu tinggi ataupun rendah. Hal lain yang dapat menjadi faktor penentu kinerja, salah satunya adalah kepuasan kerja yang berorientasi pada penghargaan kinerja.

PENUTUP

1. *Hi* diterima yakni *Workload* berpengaruh positif terhadap *Technostress* di Sekretariat Daerah Kota Surabaya.
2. *Hi* ditolak yakni *Technostress* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kota Surabaya.
3. *Hi* ditolak yakni *Workload* tidak berpengaruh terhadap *Work Life Balance* Pegawai di Sekretariat Daerah Kota Surabaya.
4. *Hi* diterima yakni *Work Life Balance* berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kota Surabaya.
5. *Hi* diterima yakni *Technostress* berpengaruh negatif terhadap *Work Life Balance* di Sekretariat Daerah Kota Surabaya
6. *Hi* ditolak yakni *Workload* tidak berpengaruh negatif terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kota Surabaya

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar, E., Putri, A., Rasistia, &, Primadineska, W., Ilmu, S. T., Ykpn, M., & -Indonesia, Y. (2023). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Dengan Work Life Balance Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Pegawai DPRD Kab. Ngawi). In Ambar Anggita P. & Rasistia Wisandianing P (Vol. 4, Issue 1).
- Delmo, C. A., & Dequito, E. (2023). A study on work-life balance, technostress creators and A study on work-life balance, technostress creators and psychological well-being of librarians psychological well-being of librarians. *Library Philosophy and Practice*. <https://digitalcommons.unl.edu/libphilprac>
- Giudice da Silva Cezar, B., & Maçada, A. C. G. (2021). Data literacy and the cognitive challenges of a data-rich business environment: an analysis of perceived data overload, technostress and their relationship to individual performance. *Aslib Journal of Information Management*, 73(5), 618–638. <https://doi.org/10.1108/AJIM-01-2021-0015>
- Hutama, J. K. P., & Suharnomo, S. (2023). Pengaruh Telework Terhadap Employee Performance Melalui Mediasi Work-Life Balance dan Technostress Syariah Pandemi Covid 19. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(2), 3006. <https://doi.org/10.29040/jiei.v9i2.9850>
- Jaiswal, A., Sengupta, S., Panda, M., Hati, L., Prikshat, V., Patel, P., & Mohyuddin, S. (2024). Teleworking: role of psychological well-being and technostress in the relationship between

- trust in management and employee performance. *International Journal of Manpower*, 45(1), 49–71. <https://doi.org/10.1108/IJM-04-2022-0149>
- Johari, J., Yean Tan, F., & Tjik Zulkarnain, Z. I. (2018). Autonomy, workload, work-life balance and job performance among teachers. *International Journal of Educational Management*, 32(1), 107–120. <https://doi.org/10.1108/IJEM-10-2016-0226>
- Jusma, A., Jafar, A., & Suhartini, E. (2022). Pengaruh Workload Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Rsud H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba Di Masa Pandemi Covid-19. In *Study of Scientific and Behavioral Management (SSBM)* (Vol. 3, Issue 2). <http://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/ssbm>
- Khaeruman, Marnisah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, M. T., & Ismawati. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Studi Kasus)* (Pertama). CV. AA RIZKY.
- Khan, A., Rehman, H., & Shafiq-ur-Rehman. (2013). An empirical analysis of correlation between technostress and job satisfaction: A case of KPK, Pakistan. *Pakistan Journal of Library and Information Science*, 14, 9–15. <https://doi.org/10.47657/201314763>
- Ningtyas, M., & Sugiarto, A. (2022). Pengaruh Technostress, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Masa Pandemi Covid-19. *JAMP: Jurnal Adminitrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 5, 164–175. <http://journal2.um.ac.id/index.php/jamp/>
- Nurwahyuni Siti. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Work Life Balance (Studi Kasus PT.Telkom Indonesia Regional V). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(1).
- Qastalano, I. R. (2019). *Analisis Pengaruh Beban Kerja dn Pengawasan Terhadap Stress Kerja dan Kinerja Karyawan Deoarteman Produksi PT.XYZ* [Thesis]. Institut Teknologi Sepuluh Nopember.
- Rahmawati, G., Oktaviani, D., Miftahuddin, M., Rohmawan, S., & Pratiwi, R. (2021). Peran Worklife Balance dan Motivasi Ekstrinstik Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan. *Seminar Nasional Dan Call for Papers 2021*, 1–9.
- Rizqi Amalia, W., & Anuar Syahdan, S. (2023). Technostress dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi di Indonesia. *Jurnal Riste Akuntansi Dan Bisnis*, 6(2), 35–45. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/balance>
- Robbins. (2006). *Perilaku Organisasi* (Kesembilan).
- Saim, M. A. S., Wan Rashid, W. E., & Ma'on, S. N. (2021). The Relationship Between Technostress Creator and Work-Life Balance at Selected Private Sector in Selangor. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 11(6). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v11-i6/10389>
- Saleem, F., & Malik, M. I. (2023). Technostress, Quality of Work Life, and Job Performance: A Moderated Mediation Model. *Behavioral Sciences*, 13(12). <https://doi.org/10.3390/bs13121014>
- Setyadi, H. J., & Taruk, M. (2019). Analisis Dampak Penggunaan Teknologi (Technostress) Kepada Dosen dan Staff Karyawan Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja di Dalam Organisasi (Studi Kasus : Perguruan Tinggi di Kalimantan Timur). *Informatika Mulawarman : Jurnal Ilmiah Ilmu Komputer*, 14(1), 1. <https://doi.org/10.30872/jim.v14i1.1792>
- Suhardiman, M., & Saragih, S. (2022). Technostress dan Work Life Balance Pada Karyawan: Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 6(1), 30–45.
- Suharti, L. (2014). The Impact of Workload and Technology Competence on Technostress and Performance of Employees. *Indian Journal of Commerce & Management Studies*. www.scholarshub.net
- Tarafdar, M., Tu, Q., Ragu-Nathan, B. S., & Ragu-Nathan, T. S. (2007). The impact of technostress on role stress and productivity. *Journal of Management Information Systems*, 24(1), 301–328. <https://doi.org/10.2753/MIS0742-1222240109>

- Wirawan Raka Putra. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stress Kerja Melalui Work Life Balance (Studi Pada Pegawai Dinas Perhubungan Kota Pasuruan). *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(10), 2169–2180. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i10.319>
- Yuliaty Ismail, V., & Sekarsari, M. (2022). Produktivitas Remote Working: Adaptasi Karyawan Terhadap Technostress Dan Work Life Balance. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(2), 2191–2205. <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue>