

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan data pada Bab sebelumnya, peneliti memperoleh kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian mengenai pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan swasta di Kota Tangerang sebagai berikut:

1. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa 50,3% variasi variabel endogen kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel-variabel eksogen yakni stres kerja, beban kerja, *work-life balance* dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya dapat dijelaskan oleh faktor-faktor di luar model. Kemudian 49% variabel mediasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel-variabel eksogen yaitu stres kerja, beban kerja, dan *work-life balance*, sedangkan sisanya dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya di luar model.
2. Stres kerja berpengaruh langsung negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan swasta di Kota Tangerang. Artinya, peningkatan stres kerja berbanding terbalik dengan kinerja karyawan pada karyawan swasta di Kota Tangerang.
3. Beban kerja berpengaruh langsung negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan swasta di Kota Tangerang. Artinya,

peningkatan beban kerja berbanding terbalik dengan kinerja karyawan pada karyawan swasta di Kota Tangerang.

4. *Work-life balance* berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan swasta di Kota Tangerang. Artinya, peningkatan *work-life balance* berbanding lurus dengan kinerja karyawan pada karyawan swasta di Kota Tangerang.
5. Kepuasan kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan swasta di Kota Tangerang. Artinya, peningkatan kepuasan kerja berbanding lurus dengan kinerja karyawan pada karyawan swasta di Kota Tangerang.
6. Stres kerja berpengaruh langsung negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan swasta di Kota Tangerang. Artinya, peningkatan stres kerja berbanding terbalik dengan kepuasan kerja pada karyawan swasta di Kota Tangerang.
7. Beban kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan swasta di Kota Tangerang. Artinya, peningkatan beban kerja berbanding lurus dengan kepuasan kerja pada karyawan swasta di Kota Tangerang.
8. *Work-life balance* berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan swasta di Kota Tangerang. Artinya, peningkatan *work-life balance* berbanding lurus dengan kepuasan kerja pada karyawan swasta di Kota Tangerang.

9. Stres kerja berpengaruh tidak langsung negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai pemediasi pada karyawan swasta di Kota Tangerang. Artinya, menurunkan peran negatif stres kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada karyawan swasta di Kota Tangerang.
10. Beban kerja memiliki pengaruh tidak langsung positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai pemediasi pada karyawan swasta di Kota Tangerang. Artinya, ketika beban kerja semakin tinggi, kinerja karyawan akan menurun. Namun, jika karyawan diberikan apresiasi dari perusahaan sehingga merasakan adanya kepuasan kerja, hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan. Ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja menjadi pemediasi penting dalam hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan pada karyawan swasta di Kota Tangerang.
11. *Work-life balance* tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai pemediasi pada karyawan swasta di Kota Tangerang. Artinya, kinerja karyawan secara langsung dipengaruhi oleh *work-life balance* tanpa diperlukan keberadaan faktor kepuasan kerja sebagai pemediasi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan swasta di kota Tangerang mampu mengelola pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan baik akan memiliki suasana hati yang lebih baik di tempat kerja.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Dalam proses melakukan penelitian ini, terdapat keterbatasan yang mungkin dapat mempengaruhi hasil penelitian, yaitu:

1. Adanya keterbatasan waktu penelitian, tenaga, dan kemampuan peneliti.
2. Adanya perbedaan pemahaman oleh responden dalam memahami pernyataan pada kuesioner dan juga kejujuran dalam mengisi kuesioner sehingga ada kemungkinan hasil yang kurang akurat.
3. Penelitian ini hanya mengkaji pengaruh beberapa faktor, yaitu stres kerja, beban kerja, dan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk meneliti pengaruh faktor lain yang belum dikaji terhadap kinerja karyawan.
4. Kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan perolehan analisis data, maka diharapkan adanya penelitian yang lebih lanjut mengenai stres kerja, beban kerja, *work-life balance*, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan dengan metode penelitian yang berbeda, sampel yang lebih luas, dan penggunaan instrumen penelitian yang berbeda dan lebih lengkap.

5.3 Saran

Adapun manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah, sebagai berikut:

1. Bagi pemimpin atau pemilik perusahaan swasta di Kota Tangerang:
 - a. Fokus pada peningkatan *work-life balance*: Pengusaha harus lebih memperhatikan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan. Menyediakan kebijakan yang fleksibel, seperti jam kerja yang dapat disesuaikan, kerja dari rumah, atau waktu cuti yang cukup, dapat membantu karyawan merasa lebih puas dalam kehidupan pribadi mereka. Hal ini, pada gilirannya, akan meningkatkan kinerja mereka di tempat kerja.
 - b. Investasi dalam kesejahteraan karyawan: Memberikan program kesejahteraan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja, seperti program kesehatan mental, konseling, atau dukungan sosial, dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dan memperbaiki kinerja mereka. Program ini tidak hanya akan meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, tetapi juga berkontribusi pada produktivitas yang lebih baik.
 - c. Meningkatkan dukungan perusahaan: Perusahaan perlu menciptakan lingkungan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja, yang termasuk mendorong budaya kerja yang menghargai waktu pribadi dan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengelola pekerjaan mereka dengan lebih efisien. Hal ini akan menambah rasa kepemilikan dan komitmen terhadap pekerjaan mereka.

d. Evaluasi terhadap beban kerja: Untuk mendukung *work-life balance*, pengusaha juga perlu mengevaluasi beban kerja karyawan secara berkala untuk memastikan bahwa tidak ada tekanan berlebihan yang bisa mengganggu keseimbangan kehidupan kerja mereka. Beban kerja yang terlalu tinggi akan mengurangi kepuasan kerja dan menghambat kinerja, sebagaimana yang terlihat dari hasil yang lebih rendah pada hubungan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

e. Komunikasi yang terbuka dan dukungan manajerial: Pengusaha harus mengembangkan saluran komunikasi yang terbuka dan mendukung antara manajer dan karyawan, untuk membantu mereka menyesuaikan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Pendekatan ini dapat memperkuat hubungan antara *work-life balance* dan kinerja karyawan, karena manajer dapat lebih memahami kebutuhan pribadi karyawan dan memberikan dukungan yang sesuai.

2. Bagi peneliti selanjutnya

a. Peneliti selanjutnya disarankan dapat mengganti variabel seperti kompensasi, keterlibatan karyawan (*employee engagement*), konflik kerja, lingkungan kerja, otonomi kerja, pelatihan dan pengembangan karyawan, dan motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan.

- b. Peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan perusahaan yang lebih mencakup pada sektor tertentu agar hasil penelitian lebih spesifik dalam menjelaskan kinerja karyawan dalam sektor perusahaan tertentu.



DAFTAR PUSTAKA

- Ahdiat, A. (2024, October 2). *Produktivitas Tenaga Kerja di 38 Provinsi Indonesia 2023*.
<https://databoks.katadata.co.id/ketenagakerjaan/statistik/66fd226aae1a5/produktivitas-tenaga-kerja-di-38-provinsi-indonesia-2023>
- Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/074959789190020T>
- Amanda, R., Suherman, E., & Hidayaty, D. E. (2022). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada Karyawan Imigrasi Kelas I Non TPI Karawang. *Jurnal Ilmiah Mandala Education (JIME)*, 8(4), 2656–5862. <https://doi.org/10.36312/jime.v8i4.3931/http>
- Andri, A., & Satrianto, H. (2024). Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Anugerah Mitra Mulia. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1).
<https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros/article/view/2876>
- Anggraini, D., Nasution, M. I., & Prayogi, M. A. (2023). Optimalisasi Kinerja Pegawai: Stres Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*.
<https://doi.org/10.30596/jimb.v24i2.17234>
- Aniversari, P., & Sanjaya, V. F. (2022). Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan

- PT Aneka Gas Industri Lampung). *Revenue: Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, 3(1), 1–24. <https://doi.org/10.24042/revenue.v3i1.10450>
- Apriana, I. W. A., Mochamad, E., & Sutono. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Burnout terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Rembang). *Jurnal Studi Manajemen Bisnis*, 01. <https://doi.org/https://doi.org/10.24176/jsmb.v1i1.8109>
- Arisanti, D., & Kusumayadi, F. (2023). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT PLN Tarakan Mitra PT PLN (Persero) Ulp Woha. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 3(2), 01–10. <https://doi.org/10.55606/jurima.v3i2.2141>
- Asari, A. F. (2022). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/download/18565/8436/65865>
- Ayansina, S. O., Leoto, S. E., Ogunwale, A. B., Joshua, Y., Adenuga, O. O., & Oyeleye, A. A. (2023). Influence of Employees' Personality Traits and Work Life-Balance on Organizations Job Performance in Selected Agricultural Research Institutes in Southwestern Nigeria. *J. Hum. Soc. Sci. Crtv. Arts*, 2023(2), 101–116. <https://journal.funaab.edu.ng/index.php/JHSSCA/issue/view/142>
- Azhar, L., Harahap, P., & Lestari, R. I. (2023). Pengaruh Karakteristik Individu, Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai yang di Mediasi

- Kepuasan Kerja. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.26623/jreb.v16i1.6395>
- Badan Pusat Statistik. (2024). *Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Februari 2024*.
<http://www.bps.go.id>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources Model: State of the Art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.
<https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bataineh, K. adnan. (2019). Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance. *International Business Research*, 12(2), 99.
<https://doi.org/10.5539/ibr.v12n2p99>
- Bloomsbury Publishing. (2022). *Balance Your Life and Work How to get the Best from Your Job and still have a Life* (1st ed.). Bloomsbury Publishing Plc.
www.bloomsbury.com
- Boka, M. O., & Foeh, J. E. H. J. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui Stres Kerja pada Aparat Kepolisian Daerah NTT (Studi pada Direktorat Intelijen Keamanan). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 5(3). <https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i3>
- Colin-Chevalier, R., Dutheil, F., Benson, A. C., Dewavrin, S., Cornet, T., Lambert, C., & Pereira, B. (2024). Stress and Job Satisfaction Over Time, the Influence of the Managerial Position: A bivariate longitudinal modelling of Wittyfit data. *Plos One*, 19(3 March). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0298126>
- Cotos-Gamarra, A., Ruelas-Salazar, M., Fernández-Hurtado, G., & Cordova-Buiza, F. (2023). The Influence of Job Stress on Employee Performance in Higher

- Education Institutions: A Review and Research Agenda. *Ibima Business Review*, 2023. <https://doi.org/10.5171/2023.141493>
- Darwin, M., Mamondol, M. R., Sormin, S. A., Nurhayati, Y., Tambunan, H., Sylvia, D., Adnyana, I. M. D. M., Prasetyo, B., Vianitati, P., & Gebang, A. A. (2021). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif* (T. S. Tambunan, Ed.). CV. MEDIA SAINS INDONESIA. <https://www.researchgate.net/publication/354059356>
- Dewi, N. P. A. K., Sihombing, I. H. H., & Pramana, I. D. P. H. (2021). The Influence of Work Life Balance on Job Satisfaction of Housekeeping Employee at Renaissance Bali Uluwatu Resort & Spa. *International Journal of Applied Sciences in Tourism and Events*, 5(2), 190–196. <https://doi.org/10.31940/ijaste.v5i2.190-196>
- Dwaikat, N. (2023). The Impact of Job Stress and Job Satisfaction on Employee Performance: The Case of the Software Companies in Palestine. *An-Najah University Journal for Research - B (Humanities)*, 37(4). <https://orcid.org/0000-0002-2070-3075>
- Efendi, K. R. N., & Suwarsi, S. (2022). Pengaruh Beban Kerja terhadap Work Life Balance dan Implikasinya terhadap Kinerja Karyawan PT Sicepat Dungus Caring Bandung. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 2(2). <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i2.4228>
- Fermayani, R., Wahdaniah, Badrun, M., Suharyat, Y., & Hendrowati, T. Y. (2023). *Manajemen Kinerja* (Fachrurazi, Ed.). EUREKA MEDIA AKSARA.
- Hair Jr., J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7th Edition). Pearson Prentice Hall.

https://www.academia.edu/41115354/Multivariate_Data_Analysis_7th_Edition

- Hair Jr., J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R* (1st ed.). <https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7>
- 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>
- Machali, I. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Panduan Praktis Merencanakan, Melaksanakan dan Analisis dalam Penelitian Kuantitatif* (A. Q. Habib, Ed.). Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta. <http://tarbiyah.uin-suka.ac.id/>
- Makhmut, K. D. I. (2020). *Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Peran terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayan Pajak Pratama Jember dengan Work Life Balance sebagai Variabel Intervening*. <http://repository.unej.ac.id/handle/123456789/101384>
- Marbun, M. O., & Kusnawan, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Orienta Jaya Abadi. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 2. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros/article/view/1576>
- Mardiani, I. N., & Widiyanto, A. (2021). Pengaruh Work-Life Balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri.

- Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 985–993.
<https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.456>
- Mashavira, N., Nyoni, N. D., Mathibe, M. S., & Chada, L. (2023). Work-Life Balance in the Zimbabwe Retail Sector: Testing a Job-Engagement and Job-Satisfaction Model. *Acta Commercii - Independent Research Journal in the Management Sciences*, 23(1). <https://doi.org/10.4102/AC.V23I1.1139>
- Muslim, D., Ilmi, Z., & Irwansyah. (2024). The Effect of Workload and Work Stress on Officers' Performance and Job Satisfaction as Intervening Variable in Municipal Police Unit, East Borneo Province. *Asian Journal of Management Entrepreneurship and Social Science*, 4(1).
<https://www.ajmesc.com/index.php/ajmesc/article/view/613>
- Muzti, M. F., & Mardiana, T. (2024). The Role of Job Stress in Mediating the Influence of Work-Life Balance and Workload on Employee Job Satisfaction (Study on PT Margaria Group Yogyakarta). *Indikator: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 8(2).
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.22441/indikator.v8i2.25024>
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>
- Prahendratno, A., Pangarso, A., Siswanto, A., Setiawan, Z., Sepriano, Munizu, M., Purwoko, Simarmata, N., Pramuditha, P., Syamil, A., Larasati, R. A., & Solehati, A. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kumpulan Teori &*

Contoh Penerapannya (Efitra, Ed.). Sonpedia Publishing Indonesia.

<https://www.researchgate.net/publication/371256092>

Prasetyo, Y. D., Anindita, R., & Purwandasari, D. A. (2021). Pengaruh Otonomi Kerja, Beban Kerja dan Work-Life Balance terhadap Kinerja Pejabat Fungsional Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 11(1).
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.31000/jmb.v11i1.5817>

Pratiwi, J. A., & Fatoni, F. (2023). Pengaruh Employee Engagement dan Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.26740/jim.v11n2.p432-444>

Preena, G. R., & Preena, G. R. (2021). Impact of Work-Life Balance on Employee Performance an Empirical Study on a Shipping Company in Sri Lanka. *International Journal on Global Business Management and Research*, 10(1), 48–73. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3856506

Putri, A. A. I. C., & Mujiati, N. W. (2023). Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Detensi Imigrasi Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 12(4).
<https://doi.org/https://doi.org/10.24843/EEB.2023.v12.i04.p13>

Putri, E. A. A., & Primadineska, R. W. (2023). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja dengan Work Life Balance sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Pegawai DPRD Kab. Ngawi). *Cakrawangsa Bisnis*, 4(1), 41–54.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.35917/cb.v4i1.408>

Rahadi, D. R. (2023). *Pengantar Partial Least Squares Structural Equation Model (PLS-SEM)*.

https://www.researchgate.net/publication/372827232_PENGANTAR_PARTIAL_LEAST_SQUARES_STRUCTURAL_EQUATION_MODELPLS-SEM_2023

Rahellea, S. L., Sawitri, N. N., Fikri, A. W. N., Faeni, D. P., & Maulia, I. R. (2024).

Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kopi Kenangan di Cikarang Utara. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.61722/jiem.v2i2.975>

Ramadhanty, D. N., Purnamasari, E. D., & Ulum, M. B. (2024). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Selatan. *Ekoma: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3. <https://doi.org/https://doi.org/10.56799/ekoma.v3i3.3109>

Ratnasari, S. L., Sinaga, E. P., & Hadi, M. A. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Trias Politika*, 5(2), 128–127. <https://doi.org/https://doi.org/10.33373/jtp.v5i2.3072>

Rifa'i, F. A., Lestari, S. P., & Wibawa, G. R. (2023). Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru (Survei pada Guru SMPN 1 Kersamanah). *Ppiman: Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 1(4). <https://ejournal-nipamof.id/index.php/PPIMAN/article/view/81>

Saptaputra, S. K., Vitalistyawati, L. P. A., Wardhana, A., Lestari, V., Zulhayudin, M. F., Sumaningrum, N. D., Sya'diyah, H., Dimkatni, N. W., Daryono, Riswal,

- M., Saptadi, J. D., & Prianti, I. A. (2023). *Ergonomi dan Lingkungan Kerja: Vol. vi* (H. Akbar, Ed.). Media Sains Indonesia.
<https://www.researchgate.net/publication/374263111>
- Sartika, D. (2023). *Stres Kerja* (A. T. Putranto, Ed.). www.penerbitwidina.com
- Sentosa, A., & Pujiarti, P. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Kayawan PT Hippo Prima Plast. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1).
<https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros/article/view/1300>
- Setiawan, D. H., & Sutisna, N. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Pancanata Jaya Lestari. *Emabi: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*.
<https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/emabi>
- Setiawan, T., & Yana, D. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Multi Makmur Lemindo Tangerang. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1).
<https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/pros/article/view/1161>
- Setyawasih, R., Rustandi, Ningsih, L. K., Sitompul, P., Dewi, S. R., Hehamahua, A., Ritonga, S., Prastiwi, N. L. P. E. Y., Hadiningrat, J. K., Kadiman, S., Syarweny, N., Gorda, E. S., Adnyana, I. putu A., Erdiansyah, R., Tiong, P., & Hutapea, B. (2023). *Human Capital Management*. Pradina Pustaka.
<https://www.researchgate.net/publication/369625960>

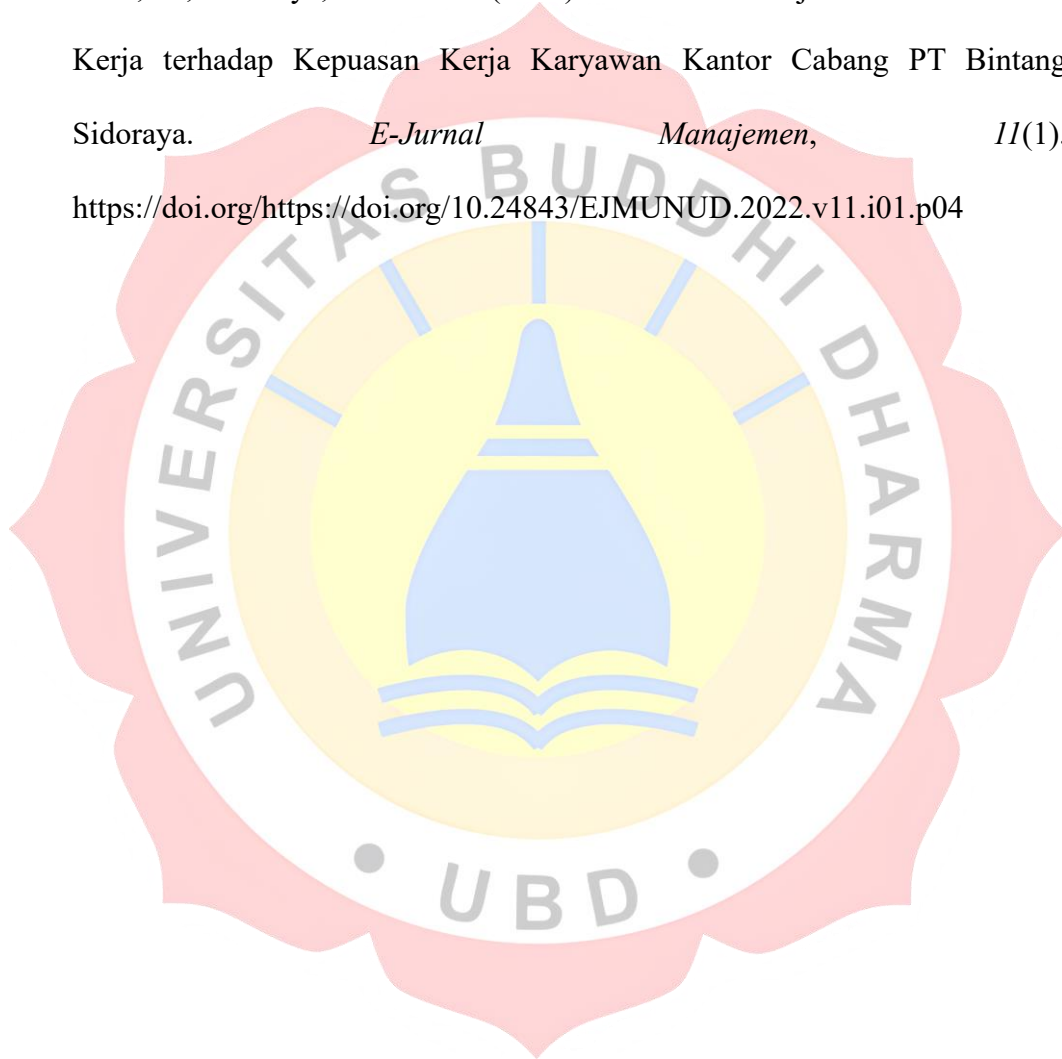
- Silaswara, D., Parameswari, R., Kusnawan, A., Hernawan, E., & Andy, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Y. C. Giap, Ed.; 1st ed.). CV. Pustaka Kreasi Mandiri. <https://www.freepik.com/>
- Sirgy, M. J., & Lee, D.-J. (2023). *Work-Life Balance HR Training for Employee Personal Interventions*. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/978100928178>
- Sjahruddin, H., Buyamin, B., Idris, R., & Saputra, A. (2022). Efek Mediasi Kepuasan Kerja: Dampak Fasilitas, Work-Life Balance dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ecogen*, 5(3), 340. <https://doi.org/10.24036/jmpe.v5i3.13734>
- Sugiarti, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengelola Potensi untuk Keunggulan Kompetitif* (Wahyudi, Ed.). Dewangga Energi Internasional. www.dewanggapublishing.com
- Sunyoto, D., & Yulia, I. F. (2023). *Stres Kerja Penanganan, Pengurangan, dan Kualitas Hidup* (M. A. Kalijaga, Ed.). Eureka Media Aksara.
- Swedana, I. N. (2023). The Role of Workload and Work Motivation in Influencing Performance through Job Satisfaction. *Jurnal Manajemen*, 27(2), 401–427. <https://doi.org/10.24912/jm.v27i2.1309>
- Syihabudhin, S., Nora, E., Juariyah, L., Hariri, A., & Dhika, O. (2020). Effect of Workload on Employee Performance through Work Life Balance at Ollino Garden Hotel Malang East Java. *Advances in Economics, Business and Management Research*. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200812.025>

- Waruwu, A. A., & Litani, F. (2023). Analisis Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Indo Teknik Tjandra Utama. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(4), 5648–5664. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/innovative.v3i4.4186>
- Waworuntu, E. C., Kainde, S. J. R., & Mandagi, D. W. (2022). Work Life Balance, Kepuasan Kerja, dan Kinerja di antara Karyawan Milenial dan Gen Z: Tinjauan Sistematis. *Society*, 10(2), 384–398. <https://doi.org/10.33019/society.v10i2.464>
- Wongso, B. I., Agustin, K., & Sutapa, I. N. (2024). Employee Retention: Effect of Compensation, Work Stress, and Job Satisfaction - A Case Study in an Edible Bird's Nest Company. *AIP Conference Proceedings*, 2951(1). <https://doi.org/10.1063/5.0181587>
- Yeniarti, Murad, A. A., & Suhaemi, M. (2022). Pengaruh Hubungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kota Cilegon. *Cemerlang : Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 2(3). <https://doi.org/https://doi.org/10.55606/cemerlang.v2i3.257>
- Yoyo, T., Sutisna, N., & Sutantio. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Magang di BCA BSD (Studi Kasus: Wisma BCA BSD). *Primanomics: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 22(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.31253/pe.v22i1.2662>
- Yuli, Y., & Silaswara, D. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di tengah Pandemi COVID-19

di PT Telekomunikasi Indonesia (Witel Tangerang). *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1). <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros/article/view/729>

Yuliani, I. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Alfitri, Ed.). RajaGrafindo Persada.

Yulistiana, D., & Satrya, I. G. B. H. (2022). Peran Stres Kerja Memediasi Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Cabang PT Bintang Sidoraya. *E-Jurnal Manajemen*, 11(1).
<https://doi.org/https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2022.v11.i01.p04>



LAMPIRAN - LAMPIRAN

LAMPIRAN I

Data penelitian yang diperoleh untuk setiap variabel

1. Kinerja Karyawan (Y)

KK.0 1	KK.0 2	KK.0 3	KK.0 4	KK.0 5	KK.0 6	KK.0 7	KK.0 8	KK.0 9	KK.1 0
4	3	3	4	4	4	5	5	4	4
3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	3	4	4	5	5	4	4
4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5	3	5	5	5
4	4	3	3	4	4	3	5	5	5
5	4	5	5	5	5	2	4	4	4
3	3	3	3	4	5	3	5	4	4
5	5	4	4	5	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	2	4	5	4
5	4	4	4	4	5	3	5	5	5
4	3	5	5	5	4	2	5	5	4
5	5	5	5	4	4	4	5	5	4
4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
5	4	5	5	4	5	2	4	4	4
3	3	4	3	3	4	4	4	4	4
4	3	3	4	3	4	4	4	4	4
3	4	3	3	4	5	2	5	5	5
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	3	3	4	5	5	5	4
4	3	3	3	4	4	5	5	4	5
4	3	3	4	3	4	3	3	4	3
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	5	5	4	5	4
4	4	5	4	4	4	5	5	5	4

KK.0 1	KK.0 2	KK.0 3	KK.0 4	KK.0 5	KK.0 6	KK.0 7	KK.0 8	KK.0 9	KK.1 0
4	4	4	4	5	4	4	4	4	5
4	4	5	4	5	4	4	5	4	5
4	4	5	4	4	4	4	5	4	4
5	4	4	4	4	5	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	5	4	4	5	4	5
5	5	4	5	4	5	5	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	5	5	4	5	5
5	5	5	5	4	5	5	5	5	4
5	5	5	5	4	5	5	5	5	4
5	5	4	5	4	5	5	4	5	4
5	5	4	5	5	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	2	4	4	4	4	2
4	4	5	4	3	4	4	5	4	3
4	4	2	4	2	4	4	2	4	2
4	4	3	4	3	4	4	3	4	3
4	4	2	4	2	4	4	2	4	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

KK.0 1	KK.0 2	KK.0 3	KK.0 4	KK.0 5	KK.0 6	KK.0 7	KK.0 8	KK.0 9	KK.1 0
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	3	2	2	3	2	3	2	2	3
4	5	5	4	5	4	5	5	4	5
4	4	5	4	5	4	4	5	4	5
4	5	5	4	5	4	5	5	4	5
5	5	5	4	5	5	5	5	4	5
4	4	5	5	5	4	4	5	5	5
4	5	5	4	5	4	5	5	4	5
4	5	5	4	5	4	5	5	4	5
4	2	3	4	2	4	2	3	4	2
5	4	5	5	4	5	4	5	5	4
4	5	5	4	5	4	5	5	4	5
3	4	4	3	3	3	4	4	3	3
3	3	4	4	3	3	3	4	4	3
3	4	3	4	3	3	4	3	4	3
5	5	6	5	4	5	5	6	5	4
5	5	5	6	5	5	5	5	6	5
6	6	5	5	4	6	6	5	5	4
5	5	5	5	4	5	5	5	5	4
4	4	4	3	3	4	4	4	3	3
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
3	6	4	6	6	3	6	4	6	6
6	5	5	6	5	6	5	5	6	5
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	5	4	4	4	4	5
3	2	2	2	3	3	2	2	2	3
5	6	5	6	5	5	6	5	6	5
6	6	6	5	5	6	6	6	5	5
5	6	4	4	5	5	6	4	4	5
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
5	5	5	4	6	5	5	5	4	6
5	6	5	6	6	5	6	5	6	6

KK.0 1	KK.0 2	KK.0 3	KK.0 4	KK.0 5	KK.0 6	KK.0 7	KK.0 8	KK.0 9	KK.1 0
5	5	5	5	4	5	5	5	5	4
6	6	6	5	5	6	6	6	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
5	6	6	5	6	5	6	6	5	6
5	5	5	6	5	5	5	5	6	5
5	5	5	4	6	5	5	5	4	6
6	5	5	6	5	6	5	5	6	5
6	6	6	6	4	6	6	6	6	4
4	5	4	5	5	4	5	4	5	5
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
4	4	3	4	3	4	4	3	4	3
6	5	6	5	6	5	6	5	6	5
6	5	6	4	6	6	6	5	6	6
6	5	6	6	6	6	6	6	6	6
6	5	6	6	6	5	6	4	5	5

2. Kepuasan Kerja (Z)

Kep. Kerja .01	Kep. Kerja .02	Kep. Kerja .03	Kep. Kerja .04	Kep. Kerja .05	Kep. Kerja .06	Kep. Kerja .07	Kep. Kerja .08	Kep. Kerja .09	Kep. Kerja .10
4	3	3	4	4	4	5	5	4	4
3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	3	4	4	5	5	4	4
4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5	3	5	5	5
4	4	3	3	4	4	3	5	5	5
5	4	5	5	5	5	2	4	4	4
3	3	3	3	4	5	3	5	4	4
5	5	4	4	5	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	2	4	5	4
5	4	4	4	4	5	3	5	5	5

Kep. Kerja .01	Kep. Kerja .02	Kep. Kerja .03	Kep. Kerja .04	Kep. Kerja .05	Kep. Kerja .06	Kep. Kerja .07	Kep. Kerja .08	Kep. Kerja .09	Kep. Kerja .10
4	3	5	5	5	4	2	5	5	4
5	5	5	5	4	4	4	5	5	4
4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
5	4	5	5	4	5	2	4	4	4
3	3	4	3	3	4	4	4	4	4
4	3	3	4	3	4	4	4	4	4
3	4	3	3	4	5	2	5	5	5
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	3	3	4	5	5	5	4
4	3	3	3	4	4	5	5	4	5
4	3	3	4	3	4	3	3	4	3
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	5	5	4	5	4
4	4	5	4	4	4	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	5	5	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4	5	4	4
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	4	4	5	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4	5	4
4	4	5	5	4	4	4	5	5	4
4	4	4	4	5	4	4	4	4	5
4	4	4	4	5	4	4	4	4	5
4	4	5	4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	5	4	4	4	4	5
4	4	4	4	5	4	4	4	4	5

Kep. Kerja .01	Kep. Kerja .02	Kep. Kerja .03	Kep. Kerja .04	Kep. Kerja .05	Kep. Kerja .06	Kep. Kerja .07	Kep. Kerja .08	Kep. Kerja .09	Kep. Kerja .10
4	4	5	5	5	4	4	5	5	5
5	4	4	4	4	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4	4	4	5
6	4	5	6	6	6	5	6	6	4
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	5	6	6	4	5	6	4	5	5
6	5	5	5	6	4	5	6	4	5
4	6	6	5	4	4	6	4	4	6
4	6	4	4	4	4	4	4	4	6
4	2	4	3	4	2	4	4	2	2
4	5	4	4	4	4	4	4	4	5
4	5	5	4	4	4	5	4	4	5
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	5	5	3	5	4	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	5	4	4	2	2	4	2	2	5
2	3	3	4	2	3	3	2	3	3
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	3	4	3	3	3	3	3	4
6	6	6	6	6	5	6	6	5	6
4	5	4	3	4	4	4	4	4	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	5	3	4	3	2	3	3	2	5
4	5	5	2	4	4	5	4	4	5
3	4	6	3	3	3	6	3	3	4
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
4	6	4	4	4	4	4	4	4	6
5	6	6	4	5	5	6	5	5	6

Kep. Kerja .01	Kep. Kerja .02	Kep. Kerja .03	Kep. Kerja .04	Kep. Kerja .05	Kep. Kerja .06	Kep. Kerja .07	Kep. Kerja .08	Kep. Kerja .09	Kep. Kerja .10
5	6	6	5	5	4	6	5	4	6
4	4	5	3	4	4	5	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	6	5	4	5	5	5	5	5	6
5	6	5	5	5	5	5	5	5	6
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	5	5	5	4	5	5	5
5	6	5	6	5	5	5	5	5	6
5	4	5	4	4	4	5	4	4	4
5	6	5	6	4	5	5	4	5	6
4	5	4	5	4	4	4	4	4	5
6	6	6	6	5	5	6	5	5	6
6	5	6	5	6	5	6	6	5	5
4	5	4	5	4	4	4	4	4	5
5	4	5	4	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	6	6	5	6	6	5
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
3	4	3	4	2	3	3	4	4	4
5	5	5	5	4	4	4	4	5	5
4	5	4	5	4	4	4	4	5	5
2	4	2	4	1	2	3	3	3	4
2	4	2	4	1	1	4	1	4	4
4	6	4	6	4	4	4	5	6	6
3	3	3	3	3	3	4	4	3	3
4	4	4	4	3	3	3	4	4	4
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	6	1	6	1	1	1	3	6	6
4	5	4	5	4	4	5	5	5	5
5	5	5	5	6	6	5	5	6	5
4	5	5	4	5	4	5	5	4	5
5	5	5	4	5	5	5	5	4	5
4	4	5	5	5	4	4	5	5	5
4	5	5	4	5	4	5	5	4	5
4	5	5	4	5	4	5	5	4	5

Kep. Kerja .01	Kep. Kerja .02	Kep. Kerja .03	Kep. Kerja .04	Kep. Kerja .05	Kep. Kerja .06	Kep. Kerja .07	Kep. Kerja .08	Kep. Kerja .09	Kep. Kerja .10
4	2	3	4	2	4	2	3	4	2
5	4	5	5	4	5	4	5	5	4
4	5	5	4	5	4	5	5	4	5
3	4	4	3	3	3	4	4	3	3
3	3	4	4	3	3	3	4	4	3
3	4	3	4	3	3	4	3	4	3
5	5	6	5	4	5	5	6	5	4
5	5	5	6	5	5	5	5	6	5
6	6	5	5	4	6	6	5	5	4
5	5	5	5	4	5	5	5	5	4
4	4	4	3	3	4	4	4	3	3
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
3	6	4	6	6	3	6	4	6	6
6	5	5	6	5	6	5	5	6	5
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	5	4	4	4	4	5
3	2	2	2	3	3	2	2	2	3
5	5	5	5	5	6	5	6	5	5
4	6	4	6	5	5	5	6	6	6
4	5	4	5	5	5	1	6	6	5
4	6	4	6	4	6	6	6	6	6
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	5	3	3	4	4	4
5	3	5	3	3	3	5	3	1	3
4	4	4	4	3	4	6	5	6	4
5	6	5	6	3	4	4	3	4	6
6	6	6	5	5	6	6	6	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
5	6	6	5	6	5	6	6	5	6
5	5	5	6	5	5	5	5	6	5
5	5	5	4	6	5	5	5	4	6

Kep. Kerja .01	Kep. Kerja .02	Kep. Kerja .03	Kep. Kerja .04	Kep. Kerja .05	Kep. Kerja .06	Kep. Kerja .07	Kep. Kerja .08	Kep. Kerja .09	Kep. Kerja .10
4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
2	3	2	3	2	3	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	6	5	6	6	6
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
6	5	6	5	6	5	6	5	6	5
6	6	6	6	4	6	6	6	6	6
2	2	2	2	3	6	6	6	6	6
6	5	6	5	6	6	6	6	6	6

3. Stres Kerja (X1)

SK.01	SK.02	SK.03	SK.04	SK.05	SK.06	SK.07	SK.08
4	4	5	4	5	5	5	4
4	4	3	6	3	5	5	4
6	6	6	6	6	6	4	5
6	5	6	4	4	5	4	4
6	6	4	6	5	6	5	5
6	6	4	5	4	6	3	5
5	4	5	6	6	5	3	5
6	5	6	5	6	4	2	4
4	4	5	4	6	5	3	5
5	5	5	6	6	6	4	4
5	4	4	6	5	6	2	4
5	4	5	4	6	4	3	5
4	4	3	4	2	4	2	5
6	5	6	5	6	5	4	5
5	6	6	5	6	5	4	4
5	5	6	5	6	6	6	4
6	6	6	5	6	6	4	4
6	5	6	6	5	5	4	4
6	5	6	6	6	5	2	5
5	5	5	5	6	6	4	4
6	6	6	5	5	5	4	4

SK.01	SK.02	SK.03	SK.04	SK.05	SK.06	SK.07	SK.08
5	5	4	6	4	5	5	5
6	6	4	2	6	6	5	5
5	5	5	6	6	5	3	3
6	6	5	6	5	5	4	4
5	6	5	6	5	6	5	5
4	5	4	6	5	6	4	4
5	5	6	6	6	6	5	4
5	6	6	5	6	6	5	5
5	4	4	6	5	6	5	4
4	5	4	4	4	5	4	4
2	5	4	4	5	5	5	4
6	5	5	5	5	6	4	5
6	6	5	6	6	6	4	4
5	5	5	5	6	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	4	4	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4
4	4	5	5	4	4	4	5
4	4	5	5	4	4	4	5
4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	5	4	4	4	4	5
4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	5	5	5	4	4	5
5	4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	5	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	5	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4

SK.01	SK.02	SK.03	SK.04	SK.05	SK.06	SK.07	SK.08
5	5	5	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	5	5
5	5	5	5	4	5	5	5
4	4	4	4	3	3	2	4
4	4	4	4	4	4	3	4
4	4	3	3	3	2	2	3
4	4	3	3	4	4	3	3
4	4	3	3	3	2	2	3
4	4	3	3	2	3	3	3
4	4	4	3	2	2	3	4
4	4	4	4	4	4	3	4
4	4	3	3	3	3	2	3
4	4	4	4	3	2	3	4
2	3	3	3	2	3	2	3
2	3	4	2	3	2	3	4
3	2	5	3	2	3	2	5
3	1	2	4	2	3	2	2
2	1	2	2	3	4	3	2
4	3	2	3	4	4	4	2
2	1	1	1	3	3	2	1
3	3	3	3	3	3	3	3
1	3	2	1	3	2	1	2
4	4	4	4	5	6	6	4
3	1	1	1	2	2	2	1
1	1	1	1	1	1	1	1
4	2	3	3	5	5	4	3
3	3	3	4	4	4	4	3
3	1	6	6	2	4	4	6
5	6	5	6	4	5	6	5
2	2	2	1	3	2	2	2
1	1	1	6	2	2	1	1

SK.01	SK.02	SK.03	SK.04	SK.05	SK.06	SK.07	SK.08
1	1	3	3	3	3	3	3
4	2	1	1	1	1	1	1
4	3	3	3	6	6	3	3
5	3	6	6	5	6	5	6
4	2	2	2	2	4	2	2
2	2	2	2	3	3	4	2
1	1	1	1	1	3	3	1
3	3	3	3	3	3	3	3
6	6	6	6	6	6	6	6
5	5	5	4	4	4	5	5
5	4	5	5	5	6	5	5
3	3	4	4	6	6	3	4
3	3	3	3	4	4	4	3
3	2	3	3	4	4	3	4
2	2	2	2	5	5	4	4
2	2	1	1	1	1	1	2
2	1	1	1	1	3	1	1
5	5	5	5	5	5	5	5
2	1	2	1	2	1	1	1
2	2	1	2	1	3	2	3
3	3	3	2	2	3	3	4
2	2	2	1	2	2	1	1

4. Beban Kerj (X2)

BK.0 1	BK.0 2	BK.0 3	BK.0 4	BK.0 5	BK.0 6	BK.0 7	BK.0 8	BK.0 9	BK.1 0
4	4	4	4	4	5	4	5	5	4
6	3	5	4	4	3	6	3	5	2
5	5	6	6	6	6	6	6	6	6
5	6	6	6	5	6	4	4	5	6
6	6	5	6	6	4	6	5	6	6
5	5	6	6	6	4	5	4	6	6
6	6	5	5	4	5	6	6	5	5
5	5	6	6	5	6	5	6	4	4
6	6	6	4	4	5	4	6	5	4
5	5	3	5	5	5	6	6	6	4
5	5	5	5	4	4	6	5	6	5

BK.0 1	BK.0 2	BK.0 3	BK.0 4	BK.0 5	BK.0 6	BK.0 7	BK.0 8	BK.0 9	BK.1 0
5	6	6	5	4	5	4	6	4	5
6	6	5	4	4	3	4	2	4	3
6	5	5	6	5	6	5	6	5	5
4	4	3	5	6	6	5	6	5	5
5	5	5	5	5	6	5	6	6	6
5	4	4	6	6	6	5	6	6	5
6	6	5	6	5	6	6	5	5	5
5	6	6	6	5	6	6	6	5	6
6	5	5	5	5	5	5	6	6	5
5	6	5	6	6	6	5	5	5	6
2	3	5	5	5	4	6	4	5	6
4	5	4	6	6	4	2	6	6	5
5	4	5	5	5	5	6	6	5	5
5	6	5	6	6	5	6	5	5	2
5	5	6	5	6	5	6	5	6	6
5	5	5	4	5	4	6	5	6	4
5	5	5	5	5	6	6	6	6	5
4	6	5	5	6	6	5	6	6	6
1	5	6	5	4	4	6	5	6	6
5	1	5	4	5	4	4	4	5	6
6	5	1	2	5	4	4	5	5	6
6	6	5	6	5	5	5	5	6	6
3	4	3	6	6	5	6	6	6	6
5	6	5	5	5	5	5	6	5	5
5	5	5	4	4	4	4	4	4	6
4	5	5	5	4	5	4	4	5	5
6	5	5	4	4	4	4	4	4	5
3	5	4	4	4	4	5	4	4	1
6	5	5	4	4	5	5	4	4	5
6	5	5	4	4	5	5	4	4	3
6	5	5	4	4	4	4	5	4	6
5	6	5	4	4	4	4	5	4	6
5	5	5	4	4	5	4	4	4	5
5	6	5	4	4	4	4	5	4	6
6	6	4	4	4	4	4	5	4	6
5	5	6	4	4	5	5	5	4	6
6	6	6	5	4	4	4	4	5	5

BK.0 1	BK.0 2	BK.0 3	BK.0 4	BK.0 5	BK.0 6	BK.0 7	BK.0 8	BK.0 9	BK.1 0
6	6	5	4	4	4	4	4	4	4
5	4	6	4	4	5	4	4	4	5
6	6	6	4	4	4	4	4	4	6
4	6	4	4	4	4	4	5	4	6
5	5	6	4	4	5	4	4	4	6
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
6	5	6	5	6	5	4	6	6	4
6	6	6	6	6	5	5	5	6	6
2	2	2	1	1	1	1	1	1	1
2	3	5	2	3	3	2	3	3	3
4	2	2	2	2	2	3	1	2	3
5	5	4	4	5	5	5	5	3	3
3	4	3	4	4	4	4	5	4	4
3	3	3	4	4	3	3	3	3	3
4	4	2	2	4	2	2	3	2	2
4	3	2	2	3	2	2	3	2	3
3	3	3	3	3	3	2	3	1	2
1	1	1	2	1	2	5	5	3	3
2	4	4	4	2	4	2	3	2	5
3	3	4	2	2	3	3	4	2	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
5	5	4	2	4	4	4	4	4	5
2	2	1	1	1	1	1	1	1	1
4	3	2	3	2	2	2	2	2	2
4	3	2	2	2	2	2	2	4	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
4	4	2	3	3	3	2	2	2	2
3	3	3	6	1	3	6	6	5	5
3	3	3	3	3	3	4	4	3	3
2	3	2	5	3	2	3	3	2	3
2	2	1	1	1	1	2	1	1	1
3	3	2	2	2	4	2	2	1	6
4	4	2	2	2	2	2	2	2	5
4	3	2	4	4	4	4	4	3	2
6	6	6	6	5	5	4	4	4	5
2	2	1	1	2	2	2	2	1	2
4	4	2	1	3	4	2	2	2	2

BK.0 1	BK.0 2	BK.0 3	BK.0 4	BK.0 5	BK.0 6	BK.0 7	BK.0 8	BK.0 9	BK.1 0
6	5	4	6	3	5	4	6	5	5
4	4	2	3	4	3	5	4	4	6
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
5	4	5	4	4	4	5	4	4	4
5	6	5	6	4	5	5	4	5	6
4	5	4	5	4	4	4	4	4	5
6	6	6	6	5	5	6	5	5	6
6	5	6	5	6	5	6	6	5	5
4	5	4	5	4	4	4	4	4	5
5	4	5	4	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	6	6	5	6	6	5
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
3	4	3	4	2	3	3	4	4	4
5	5	5	5	4	4	4	4	5	5
4	5	4	5	4	4	4	4	5	5
2	4	2	4	1	2	3	3	3	4
2	4	2	4	1	1	4	1	4	4
4	6	4	6	4	4	4	5	6	6
3	3	3	3	3	3	4	4	3	3
4	4	4	4	3	3	3	4	4	4
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	6	1	6	1	1	1	3	6	6
4	5	4	5	4	4	5	5	5	5
5	5	5	5	6	6	5	5	6	5
4	5	5	4	5	4	5	5	4	5
5	5	5	4	5	5	5	5	4	5
4	4	5	5	5	4	4	5	5	5
4	5	5	4	5	4	5	5	4	5
4	5	5	4	5	4	5	5	4	5
4	2	3	4	2	4	2	3	4	2
5	4	5	5	4	5	4	5	5	4
4	5	5	4	5	4	5	5	4	5
3	4	4	3	3	3	4	4	3	3
3	3	4	4	3	3	3	4	4	3
3	4	3	4	3	3	4	3	4	3
5	5	6	5	4	5	5	6	5	4
5	5	5	6	5	5	5	6	6	5

BK.0 1	BK.0 2	BK.0 3	BK.0 4	BK.0 5	BK.0 6	BK.0 7	BK.0 8	BK.0 9	BK.1 0
6	6	5	5	4	6	6	5	5	4
5	5	5	5	4	5	5	5	5	4
4	4	4	3	3	4	4	4	3	3
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
3	6	4	6	6	3	6	4	6	6
6	5	5	6	5	6	5	5	6	5
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	5	4	4	4	4	5
3	2	2	2	3	3	2	2	2	3
5	5	5	5	5	6	5	6	5	5
4	6	4	6	5	5	5	6	6	6
4	5	4	5	5	5	1	6	6	5
4	6	4	6	4	6	6	6	6	6
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	5	3	3	4	4	4
5	3	5	3	3	3	5	3	1	3
4	4	4	4	3	4	6	5	6	4
5	6	5	6	3	4	4	3	4	6
6	6	6	5	5	6	6	6	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
5	6	6	5	6	5	6	6	5	6
5	5	5	6	5	5	5	5	6	5
5	5	5	4	6	5	5	5	4	6
4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
2	3	2	3	2	3	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	6	5	6	6	6
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
6	5	6	5	6	5	6	5	6	5
6	6	6	6	4	6	6	6	6	6
2	2	2	2	3	6	6	6	6	6
6	5	6	5	6	6	6	6	6	6

5. *Work-Life Balance (X3)*

WLB.01	WLB.02	WLB.03	WLB.04	WLB.05	WLB.06
4	4	5	4	5	5
4	4	3	6	3	5
6	6	6	6	6	6
6	5	6	4	4	5
6	6	4	6	5	6
6	6	4	5	4	6
5	4	5	6	6	5
6	5	6	5	6	4
4	4	5	4	6	5
5	5	5	6	6	6
5	4	4	6	5	6
5	4	5	4	6	4
4	4	3	4	2	4
6	5	6	5	6	5
5	6	6	5	6	5
5	5	6	5	6	6
6	6	6	5	6	6
6	5	6	6	5	5
6	5	6	6	6	5
5	5	5	5	6	6
6	6	6	5	5	5
5	5	4	6	4	5
6	6	4	2	6	6
5	5	5	6	6	5
6	6	5	6	5	5
5	6	5	6	5	6
4	5	4	6	5	6
5	5	6	6	6	6
5	6	6	5	6	6
5	4	4	6	5	6
4	5	4	4	4	5
2	5	4	4	5	5
6	5	5	5	5	6
6	6	5	6	6	6
5	5	5	5	6	5
4	4	4	4	4	4

WLB.01	WLB.02	WLB.03	WLB.04	WLB.05	WLB.06
5	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	2	3
4	4	3	3	3	2
4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	3
4	4	3	3	3	2
4	4	3	3	3	3
4	4	4	4	2	2
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
2	3	2	2	3	2
4	5	5	4	5	4
4	4	5	4	5	4
4	5	5	4	5	4
5	5	5	4	5	5
4	4	5	5	5	4

WLB.01	WLB.02	WLB.03	WLB.04	WLB.05	WLB.06
4	5	5	4	5	4
4	5	5	4	5	4
4	2	3	4	2	4
5	4	5	5	4	5
4	5	5	4	5	4
3	4	4	3	3	3
3	3	4	4	3	3
3	4	3	4	3	3
5	5	6	5	4	5
5	5	5	6	5	5
6	6	5	5	4	6
5	5	5	5	4	5
4	4	4	3	3	4
6	6	6	6	6	6
3	6	4	6	6	3
6	5	5	6	5	6
6	6	6	6	6	6
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	5	4
3	2	2	2	3	3
5	6	5	6	5	5
6	6	6	5	5	6
5	6	4	4	5	5
6	6	6	6	6	6
5	5	5	5	5	5
6	6	6	6	6	6
5	5	5	4	6	5
5	6	5	6	6	5
5	5	5	5	4	5
6	6	6	5	5	6
5	5	5	5	5	5
6	6	6	6	6	6
6	6	6	6	6	6
5	6	6	5	6	5
5	5	5	6	5	5
5	5	5	4	6	5
4	4	4	4	3	3
2	3	2	3	2	3

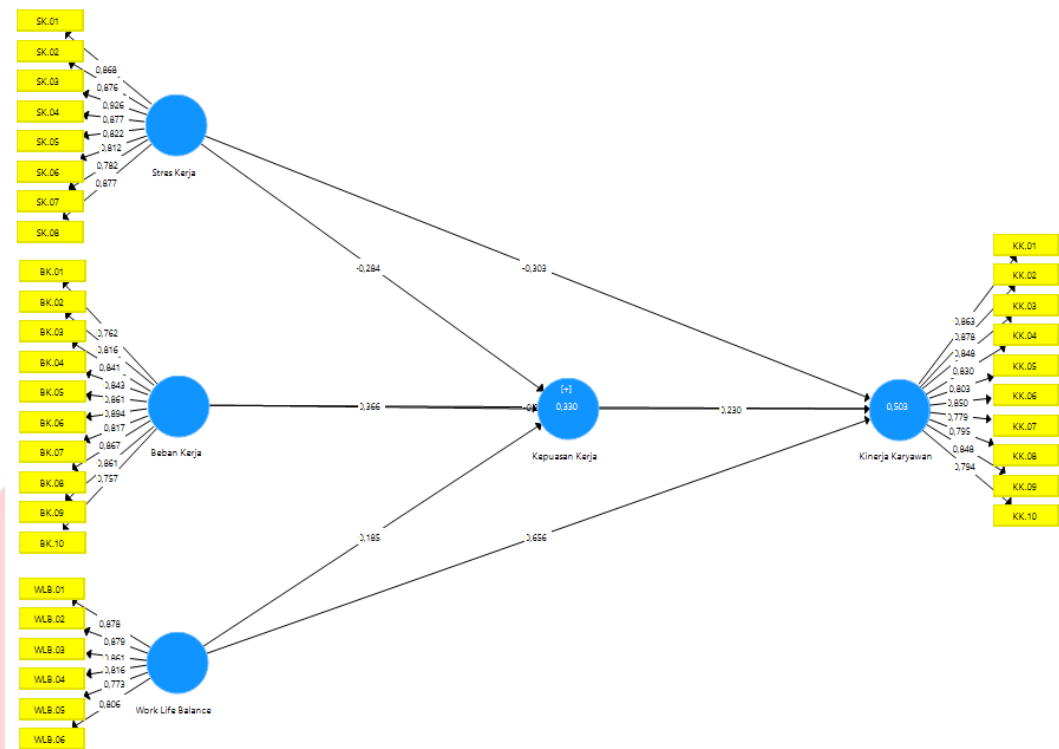
WLB.01	WLB.02	WLB.03	WLB.04	WLB.05	WLB.06
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	6
4	4	4	4	4	4
6	5	6	5	6	5
6	6	6	6	4	6
2	2	2	2	3	6
6	5	6	5	6	6



LAMPIRAN II

Output pengolahan data

1. Structural Equation Modelling



2. Outer Loading

	Beban Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Stress Kerja	Work-Life Balance
BK.01	0,762				
BK.10	0,757				
BK.02	0,816				
BK.03	0,841				
BK.04	0,843				
BK.05	0,861				
BK.06	0,894				
BK.07	0,817				
BK.08	0,867				
BK.09	0,861				
KK.10			0,794		
KK.02			0,878		
KK.03			0,848		

	Beban Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Stress Kerja	Work-Life Balance
KK.04			0,830		
KK.05			0,803		
KK.06			0,850		
KK.07			0,779		
KK.08			0,795		
KK.09			0,848		
Kep.Kerja .01		0,862			
Kep.Kerja .10		0,790			
Kep.Kerja .02		0,799			
Kep.Kerja .03		0,842			
Kep.Kerja .04		0,775			
Kep.Kerja .05		0,844			
Kep.Kerja .06		0,879			
Kep.Kerja .07		0,753			
Kep.Kerja .08		0,875			
Kep.Kerja .09		0,828			
SK.01				0,868	
SK.02				0,876	
SK.03				0,926	
SK.04				0,877	
SK.05				0,822	
SK.06				0,812	
SK.07				0,782	
SK.08				0,877	
WLB.01					0,878
WLB.02					0,879
WLB.03					0,861
WLB.04					0,816
WLB.05					0,773
WLB.06					0,806
KK.01			0,863		

3. Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Beban Kerja	0,951	0,95 ₃	0,958	0,693
Kepuasan Kerja	0,948	0,95 ₄	0,955	0,682
Kinerja Karyawan	0,949	0,95 ₁	0,957	0,688
Stress Kerja	0,948	0,96 ₉	0,956	0,733
Work-Life Balance	0,914	0,92 ₃	0,933	0,700

4. Fornell Larcker Criterion

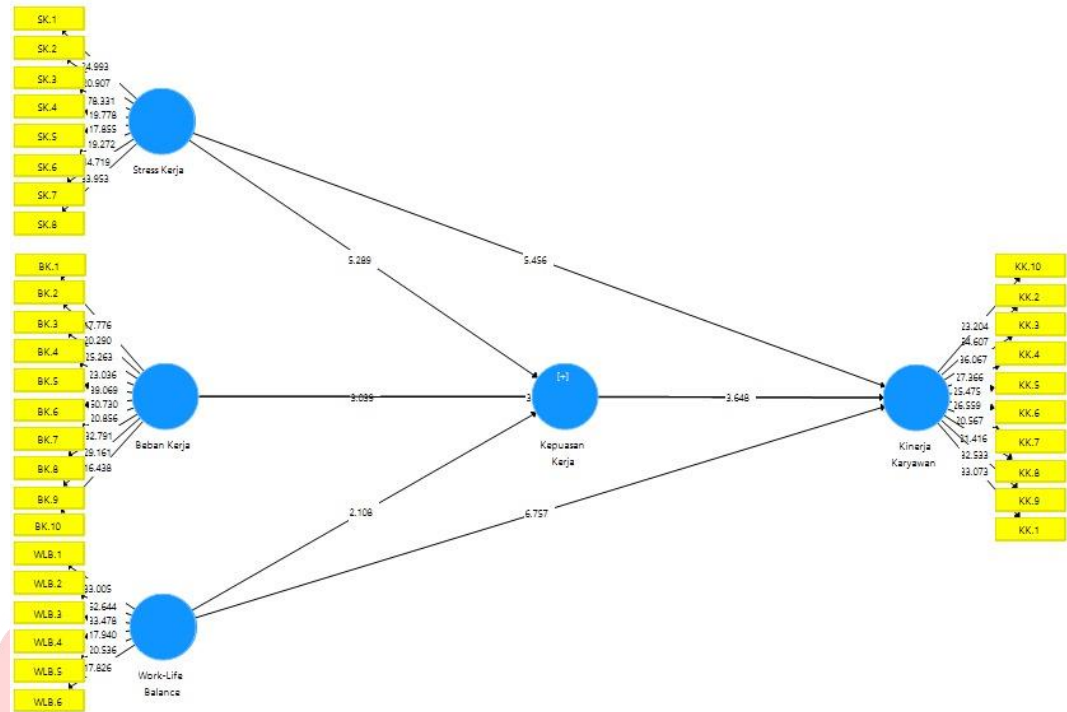
	Beban Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Stress Kerja	Work-Life Balance
Beban Kerja	0,833				
Kepuasan Kerja	0,493	0,826			
Kinerja Karyawan	0,240	0,426	0,829		
Stress Kerja	-0,119	-0,307	-0,272	0,856	
Work-Life Balance	0,503	0,337	0,580	0,112	0,836

5. Cross Loading

	Beban Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Stress Kerja	Work-Life Balance
BK.01	0,762	0,429	0,133	-0,114	0,342
BK.10	0,757	0,369	0,186	-0,075	0,285
BK.02	0,816	0,427	0,157	-0,080	0,361
BK.03	0,841	0,409	0,147	-0,139	0,372
BK.04	0,843	0,323	0,179	-0,038	0,489
BK.05	0,861	0,460	0,165	-0,061	0,486
BK.06	0,894	0,466	0,251	-0,126	0,499
BK.07	0,817	0,397	0,273	-0,096	0,470
BK.08	0,867	0,404	0,260	-0,116	0,455
BK.09	0,861	0,389	0,227	-0,133	0,404
KK.10	0,231	0,245	0,794	-0,107	0,518
KK.02	0,169	0,422	0,878	-0,293	0,466
KK.03	0,138	0,367	0,848	-0,274	0,436

	Beban Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Stress Kerja	Work-Life Balance
KK.04	0,180	0,380	0,830	-0,220	0,428
KK.05	0,233	0,270	0,803	-0,140	0,520
KK.06	0,233	0,358	0,850	-0,237	0,530
KK.07	0,164	0,374	0,779	-0,302	0,432
KK.08	0,187	0,311	0,795	-0,149	0,487
KK.09	0,267	0,397	0,848	-0,205	0,524
Kep.Kerja .01	0,436	0,862	0,318	-0,252	0,350
Kep.Kerja .10	0,240	0,790	0,352	-0,221	0,141
Kep.Kerja .02	0,192	0,799	0,350	-0,244	0,232
Kep.Kerja .03	0,349	0,842	0,331	-0,231	0,313
Kep.Kerja .04	0,426	0,775	0,283	-0,263	0,234
Kep.Kerja .05	0,458	0,844	0,271	-0,185	0,300
Kep.Kerja .06	0,544	0,879	0,372	-0,291	0,348
Kep.Kerja .07	0,284	0,753	0,419	-0,246	0,262
Kep.Kerja .08	0,503	0,875	0,405	-0,290	0,290
Kep.Kerja .09	0,502	0,828	0,401	-0,286	0,267
SK.01	-0,037	-0,213	-0,239	0,868	0,200
SK.02	-0,057	-0,202	-0,263	0,876	0,142
SK.03	-0,112	-0,312	-0,337	0,926	0,062
SK.04	-0,079	-0,287	-0,308	0,877	0,109
SK.05	-0,027	-0,251	-0,143	0,822	0,233
SK.06	0,018	-0,251	-0,104	0,812	0,249
SK.07	-0,253	-0,237	-0,076	0,782	0,023
SK.08	-0,250	-0,317	-0,254	0,877	-0,144
WLB.01	0,416	0,314	0,458	0,070	0,878
WLB.02	0,433	0,359	0,561	0,059	0,879
WLB.03	0,444	0,323	0,498	0,073	0,861
WLB.04	0,419	0,268	0,474	0,140	0,816
WLB.05	0,377	0,192	0,386	0,200	0,773
WLB.06	0,429	0,201	0,505	0,053	0,806
KK.01	0,192	0,386	0,863	-0,296	0,473

6. Inner Model



7. Coefficient of Determination (R-Square)

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja	0,330	0,317
Kinerja Karyawan	0,503	0,490

8. Koefisien Jalur

	Beban Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Stress Kerja	Work-Life Balance
Beban Kerja		0.366	-0.239		
Kepuasan Kerja			0.230		
Kinerja Karyawan					
Stress Kerja		-0.284	-0.303		
Work-Life Balance		0.185	0.656		

9. Relevansi Prediktif (*Q-Square*)

	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
Beban Kerja	1570,000	1570,000	
Kepuasan Kerja	1570,000	1238,434	0,211
Kinerja Karyawan	1570,000	1032,951	0,342
Stress Kerja	1256,000	1256,000	
Work-Life Balance	942,000	942,000	

10. Hasil Uji Hipotesis Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Beban Kerja -> Kepuasan Kerja	0.366	0.357	0.120	3.039	0.002
Beban Kerja -> Kinerja Karyawan	-0.239	-0.236	0.066	3.608	0.000
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.230	0.231	0.063	3.648	0.000
Stress Kerja -> Kepuasan Kerja	-0.284	-0.289	0.054	5.289	0.000
Stress Kerja -> Kinerja Karyawan	-0.303	-0.303	0.056	5.456	0.000
Work-Life Balance -> Kepuasan Kerja	0.185	0.193	0.088	2.108	0.036
Work-Life Balance -> Kinerja Karyawan	0.656	0.652	0.097	6.757	0.000

11. Hasil Uji Hipotesis Tidak Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Beban Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.084	0.083	0.039	2.178	0.030
Stress Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	-0.065	-0.067	0.023	2.893	0.004
Work-Life Balance -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.043	0.045	0.027	1.565	0.118

LAMPIRAN III

Kuesioner Penelitian Ilmiah

Yth :

Bapak/Ibu/Saudara/I Responden Penelitian

Senang berkenalan dengan Anda.

Sebelumnya perkenalkan nama saya Andre Manuel, Mahasiswa S2 Manajemen Universitas Buddhi Dharma.

Sehubungan dengan pembuatan Tesis di Universitas Buddhi Dharma, maka saya selaku akademisi memiliki komitmen yang kuat untuk melaksanakan penelitian secara konsisten. Berkenaan dengan hal tersebut, saya bermaksud untuk meminta kontribusi Bapak/Ibu/Saudara/i dalam mengisi kuesioner.

Saya bermaksud melakukan penelitian dengan judul:

“PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI PEMEDIASI PADA KARYAWAN SWASTA DI KOTA TANGERANG”.

Saya mengharapkan bantuan dari Bapak/Ibu/Saudara/i untuk memberikan jawaban yang sesuai dengan fakta sebenarnya atas kuesioner/daftar pertanyaan terlampir. Keberhasilan penelitian ini sangat tergantung pada hasil jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan. Jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan akan diperlakukan dengan profesionalitas dan etika penelitian. Oleh karena itu, peneliti akan menjamin kerahasiaan identitas Anda. Hasil kuesioner ini dipergunakan hanya untuk kepentingan penelitian semata dan pengembangan ilmu dibidang manajemen sumber daya manusia. Hasil penelitian ini akan saya publikasikan di jurnal nasional atau jurnal internasional.

Atas kesediaan dan waktu yang Bapak/Ibu/Saudara/i luangkan untuk mengisi kuesioner ini, saya mengucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Andre Manuel

I. DATA RESPONDEN

Petunjuk: Untuk Data Responden beri tanda ($\sqrt{}$) pada Pilihan Jawaban:

1. Nama Lengkap:
2. Jenis Kelamin:
1. () Pria 2. () Wanita
3. Usia Saya saat ini:
1. () < 20 Thn 2. () 20 – 30 Thn 3. () 31 – 40 Thn
4. () 41 – 50 Thn 5. () > 50 Thn
4. Pendidikan terakhir yang anda tempuh:
1. () SMA/SMK
2. () Diploma
3. () S1 / Sederajat
4. () S2 / Sederajat
5. () S3 / Sederajat
5. Status Pernikahan:
1. () Belum Menikah
2. () Sudah Menikah
6. Masa Kerja
1. () >1-5 Tahun
2. () >5-10 Tahun
3. () >10-15 Tahun
4. () >15 Tahun
7. Sektor perusahaan
1. Transportasi dan Pergudangan
2. Telekomunikasi
3. Konstruksi
4. Perdagangan dan Reparasi Mobil & Sepeda Motor
5. Real Estate
6. Industri Kimia dan Farmasi
7. Industri Makanan
8. Hotel & Restoran
9. Jasa Keuangan dan Asuransi
10. Jasa Konsultasi
11. Lainnya _____
8. Wilayah Kecamatan Tempat Bekerja
1. Batuceper
2. Benda
3. Cibodas

4. Ciledug
5. Cipondoh
6. Jatiuwung
7. Karangtengah
8. Karawaci
9. Larangan
10. Neglasari
11. Periuk
12. Pinang
13. Tangerang

II. DAFTAR PERTANYAAN / PERNYATAAN

Petunjuk : Berikan tanda (X), atau tanda (√) pada pilihan jawaban.

Pilihan Jawaban :

- | | |
|------------------------|------------------|
| 1. Sangat Tidak Setuju | 4. Cukup Setuju |
| 2. Tidak Setuju | 5. Setuju |
| 3. Cukup Tidak Setuju | 6. Sangat Setuju |

A. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja atau prestasi kerja juga dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai sesuai dengan aturan dan standar yang telah ditetapkan oleh setiap organisasi (Fermayani et al., 2023, hal. 20). Menurut Bintoro & Daryanto (2017) dalam Pratiwi & Fatoni (2023) menyatakan bahwa Kinerja Karyawan bisa diketahui dari 10 indikator, yaitu Disiplin (P1), Sikap (P2), Kerja sama (P3), Kerapian dan Kebersihan (P4), Dedikasi dan Loyalitas (P5), Keterampilan (P6), Inisiatif (P7), Kuantitas Kerja (P8), Kualitas kerja (P9), dan kepemimpinan (P10).

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban					
1.	Saya selalu datang tepat waktu dan mematuhi peraturan yang berlaku di tempat kerja.	1	2	3	4	5	6
2.	Saya bersikap ramah, sopan, dan profesional dalam berinteraksi dengan atasan, rekan kerja, dan <i>principal</i> .	1	2	3	4	5	6
3.	Saya dapat bekerja sama dengan baik dalam tim untuk menyelesaikan pekerjaan.	1	2	3	4	5	6
4.	Saya selalu menjaga kerapian dan kebersihan tempat kerja saya dengan baik.	1	2	3	4	5	6
5.	Saya memiliki dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan dan perusahaan.	1	2	3	4	5	6
6.	Saya memiliki keterampilan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan saya.	1	2	3	4	5	6
7.	Saya sering mengambil inisiatif dalam						

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban					
	meningkatkan proses kerja atau menyelesaikan masalah.	1	2	3	4	5	6
8.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang cukup banyak sesuai dengan target yang ditetapkan.	1	2	3	4	5	6
9.	Saya selalu berusaha untuk menghasilkan kualitas kerja yang terbaik.	1	2	3	4	5	6
10.	Saya mampu memimpin dan memotivasi rekan kerja untuk mencapai tujuan bersama.	1	2	3	4	5	6

B. Kepuasan Kerja (Z)

Kepuasan kerja bisa digambarkan sebagai kondisi emosional karyawan yang terjadi ketika ada atau tidak adanya kesesuaian antara nilai imbalan kerja yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi dengan tingkat imbalan yang diinginkan oleh karyawan tersebut (Sartika, 2023, hal. 99). Menurut Yeniarti et al. (2022) menyatakan bahwa Kepuasan Kerja bisa diketahui dari 5 indikator, yaitu Pekerjaan itu sendiri (*work it self*) (P1 dan P2), Gaji/Upah (*pay*) (P3 dan P4), Promosi (*promotion*) (P5 dan P6), Pengawasan (*supervision*) (P7 dan P8) dan Rekan kerja (*workers*) (P9 dan P10).

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban					
1.	Saya merasa pekerjaan saya menantang dan memungkinkan saya untuk berkembang.	1	2	3	4	5	6
2.	Saya menikmati pekerjaan yang saya lakukan saat ini.	1	2	3	4	5	6
3.	Saya merasa gaji/upah yang saya terima sebanding dengan kontribusi dan kinerja saya.	1	2	3	4	5	6
4.	Saya merasa gaji/upah yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup saya.	1	2	3	4	5	6
5.	Saya merasa sistem promosi di tempat kerja saya adil dan transparan.	1	2	3	4	5	6
6.	Saya merasa ada kesempatan yang jelas untuk naik jabatan atau promosi di tempat kerja ini.	1	2	3	4	5	6
7.	Saya merasa pengawasan yang dilakukan atasan saya membantu meningkatkan kinerja saya.	1	2	3	4	5	6
8.	Atasan saya memberikan bimbingan dan dukungan yang baik.	1	2	3	4	5	6

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban					
9.	Saya merasa nyaman bekerja sama dengan rekan kerja saya.	1	2	3	4	5	6
10.	Saya merasa tim kerja di tempat saya bekerja saling mendukung satu sama lain.	1	2	3	4	5	6

C. Stres Kerja (X1)

Stres kerja adalah suatu kondisi emosional yang timbul pada seorang pekerja, yang ditandai dengan perasaan tidak tenang, kecemasan, tegang, ketakutan, atau kegelisahan (Sartika, 2023, hal. 27). Dalam penelitian ini variabel Stres Kerja terdiri dari 4 indikator, yaitu Rekan kerja (*Coworkers*) (P1-P2), Hubungan interpersonal (*Interpersonal relationship*) (P3 dan P4), Sifat pekerjaan (*Nature of work*) (P5 dan P6), Organisasi pekerjaan (*Occupational organization*) (P7 dan P8) (Dwaikat, 2023).

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban					
1.	Saya sering merasa kesulitan bekerja sama dengan rekan kerja saya.	1	2	3	4	5	6
2.	Saya merasa bahwa rekan kerja saya tidak mendukung saya dalam pekerjaan sehari-hari.	1	2	3	4	5	6
3.	Saya merasa hubungan saya dengan rekan kerja cenderung tegang dan kurang harmonis.	1	2	3	4	5	6
4.	Saya sering merasa terisolasi dalam lingkungan kerja karena kurangnya interaksi yang baik dengan rekan-rekan kerja.	1	2	3	4	5	6
5.	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan terlalu membebani mental saya.	1	2	3	4	5	6
6.	Sifat pekerjaan saya sering kali membuat saya merasa tertekan dan stres.	1	2	3	4	5	6
7.	Saya merasa perusahaan tempat saya bekerja tidak memberikan dukungan yang memadai dalam menghadapi tekanan kerja.	1	2	3	4	5	6
8.	Saya merasa aturan dan kebijakan perusahaan menambah tingkat stres saya.	1	2	3	4	5	6

D. Beban Kerja (X2)

Beban kerja merujuk pada semua aktivitas yang melibatkan waktu yang dihabiskan karyawan dalam melaksanakan tugas profesional, tanggung jawab, dan minat di tempat kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung (Johari et al., 2018). Dalam penelitian ini variabel Beban Kerja diukur dengan 5 indikator, yaitu Target pekerjaan (P1 dan P2), Kondisi pekerjaan (P3 dan P4), Standar pekerjaan (P5 dan P6), Konflik peran (P7 dan P8), dan Dukungan dan sarana (P9 dan P10) (Apriana et al., 2021).

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban					
1.	Saya sering merasa bahwa target pekerjaan yang diberikan terlalu berat untuk dicapai.	1	2	3	4	5	6
2.	Target pekerjaan yang ditetapkan sering kali membuat saya merasa terbebani secara berlebihan.	1	2	3	4	5	6
3.	Kondisi tempat kerja saya tidak mendukung untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	1	2	3	4	5	6
4.	Saya merasa bahwa kondisi lingkungan kerja memperburuk beban kerja saya.	1	2	3	4	5	6
5.	Saya merasa standar pekerjaan yang ditetapkan terlalu tinggi dan sulit untuk dicapai.	1	2	3	4	5	6
6.	Standar pekerjaan di tempat kerja sering kali membuat saya merasa tertekan.	1	2	3	4	5	6
7.	Saya sering merasa bingung dengan peran yang harus saya lakukan di tempat kerja.	1	2	3	4	5	6
8.	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sering kali bertentangan satu sama lain, sehingga menambah beban kerja saya.	1	2	3	4	5	6
9.	Saya merasa tidak mendapatkan dukungan yang memadai dari atasan atau rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan.	1	2	3	4	5	6

10.	Fasilitas dan sarana yang disediakan oleh perusahaan tidak cukup memadai untuk mendukung pekerjaan saya.	1	2	3	4	5	6
-----	--	---	---	---	---	---	---

E. *Work-Life Balance* (X3)

Work-life balance adalah perasaan mengendalikan hidup, mampu mengambil keputusan, dan menemukan keseimbangan antara kebutuhan sendiri dan kebutuhan orang lain, baik di tempat kerja maupun di rumah (Bloomsbury Publishing, 2022, hal. 12). Dalam penelitian ini variabel *Work-life balance* diukur dengan 3 indikator, yaitu Keseimbangan Waktu (*Time Balance*) (P1 dan P2), Keseimbangan Keterlibatan (*Involvement Balance*) (P3 dan P4), Keseimbangan Kepuasan (*Satisfaction Balance*) (P5 dan P6) (Rifa'i et al, 2023).

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban					
1.	Saya dapat mengatur waktu saya dengan baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.	1	2	3	4	5	6
2.	Saya memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan tugas-tugas di pekerjaan tanpa mengabaikan kehidupan pribadi saya.	1	2	3	4	5	6
3.	Saya dapat terlibat dalam kegiatan keluarga atau sosial dengan baik tanpa terganggu oleh pekerjaan.	1	2	3	4	5	6
4.	Pekerjaan saya tidak menghalangi keterlibatan saya dalam kegiatan yang saya anggap penting di luar pekerjaan.	1	2	3	4	5	6
5.	Saya merasa puas dengan cara saya dapat menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi.	1	2	3	4	5	6
6.	Secara keseluruhan, saya merasa senang dengan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang saya miliki.	1	2	3	4	5	6

..... Terima kasih.....

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Data Pribadi

Nama : Andre Manuel
Tempat/Tanggal Lahir: Tangerang, 29 Mei 1997
Alamat : Jl. Melati VII No.24 RT/RW.003/002
Kel. Tanah Tinggi Kec. Tangerang Kota Tangerang
Agama : Kristen Protestan
No. Handphone : 087786482450

Pendidikan Formal

2023 – 2025 : S2 - Universitas Buddhi Dharma
2015 – 2019 : S1 - Universitas Buddhi Dharma
2012 – 2015 : SMK Strada Daan Mogot
2009 – 2012 : SMP BKKK Tangerang
2003 – 2009 : SD Negeri Tanah Tinggi 1

Tangerang, 27 November 2024

Andre Manuel