

**PENGARUH QUALITY WORK OF LIFE,
KEJENUHAN KERJA DAN STRESS KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.
ANUGERAH SEJAHTERA
DI SURABAYA**

Angga Surya Pradana ¹⁾

Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Universitas Dr. Soetomo Surabaya
Jalan Semolowawu no 84 Surabaya, Indonesia
Email : anggasurya12@outlook.com

English Title: THE INFLUENCE OF QUALITY OF WORK OF LIFE,
WORK MANUFACTURE AND JOB STRESS ON EMPLOYEE
PERFORMANCE AT PT ANUGERAH SEJAHTERA

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Quality Work of Life, kejenuhan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Sejahtera. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Dengan menggunakan teknik sensus atau sampling jenuh, populasi yang digunakan merupakan seluruh karyawan PT. Anugerah Sejahtera yang berjumlah 35 orang diberikan kuisioner. Hasil penelitian adalah persamaan regresi linier berganda $Y = 3,009 + 0,236 X_1 + 0,295 X_2 + 0,436 X_3$. Secara parsial Quality Work of Life berpengaruh positif signifikan dengan t hitung sebesar 2,920, dengan tingkat signifikansi (sig t) sebesar 0,006. Kejenuhan kerja signifikan dengan nilai t hitung sebesar 2.591 dengan tingkat signifikansi (sig t) sebesar 0,014. Stress Kerja signifikan dengan nilai sebesar 4.812 dengan tingkat signifikansi (sig t) sebesar 0,000. Secara simultan ketiga variable berpengaruh dimana nilai F hitung sebesar 14,388 dengan tingkat signifikansi (sig F) sebesar 0.000.

Kata Kunci: *Quality Work of Life; Stres Kerja; Kinerja Karyawan.*

Abstract This study aims to analyze the effect of Quality Work of Life, job burnout, and work stress on the performance of employees of PT. Anugerah Sejahtera. This research method uses quantitative methods. By using census or saturated sampling techniques, the population used is all employees of PT. Anugerah Sejahtera, totaling 35 people, was given a questionnaire. The result of this research is multiple linear regression equation $Y = 3.009 + 0.236 X_1 + 0.295 X_2 + 0.436 X_3$. Partially the Quality of Work of Life has a significant positive effect with t count of 2.920, with a significance level (sig t) of 0.006. Job saturation is significant with a calculated t value of 2,591 with a significance level (sig t) of 0.014. Work Stress is significant with a value of 4,812 with a significance level (sig t) of 0.000. Simultaneously the three variables have an effect where the calculated F value is 14.388 with a significance level (sig F) of 0.000.

Keywords: *Quality Work of Life; Performance of Employees; Job Burnout.*

PENDAHULUAN LATAR BELAKANG

Manajemen sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting dalam sistem operasional manajerial pada suatu organisasi era globalisasi. Dalam menjalankan aktivitasnya, organisasi membutuhkan berbagai sumber daya, seperti manusia, material dan mesin sumber daya manusia dalam organisasi yaitu karyawan. Manusia merupakan sumber daya yang penting bagi organisasi karena memiliki bakat, tenaga kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi. Oleh karena itu penting suatu organisasi memiliki manajemen SDM yang sesuai agar dapat mencapai tujuannya dengan baik (Santhi & Mujiati, 2016).

Dalam proses membentuk manajemen SDM yang baik dibutuhkan indikator dalam mengukur kinerja karyawan. Untuk dapat mengukur kinerja seorang anggota dalam organisasi, harus terdapat suatu tanggung jawab tertentu yang diemban oleh seluruh karyawan. Tanggung jawab tersebut harus dilakukan dengan tepat dan jelas, apabila suatu tanggung jawab yang dimiliki karyawan tersebut tidak jelas, maka kinerja seseorang tidak dapat diukur dengan tepat. Tanggung jawab menjadi acuan dalam menilai hasil kerja, semakin sesuai hasil kerja dengan tanggung jawabnya, maka semakin baik kinerja seseorang dalam kehidupan organisasinya (Kusuma & Cahya, 2015).

Suatu organisasi membutuhkan berbagai sarana pendukung untuk mendapatkan kinerja para pekerjanya, salah satunya yaitu dengan *Quality Work of Life*. *Quality Work of Life* dapat menumbuhkan gairah kerja, semangat dan kecepatan kerja. (Santhi & Mujiati, 2016).

Quality Work of Life juga dapat diartikan secara mikro sebagai sebuah teknik yang diterapkan dalam ilmu management dalam lingkup kendali yang bermutu, dapat memperkaya pekerjaan (*job enrichment*), sebuah sistem pendekatan yang digunakan untuk melakukan negosiasi dengan para serikat pekerja, sebagai bentuk usaha management dalam memberikan kenyamanan pegawai dalam bekerja. Sehingga dapat membentuk hubungan kerja yang baik antara manajemen dan pihak karyawan (Agustina et al., 2022). *Quality Work of Life* tidak terbatas pada isi suatu pekerjaan, tetapi juga meliputi aspek kemanusiaan dalam hubungan sosial yang terjalin dalam lingkungan kerja, salah satunya yaitu dengan mengakui dan menghargai harkat dan martabat para karyawan sebagai manusia (Hadiwijaya, 2016).

Selain *Quality Work of Life*, Stress Kerja juga sangat penting untuk membantu organisasi untuk menciptakan budaya kinerja tinggi. Dengan mengevaluasi Stress Kerja yang dimiliki seseorang, kita akan dapat memprediksikan kinerja orang tersebut. Stress Kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi ketegangan yang dikaitkan dengan suatu peluang, kendala maupun tuntutan (Notanubun & Djemly, 2019). Stress kerja merupakan tanggapan seseorang terhadap kondisi yang dirasakan baik secara fisik maupun psikologis yang berlebihan karena suatu tuntutan pekerjaan secara internal maupun eksternal. Salah satu faktor yang mempengaruhi stress kerja yaitu kejenuhan kerja.

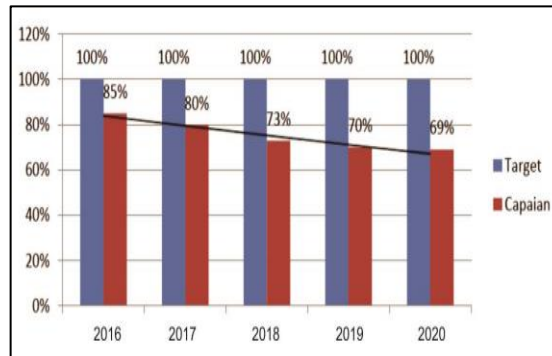
Mufida et al., (2016) mengartikan kejenuhan kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memproses informasi. Apabila keterbatasan yang dimiliki individu tersebut menghambat atau menghalangi tercapainya hasil kerja pada tingkat yang diharapkan, berarti telah terjadi kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dan tingkat kapasitas yang dimiliki. Kesenjangan ini menyebabkan timbulnya kegagalan dalam kinerja (*performance failures*).

Dalam penelitian ini, peneliti memutuskan untuk melakukan suatu riset terhadap salah satu Perusahaan yang berada di Surabaya, yaitu PT. Anugerah Sejahtera. PT. Anugerah Sejahtera mengawali kiprahnya dibidang pengadaan alat kesehatan yang didirikan pada tanggal 30 November 2004. Saat ini PT.

Anugerah Sejahtera sedang menghadapi masalah di bagian sumber daya manusia, yaitu terjadinya penurunan kinerja karyawan hal ini diindikasikan dengan tidak tercapainya target yang ditetapkan perusahaan.

Gambar 1. Data Pencapaian Target Penjualan PT. Anugerah Sejahtera

Sumber : data internal PT. Anugerah Sejahtera, 2023



Berdasarkan gambar diatas, terlihat bahwa pencapaian yang dimiliki PT. Anugerah Sejahtera selalu mengalami penurunan sedari tahun 2016. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan yang dimiliki PT. Anugerah Sejahtera selalu mengalami penurunan dalam beberapa tahun terakhir, yang disebabkan oleh beberapa variable, salah satunya yaitu stress kerja yang tinggi. Oleh sebab itu, tentunya perusahaan harus bisa mengatasi stres kerja yang terjadi pada karyawannya, untuk dapat meningkatkan level pencapaian karyawannya.

Dampak kejenuhan kerja dan stress kerja telah banyak diteliti dan dikaji oleh beberapa peneliti sebelumnya, salah satunya yaitu hasil penelitian sebelumnya oleh Notanubun & Djemly (2019) tentang *Quality Work of Life* pada akademisi institusi pendidikan tinggi di Malaysia, yang menunjukkan hasil bahwa *Quality Work of Life* berpengaruh terhadap kinerja yang dimiliki oleh akademisi di Malaysia, hal ini tentunya mengindikasikan bahwa *Quality Work of Life* memiliki peran penting dalam tercapainya suatu target dalam suatu Perusahaan atau organisasi. Hasil penelitian selanjutnya yaitu oleh Kusuma & Cahya (2015) juga menunjukkan hasil yang sama, bahwa *Quality Work of Life* berpengaruh terhadap kinerja karyawan non medis di RSUD Ibnu Sina Gresik. Selanjutnya Penelitian yang dilakukan Raudhotunnisa & Husniati (2022) tentang Motivasi Kerja, Stres Kerja, dan *Quality Of Work Life*, memiliki hasil yang berbeda, menurut hasil penelitian Raudhotunnisa & Husniati (2022), *Quality Of Work Life*, tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Notanubun & Djemly (2019) Stress kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari uraian diatas, maka peneliti menyatakan bahwa penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Quality Work of Life*, kejenuhan kerja, dan stress kerja terhadap kinerja Karyawan. Dalam penelitian ini peneliti memiliki hipotesis bahwa terdapat sigifikansi pengaruh *Quality Work of Life*, kejenuhan kerja, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Anugerah Sejahtera.

Rumusan Masalah

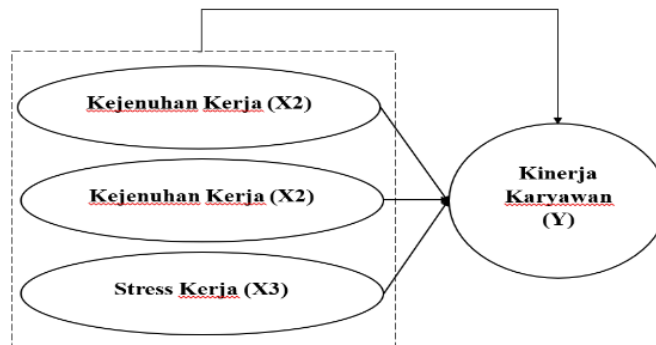
- a. Apakah variabel *Quality Work of Life*, Variabel Stress Kerja, dan Variabel Kejenuhan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Sejahtera?
- b. Apakah variabel *Quality Work of Life*, kejenuhan kerja dan Stress Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Sejahtera?

KERANGKA KONSEPTUAL

Gambar 2. Kerangka Konseptual

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Simamora (2015:3) manajemen sumber daya manusia adalah



pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengolahan terhadap individu, organisasi atau kelompok pekerja dalam suatu Perusahaan atau organisasi. Berdasarkan pengertian tersebut dapat dirumuskan pengertian MSDM, adalah suatu proses pemanfaatan SDM secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan.

Quality Work of Life

Quality Work of Life menurut Fisip (2016) merupakan suatu program yang mencakup cara meningkatkan kualitas kehidupan dengan menciptakan pekerjaan yang lebih baik. Terdapat berbagai faktor yang dapat dilakukan untuk menciptakan *Quality Work of Life*, di antaranya adalah merestrukturisasi sistem kerja, sistem honorarium, lingkungan kerja, keikutsertaan atau partisipasi dalam bekerja, kebanggaan terhadap pekerjaannya, pengembangan karier, penyelesaian konflik, komunikasi dalam organisasi, kesehatan kerja dan dan lain-lain yang meliputi struktur mental para pekerja dalam kehidupan kerjanya.

Kejenuhan Kerja

Kejenuhan kerja menurut Meshkati dalam Akilah (2018) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat kejenuhan atau stress yang berbeda-beda. Tingkat kejenuhan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas kejenuhan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*. Indikator kejenuhan kerja menurut Hadiwijaya (2016):

1. Waktu Kerja adalah waktu yang ditetapkan untuk melaksanakan pekerjaan
2. Tuntutan Tugas adalah kejenuhan kerja yang ditentukan dari analisis tugas-tugas yang dilakukan oleh pekerja.
3. Tenaga atau Usaha adalah banyaknya usaha dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Stress Kerja

Menurut Beehr dan Franz dalam (Kusuma & Cahya, 2015), stress kerja diartikan sebagai suatu proses yang menyebabkan orang merasa sakit, tidak nyaman atau tegang karena pekerjaan, tempat kerja atau situasi kerja yang

tertentu. Stress kerja merupakan suatu kondisi yang menunjukkan rasa bosan, jenuh, dan kehilangan semangat dalam pekerjaan yang dilakukannya. Hal ini menunjukkan suatu kebuntuan dalam mental seseorang yang diakibatkan oleh beban kerja yang tidak sesuai dengan ekspektasi yang dimiliki seseorang.

Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja menurut Mangkunegara dalam (Sastra, 2017) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Bangun (2012:233) dalam Santhi & Mujiati (2016) penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas melalui:

1. Kualitas yang dihasilkan
 2. Kuantitas yang dihasilkan
 3. Kerjasama, menunjukkan level hubungan yang dibangun.
- Bagan diatas merupakan konsep inti dalam penelitian ini.

HIPOTESIS

Berdasarkan latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, penelitian terdahulu serta landasan teori yang dipergunakan dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Variabel *Quality Work of Life* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Sejahtera.
2. Variabel kejenuhan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Sejahtera.
3. Variabel stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, alasan penggunaan metode ini karena peneliti berusaha menemukan kebenaran yang berlaku umum untuk topik yang diteliti dan menguji teori serta hipotesis. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Anugerah Sejahtera yang berjumlah 35 orang. Teknik sampling yang dilakukan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh atau sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Operasional Variabel dalam penelitian ini terdiri dari *Quality Work of Life* (X1), Kejenuhan Kerja (X2), Stres Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua sumber penelitian, yang pertama yaitu Sumber data primer, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti (atau petugasnya) dari sumber pertamanya. Kemudian, peneliti juga menggunakan Sumber data sekunder, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang dari sumber pertama. Dapat juga dikatakan data yang tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen yang meliputi gambaran umum perusahaan dari web company profil perusahaan.

Analisa Data

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah suatu data mengikuti sebaran normal atau tidak. Pedoman dalam mengambil keputusan apakah sebuah distribusi data mengikuti distribusi normal adalah:

- Jika nilai signifikansi (nilai probabilitasnya) lebih kecil dari 5%, maka distribusi adalah tidak normal.
- Jika nilai signifikansi (nilai probabilitasnya) lebih besar dari 5%, maka distribusi adalah normal.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji linearitas dilakukan dengan mencari persamaan garis regresi variabel bebas X terhadap variabel terikat Y. Untuk mendeteksi apakah model linier atau tidak dengan membandingkan nilai F-stat dengan F-tabel, yaitu dengan ketentuan:

- a. Jika nilai F-stat > F-tabel, maka hipotesis yang menyatakan bahwa model linier adalah ditolak.
- b. Jika nilai F-stat < F-tabel, maka hipotesis yang menyatakan bahwa model linier adalah diterima

3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas artinya variabel independen yang satu dengan yang lain dalam model regresi berganda tidak saling berhubungan secara sempurna. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya Tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor) melalui program SPSS 17.00 for windows. (Situmorang dan Ginting, 2008).

4. Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas varians variabel independen adalah konstanta untuk setiap nilai tertentu variabel independen. Model regresi yang baik adalah tidak terjalian heteroskedasitas. Jika nilai probabilitas signifikannya diatas tingkat kepercayaan 5%, maka dapat disimpulkan tidak mengarah adanya heteroskedasitas. Heteroskedasitas menguji terjadinya perbedaan varians residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan lainnya.

5. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana alat pengukur itu (kuesioner) mengukur apa yang diinginkan. Apabila korelasi antara skor total dengan skor masing-masing pertanyaan signifikan, maka dapat dikatakan bahwa alat pengukur tersebut mempunyai validitas. Dasar pengambilan keputusan menurut Ghozali, (2012:130) :

- Jika r hasil positif, serta r hasil > r tabel, maka butir atau variabel tersebut valid.
- Jika r tidak positif, serta r hasil < r tabel, maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

6. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah jawaban yang diberikan responden dapat dipercaya atau diandalkan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur realibilitas dengan uji statistik Cronbrach Alpha, yaitu dinyatakan dalam nilai α yang dapat dikatakan reliabel apabila nilai Cronbrach Alpha > 0,60 (Nunnally dalam Ghozali, 2012:133).

7. Uji Regresi Linier Berganda

Di atas telah dijelaskan bahwa dalam penelitian ini diperlukan teknik analisis yang menggunakan model regresi linier dan pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji f dengan hipotesis sebagai berikut :

1. Menghitung masing–masing variabel bebas dan variabel terikat berdasarkan laporan keuangan tahunan perusahaan maka dapat dihitung masing–masing variabel bebas dan variabel terikat yang diperlukan untuk analisis.
2. Meregresikan variabel bebas dengan variabel terikat

Untuk menganalisis permasalahan digunakan regresi linier berganda dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e_i$$

8. Uji Kecocokan Model (Uji F)

Uji F dipergunakan untuk mengetahui kecocokan model variabel bebas terhadap variabel terikat.

Keterangan:

Fhitung: F hasil perhitungan

R²: Koefisien determinasi

K : Jumlah variabel independen

N : Jumlah sampel

- a. $H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$; model regresi linier berganda yang dihasilkan tidak cocok untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.
- b. $H_1 : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$; model regresi linier berganda yang dihasilkan cocok untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.
- c. Nilai Kritis dalam distribusi F dengan tingkat signifikan (α) 5% = 0,05
- d. Kriteria pengujian yang dipakai dalam uji F adalah :
- e. Jika nilai probabilitas < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima
- f. Jika nilai probabilitas $\geq 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

9. Uji t

Untuk mengetahui signifikan tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji t dengan rumus sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{b_i}{se(b_i)}$$

Keterangan :

t hitung : t hasil perhitungan

b_i : koefisien regresi

se : standar error

a. $H_0 : b_i = 0$; tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_1 : b_i \neq 0$; terdapat pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.

b. Tingkat signifikan 5% = 0,05

c. Kriteria pengujian :

1. Jika nilai probabilitas < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima
2. Jika nilai probabilitas $\geq 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Koefisien Korelasi	Keputusan
X1	X1.1	0.732	Valid
	X1.2	0.602	Valid
	X1.3	0.692	Valid
X2	X2.1	0.516	Valid
	X2.2	0.572	Valid
	X2.3	0.559	Valid
X3	X3.1	0.626	Valid
	X3.2	0.580	Valid
	X3.3	0.489	Valid
	X3.4	0.434	Valid
	X3.5	0.504	Valid
Y	Y1	0.524	Valid
	Y2	0.636	Valid
	Y3	0.462	Valid

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan terhadap item instrumen yang digunakan dalam penelitian, menunjukkan bahwa semua item instrumen penelitian dapat dikatakan valid, karena telah memenuhi kriteria pengujian validitas item instrumen yang digunakan yaitu r hasil $\geq 0,3$.

Uji reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Keputusan
X1	0,819	Reliabel
X2	0,665	Reliabel
X3	0,634	Reliabel
Y	0,718	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap item instrumen yang digunakan dalam penelitian menunjukkan bahwa semua item instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel, karena telah memenuhi kriteria pengujian reliabilitas item instrument yang digunakan, yaitu nilai Alpha Cronbach lebih besar atau sama dengan 0,6.

HASIL ANALISIS DESKRIPTIF

Analisis statistik deskriptif untuk mengetahui distribusi frekuensi dari jawaban responden terhadap hasil angket (kuesioner) yang disebarkan. Hasil angket tersebut meliputi variabel *Work Life Balance* (X1), *Work Life Balance* (X2), Stress Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y).

1. Variabel *Work Life Balance* (X1)

Berdasarkan data yang terkumpul dari kuesioner tentang variabel *Work Life Balance* terlihat bahwa distribusi frekwensi dari item-item t tampak pada Tabel berikut:

Tabel 3. Distribusi Frekwensi Variabel *Work Life Balance* (X)

No	1(STS)		2(TS)		3(C)		4(S)		5(SS)		Mean
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
X _{1,1}	-	-	5	14,3	13	37,1	13	37,1	4	11,4	3,46
X _{1,2}	-	-	2	5,7	8	22,9	19	54,3	6	17,1	3,83
X _{1,3}	-	-	3	8,6	8	22,9	19	54,3	5	14,3	3,74
Rata-rata											3,77

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 3 diatas dapat dijelaskan jawaban responden berdasarkan item-item pernyataan dari variabel *Work Life Balance* (X1) sebagai berikut :

Nilai *means* dari kuesioner yang diberikan kepada responden atas pertanyaan *Work Life Balance* sebesar 3,77. Artinya rata-rata responden menjawab setuju semua pertanyaan mengenai *Work Life Balance* yang diberikan dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan kuesioner. Nilai *mean* untuk pertanyaan keseimbangan waktu dalam bekerja yaitu sebesar 3,46 maka dapat diartikan bahwa rata-rata karyawan PT. Anugerah Sejahtera menjawab cukup setuju pernyataan karyawan memiliki keseimbangan waktu yang dilihat dari waktu untuk bekerja dan waktu untuk kegiatan diluar pekerjaan. Pernyataan karyawan memiliki tingkat keterlibatan psikologis dan komitmen dalam bekerja memiliki nilai *mean* sebesar 3,83, maka dapat diartikan bahwa rata-rata karyawan PT. Anugerah Sejahtera menjawab setuju bahwa karyawan memiliki tingkat keterlibatan psikologis dan komitmen dalam bekerja yang tinggi. Pernyataan karyawan memperoleh keseimbangan kepuasan yang dilakukan selama bekerja dan diluar pekerjaan memiliki nilai *mean* untuk item ini sebesar 3,74 dapat diartikan bahwa karyawan PT. Anugerah Sejahtera menjawab setuju akan kemampuan sosial yang dimiliki karyawan.

2. Kejenuhan Kerja (X2)

Berdasarkan data yang terkumpul dari kuesioner tentang variabel Kejenuhan Kerja terlihat bahwa distribusi frekwensi dari item-item variabel tersebut tampak pada Tabel berikut:

Tabel 4. Distribusi Frekwensi Variabel Kejenuhan Kerja(X2)

No	1(STS)		2(TS)		3(C)		4(S)		5(SS)		Mean
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
X _{2,1}	-	-	1	2,9	12	34,3	18	51,4	4	11,4	3,71
X _{2,2}	-	-	1	2,9	9	25,7	20	57,1	5	14,3	3,83
X _{2,3}	-	-	-	-	6	17,1	22	62,9	7	20,0	4,03
Rata-rata											3,92

Sumber : Data diolah, 2023

Nilai *means* dari kuesioner yang diberikan kepada responden atas pertanyaan Kejenuhan Kerja sebesar 3,89 mendekati nilai 4. Artinya rata-rata responden menjawab setuju semua pertanyaan mengenai Kejenuhan Kerja yang diberikan dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan kuesioner. Pernyataan waktu kerja yang dimiliki saudara cukup padat dengan nilai *mean* untuk item ini sebesar 3,71 maka dapat diartikan bahwa waktu kerja yang dimiliki saudara cukup padat. Pernyataan tuntutan tugas yang diberikan perusahaan cukup

tinggi sebanyak 1 responden menjawab tidak setuju, 9 responden menjawab cukup setuju, 20 responden menjawab setuju dan 5 responden menjawab sangat setuju. Nilai *mean* untuk item ini sebesar 3,83 maka dapat diartikan bahwa tuntutan tugas yang diberikan perusahaan cukup tinggi. Pernyataan tenaga yang dikeluarkan sudah maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan Memiliki Nilai *mean* sebesar 4,03 dapat diartikan bahwa karyawan PT. Anugerah Sejahtera menjawab setuju pernyataan tenaga yang dikeluarkan sudah maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan.

3. Stres Kerja (X3)

Berdasarkan data yang terkumpul dari kuesioner tentang Stress Kerja, terlihat bahwa distribusi frekuensi dari item-item pada Tabel berikut:

Tabel 5. Distribusi Frekwensi Variabel Stress Kerja (X3)

No	1 (STS)		2 (TS)		3 (C)		4 (S)		5 (SS)		Mean
	f	%	f	%	f	%	f	%	F	%	
X _{3.1}	-	-	-	-	1	2,9	26	74,3	8	22,9	4,20
X _{3.2}	-	-	-	-	1	2,9	21	60,0	13	37,1	4,34
X _{3.3}	-	-	2	5,7	3	8,6	23	65,7	7	20,0	4,00
Rata-rata											4,12

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel diatas diatas dapat dijelaskan jawaban responden berdasarkan item-item pernyataan dari variabel Kejenuhan Kerja (X3) sebagai berikut:

Nilai *means* dari kuesioner yang diberikan kepada responden atas pertanyaan Stress Kerja sebesar 4,12. Artinya rata-rata responden menjawab setuju semua pertanyaan mengenai Stress Kerja yang diberikan dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan kuesioner. Pernyataan memiliki tingkat kejenuhan dengan pekerjaan memiliki nilai *mean* untuk item ini sebesar 4,20 maka dapat diartikan bahwa rata-rata karyawan memiliki tingkat kejenuhan dengan pekerjaan yang sangat tinggi. Pernyataan mempunyai Keahlian dan ketrampilan yang sudah sesuai dengan pekerjaan memiliki nilai mean 4,34 maka dapat diartikan bahwa rata-rata karyawan mempunyai Keahlian dan ketrampilan yang sudah sesuai dengan pekerjaan dilakukan. Pernyataan dalam melakukan pekerjaan, jarang mendapat dukungan dari rekan kerja memiliki nilai *mean* untuk item ini sebesar 4,00 dapat diartikan bahwa karyawan PT. Anugerah Sejahtera dalam melakukan pekerjaan, jarang mendapat dukungan dari rekan kerja.

4. Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan data yang terkumpul dari kuesioner tentang Kinerja Karyawan, terlihat bahwa distribusi frekwensi dari item-item variabel tersebut tampak pada Tabel 4.10 berikut :

Tabel 6. Distribusi Frekwensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	1		2		3		4		5		Mean
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Item											
Y ₁	-	-	1	2,9	3	8,6	26	74,3	5	14,3	4,00
Y ₂	-	-	1	2,9	4	11,4	25	71,4	5	14,3	3,97
Y ₃	-	-	1	2,9	4	11,4	26	74,3	4	11,4	3,94
Rata-rata											4,03

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat menggambarkan jawaban responden berdasarkan item-item pernyataan dari variabel Kinerja Karyawan sebagai berikut:

Nilai means dari kuesioner yang diberikan kepada responden atas pertanyaan kinerja sebesar 4,03. Artinya rata-rata responden menjawab setuju semua pertanyaan mengenai kinerja yang diberikan dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan kuesioner. Pernyataan jumlah pekerjaan yang dihasilkan sudah sesuai dengan standart perusahaan memiliki nilai *mean* sebesar 4,00 maka dapat diartikan bahwa rata-rata karyawan PT. Anugerah Sejahtera menjawab setuju pernyataan jumlah pekerjaan yang dihasilkan Bapak/Ibu sudah sesuai dengan standart perusahaan. Pernyataan karyawan memiliki kualitas kerja yang bagus meemiliki nilai *mean* sebesar 3,97 maka dapat diartikan bahwa rata-rata karyawan memiliki kualitas kerja yang bagus. Pernyataan karyawan selalu melakukan kerjasama antar karyawan memiliki nilai mean sebesar 3,94 dapat diartikan bahwa karyawan PT. Anugerah Sejahtera selalu melakukan kerjasama antar karyawan.

UJI ANALISIS STATISTIK

Uji Multikolinearitas

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Nilai VIF	Keputusan
York Life Balance	060	dak terdapat multikolinearitas
Kejujuran Kerja	147	dak terdapat multikolinearitas
Stress Kerja	125	dak terdapat multikolinearitas

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan pada Tabel diatas dapat diperoleh kesimpulan bahwa model jalur dalam penelitian ini tidak mengandung gejala multikolinearitas, karena nilai varian Inflation Factor (VIF) adalah dibawah batas kriteria tentang adanya masalah multikolinearitas, yaitu 10. Dengan demikian, data tersebut dapat memberikan informasi yang berbeda untuk setiap variabel independennya.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas dalam penelitian ini diuji dengan metode Korelasi Spearman's rho antara nilai residu (*disturbance error*) dari hasil regresi dengan masing-masing variabel independennya. Kriteria ada tidaknya gejala Heteroskedastisitas adalah apabila nilai korelasi Spearman's rho dibawah 0,05 berarti model regresi menunjukkan tidak adanya permasalahan heteroskedastisitas (Gujarati, 2010). Hasil pengujian asumsi heteroskedastisitas ini disajikan pada Tabel berikut:

Tabel 8. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Correlatios

		Promosi	Kemampuan	Kejuhan	Stress		
		Jabatan	Kerja	Kerja	Kerja		
Spearman's rho	Kinerja	Correlation Coefficient	1.000	.243	.421*	.603**	
		Sig. (2-tailed)	.	.159	.012	.000	
		N	35	35	35	35	
	Karawao	Work Life	Correlation Coefficient	.243	1.000	-.186	-.126
			Sig. (2-tailed)	.159	.	.286	.471
			N	35	35	35	35
	Balance	Kejuhan Kerja	Correlation Coefficient	.421*	-.186	1.000	.338*
			Sig. (2-tailed)	.012	.286	.	.047
			N	35	35	35	35
	Stress Kerja	Stress Kerja	Correlation Coefficient	.603**	-.126	.338*	1.000
			Sig. (2-tailed)	.000	.471	.047	.
			N	35	35	35	35
Spearman's rho	Kinerja	Correlation Coefficient	1.000	.243	.421*	.603**	
		Sig. (2-tailed)	.	.159	.012	.000	
		N	35	35	35	35	
	Karawao	Work Life	Correlation Coefficient	.243	1.000	-.186	-.126
			Sig. (2-tailed)	.159	.	.286	.471
			N	35	35	35	35
	Balance	Kejuhan Kerja	Correlation Coefficient	.421*	-.186	1.000	.338*
			Sig. (2-tailed)	.012	.286	.	.047
			N	35	35	35	35
	Stress Kerja	Stress Kerja	Correlation Coefficient	.603**	-.126	.338*	1.000
			Sig. (2-tailed)	.000	.471	.047	.
			N	35	35	35	35

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

berdistribusi normal jika nilai sig. uji *kolmogorov-smirnov* > 0.05, maka distribusi data dikatakan normal, hasil pengujian normalitas data disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 9. Hasil Pengujian Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

Kinerja Karawao		Work Life	Kejuhan	Stress	
		Balance	Kerja	Kerja	
Normal	Mean	11.9143	11.0286	11.5714	20.4286
Parameters ^{a,b}	Std.				
	Deviation	1.44245	2.13494	1.57715	1.95968
Most Extreme	Absolute	.219	.161	.164	.301
Differences	Positive	.219	.093	.164	.301
	Negative	-.209	-.161	-.110	-.156
Kolmogorov-Smirnov Z		1.297	.953	.972	1.780
Asymp. Sig. (2-tailed)		.069	.323	.301	.004

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Sumber: Data diolah, 2023

Hasil Uji Normalitas

Untuk mengetahui apakah data sampel berdistribusi normal dapat diketahui dengan uji *kolmogorov-smirnov*. Pengambilan keputusan bahwa data tersebut

Sumber: Data diolah, 2023

berdistribusi normal jika nilai sig. uji *kolmogorov-smirnov* > 0.05, maka distribusi data dikatakan normal, hasil pengujian normalitas data disajikan pada tabel 4.13. berikut:

Berdasarkan pada tabel diatas diperoleh kesimpulan bahwa data sampel yang diambil telah mengikuti sebaran distribusi normal, karena nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* > 0.05.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis regresi linier berganda digunakan untuk melihat ada tidaknya pengaruh baik secara simultan maupun parsial variabel *Work Life Balance*, *Kejenuhan Kerja* dan *Stress Kerja* terhadap *Kinerja Karyawan PT. Anugerah Sejahtera*. Hasil perhitungan analisis regresi linier berganda dilakukan dengan bantuan *Statistical Package for Social Science (SPSS) 22.0 for windows*, seperti yang ditampilkan pada tabel 4.14 sebagai berikut:

Tabel 4.14
Rekapitulasi Hasil analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,009	2,303		-1,307	,201
<i>Work Life</i>	,236	,081	,349	2,920	,006
<i>Kejenuhan Kerja</i>	,295	,114	,322	2,591	,014
<i>Stress Kerja</i>	,436	,091	,593	4,812	,000

a. Dependent Variable: *Kinerja Karyawan*

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.14, diperoleh model regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 3,009 + 0,236 X_1 + 0,295 X_2 + 0,436 X_3$$

Besarnya nilai konstanta sebesar 3,009. Hal ini mempunyai makna bahwa jika *Work Life Balance*, *Kejenuhan Kerja* dan *Stress Kerja* tidak diterapkan maka *Kinerja Karyawan PT. Anugerah Sejahtera* mengalami penurunan sebesar 3,009. Besarnya koefisien untuk variabel *Work Life Balance* sebesar 0,236 dengan arah koefisien positif. Hal ini mempunyai makna bahwa dengan memperhatikan pemberian *Work Life Balance* yang tepat maka dapat meningkatkan kinerjanya karyawan dan peningkatan ini hanya sebesar 0,236. Besarnya koefisien untuk variabel *Kejenuhan Kerja* sebesar 0,295 dengan arah koefisien positif. Hal ini mempunyai makna bahwa dengan *Kejenuhan Kerja* yang tinggi yang dilakukan karyawan *PT. Anugerah Sejahtera* maka dapat meningkatkan *Kinerja Karyawan PT. Anugerah Sejahtera* sebesar 0,295 Besarnya koefisien untuk variabel *Stress Kerja* sebesar 0,436 dan pengaruh ini arahnya positif. Hal ini mempunyai makna bahwa apabila dengan *Stress Kerja* yang baik maka dapat meningkatkan *Kinerja Karyawan PT. Anugerah Sejahtera* sebesar 0,436.

Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil Pengujian Hipotesis Satu

Tabel 4.15 Rekapitulasi Hasil analisis Uji T

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.009	2.303		-1.307	.201
Work Life Balance	.236	.081	.349	2.920	.006
Kejenuhan Kerja	.295	.114	.322	2.591	.014
Stress Kerja	.436	.091	.593	4.812	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2023

Pengujian hipotesis dua dalam penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi adanya pengaruh secara parsial variabel *Work Life Balance*, Kejenuhan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugerah Sejahtera. Dalam pengujian hipotesis satu ini akan diuji dengan uji t yang dihasilkan dari model regresi linier berganda. Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai t hitung untuk variabel *Work Life Balance* sebesar 2,920 dengan tingkat signifikansi (sig t) sebesar 0,006. Nilai sig.t tersebut lebih kecil dari nilai alpha (α) dalam penelitian ini adalah sebesar 5% (0,05). Hal ini dapat disimpulkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugerah Sejahtera.

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai t hitung untuk variable Kejenuhan Kerja sebesar 2.591 dengan tingkat signifikansi (sig t) sebesar 0,014. Nilai sig.t tersebut lebih kecil dari nilai alpha (α) dalam penelitian ini adalah sebesar 5% (0,05). Hal ini dapat disimpulkan bahwa Kejenuhan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugerah Sejahtera. Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai t hitung untuk variable Stress Kerja sebesar 4.812 dengan tingkat signifikansi (sig t) sebesar 0,000. Nilai sig.t tersebut lebih kecil dari nilai alpha (α) dalam penelitian ini adalah sebesar 5% (0,05). Hal ini dapat disimpulkan bahwa Stress Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugerah Sejahtera.

Hasil Pengujian Hipotesis Dua

Tabel 4.16
Rekapitulasi Hasil analisis Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	41.172	3	13.724	14.388	.000 ^b
Residual	29.570	31	.954		
Total	70.743	34			

- Dependent Variable: Kinerja Karyawan
- Predictors: (Constant), Stress Kerja, *Work Life Balance*, Kejenuhan Kerja

Sumber: Data diolah, 2023

Pengujian hipotesis satu dalam penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi adanya pengaruh secara simultan variabel *Work Life Balance*, Kejenuhan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugerah Sejahtera. Dalam pengujian hipotesis dua ini akan diuji dengan uji F yang dihasilkan dari model regresi linier berganda.

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai F hitung sebesar 14,388 dengan tingkat signifikansi (sig F) sebesar 0.000. Nilai sig.F tersebut lebih kecil dari nilai alpha (α) dalam penelitian ini adalah sebesar 5% (0,05). Hal ini dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel *Work Life Balance*, Kejenuhan Kerja dan Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugerah Sejahtera.

Hasil Koefisien Determinan

Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel Kinerja karyawan

Tabel 4.17.

Hasil Koefisien	Model Summary				Determinan
	Model R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.763 ^a	.582	.542	.97667	

Sumber: Data diolah, 2023

Besarnya Koefisien determinasi (R^2) adalah 0,582. Hasil perhitungan statistik ini berarti bahwa kemampuan variabel independen dalam menerangkan variasinya perubahan variabel dependen sebesar 58.2%, sedangkan sisanya sebesar 41.8% (100- 58.2%) diterangkan oleh faktor-faktor lain di luar model regresi yang dianalisis.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Melalui hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa dari kedua variabel bebas yang diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, yaitu *Quality Work of Life*, Kejenuhan Kerja dan Stress Kerja berpengaruh secara simultan maupun parsial terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Quality Work of Life* berpengaruh **signifikan** terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian yang diperoleh pada berbagai pengujian diatas dapat disimpulkan bahwa *Quality Work of Life* berpengaruh dalam kinerja karyawan. Adapun teori pendukung dari penelitian yang peneliti lakukan yaitu *Quality Work of Life* program yang mencakup cara meningkatkan kualitas kehidupan dengan menciptakan pekerjaan yang lebih baik”.

Terdapat berbagai faktor yang dapat dilakukan untuk menciptakan *Quality Work of Life*, di antaranya adalah merestrukturisasi system kerja, system honorarium, lingkungan kerja, keikutsertaan dalam bekerja, kebanggan, pengembangan karier, penyelesaian konflik, komunikasi di dalam organisasi, kesehatan kerja dan dan lain-lain. Dari hasil penelitian yang diperoleh dan dikaitkan dengan penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai bahan referensi serta. Pentingnya *Quality Work of Life* bagi perusahaan dan bagi pekerja adalah bagi perusahaan untuk menarik dan mempertahankan pekerja yang berkualitas untuk bekerja kedalam sebuah perusahaan tersebut. Selain itu, untuk meningkatkan loyalitas para pekerja untuk mengabdikan kepada perusahaan, bekerja dengan enjoy dan aman sehingga mempengaruhi iklim kerja yang bagus yang akan berimbas pada efektivitas dan produktivitas. Para pekerja menjadi termotivasi untuk melakukan inovasi dan melakukan kreativitas. Bagi pekerja penerapan prinsip-prinsip yang memperhatikan sisi *Quality Work of Life* tempat kerja dapat memberikan beberapa keuntungan seperti terpenuhinya kesejahteraan mereka, memiliki iklim dan kondisi kerja yang baik dan pada akhirnya membawa dampak psikologis pada pribadi di setiap karyawan itu sendiri.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa Kejenuhan Kerja berpengaruh **signifikan** terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan akan tetap bekerja dengan baik meskipun kejenuhan kerja yang diterima tinggi atau sedang selama mereka masih termotivasi dalam bekerja. Hasil ini mendukung teori Teori Kahneman dalam Warr (2012:33) menjelaskan bahwa kejenuhan kerja adalah suatu kompetisi dari suatu sumber mental yang terbatas. Salah satu penyebab menurunnya performa dari kejenuhan kerja adalah keharusan untuk mengambil dua atau lebih tugas-tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa Stress Kerja berpengaruh **signifikan** terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja karyawan dapat menciptakan keunggulan kompetitif bagi perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja. Sejalan dengan meningkatnya stres maka kinerja akan cenderung naik, karena stres mampu membantu karyawan mengarahkan segala sumber kemampuan yang dimiliki untuk memenuhi kebutuhan kerja. Stres kerja yang dialami merupakan suatu rangsangan sehat yang mendorong para karyawan untuk menanggapi tantangan pekerjaan yang pada akhirnya stres dapat mencapai titik stabil yang sesuai dengan kemampuan prestasi karyawan. Dan Indikator yang terbesar mempengaruhi stress kerja adalah pemberian tugas dan tanggung jawab kepada karyawan. Adapun yang dimaksud dengan tanggung jawab dalam karier adalah kewajiban lebih untuk melakukan fungsi yang diberikan dan sesuai dengan kemampuan serta arahan pimpinan. Karyawan yang mengalami promosi akan menghadapi tanggung jawab yang lebih besar dari sebelumnya sehingga akan membuat karyawan bekerja lebih baik dan bukan sebaliknya.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Berdasarkan uji hipotesis variabel *Quality Work of Life*, Kejenuhan Kerja dan Stress Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan uji hipotesis variabel *Quality Work of Life*, Kejenuhan Kerja dan Stress Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Saran

1. Perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan proses pemberian kompensasi khususnya pemberian penghargaan kepada karyawan sesuai dengan hasil pekerjaan karyawan dan perkembangan perusahaan saat ini, dengan pemberian penghargaan tersebut nantinya akan memacu karyawan untuk meningkatkan kinerjanya serta diharapkan mampu membuat karyawan merasa betah dan loyal terhadap perusahaan.
2. Pihak manajemen sebaiknya memasang peredam suara agar meminimalisir kebisingan yang diakibatkan oleh suara yang dikeluarkan oleh mesin produksi dan melengkapi alat-alat keamanan dalam bekerja.

Sebagai bahan pertimbangan untuk penindak lanjutan penelitian ini, mungkin dapat dilaksanakan suatu penelitian yang menggunakan variabel-variabel lain yang belum termuat dalam penelitian ini yang diduga memiliki kaitan dengan Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, R., Yusuf, M., Sutiyani, O. S. J., Ardianto, R., & Norvadewi, N. (2022). *Employee Performance Mediated Quality Of Work Life Relationship Satisfaction On The Job And Organizational Commitment*.
- Akilah, F. (2018). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 518–534.
- Fisip, S. (2016). Analisis Pengaruh Situasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *None*, 6(2), 72264.
- Hadiwijaya, H. (2016). Pengaruh quality of work life terhadap person organization fit dan implikasinya pada kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 14(4), 439–448.
- Kusuma, W., & Cahya, P. (2015). *Pengaruh Stres Kerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Non Medis RSUD Ibnu Sina Gresik)*. Brawijaya University.
- Mufida, M., Prihastiyani, W. J., & Murdiyani, H. (2016). *HUBUNGAN ANTARA SELF-EFFICACY DAN BEBAN KERJA DENGAN STRES KERJA PADA STAF PENGAJAR KELAS INKLUSI (SDN KLURAHAN 4, SDN WILANGAN 1, SDN WERUNGOTOK 2) KABUPATEN NGANJUK*. Universitas Muhammadiyah Surabaya.
- Mulla, Z. R., Govindaraj, K., Polisetti, S. R., George, E., & More, N. R. S. (2017). Mindfulness-based stress reduction for executives: Results from a field experiment. *Business Perspectives and Research*, 5(2), 113–123.
- Notanubun, M. S., & Djemly, W. (2019). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada kejaksan negeri manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1).
- Raudhotunnisa, S. S., & Husniati, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja, dan Quality of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan PT Sankyu Indonesia International Krakatau Steel In Site Cilegon. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 23(1), 227–233.
- Santhi, N., & Mujiati, N. W. (2016). Pengaruh quality of work life, dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(11), 7300–7327.
- Sastra, B. A. (2017). Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Danamon Cabang Tuanku Tambusai Pekanbaru. *Jurnal Jom Fekon*, 4(1), 590–600.