PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE, WORK-FAMILY CONFLICT* , DAN KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PEREMPUAN DI YOGYAKARTA

SKRIPSI

Nama	**: Muhammad Hafizh Dhiya Ulhaq**
Nomor Mahasiswa	**: 21311066**
Program Studi	**: Manajemen**
Bidang Konsentrasi	**: Sumber Daya Manusia**

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2025

PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE*, *WORK-FAMILY CONFLICT* , DAN KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PEREMPUAN DI YOGYAKARTA

SKRIPSI

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar sarjana strata-1 di Jurusan Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia

Nama	**: Muhammad Hafizh Dhiya Ulhaq**
Nomor Mahasiswa	**: 21311066**
Program Studi	**: Manajemen**
Bidang Konsentrasi	**: Sumber Daya Manusia**

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2025

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

"Dengan ini, saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali yang secara naskah tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima hukuman atau sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku".

Yogyakarta, 22 Mei 2025



Muhammad Hafizh Dhiya Ulhaq

iii

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE, WORK-FAMILY CONFLICT* , DAN KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PEREMPUAN DI YOGYAKARTA

Nama	: Muhammad Hafizh Dhiya Ulhaq
Nomor Mahasiswa	: 21311066
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 2 Juni 2025

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing

Acc siap uji



Andriyastuti S. 2/Juni/'25

BERITA ACARA TUGAS AKHIR

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR

TUGAS AKHIR BERJUDUL

PENGARUH WORK-LIFE BALANCE, WORK-FAMILY CONFLICT , DAN KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PEREMPUAN DI YOGYAKARTA

Disusun oleh : Muhammad Hafizh Dhiya Ulhaq

Nomor Mahasiswa : 21311066

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji dan dinyatakan lulus
hari ini, tanggal: Selasa 01 Juli 2025

Pembimbing TA : Andriyastuti Suratman, S.E., M.M.
Penguji : Muafi, Prof., Dr., S.E., M.Si.

Mengetahui

Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia

Prof. Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D.

MOTTO

ۗ لَا يُكَلِّفُ اللّٰهُ نَفْسًا اِلَّا وُسْعَهَا ۗ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ

"Allah tidak membebani seseorang, kecuali menurut kesanggupannya. Baginya ada sesuatu (pahala) dari (kebajikan) yang diusahakannya dan terhadapnya ada (pula) sesuatu (siksa) atas (kejahatan) yang diperbuatnya."

Q.S Al-Baqarah 286

"Ilmu itu bukan yang dihafal, tetapi yang memberi manfaat"

Imam Syafi'i

"When you walk through a storm, hold your head up high,

and don't be afraid of the dark.

"At the end of a storm, there's a golden sky, and a sweet silver song of a lark."

You'll Never Walk Alone – Gerry & The Pacemakers

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *Work-Life Balance, Work-Family Conflict*, dan Kesejahteraan Psikologis terhadap Kinerja Karyawan Perempuan di Yogyakarta. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh fenomena meningkatnya peran ganda perempuan yang bekerja, yang berdampak pada kemampuan mereka dalam menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi serta memengaruhi kesejahteraan psikologis dan kinerjanya. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam menyusun kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang adaptif dan responsif terhadap kebutuhan karyawan, sehingga mampu menciptakan iklim kerja yang mendukung kesejahteraan dan kinerja optimal.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada 350 responden perempuan yang bekerja di berbagai sektor di Yogyakarta. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier sederhana dan berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, *Work-Family Conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja, dan Kesejahteraan Psikologis berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Temuan ini menunjukkan pentingnya perhatian perusahaan terhadap keseimbangan kerja-kehidupan, manajemen konflik peran, dan peningkatan kesejahteraan psikologis sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan perempuan.

Kata Kunci: *Work-Life Balance, Work-Family Conflict*, Kesejahteraan Psikologis, Kinerja Karyawan, Perempuan

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of Work-Life Balance, Work-Family Conflict, and Psychological Well-Being on the Performance of Female Employees in Yogyakarta. The research is motivated by the increasing dual roles of working women, which affect their ability to balance work and personal life, influencing their psychological well-being and job performance. This study is expected to contribute to companies in formulating adaptive and responsive human resource management policies to employee needs, so as to create a work climate that supports optimal well-being and performance.

This study employed a quantitative approach by distributing questionnaires to 100 female respondents working in various sectors in Yogyakarta. The data were analyzed using simple and multiple linear regression techniques. The results indicate that Work-Life Balance does not significantly affect performance, Work-Family Conflict has a significant negative effect, and Psychological Well-Being has a significant positive effect. These findings highlight the importance for companies to support work-life balance, manage role conflicts, and enhance psychological well-being to improve female employees' performance.

Keywords: *Work-Life Balance, Work-Family Conflict, Psychological Well-Being, Employee Performance, Women*

KATA PENGANTAR

بِسْمِ ٱللَّهِ ٱلرَّحْمَٰنِ ٱلرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Segala puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah Subhanahu wa Ta'ala atas segala limpahan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulisan tugas akhir ini dapat terselesaikan dengan baik. Shalawat serta salam tak lupa selalu tercurah kepada Nabi Muhammad Shallallahu 'Alaihi Wasallam, pembawa risalah kebenaran dan cahaya ilmu bagi seluruh umat hingga akhir zaman. Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapatkan banyak bantuan, bimbingan, serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala hormat dan rasa terima kasih yang mendalam, penulis ingin menyampaikan ucapan rasa syukur dan terimakasih kepada:

1. Allah S.W.T yang telah memberikan rahmat serta hidayah kepada penulis dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi.
2. Nabi Muhammad SAW, suri teladan yang telah menyampaikan ilmu dan menjadi pemberi syafaat sampai hari akhir nanti.
3. Bapak Prof. Fathul Wahid, S.T., M.Sc., Ph.D., selaku Rektor Universitas Islam Indonesia.
4. Bapak Johan Arifin, S.E., M.Si., M.Ec., Ph.D., CfrA, selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia.
5. Bapak Abdur Rafik, S.E., M.Sc., selaku Ketua Program Studi Manajemen Program Sarjana, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia.
6. Bapak Arif Hartono, S.E., M.Ec., Ph.D., selaku Ketua Jurusan Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia.
7. Ibu Andriyastuti Suratman, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing Skripsi, yang telah dengan sabar memberikan bimbingan, arahan, serta motivasi kepada penulis selama proses penyusunan skripsi ini.
8. Seluruh dosen Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia, yang telah berbagi ilmu dan pengalaman berharga selama masa perkuliahan.
9. Papa dan Mimi, yang sudah membesarkan penulis dengan sepenuh hati dan tentunya senantiasa memberikan doa, dukungan, semangat yang tiada henti dan selalu berbagi segala hal tentang kehidupan yang diajarkan kepada penulis dalam setiap langkah perjalanan hidup penulis sampai titik ini.

10. Keluarga besar Tapung, Bapak, Mama, Bang Rendy, Bang Rio, Kak Vinna, Shakeela, yang memberikan warna baru di kehidupan penulis dan senantiasa memberikan doa dan dukungan terhadap penulis.
11. Adinda Pujakusuma, berawal dipertemukan di kampus ini dan sejak saat itu selalu mendampingi dalam segala lika liku perjalanan penulis setiap harinya baik dalam keadaan senang, susah, suka, dan duka. Selalu memberikan dukungan, dan do'a. Dan yang utama, penulis sudah membuka lembaran baru bersama Adinda untuk kehidupan yang lebih panjang lagi untuk sekarang dan selamanya.
12. Seluruh rekan dan sahabat yang telah menemani perjalanan penulis dalam keadaan suka dan duka serta selalu memberikan dukungan, semangat, dan berbagai bentuk kebaikan selama perjalanan hidup penulis.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa masih terdapat kekurangan dalam penyusunan karya ini. Oleh sebab itu, saran dan kritik yang bersifat membangun sangat diharapkan guna penyempurnaan di masa yang akan datang. Besar harapan penulis, skripsi ini dapat memberikan kontribusi positif dan menjadi referensi dalam pengembangan ilmu pengetahuan.

Wassalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh

DAFTAR ISI

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME iii

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI iv

BERITA ACARA TUGAS AKHIR v

MOTTO vi

ABSTRAK vii

ABSTRACT viii

DAFTAR ISI xi

DAFTAR TABEL xiii

DAFTAR GAMBAR xiv

DAFTAR LAMPIRAN xv

BAB I PENDAHULUAN 1

1.1 Latar Belakang Masalah 1

1.2 Rumusan Masalah **Error! Bookmark not defined.**

1.3 Batasan Masalah 8

1.4 Tujuan Penelitian 8

1.5 Manfaat Penelitian 9

1.6 Sistematika Penulisan 9

BAB II KAJIAN PUSTAKA 11

2.1 Landasan teori 11

2.1.1. *Work-Life Balance* 11

2.1.2. *Work-Family Conflict* 15

2.1.3. Kesejahteraan Psikologis 19

2.1.4. Kinerja Karyawan 25

2.2. Penelitian Terdahulu 28

2.2.1. Hubungan Antar Variabel dan Perumusan Hipotesis 28

2.3. Hipotesis Penelitian 39

2.4. Model Penelitian 40

BAB III METODE PENELITIAN 41

3.1. Pendekatan Penelitian 41

3.2. Lokasi Penelitian 41

3.3. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling 42
3.4. Variabel Penelitian 43
3.4.1. Variabel Eksogen 43
3.4.2. Variabel Endogen 44
3.5. Definisi Operasional Variabel 44
3.5.1. *Work-Life Balance* (X_1) 44
3.5.2 *Work-Family Conflict* (X_2) 45
3.5.3 Kesejahteraan Psikologis (X_3) 46
3.5.4 Kinerja Karyawan (Y) 47
3.6. Jenis dan Teknik Pengumpulan Data 48
3.7. Uji Validitas dan Reliabilitas 48
3.8. Metode Analisis Data 50
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 53
4.1 Hasil Penelitian 53
4.1.1 Uji Instrumen Penelitian 53
4.1.2 Analisis Deskriptif Data Penelitian 56
4.1.3 Uji Asumsi Klasik 74
4.1.4 Uji Hipotesis 77
4.2 Pembahasan 83
4.2.1 *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan 83
4.2.2 *Work-Family Conflict* Terhadap Kinerja Karyawan 86
4.2.3 Kesejahteraan Psikologis Terhadap Kinerja Karyawan 89
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 92
5.1. Kesimpulan 92
5.2. Saran 94
DAFTAR PUSTAKA 97
LAMPIRAN 101

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu 37
Tabel 3.1 Tingkat Reliabilitas *Cronbach's Alpha* 49
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas 53
Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas 56
Tabel 4.3 Sebaran Responden Berdasarkan Usia Pernikahan 56
Tabel 4.4 Sebaran Responden Berdasarkan Usia 58
Tabel 4.5 Sebaran Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 58
Tabel 4.6 Sebaran Responden Berdasarkan Lama Bekerja 59
Tabel 4.7 Sebaran Responden Berdasarkan Pendapatan Bulanan 59
Tabel 4.8 Sebaran Responden Berdasarkan Jumlah Anak yang Dimiliki 60
Tabel 4.9 Kriteria Penilaian Indikator Variabel Penelitian 62
Tabel 4.10 Rekapitulasi Analisis Deskriptif *Work-Life Balance* (X_1) 63
Tabel 4.11 Rekapitulasi Analisis Deskriptif *Work-Family Conflict* (X_2) 65
Tabel 4.12 Rekapitulasi Analisis Deskriptif Kesejahteraan Psikologis (X_3) 68
Tabel 4.13 Rekapitulasi Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan (Y) 71
Tabel 4.14 Uji Normalitas 74
Tabel 4.15 Uji Heterokedasitas 75
Tabel 4.16 Uji Multikolinearitas 76
Tabel 4.17 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana H1 77
Tabel 4.18 Hasil Uji Korelasi H1 77
Tabel 4.18 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana H2 79
Tabel 4.19 Hasil Uji Korelasi H2 80
Tabel 4.20 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana H3 81
Tabel 4.21 Hasil Uji Korelasi H3 82

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian 40

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian 101

Lampiran 2 Tabulasi Data 107

Lampiran 3 Hasil Penelitian 140

Lampiran 4 Identitas Responden 148

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Menurut Sumiati & Sumitra (2023), kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi keberhasilan dan kemajuan sebuah organisasi. Kinerja ini dapat diukur dengan melihat hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam memenuhi target yang telah ditentukan oleh perusahaan, baik dalam aspek kuantitas maupun kualitas. Organisasi yang berhasil mencapai tingkat kinerja yang tinggi tentu akan menunjukkan produktivitas yang optimal dan daya saing yang kuat di pasar. Namun, mencapai kinerja yang baik tidak hanya bergantung pada kemampuan atau motivasi individu karyawan, tetapi juga pada banyak faktor eksternal yang sering kali tidak terlihat secara langsung.

Salah satu faktor eksternal yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan adalah keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka, yang lebih dikenal dengan istilah *Work-Life Balance* (WLB). *Work-Life Balance* adalah kondisi ideal di mana karyawan mampu membagi waktu dan energinya secara adil antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya (Nurhabiba, 2020). Karyawan yang mampu menjaga keseimbangan ini cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi dan produktivitas yang lebih baik. Penelitian oleh Meilia (2024) menunjukkan bahwa perusahaan yang berhasil menerapkan kebijakan WLB yang baik akan mengalami peningkatan kinerja karyawan secara signifikan. Bagi karyawan Perempuan, yang sering kali memiliki lebih banyak tanggung jawab,

terutama dalam keluarga, menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi lebih krusial. Ketidakseimbangan ini dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan bahkan penurunan kualitas pekerjaan. Lukmiati et al. (2020) mendapatkan hasil penelitian yang menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara WLB terhadap kinerja karyawan, dimana masalah yang sering muncul mengenai Sumber Daya Manusia (SDM) adalah menurunnya kinerja karyawan yang bisa disebabkan oleh beberapa faktor, baik itu faktor dari dalam lingkungan perusahaan sendiri, maupun faktor dari luar perusahaan.

Work-Life Balance merupakan elemen krusial dalam menjaga perilaku karyawan tetap positif dan konstruktif di lingkungan kerja. Dengan terciptanya keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, karyawan tidak hanya akan mengalami peningkatan kepuasan hidup, tetapi juga menunjukkan keterlibatan kerja yang lebih tinggi dan tingkat stres yang lebih rendah. Ketika individu mampu menyeimbangkan waktu dan energi antara peran di tempat kerja dan di luar kerja, mereka cenderung merasa lebih utuh secara psikologis serta memiliki kapasitas lebih besar untuk berkontribusi secara optimal di organisasi (Nurfauzi & Suratman, 2023).

Namun, meskipun WLB menjadi faktor yang sangat penting, banyak karyawan yang menghadapi tantangan besar dalam mencapainya. Salah satu faktor yang menyebabkan ketidakseimbangan ini adalah adanya konflik antara tuntutan pekerjaan dan keluarga, yang sering dikenal dengan istilah *Work-Family Conflict* (WFC). WFC terjadi ketika tuntutan dari pekerjaan mengganggu kemampuan individu untuk memenuhi tanggung jawabnya di rumah, atau sebaliknya, tuntutan

keluarga mengganggu karyawan dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Penelitian oleh Lippe & Lippényi (2020) menunjukkan bahwa WFC dapat berakibat pada stres yang tinggi, penurunan motivasi, dan penurunan kualitas kinerja karyawan. Hal ini sangat relevan, terutama bagi karyawan Perempuan, di mana mereka harus menyeimbangkan peran ganda yang mereka jalani sebagai profesional dan anggota keluarga.

Selain itu, WFC juga berdampak pada kinerja karyawan. Perempuan pekerja, misalnya, sering kali menghadapi tantangan yang lebih besar dalam menjalankan peran ganda sebagai ibu dan pekerja. Penelitian yang dilakukan oleh Susilaningrum & Wijono (2023) mengungkapkan bahwa perempuan pekerja sangat rentan mengalami stres karena tuntutan pekerjaan yang tinggi sekaligus tanggung jawab besar di rumah. Stres yang ditimbulkan akibat konflik ini, jika tidak segera dikelola, dapat berakibat buruk bagi kesehatan fisik dan mental karyawan, yang pada akhirnya akan mengurangi kinerja mereka. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memberikan dukungan yang cukup untuk membantu karyawan Perempuan, agar dapat mengelola WFC dengan baik.

Konflik antara pekerjaan dan keluarga merupakan salah satu penyebab utama ketidakseimbangan hidup, yang dalam jangka panjang dapat menurunkan produktivitas dan memicu gangguan emosional. Dalam penelitian ini, responden mengungkapkan bahwa dukungan sosial yang memadai—baik dari rekan kerja maupun keluarga—memiliki pengaruh signifikan dalam meredam konflik peran antara pekerjaan dan kehidupan keluarga. Ketika seorang karyawan merasa mendapatkan pemahaman dan bantuan dari lingkungan sosialnya, beban psikologis

yang timbul dari tuntutan ganda tersebut menjadi lebih ringan dan lebih mudah dikelola (Nurfauzi & Suratman, 2023).

Kesejahteraan karyawan, yang mencakup aspek fisik, mental, dan sosial, juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja. Karyawan yang memiliki kesejahteraan yang tinggi cenderung lebih produktif dan bahagia dalam pekerjaan mereka. Penelitian oleh Dewi et al. (2023) menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis yang baik dapat meningkatkan kinerja kerja karyawan, karena mereka merasa lebih puas dengan kehidupan mereka secara keseluruhan. Karyawan yang merasa sehat, baik fisik maupun mental, memiliki lebih banyak energi untuk fokus pada pekerjaan mereka dan menyelesaikan tugas-tugas dengan lebih baik. Oleh karena itu, kesejahteraan karyawan perlu menjadi perhatian utama bagi perusahaan, dengan menawarkan kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja serta fasilitas yang menjaga kesehatan fisik dan mental karyawan.

Kesejahteraan psikologis karyawan sangat dipengaruhi oleh kualitas dukungan sosial yang diterima dan seberapa baik mereka mampu mengelola keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketidakseimbangan dalam *Work-Life Balance* dapat menjadi pemicu munculnya perilaku menyimpang di tempat kerja, seperti ketidakhadiran, sabotase kerja, atau konflik antar rekan. Sebaliknya, ketika dukungan sosial tersedia secara konsisten dan lingkungan kerja memberikan fleksibilitas peran, risiko gangguan psikologis dan tekanan emosional dapat ditekan, sehingga menciptakan kondisi kerja yang lebih sehat secara mental (Nurfauzi & Suratman, 2023).

Sebagai contoh, penelitian oleh (Putra et al., 2024) menunjukkan bahwa salah satu solusi untuk mengurangi dampak negatif WFC terhadap kinerja adalah dengan memperkuat motivasi karyawan. Penerapan kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan memberikan dukungan sosial yang memadai kepada karyawan dapat membantu mereka mengurangi stres dan meningkatkan kinerja di tempat kerja. Dukungan dari keluarga, rekan kerja, dan atasan menjadi kunci penting dalam mengelola WFC ini. Oleh karena itu, perusahaan di Yogyakarta, terutama yang memiliki banyak karyawan Perempuan, perlu merancang kebijakan yang mendukung kesejahteraan karyawan, serta memberikan fleksibilitas dalam bekerja untuk mengurangi konflik antara pekerjaan dan kehidupan keluarga.

Di Kota Yogyakarta, sebagai ibu kota Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, dinamika sosial dan ekonomi memiliki karakteristik yang unik. Data dari Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa pada tahun 2022, persentase perempuan yang bekerja sebagai tenaga profesional di DIY mencapai 53,09%, dan meningkat menjadi 53,40% pada tahun 2023. Selain itu, jumlah penduduk yang bekerja di Kota Yogyakarta pada tahun 2021 tercatat sebanyak 238.202 jiwa, atau sekitar 65,31% dari total angkatan kerja, dengan tingkat pengangguran terbuka sebesar 6,56%. Hal ini menunjukkan bahwa Yogyakarta merupakan kota dengan tingkat partisipasi angkatan kerja yang cukup tinggi, di mana mayoritas penduduknya terlibat dalam sektor-sektor yang membutuhkan tingkat keahlian tertentu. Namun, meskipun jumlah penduduk yang bekerja cukup signifikan, banyak di antara mereka yang

harus menghadapi tantangan dalam menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi, terutama bagi perempuan.

Seiring perkembangan zaman, peran perempuan dalam dunia kerja telah mengalami perubahan signifikan. Dahulu, perempuan sering kali dipandang hanya cocok mengerjakan pekerjaan rumah tangga. Namun, dengan kemajuan zaman, banyak perempuan yang kini mampu menduduki posisi penting dalam berbagai bidang, bahkan menjadi atasan bagi rekan kerja pria. Fenomena perempuan yang bekerja kini menjadi hal yang biasa, bukan hanya karena kebutuhan ekonomi, tetapi juga sebagai bagian dari kesetaraan gender dan aspirasi karier yang lebih tinggi. Saat ini, perempuan dari berbagai kalangan, termasuk kalangan menengah ke atas, turut serta dalam dunia kerja, yang menunjukkan bahwa peran perempuan semakin diterima dan dihargai dalam berbagai sektor pekerjaan.

Perusahaan yang menyusun kebijakan berbasis *Work-Life Balance* tidak hanya memberikan kenyamanan bagi karyawan, tetapi juga memperoleh keuntungan langsung berupa peningkatan kinerja individu. Penelitian ini menegaskan bahwa fleksibilitas kerja—seperti jam kerja yang dapat disesuaikan atau opsi kerja jarak jauh—dapat memberikan ruang bagi karyawan untuk mengelola tanggung jawab pribadinya tanpa harus mengorbankan performa kerja. Hasilnya adalah karyawan yang lebih puas, lebih produktif, serta minim risiko *burnout*, yang semuanya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi (Nurfauzi & Suratman, 2023).

Namun, penelitian Dewi et al. (2023) menunjukkan bahwa perempuan pekerja, lebih rentan mengalami konflik pekerjaan dan keluarga dibandingkan

dengan pria. Hal ini disebabkan oleh peran ganda yang mereka jalani sebagai pekerja sekaligus pengurus rumah tangga. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa perempuan pekerja lebih sering menghadapi konflik karena mereka memiliki peran yang lebih kompleks dalam keluarga. Selain itu, perempuan juga kerap mengalami diskriminasi yang dipicu oleh perbedaan jenis kelamin. Fenomena ini menambah tantangan bagi Perempuan untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga mereka, yang pada akhirnya dapat memengaruhi kinerja mereka.

Dalam penelitian Sa'adah et al. (2021), terdapat perbandingan kinerja antara pekerja laki-laki dan perempuan menunjukkan bahwa kinerja perempuan cenderung lebih unggul dibandingkan laki-laki, meskipun perempuan pekerja sering kali menghadapi tantangan ganda dalam menyeimbangkan pekerjaan dan peran mereka sebagai pengurus rumah tangga, yang bisa memicu WFC. Hal ini membuat perempuan lebih rentan terhadap stres, tetapi mereka tetap mampu menjaga kualitas kerja yang tinggi. Dengan dukungan kebijakan yang tepat, seperti fleksibilitas kerja, kinerja perempuan dapat terus meningkat, menunjukkan potensi besar dalam dunia kerja.

Dengan memahami hubungan antara *Work-Life Balance*, WFC, dan kesejahteraan terhadap kinerja karyawan, diharapkan perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, yang mendukung produktivitas, namun tetap memperhatikan kesejahteraan karyawan. Sebagai hasilnya, perusahaan akan memiliki karyawan yang lebih bahagia, lebih sehat, dan lebih produktif, yang tentunya akan berkontribusi pada kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi acuan bagi pengembangan kebijakan perusahaan di Yogyakarta yang lebih responsif terhadap kebutuhan karyawan Perempuan, sehingga menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif dan harmonis.

1.2 Pertanyaan Penelitian

Adapun pertanyaan penelitian dalam penelitian ini:

1. Bagaimana pengaruh *Work-Life Balance* terhadap kinerja karyawan Perempuan di Kota Yogyakarta?
2. Bagaimana pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap kinerja karyawan Perempuan di Kota Yogyakarta?
3. Bagaimana pengaruh kesejahteraan psikologis terhadap kinerja karyawan Perempuan di Kota Yogyakarta?

1.3 Batasan Masalah

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini:

1. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu *Work-Life Balance, Work-Family Conflict* , dan kesejahteraan psikologis
2. Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan perempuan

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Work-Life Balance* terhadap kinerja karyawan Perempuan di Kota Yogyakarta

2. Untuk mengetahui pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap kinerja karyawan Perempuan di Kota Yogyakarta
3. Untuk mengetahui pengaruh kesejahteraan psikologis terhadap kinerja karyawan Perempuan di Kota Yogyakarta

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian secara teoritis dan praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

   Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam ilmu pengetahuan khususnya berkaitan dengan *Work-Life Balance, Work-Family Conflict* , kesejahteraan psikologis dan kinerja karyawan Perempuan.

2. Manfaat Praktis

   Diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi kepada perusahaan untuk mengoptimalkan kinerja karyawan dengan memperhatikan faktor-faktor seperti *Work-Life Balance*, *Work-Family Conflict* , kesejahteraan psikologis. Diharapkan juga penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi penelitian selanjutnya.

1.6 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan pada penelitian ini:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang penelitian, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan dilakukan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Pada bab ini menguraikan landasan teori, kerangka pikir dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan definisi operasional variabel, jenis dan teknik pengumpulan data, populasi dan sampel dan metode analisis data.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan teori

2.1.1. *Work-Life Balance*

Work-Life Balance merupakan konsep yang berfokus pada pencapaian keseimbangan antara tanggung jawab profesional dan kehidupan pribadi. Ini merujuk pada cara individu mengelola waktu untuk memenuhi kewajiban pekerjaan, keluarga, serta aktivitas lain seperti kegiatan sosial, sehingga tercipta rasa kepuasan yang seimbang antara kedua aspek tersebut.

Menurut Muliawati & Friant, (2020), *Work-Life Balance* didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk mengelola waktu dengan baik, menyelaraskan pekerjaan, kehidupan keluarga, dan kepentingan pribadi. Dari perspektif pekerja, *Work-Life Balance* adalah pilihan yang mengatur kewajiban kerja seiring dengan tanggung jawab keluarga dan pribadi. Untuk mendukung peningkatan kinerja dan kepuasan kerja, diperlukan lingkungan kerja yang nyaman, efisien, dan efektif.

Respati et al. (2023), menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja memberikan banyak manfaat bagi organisasi karena karyawan yang memiliki keseimbangan yang baik menjadi lebih termotivasi, produktif, dan cenderung tidak mudah stres. Mereka menggunakan teori batas untuk menguji pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja, yang

mengungkapkan pentingnya keseimbangan ini untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Keseimbangan tersebut digambarkan sebagai kemampuan karyawan untuk menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang pada akhirnya mendorong kepuasan kerja. Selain itu, hal ini juga meningkatkan komitmen terhadap organisasi, yang berdampak positif pada kinerja secara keseluruhan.

Berdasarkan pemahaman tersebut, penulis mendefinisikan *Work-Life Balance* sebagai kemampuan individu untuk mengalokasikan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan baik, sehingga mereka dapat menjalani berbagai peran dengan fokus dan maksimal. Ini penting untuk menciptakan rasa puas dalam diri dan agar individu dapat menyelesaikan segala kegiatan dengan sebaik-baiknya.

2.1.1.1. Indikator *Work-Life Balance*

Indikator adalah alat untuk mengukur dalam proses pencapaian tujuan. Indikator tidak selalu menggambarkan keadaan secara keseluruhan, tetapi dapat berupa petunjuk atau perkiraan yang mencerminkan keadaan tersebut. Berikut adalah beberapa aspek pengukuran yang dikemukakan oleh Ginting (2024) untuk individu yang ingin mengukur *Work-Life Balance*, yaitu:

1. Keseimbangan Waktu (Time Balance)

   Aspek ini mengacu pada keseimbangan antara waktu yang dihabiskan untuk pekerjaan atau karir dengan waktu yang diberikan untuk diri sendiri dan keluarga.

2. Keseimbangan Keterlibatan (*Involvement Balance*)

   Aspek ini berkaitan dengan aspek psikologis individu dalam menyeimbangkan diri sendiri, keluarga, dan karir, serta komitmen individu terhadap keputusan yang dibuat dalam mencapainya. Keterlibatan psikologis memainkan peran penting dalam keputusan individu untuk menjaga keseimbangan hidup, sehingga menghindari konflik dan kebingungan antara ketiga elemen tersebut.

3. Keseimbangan Kepuasan (*Satisfaction Balance*)

   Aspek ini berkaitan dengan tingkat kepuasan individu terhadap keseimbangan yang tercapai antara diri sendiri, keluarga, dan karir. Ini menggambarkan kepuasan individu terkait apakah mereka berhasil atau tidak dalam menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi mereka.

Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan adalah alat ukur dalam menilai sejauh mana seseorang dapat menyeimbangkan waktu antara pekerjaan, diri sendiri, dan keluarga untuk menghindari konflik antara keduanya. Penelitian ini menggunakan teori yang dikemukakan oleh Ginting (2024) sebagai indikator utama dalam mengukur *Work-Life Balance.*

2.1.1.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Work-Life Balance*

Karakteristik pekerjaan yang beragam pada setiap individu merupakan faktor yang mempengaruhi *Work-Life Balance*. Karakteristik ini mencakup beban kerja, pola kerja, serta waktu yang digunakan untuk bekerja. Ketiga faktor ini dianggap sebagai penyebab utama konflik.

Menurut (Wulansari, 2023), ada tiga faktor yang mempengaruhi *Work-Life Balance*, yaitu beban kerja, alur kerja, dan penjadwalan. Sementara itu, terdapat tiga faktor lain yang lebih utama dalam mempengaruhi *Work-Life Balance*, yaitu:

1. Faktor individu
2. Stres kerja
3. Konflik kerja

Faktor individu berhubungan dengan sikap masing-masing individu, termasuk pengetahuan, perasaan, dan kecenderungan untuk bertindak. Sikap ini juga merupakan bagian dari aspek-aspek kehidupan sosial. (Wulansari (2023) mengidentifikasi lima faktor yang mempengaruhi *Work-Life Balance*, yaitu:

1. Waktu
2. Ekonomi
3. Keluarga
4. Loyalitas
5. Sikap
6. Gaji

Faktor waktu mencakup waktu untuk istirahat, tidur, dan waktu luang. Faktor ekonomi dan keluarga melibatkan pemenuhan kebutuhan nafkah, kesehatan, serta dukungan keluarga, termasuk menyisihkan gaji untuk keperluan anak. Faktor loyalitas berkaitan dengan durasi kerja di bidang tersebut. Faktor sikap mencakup bagaimana tidak terlalu memaksakan diri dalam bekerja serta konflik kerja yang dapat mengganggu fokus. Faktor gaji berkaitan dengan kepuasan terhadap gaji yang diterima.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, penulis menyimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *Work-Life Balance* mencakup tuntutan pekerjaan, fleksibilitas jadwal, dukungan dari atasan, kebijakan perusahaan, serta kemampuan individu untuk menetapkan batasan yang sehat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

2.1.2. *Work-Family Conflict*

Nabila (2020) menyatakan bahwa *Work-Family Conflict* merupakan bentuk konflik peran yang timbul akibat tekanan dari pekerjaan dan keluarga, yang terjadi karena ketidakseimbangan dan ketidakcocokan dalam menjalankan kedua peran tersebut. Konflik ini terjadi ketika tuntutan energi, waktu, dan perilaku dari kedua peran, yaitu pekerjaan dan keluarga, bertentangan satu sama lain (Nabila, 2020). Penelitiannya juga menambahkan bahwa faktor-faktor dalam pekerjaan dapat memengaruhi kehidupan keluarga, begitu juga sebaliknya. Penelitiannya juga menunjukkan bahwa seseorang sering kali merasa tertekan oleh pekerjaannya dan merasa bahwa

pekerjaan tersebut menghabiskan waktu, sehingga mengurangi kesempatan untuk bersama keluarga.

Work-Family Conflict muncul ketika karyawan harus menjalani dua peran, yakni sebagai pekerja dan anggota keluarga. Karyawan sering kali dihadapkan pada pilihan sulit, di mana untuk memajukan karier dan pekerjaan, mereka harus mengorbankan waktu dan peran dalam keluarga, yang akan mengurangi kehadiran mereka di tengah keluarga. Sebaliknya, ketika seseorang lebih fokus pada peran keluarga, mereka akan lebih banyak berada bersama keluarga, namun kariernya bisa terganggu. Konflik peran ganda atau *Work-Family Conflict* diartikan sebagai proses di mana seseorang memiliki peran di tempat kerja atau dalam keluarga yang menyebabkan tekanan dari kedua sisi, akibat pembagian peran yang tidak berjalan dengan baik.

Berdasarkan pandangan beberapa ahli, dapat disimpulkan bahwa *Work-Family Conflict* adalah gangguan yang dihadapi oleh karyawan. Konflik ini muncul karena tuntutan dan ekspektasi pekerjaan (seperti lembur atau dinas luar) seringkali bertentangan dengan harapan keluarga (seperti menjemput anak atau menemani anak belajar). Hal ini terjadi baik pada karyawan yang belum menikah, sudah menikah maupun yang pernah menikah, karena tidak adanya keseimbangan dalam memenuhi peran baik di keluarga maupun di pekerjaan, yang akhirnya menyulitkan seseorang untuk berpartisipasi dalam kedua peran tersebut secara optimal.

2.1.2.1. Indikator *Work-Family Conflict*

Work Family Conflict (WFC) atau konflik peran ganda terjadi ketika peran dalam pekerjaan dan keluarga saling bertentangan. Nabila (2020) mengidentifikasi tiga jenis Work Family Conflict, yaitu:

1. *Time-based conflict* (konflik berbasis waktu). Konflik ini terjadi ketika waktu yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan salah satu peran (pekerjaan atau keluarga) mengurangi waktu yang tersedia untuk memenuhi tuntutan peran lainnya. Jenis konflik ini merupakan yang paling umum terjadi dalam work family conflict, terutama pada karyawan. Konflik ini sering muncul akibat jam kerja yang panjang, lembur, jadwal shift, ketidakfleksibelan jadwal, dan tugas dinas ke luar kota.
2. *Strain-based conflict* (konflik berbasis tekanan). Konflik ini terjadi ketika tekanan dari salah satu peran memengaruhi kinerja peran lainnya. Biasanya terjadi pada karyawan yang menghadapi konflik atau ambiguitas dalam peran kerja, serta mereka yang mengalami tekanan fisik, kelelahan, atau kekurangan dukungan sosial dari keluarga.
3. *Behavior-based conflict* (konflik berbasis perilaku). Konflik ini muncul ketika ada ketidaksesuaian antara perilaku yang diharapkan dalam peran pekerjaan dan peran keluarga. Konflik ini terjadi karena adanya perilaku tertentu yang dibutuhkan dalam pekerjaan atau keluarga yang menyulitkan seseorang untuk memenuhi peran lainnya.

Perilaku karyawan mungkin tidak sesuai dengan yang diinginkan oleh rekan kerja atau anggota keluarga, seperti anak-anak di rumah.

Penelitian ini menggunakan teori yang dikemukakan oleh Nabila (2020) sebagai indikator utama dalam mengukur *Work-Family Conflict* .

2.1.2.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Work-Family Conflict*

Faktor-faktor yang memicu munculnya *work family conflict* (konflik peran ganda) dapat berasal dari tempat kerja maupun keluarga. Menurut Nabila (2020), ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi konflik peran ganda, yaitu:

1. *Time pressure* (tekanan waktu). Semakin banyak waktu yang digunakan untuk bekerja, semakin sedikit waktu yang tersedia untuk keluarga. Hal ini meningkatkan kemungkinan terjadinya konflik antara pekerjaan dan keluarga.
2. *Time size and support* (jumlah anggota keluarga dan dukungan). Semakin banyak anggota keluarga, semakin besar kemungkinan terjadinya konflik. Namun, di sisi lain, semakin banyak dukungan yang diberikan oleh keluarga, semakin kecil kemungkinan terjadinya konflik.
3. *Job satisfaction* (kepuasan kerja). Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seseorang, semakin sedikit konflik yang dirasakan antara pekerjaan dan keluarga. Kepuasan dalam pekerjaan dapat mengurangi tekanan yang timbul akibat tuntutan pekerjaan.

4. *Marital and life satisfaction* (kepuasan dalam perkawinan dan kehidupan). Semakin tinggi tuntutan dalam kehidupan pernikahan, semakin besar kemungkinan adanya dampak negatif terhadap karier seseorang. Sebaliknya, jika kehidupan pernikahan dan kehidupan secara umum memuaskan, dampak terhadap karier bisa diminimalkan.

2.1.3. Kesejahteraan Psikologis

Khilma (2024) menyatakan bahwa kesejahteraan psikologis adalah kondisi di mana seseorang memiliki pandangan yang positif terhadap dirinya sendiri dan dapat menjalani hidup yang lebih baik tanpa terpengaruh oleh masa lalu. Selain itu, kesejahteraan psikologis dapat dipahami sebagai pencapaian enam dimensi yang dirumuskan oleh Ryff, yaitu penerimaan diri, hubungan yang baik dengan orang lain, penguasaan lingkungan, kemandirian, tujuan hidup, dan pertumbuhan pribadi.

Kesejahteraan psikologis menggambarkan kondisi tertinggi yang dapat dicapai oleh individu, melibatkan evaluasi diri dan penerimaan dalam berbagai aspek kehidupan, baik yang bersifat positif maupun negatif. Maryatmi (2021) mengartikan kesejahteraan psikologis sebagai keadaan di mana individu merasa bahagia dan aman, dengan mengisi hidupnya secara bermakna, mencapai potensi maksimal, dan memiliki nilai hidup yang positif. Septyarini & Pratiwi (2020) menganggap kesejahteraan psikologis sebagai tujuan akhir yang dapat membantu mengetahui seberapa baik individu memenuhi fungsi psikologis positif dalam hidupnya.

Widyawati et al. (2022) berpendapat bahwa kesejahteraan psikologis berkontribusi pada kehidupan yang baik, yang tercermin dalam perasaan positif dan kemampuan berfungsi secara efektif. Individu dengan tingkat kesejahteraan psikologis yang tinggi merasakan kegembiraan, kinerja yang baik, dukungan, dan kepuasan hidup.

Assyifa (2023) menyatakan bahwa kesejahteraan psikologis bukan hanya ketiadaan penderitaan dalam hidup, tetapi juga melibatkan keterikatan aktif dalam dunia, pemahaman terhadap makna hidup, serta tujuan hidup yang jelas dan hubungan yang sehat dengan orang lain. Kesejahteraan psikologis adalah kemampuan individu dalam memenuhi dimensi-dimensi kesejahteraan, seperti penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, kemandirian, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan pertumbuhan pribadi. Jika dimensi-dimensi ini tercapai, individu akan merasakan kebahagiaan dan kepuasan hidupnya (Sesillia, 2020).

Dari uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan psikologis adalah keadaan di mana seseorang memiliki pandangan positif terhadap dirinya dan dapat menjalani kehidupan yang lebih baik tanpa beban masa lalu, yang menghasilkan rasa bahagia dan aman.

2.2.1.1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesejahteraan Psikologis

Pedhu (2022) mengemukakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis seseorang, yaitu:

1. Faktor Demografis

Faktor demografis yang memengaruhi kesejahteraan psikologis antara lain usia, jenis kelamin, status sosial ekonomi, dan budaya. Usia dapat memengaruhi kesejahteraan psikologis, karena individu yang lebih muda biasanya memiliki pandangan yang lebih luas dan tujuan hidup yang jelas, sementara individu yang lebih tua mungkin merasa kurang produktif dan tidak berguna. Jenis kelamin juga mempengaruhi, di mana laki-laki cenderung lebih dibutuhkan dalam banyak hal, seperti pekerjaan. Status sosial, ekonomi, dan budaya mempengaruhi pandangan individu terhadap diri mereka dan cara pandang orang lain terhadap mereka.

2. Dukungan Sosial

Dukungan sosial merujuk pada kenyamanan, perhatian, penghargaan, atau bantuan yang diterima dari berbagai sumber seperti pasangan, keluarga, teman, rekan kerja, dan organisasi sosial. Ketika individu merasa mendapat dukungan sosial yang cukup, hal ini akan meningkatkan kesejahteraan psikologis mereka, memungkinkan mereka untuk berkembang dan merasa bahagia.

3. Penilaian Pengalaman Hidup

Pengalaman hidup mencakup berbagai tahap kehidupan, dan penilaian individu terhadap pengalaman tersebut mempengaruhi kesejahteraan psikologis mereka. Individu yang telah mengalami berbagai situasi hidup akan lebih mudah mengatasi masalah yang serupa di masa depan. Sebaliknya, individu yang belum pernah mengalami situasi tersebut cenderung merasa bingung dan murung.

4. Locus of Control (LOC)

Locus of Control merujuk pada pandangan seseorang mengenai pengendalian atas peristiwa dalam hidupnya. Individu yang memiliki kontrol internal terhadap hidup mereka, yakni mampu mengendalikan pikiran dan tindakan mereka, cenderung memiliki kesejahteraan psikologis yang lebih baik.

Izzati et al. (2021) juga mengemukakan faktor-faktor yang memengaruhi kesejahteraan psikologis, yaitu:

1. Dukungan Sosial

Sama halnya dengan pandangan Ryff, dukungan sosial sangat penting dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis. Ketika individu merasa didukung, mereka akan merasa lebih bahagia dan berkembang. Sebaliknya, kurangnya dukungan sosial dapat membuat individu merasa terisolasi dan murung.

2. Kepribadian

Kepribadian individu memainkan peran penting dalam kesejahteraan psikologis. Individu dengan kepribadian yang baik dan positif dalam lingkungan sosial cenderung merasa nyaman dan bahagia, yang berkontribusi pada kesejahteraan psikologis mereka.

3. Usia

Seiring bertambahnya usia, individu cenderung memikirkan lebih banyak kebutuhan dan tanggung jawab hidup, yang dapat mengurangi kebahagiaan mereka karena beban pikiran yang lebih banyak.

4. Jenis Kelamin

Jenis kelamin dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis karena pria dan wanita umumnya memiliki cara berbeda dalam menghadapi masalah. Perbedaan ini memengaruhi cara mereka merespons stres dan tantangan hidup.

5. Status Sosial Ekonomi

Status sosial dan ekonomi mempengaruhi kesejahteraan psikologis karena masyarakat sering kali menilai individu berdasarkan status sosial dan ekonomi mereka. Individu yang dipandang memiliki status sosial dan ekonomi yang baik cenderung merasa dihargai, yang berkontribusi pada rasa bahagia dan nyaman.

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis seseorang terdiri dari empat kategori utama: afektif (emosi), sosial (hubungan sosial dan dukungan interpersonal), kognitif (evaluasi pengalaman hidup dan locus of control), serta demografi (usia, jenis kelamin, status sosial ekonomi, dan budaya).

2.2.1.2. Indikator Kesejahteraan Psikologis

Putri et al. (2023) menjelaskan bahwa kesejahteraan psikologis tercapai ketika individu memenuhi beberapa indikator, yaitu:

1. Penerimaan Diri

Individu dengan kesejahteraan psikologis yang baik memiliki pandangan positif terhadap diri mereka sendiri, mampu mengenali serta

menerima aspek positif dan negatif dalam dirinya, serta merasakan perasaan positif terhadap pengalaman hidup mereka di masa lalu.

2. Hubungan Positif dengan Orang Lain

Aspek ini berkaitan dengan kenyamanan psikologis dalam berinteraksi dengan orang lain. Individu yang merasa baik dalam aspek ini akan menunjukkan sikap hangat, percaya diri, empati, cinta, dan memiliki ikatan yang mendalam dengan orang lain. Mereka juga memahami pentingnya memberi dan menerima dalam hubungan.

3. Kemandirian

Individu dengan kesejahteraan psikologis yang tinggi cenderung mandiri dalam membuat keputusan, menolak tekanan sosial untuk bertindak sesuai dengan norma yang salah, dan bertindak berdasarkan nilai-nilai pribadi. Mereka juga mampu mengevaluasi kemampuan diri sendiri secara objektif.

4. Penguasaan Lingkungan

Aspek ini mencakup kemampuan individu dalam mengelola dan mengendalikan lingkungan di sekitarnya. Mereka dapat mengatur aktivitas eksternal, memanfaatkan peluang yang ada dengan efektif, dan menyesuaikan kebutuhan serta nilai-nilai pribadi dengan keadaan di sekitar mereka.

5. Tujuan Hidup

Kesejahteraan psikologis dapat mendorong individu untuk memiliki tujuan hidup yang jelas dan terarah. Hal ini membantu mereka berfungsi

secara positif, memiliki misi dan arah yang memberi makna serta tujuan dalam hidup mereka.

6. Pengembangan Diri

Individu yang memiliki kesejahteraan psikologis yang baik merasa bahwa mereka sedang melalui proses perkembangan pribadi yang positif. Mereka terbuka terhadap pengalaman baru, menyadari potensi yang ada dalam diri mereka, dan berusaha meningkatkan kualitas hidupnya.

Penelitian ini akan menggunakan enam indikator di atas untuk mengukur kesejahteraan psikologis karyawan, yaitu penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, kemandirian, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan pengembangan diri.

2.1.4. Kinerja Karyawan

Menurut Nabila (2020), kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku yang dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas serta tanggung jawab yang diberikan dalam periode tertentu. Kinerja adalah hasil atau prestasi yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu, yang dapat diukur. Setiap pekerjaan memiliki standar dan persyaratan tertentu untuk mencapai tujuan atau hasil yang sesuai dengan standar yang ditetapkan (job standard).

Standar dalam penilaian kinerja meliputi baik kuantitas maupun kualitas pekerjaan. Nabila (2020) sepakat bahwa kinerja adalah hasil kerja

baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Pemantauan terhadap pelaksanaan tugas akan menghasilkan laporan atau informasi mengenai apakah kinerja karyawan sudah sesuai dengan harapan perusahaan.

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli, kinerja mencerminkan betapa pentingnya proses dalam pelaksanaan tugas yang dihasilkan atau diperoleh oleh seseorang dalam kaitannya dengan tugas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja bukan hanya sekadar hasil akhir dari serangkaian proses kerja, tetapi merupakan gambaran keseluruhan yang dimulai dari unsur kegiatan yang dilakukan.

2.1.4.1. Indikator Kinerja Karyawan

Standar kinerja merupakan alat utama yang digunakan untuk mengukur dan menilai kinerja seorang karyawan. Dalam menetapkan standar kinerja, evaluasi harus dilakukan secara objektif. Menurut Nabila (2020), ada tiga indikator utama yang digunakan dalam pengukuran kinerja karyawan di perusahaan, yaitu:

1. Kuantitas atau Jumlah Produk. Pengukuran kuantitas atau jumlah produk berkaitan erat dengan kemampuan seorang karyawan dalam menghasilkan produk dalam jumlah tertentu. Kuantitas ini juga berhubungan langsung dengan tingkat kecepatan dan kecakapan yang dimiliki oleh karyawan dalam mencapai target.

2. Kualitas Produk. Pada pengukuran ini, perusahaan lebih memperhatikan kualitas produk yang dihasilkan oleh karyawan. Pengukuran kualitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana karyawan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.
3. Ketepatan Waktu. Ketepatan waktu dalam menghasilkan produk menjadi salah satu sarana untuk mengukur kinerja karyawan. Pengukuran ini berfokus pada sejauh mana penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah direncanakan atau ditentukan.

Sementara itu, menurut Nabila (2020), terdapat enam indikator kinerja, yaitu:

1. Kuantitas Pekerjaan. Kuantitas pekerjaan adalah syarat yang harus dipenuhi oleh karyawan dalam menyelesaikan jumlah pekerjaan yang harus dicapai.
2. Kualitas Pekerjaan. Kualitas pekerjaan adalah mutu atau standar yang harus dipenuhi dalam hasil pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki standar yang harus disesuaikan untuk memastikan mutu yang baik.
3. Ketepatan Waktu. Ketepatan waktu mengukur kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan dan memanfaatkan waktu secara optimal untuk menghasilkan output yang diharapkan perusahaan.
4. Kehadiran. Kehadiran mengukur kedisiplinan karyawan dalam hadir tepat waktu, absensi, dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.

5. Kemampuan Kerja Sama. Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu karyawan saja. Beberapa pekerjaan memerlukan kerja sama antar karyawan untuk dapat diselesaikan dengan baik.

Pengukuran kinerja dalam perusahaan atau organisasi diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas tentang kinerja dalam periode tertentu. Melalui pengukuran kinerja ini, kegiatan kerja dapat diukur dan dievaluasi. Penelitian ini merujuk pada teori yang dikemukakan oleh Nabila (2020) sebagai indikator utama dalam pengukuran kinerja, yang telah cukup mewakili teori yang dikemukakan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini berlandaskan pada kajian kajian yang telah di lakukan pada peneliti sebelumnya mengenai *Work-Life Balance*, *Work-Family Conflict* , kesejahteraan psikologis, dan kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi temuan temuan yang ada serta sebagai referensi untuk penelitian mendatang.

2.2.1. Hubungan Antar Variabel dan Perumusan Hipotesis

2.2.1.1. Hubungan *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan

1. Althammer et al. (2021)

   Penelitian ini mengevaluasi pengaruh intervensi mindfulness yang dirancang untuk meningkatkan *Work-Life Balance* (WLB) melalui pemisahan kognitif dan emosional antara pekerjaan dan kehidupan

pribadi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa intervensi *mindfulness* efektif dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis, mengurangi *Work-Family Conflict* (WFC), dan meningkatkan kepuasan terhadap WLB. Secara spesifik, intervensi tersebut menunjukkan efek positif yang lebih kuat pada kesejahteraan psikologis dan mengurangi konflik psikologis antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Namun, tidak ada pengaruh signifikan terhadap WFC yang berbasis tekanan.

Penelitian ini mendukung hipotesis peneliti bahwa WLB berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, meskipun penekanan lebih banyak pada aspek kesejahteraan psikologis.

2. Sreya et al. (2025)

Penelitiannya mengeksplorasi perbedaan gender dalam kepuasan kerja dan *Work-Life Balance* (WLB) di kalangan dokter di rumah sakit umum Tiongkok. Temuan utama dari penelitian ini adalah bahwa tidak ada perbedaan signifikan antara pria dan wanita terkait kepuasan kerja dan WLB, meskipun faktor-faktor kebijakan tempat kerja dan perubahan sosial memengaruhi pengalaman keduanya.

Penelitian ini menggarisbawahi pentingnya kebijakan yang mendukung WLB yang dapat mengurangi perbedaan gender dalam kepuasan kerja. Penelitian ini juga mengonfirmasi bahwa WLB berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja, namun tidak secara eksplisit menilai dampaknya terhadap kinerja karyawan.

3. Lukmiati et al. (2020)

   Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT. Muara Tunggal. Meskipun karyawan sering merasa kesulitan dalam membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, keseimbangan tersebut tetap membawa pengaruh positif terhadap kinerja mereka. Namun, penelitian ini hanya menguji pengaruh *Work-Life Balance* terhadap kinerja secara langsung, tanpa mempertimbangkan variabel lain seperti *Work-Family Conflict* atau kesejahteraan individu, yang berbeda dengan pendekatan penelitian peneliti yang lebih komprehensif dengan memasukkan konflik tersebut sebagai faktor yang memengaruhi kinerja.

4. Putri & Frianto (2023)

   Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui komitmen organisasi sebagai mediator. Mereka menemukan bahwa karyawan yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Penelitian ini menekankan peran komitmen organisasi sebagai faktor yang memperkuat pengaruh *Work-Life Balance* terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, penelitian yang dilakukan peneliti juga menghubungkan *Work-Life Balance* dengan

kinerja, tetapi dengan mempertimbangkan variabel tambahan seperti *Work-Family Conflict* dan kesejahteraan yang bisa memberikan wawasan lebih mendalam mengenai bagaimana faktor-faktor tersebut berinteraksi dan memengaruhi kinerja secara keseluruhan.

5. Ardiansyah & Surjanti (2020)

   Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Bhinneka Life Indonesia. Penelitian ini menemukan bahwa ketika karyawan mampu mengelola waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka dengan baik, kinerja mereka meningkat. Sama halnya dengan dua penelitian sebelumnya, penelitian ini juga menunjukkan adanya pengaruh *Work-Life Balance* terhadap kinerja karyawan, namun tidak mengeksplorasi faktor lain seperti konflik kerja-keluarga atau kesejahteraan individu. Penelitian oleh peneliti nantinya akan lebih holistik dengan memasukkan konflik dan kesejahteraan sebagai faktor penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

H1 : **Terdapat pengaruh positif *Work-Life Balance* terhadap kinerja karyawan**

2.2.1.2. Hubungan *Work-Family Conflict* terhadap Kinerja Karyawan

1. Townsend et al. (2024)

   Penelitian ini mengkaji hubungan antara keyakinan peran gender dan *Work-Family Conflict* (WFC), serta dampaknya terhadap kinerja

karyawan perempuan. Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa wanita yang memiliki *mindset* "*fixed gender role*" (keyakinan bahwa peran gender tidak dapat berubah) mengalami tingkat konflik pekerjaan-keluarga yang lebih tinggi dibandingkan dengan wanita yang memiliki *mindset* "*growth gender role*" (keyakinan bahwa peran gender dapat berubah).

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga yang tinggi, terutama bagi wanita dengan *mindset* tetap, dapat mengarah pada penurunan kinerja di tempat kerja. Ketika wanita merasa tertekan oleh tuntutan untuk memenuhi peran tradisional di rumah sambil tetap memenuhi tuntutan pekerjaan, kinerja mereka cenderung menurun, baik dari segi produktivitas maupun keterlibatan dalam pekerjaan. Sebaliknya, wanita yang percaya bahwa peran gender bisa berubah lebih mungkin untuk mengurangi konflik tersebut dengan mengurangi beban tanggung jawab domestik atau mencari bantuan dalam pekerjaan rumah tangga, yang pada akhirnya membantu mereka mengelola pekerjaan dengan lebih baik, meningkatkan keterlibatan, dan kinerja kerja mereka.

2. Gunawan et al. (2024)

Peneliti memfokuskan pada *Work-Family Conflict* (WFC) pada ibu bekerja, ditemukan bahwa WFC memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menyebabkan karyawan, terutama ibu bekerja, kesulitan untuk terlibat sepenuhnya dalam pekerjaan mereka, yang berdampak pada penurunan kinerja.

Selanjutnya, penelitian ini menekankan peran keterlibatan kerja sebagai mediator antara WFC dan kinerja, dengan hasil bahwa WFC yang tinggi dapat mengurangi kinerja karyawan melalui pengaruh negatif terhadap keterlibatan kerja.

3. Adam et al. (2024)

   Peneliti mengkaji pengaruh *Work-Family Conflict* (WFC) dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Royal Conocean International Adjustment (RCIA). Hasil penelitian menunjukkan bahwa WFC berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang peneliti lakukan karena keduanya mengkaji pengaruh WFC terhadap kinerja karyawan. Namun, perbedaannya terletak pada bahwa penelitian ini hanya mengukur pengaruh WFC dan kepuasan kerja tanpa memasukkan faktor *Work-Life Balance* atau kesejahteraan.

4. Fadhilah (2020)

   Peneliti memfokuskan pada pengaruh *Work-Family Conflict* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Lantabur Tebuireng Jombang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa WFC tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini berbeda dengan penelitian peneliti yang mengasumsikan bahwa WFC berpengaruh signifikan terhadap kinerja, khususnya bagi karyawan Perempuan. Perbedaan utama terletak pada

fakta bahwa penelitian ini juga mempertimbangkan stres kerja sebagai faktor yang memengaruhi kinerja, sedangkan penelitian peneliti lebih menekankan kesejahteraan dan *Work-Life Balance*. Hal ini memberi wawasan baru bahwa mungkin ada faktor lain yang dapat memperlemah pengaruh WFC, seperti stres kerja.

5. Sapitri & Dudija (2020)

Peneliti mengkaji pengaruh *Work-Family Conflict* (WFC) dan stres kerja terhadap kinerja karyawan wanita di RS Medika Dramaga Bogor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa WFC dan stres kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan wanita, dengan koefisien determinasi sebesar 74,8%. Artinya, semakin tinggi WFC dan stres kerja, semakin menurun kinerja karyawan. Penelitian ini relevan dengan penelitian yang peneliti lakukan karena keduanya menguji dampak *Work-Family Conflict* terhadap kinerja karyawan perempuan. Namun, perbedaannya terletak pada penekanan pada stres kerja sebagai faktor tambahan yang memengaruhi kinerja.

H2 : **Terdapat pengaruh positif *Work-Family Conflict* terhadap kinerja karyawan**

2.2.1.3. Hubungan Kesejahteraan Psikologis terhadap Kinerja Karyawan

1. Chang (2024)

Penelitian ini mengungkapkan bahwa kesehatan fisik dan mental karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja mereka. Karyawan yang sehat, baik secara fisik maupun mental, cenderung lebih produktif dan puas dengan pekerjaan mereka, yang berdampak pada kinerja keseluruhan. Penelitian ini menekankan pentingnya kebijakan yang mendukung kesejahteraan karyawan seperti program bantuan karyawan (EAP), asuransi kesehatan yang komprehensif, dan kebijakan kerja fleksibel untuk meningkatkan kinerja kerja. Di sisi lain, karyawan yang mengalami masalah kesehatan mental atau fisik menunjukkan kinerja yang lebih rendah dan lebih sering absen dari pekerjaan.

Temuan ini sangat mendukung hipotesis peneliti bahwa kesejahteraan psikologis mempengaruhi kinerja karyawan, dengan penekanan pada kesehatan fisik dan mental sebagai komponen utama.

2. Gopinathan (2024)

Dalam penelitian ini, ditemukan hubungan positif yang signifikan antara kesejahteraan psikologis dan kinerja karyawan. Penelitian ini mendukung hipotesis "*worker happiness is productive*" dengan menunjukkan bahwa karyawan yang merasa puas dengan kehidupan mereka, merasa memiliki tujuan hidup, dan dapat mengelola stres secara efektif, akan lebih produktif dan memiliki kualitas pekerjaan yang lebih baik.

Kesejahteraan psikologis tidak hanya berkontribusi pada kinerja individu, tetapi juga pada peningkatan keterlibatan karyawan dalam

pekerjaan mereka. Penelitian ini sejalan dengan hipotesis peneliti, bahwa kesejahteraan psikologis berpengaruh terhadap kinerja karyawan, terutama dalam hal motivasi dan keterlibatan kerja

3. Pratama & Yulianti (2023)

   Peneliti mengkaji pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan, dengan kepemimpinan transformasional sebagai variabel moderasi dan kreativitas karyawan sebagai mediasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan kepemimpinan transformasional memoderasi hubungan antara kesejahteraan dan kreativitas karyawan. Perbedaan dengan penelitian Anda terletak pada penggunaan kepemimpinan transformasional sebagai faktor moderasi dan kreativitas sebagai mediasi, yang tidak dimasukkan dalam penelitian Anda. Namun, keduanya tetap sejalan dalam menilai pentingnya kesejahteraan karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan, dengan penelitian Anda lebih fokus pada aspek keseimbangan kerja dan keluarga.

4. Parisudha (2023)

   Peneliti menguji hubungan antara kesejahteraan karyawan, kreativitas karyawan, dan kinerja karyawan dengan menggunakan kreativitas sebagai variabel mediasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan secara langsung, tetapi kreativitas tidak memediasi pengaruh tersebut. Persamaannya dengan penelitian peneliti adalah keduanya

menguji kesejahteraan karyawan sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, namun perbedaannya terletak pada adanya mediasi kreativitas karyawan, yang tidak ditemukan berpengaruh signifikan dalam penelitian ini, sementara penelitian peneliti juga melibatkan *Work-Family Conflict* dan *Work-Life Balance* sebagai faktor tambahan yang mungkin memiliki pengaruh lebih langsung terhadap kinerja.

H3 : **Terdapat pengaruh positif kesejahteraan psikologis terhadap kinerja karyawan**

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama	Tahun	Judul	Hasil
1	Althammer et. al	2021	*A mindfulness intervention promoting work–life balance: How segmentation preference affects changes in detachment, well-being, and work–life balance*	Intervensi *mindfulness* yang berfokus pada pemisahan secara kognitif dan emosional antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja (*Work-Life Balance*), khususnya dalam mengurangi *Work-Family Conflict* .
2	Sreya et. al	2025	*Commentary: Gender differences in job satisfaction and Work-Life Balance among Chinese physicians in tertiary public hospitals*	Tidak ada perbedaan signifikan antara pria dan wanita terkait kepuasan kerja dan WLB, meskipun faktor-faktor kebijakan tempat kerja dan perubahan sosial memengaruhi pengalaman keduanya
3	Lukmiati et.al	2020	Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Staff Produksi PT. Muara Tunggal Cibadak – Sukabumi	*Work-Life Balance* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, dengan menjelaskan 61,6% variabilitas dalam kinerja.
4	Putri & Frianto	2023	Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi	*Work-Life Balance* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Komitmen organisasi memediasi hubungan antara *Work-Life Balance* dan kinerja.

5	Ardiansyah & Surjanti	2020	Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya	*Work-Life Balance* tidak memiliki hubungan langsung dengan kinerja karyawan, namun berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, yang kemudian memediasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.
6	Townsend et.al	2024	*Holding the Belief That Gender Roles Can Change Reduces Women's Work–Family Conflict*	*Work-Family Conflict* yang tinggi, terutama bagi wanita, dapat berpengaruh pada penurunan kinerja di tempat kerja
7	Gunawan et. al	2024	*Work-Family Conflict And Job Performance With Work Engagement As A Mediator (Study On Working Mothers)*	WFC memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menyebabkan karyawan, terutama ibu bekerja, kesulitan untuk terlibat sepenuhnya dalam pekerjaan mereka, yang berdampak pada penurunan kinerja.
8	Adam et. al	2023	Analisis Pengaruh *Work-Family Conflict* dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Royal Conocean International Adjustment	*Work-Family Conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif, menunjukkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kepuasan meningkatkan kinerja.
9	Fadhilah	2020	Pengaruh *Work Family Conflict* dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Syari'ah Lantabur Tebuireng Jombang	*Work-Family Conflict* dan stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan dalam penelitian ini.
10	Sapitri & Dudija	2020	Pengaruh *Work-Family Conflict* dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wanita di RS Medika Dramaga Bogor	*Work-Family Conflict* dan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien determinasi sebesar 74,8%. Ini menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel-variabel tersebut.
11	Rong Chang	2024	*The Impact of Employees' Health and Well-being on Job Performance*	Kesejahteraan psikologis mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang sehat, baik secara fisik maupun mental, cenderung lebih efisien dan puas dengan pekerjaan mereka, yang berdampak langsung pada kinerja mereka secara keseluruhan. Sebaliknya, karyawan yang menghadapi

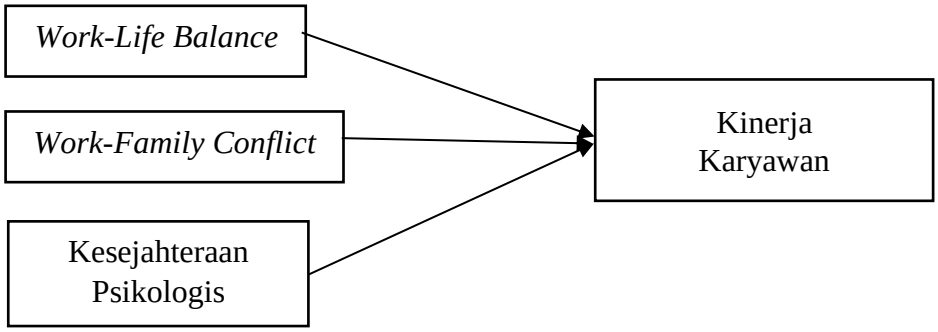
				masalah kesehatan mental atau fisik biasanya menunjukkan penurunan kinerja dan lebih sering absen.
12	Gopinathan	2024	*Impact of Psychological Wellbeing on Job Performance*	Adanya hubungan positif yang signifikan antara kesejahteraan psikologis dan kinerja kerja. Temuan ini menguatkan hipotesis bahwa "kebahagiaan pekerja berhubungan dengan produktivitas," dengan menunjukkan bahwa karyawan yang merasa puas dengan hidup mereka, memiliki tujuan yang jelas, dan dapat mengelola stres dengan baik, akan lebih produktif dan menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi. Kesejahteraan psikologis tidak hanya mempengaruhi kinerja individu, tetapi juga meningkatkan keterlibatan mereka dalam pekerjaan.
13	Pratama & Yulianti	2023	Pengaruh Kesejahteraan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan melalui Moderasi Kepemimpinan Transformasional dan Mediasi Kreativitas Karyawan di Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional Jawa Timur – Bali	Kesejahteraan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja dan kreativitas karyawan, namun kreativitas tidak memediasi pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja karyawan.
14	Parisudha	2023	Pengaruh Kesejahteraan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan melalui Mediasi Kreativitas Karyawan pada Karyawan di Surabaya	Kesejahteraan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, tetapi kreativitas tidak memediasi hubungan tersebut. Kesejahteraan karyawan lebih berpengaruh langsung terhadap kinerja.

2.3. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan variabel yang akan di teliti, maka peneliti akan mengajukan hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

1. H1 : Terdapat pengaruh positif *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan
2. H2 : Terdapat pengaruh negatif *Work-Family Conflict* terhadap kinerja karyawan
3. H3 : Terdapat pengaruh positif kesejahteraan psikologis terhadap kinerja karyawan

2.4. Model Penelitian



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dalam pelaksanaannya. Menurut Ardiansyah et al. (2023), metode kuantitatif adalah jenis penelitian yang bergantung pada penggunaan data numerik dan rumus matematika, yang selanjutnya diterapkan dalam berbagai tahap seperti perencanaan penelitian, pengembangan hipotesis, hingga analisis data untuk mencapai kesimpulan yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan. Pendekatan ini sangat berguna untuk memberikan gambaran yang lebih objektif melalui angka yang dapat diukur.

Menurut Gumilar et al. (2023), menggunakan analisis deskriptif untuk menggambarkan secara ringkas karakteristik sampel, termasuk distribusi usia, pendidikan, dan lama bekerja responden. Statistik dasar seperti rata-rata, frekuensi, dan simpangan baku digunakan untuk memahami pola umum dan variasi data. Statistik deskriptif juga memberikan landasan sebelum dilakukan analisis inferensial seperti regresi atau uji korelasi.

3.2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kota Yogyakarta, yang merupakan salah satu kota besar di Indonesia yang dikenal dengan keragaman budaya dan aktivitas ekonomi yang tinggi. Kota ini menjadi tempat yang relevan untuk mengkaji

pengaruh *Work-Life Balance, Work-Family Conflict* , dan kesejahteraan psikologis terhadap kinerja karyawan.

3.3. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Adapun populasi dan sampel dalam penelitian ini:

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Perempuan yang bekerja di berbagai sektor di Kota Yogyakarta. Populasi ini mencakup karyawan yang bekerja di perusahaan swasta maupun pemerintah dengan beragam latar belakang pekerjaan, usia, dan pengalaman yang relevan dalam menghadapi tantangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga. Fokus penelitian ini adalah untuk mengkaji pengaruh *Work-Life Balance, Work-Family Conflict* , dan kesejahteraan psikologis terhadap kinerja karyawan perempuan.

2. Sampel

Sampel dalam penelitian ini terdiri dari karyawan Perempuan dan bekerja penuh waktu di Kota Yogyakarta. Kriteria inklusi dalam penelitian ini adalah karyawan Perempuan dan memiliki pekerjaan tetap, sementara karyawan yang sedang dalam cuti panjang atau tidak memiliki pekerjaan tetap akan dikeluarkan dari sampel. Jumlah sampel dihitung berdasarkan rumus perhitungan sampel kuantitatif dengan mempertimbangkan tingkat kepercayaan dan *margin of error* yang diinginkan.

Menurut Hair et al. (2019) jumlah minimum sampel yang sebaiknya dipakai yaitu 5-10 kali dari jumlah seluruh indikator. Secara umum ukuran sampel yang lebih dari 100 lebih baik, akan tetapi ukuran sampel yang lebih kecil dari 100 dapat diterima, tergantung dari latar belakang penelitian (Hair et al. 2019). Pada penelitian ini menggunakan 18 indikator, maka ukuran sampel minimum yaitu 18 x 10 = 180 responden yang bekerja di Yogyakarta. Namun, untuk meningkatkan keandalan dan generalisasi hasil penelitian, peneliti mengambil jumlah sampel sebanyak 350 responden.

3.4. Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian merujuk pada atribut atau karakteristik yang harus diukur dan diamati oleh responden selama proses pengumpulan data, dengan tujuan untuk memperoleh data yang relevan. Ardiansyah et al. (2023) menyatakan bahwa variabel penelitian merupakan elemen yang berkaitan dengan subjek penelitian, yang kemudian dikumpulkan untuk menghasilkan data yang menggambarkan kondisi atau status dari subjek tersebut.

3.4.1. Variabel Eksogen

Variabel eksogen adalah variabel bebas yang berperan sebagai pengaruh atau faktor penyebab terjadinya perubahan pada variabel terikat yang akan menghasilkan pengaruh positif ataupun negatif di dalam penelitian Ardiansyah et al. (2023). Variabel eksogen di tandai dengan simbol (X). Variabel eksogen di dalam penelitian ini adalah *Work-Life Balance* (X_1), *Work-Family Conflict* (X_2), dan kesejahteraan psikologis (X_3).

3.4.2. Variabel Endogen

Variabel endogen adalah variabel terikat yang terpengaruhi oleh variabel bebas dan variabel lain nya sehingga mengalami perubahan atau akibat di dalam penelitian . Variabel endogen di tandai dengan simbol (Y). Variabel endogen di dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

3.5. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah sistem yang mempertimbangkan karakteristik dari masing masing variabel yang di ubah menjadi elemen yang dapat di ukur. Adapun variabel operasional dalam penelitian ini:

3.5.1. *Work-Life Balance* (X_1)

Work-Life Balance mengarah pada sejauh mana karyawan perempuan dapat mengatur keseimbangan dan mengelola waktu, energi, dan komitmen mereka antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, termasuk keluarga dan aktivitas sosial lainnya. Menurut Ginting (2024), indikator *Work-Life Balance* yaitu:

1. Keseimbangan Waktu (*Time Balance*). Indikator ini menggambarkan kemampuan individu dalam membagi waktu secara adil antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Perempuan pekerja yang memiliki *time balance* mampu hadir secara fisik dan waktu untuk kedua perannya, misalnya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu namun tetap bisa meluangkan waktu untuk keluarga, kegiatan sosial, atau istirahat pribadi.

2. Keseimbangan Keterlibatan (*Involvement Balance*). Indikator ini mengacu pada sejauh mana seseorang dapat terlibat secara emosional dan mental dalam pekerjaan maupun dalam kehidupan pribadi secara seimbang. Artinya, seseorang tidak hanya hadir secara fisik, tetapi juga secara perhatian dan keterlibatan hati, tanpa merasa bahwa satu peran mengorbankan peran lainnya.
3. Keseimbangan Kepuasan (*Satisfaction Balance*). Indikator ini berkaitan dengan perasaan puas yang seimbang antara peran di pekerjaan dan peran di luar pekerjaan. Seorang karyawan yang puas dengan pencapaiannya di tempat kerja sekaligus merasa bahagia dan terpenuhi dalam kehidupan pribadinya, menunjukkan tingkat *Work-Life Balance* yang baik.

3.5.2 *Work-Family Conflict* (X_2)

Work-Family Conflict adalah jenis konflik yang terjadi pada karyawan perempuan ketika tuntutan dari pekerjaan mengganggu peran individu di kehidupan keluarga, atau sebaliknya, tuntutan keluarga mengganggu peran di tempat kerja. Menurut Nabila (2020), indikator *Work-Family Conflict* sebagai berikut :

1. *Time-based conflict* (konflik berbasis waktu). Terjadi ketika waktu yang diperlukan untuk menjalankan salah satu peran (misalnya pekerjaan) mengganggu pelaksanaan peran lainnya (misalnya ibu rumah tangga). Misalnya, jam lembur kerja yang membuat seseorang tidak dapat hadir dalam kegiatan keluarga.

2. *Strain-based conflict* (konflik berbasis tekanan). Muncul ketika stres atau kelelahan yang dihasilkan dari satu peran memengaruhi kemampuan menjalankan peran lainnya. Contohnya, tekanan kerja yang tinggi membuat seseorang mudah marah atau tidak sabar saat bersama keluarga.
3. *Behavior-based conflict* (konflik berbasis perilaku). Terjadi ketika perilaku yang dibutuhkan dalam satu peran tidak cocok atau bertentangan dengan perilaku yang diharapkan dalam peran lainnya. Misalnya, sikap tegas dan kompetitif yang dibentuk di tempat kerja sulit dilepaskan saat berinteraksi dengan anak atau pasangan, yang justru memerlukan kelembutan dan kesabaran.

3.5.3 Kesejahteraan Psikologis (X_3)

Kesejahteraan psikologis merujuk pada kondisi mental dan emosional yang positif, mencakup aspek penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, kemandirian, dan perasaan berarti dalam hidup. Dalam hal ini, kesejahteraan psikologis dapat diukur melalui indikator berikut (Putri et al., 2023) :

1. Penerimaan Diri. Kemampuan untuk menerima diri sendiri apa adanya, termasuk menerima kelebihan dan kekurangan tanpa merasa rendah diri.
2. Hubungan Positif dengan Orang Lain. Menunjukkan sejauh mana individu menjalin hubungan yang sehat, hangat, dan saling mendukung dengan orang-orang di sekitar, baik di tempat kerja maupun dalam kehidupan pribadi.

3. Kemandirian. Menggambarkan kemampuan untuk mengambil keputusan sendiri, memiliki pendirian, dan tidak terlalu bergantung pada opini orang lain.
4. Penguasaan Lingkungan. Berkaitan dengan kemampuan untuk mengatur dan mengelola lingkungan sekitarnya secara efektif, termasuk menyelesaikan masalah yang muncul dalam pekerjaan dan kehidupan sehari-hari.
5. Tujuan Hidup. Mengacu pada sejauh mana seseorang memiliki arah dan tujuan dalam hidup, serta merasa hidupnya bermakna.
6. Pengembangan Diri. Menunjukkan dorongan untuk terus berkembang dan memperbaiki diri, baik dari segi keahlian, mental, maupun emosi.

3.5.4 Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan merujuk pada hasil yang dicapai oleh karyawan perempuan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi, yang mencakup kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu. Dalam hal ini, kinerja karyawan dapat diukur melalui indikator berikut (Nabila, 2020) :

1. Pekerjaan. Berkaitan dengan isi dan tanggung jawab pekerjaan yang dirasa sesuai, menimbulkan rasa puas dan semangat bekerja.
2. Upah (Gaji). Mengacu pada persepsi bahwa kompensasi yang diterima sebanding dengan usaha yang dikeluarkan.

3. Promosi. Berkaitan dengan adanya kesempatan untuk naik jabatan sebagai bentuk penghargaan atas kinerja.
4. Pengawas. Mengacu pada cara atasan membimbing dan mendukung pekerjaan yang memengaruhi kenyamanan kerja.
5. Rekan kerja. Berkaitan dengan kerja sama dan dukungan yang diberikan rekan dalam menyelesaikan tugas sehari-hari.

3.6. Jenis dan Teknik Pengumpulan Data

Adapun jenis dan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu:

1. Data Primer

Adapun data primer dalam penelitian ini didapatkan dari hasil kuesioner yang diberikan kepada responden serta wawancara secara langsung.

2. Data Sekunder

Adapun data sekunder dalam penelitian ini didapatkan dari hasil observasi secara langsung di tempat dilakukan penelitian didukung dengan referensi yang berkaitan yang bersumber dari buku, jurnal, artikel, arsip perusahaan dan sebagainya.

3.7. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan. Uji validitas ini dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah

penelitian merupakan data yang valid atau tidak dengan menggunakan alat ukur yang digunakan.

Pengujian validitas ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS 22.0 *for windows* dengan kriteria berikut:

a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Dalam mencari reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach Alpha* untuk menguji reliabilitas dengan kriteria pengambilan sebagai berikut:

a. Jika koefisien *Cronbach Alpha*> 0,60 maka pertanyaan dinyatakan andal atau suatu konstruk maupun variabel dinyatakan reliabel.
b. Jika koefisien *Cronbach Alpha*<0,60 maka pertanyaan dinyatakan tidak andal atau tidak reliabel.

Perhitungan reliabilitas formulasi *Cronbach's Alpha* dilakukan dengan tingkat reliabilitas seperti berikut (Ghozali,2018):

Tabel 3.1 Tingkat Reliabilitas *Cronbach's Alpha*

Koefisien Reliabilitas	**Kriteria**
0,80 - 1	Sangat Reliabel
0,60 – 0,80	Reliabel
0,40 – 0,60	Cukup Reliabel

0,20 – 0,40	Kurang Reliabel
< 0,20	Tidak Reliabel

3.8. Metode Analisis Data

Adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ini:

A. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Dalam penelitian ini menggunakan rumus Kolmogrov–Smirnov untuk menguji normalitas data sebagai berikut:

$$D_{hitung} = \{F_0(X) - S_N(X)\}$$

Keterangan:

F0 (X) = Distribusi frekuensi komulatif teoritis

SN(X) = Distribusi frekuensi komulatif skor observasi.

2. Uji Heteroskedastisitas

Dalam menguji ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode *white* yang tidak memerlukan asumsi adanya normalitas pada variabel gangguan.

Uji *White* didasarkan pada jumlah sampel (n) dikalikan koefisien determinasi (R2) yang mengikuti distribusi *Chi-Squares*. Apabila nilai *Chi-Square*$_{\text{hitung}}$ yaitu nR2>nilai $\chi 2$ kritis dengan derajat kepercayaan (α) 1%, 5%, 10% maka ada heteroskedastisitas dan sebaliknya jika *Chi Square*$_{\text{hitung}}$<nilai $\chi 2$ kritis maka tidak ada heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolerasi

Multikolinieritas merupakan suatu situasi dimana beberapa atau semua variabel bebas berkorelasi kuat. Jika terdapat korelasi yang kuat di antara sesama variabel independen maka konsekuensinya adalah:

1. Koefisien-koefisien regresi menjadi tidak dapat ditaksir.
2. Nilai standar *error* setiap koefisien regresi menjadi tidak terhingga

Dengan demikian berarti semakin besar korelasi diantara sesama variabel independen, maka tingkat kesalahan dari koefisien regresi semakin besar yang mengakibatkan standar *error* semakin besar. Cara yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikoliniearitas adalah dengan menggunakan *Variance Inflation Factors* (VIF) sebagai berikut:

$$VIF = \frac{1}{1 - R^2}$$

Keterangan:

VIF = *Variance Inflation Factors*

R^2 = Koefisien determinasi

Dimana R^2 adalah koefisien determinasi yang diperoleh dengan meregresikan salah satu variabel bebas X_1 terhadap variabel bebas lainnya. Jika nilai VIF<10 maka dalam data tidak terdapat Multikolinieritas.

B. Uji Hipotesis

1. Uji T Parsial

Uji T yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel

dependen secara parsial. Pengujian bahwa hipotesa yang diajukan diterima atau ditolak maka digunakan rumus t_{hitung} sebagai berikut:

$$t = \frac{b}{S_b}$$

Keterangan:

t = t_{hitung}

b = Koefisien in

Sb = Standar *Error* dari variabel independen

Jika:

$t_{hitung} < t_{tabel}$, maka Ho ditolak

$t_{hitung} > t_{tabel}$, maka Ho diterima

hasil

2. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi sendiri mempunyai nilai antara 0-1. Nilai R^2 yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel dependen sangat terbatas. Jika nilainya mendekati angka 1, maka variabel independen dapat menyediakan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk menjelaskan variabel dependen. Besarnya koefisien determinasi dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$kd = r^2 X 100\%$$

Keterangan:

Kd = Koefisien determinasi

R^2 = Koefisien korelasi Kriteria

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Uji Instrumen Penelitian

4.1.1.1 Uji Validitas

Suatu data kuesioner dikatakan valid atau tidaknya dapat diketahui dengan melakukan uji validitas. Kuesioner dapat dikatakan valid, apabila pernyataan pada kuesioner tersebut mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut sedangkan uji signifikan dilakukan dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel}. Apabila r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka indikator dinyatakan valid dan sebaliknya apabila r_{hitung} lebih kecil daripada r_{tabel}, maka indikator dinyatakan tidak valid.

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	R_{tabel}	R_{itung}	Keterangan
(X_1)	P1	0.1006	0.353	Valid
	P2	0.1006	0.273	Valid
	P3	0.1006	0.401	Valid
	P4	0.1006	0.236	Valid
	P5	0.1006	0.392	Valid
	P6	0.1006	0.212	Valid
	P7	0.1006	0.489	Valid
	P8	0.1006	0.144	Valid
	P9	0.1006	0.385	Valid
	P10	0.1006	0.336	Valid

(X_2)	P1	0.1006	0.489	Valid
	P2	0.1006	0.465	Valid
	P3	0.1006	0.419	Valid
	P4	0.1006	0.480	Valid
	P5	0.1006	0.489	Valid
	P6	0.1006	0.476	Valid
	P7	0.1006	0.375	Valid
	P8	0.1006	0.406	Valid
	P9	0.1006	0.267	Valid
	P10	0.1006	0.485	Valid
(X_3)	P1	0.1006	0.477	Valid
	P2	0.1006	0.355	Valid
	P3	0.1006	0.020	Valid
	P4	0.1006	0.464	Valid
	P5	0.1006	0.384	Valid
	P6	0.1006	0.363	Valid
	P7	0.1006	0.321	Valid
	P8	0.1006	0.200	Valid
	P9	0.1006	0.451	Valid
	P10	0.1006	0.356	Valid
	P11	0.1006	0.399	Valid
	P12	0.1006	0.401	Valid

(Y)	P1	0.1006	0.409	Valid
	P2	0.1006	0.496	Valid
	P3	0.1006	0.029	Valid
	P4	0.1006	0.489	Valid
	P5	0.1006	0.465	Valid
	P6	0.1006	0.153	Valid
	P7	0.1006	0.395	Valid
	P8	0.1006	0.410	Valid

Sumber : Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dilihat setiap butir dari variabel secara keseluruhan menunjukkan nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel}. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian untuk mengukur masing-masing variabel.

4.1.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yakni suatu pengujian berkaitan dengan serangkaian indikator variabel penelitian yang konsisten dalam pengukuran. Perhitungan reliabilitas formulasi *Cronbach's Alpha* dilakukan dengan tingkat reliabilitas seperti berikut (Ghozali, 2018) :

- 0,80 - 1 = Sangat Reliabel
- 0,60 - 0,80 = Reliabel
- 0,40 – 0,70 = Cukup Reliabel
- 0,20 – 0,40 = Kurang Reliabel

- <0,20 = Tidak Reliabel

Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Work-Life Balance (X_1)	0.418	Cukup Reliabel
Work-Family Conflict (X_2)	0.518	Cukup Reliabel
Kesejahteraan Psikologis (X_3)	0.537	Cukup Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.556	Cukup Reliabel

Sumber : Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel tersebut, hasil uji reliabilitas terhadap seluruh variabel menunjukkan bahwa semua instrumen penelitian cukup reliabel, dengan nilai Cronbach's Alpha yang mendekati 0,60.

4.1.2 Analisis Deskriptif Data Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan, dilakukan analisis dari demografis responden yang telah didapatkan. Karakteristik responden dalam penelitian ini adalah perempuan dengan sebaran berdasarkan usia, pendidikan terakhir, lama bekerja, kisaran gaji yang diperoleh, dan usia pernikahan bagi yang sudah menikah. Karakteristik responden dalam penelitian ini dikumpulkan untuk mengetahui gambaran responden yang dijadikan sebagai subjek penelitian. Adapun sebaran responden disajikan pada data sebagai berikut:

Tabel 4.3 Sebaran Responden Berdasarkan Usia Pernikahan

Usia Pernikahan
(Lewati saja bagi yang belum menikah)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid		173	49.4	49.4	49.4
	< 5 Tahun	147	42.0	42.0	91.4
	> 10 Tahun	3	.9	.9	92.3
	5-10 Tahun	27	7.7	7.7	100.0
	Total	350	100.0	100.0	

Sumber : Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada 350 orang responden, terdapat 177 orang responden yang sudah menikah. Dari data tersebut, usia pernikahan selama <5 tahun sebanyak 147 orang (83%), selama >10 tahun sebanyak 3 orang (1,7%) dan selama 5-10 tahun sebanyak 27 orang (15,3%) . Hasil ini menunjukan bahwa usia pernikahan responden dikategorikan cukup matang dan berpengalaman dalam menjalani kehidupan rumah tangga sekaligus pekerjaan, sehingga dapat memberikan gambaran representatif terkait kondisi *Work-Life Balance, Work-Family Conflict* , kesejahteraan psikologis, dan kinerja dalam konteks peran ganda sebagai istri dan pekerja/karyawan.

Sementara itu, sebanyak 173 orang responden merupakan perempuan yang belum menikah. Kelompok ini juga penting untuk dianalisis dalam memberikan perspektif dari sudut pandang perempuan lajang yang tetap memiliki tanggung jawab sosial dan tekanan pekerjaan. Proporsi antara responden yang sudah menikah dan belum menikah ini terdistribusi secara seimbang dan ideal, sehingga mampu mencerminkan keragaman pengalaman perempuan dalam dunia kerja.

Tabel 4.4 Sebaran Responden Berdasarkan Usia

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<25 Tahun	131	37.4	37.4	37.4
	> 35 Tahun	39	11.1	11.1	48.6
	25-35 Tahun	180	51.4	51.4	100.0
	Total	350	100.0	100.0	

Sumber : Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan penelitian yang didapatkan, dilakukan klasifikasi usia sebanyak 3 kelompok yakni rentang <25 tahun, >35 tahun dan diatas 25-35 tahun. Dari tabel menunjukkan bahwa responden berusia <25 tahun sebanyak 131 orang (37.4%), >35 tahun sebanyak 39 orang (11.1) dan dan 25-35 tahun sebanyak 180 orang (51.4%). Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada usia 25-35 tahun, yang merupakan kelompok usia produktif dalam dunia kerja.

Tabel 4.5 Sebaran Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma	104	29.7	29.7	29.7
	S1	224	64.0	64.0	93.7
	SMK/SMA	22	6.3	6.3	100.0
	Total	350	100.0	100.0	

Sumber : Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel di atas, dilakukan klasifikasi kelompok mulai dari SMK/SMA, diploma dan S1. Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa pendidikan terakhir SMK/SMA sebanyak 22 orang (6,3%), S1 sebanyak 224 orang (64%), dan

D3 sebanyak 104 orang (29,7%). Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan tinggi, yang mencerminkan tingkat kualifikasi Pendidikan yang baik dalam pekerjaan yang dijalani.

Tabel 4.6 Sebaran Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 5 Tahun	218	62.3	62.3	62.3
	> 10 Tahun	32	9.1	9.1	71.4
	5-10 Tahun	100	28.6	28.6	100.0
	Total	350	100.0	100.0	

Sumber : Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, diperoleh hasil tanggapan responden yang bervariatif. Dalam penelitian ini dilakukan klasifikasi kelompok yang telah bekerja selama <5 tahun sebanyak 218 orang (62,3%), >10 tahun sebanyak 32 orang (9,1%), dan 5-10 tahun sebanyak 100 orang (28,6%). Hasil ini menunjukan bahwa Sebagian besar responden merupakan pekerja dengan pengalaman kerja cukup lama, yang dapat mencerminkan dinamika adaptasi dan pengembangan karier.

Tabel 4.7 Sebaran Responden Berdasarkan Pendapatan Bulanan

Pendapatan/Bulan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< Rp 3.000.000,00	36	10.3	10.3	10.3
	>Rp 5.000.000,00	112	32.0	32.0	42.3
	Rp 3.000.000,00 - Rp 5.000.000,00	202	57.7	57.7	100.0
	Total	350	100.0	100.0	

Sumber : Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, diperoleh hasil tanggapan responden yang bervariatif. Klasifikasi kelompok mulai dari pendapatan < Rp. 3.000.000 sebanyak 36 orang (10,3%), >Rp. 5.000.000 sebanyak 112 orang (32%), dan Rp. 3.000.000-5.000.000 sebanyak 202 orang (57,7%). Hasil ini menunjukan bahwa sebagian besar responden berada pada kelompok pendapatan menengah, yang mencerminkan tingkat kesejahteraan yang cukup stabil untuk kebutuhan hidup sehari-hari.

Tabel 4.8 Sebaran Responden Berdasarkan Jumlah Anak yang Dimiliki

Jumlah anak yang dimiliki (Lewati saja bagi yang belum menikah)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	39	11.1	22.3	22.3
	2	133	38.0	76.0	98.3
	3	2	.6	1.1	99.4
	4	1	.3	.6	100.0
	Total	175	50.0	100.0	
Missing	System	175	50.0		
Total		350	100.0		

Sumber : Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada pasangan menikah, terdapat 175 pasangan yang sudah memiliki anak. Diantaranya yang memiliki anak 1 sebanyak 39 orang (22,3%), memiliki anak 2 sebanyak 133 orang (76%), memiliki anak 3 sebanyak 2 orang (1,2%), dan memiliki anak 4 sebanyak 1 orang (0,5%). Hasil ini menunjukan bahwa sebagian besar responden yang sudah menikah juga memiliki anak, dengan mayoritas memiliki dua anak. Kondisi ini mengindikasikan bahwa responden memiliki tanggung jawab ganda, baik sebagai

ibu maupun pekerja. Dengan demikian, data ini memperkuat relevansi responden dalam penelitian terkait *Work-Life Balance*, work-life conflict, dan kesejahteraan psikologis karena mereka menjalani peran domestik dan profesional secara bersamaan yang dapat memengaruhi kinerja serta keseimbangan kehidupan kerja mereka.

4.1.2.1 Sebaran Data Hasil Penelitian

Gambaran data hasil penelitian dapat digunakan untuk memperkaya pembahasan, melalui gambaran data tanggapan responden dapat diketahui bagaimana tanggapan responden terhadap setiap variabel yang sedang diteliti. Agar lebih mudah menginterpretasikan variabel yang sedang diteliti, dilakukan kategorisasi terhadap skor tanggapan responden.

Prinsip kategorisasi jumlah skor tanggapan responden dalam penelitian ini menggunakan nilai rata–rata hitung sebagai acuan untuk menetapkan klasifikasi kategori penilaian. Perhitungan rata– rata digunakan untuk melihat kecenderungan jawaban dari item – item pernyataan dalam rangka menggambarkan kondisi dari masing–masing variabel yang diteliti. Klasifikasi kategori penilaian dalam penelitian ini ditetapkan berdasarkan jumlah skala pengukuran yang dipergunakan, yaitu sebanyak lima klasifikasi. Berikut ini disajikan persamaan untuk menghitung panjang kelas pada setiap interval (Supangat, 2007):

$$P = \frac{X_{max} - X_{min}}{b} = \frac{R}{b}$$

Keterangan:

P = Panjang Kelas setiap Interval

Xmax = Nilai Maksimum

Xmin = Nilai Minimum

R = Rentang

b = Banyak Kelas

Dalam penelitian ini nilai maksimum penilaian adalah 5 dan nilai minimum penelitian adalah 1, sehingga apabila nilai disubstitusikan kedalam persamaan sebelumnya, diperoleh hasil sebagai berikut :

$P = \frac{5-1}{5} = 0{,}8$

Berdasarkan hasil perhitungan panjang kelas setiap interval, pada tabel berikut disajikan klasifikasi kategori penilaian terhadap nilai rata–rata hitung, sebagai berikut:

Tabel 4.9 Kriteria Penilaian Indikator Variabel Penelitian

No	Rentang Kategori	Kriteria
1	1,00 - 1,79	Sangat Rendah
2	1,80 - 2,59	Rendah
3	2,60 - 3,39	Sedang
4	3,40 - 4,19	Tinggi
5	4,20 - 5,00	Sangat Tinggi

Sumber : Diolah Peneliti, 2025

4.1.2.1.1 Tanggapan Responden Mengenai Variabel *Work-Life Balance* (X_1)

Kuisioner mengenai pendapat responden tentang *Work-Life Balance* (X_1) terdiri dari 10 item pernyataan dan 350 responden. Tahapan selanjutnya adalah melakukan analisis data dengan menggunakan langkah-langkah yang telah dijabarkan sebelumnya. Berikut disajikan hasil pengolahan data yang telah dilakukan mengenai item-item pernyatan pada variabel *Work-Life Balance* (X_1) sebagai berikut:

Tabel 4.10 Rekapitulasi Analisis Deskriptif *Work-Life Balance* (X_1)

No	Pernyataan	Sudah Menikah		Belum Menikah	
		Rata-Rata Skor	Kategori	Rata-Rata Skor	Kategori
1	Saya mampu membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga dengan baik	4,18	Tinggi	4,20	Sangat Tinggi
2	Saya merasa cukup memiliki waktu untuk diri sendiri di luar pekerjaan	4,09	Tinggi	4,09	Tinggi
3	Saya dapat menyelesaikan tugas kantor tanpa mengorbankan waktu bersama keluarga	4,17	Tinggi	4,11	Tinggi
4	Saya merasa terlibat secara emosional dalam kehidupan keluarga meskipun bekerja penuh waktu	4,28	Sangat Tinggi	4,18	Tinggi
5	Saya tetap dapat terlibat secara aktif dalam kegiatan sosial di luar pekerjaan (tetangga, dan sejenisnya)	3,98	Tinggi	3,94	Tinggi

6	Saya merasa tidak puas dengan pembagian waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi saya	3,07	Sedang	3,04	Sedang
7	Saya puas dengan peran saya baik sebagai karyawan maupun sebagai anggota keluarga	4,48	Sangat Tinggi	4,30	Sangat Tinggi
8	Saya merasa bingung membagi komitmen antara pekerjaan dan keluarga	3,25	Sedang	3,17	Sedang
9	Saya memiliki kendali yang cukup dalam mengatur waktu kerja dan waktu pribadi	4,34	Sangat Tinggi	4,32	Sangat Tinggi
10	Saya merasa sukses menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan keluarga	4,18	Tinggi	4,24	Sangat Tinggi
Rata-Rata		**4,002**	**Tinggi**	**3,95**	**Tinggi**

Sumber : Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui persentase tanggapan responden mengenai variabel *Work-Life Balance* (X_1). Rata-rata tertinggi pada responden sudah menikah dan belum menikah terdapat pada item "Saya memiliki kendali yang cukup dalam mengatur waktu kerja dan waktu pribadi" dengan rata-rata sebesar 4,34 dan 4,32 dengan kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa responden, baik yang sudah menikah maupun yang belum menikah, merasa memiliki kontrol yang baik dalam mengatur keseimbangan antara waktu kerja dan

waktu pribadi mereka, yang mencerminkan tingkat *Work-Life Balance* yang sangat baik.

Rata-rata terendah responden yang sudah menikah dan belum menikah terdapat pada item "Saya merasa tidak puas dengan pembagian waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi saya" dengan rata-rata 3,07 dan 3,04 termasuk kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun tingkat *Work-Life Balance* tergolong tinggi, sebagian responden masih merasa tidak puas dengan pembagian waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka.

4.1.2.1.2 Tanggapan Responden Mengenai Variabel *Work-Family Conflict* (X_2)

Kuisioner mengenai pendapat responden tentang *Work-Family Conflict* (X_2) terdiri dari 10 item pernyataan dan 350 responden. Tahapan selanjutnya adalah melakukan analisis data dengan menggunakan langkah-langkah yang telah dijabarkan sebelumnya. Berikut disajikan hasil pengolahan data yang telah dilakukan mengenai item-item pernyatan pada variabel *Work-Family Conflict* (X_2) sebagai berikut:

Tabel 4.11 Rekapitulasi Analisis Deskriptif *Work-Family Conflict* (X_2)

No	Pernyataan	Sudah Menikah		Belum Menikah	
		Rata-Rata Skor	Kategori	Rata-Rata Skor	Kategori
1	Saya tidak mempunyai cukup waktu untuk berkumpul bersama keluarga	4,36	Sangat Tinggi	4,39	Sangat Tinggi
2	Tuntutan waktu pekerjaan kantor membuat saya kesulitan untuk mengurus	4,22	Sangat Tinggi	4,14	Tinggi

	rumah				
3	Kehidupan keluarga mengintervensi tanggung jawab saya dalam pekerjaan kantor seperti hadir tepat waktu	4,42	Sangat Tinggi	4,29	Sangat Tinggi
4	Pekerjaan kantor mengintervensi kehidupan keluarga dan rumah tangga saya	4,28	Sangat Tinggi	4,29	Sangat Tinggi
5	Pekerjaan saya menimbulkan stres yang membawa kesulitan untuk memenuhi kewajiban aktivitas keluarga	4,31	Sangat Tinggi	4,21	Sangat Tinggi
6	Keluarga kurang memberi dukungan terhadap pekerjaan saya	4,31	Sangat Tinggi	4,31	Sangat Tinggi
7	Tuntutan pekerjaan kantor membawa kesulitan untuk bersantai dengan keluarga di rumah	4,16	Tinggi	4,21	Sangat Tinggi
8	Sesuatu yang ingin saya lakukan di rumah tidak dapat terealisasi karena tuntutan dari pekerjaan kantor	3,99	Tinggi	3,96	Tinggi
9	Saya menunda melakukan sesuatu pekerjaan kantor karena tuntutan kebutuhan keluarga	4,02	Tinggi	4,04	Tinggi
10	Saya mendapat teguran dari keluarga yang diakibatkan dari pekerjaan	4,33	Sangat Tinggi	4,36	Sangat Tinggi
Rata-Rata		**4,24**	**Sangat Tinggi**	**4,22**	**Sangat Tinggi**

Sumber : Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui persentase tanggapan responden mengenai variabel *Work-Family Conflict* (X_2). Rata-rata tertinggi pada responden sudah menikah terdapat pada item "Kehidupan keluarga mengintervensi tanggung jawab saya dalam pekerjaan kantor seperti hadir tepat waktu" dengan rata-rata sebesar 4,42 dengan kategori sangat tinggi, sedangkan rata-rata tertinggi responden yang belum menikah terdapat pada item "Saya tidak mempunyai cukup waktu untuk berkumpul bersama keluarga" sebesar 4,39 dengan kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa baik responden yang sudah maupun belum menikah sama-sama merasakan tekanan dari kehidupan keluarga yang berdampak pada pekerjaan, yang mencerminkan adanya tingkat konflik antara tuntutan pekerjaan dan keluarga yang sangat tinggi.

Rata-rata terendah responden yang sudah menikah dan belum menikah terdapat pada item "Saya menunda melakukan sesuatu pekerjaan kantor karena tuntutan kebutuhan keluarga" dengan rata-rata 4,02 dan 4,04 termasuk kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun *Work-Family Conflict* tergolong tinggi, kecenderungan untuk menunda pekerjaan kantor karena kebutuhan keluarga tidak terlalu dominan dirasakan oleh responden.

4.1.2.1.3 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kesejahteraan Psikologis (X_3)

Kuisioner mengenai pendapat responden tentang kesejahteraan psikologis karyawan (Y) terdiri dari 12 item pernyataan dan 350 responden. Tahapan selanjutnya adalah melakukan analisis data dengan menggunakan langkah-langkah

yang telah dijabarkan sebelumnya. Berikut disajikan hasil pengolahan data yang telah dilakukan mengenai item-item pernyatan pada variabel Kesejahteraan Psikologis (X_3) sebagai berikut:

Tabel 4.12 Rekapitulasi Analisis Deskriptif Kesejahteraan Psikologis (X_3)

No	Pernyataan	Sudah Menikah		Belum Menikah	
		Rata-Rata Skor	Kategori	Rata-Rata Skor	Kategori
1	Saya merasa nyaman dengan keadaan (jabatan) saya sekarang	4,23	Sangat Tinggi	4,26	Sangat Tinggi
2	Saya merasa bangga dengan pencapaian hidup saya	4,21	Sangat Tinggi	4,19	Tinggi
3	Saya tidak berhubungan baik dengan orang-orang di sekitar saya	3,12	Sedang	3,07	Sedang
4	Saya merasa nyaman saat berinteraksi dengan rekan kerja maupun keluarga	4,36	Sangat Tinggi	4,33	Sangat Tinggi

5	Saya mampu membuat keputusan sendiri tanpa bergantung pada orang lain	4,38	Sangat Tinggi	4,26	Sangat Tinggi
6	Saya berani menolak tekanan sosial yang bertentangan dengan nilai pribadi saya	4,42	Sangat Tinggi	4,38	Sangat Tinggi
7	Saya merasa mampu mengatur lingkungan kerja saya secara efektif	4,19	Tinggi	4,13	Tinggi
8	Saya kurang mampu menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di sekitar saya	3,29	Sedang	3,36	Sedang
9	Saya memiliki tujuan hidup yang jelas dan terarah	4,23	Sangat Tinggi	4,29	Sangat Tinggi

10	Saya merasa hidup saya lebih beruntung dari pada orang lain	4,25	Sangat Tinggi	4,31	Sangat Tinggi
11	Saya selalu berusaha untuk mengembangkan diri menjadi pribadi yang lebih baik	4,24	Sangat Tinggi	4,36	Sangat Tinggi
12	Saya terbuka terhadap pengalaman dan tantangan baru untuk meningkatkan kualitas hidup	4,22	Sangat Tinggi	4,32	Sangat Tinggi
Rata-Rata		**4,09**	**Tinggi**	**4,10**	**Tinggi**

Sumber : Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui persentase tanggapan responden mengenai variabel kesejahteraan psikologis (X_3). Rata-rata tertinggi pada responden sudah menikah dan belum menikah terdapat pada item "Saya berani menolak tekanan sosial yang bertentangan dengan nilai pribadi saya" dengan rata-rata sebesar 4,42 dan 4,38 dengan kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki tingkat kepercayaan diri yang tinggi untuk mempertahankan nilai pribadi mereka dan tidak mudah terpengaruh oleh tekanan sosial, yang merupakan indikasi kesejahteraan psikologis yang sangat baik.

Rata-rata terendah responden yang sudah menikah dan belum menikah terdapat pada item “Saya tidak berhubungan baik dengan orang-orang di sekitar saya” dengan rata-rata 3,12 dan 3,07 termasuk kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kesejahteraan psikologis berada pada kategori tinggi, masih terdapat sebagian responden yang merasakan keterbatasan dalam menjalin hubungan sosial yang baik dengan orang-orang di sekitar mereka.

4.1.2.1.4 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kuisioner mengenai pendapat responden tentang Kinerja Karyawan (Y) terdiri dari 8 item pernyataan dan 350 responden. Tahapan selanjutnya adalah melakukan analisis data dengan menggunakan langkah-langkah yang telah dijabarkan sebelumnya. Berikut disajikan hasil pengolahan data yang telah dilakukan mengenai item-item pernyatan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) sebagai berikut:

Tabel 4.13 Rekapitulasi Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Sudah Menikah		Belum Menikah	
		Rata-Rata Skor	Kategori	Rata-Rata Skor	Kategori
1	Saya mampu menyelesaikan target pekerjaan sesuai jumlah yang ditetapkan	4,23	Sangat Tinggi	4,30	Sangat Tinggi

2	Saya menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang sesuai harapan atasan	4,19	Tinggi	4,33	Tinggi
3	Saya sering melakukan kesalahan dalam pekerjaan yang saya tangani	4,15	Tinggi	4,29	Tinggi
4	Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai deadline	4,24	Sangat Tinggi	4,25	Sangat Tinggi
5	Saya hadir bekerja sesuai jadwal tanpa banyak absen	4,17	Tinggi	4,27	Sangat Tinggi
6	Saya tidak punya kemampuan kerja sama yang baik dengan rekan kerja	4,11	Tinggi	4,08	Tinggi

7	Saya berperan aktif dalam membantu tim menyelesaikan tugas Bersama	4,27	Sangat Tinggi	4,13	Tinggi
8	Saya selalu berusaha memberikan hasil terbaik dalam setiap tugas yang saya terima	4,20	Sangat Tinggi	4,30	Sangat Tinggi
Rata-Rata		**4,19**	**Tinggi**	**4,24**	**Sangat Tinggi**

Sumber : Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui persentase tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan (Y). Rata-rata tertinggi pada responden sudah menikah terdapat pada item "Saya berperan aktif dalam membantu tim menyelesaikan tugas Bersama" dengan rata-rata sebesar 4,27 dengan kategori sangat tinggi, sedangkan rata-rata tertinggi responden yang belum menikah terdapat pada item "Saya menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang sesuai harapan atasan" sebesar 4,33 dengan kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa responden, baik yang sudah menikah maupun belum, menunjukkan kontribusi positif terhadap pencapaian kerja tim dan kualitas hasil kerja, mencerminkan tingkat kinerja karyawan yang sangat baik.

Rata-rata terendah responden yang sudah menikah dan belum menikah terdapat pada item "Saya tidak punya kemampuan kerja sama yang baik dengan

rekan kerja" dengan rata-rata 4,11 dan 4,08 termasuk kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kemampuan kerja sama berada dalam kategori tinggi, masih ada ruang untuk meningkatkan keterampilan interpersonal dalam bekerja sama dengan rekan kerja.

4.1.3 Uji Asumsi Klasik

4.1.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel memiliki distribusi normal atau tidak. Model analisis regresi yang bagus hendaknya berdistribusi normal atau mendekati normal. Distribusi data normal apabila nilai *probability*>0,05. Dalam penelitian ini, uji normalitas ini menggunakan aplikasi SPSS *Statistic*.

Tabel 4.14 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			350
Normal Parameters[a,b]	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.97445767
Most Extreme Differences	Absolute		.047
	Positive		.037
	Negative		-.047
Test Statistic			.047
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]			.055
Monte Carlo Sig. (2-tailed)[d]	Sig.		.054
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.048
		Upper Bound	.060

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 1535910591.

Sumber : Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini terdistribusi normal karena nilai probabilitas (sig. 2-tailed) pada uji kolmogorov-smirnov yang dihasilkan yaitu 0,055 lebih besar dari 0,05. Maka model regresi ini layak untuk digunakan analisis selanjutnya.

4.1.3.2 Uji Heterokedasitas

Dalam melihat apakah residual dari model yang terbentuk memiliki varian yang konstan atau tidak maka perlu dilakukan uji heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas yang digunakan dalam penelitian adalah adalah uji Glejser. Uji Glejser dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya.

Tabel 4.15 Uji Heterokedasitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.559	4.294		2.226	.027
	Work-Life Balance	-.041	.031	-.074	-1.302	.194
	Work-Family Conflict	-3.249	2.171	-.090	-1.496	.135
	Kesejahteraan Psikologis	-.700	2.596	-.016	-.269	.788

a. Dependent Variable: ABS_RES1

Sumber : Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel tersebut, diperoleh hasil uji Glejser menunjukkan bahwa dari ke 3 (tiga) variabel independen (*Work-Life Balance*, *Work-Family Conflict* , dan kesejahteraan psikologis), nilai probabilitas (*sig*.) pada X_1 sebesar 0.194, X_2 sebesar 0.135, dan X_3 sebesar 0.788. Ketiga nilai

probabilitas ini lebih dari 0,05 yang berarti tidak ada masalah heteroskedastisitas.

4.1.3.3 Uji Multikolinearitas

Dalam menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen) maka digunakan uji multikolinearitas yang dapat dilihat dari besarnya nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF).

Tabel 4.16 Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Work-Life Balance	.878	1.139
	Work-Family Conflict	.777	1.287
	Kesejahteraan Psikologis	.832	1.202

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel tersebut, diperoleh hasil perhitungan nilai *Tolerance* yang menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) masing-masing variabel independen menunjukkan tidak lebih dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinearitas antar variabel independen.

4.1.4 Uji Hipotesis

4.1.4.1 Pengaruh *Work-Life Balance* (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian hipotesis 1 mencakup analisis regresi linier sederhana, korelasi *product moment*, dan uji t dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 4.17 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana H1

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	29.772	2.199		13.542	<,001
	Work-Life Balance	.095	.052	.097	1.819	.070

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Diolah Peneliti, 2025

Bedasarkan tabel tersebut maka didapatkan persamaan regresinya sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = b + b_1X_1}$$

$$\mathbf{Y = 29{,}772 + 0{,}095X_1}$$

Interpretasi persamaan tersebut dapat diartikan bahwa konstanta sebesar 29,772 satuan artinya apabila *Work-Life Balance* ada atau naik, maka kinerja karyawan juga akan naik sebesar 0,095 satuan. Koefisien positif (B = 0,095) menunjukkan bahwa semakin tinggi *Work-Life Balance*, semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Tabel 4.18 Hasil Uji Korelasi H1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.097[a]	.009	.007	2.80155

a. Predictors: (Constant), Work-Life Balance

Sumber : Diolah Peneliti, 2025

Dari analisis pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) adalah sebesar 0,097. Nilai tersebut kemudian diintepretasikan berdasarkan kriteria Guilford sebagai berikut:

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Berdasarkan interpretasi koefisien korelasi yang disajikan pada tabel di atas, maka koefisien korelasi sebesar 0,097 menunjukkan adanya hubungan yang sangat rendah antara variabel *Work-Life Balance* (X_1) dan kinerja karyawan (Y). Dengan demikian, maka diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,94% yang menunjukkan arti *Work-Life Balance* (X_1) memberikan pengaruh sangat kecil dan hampir tidak ada terhadap kinerja karyawan (Y), sedangkan sisanya sebesar 99,06% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati di dalam penelitian ini.

Berdasarkan tabel 4.17, diperoleh nilai sig. sebesar 0,07 dan t hitung sebesar 1,819 (t tabel = 1,966). Nilai-nilai sig. tersebut kemudian dibandingkan dengan nilai α = 5% (0,05) dengan kriteria uji dimana H1 diterima jika Sig < 0,05 atau t hitung > t tabel. Namun, karena nilai Sig

0,07 > 0,05 dan t hitung = 1,819 < t tabel = 1,966, maka **H1 ditolak**, yang berarti ***Work-Life Balance*** **tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan**.

4.1.4.2 Pengaruh *Work-Family Conflict* (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian hipotesis 2 mencakup analisis regresi linier sederhana, korelasi *product moment*, dan uji t dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 4.18 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana H2

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	38.494	.844		45.601	<,001
	Work-Family Conflict	-.268	.047	-.292	-5.688	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Diolah Peneliti, 2025

Bedasarkan tabel tersebut maka didapatkan persamaan regresinya sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = b + b_2X_2}$$

$$\mathbf{Y = 38,494 - 0,268X_2}$$

Interpretasi persamaan tersebut dapat diartikan bahwa konstanta sebesar 38,494 satuan artinya apabila *Work-Family Conflict* ada atau naik, maka kinerja karyawan akan turun sebesar 0,268 satuan. Koefisien negatif (B = -0,268) menunjukkan bahwa semakin tinggi *Work-Family Conflict* , semakin rendah kinerja karyawan.

Tabel 4.19 Hasil Uji Korelasi H2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.292[a]	.085	.082	2.69246

a. Predictors: (Constant), Work-Family Conflict

Sumber : Diolah Peneliti, 2025

Dari analisis pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) adalah sebesar 0,292. Nilai tersebut kemudian diintepretasikan berdasarkan kriteria Guilford sebagai berikut:

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Berdasarkan interpretasi koefisien korelasi yang disajikan pada tabel di atas, maka koefisien korelasi sebesar 0,292 menunjukkan adanya hubungan yang rendah antara variabel *Work-Family Conflict* (X_2) dan kinerja karyawan (Y). Dengan demikian, maka diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 8,52% yang menunjukkan arti *Work-Family Conflict* (X_2) memberikan pengaruh kecil terhadap kinerja karyawan (Y), sedangkan sisanya sebesar 91,48% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati di dalam penelitian ini.

Berdasarkan tabel 4.18, diperoleh nilai sig. sebesar <0,001 dan t hitung sebesar 5,688 (t tabel = 1,966). Nilai sig. tersebut kemudian dibandingkan dengan nilai α = 5% (0,05) dengan kriteria uji dimana H2 diterima jika Sig < 0,05 atau t hitung > t tabel. Maka, karena nilai Sig 0,001 < 0,05 dan t hitung = 5,688 > t tabel = 1,966, maka **H2 diterima**, yang berarti ***Work-Family Conflict*** **berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan**.

4.1.4.3 Kesejahteraan Psikologis (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian hipotesis 3 mencakup analisis regresi linier sederhana, korelasi *product moment*, dan uji t dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 4.20 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana H3

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	28.976	2.305		12.572	<,001
	Kesejahteraan Psikologis	.093	.045	.111	2.081	.038

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Diolah Peneliti, 2025

Bedasarkan tabel tersebut maka didapatkan persamaan regresinya sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = b + b_3X_3}$$

$$\mathbf{Y = 28{,}976 + 0{,}093X_3}$$

Interpretasi persamaan tersebut dapat diartikan bahwa konstanta sebesar 28,976 satuan artinya apabila kesejahteraan psikologis ada atau naik, maka kinerja karyawan juga akan naik sebesar 0,093 satuan. Koefisien

positif (B = 0,093) menunjukkan bahwa semakin tinggi kesejahteraan psikologis, semakin tinggi kinerja karyawan.

Tabel 4.21 Hasil Uji Korelasi H3

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.111[a]	.012	.009	2.79748

a. Predictors: (Constant), Kesejahteraan Psikologis

Sumber : Diolah Peneliti, 2025

Dari analisis pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) adalah sebesar 0,111. Nilai tersebut kemudian diintepretasikan berdasarkan kriteria Guilford sebagai berikut:

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Berdasarkan interpretasi koefisien korelasi yang disajikan pada tabel di atas, maka koefisien korelasi sebesar 0,111 menunjukkan adanya hubungan yang sangat rendah antara variabel kesejahteraan psikologis (X_3) dan kinerja karyawan (Y). Dengan demikian, maka diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 1,23% yang menunjukkan arti kesejahteraan psikologis

(X_3) memberikan pengaruh kecil terhadap kinerja karyawan (Y), sedangkan sisanya sebesar 98,77% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati di dalam penelitian ini.

Berdasarkan tabel 4.20, diperoleh nilai sig. sebesar 0,038 dan t hitung sebesar 2,081 (t tabel = 1,966). Nilai sig. tersebut kemudian dibandingkan dengan nilai α = 5% (0,05) dengan kriteria uji dimana H3 diterima jika Sig < 0,05 atau t hitung > t tabel. Maka, karena nilai Sig 0,038 < 0,05 dan t hitung = 2,081 > t tabel = 1,966, maka **H3 diterima**, yang berarti **kesejahteraan psikologis berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan**.

4.2 Pembahasan

4.2.1 *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan

Work-Life Balance (WLB) merupakan kondisi di mana individu dapat menyeimbangkan antara peran pekerjaan dan kehidupan pribadinya secara harmonis tanpa mengalami konflik yang berarti. Keseimbangan ini penting karena berkontribusi pada kepuasan kerja, loyalitas, dan kinerja individu. Dalam konteks dunia kerja yang dinamis dan penuh tekanan, karyawan yang mampu mengelola waktu dan energi secara proporsional antara pekerjaan dan kehidupan pribadi akan lebih termotivasi, fokus, dan produktif dalam menyelesaikan tugas. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi yang sangat kecil, yaitu 0,94%. Artinya, keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi tidak

cukup kuat untuk memengaruhi seberapa baik karyawan menjalankan tugas-tugasnya.

Hasil ini bertentangan dengan temuan dari Lukmiati et al. (2020) yang menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 61,6% pada karyawan produksi PT. Muara Tunggal. Penelitian Putri & Frianto (2023) juga menemukan bahwa Work-Life Balance memiliki pengaruh langsung sebesar 49,7% terhadap kinerja karyawan Bank X, bahkan meningkat lebih besar melalui variabel mediasi komitmen organisasi. Hal ini dapat dipengaruhi oleh konteks industri, beban kerja, dan karakteristik karyawan yang berbeda. Namun, ketiganya konsisten dalam menunjukkan pentingnya menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi.

Namun, hasil ini justru sejalan dengan penelitian oleh Ardiansyah & Surjanti (2020) di PT. Bhinneka Life Indonesia, yang menemukan bahwa *Work-Life Balance* tidak memiliki hubungan langsung dengan kinerja karyawan. Dalam konteks tersebut, meskipun WLB telah diterapkan, karyawan tetap menunjukkan performa kerja yang stabil bahkan meningkat karena dorongan kebutuhan ekonomi keluarga yang lebih dominan, bukan karena keseimbangan waktu kerja dan pribadi. Temuan ini memperkuat kemungkinan bahwa faktor-faktor lain seperti motivasi intrinsik, tekanan ekonomi, budaya kerja, atau komitmen organisasi justru lebih dominan dalam mendorong kinerja.

Dari hasil analisis deskriptif, pernyataan “Saya memiliki kendali yang cukup dalam mengatur waktu kerja dan waktu pribadi” mendapatkan skor tertinggi, yakni rata-rata 4,34 pada responden yang sudah menikah dan 4,32 pada responden yang belum menikah. Skor tinggi ini menunjukkan bahwa karyawan merasa memiliki kontrol waktu yang cukup, namun kontrol tersebut tidak otomatis berdampak pada peningkatan kinerja. Kemungkinan besar, kendali waktu ini lebih berperan dalam aspek kesejahteraan pribadi atau kepuasan hidup daripada produktivitas kerja. Responden yang belum menikah cenderung memiliki jadwal lebih fleksibel, sementara responden yang sudah menikah terdorong untuk membagi waktu dengan lebih disiplin demi memenuhi kebutuhan keluarga, tanpa ada indikasi bahwa hal itu berdampak langsung pada peningkatan performa kerja.

Sementara itu, item dengan skor terendah adalah “Saya tetap dapat terlibat secara aktif dalam kegiatan sosial di luar pekerjaan”, yaitu rata-rata 3,98 untuk yang sudah menikah dan 3,94 untuk yang belum menikah. Meskipun tergolong tinggi, skor ini tetap paling rendah di antara item lainnya, mengindikasikan bahwa aspek sosial adalah yang paling dikompromikan oleh karyawan. Kesibukan kerja, kelelahan, atau prioritas keluarga kemungkinan besar menjadi alasan dominan yang membuat responden lebih memilih menghindari kegiatan sosial. Ini menunjukkan bahwa dalam realitasnya, WLB masih sulit terwujud secara menyeluruh di semua aspek kehidupan, terutama dalam konteks sosial.

Meskipun *Work-Life Balance* tidak terbukti berpengaruh langsung terhadap kinerja dalam penelitian ini, bukan berarti upaya mewujudkan keseimbangan tersebut tidak penting. Seperti yang ditemukan dalam penelitian Ardiansyah & Surjanti (2020), WLB justru memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, yang kemudian dapat memediasi hubungan tidak langsung terhadap kinerja. Ini berarti bahwa manfaat WLB mungkin lebih terlihat dalam jangka panjang dan melalui aspek lain seperti loyalitas, motivasi, atau kepuasan kerja. Oleh karena itu, implementasi kebijakan *Work-Life Balance* tetap relevan, tetapi harus dikombinasikan dengan penguatan aspek lain seperti pengembangan karier, insentif, dan iklim kerja yang suportif agar dapat memberikan efek menyeluruh terhadap peningkatan kinerja.

4.2.2 *Work-Family Conflict* Terhadap Kinerja Karyawan

Work-Family Conflict (WFC) merupakan bentuk konflik antar peran yang terjadi ketika tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga saling berbenturan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Work-Family Conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien determinasi sebesar 8,52%. Artinya, konflik yang terjadi antara pekerjaan dan keluarga menjelaskan sekitar 8,52% variasi dalam penurunan kinerja karyawan. Semakin besar konflik yang dirasakan karyawan, semakin rendah pula performa kerja yang ditunjukkan. Dalam situasi ini, energi mental dan fisik karyawan terkuras untuk menyelesaikan tuntutan ganda, yang pada

akhirnya memengaruhi fokus, produktivitas, dan kepuasan kerja secara keseluruhan.

Secara deskriptif, responden yang sudah menikah cenderung merasakan gangguan yang lebih nyata dari keluarga terhadap pekerjaan, terlihat dari nilai tertinggi pada item “Kehidupan keluarga mengintervensi tanggung jawab saya dalam pekerjaan kantor” (mean = 4,42). Hal ini menunjukkan bahwa beban domestik seperti mengurus anak, pasangan, atau urusan rumah tangga sering kali memengaruhi kedisiplinan dan konsentrasi kerja mereka. Sementara itu, responden yang belum menikah justru merasa tidak memiliki cukup waktu untuk keluarga (mean = 4,39), yang bisa berasal dari rasa bersalah atau tekanan sosial untuk tetap menjaga relasi keluarga inti meskipun mereka hidup mandiri. Meskipun demikian, keduanya menempati skor terendah pada item penundaan pekerjaan karena kebutuhan keluarga (mean = 4,02 dan 4,04), yang menunjukkan bahwa baik yang sudah maupun belum menikah tetap berusaha menjaga profesionalisme dan tidak secara langsung mengorbankan pekerjaan, meski konflik secara emosional tetap mereka alami.

Temuan ini sejalan dengan tiga studi sebelumnya. Pertama, penelitian Gunawan et al. (2024) menunjukkan bahwa *Work-Family Conflict* berdampak negatif terhadap *job performance*, khususnya di kalangan ibu bekerja. Dalam studi tersebut, WFC menurunkan tingkat keterlibatan kerja (work engagement), yang kemudian berdampak pada penurunan *task performance* dan *contextual performance*. Kedua, studi oleh Adam et al. (2024) juga mengonfirmasi bahwa WFC berpengaruh negatif terhadap kinerja

karyawan di sektor industri, dengan alasan bahwa konflik peran menyebabkan stres yang menurunkan efektivitas kerja dan membuat karyawan kehilangan motivasi. Ketiga, penelitian oleh Townsend et al. (2023) menambahkan dimensi psikologis dengan menunjukkan bahwa keyakinan terhadap fleksibilitas peran gender (*gender role mindset*) dapat memengaruhi tingkat WFC. Studi ini mengungkap bahwa perempuan dengan mindset peran gender yang kaku cenderung mengalami WFC lebih tinggi, sedangkan mereka yang percaya peran gender bisa berubah mengalami konflik yang lebih rendah. Ini menekankan pentingnya aspek sosiokultural dalam memengaruhi persepsi dan pengalaman individu terhadap konflik pekerjaan dan keluarga.

Pengaruh negatif WFC terhadap kinerja dapat dijelaskan melalui beban psikologis yang ditimbulkan oleh ketidakseimbangan peran. Karyawan yang terus-menerus merasa terbelah antara tanggung jawab rumah dan tuntutan kantor akan mengalami kelelahan emosional, penurunan fokus, hingga *burnout*. Pada karyawan yang sudah menikah, peran sebagai pasangan atau orang tua menuntut waktu dan perhatian ekstra, yang dapat mengganggu fleksibilitas kerja. Sebaliknya, meskipun belum menikah, karyawan tetap bisa mengalami tekanan karena beban pekerjaan yang tinggi menyita waktu untuk keluarga, terutama bagi mereka yang masih tinggal bersama orang tua atau memiliki tanggung jawab sebagai anak sulung. Selain faktor individu, kebijakan organisasi seperti jam kerja fleksibel, dukungan sosial di tempat kerja, serta budaya perusahaan yang inklusif terhadap keseimbangan hidup

juga turut memengaruhi sejauh mana *Work-Family Conflict* berdampak pada kinerja karyawan.

4.2.3 Kesejahteraan Psikologis Terhadap Kinerja Karyawan

Kesejahteraan psikologis merupakan kondisi mental dan emosional yang sehat, yang mencakup perasaan puas terhadap hidup, kemampuan mengelola stres, serta adanya makna dan tujuan dalam aktivitas sehari-hari. Dalam konteks kerja, individu yang memiliki kesejahteraan psikologis cenderung lebih optimis, fokus, serta memiliki semangat untuk berkontribusi pada tujuan organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, meskipun kontribusinya relatif kecil, yaitu sebesar 1,23%. Artinya, semakin baik kondisi psikologis yang dirasakan karyawan, maka cenderung semakin baik pula kinerjanya. Ini menguatkan konsep *happy-productive worker hypothesis*, di mana karyawan yang merasa bahagia cenderung lebih produktif.

Dari data deskriptif, baik responden yang sudah menikah maupun yang belum menikah menunjukkan tingkat kinerja karyawan yang tinggi, meskipun dengan penekanan karakteristik yang sedikit berbeda. Responden yang sudah menikah memiliki skor tertinggi pada item “Saya berperan aktif dalam membantu tim menyelesaikan tugas bersama” (mean = 4,27), menunjukkan bahwa mereka lebih menonjol dalam kerja sama tim dan kolaborasi. Hal ini dapat dijelaskan dari peran sosial yang mereka jalani di luar pekerjaan, seperti membangun rumah tangga dan mengasuh anak, yang menuntut keterampilan

koordinasi, empati, dan kerja kolektif. Kesejahteraan psikologis bagi mereka diperoleh dari dukungan emosional keluarga, stabilitas hubungan, dan makna hidup yang lebih terarah, sehingga meningkatkan komitmen dan keterlibatan mereka di lingkungan kerja secara tim.

Sementara itu, responden yang belum menikah menunjukkan skor tertinggi pada item "Saya menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang sesuai harapan atasan" (mean = 4,33), yang menunjukkan bahwa mereka cenderung lebih menonjol dalam aspek kinerja individual. Mereka lebih fokus pada pengembangan diri dan pencapaian personal, karena belum memiliki tanggung jawab keluarga yang besar. Kesejahteraan psikologis bagi kelompok ini bisa berasal dari otonomi yang lebih tinggi dalam mengatur waktu, pencapaian karier, serta dukungan sosial dari teman sebaya atau rekan kerja. Namun, mereka juga mungkin menghadapi tekanan psikologis yang berbeda, seperti kecemasan terhadap masa depan atau ketidakpastian relasi sosial, yang bila tidak dikelola, dapat mengganggu kesejahteraan mereka. Dengan kata lain, baik responden yang sudah maupun belum menikah memiliki sumber kesejahteraan dan tekanan yang unik, namun keduanya tetap menunjukkan performa kerja tinggi karena masing-masing berhasil mengelola kesejahteraan psikologis dalam konteks kehidupannya masing-masing.

Penelitian ini sejalan dengan hasil studi (Pratama & Yulianti, 2023) yang menemukan bahwa kesejahteraan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja melalui kreativitas, dengan moderasi kepemimpinan

transformasional. Studi tersebut menekankan bahwa kesejahteraan meningkatkan semangat kerja, tetapi hasilnya menjadi lebih signifikan saat karyawan juga mendapat dukungan kepemimpinan dan ruang untuk berekspresi. Penelitian lain oleh Chang (2024) memperkuat bahwa karyawan yang memiliki kesejahteraan fisik dan mental lebih fokus, jarang absen, dan memberikan kontribusi nyata terhadap produktivitas. Terakhir, studi oleh Gopinathan (2024) menyatakan bahwa kesejahteraan psikologis berpengaruh terhadap *job performance* melalui berbagai jalur: peningkatan motivasi, regulasi emosi, dan peningkatan fungsi kognitif. Mereka menekankan bahwa meskipun pengaruh langsungnya bisa kecil, kesejahteraan menjadi pondasi utama yang menopang berbagai aspek performa, termasuk kehadiran, keterlibatan kerja, dan ketahanan terhadap stres.

Secara praktis, kesejahteraan psikologis memengaruhi kinerja melalui berbagai mekanisme psikologis. Karyawan yang merasa sejahtera lebih mampu mengelola tekanan, berpikir jernih, dan mengambil keputusan dengan tepat. Mereka juga lebih jarang mengalami *burnout*, lebih adaptif terhadap perubahan, dan memiliki dorongan intrinsik untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Namun, karena nilai kontribusi langsung kesejahteraan psikologis dalam model ini relatif kecil, besar kemungkinan terdapat variabel lain yang lebih dominan, seperti kepemimpinan, budaya kerja, sistem penghargaan, atau tekanan target kerja yang tinggi. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk tidak hanya memperhatikan aspek kesejahteraan

emosional, tetapi juga memperkuat lingkungan kerja yang suportif, adil, dan mendorong pertumbuhan psikologis karyawan secara berkelanjutan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Work-Life Balance, Work-Family Conflict* , dan kesejahteraan psikologis terhadap kinerja karyawan perempuan di Kota Yogyakarta. Berdasarkan hasil analisis data kuantitatif terhadap 350 responden serta pembahasan teoritis dan empiris yang telah disajikan pada bab sebelumnya, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. *Work-Life Balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perempuan. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel *Work-Life Balance* (WLB) tidak memiliki hubungan yang berarti terhadap peningkatan atau penurunan kinerja karyawan perempuan di Yogyakarta. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun secara teoritis WLB diyakini penting dalam menciptakan karyawan yang produktif dan puas dengan pekerjaannya, dalam konteks penelitian ini, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi tidak terbukti mampu memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja. Kemungkinan besar, karyawan perempuan telah terbiasa menjalankan peran ganda sehingga WLB tidak lagi menjadi faktor dominan yang memengaruhi performa kerja mereka.
2. *Work-Family Conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perempuan. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa

semakin tinggi tingkat konflik antara pekerjaan dan keluarga yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin menurun pula kinerjanya. Konflik ini dapat menimbulkan stres, kelelahan emosional, dan menurunkan fokus serta energi dalam menyelesaikan tugas pekerjaan. Oleh karena itu, *Work-Family Conflict* menjadi faktor penting yang secara nyata harus dikelola dengan baik agar tidak menghambat produktivitas karyawan, khususnya perempuan yang menjalani peran ganda.

3. Kesejahteraan psikologis memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perempuan. Karyawan perempuan yang memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang baik, seperti rasa penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, tujuan hidup yang jelas, dan kemandirian emosional, cenderung menunjukkan performa kerja yang lebih optimal. Temuan ini mendukung hipotesis ketiga bahwa kesejahteraan psikologis merupakan komponen penting dalam membentuk karyawan yang sehat secara mental dan produktif secara profesional. Karyawan yang secara psikologis sejahtera lebih mampu mengelola tekanan kerja, memiliki semangat kerja yang tinggi, dan menunjukkan keterlibatan kerja yang positif.

Dengan demikian, penelitian ini telah berhasil menjawab seluruh rumusan masalah dan mencapai tujuan yang telah dirumuskan, dengan memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan perempuan. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa aspek

psikologis dan dinamika peran dalam kehidupan kerja dan keluarga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap performa kerja. Temuan ini memperkuat urgensi bagi organisasi dan pembuat kebijakan untuk lebih memperhatikan kesejahteraan emosional dan keseimbangan peran sosial karyawan perempuan, khususnya dalam konteks masyarakat urban seperti Kota Yogyakarta, guna menciptakan lingkungan kerja yang sehat, adaptif, dan berkelanjutan.

5.2. Saran

Adapun saran dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Saran bagi Perusahaan dan Praktisi Sumber Daya Manusia (HR)
    - Perusahaan di Yogyakarta yang memiliki karyawan perempuan, terutama yang sudah menikah dan menjalani peran ganda, perlu menyusun strategi khusus untuk mengurangi tingkat *Work-Family Conflict*. Hal ini dapat dilakukan melalui kebijakan kerja fleksibel (*flexible working hours*), pemberian cuti keluarga yang memadai, atau penyediaan fasilitas pendukung seperti *daycare*, konseling keluarga, dan pelatihan manajemen waktu.
    - Mengingat bahwa kesejahteraan psikologis terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja, maka pihak manajemen disarankan untuk mengembangkan program yang berfokus pada kesehatan mental dan kesejahteraan

emosional karyawan, seperti kegiatan *mindfulness*, *support group*, atau program *Employee Assistance Program (EAP).*

2. Rekomendasi bagi Karyawan Perempuan

- Dalam rangka menjaga performa kerja, penting bagi karyawan perempuan untuk memperhatikan aspek kesejahteraan psikologis, seperti menjaga keseimbangan emosi, mencari dukungan sosial dari lingkungan kerja dan keluarga, serta melibatkan diri dalam aktivitas yang dapat meningkatkan kualitas hidup, seperti olahraga ringan, kegiatan spiritual, atau hobi yang menenangkan.
- Karyawan perempuan juga diharapkan berani menyuarakan kebutuhan mereka kepada atasan atau manajemen, terutama ketika beban kerja mulai mengganggu keseimbangan hidup atau berdampak pada kesehatan mental. Komunikasi yang asertif dapat membantu organisasi merancang kebijakan yang lebih inklusif dan responsif terhadap kebutuhan karyawan perempuan.
- Membangun kesadaran akan pentingnya *self-care* dan manajemen stres juga merupakan langkah krusial. Karyawan perempuan dapat memanfaatkan pelatihan pengembangan diri atau konseling jika tersedia, untuk menjaga kesehatan mental serta meningkatkan produktivitas kerja secara berkelanjutan.

3. Saran untuk Peneliti Selanjutnya

- Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam hal generalisasi, karena hanya dilakukan di wilayah Kota Yogyakarta dan pada kelompok karyawan perempuan. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas wilayah penelitian ke kota atau provinsi lain, serta melibatkan responden dari berbagai sektor dan latar belakang gender untuk membandingkan hasilnya.
- Karena *Work-Life Balance* dalam penelitian ini tidak terbukti berpengaruh signifikan, penelitian lanjutan perlu menyelidiki lebih dalam alasan di balik fenomena ini, misalnya dengan menggunakan pendekatan kualitatif untuk menggali persepsi karyawan secara mendalam.
- Peneliti masa depan juga dapat menambahkan variabel mediasi atau moderasi, seperti stres kerja, kepuasan kerja, atau komitmen organisasi, guna memperoleh gambaran yang lebih kompleks dan menyeluruh terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Adam, H., Haryono, R., & Vickyan, C. (2024). Analisis Pengaruh *Work-Family Conflict* Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Royal Conocean Internation Adjustment). *Jurnal Deliberatif*, *1*(2), 147–169. Https://Ejournal.Gardapoli.Or.Id/Index.Php/Deliberatif/Article/View/11

Althammer, S. E., Reis, D., Van Der Beek, S., Beck, L., & Michel, A. (2021). A Mindfulness Intervention Promoting Work–Life Balance: How Segmentation Preference Affects Changes In Detachment, Well-Being, And Work–Life Balance. *Journal Of Occupational And Organizational Psychology*, *94*(2), 282–308. Https://Doi.Org/10.1111/Joop.12346

Ardiansyah, C. A., & Surjanti, J. (2020). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada Karyawan Pt. Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *8*(4), 1211–1221. Https://Doi.Org/10.26740/Jim.V8n4.P1211-1221

Ardiansyah, Risnita, & M. Syahran, J. (2023). Eknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif Dan Kuantitatif. *Ihsan: Jurnal Pendidikan Islam*, *1*(2), 1–9. Https://Doi.Org/10.61104/Ihsan.V1i2.57

Assyifa, M. D. A. (2023). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kesejahteraan Psikologis Pada Karyawan Kontrak Cv Fian Putra Batang*. Universitas Islam Sultan Agung. Https://Repository.Unissula.Ac.Id/32136/

Chang, R. (2024). The Impact Of Employees' Health And Well-Being On Job Performance. *Journal Of Education, Humanities And Social Sciences*, *29*, 372–378. Https://Doi.Org/10.54097/9ft7db35

Dewi, R. R., Purwaningrum, E. K., & Mariska, S. E. (2023). Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Psychologicall Wellbeing Wanita Yang Bekerja Effects Of Deelife Balance On Psychologicall Wellbeing A Working Woman. *Motivasi*, *1*, 53–57. Http://Ejurnal.Untag-Smd.Ac.Id/Index.Php/Mtv/Article/View/7260

Fadhilah, U. (2020). Pengaruh Work Family Conflict Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bpr Syari'ah Lantabur Tebuireng Jombang. *Bima : Journal Of Business And Innovation Management*, *2*(3), 351–369. Https://Ejournal.Feunhasy.Ac.Id/Bima/Article/View/166/122

Ginting, H. J. (2024a). *Pengaruh Work Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Yayasan Ora Et Labora Simpang Kaban* [Skripsi Thesis]. Universitas Quality Berastagi. Http://Portaluqb.Ac.Id:808/Id/Eprint/1310

Gopinathan, H. (2024). Impact Of Psychological Wellbeing On Job Performance. *Ssrn Electronic Journal*. Https://Doi.Org/10.2139/Ssrn.4788728

Gunawan, S. H., Budiarto, Y., & Suyasa, P. T. Y. S. (2024). *Work-Family Conflict* And Job Performance With Work Engagement As A Mediator (Study On Working Mothers). *Dinasti International Journal Of Education Management And Social Science*, *6*(2), 1279–1291. Https://Doi.Org/10.38035/Dijemss.V6i2

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis (Seventh Edition)*. Upper Saddle River.

Izzati, U. A., Santi, M., Mulyana, O. P., & Puspitadewi, N. W. S. (2021). Gambaran Kesejahteraan Psikologis Pada Karyawan Terdampak Pandemi Covid-19. *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan*, *11*(3), 315–325. Https://Doi.Org/10.26740/Jptt.V11n3.P315-326

Joseph, Hair, Jr., William C. Black, Barry J. Babin, And Rolph E. Anderson (2019). Multivariate Data Analysis Eight Edition. Cengage

Khilma, R. A. (2024). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kesejahteraan Psikologis Pada Karyawan Cv. X*. Universitas Islam Sultan Agung. Http://Repository.Unissula.Ac.Id/36613/1/Psikologi_30702000178_Fullpdf.Pdf

Lippe, T. Van Der, & Lippényi, Z. (2020). Beyond Formal Access: Organizational Context, Working From Home, And Work–Family Conflict Of Men And Women In European Workplaces. *Social Indicators Research*, *151*(2), 383–402. Https://Doi.Org/10.1007/S11205-018-1993-1

Lukmiati, R., Samsudin, A., & Jhoansyah, D. (2020). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Staff Produksi Pt. Muara Tunggal Cibadak-Sukabumi. In *Jurnal Ekobis Dewantara* (Vol. 3, Issue 3). Https://Doi.Org/10.26460/Ed_En.V3i3.1688

Maryatmi, A. S. (2021). *Well-Being Di Dunia Kerja*. Cv. Pena Persada.

Meilia, S. A. (2024). *Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Malang. Https://Jurnal.Unigal.Ac.Id/Bmej/Article/View/2384

Muliawati, T., & Frianto, A. (2020). Peran *Work-Life Balance* Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial: Studi Literatur Agus Frianto. *Jim: Jurnal Ilmu Manajemen*, *8*(2), 606–620. Https://Ejournal.Unesa.Ac.Id/Index.Php/Jim/Article/View/33675

Nabila, A. (2020). *Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja*. Universitas Brawijaya. Https://Repository.Ub.Ac.Id/Id/Eprint/172698/

Nurfauzi, M. R., & Suratman, A. (2023). The Influence Of Social Support And Flexible Work Arrangement On Deviant Workplace Behavior With *Work-Life Balance* As A Mediating Variable: Case Study On Startup Employee In Yogyakarta. *Selekta Manajemen: Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen*, *2*(4), 277–291.

Nurhabiba, M. (2020). Social Support Terhadap *Work-Life Balance* Pada Karyawan. *Cognicia*, *8*(2), 277–295. Https://Doi.Org/Http://Dx.Doi.Org/10.22219/Cognicia.V8i2.13532

Parisudha, R. (2023). *Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Kreativitas Karyawan Pada Karyawan Di Surabaya* [Urdergraduated Thesis]. Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya. Http://Eprints.Perbanas.Ac.Id/Id/Eprint/11045

Pedhu, Y. (2022). Kesejahteraan Psikologis Dalam Hidup Membiara. *Jkp: Jurnal Konseling Dan Pendidikan* , *10*(1), 65–78. Https://Doi.Org/10.29210/162200

Pratama, Y. W. O., & Yulianti, E. (2023). Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Moderasi Kepemimpinan Transformasional Dan Mediasi Kreativitas Karyawan Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional Jawa Timur Â€“ Bali. *Jurnal Ekonomi Efektif*, *5*(4), 638–646. Https://Doi.Org/10.32493/Jee.V5i4.31439

Putra, I. A., Kurniawan, I. S., & Kusuma, N. T. (2024). Pengaruh Kinerja Kerja Karyawan: Peran *Work-Family Conflict* , Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik Pada Pt Mjoint Yogyakarta. *Trending: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, *2*(2), 149–161. Https://Doi.Org/10.30640/Trending.V2i2.2272

Putri, D. N. S. S. P., Shakiera, L., Aziz, H. N., & Wardah, F. M. (2023). Psychological Well-Being: Self-Acceptance And Environmental Mastery, Recognizing Mindfulness From Negative Attitudes To A Surplus Of Positive Attitudes In Life. *Journal Of Indonesian Psychological Science*, *3*(2), 398–415. Https://Doi.Org/Https://Doi.Org/10.18860/Psi.V3i2.

Putri, S. W., & Frianto, A. (2023). Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *11*(2). Https://Journal.Unesa.Ac.Id/Index.Php/Jim/Article/View/22945

Respati, B. W., Ihwanudin, M., & Kurniawati, M. (2023). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Performa Karyawan: Peran Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajerial*, *10*(2), 179–197. Http://Dx.Doi.Org/10.30587/Jurnalmanajerial.V10i02.5363

Sa'adah, L., Martadani, L., & Taqiyuddin, A. (2021). Analisis Perbedaan Kinerja Karyawan Pada Pt Surya Indah Food Multirasa Jombang. *Jurnal Inovasi Penelitian*, *2*(2), 515–522. Https://Doi.Org/10.47492/Jip.V2i2.711

Sapitri, F., & Dudija, N. (2020). *Feby Cahya Sapitri 1) , Nidya Dudija 2) Pengaruh Work-Family Conflict Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Di Rs Medika Dramaga Bogor Jurnal Mitra Manajemen (Jmm Online)*. *4*(9), 1336–1346. Https://Doi.Org/10.52160/Ejmm.V4i9.459

Septyarini, E., & Pratiwi, R. N. (2020). Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Profesionalisme Kepemimpinan Terhadap Kesejahteraan Psikologis Karyawan. *Maker: Jurnal Manajemen*, *6*(2), 157–168. Https://Doi.Org/10.37403/Mjm.V6i2.197

Sesillia, L. (2020). *Kesejahteraan Psikologis (Psychological Well-Being) Pada Masyarakat Miskin*. Universitas Islam Negeri. Http://Repository.Uin-Suska.Ac.Id/Id/Eprint/29398

Sreya, B., Rajan, M., Balamurugan, T., & Abirami, B. (2025). Commentary: Gender Differences In Job Satisfaction And *Work-Life Balance* Among Chinese Physicians In Tertiary Public Hospitals. *Frontiers In Public Health*, *13*. Https://Doi.Org/10.3389/Fpubh.2025.1545743

Sumiati, S., & Sumitra, I. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pangan Dan Perikanan Kabupaten Dharmasraya. *Jurnal Economina*, *2*(5), 1112–1126. Https://Doi.Org/10.55681/Economina.V2i5.541

Susilaningrum, H., & Wijono, S. (2023). Dukungan Sosial Dengan Work Life Balance Pada Pekerja Wanita Yang Telah Menikah Di Pt. X Yogyakarta. *Jip: Jurnal Inovasi Pendidikan*, *3*(8), 7297–7306. Https://Repository.Uksw.Edu//Handle/123456789/27579

Townsend, C. H., Kray, L. J., & Russell, A. G. (2023). Holding The Belief That Gender Roles Can Change Reduces Women's Work–Family Conflict. *Personality And Social Psychology Bulletin*. Https://Doi.Org/10.1177/01461672231178349

Widyawati, S., Asih, M. K., & Utami, R. R. (2022). Studi Deskriptif: Kesejahteraan Psikologis Pada Remaja. Psibernetika. *Psibernetika*, *15*(1), 59–65. Http://Dx.Doi.Org/10.30813/Psibernetika.V1i15.3336

Wulansari, O. D. (2023). Narrative Literature Review: Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Work-Life Balance*. *Psychopreneur Journal*, *7*(1), 15–28. Http://Dx.Doi.Org/10.37715/Psy.V7i1.3404

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 KUESIONER PENELITIAN

I. Identitas Responden

Nama :

Jenis Kelamin :

Usia :

Pendidikan Terakhir :

Tempat Bekerja :

Lama bekerja :

II. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Pada setiap item kuesioner, berilah penilaian seberapa jauh Bapak/Ibu/Sdr/I setuju dengan pernyataan yang tersedia. Isilah jawaban atas pernyataan pada kuesioner ini dan jangan ada yang terlewatkan. Berilah tanda check list (√) pada salah satu jawaban dengan pemahaman Bapak/Ibu/Sdr/I dengan keterangan sebagai berikut:

Keterangan:

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

KS = Kurang Setuju

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

Variabel	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
Work-Life Balance	1. Saya mampu membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga dengan baik 2. Saya merasa cukup memiliki waktu untuk diri sendiri di luar pekerjaan 3. Saya dapat menyelesaikan tugas kantor tanpa mengorbankan waktu bersama keluarga 4. Saya merasa terlibat secara emosional dalam kehidupan keluarga meskipun bekerja penuh waktu 5. Saya tetap dapat terlibat secara aktif dalam kegiatan sosial di luar pekerjaan (tetangga, dan sejenisnya) 6. Saya merasa tidak puas dengan pembagian waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi saya 7. Saya puas dengan peran saya baik sebagai karyawan maupun sebagai anggota keluarga 8. Saya merasa bingung membagi komitmen antara pekerjaan dan keluarga					

	9. Saya memiliki kendali yang cukup dalam mengatur waktu kerja dan waktu pribadi 10. Saya merasa sukses menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan keluarga					
Work-Family Conflict	1. Saya tidak mempunyai cukup waktu untuk berkumpul bersama keluarga 2. Tuntutan waktu pekerjaan kantor membuat saya kesulitan untuk mengurus rumah 3. Kehidupan keluarga mengintervensi tanggung jawab saya dalam pekerjaan kantor seperti hadir tepat waktu 4. Pekerjaan kantor mengintervensi kehidupan keluarga dan rumah tangga saya 5. Pekerjaan saya menimbulkan stres yang membawa kesulitan untuk memenuhi kewajiban aktivitas keluarga 6. Keluarga kurang memberi dukungan terhadap pekerjaan saya 7. Tuntutan pekerjaan kantor membawa kesulitan untuk bersantai dengan keluarga di rumah					

	8. Sesuatu yang ingin saya lakukan di rumah tidak dapat terealisasi karena tuntutan dari pekerjaan kantor 9. Saya menunda melakukan sesuatu pekerjaan kantor karena tuntutan kebutuhan keluarga 10. Saya mendapat teguran dari keluarga yang diakibatkan dari pekerjaan					
Kesejahteraan Psikologis	1. Saya merasa nyaman dengan keadaan (jabatan) saya sekarang 2. Saya merasa bangga dengan pencapaian hidup saya 3. Saya tidak berhubungan baik dengan orang-orang di sekitar saya 4. Saya merasa nyaman saat berinteraksi dengan rekan kerja maupun keluarga 5. Saya mampu membuat keputusan sendiri tanpa bergantung pada orang lain 6. Saya berani menolak tekanan sosial yang bertentangan dengan nilai pribadi saya 7. Saya merasa mampu mengatur lingkungan kerja saya secara efektif					

	8. Saya kurang mampu menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di sekitar saya 9. Saya memiliki tujuan hidup yang jelas dan terarah 10. Saya merasa hidup saya lebih beruntung dari pada orang lain 11. Saya selalu berusaha untuk mengembangkan diri menjadi pribadi yang lebih baik 12. Saya terbuka terhadap pengalaman dan tantangan baru untuk meningkatkan kualitas hidup					
Kinerja Karyawan	1. Saya mampu menyelesaikan target pekerjaan sesuai jumlah yang ditetapkan 2. Saya menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang sesuai harapan atasan. 3. Saya sering melakukan kesalahan dalam pekerjaan yang saya tangani 4. Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai deadline 5. Saya hadir bekerja sesuai jadwal tanpa banyak absen					

	6. Saya tidak punya kemampuan kerja sama yang baik dengan rekan kerja 7. Saya berperan aktif dalam membantu tim menyelesaikan tugas bersama 8. Saya selalu berusaha memberikan hasil terbaik dalam setiap tugas yang saya terima					

LAMPIRAN 2 TABULASI DATA

1. *Work-Life Balance* (X_1)

No. Responden	$X_1.1$	$X_1.2$	$X_1.3$	$X_1.4$	$X_1.5$	$X_1.6$	$X_1.7$	$X_1.8$	$X_1.9$	$X_1.10$	Total	Mean
1	5	3	5	4	4	2	5	2	5	5	40	4
2	4	4	3	5	4	2	5	2	5	4	38	3,8
3	4	5	4	5	4	2	5	2	5	4	40	4
4	3	3	4	4	5	2	4	3	4	5	37	3,7
5	3	4	5	3	3	2	5	3	5	4	37	3,7
6	4	3	3	5	3	2	4	1	5	4	34	3,4
7	4	5	3	4	4	1	4	3	5	5	38	3,8
8	3	4	3	5	4	2	5	2	4	5	37	3,7
9	4	3	4	5	5	2	5	3	4	5	40	4
10	3	3	4	4	3	3	5	2	5	5	37	3,7
11	3	4	5	4	4	2	4	3	4	4	37	3,7
12	3	3	3	5	3	2	4	3	4	3	33	3,3
13	3	4	5	4	5	3	4	2	4	4	38	3,8
14	4	4	5	5	4	1	4	1	5	4	37	3,7
15	5	4	3	4	3	3	4	3	4	4	37	3,7
16	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	36	3,6
17	3	4	4	4	3	3	4	2	5	4	36	3,6
18	5	4	3	4	4	2	4	3	5	4	38	3,8
19	3	4	4	4	5	3	5	1	5	5	39	3,9
20	5	3	5	5	4	1	5	1	5	5	39	3,9
21	5	5	5	5	5	1	5	1	5	5	42	4,2
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3
23	5	5	4	4	4	1	4	1	5	4	37	3,7
24	5	4	5	5	4	1	5	2	4	4	39	3,9
25	4	5	3	5	4	2	3	1	5	4	36	3,6
26	5	4	5	4	5	1	4	1	5	5	39	3,9
27	5	4	3	4	5	1	3	2	4	5	36	3,6
28	5	4	4	4	3	2	4	2	5	3	36	3,6
29	5	4	3	4	5	2	4	2	5	4	38	3,8
30	4	3	4	5	4	1	5	2	5	4	37	3,7
31	3	4	4	4	5	2	5	2	4	4	37	3,7
32	4	4	5	5	4	1	5	2	4	4	38	3,8
33	4	3	4	4	5	3	4	2	5	4	38	3,8
34	4	5	5	4	5	2	5	1	3	5	39	3,9
35	5	5	5	4	4	2	5	2	5	4	41	4,1
36	5	4	3	5	3	2	4	2	4	3	35	3,5
37	4	4	4	4	4	2	5	2	5	4	38	3,8
38	4	4	3	5	5	2	5	2	5	4	39	3,9

39	5	5	4	3	3	2	5	3	4	4	38	3,8
40	4	3	5	3	4	3	4	2	3	5	36	3,6
41	5	4	4	4	4	2	4	1	5	5	38	3,8
42	4	5	4	5	4	2	5	3	3	4	39	3,9
43	3	3	4	4	4	2	4	2	3	3	32	3,2
44	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	36	3,6
45	4	3	4	4	3	3	4	2	3	4	34	3,4
46	5	4	3	4	4	2	5	3	4	5	39	3,9
47	3	3	4	4	4	2	5	2	5	5	37	3,7
48	5	5	4	5	5	1	4	1	5	4	39	3,9
49	4	5	4	4	5	2	5	1	5	3	38	3,8
50	4	3	4	3	3	3	4	3	5	3	35	3,5
51	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	36	3,6
52	3	3	4	4	4	3	5	2	5	4	37	3,7
53	4	3	4	5	5	2	5	1	4	5	38	3,8
54	5	4	3	4	3	3	4	3	4	4	37	3,7
55	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	36	3,6
56	5	4	4	4	3	3	4	2	5	4	38	3,8
57	5	4	4	4	4	2	4	3	5	4	39	3,9
58	3	4	4	4	5	3	5	1	5	5	39	3,9
59	5	3	5	5	4	1	5	1	5	5	39	3,9
60	5	5	5	5	5	1	5	1	5	5	42	4,2
61	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3
62	5	5	4	3	4	1	4	1	5	4	36	3,6
63	5	4	5	5	4	1	5	2	4	4	39	3,9
64	3	4	5	4	4	1	4	1	4	5	35	3,5
65	5	4	5	4	5	1	4	1	5	5	39	3,9
66	5	4	3	4	5	1	3	2	4	5	36	3,6
67	5	4	4	4	3	2	4	2	5	3	36	3,6
68	5	4	3	4	5	2	4	2	5	4	38	3,8
69	4	3	4	5	4	1	5	2	5	4	37	3,7
70	3	4	4	4	5	2	5	2	4	4	37	3,7
71	4	4	5	5	4	1	5	2	4	4	38	3,8
72	4	3	4	4	5	3	4	2	5	4	38	3,8
73	3	5	4	4	4	1	5	2	5	4	37	3,7
74	5	5	5	4	4	2	5	2	5	4	41	4,1
75	5	4	3	5	3	2	4	2	4	3	35	3,5
76	4	4	4	4	4	2	5	2	5	4	38	3,8
77	4	3	3	4	5	3	5	2	4	3	36	3,6
78	5	3	3	4	5	2	4	2	5	5	38	3,8
79	5	4	5	4	5	3	4	1	5	4	40	4
80	4	4	5	4	5	3	4	2	4	4	39	3,9
81	3	5	3	3	4	2	3	2	5	5	35	3,5
82	4	3	5	4	4	2	4	2	4	4	36	3,6

83	5	4	5	4	3	1	4	1	5	4	36	3,6
84	4	3	5	5	3	2	4	1	4	4	35	3,5
85	3	4	4	4	4	2	4	1	5	5	36	3,6
86	5	4	3	3	3	2	3	1	4	3	31	3,1
87	4	5	4	3	4	3	4	1	4	5	37	3,7
88	5	3	4	4	4	1	5	2	4	4	36	3,6
89	3	4	5	5	3	3	5	1	4	4	37	3,7
90	4	3	4	4	4	3	4	1	5	5	37	3,7
91	5	4	5	5	3	2	5	1	4	5	39	3,9
92	3	4	4	5	4	2	5	1	4	5	37	3,7
93	4	5	5	4	4	2	5	1	4	4	38	3,8
94	5	4	4	5	4	1	4	1	4	5	37	3,7
95	3	4	5	5	4	1	4	2	5	5	38	3,8
96	4	4	5	5	3	2	5	1	4	4	37	3,7
97	3	3	3	5	3	2	4	1	4	4	32	3,2
98	5	4	5	5	3	1	5	2	4	5	39	3,9
99	4	4	5	5	3	1	5	1	4	4	36	3,6
100	5	4	5	5	3	1	5	1	5	5	39	3,9
101	4	4	4	5	3	3	5	1	5	4	38	3,8
102	5	3	4	5	3	3	5	1	5	4	38	3,8
103	4	4	4	5	4	2	5	1	5	4	38	3,8
104	5	3	4	5	3	2	5	1	5	5	38	3,8
105	5	5	5	5	4	1	5	1	5	5	41	4,1
106	4	3	4	5	3	1	5	1	5	4	35	3,5
107	5	5	5	5	3	1	5	1	5	5	40	4
108	4	5	4	5	4	3	4	1	3	4	37	3,7
109	5	4	5	5	5	2	5	3	4	5	43	4,3
110	4	4	5	3	5	2	5	2	5	3	38	3,8
111	3	4	5	4	3	1	4	3	5	4	36	3,6
112	4	4	5	3	4	2	5	3	4	5	39	3,9
113	4	5	3	4	4	2	5	3	4	5	39	3,9
114	5	5	4	4	5	1	4	1	4	5	38	3,8
115	4	3	3	4	4	1	4	2	5	4	34	3,4
116	5	5	4	5	5	3	4	1	3	4	39	3,9
117	4	5	4	5	3	2	3	2	5	3	36	3,6
118	5	4	5	4	4	3	5	2	5	3	40	4
119	5	4	5	5	4	3	4	3	5	4	42	4,2
120	5	4	5	4	4	1	4	1	3	4	35	3,5
121	3	4	4	3	5	1	4	1	4	3	32	3,2
122	5	5	4	5	4	3	4	3	5	4	42	4,2
123	4	5	3	4	3	1	3	2	5	4	34	3,4
124	4	5	3	4	3	1	3	2	4	5	34	3,4
125	4	5	4	5	5	2	4	3	5	4	41	4,1
126	5	4	5	4	4	2	3	1	4	5	37	3,7

127	4	5	4	5	3	1	3	2	5	4	36	3,6
128	5	3	4	5	3	2	4	1	3	4	34	3,4
129	5	5	4	5	5	2	3	1	4	3	37	3,7
130	3	4	5	3	4	2	4	1	3	4	33	3,3
131	4	5	5	3	4	2	5	3	5	4	40	4
132	5	4	5	3	3	2	5	3	4	4	38	3,8
133	5	3	4	5	4	3	4	1	3	4	36	3,6
134	4	5	3	5	4	3	4	1	4	3	36	3,6
135	3	5	3	4	5	1	3	2	4	5	35	3,5
136	5	5	3	4	3	1	4	3	5	4	37	3,7
137	5	5	4	3	5	2	5	2	3	5	39	3,9
138	4	3	5	4	5	1	4	3	4	5	38	3,8
139	4	3	5	4	5	1	5	3	4	5	39	3,9
140	5	4	5	5	3	3	4	1	3	4	37	3,7
141	4	5	4	5	4	3	4	1	3	4	37	3,7
142	5	4	3	4	3	3	5	2	3	4	36	3,6
143	5	4	5	5	3	3	4	1	3	4	37	3,7
144	4	5	4	5	4	3	4	1	3	4	37	3,7
145	5	4	5	4	3	3	5	2	3	4	38	3,8
146	5	4	5	5	3	2	5	1	4	5	39	3,9
147	3	4	4	5	4	2	5	1	4	5	37	3,7
148	4	5	3	4	4	2	5	1	4	4	36	3,6
149	5	4	4	5	4	1	4	1	4	5	37	3,7
150	3	4	5	5	4	1	4	2	5	5	38	3,8
151	4	4	5	5	3	2	5	1	4	4	37	3,7
152	3	4	5	5	3	2	4	1	4	4	35	3,5
153	5	4	5	5	3	1	5	2	4	5	39	3,9
154	4	4	5	5	3	1	5	1	4	4	36	3,6
155	4	5	5	3	3	2	5	1	3	4	35	3,5
156	4	4	4	5	3	3	5	1	5	4	38	3,8
157	5	3	4	5	3	3	5	1	5	4	38	3,8
158	4	4	3	5	4	2	5	1	5	4	37	3,7
159	5	3	4	5	3	2	5	1	5	5	38	3,8
160	5	5	5	5	4	1	5	1	5	5	41	4,1
161	4	4	4	5	3	1	5	1	5	4	36	3,6
162	5	5	5	5	3	1	5	1	5	5	40	4
163	4	5	4	5	4	3	4	1	3	4	37	3,7
164	5	4	5	5	5	2	5	3	4	5	43	4,3
165	4	4	5	3	5	2	5	2	5	3	38	3,8
166	3	4	5	4	3	1	4	3	5	4	36	3,6
167	4	4	5	3	4	2	5	3	4	5	39	3,9
168	4	5	3	4	4	2	5	3	4	5	39	3,9
169	5	5	4	4	5	1	4	1	4	5	38	3,8
170	4	3	5	4	4	1	4	2	5	4	36	3,6

171	5	5	4	4	4	2	5	2	5	4	40	4
172	4	5	4	5	3	2	3	2	5	3	36	3,6
173	5	4	5	4	4	3	5	2	5	3	40	4
174	5	3	5	5	4	3	4	3	5	4	41	4,1
175	5	4	5	4	4	1	4	1	3	4	35	3,5
176	3	4	4	3	5	2	5	1	3	4	34	3,4
177	4	5	5	5	5	2	4	1	3	4	38	3,8
178	4	5	3	4	3	1	3	2	5	4	34	3,4
179	4	5	4	4	3	1	3	2	4	5	35	3,5
180	4	5	4	5	5	2	4	3	5	4	41	4,1
181	5	4	3	4	4	2	3	1	4	5	35	3,5
182	4	5	4	5	3	1	3	2	5	4	36	3,6
183	5	3	4	5	3	2	4	1	3	4	34	3,4
184	5	5	4	5	5	2	3	1	4	3	37	3,7
185	3	4	5	3	4	2	4	1	3	4	33	3,3
186	4	5	5	3	4	2	5	3	5	4	40	4
187	5	4	3	3	3	2	5	3	4	4	36	3,6
188	5	3	4	5	4	3	4	1	3	4	36	3,6
189	4	5	3	5	4	3	4	1	4	3	36	3,6
190	3	4	5	5	4	2	5	3	4	5	40	4
191	4	5	5	4	5	2	4	1	4	4	38	3,8
192	5	5	4	3	5	2	5	2	3	5	39	3,9
193	4	3	5	4	5	1	4	3	4	5	38	3,8
194	4	3	5	4	5	1	5	3	4	5	39	3,9
195	5	4	5	5	3	3	4	1	3	4	37	3,7
196	4	5	4	5	4	3	4	1	3	4	37	3,7
197	5	4	5	4	3	3	5	2	3	4	38	3,8
198	5	4	5	5	3	3	4	1	3	4	37	3,7
199	4	5	4	5	4	3	4	1	3	4	37	3,7
200	5	4	5	4	3	3	5	2	3	4	38	3,8
201	5	4	5	4	4	2	5	2	5	5	41	4,1
202	4	4	4	5	4	2	5	2	5	4	39	3,9
203	4	5	5	3	4	2	5	1	5	4	38	3,8
204	3	3	3	4	5	2	4	3	4	5	36	3,6
205	3	4	5	3	3	2	5	3	5	4	37	3,7
206	4	5	3	5	4	1	3	1	5	5	36	3,6
207	4	5	3	4	4	1	4	3	5	5	38	3,8
208	3	4	4	5	4	2	5	2	4	5	38	3,8
209	4	3	4	5	5	2	5	3	4	5	40	4
210	3	3	4	4	3	3	5	2	5	5	37	3,7
211	3	4	5	4	4	2	4	3	4	4	37	3,7
212	3	3	3	5	3	2	4	3	4	3	33	3,3
213	4	5	5	3	3	3	4	1	4	5	37	3,7
214	4	4	5	5	4	1	4	1	5	4	37	3,7

215	5	4	3	4	3	3	4	3	4	4	37	3,7
216	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	36	3,6
217	4	5	5	3	5	3	3	2	5	4	39	3,9
218	5	4	3	4	4	2	4	3	5	4	38	3,8
219	3	4	4	4	5	3	5	1	5	5	39	3,9
220	5	3	5	3	4	1	5	1	5	5	37	3,7
221	4	5	5	4	5	2	5	1	5	4	40	4
222	3	5	4	3	3	2	5	3	4	3	35	3,5
223	5	5	4	4	4	1	4	1	5	4	37	3,7
224	3	4	5	5	4	1	5	2	4	4	37	3,7
225	3	3	5	4	4	1	4	1	4	5	34	3,4
226	5	4	5	4	5	1	4	1	5	5	39	3,9
227	5	4	3	4	5	1	3	2	4	5	36	3,6
228	5	4	4	4	3	2	4	2	5	3	36	3,6
229	5	3	4	4	5	2	4	2	5	4	38	3,8
230	4	3	4	5	4	1	5	2	5	4	37	3,7
231	3	3	4	4	5	2	5	2	4	4	36	3,6
232	4	4	5	5	4	1	5	2	4	4	38	3,8
233	4	3	4	4	5	3	4	2	5	4	38	3,8
234	3	5	4	4	4	1	5	2	5	4	37	3,7
235	5	5	5	4	4	2	5	2	5	4	41	4,1
236	5	4	3	5	3	2	4	2	4	3	35	3,5
237	4	4	4	4	4	2	5	2	5	4	38	3,8
238	4	4	4	5	5	2	5	2	5	4	40	4
239	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	34	3,4
240	4	3	3	3	4	3	4	2	3	5	34	3,4
241	5	4	4	4	4	2	4	1	5	5	38	3,8
242	3	4	4	3	3	2	4	3	3	4	33	3,3
243	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	34	3,4
244	4	5	3	4	3	3	5	1	4	4	36	3,6
245	4	3	4	4	3	3	4	2	3	4	34	3,4
246	5	4	4	4	4	1	5	1	5	5	38	3,8
247	4	5	5	4	5	1	3	1	4	5	37	3,7
248	4	5	4	4	5	1	5	3	5	4	40	4
249	4	5	4	4	5	2	5	1	5	3	38	3,8
250	4	3	4	3	3	3	4	3	5	3	35	3,5
251	4	5	4	5	5	1	5	2	4	5	40	4
252	3	4	4	4	4	3	5	2	5	4	38	3,8
253	4	4	5	4	5	1	4	1	4	4	36	3,6
254	5	3	3	4	3	3	4	3	4	4	36	3,6
255	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	36	3,6
256	5	4	4	4	3	3	4	2	5	4	38	3,8
257	4	4	4	4	4	2	4	3	5	4	38	3,8
258	3	4	4	4	5	3	5	1	5	5	39	3,9

259	5	3	5	5	4	1	5	1	5	5	39	3,9
260	5	4	5	5	5	1	5	1	5	5	41	4,1
261	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3
262	5	5	3	4	4	1	4	1	5	4	36	3,6
263	5	4	3	4	3	2	5	2	5	3	36	3,6
264	3	4	4	3	4	1	4	1	4	5	33	3,3
265	5	3	5	4	5	1	4	1	5	5	38	3,8
266	5	4	3	4	5	1	3	2	4	5	36	3,6
267	3	4	4	4	3	2	4	2	5	3	34	3,4
268	5	4	4	4	5	2	4	2	5	4	39	3,9
269	4	5	4	5	3	2	5	2	5	4	39	3,9
270	4	3	4	5	4	1	5	2	5	4	37	3,7
271	4	5	5	3	4	2	5	2	5	3	38	3,8
272	4	4	5	5	4	1	5	2	4	4	38	3,8
273	4	3	4	4	5	3	4	2	5	4	38	3,8
274	5	5	4	3	5	2	5	3	4	5	41	4,1
275	5	5	5	4	4	2	5	2	5	4	41	4,1
276	4	4	4	4	4	2	5	2	5	4	38	3,8
277	4	3	3	4	4	2	5	2	4	3	34	3,4
278	5	3	3	4	5	2	4	2	5	5	38	3,8
279	5	5	3	5	5	2	4	3	5	4	41	4,1
280	4	4	5	4	5	3	4	2	4	4	39	3,9
281	3	5	3	3	4	2	3	2	5	5	35	3,5
282	4	3	5	4	4	2	4	2	4	4	36	3,6
283	3	4	5	3	3	1	5	3	4	5	36	3,6
284	4	3	5	5	3	2	4	1	4	4	35	3,5
285	3	4	4	4	4	2	4	1	5	5	36	3,6
286	5	4	3	5	3	2	3	1	4	3	33	3,3
287	4	5	4	4	5	1	5	3	4	3	38	3,8
288	5	3	4	4	4	1	5	2	4	4	36	3,6
289	3	4	5	5	3	3	5	1	4	4	37	3,7
290	4	3	4	4	4	3	4	1	5	5	37	3,7
291	5	3	4	5	5	3	5	1	4	4	39	3,9
292	3	4	4	5	4	2	5	1	4	5	37	3,7
293	4	5	5	4	4	2	5	1	4	4	38	3,8
294	5	4	4	5	4	1	4	1	4	5	37	3,7
295	4	4	5	5	3	2	4	1	5	4	37	3,7
296	4	4	5	5	3	2	5	1	4	4	37	3,7
297	5	4	4	5	4	2	5	1	4	5	39	3,9
298	5	4	5	5	3	1	5	2	4	5	39	3,9
299	5	4	5	4	3	1	5	1	4	4	36	3,6
300	5	4	5	5	5	1	3	1	4	5	38	3,8
301	5	5	4	4	3	3	5	1	5	4	39	3,9
302	5	4	5	4	4	2	5	2	4	3	38	3,8

303	4	4	4	5	4	2	5	1	5	4	38	3,8
304	5	3	4	5	3	2	5	1	5	5	38	3,8
305	4	5	5	4	5	2	5	3	5	4	42	4,2
306	4	5	3	4	3	2	5	1	3	4	34	3,4
307	5	5	5	5	3	1	5	1	5	5	40	4
308	4	5	4	5	4	1	3	1	4	4	35	3,5
309	4	4	5	5	5	2	5	3	4	5	42	4,2
310	4	4	5	3	5	2	5	2	5	3	38	3,8
311	4	5	5	4	5	1	5	3	4	5	41	4,1
312	4	4	4	3	4	2	5	3	5	4	38	3,8
313	5	5	4	4	4	2	5	3	4	3	39	3,9
314	5	5	4	4	5	1	4	1	5	3	37	3,7
315	4	3	4	4	4	1	4	2	4	5	35	3,5
316	5	4	4	5	5	3	4	1	5	4	40	4
317	4	5	4	5	3	2	3	2	4	5	37	3,7
318	5	3	4	5	4	3	5	2	5	4	40	4
319	5	4	5	4	4	3	4	3	5	4	41	4,1
320	4	4	3	4	4	1	4	1	3	4	32	3,2
321	4	3	3	4	5	2	4	1	4	5	35	3,5
322	4	5	4	5	4	2	4	1	4	3	36	3,6
323	4	5	4	5	3	2	3	1	5	4	36	3,6
324	5	4	4	5	3	2	5	2	4	5	39	3,9
325	4	5	5	4	5	2	5	2	5	3	40	4
326	3	4	3	5	4	2	5	2	4	5	37	3,7
327	3	5	4	5	3	2	4	2	5	4	37	3,7
328	5	4	4	5	3	2	5	2	4	5	39	3,9
329	4	5	4	3	5	1	5	2	4	4	37	3,7
330	3	4	5	3	4	2	5	1	4	5	36	3,6
331	3	5	4	5	4	2	4	2	5	4	38	3,8
332	5	4	4	5	3	1	4	2	5	3	36	3,6
333	4	4	5	3	4	3	5	1	4	5	38	3,8
334	5	4	5	3	4	1	5	3	3	4	37	3,7
335	4	5	4	4	5	2	5	1	3	4	37	3,7
336	4	5	4	5	3	2	5	2	3	4	37	3,7
337	5	4	4	3	5	2	3	2	5	4	37	3,7
338	3	4	3	4	5	3	5	2	4	5	38	3,8
339	3	4	4	5	3	3	5	2	4	5	38	3,8
340	4	5	4	3	5	3	5	2	5	4	40	4
341	4	5	3	4	5	1	5	2	5	5	39	3,9
342	4	5	3	3	5	2	5	1	5	4	37	3,7
343	5	4	5	3	4	2	5	2	3	4	37	3,7
344	3	5	4	5	4	2	5	2	5	5	40	4
345	4	5	3	5	3	2	3	1	4	4	34	3,4
346	4	5	3	3	4	2	5	3	4	5	38	3,8

347	4	3	5	3	4	2	5	1	5	3	35	3,5
348	5	3	4	4	5	1	5	2	4	5	38	3,8
349	4	5	4	5	3	2	5	2	4	5	39	3,9
350	4	5	3	3	5	2	5	2	4	5	38	3,8

2. *Work-Family Conflict* (X_2)

No. Responden	$X_2.1$	$X_2.2$	$X_2.3$	$X_2.4$	$X_2.5$	$X_2.6$	$X_2.7$	$X_2.8$	$X_2.9$	$X_2.10$	Total	Mean
1	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	43	4,3
2	5	4	3	3	4	4	5	4	5	5	42	4,2
3	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	41	4,1
4	4	3	3	4	4	5	5	5	4	4	41	4,1
5	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	36	3,6
6	4	5	4	5	4	3	5	3	4	5	42	4,2
7	3	4	3	4	4	3	5	4	3	4	37	3,7
8	3	4	4	3	3	4	5	4	5	4	39	3,9
9	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	44	4,4
10	3	3	3	5	4	4	3	3	4	4	36	3,6
11	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	43	4,3
12	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	39	3,9
13	5	4	4	5	3	4	5	5	4	4	43	4,3
14	3	4	5	4	4	3	3	4	4	5	39	3,9
15	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	34	3,4
16	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	43	4,3
17	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	45	4,5
18	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	45	4,5
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5
20	4	5	4	5	3	5	5	4	5	4	44	4,4
21	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	45	4,5
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3
23	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42	4,2
24	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	47	4,7
25	4	5	4	3	4	5	3	4	5	4	41	4,1
26	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	47	4,7
27	3	4	5	3	4	5	4	5	5	4	42	4,2
28	5	5	5	4	4	4	4	3	5	4	43	4,3
29	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	44	4,4
30	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	48	4,8
31	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	43	4,3
32	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4	44	4,4
33	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49	4,9
34	5	4	5	5	4	4	4	5	3	4	43	4,3

35	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	46	4,6
36	3	3	5	3	5	3	3	3	4	4	36	3,6
37	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	43	4,3
38	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	45	4,5
39	4	3	5	3	4	5	3	3	5	4	39	3,9
40	4	5	5	4	3	5	3	4	5	5	43	4,3
41	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	44	4,4
42	4	5	3	4	5	3	4	4	4	4	40	4
43	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	36	3,6
44	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	36	3,6
45	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	34	3,4
46	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	43	4,3
47	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	47	4,7
48	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	47	4,7
49	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47	4,7
50	4	5	4	3	5	5	5	3	5	4	43	4,3
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41	4,1
52	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	45	4,5
53	3	5	3	5	4	5	3	5	4	4	41	4,1
54	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	34	3,4
55	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	43	4,3
56	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	45	4,5
57	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	45	4,5
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5
59	4	5	4	5	3	5	5	4	5	4	44	4,4
60	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	45	4,5
61	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3
62	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42	4,2
63	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	47	4,7
64	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	43	4,3
65	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	47	4,7
66	3	4	5	3	4	5	4	5	5	4	42	4,2
67	5	5	5	4	4	4	4	3	5	4	43	4,3
68	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	44	4,4
69	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	48	4,8
70	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	43	4,3
71	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4	44	4,4
72	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49	4,9
73	4	3	5	5	4	4	5	4	3	4	41	4,1
74	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	46	4,6
75	3	3	5	3	5	3	3	3	4	4	36	3,6
76	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	43	4,3
77	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	46	4,6
78	5	5	5	5	4	5	3	5	3	4	44	4,4

79	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	41	4,1
80	5	5	4	4	5	3	3	5	4	5	43	4,3
81	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	46	4,6
82	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	44	4,4
83	5	4	5	5	4	5	4	3	4	5	44	4,4
84	5	4	5	5	4	4	4	3	3	4	41	4,1
85	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	43	4,3
86	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	45	4,5
87	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	43	4,3
88	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	42	4,2
89	5	4	4	4	5	5	4	3	3	5	42	4,2
90	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	45	4,5
91	5	4	5	5	5	5	4	3	3	5	44	4,4
92	5	4	5	4	5	5	3	4	4	5	44	4,4
93	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	44	4,4
94	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	45	4,5
95	5	4	5	5	5	5	3	4	4	5	45	4,5
96	5	4	5	4	4	4	4	3	3	4	40	4
97	4	4	5	4	4	4	4	3	3	5	40	4
98	5	4	5	5	5	4	4	3	3	4	42	4,2
99	5	5	4	5	5	5	4	3	3	5	44	4,4
100	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	44	4,4
101	5	5	4	5	5	5	3	3	3	5	43	4,3
102	4	4	5	5	5	4	4	3	3	5	42	4,2
103	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	47	4,7
104	5	4	4	4	4	4	4	3	3	5	40	4
105	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	44	4,4
106	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	38	3,8
107	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	37	3,7
108	5	3	4	5	4	5	3	4	5	3	41	4,1
109	4	5	4	4	5	3	4	5	4	5	43	4,3
110	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	45	4,5
111	5	3	5	5	4	5	4	3	5	4	43	4,3
112	4	5	4	3	4	3	5	4	5	4	41	4,1
113	4	3	4	5	3	4	5	4	5	4	41	4,1
114	4	3	5	4	5	3	4	5	3	4	40	4
115	5	5	4	3	4	5	3	4	5	4	42	4,2
116	4	4	5	3	4	5	4	5	4	5	43	4,3
117	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	41	4,1
118	5	4	5	4	3	4	5	4	3	4	41	4,1
119	5	3	4	5	4	5	4	4	5	3	42	4,2
120	5	4	5	4	5	3	4	4	5	3	42	4,2
121	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	44	4,4
122	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	43	4,3

123	5	3	4	5	4	4	5	3	4	5	42	4,2
124	5	3	4	3	5	4	5	3	5	5	42	4,2
125	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	44	4,4
126	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	43	4,3
127	5	4	5	3	4	4	5	3	4	5	42	4,2
128	5	3	4	5	3	4	5	3	5	5	42	4,2
129	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	44	4,4
130	4	5	4	5	4	5	3	4	4	5	43	4,3
131	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	44	4,4
132	4	5	4	5	3	4	5	3	4	5	42	4,2
133	5	4	5	4	4	5	3	4	5	4	43	4,3
134	5	4	5	3	4	5	3	4	5	4	42	4,2
135	4	5	4	5	3	4	4	5	3	4	41	4,1
136	4	5	3	4	5	4	5	3	4	5	42	4,2
137	4	5	3	4	5	4	3	5	4	4	41	4,1
138	4	5	3	4	5	3	4	5	4	3	40	4
139	4	3	5	4	5	3	4	5	4	5	42	4,2
140	5	3	4	5	4	4	5	3	4	5	42	4,2
141	5	3	4	5	3	5	5	4	3	5	42	4,2
142	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	41	4,1
143	5	3	4	5	4	4	5	3	4	5	42	4,2
144	5	3	4	5	3	5	5	4	3	5	42	4,2
145	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	41	4,1
146	5	4	5	5	5	5	4	3	3	5	44	4,4
147	5	4	5	4	5	5	3	4	4	5	44	4,4
148	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	44	4,4
149	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	45	4,5
150	5	4	5	5	5	5	3	4	4	5	45	4,5
151	5	4	5	4	4	4	4	3	3	4	40	4
152	4	4	5	4	4	4	4	3	3	5	40	4
153	5	4	5	5	5	4	4	3	3	4	42	4,2
154	5	5	4	5	5	5	4	3	3	5	44	4,4
155	5	4	4	5	4	4	5	3	3	5	42	4,2
156	5	5	4	5	5	5	3	3	3	5	43	4,3
157	4	4	5	5	5	4	4	3	3	5	42	4,2
158	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	47	4,7
159	5	4	4	4	4	4	4	3	3	5	40	4
160	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	44	4,4
161	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	38	3,8
162	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	37	3,7
163	5	3	4	5	4	5	3	4	5	3	41	4,1
164	4	5	4	4	5	3	4	5	4	5	43	4,3
165	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	45	4,5
166	5	3	5	5	4	5	4	3	5	4	43	4,3

167	4	5	4	3	4	3	5	4	5	4	41	4,1
168	4	3	4	5	3	4	5	4	5	4	41	4,1
169	4	3	5	4	5	3	4	5	3	4	40	4
170	5	5	4	3	4	5	3	4	5	4	42	4,2
171	4	5	3	3	4	5	3	4	5	4	40	4
172	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	41	4,1
173	5	4	5	4	3	4	5	4	3	4	41	4,1
174	5	3	4	5	4	5	4	4	5	3	42	4,2
175	5	4	5	4	5	3	4	4	5	3	42	4,2
176	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	43	4,3
177	4	5	5	3	4	4	5	5	4	5	44	4,4
178	5	3	4	5	4	4	5	3	4	5	42	4,2
179	5	3	4	3	5	4	5	3	5	5	42	4,2
180	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	44	4,4
181	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	43	4,3
182	5	4	5	3	4	4	5	3	4	5	42	4,2
183	5	3	4	5	3	4	5	3	5	5	42	4,2
184	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	44	4,4
185	4	5	4	5	4	5	3	4	4	5	43	4,3
186	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	44	4,4
187	4	5	4	5	3	4	5	3	4	5	42	4,2
188	5	4	5	4	4	5	3	4	5	4	43	4,3
189	5	4	5	3	4	5	3	4	5	4	42	4,2
190	4	5	4	4	3	5	4	4	3	3	39	3,9
191	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	43	4,3
192	4	5	3	4	5	4	3	5	4	4	41	4,1
193	4	5	3	4	5	3	4	5	4	3	40	4
194	4	3	5	4	5	3	4	5	4	5	42	4,2
195	5	3	4	5	4	4	5	3	4	5	42	4,2
196	5	3	4	5	3	5	5	4	3	5	42	4,2
197	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	41	4,1
198	5	3	4	5	4	4	5	3	4	5	42	4,2
199	5	3	4	5	3	5	5	4	3	5	42	4,2
200	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	41	4,1
201	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	43	4,3
202	5	4	3	3	4	4	5	4	5	5	42	4,2
203	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	42	4,2
204	4	3	3	4	4	5	5	5	4	4	41	4,1
205	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	36	3,6
206	5	4	3	4	4	3	3	4	4	4	38	3,8
207	3	4	3	4	4	3	5	4	3	4	37	3,7
208	3	4	4	3	3	4	5	4	5	4	39	3,9
209	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	44	4,4
210	3	3	3	5	4	4	3	3	4	4	36	3,6

211	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	43	4,3
212	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	39	3,9
213	4	3	5	4	5	4	5	3	4	4	41	4,1
214	3	4	5	4	4	3	3	4	4	5	39	3,9
215	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	34	3,4
216	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	43	4,3
217	5	4	4	3	4	5	4	5	5	5	44	4,4
218	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	45	4,5
219	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5
220	4	5	4	5	3	5	5	4	5	4	44	4,4
221	4	5	3	5	3	5	4	5	4	4	42	4,2
222	4	5	5	3	4	5	3	3	5	5	42	4,2
223	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42	4,2
224	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	47	4,7
225	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	43	4,3
226	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	47	4,7
227	3	4	5	3	4	5	4	5	5	4	42	4,2
228	5	5	5	4	4	4	4	3	5	4	43	4,3
229	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	44	4,4
230	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	48	4,8
231	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	43	4,3
232	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4	44	4,4
233	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49	4,9
234	4	3	5	5	4	5	3	4	5	4	42	4,2
235	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	46	4,6
236	3	3	5	3	5	3	3	3	4	4	36	3,6
237	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	43	4,3
238	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	45	4,5
239	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	32	3,2
240	4	5	5	4	3	5	3	4	5	5	43	4,3
241	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	44	4,4
242	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	34	3,4
243	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	36	3,6
244	4	5	4	3	4	4	5	3	4	3	39	3,9
245	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	34	3,4
246	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	43	4,3
247	4	4	5	5	5	3	4	5	3	4	42	4,2
248	4	4	3	5	4	5	4	5	3	5	42	4,2
249	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47	4,7
250	4	5	4	3	5	5	5	3	5	4	43	4,3
251	4	3	5	4	4	5	5	5	4	5	44	4,4
252	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	45	4,5
253	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	44	4,4
254	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	34	3,4

255	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	43	4,3
256	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	45	4,5
257	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	45	4,5
258	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5
259	4	5	4	5	3	5	5	4	5	4	44	4,4
260	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	45	4,5
261	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3
262	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42	4,2
263	4	5	5	3	4	5	3	3	4	4	40	4
264	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	43	4,3
265	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	47	4,7
266	3	4	5	3	4	5	4	5	5	4	42	4,2
267	5	5	5	4	4	4	4	3	5	4	43	4,3
268	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	44	4,4
269	3	5	5	4	4	4	3	3	4	3	38	3,8
270	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	48	4,8
271	4	5	4	5	4	5	3	4	3	4	41	4,1
272	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4	44	4,4
273	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49	4,9
274	4	3	5	5	4	5	3	5	4	3	41	4,1
275	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	46	4,6
276	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	43	4,3
277	4	5	3	4	4	5	5	4	3	4	41	4,1
278	5	5	5	5	4	5	3	5	3	4	44	4,4
279	5	3	5	4	4	4	3	5	5	4	42	4,2
280	5	5	4	4	5	3	3	5	4	5	43	4,3
281	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	46	4,6
282	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	44	4,4
283	4	5	5	4	4	5	3	3	4	4	41	4,1
284	5	4	5	5	4	4	4	3	3	4	41	4,1
285	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	43	4,3
286	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	45	4,5
287	5	4	5	4	4	5	4	5	3	4	43	4,3
288	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	42	4,2
289	5	4	4	4	5	5	4	3	3	5	42	4,2
290	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	45	4,5
291	4	5	5	4	5	3	4	5	4	4	43	4,3
292	5	4	5	4	5	5	3	4	4	5	44	4,4
293	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	44	4,4
294	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	45	4,5
295	5	4	5	4	4	4	4	3	4	5	42	4,2
296	5	4	5	4	4	4	4	3	3	4	40	4
297	4	3	5	4	5	3	4	4	4	4	40	4
298	5	4	5	5	5	4	4	3	3	4	42	4,2

299	5	5	4	5	5	5	4	3	3	5	44	4,4
300	4	5	5	3	4	5	3	5	4	3	41	4,1
301	5	5	4	5	5	5	3	3	3	5	43	4,3
302	5	4	5	3	4	3	5	4	3	5	41	4,1
303	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	47	4,7
304	5	4	4	4	4	4	4	3	3	5	40	4
305	4	5	3	5	5	4	4	5	4	4	43	4,3
306	5	3	5	4	4	5	5	3	4	4	42	4,2
307	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	37	3,7
308	4	5	5	3	4	5	4	4	5	3	42	4,2
309	4	5	4	4	5	3	4	5	4	5	43	4,3
310	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	45	4,5
311	4	5	4	5	4	5	3	5	4	4	43	4,3
312	5	3	4	5	3	4	5	4	5	4	42	4,2
313	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	43	4,3
314	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	43	4,3
315	3	4	5	3	4	5	3	4	5	4	40	4
316	3	4	5	4	3	4	4	5	4	5	41	4,1
317	4	5	4	4	5	3	5	3	4	5	42	4,2
318	5	3	4	4	5	3	5	4	3	4	40	4
319	5	3	4	5	4	5	4	4	5	3	42	4,2
320	5	4	5	4	5	4	4	4	5	3	43	4,3
321	4	4	5	3	4	5	4	5	4	5	43	4,3
322	5	4	5	3	5	5	3	4	5	4	43	4,3
323	3	5	4	5	4	5	5	4	4	5	44	4,4
324	4	3	5	4	5	4	4	5	5	5	44	4,4
325	4	4	5	3	4	5	4	5	4	5	43	4,3
326	3	4	5	3	5	5	3	4	5	4	41	4,1
327	5	4	3	5	4	5	5	3	4	5	43	4,3
328	4	5	3	4	4	5	5	3	5	5	43	4,3
329	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	45	4,5
330	3	4	5	3	4	5	5	4	4	5	42	4,2
331	4	5	3	4	5	4	4	5	4	5	43	4,3
332	4	5	3	4	5	4	5	5	4	5	44	4,4
333	3	4	4	5	3	4	4	5	5	4	41	4,1
334	5	4	5	3	5	4	5	3	4	5	43	4,3
335	5	4	3	5	4	3	4	5	3	4	40	4
336	5	3	4	5	5	3	4	5	4	5	43	4,3
337	5	3	4	5	4	5	3	4	5	3	41	4,1
338	4	4	5	3	5	4	3	4	5	4	41	4,1
339	3	5	5	4	4	5	4	5	4	4	43	4,3
340	4	5	3	4	5	4	5	3	4	4	41	4,1
341	5	4	4	5	5	4	5	3	4	5	44	4,4
342	5	3	4	5	3	4	5	4	5	4	42	4,2

343	4	5	3	4	4	5	4	4	5	3	41	4,1
344	3	4	5	4	4	3	5	4	5	3	40	4
345	3	4	5	4	5	4	3	5	4	5	42	4,2
346	3	4	5	3	4	5	4	3	5	4	40	4
347	5	4	5	3	5	3	4	4	5	3	41	4,1
348	4	5	4	4	4	5	3	4	5	3	41	4,1
349	4	5	3	5	5	4	5	4	3	5	43	4,3
350	4	3	4	5	4	5	4	5	3	4	41	4,1

3. Kesejahteraan Psikologis (X_3)

No. Responden	$X_3.1$	$X_3.2$	$X_3.3$	$X_3.4$	$X_3.5$	$X_3.6$	$X_3.7$	$X_3.8$	$X_3.9$	$X_3.10$	$X_3.11$	$X_3.12$	Total	Mean
1	3	5	3	5	4	4	5	1	5	5	4	5	40	4
2	5	5	2	4	5	4	5	2	5	5	4	5	42	4,2
3	3	4	2	5	5	4	5	2	5	4	5	4	39	3,9
4	5	4	2	4	4	4	4	2	4	5	4	5	38	3,8
5	5	5	2	5	4	5	5	2	4	4	5	4	41	4,1
6	3	4	2	5	3	5	4	2	5	3	4	4	36	3,6
7	3	3	2	4	4	5	4	1	4	4	3	4	34	3,4
8	4	5	1	4	5	4	4	2	5	4	4	5	38	3,8
9	4	5	1	4	5	4	4	2	3	4	4	4	36	3,6
10	3	4	3	4	5	4	3	2	4	5	4	3	37	3,7
11	4	5	3	5	5	4	4	1	5	4	4	3	40	4
12	5	4	2	4	4	4	4	2	5	3	3	4	37	3,7
13	4	4	2	3	4	4	4	2	5	5	5	4	37	3,7
14	4	4	2	4	5	5	5	1	5	5	4	4	40	4
15	3	4	2	4	3	4	4	2	4	4	4	4	34	3,4
16	4	4	2	4	4	4	4	2	5	3	4	4	36	3,6
17	4	4	2	4	5	5	4	2	4	5	3	4	39	3,9
18	4	4	2	4	5	5	4	1	4	4	4	3	37	3,7
19	5	4	2	5	5	5	4	2	4	3	3	4	39	3,9
20	5	3	1	5	4	4	5	1	5	5	4	4	38	3,8
21	5	5	2	5	3	5	4	2	4	5	5	5	40	4
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	32	3,2
23	4	5	1	5	4	4	4	2	4	5	5	5	38	3,8
24	4	4	2	4	5	4	4	2	4	5	3	5	38	3,8
25	5	4	2	4	5	3	4	2	5	5	4	4	39	3,9
26	5	5	1	5	5	5	5	2	5	3	3	3	41	4,1
27	5	5	2	4	5	5	4	2	3	4	4	5	39	3,9
28	4	4	2	4	4	5	4	3	4	5	5	5	39	3,9
29	4	4	2	4	4	4	4	2	4	3	4	5	35	3,5
30	5	5	1	5	5	5	4	2	4	4	5	5	40	4

31	5	4	2	5	4	5	4	2	5	3	4	5	39	3,9
32	4	4	1	5	5	5	4	2	5	4	4	4	39	3,9
33	4	4	3	4	5	5	4	2	4	4	4	4	39	3,9
34	3	3	2	5	5	3	4	1	5	5	5	5	36	3,6
35	4	5	2	5	5	4	4	1	4	4	4	4	38	3,8
36	5	5	2	4	3	4	4	1	4	5	4	5	37	3,7
37	4	4	2	4	4	4	4	2	4	5	5	5	37	3,7
38	4	5	1	4	5	4	5	1	4	5	4	4	38	3,8
39	3	5	2	5	4	4	3	2	3	5	5	4	36	3,6
40	5	4	2	5	4	5	5	2	4	3	5	3	39	3,9
41	5	4	2	4	4	5	5	1	5	5	5	4	40	4
42	5	4	2	4	5	4	4	2	4	5	5	4	39	3,9
43	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	32	3,2
44	3	4	3	3	4	4	4	2	4	4	3	5	35	3,5
45	3	4	2	4	3	4	3	2	3	4	5	5	32	3,2
46	4	4	2	4	4	4	4	1	4	4	5	3	35	3,5
47	4	3	3	5	4	5	5	2	4	3	4	3	38	3,8
48	5	5	1	5	4	5	5	2	5	4	4	4	41	4,1
49	5	5	1	5	5	5	5	1	5	3	3	4	40	4
50	5	3	3	3	3	4	4	2	3	5	4	5	35	3,5
51	4	4	2	4	4	5	5	2	4	5	3	4	39	3,9
52	4	4	2	4	4	5	4	2	4	5	4	3	38	3,8
53	5	4	2	5	4	5	4	2	5	5	4	4	41	4,1
54	3	4	2	4	3	4	4	2	4	3	4	4	33	3,3
55	4	4	2	4	4	4	4	1	5	4	5	4	36	3,6
56	4	4	2	4	5	5	4	2	4	5	4	4	39	3,9
57	4	4	2	4	5	5	4	1	4	5	3	3	38	3,8
58	5	4	2	5	5	5	4	2	4	3	5	5	39	3,9
59	5	3	1	5	4	4	5	1	5	5	5	4	38	3,8
60	5	5	2	5	3	5	4	2	4	5	4	4	40	4
61	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	4	32	3,2
62	4	5	1	5	4	4	4	2	4	5	5	3	38	3,8
63	4	4	2	4	5	4	4	2	4	5	4	4	38	3,8
64	4	5	2	5	5	4	5	1	4	5	3	3	40	4
65	5	5	1	5	5	5	5	2	5	3	5	4	41	4,1
66	5	5	2	4	5	5	4	2	5	4	5	4	41	4,1
67	4	4	2	4	4	5	4	3	4	4	5	4	38	3,8
68	4	4	2	4	4	4	4	2	3	4	5	4	35	3,5
69	5	5	1	5	5	5	4	2	4	5	5	5	41	4,1
70	5	4	2	5	4	5	4	2	4	4	3	3	39	3,9
71	4	4	1	5	5	5	4	1	4	3	5	3	36	3,6
72	4	4	3	4	5	5	4	2	4	3	5	4	38	3,8
73	5	3	2	4	5	3	4	3	3	4	5	4	36	3,6
74	4	5	2	5	5	4	4	1	5	4	4	5	39	3,9

75	5	5	2	4	3	4	4	1	4	4	3	3	36	3,6
76	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	5	4	36	3,6
77	5	5	1	5	5	5	4	3	4	4	4	3	41	4,1
78	3	3	3	4	4	5	4	1	3	4	5	5	34	3,4
79	4	5	1	5	5	4	3	2	4	3	3	4	36	3,6
80	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	36	3,6
81	3	4	2	5	4	5	3	1	4	4	4	4	35	3,5
82	4	4	1	4	4	5	4	1	5	5	5	3	37	3,7
83	4	5	1	4	4	5	4	1	5	5	5	4	38	3,8
84	4	4	2	5	5	5	5	1	5	5	5	5	41	4,1
85	3	4	2	5	5	5	5	1	3	5	5	4	38	3,8
86	4	4	1	5	5	5	5	1	4	4	4	5	38	3,8
87	3	4	3	4	4	5	5	3	3	3	3	3	37	3,7
88	4	4	1	5	5	4	4	2	4	5	5	4	38	3,8
89	5	4	2	4	5	5	4	1	4	5	4	5	39	3,9
90	5	4	1	5	4	4	4	3	3	4	4	5	37	3,7
91	5	4	2	5	5	4	5	2	4	3	4	5	39	3,9
92	5	4	2	5	5	5	5	3	4	4	5	5	42	4,2
93	5	4	2	5	5	5	4	2	4	4	4	3	40	4
94	5	5	2	5	5	5	4	2	5	4	3	5	42	4,2
95	5	4	2	5	5	5	4	1	4	4	3	5	39	3,9
96	4	4	1	5	4	5	4	2	3	3	4	5	35	3,5
97	5	4	2	5	5	5	4	1	5	5	4	4	41	4,1
98	5	5	2	4	5	4	4	1	5	4	4	3	39	3,9
99	5	4	2	5	5	5	4	1	4	4	4	5	39	3,9
100	4	4	2	5	5	5	4	1	3	4	4	4	37	3,7
101	5	4	2	5	5	5	4	3	5	3	4	5	41	4,1
102	5	5	2	4	5	5	4	1	4	4	3	3	39	3,9
103	5	4	2	5	5	5	4	1	3	3	4	4	37	3,7
104	5	4	2	5	5	5	5	3	5	4	4	4	43	4,3
105	4	3	3	5	3	4	4	2	5	5	5	5	38	3,8
106	4	3	2	5	5	4	4	2	5	5	4	5	39	3,9
107	4	4	2	5	5	5	5	2	5	5	3	4	42	4,2
108	4	5	2	3	5	4	5	3	5	3	4	3	39	3,9
109	5	4	3	4	5	4	5	2	5	4	4	4	41	4,1
110	3	4	1	4	5	4	5	3	3	3	4	4	35	3,5
111	5	3	2	5	4	4	5	1	4	4	5	4	37	3,7
112	4	5	2	5	3	4	5	1	5	5	4	4	39	3,9
113	4	5	2	3	4	5	4	1	3	4	3	3	35	3,5
114	4	5	3	4	5	4	3	1	4	5	5	5	38	3,8
115	5	5	3	4	5	4	3	3	3	4	5	4	39	3,9
116	5	5	3	4	5	4	3	2	4	4	4	4	39	3,9
117	3	4	1	3	5	4	4	1	4	4	3	4	33	3,3
118	4	5	2	3	5	5	4	1	5	5	5	3	39	3,9

119	4	5	1	4	5	4	5	3	4	4	4	4	39	3,9
120	4	4	1	4	5	4	5	1	5	4	3	3	37	3,7
121	4	5	2	5	4	5	5	1	5	5	5	4	41	4,1
122	4	5	3	4	5	4	5	1	5	4	5	5	40	4
123	5	4	1	4	5	4	5	1	5	5	5	5	39	3,9
124	4	5	2	5	4	5	4	1	3	5	5	5	38	3,8
125	4	5	2	3	4	5	4	1	5	5	5	3	38	3,8
126	3	4	2	5	3	4	5	3	5	5	5	4	39	3,9
127	3	4	1	3	4	5	4	2	3	4	3	3	33	3,3
128	4	5	3	4	5	4	3	1	4	3	4	4	36	3,6
129	5	4	3	4	5	3	4	2	4	5	5	5	39	3,9
130	3	4	1	4	5	5	4	2	4	5	3	4	37	3,7
131	4	5	1	4	5	3	4	3	3	4	4	5	36	3,6
132	4	3	2	5	4	3	4	2	4	4	3	4	35	3,5
133	5	3	2	5	3	4	5	2	3	3	4	4	35	3,5
134	5	4	2	5	3	4	5	1	5	5	4	4	39	3,9
135	5	4	1	3	4	5	3	2	5	5	5	5	37	3,7
136	4	5	2	5	3	4	5	1	5	5	4	4	39	3,9
137	5	3	2	5	3	4	5	1	5	5	5	4	38	3,8
138	5	4	1	3	4	5	3	1	3	5	5	5	34	3,4
139	4	5	3	4	4	5	3	1	4	4	5	4	37	3,7
140	3	4	1	4	4	5	3	3	5	5	5	5	37	3,7
141	4	5	3	4	4	5	3	1	5	4	3	5	38	3,8
142	4	3	1	4	3	5	4	2	3	3	5	5	32	3,2
143	3	4	1	4	4	5	3	1	5	4	5	5	34	3,4
144	4	5	3	4	4	5	3	2	5	5	3	4	40	4
145	4	3	1	4	3	5	4	2	5	5	4	3	36	3,6
146	5	4	2	5	5	4	5	1	5	5	4	5	41	4,1
147	5	4	2	5	5	5	5	1	5	3	4	5	40	4
148	5	4	2	5	5	5	4	1	5	4	3	4	40	4
149	5	5	2	5	5	5	4	1	3	3	4	4	38	3,8
150	5	4	2	5	5	5	4	1	4	4	3	3	39	3,9
151	4	4	1	5	4	5	4	1	5	5	5	5	38	3,8
152	5	4	2	5	5	5	4	1	4	5	5	5	40	4
153	5	5	2	4	5	4	4	2	4	5	5	5	40	4
154	5	4	2	5	5	5	4	2	3	4	5	5	39	3,9
155	4	3	2	4	5	5	4	1	4	4	3	5	36	3,6
156	5	4	2	5	5	5	4	1	4	4	4	4	39	3,9
157	5	5	2	4	5	5	4	2	5	5	5	5	42	4,2
158	5	4	2	5	5	5	4	1	4	4	5	4	39	3,9
159	5	4	2	5	5	5	5	2	5	4	3	3	42	4,2
160	4	3	3	5	3	4	4	1	5	5	5	4	37	3,7
161	4	3	2	5	5	4	4	2	5	4	5	5	38	3,8
162	4	4	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	42	4,2

163	4	5	2	3	5	4	5	1	3	5	5	5	37	3,7
164	5	4	3	4	5	4	5	1	5	5	5	3	41	4,1
165	3	4	1	4	5	4	5	1	4	5	5	4	36	3,6
166	5	3	2	5	4	4	5	1	5	4	3	3	38	3,8
167	4	5	2	5	3	4	5	1	4	3	4	4	36	3,6
168	4	5	2	3	4	5	4	1	4	5	5	5	37	3,7
169	4	5	3	4	5	4	3	2	5	4	4	5	39	3,9
170	5	5	3	4	5	4	3	1	5	4	4	5	39	3,9
171	5	4	2	5	4	5	3	2	5	4	3	4	39	3,9
172	3	4	1	3	5	4	4	2	5	4	4	4	35	3,5
173	4	5	2	3	5	5	4	1	5	4	4	4	38	3,8
174	4	5	1	4	5	4	5	2	5	5	5	5	40	4
175	4	4	1	4	5	4	5	2	5	4	4	4	38	3,8
176	5	4	2	4	5	3	4	1	4	4	5	4	36	3,6
177	5	4	2	4	4	5	4	3	4	5	5	5	40	4
178	5	4	1	4	5	4	5	1	5	5	5	4	39	3,9
179	4	5	2	5	4	5	4	2	5	5	5	5	41	4,1
180	4	5	2	3	4	5	4	3	4	5	3	5	39	3,9
181	3	4	2	5	3	4	5	3	5	4	5	5	38	3,8
182	3	4	1	3	4	5	4	1	4	5	4	5	34	3,4
183	4	5	3	4	5	4	3	1	5	5	5	4	39	3,9
184	5	4	3	4	5	3	4	2	4	4	4	3	38	3,8
185	3	4	1	4	5	5	4	2	4	4	4	5	36	3,6
186	4	5	1	4	5	3	4	1	5	5	5	4	37	3,7
187	4	3	2	5	4	3	4	1	5	5	5	4	36	3,6
188	5	3	2	5	3	4	5	1	5	5	5	4	38	3,8
189	5	4	2	5	3	4	5	1	5	5	5	4	39	3,9
190	5	4	2	5	5	5	3	2	5	5	5	4	41	4,1
191	4	5	2	4	4	5	4	2	5	5	5	5	40	4
192	5	3	2	5	3	4	5	1	4	4	5	4	36	3,6
193	5	4	1	3	4	5	3	2	5	5	4	4	37	3,7
194	4	5	3	4	4	5	3	2	4	4	4	5	38	3,8
195	3	4	1	4	4	5	3	1	4	4	5	5	33	3,3
196	4	5	3	4	4	5	3	1	5	4	5	5	38	3,8
197	4	3	1	4	3	5	4	1	4	5	4	5	34	3,4
198	3	4	1	4	4	5	3	1	4	5	5	4	34	3,4
199	4	5	3	4	4	5	3	1	5	4	4	5	38	3,8
200	4	3	1	4	3	5	4	1	3	4	5	5	32	3,2
201	3	5	3	5	4	4	5	1	5	3	4	4	38	3,8
202	5	5	2	4	5	4	5	2	4	5	4	4	41	4,1
203	5	4	1	4	3	4	5	2	3	4	5	5	35	3,5
204	5	4	2	4	4	4	4	2	3	4	5	5	36	3,6
205	5	5	2	5	4	5	5	2	5	3	5	5	41	4,1
206	3	5	1	4	4	5	5	1	4	5	5	5	37	3,7

207	3	3	2	4	4	5	4	1	4	4	5	5	34	3,4
208	4	5	1	4	5	4	4	2	5	5	5	5	39	3,9
209	4	5	1	4	5	4	4	2	3	5	4	4	37	3,7
210	3	4	3	4	5	4	3	2	4	3	5	5	35	3,5
211	4	5	3	5	5	4	4	1	5	3	4	4	39	3,9
212	5	4	2	4	4	4	4	2	5	4	4	4	38	3,8
213	5	3	3	5	4	5	4	1	5	3	5	4	38	3,8
214	4	4	2	4	5	5	5	1	5	4	4	5	39	3,9
215	3	4	2	4	3	4	4	2	4	4	4	5	34	3,4
216	4	4	2	4	4	4	4	1	5	5	5	4	37	3,7
217	3	4	2	5	3	3	3	2	4	5	3	4	34	3,4
218	4	4	2	4	5	5	4	1	4	4	5	3	37	3,7
219	5	4	2	5	5	5	4	2	4	5	4	5	41	4,1
220	5	3	1	5	4	4	5	1	5	5	3	4	38	3,8
221	5	3	2	5	5	3	4	2	5	3	3	4	37	3,7
222	3	5	3	3	3	5	4	3	5	5	5	3	39	3,9
223	4	5	1	5	4	4	4	2	4	3	4	4	36	3,6
224	4	4	2	4	5	4	4	2	4	5	4	4	38	3,8
225	4	5	2	5	5	4	5	1	4	5	4	5	40	4
226	5	5	1	5	5	5	5	2	5	5	5	5	43	4,3
227	5	5	2	4	5	5	4	2	3	5	3	5	40	4
228	4	4	2	4	4	5	4	3	4	4	4	4	38	3,8
229	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	5	5	36	3,6
230	5	5	1	5	5	5	4	2	4	5	5	5	41	4,1
231	5	4	2	5	4	5	4	2	5	5	4	4	41	4,1
232	4	4	1	5	5	5	4	2	5	4	5	4	39	3,9
233	4	4	3	4	5	5	4	2	4	4	5	5	39	3,9
234	5	4	2	5	4	3	3	2	5	3	4	5	36	3,6
235	4	5	2	5	5	4	4	1	4	5	4	5	39	3,9
236	5	5	2	4	3	4	4	1	4	4	3	4	36	3,6
237	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	36	3,6
238	4	5	1	4	5	4	5	1	4	4	5	5	37	3,7
239	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	30	3
240	5	4	2	5	4	5	5	2	4	5	4	5	41	4,1
241	5	4	2	4	4	5	5	1	5	4	4	5	39	3,9
242	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	35	3,5
243	3	4	3	3	4	4	4	2	4	3	4	3	34	3,4
244	5	4	3	5	4	3	3	3	4	5	5	3	39	3,9
245	3	4	2	4	3	4	3	2	3	4	3	3	32	3,2
246	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	36	3,6
247	5	5	1	5	3	4	5	1	4	5	5	5	38	3,8
248	5	4	1	5	5	5	5	3	5	5	5	4	43	4,3
249	5	5	1	5	5	5	5	1	5	5	5	5	42	4,2
250	5	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	5	33	3,3

251	4	4	2	4	5	5	4	2	5	3	5	4	38	3,8
252	4	4	2	4	4	5	4	2	4	4	5	5	37	3,7
253	5	5	2	5	4	5	5	2	5	5	4	4	43	4,3
254	3	4	2	4	3	4	4	2	4	4	3	3	34	3,4
255	4	4	2	4	4	4	4	1	5	5	5	5	37	3,7
256	4	4	2	4	5	5	4	2	4	4	5	5	38	3,8
257	4	4	2	4	5	5	4	1	4	4	4	4	37	3,7
258	5	4	2	5	5	5	4	2	4	5	5	5	41	4,1
259	5	3	1	5	4	4	5	1	5	5	5	5	38	3,8
260	5	5	2	5	3	5	4	2	4	5	5	5	40	4
261	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3
262	4	5	1	5	4	4	4	2	4	3	4	4	36	3,6
263	5	3	2	5	4	5	4	2	5	3	4	3	38	3,8
264	4	5	2	5	5	4	5	1	4	5	4	5	40	4
265	5	5	1	5	5	5	5	2	5	5	5	5	43	4,3
266	5	5	2	4	5	5	4	2	3	5	3	5	40	4
267	4	4	2	4	4	5	4	3	4	4	4	4	38	3,8
268	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	5	5	36	3,6
269	5	4	3	5	3	4	4	2	4	4	5	4	38	3,8
270	5	5	1	5	5	5	4	2	4	5	5	5	41	4,1
271	5	3	2	3	4	5	3	2	5	3	4	3	35	3,5
272	4	4	1	5	5	5	4	2	5	4	5	4	39	3,9
273	4	4	3	4	5	5	4	2	4	4	5	5	39	3,9
274	4	4	2	5	5	3	5	3	4	3	5	4	38	3,8
275	4	5	2	5	5	4	4	1	4	5	4	5	39	3,9
276	4	4	2	4	4	4	4	2	4	5	4	4	37	3,7
277	5	5	2	5	4	5	4	2	5	4	5	4	41	4,1
278	3	3	3	4	4	5	4	2	5	5	5	4	38	3,8
279	5	3	2	5	3	5	4	3	4	3	4	3	37	3,7
280	3	4	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4	35	3,5
281	3	4	2	5	4	5	3	2	4	5	5	5	37	3,7
282	4	4	1	4	4	5	4	2	4	5	4	5	37	3,7
283	5	3	2	5	4	5	3	2	5	3	4	4	37	3,7
284	4	4	2	5	5	5	5	1	5	5	5	4	41	4,1
285	3	4	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	41	4,1
286	4	4	1	5	5	5	5	1	4	5	5	5	39	3,9
287	3	4	1	3	4	5	5	2	5	5	4	4	37	3,7
288	4	4	1	5	5	4	4	1	4	5	4	5	37	3,7
289	5	4	2	4	5	5	4	1	4	5	4	4	39	3,9
290	5	4	1	5	4	4	4	1	4	4	5	5	36	3,6
291	5	4	2	5	3	3	5	1	4	3	5	4	35	3,5
292	5	4	2	5	5	5	5	1	4	5	4	4	41	4,1
293	5	4	2	5	5	5	4	1	4	5	5	5	40	4
294	5	5	2	5	5	5	4	1	4	5	5	4	41	4,1

295	3	4	1	5	5	4	5	2	5	5	4	5	39	3,9
296	4	4	1	5	4	5	4	2	4	5	5	4	38	3,8
297	5	5	1	4	5	3	5	1	4	5	5	4	38	3,8
298	5	5	2	4	5	4	4	1	5	5	5	5	40	4
299	5	4	2	5	5	5	4	1	5	5	5	5	41	4,1
300	5	4	2	5	5	5	4	1	4	4	3	3	39	3,9
301	5	4	2	5	5	5	4	1	5	5	5	5	41	4,1
302	3	4	2	5	4	5	4	2	5	5	3	4	39	3,9
303	5	4	2	5	5	5	4	2	4	5	5	5	41	4,1
304	5	4	2	5	5	5	5	1	5	5	5	5	42	4,2
305	5	4	1	5	3	3	5	1	4	5	3	5	36	3,6
306	5	3	2	5	5	5	4	1	5	4	4	4	39	3,9
307	4	4	2	5	5	5	5	2	4	4	5	4	40	4
308	4	5	1	4	5	3	4	2	3	5	5	4	36	3,6
309	5	4	3	4	5	4	5	2	5	4	5	3	41	4,1
310	3	4	1	4	5	4	5	2	3	5	4	4	36	3,6
311	4	5	2	5	4	5	5	2	5	3	4	4	40	4
312	4	5	2	5	3	4	5	2	5	4	5	4	39	3,9
313	4	5	2	3	4	5	4	2	3	4	5	3	36	3,6
314	4	5	3	4	5	4	3	1	4	5	3	4	38	3,8
315	5	5	3	4	5	4	3	2	5	4	5	4	40	4
316	5	5	3	4	5	4	3	2	5	3	4	5	39	3,9
317	3	4	1	3	5	4	4	1	3	4	5	4	32	3,2
318	4	5	2	3	5	5	4	1	3	5	4	4	37	3,7
319	4	5	1	4	3	5	5	1	4	5	5	4	37	3,7
320	4	4	1	4	4	3	5	1	4	5	3	4	35	3,5
321	4	4	2	5	4	4	5	1	5	5	5	4	39	3,9
322	3	4	2	5	3	4	5	2	5	5	5	3	38	3,8
323	4	4	1	3	5	3	5	1	4	3	5	4	33	3,3
324	3	4	1	4	4	4	3	2	3	5	3	4	33	3,3
325	4	4	1	4	5	4	4	1	4	4	5	3	35	3,5
326	5	4	2	3	3	3	4	1	4	4	5	3	33	3,3
327	5	4	1	5	4	5	4	1	3	5	4	5	37	3,7
328	5	4	2	4	4	4	5	1	5	4	5	4	38	3,8
329	5	4	2	5	3	5	4	1	4	3	4	5	36	3,6
330	5	4	2	3	5	3	4	2	5	3	5	5	36	3,6
331	5	5	2	4	5	4	5	2	3	5	4	5	40	4
332	3	4	2	4	5	4	5	1	4	4	5	4	36	3,6
333	4	4	2	3	5	3	4	1	4	3	4	5	33	3,3
334	3	4	1	5	4	5	4	1	3	3	5	5	33	3,3
335	5	4	2	5	3	5	4	2	5	5	4	5	40	4
336	4	5	2	5	3	5	3	2	5	4	4	5	38	3,8
337	4	5	1	5	3	5	3	2	5	3	5	5	36	3,6
338	3	4	3	4	4	4	4	2	5	5	4	5	38	3,8

339	5	3	1	3	5	3	5	2	5	4	5	4	36	3,6
340	5	3	2	4	4	5	4	2	5	3	4	5	37	3,7
341	4	5	2	3	4	5	5	2	4	3	5	5	37	3,7
342	5	4	2	5	3	3	5	2	3	5	4	5	37	3,7
343	4	5	3	5	5	4	3	2	3	4	4	5	38	3,8
344	5	5	3	5	5	4	4	2	3	4	3	4	40	4
345	4	5	3	5	5	3	4	2	5	4	3	5	40	4
346	5	4	1	4	5	5	4	1	4	5	5	4	38	3,8
347	4	5	1	3	4	4	5	1	4	5	4	4	36	3,6
348	5	5	3	5	3	5	4	1	5	4	4	5	40	4
349	4	5	1	5	3	3	4	1	5	5	5	5	36	3,6
350	4	5	2	3	4	4	5	1	5	4	5	4	37	3,7

4. Kinerja Karyawan (Y)

No. Responden	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Total	Mean
1	4	5	2	5	4	1	4	3	28	2,8
2	3	4	2	5	4	1	5	5	29	2,9
3	4	3	2	5	4	1	4	3	26	2,6
4	4	4	1	5	5	2	4	5	30	3
5	4	4	2	3	3	3	4	5	28	2,8
6	5	4	3	5	3	2	5	3	30	3
7	4	4	3	5	4	3	4	3	30	3
8	3	3	2	5	4	1	4	4	26	2,6
9	5	5	2	4	5	2	5	4	32	3,2
10	5	4	2	3	3	2	4	3	26	2,6
11	4	4	2	5	4	1	4	4	28	2,8
12	3	4	2	4	3	2	4	5	27	2,7
13	5	3	2	5	5	2	4	4	30	3
14	4	4	3	3	4	2	5	4	29	2,9
15	3	3	2	4	3	2	4	3	24	2,4
16	5	4	2	4	4	2	5	4	30	3
17	5	5	1	5	3	3	4	4	30	3
18	5	5	1	5	4	2	4	4	30	3
19	5	5	1	5	5	1	5	5	32	3,2
20	5	3	1	5	4	1	4	5	28	2,8
21	5	4	2	4	5	1	5	5	31	3,1
22	3	3	3	3	3	3	3	3	24	2,4
23	4	4	1	5	4	2	4	4	28	2,8
24	5	5	1	4	4	1	5	4	29	2,9
25	3	4	1	3	4	1	4	5	25	2,5

26	4	5	1	5	5	2	5	5	32	3,2
27	3	4	1	4	5	1	4	5	27	2,7
28	4	4	2	4	3	1	4	4	26	2,6
29	4	4	2	4	5	2	4	4	29	2,9
30	5	5	1	5	4	2	5	5	32	3,2
31	4	4	2	5	5	2	4	5	31	3,1
32	5	4	1	5	4	3	4	4	30	3
33	5	5	1	5	5	2	5	4	32	3,2
34	5	4	2	4	5	3	4	3	30	3
35	5	5	2	4	4	1	5	4	30	3
36	3	5	3	3	3	2	4	5	28	2,8
37	5	5	2	4	4	2	5	4	31	3,1
38	5	5	2	5	5	2	4	4	32	3,2
39	3	4	1	3	3	1	4	3	22	2,2
40	4	3	1	3	4	1	5	5	26	2,6
41	4	5	1	4	4	2	5	5	30	3
42	4	5	3	4	4	2	4	5	31	3,1
43	3	4	3	4	4	2	3	4	27	2,7
44	4	4	2	3	4	3	4	3	27	2,7
45	3	3	2	3	3	3	3	3	23	2,3
46	5	5	2	4	4	2	4	4	30	3
47	5	5	1	5	4	1	4	4	29	2,9
48	5	5	2	5	5	1	4	5	32	3,2
49	5	5	1	5	5	1	5	5	32	3,2
50	4	5	2	5	4	3	4	5	32	3,2
51	4	5	2	5	5	1	5	4	31	3,1
52	4	5	2	5	4	3	4	4	31	3,1
53	5	5	1	4	4	1	4	5	29	2,9
54	4	3	3	3	4	1	4	3	25	2,5
55	3	5	3	4	5	3	5	4	32	3,2
56	3	5	2	3	4	3	4	4	28	2,8
57	4	5	2	5	4	2	4	4	30	3
58	4	4	1	4	5	2	5	5	30	3
59	4	3	3	4	4	3	4	5	30	3
60	4	5	2	5	4	2	5	5	32	3,2
61	4	4	3	4	4	1	3	3	26	2,6
62	4	5	1	4	4	2	4	4	28	2,8
63	3	3	2	4	5	2	5	4	28	2,8
64	4	4	3	4	4	3	4	4	30	3
65	4	4	2	4	5	2	5	5	31	3,1
66	5	4	3	3	4	2	4	5	30	3
67	5	5	1	4	4	2	4	4	29	2,9
68	5	4	3	5	5	1	4	4	31	3,1
69	4	4	1	5	4	1	5	5	29	2,9

70	3	4	1	5	5	1	4	5	28	2,8
71	4	5	3	3	3	3	4	4	29	2,9
72	3	4	3	4	4	2	5	4	29	2,9
73	5	4	2	5	5	2	4	5	32	3,2
74	4	5	2	5	4	1	5	4	30	3
75	4	4	3	4	5	1	4	5	30	3
76	5	4	2	5	4	1	5	4	30	3
77	4	4	1	5	4	2	5	5	30	3
78	4	4	2	4	4	2	4	3	27	2,7
79	4	5	2	4	5	1	4	4	29	2,9
80	4	4	3	4	4	1	5	3	28	2,8
81	4	5	2	3	4	2	5	3	28	2,8
82	3	4	2	4	5	2	4	4	28	2,8
83	4	4	2	3	4	3	5	4	29	2,9
84	5	5	1	5	5	2	4	4	31	3,1
85	5	4	1	4	4	1	4	3	26	2,6
86	5	5	1	4	5	2	4	4	30	3
87	3	3	3	4	4	2	3	3	25	2,5
88	4	4	2	5	4	3	4	4	30	3
89	4	5	2	3	5	1	5	5	30	3
90	4	5	1	5	5	1	5	5	31	3,1
91	4	5	2	3	4	1	5	5	29	2,9
92	5	4	2	5	3	2	5	5	31	3,1
93	3	3	2	5	4	3	5	5	30	3
94	3	4	1	3	3	3	4	5	26	2,6
95	4	3	2	3	4	2	5	5	28	2,8
96	4	5	2	4	4	2	4	4	29	2,9
97	5	4	1	4	4	1	5	5	29	2,9
98	3	4	2	3	5	1	4	5	27	2,7
99	4	5	2	4	4	1	5	5	30	3
100	3	4	2	5	5	2	4	4	29	2,9
101	5	4	2	4	4	2	5	5	31	3,1
102	4	4	1	4	4	1	5	5	28	2,8
103	3	4	2	3	4	3	5	5	29	2,9
104	4	4	1	4	5	2	5	5	30	3
105	3	3	2	4	4	2	4	4	26	2,6
106	4	5	2	5	4	3	4	4	31	3,1
107	4	5	2	5	5	1	4	4	30	3
108	4	4	1	4	5	2	5	4	29	2,9
109	5	3	2	4	5	2	5	5	31	3,1
110	4	4	3	4	5	2	5	4	31	3,1
111	3	4	2	5	5	1	4	4	28	2,8
112	3	4	2	4	3	3	3	4	26	2,6
113	4	5	2	3	5	3	4	5	31	3,1

114	4	4	2	3	5	2	3	4	27	2,7
115	3	3	3	4	5	2	5	4	29	2,9
116	4	5	1	4	4	1	4	5	28	2,8
117	4	5	2	4	3	3	4	4	29	2,9
118	4	4	2	4	5	2	5	4	30	3
119	5	3	2	4	4	3	4	4	29	2,9
120	4	5	3	4	5	1	4	4	30	3
121	3	4	2	3	3	2	4	5	26	2,6
122	5	3	3	4	4	3	4	4	30	3
123	5	5	2	4	4	2	4	5	31	3,1
124	4	5	1	5	5	3	3	4	30	3
125	3	5	1	5	5	2	4	4	29	2,9
126	5	5	1	5	5	1	5	5	32	3,2
127	4	5	3	5	5	2	5	4	33	3,3
128	3	5	2	4	4	1	5	5	29	2,9
129	5	3	3	3	3	3	3	3	26	2,6
130	5	4	2	5	5	2	4	4	31	3,1
131	5	5	1	5	4	2	5	5	32	3,2
132	5	3	2	5	3	2	5	4	29	2,9
133	5	4	1	5	5	1	4	5	30	3
134	5	3	2	5	4	1	5	4	29	2,9
135	3	4	2	4	4	3	5	4	29	2,9
136	4	4	2	4	4	1	4	4	27	2,7
137	5	5	1	5	5	2	4	5	32	3,2
138	3	4	2	4	5	1	4	4	27	2,7
139	4	5	2	5	5	2	3	4	30	3
140	3	5	1	5	5	1	4	5	29	2,9
141	4	5	2	4	4	1	3	4	27	2,7
142	4	5	1	4	4	2	5	5	30	3
143	5	3	1	3	3	3	4	4	26	2,6
144	4	5	1	4	4	2	4	5	29	2,9
145	5	5	1	4	5	1	4	4	29	2,9
146	5	3	2	5	3	3	5	4	30	3
147	5	4	3	5	3	2	5	5	32	3,2
148	5	4	1	5	4	2	4	5	30	3
149	3	4	1	3	4	2	4	4	25	2,5
150	5	3	2	3	4	2	4	3	26	2,6
151	5	4	2	4	3	2	3	4	27	2,7
152	3	3	3	4	3	3	3	3	25	2,5
153	4	5	1	4	4	2	4	4	28	2,8
154	4	5	1	5	5	2	5	4	31	3,1
155	4	5	1	4	5	1	5	4	29	2,9
156	3	5	1	5	5	1	5	5	30	3
157	4	3	1	5	5	3	5	4	30	3

158	3	4	2	4	4	2	4	5	28	2,8
159	5	5	1	5	5	2	3	4	30	3
160	5	5	2	5	3	1	4	4	29	2,9
161	5	3	3	4	4	3	4	4	30	3
162	5	5	2	4	4	2	4	5	31	3,1
163	3	5	1	5	5	3	3	4	29	2,9
164	4	5	1	5	5	2	4	4	30	3
165	5	5	1	5	5	1	5	5	32	3,2
166	5	5	3	5	5	2	5	4	34	3,4
167	3	5	2	4	4	1	5	5	29	2,9
168	5	3	3	3	3	3	3	3	26	2,6
169	5	4	2	5	5	2	4	4	31	3,1
170	5	5	1	5	4	2	5	5	32	3,2
171	5	4	1	4	5	2	3	4	28	2,8
172	5	4	1	5	5	1	4	5	30	3
173	5	3	2	5	4	1	5	4	29	2,9
174	3	4	2	4	4	3	5	4	29	2,9
175	4	4	2	4	4	1	4	4	27	2,7
176	5	5	1	5	5	2	4	5	32	3,2
177	4	4	2	4	5	1	4	4	28	2,8
178	4	5	2	5	5	2	3	4	30	3
179	3	5	1	5	5	1	4	5	29	2,9
180	4	5	2	4	5	2	3	4	29	2,9
181	4	5	1	4	4	2	5	5	30	3
182	5	3	1	3	3	3	4	4	26	2,6
183	4	5	1	4	4	2	4	5	29	2,9
184	5	4	1	5	5	1	5	5	31	3,1
185	5	5	2	5	3	1	3	4	28	2,8
186	5	4	3	4	4	1	4	4	29	2,9
187	5	4	1	3	3	1	4	5	26	2,6
188	3	5	2	5	5	2	4	5	31	3,1
189	5	5	2	5	4	2	5	4	32	3,2
190	4	5	2	5	4	3	4	5	32	3,2
191	5	5	2	4	4	3	3	4	30	3
192	4	5	2	4	4	2	3	4	28	2,8
193	4	5	1	5	5	3	3	4	30	3
194	5	5	2	4	5	2	4	3	30	3
195	5	4	2	4	3	2	4	4	28	2,8
196	5	4	1	5	4	3	3	5	30	3
197	5	5	1	5	4	2	4	5	31	3,1
198	5	5	1	5	4	3	3	5	31	3,1
199	5	4	1	5	3	2	4	5	29	2,9
200	5	5	2	4	4	2	4	5	31	3,1
201	4	4	1	5	5	2	4	4	29	2,9

202	4	5	1	5	3	2	4	5	29	2,9
203	5	4	2	4	4	3	3	4	29	2,9
204	5	4	2	4	4	3	3	5	30	3
205	4	5	1	4	4	3	3	4	28	2,8
206	5	5	1	5	4	3	3	5	31	3,1
207	4	5	1	5	4	3	3	4	29	2,9
208	5	5	1	5	3	3	3	5	30	3
209	4	5	1	4	4	3	3	5	29	2,9
210	4	5	1	5	4	2	4	5	30	3
211	5	4	2	4	4	3	3	5	30	3
212	5	5	1	5	4	2	4	4	30	3
213	5	4	2	4	3	3	3	4	28	2,8
214	5	4	2	4	4	3	3	4	29	2,9
215	5	5	2	5	3	2	5	3	30	3
216	5	4	1	3	4	1	4	5	27	2,7
217	4	4	1	4	4	1	4	5	27	2,7
218	5	5	2	5	4	3	5	4	33	3,3
219	4	3	2	3	5	2	5	4	28	2,8
220	4	5	3	4	5	2	5	4	32	3,2
221	5	4	1	3	4	1	3	4	25	2,5
222	4	3	2	5	3	2	5	4	28	2,8
223	4	3	2	5	4	1	4	5	28	2,8
224	5	5	3	4	5	3	4	5	34	3,4
225	3	4	3	5	4	1	4	4	28	2,8
226	5	3	2	5	4	1	4	4	28	2,8
227	4	5	3	4	5	3	4	4	32	3,2
228	3	4	1	3	4	1	4	5	25	2,5
229	3	4	1	4	5	2	5	5	29	2,9
230	5	3	2	5	3	2	5	3	28	2,8
231	4	4	2	4	4	2	3	5	28	2,8
232	5	4	2	4	4	2	5	4	30	3
233	4	4	1	5	5	1	4	4	28	2,8
234	3	3	2	4	4	1	5	4	26	2,6
235	5	5	1	4	5	1	4	3	28	2,8
236	5	4	1	5	5	1	5	4	30	3
237	4	4	1	4	5	3	4	5	30	3
238	3	4	1	5	4	2	4	5	28	2,8
239	5	3	3	5	3	3	3	4	29	2,9
240	4	4	1	5	4	2	4	4	28	2,8
241	3	3	1	5	4	1	5	4	26	2,6
242	5	4	2	3	3	3	4	3	27	2,7
243	5	5	2	3	5	3	4	5	32	3,2
244	5	5	2	5	5	2	4	4	32	3,2
245	5	5	3	3	3	2	3	3	27	2,7

246	5	3	2	4	4	3	4	3	28	2,8
247	5	4	3	4	4	1	3	4	28	2,8
248	3	3	3	3	4	3	3	3	25	2,5
249	4	4	1	5	4	2	4	4	28	2,8
250	5	5	1	5	3	2	5	3	29	2,9
251	3	4	1	4	5	2	5	3	27	2,7
252	4	5	1	5	5	1	5	5	31	3,1
253	3	4	3	5	5	1	3	5	29	2,9
254	4	4	2	4	5	1	5	4	29	2,9
255	4	4	1	5	5	1	4	3	27	2,7
256	5	5	1	4	4	2	5	4	30	3
257	4	4	3	3	4	2	3	4	27	2,7
258	5	4	1	4	4	2	4	4	28	2,8
259	5	5	1	5	5	1	3	3	28	2,8
260	5	4	1	5	5	1	4	4	29	2,9
261	5	5	1	5	5	1	5	5	32	3,2
262	3	5	1	3	5	1	4	5	27	2,7
263	5	5	1	4	4	2	5	5	31	3,1
264	5	5	3	3	3	3	3	3	28	2,8
265	3	4	2	4	5	1	4	4	27	2,7
266	4	3	3	4	5	3	3	4	29	2,9
267	4	5	2	5	4	1	4	3	28	2,8
268	4	5	2	5	5	1	5	4	31	3,1
269	3	4	3	4	5	2	5	5	31	3,1
270	4	4	2	4	4	2	3	5	28	2,8
271	3	3	2	4	4	2	5	4	27	2,7
272	5	5	2	4	4	3	3	4	30	3
273	5	5	1	4	4	2	5	4	30	3
274	5	5	1	4	4	3	3	3	28	2,8
275	5	5	1	4	5	1	5	4	30	3
276	3	5	2	4	5	2	4	4	29	2,9
277	4	4	2	5	5	2	4	5	31	3,1
278	5	5	1	4	4	1	5	4	29	2,9
279	5	4	2	5	5	2	5	4	32	3,2
280	3	3	1	4	5	2	5	5	28	2,8
281	5	4	2	5	5	2	5	4	32	3,2
282	5	5	1	4	5	2	5	4	31	3,1
283	5	5	2	4	5	2	5	4	32	3,2
284	5	5	2	5	4	3	5	4	33	3,3
285	5	3	1	5	5	2	5	5	31	3,1
286	5	4	1	4	5	1	4	5	29	2,9
287	3	3	2	5	4	1	5	3	26	2,6
288	4	4	1	4	5	1	4	5	28	2,8
289	5	5	2	3	5	2	5	3	30	3

290	4	5	3	4	5	1	5	5	32	3,2
291	4	5	2	5	5	2	4	4	31	3,1
292	3	4	1	4	4	1	3	5	25	2,5
293	4	4	2	4	5	3	5	4	31	3,1
294	4	4	2	5	4	3	4	4	30	3
295	5	5	1	4	4	1	5	3	28	2,8
296	4	4	2	5	4	1	4	4	28	2,8
297	5	4	1	3	5	2	5	4	29	2,9
298	5	5	3	5	4	1	4	5	32	3,2
299	5	4	1	4	5	3	4	5	31	3,1
300	5	5	3	4	5	3	5	5	35	3,5
301	3	5	3	4	5	3	4	5	32	3,2
302	5	4	2	4	4	1	4	5	29	2,9
303	4	5	2	3	3	2	4	5	28	2,8
304	5	5	2	4	4	2	4	5	31	3,1
305	4	4	3	3	4	2	5	5	30	3
306	4	4	2	3	4	2	4	3	26	2,6
307	5	5	2	3	4	2	3	3	27	2,7
308	5	3	2	3	4	2	3	5	27	2,7
309	5	3	2	4	3	3	4	5	29	2,9
310	5	4	2	4	5	1	4	4	29	2,9
311	5	3	3	3	5	2	4	3	28	2,8
312	5	4	2	5	4	2	4	5	31	3,1
313	5	4	2	5	3	2	4	4	29	2,9
314	4	4	3	5	4	1	4	5	30	3
315	4	3	2	5	4	2	3	3	26	2,6
316	5	3	3	3	3	3	4	4	28	2,8
317	5	4	2	5	5	2	4	4	31	3,1
318	4	5	2	4	3	2	5	4	29	2,9
319	5	5	2	4	5	1	5	5	32	3,2
320	4	5	1	5	5	1	5	5	31	3,1
321	5	4	1	4	5	3	5	5	32	3,2
322	4	4	1	3	5	3	5	4	29	2,9
323	4	4	1	5	3	2	5	3	27	2,7
324	5	4	2	4	4	2	5	5	31	3,1
325	5	4	1	5	5	1	5	4	30	3
326	5	5	2	5	4	1	4	5	31	3,1
327	5	4	1	5	4	1	5	5	30	3
328	5	3	2	5	3	2	5	4	29	2,9
329	5	5	1	5	4	2	4	4	30	3
330	4	5	1	5	4	2	4	4	29	2,9
331	5	5	1	5	5	1	5	5	32	3,2
332	4	4	2	5	4	2	4	5	30	3
333	4	4	1	5	5	2	5	5	31	3,1

334	5	5	1	5	5	1	5	5	32	3,2
335	4	4	3	5	5	2	5	3	31	3,1
336	4	5	1	3	4	1	3	5	26	2,6
337	5	3	1	3	4	1	3	4	24	2,4
338	3	4	2	4	4	2	5	4	28	2,8
339	5	5	1	4	3	3	4	4	29	2,9
340	4	3	1	4	4	2	4	4	26	2,6
341	3	4	2	3	3	2	4	5	26	2,6
342	3	4	2	4	3	2	4	4	26	2,6
343	5	4	1	4	3	2	4	3	26	2,6
344	4	3	3	4	3	2	4	3	26	2,6
345	5	4	3	4	4	3	3	4	30	3
346	4	4	2	4	4	1	5	4	28	2,8
347	4	4	3	3	3	1	4	4	26	2,6
348	4	4	2	4	5	2	4	4	29	2,9
349	5	4	2	4	5	3	4	4	31	3,1
350	3	5	2	3	5	2	5	4	29	2,9

LAMPIRAN 3 HASIL PENELITIAN

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Work-Life Balance
X1.1	Pearson Correlation	1	.038	.063	.143**	-.014	-.108*	-.017	-.125*	.056	.003	.353**
	Sig. (2-tailed)		.477	.241	.007	.795	.043	.758	.019	.292	.960	.000
	N	350	350	350	350	350	350	350	350	350	350	350
X1.2	Pearson Correlation	.038	1	-.020	-.019	.068	-.138**	-.044	-.082	.045	-.047	.273**
	Sig. (2-tailed)	.477		.711	.719	.201	.010	.407	.125	.406	.379	.000
	N	350	350	350	350	350	350	350	350	350	350	350
X1.3	Pearson Correlation	.063	-.020	1	.040	.025	-.150**	.294**	-.156**	.015	.099	.401**
	Sig. (2-tailed)	.241	.711		.454	.644	.005	.000	.003	.778	.065	.000
	N	350	350	350	350	350	350	350	350	350	350	350
X1.4	Pearson Correlation	.143**	-.019	.040	1	-.162**	-.107*	.027	-.295**	.056	.067	.236**
	Sig. (2-tailed)	.007	.719	.454		.002	.046	.614	.000	.300	.210	.000
	N	350	350	350	350	350	350	350	350	350	350	350
X1.5	Pearson Correlation	-.014	.068	.025	-.162**	1	-.119*	.039	.018	.086	.196**	.392**
	Sig. (2-tailed)	.795	.201	.644	.002		.026	.467	.742	.110	.000	.000
	N	350	350	350	350	350	350	350	350	350	350	350
X1.6	Pearson Correlation	-.108*	-.138**	-.150**	-.107*	-.119*	1	.002	.062	-.187**	-.241**	.012
	Sig. (2-tailed)	.043	.010	.005	.046	.026		.964	.250	.000	.000	.821
	N	350	350	350	350	350	350	350	350	350	350	350
X1.7	Pearson Correlation	-.017	-.044	.294**	.027	.039	.002	1	.042	.083	.118*	.489**
	Sig. (2-tailed)	.758	.407	.000	.614	.467	.964		.436	.123	.028	.000
	N	350	350	350	350	350	350	350	350	350	350	350
X1.8	Pearson Correlation	-.125*	-.082	-.156**	-.295**	.018	.062	.042	1	.015	-.095	.144**
	Sig. (2-tailed)	.019	.125	.003	.000	.742	.250	.436		.778	.076	.007
	N	350	350	350	350	350	350	350	350	350	350	350
X1.9	Pearson Correlation	.056	.045	.015	.056	.086	-.187**	.083	.015	1	.002	.385**
	Sig. (2-tailed)	.292	.406	.778	.300	.110	.000	.123	.778		.977	.000
	N	350	350	350	350	350	350	350	350	350	350	350
X1.10	Pearson Correlation	.003	-.047	.099	.067	.196**	-.241**	.118*	-.095	.002	1	.336**
	Sig. (2-tailed)	.960	.379	.065	.210	.000	.000	.028	.076	.977		.000
	N	350	350	350	350	350	350	350	350	350	350	350
Work-Life Balance	Pearson Correlation	.353**	.273**	.401**	.236**	.392**	.012	.489**	.144**	.385**	.336**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.821	.000	.007	.000	.000	
	N	350	350	350	350	350	350	350	350	350	350	350

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

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

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTAL_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.024	.221**	.349**	.187**	.161**	.153**	-.074	-.060	.230**	.489**
	Sig. (2-tailed)		.658	.000	.000	.000	.003	.004	.167	.263	.000	.000
	N	350	350	350	350	350	350	350	350	350	350	350
X2.2	Pearson Correlation	.024	1	.054	.066	.284**	.220**	.022	.195**	.032	.090	.465**
	Sig. (2-tailed)	.658		.316	.219	.000	.000	.687	.000	.545	.093	.000
	N	350	350	350	350	350	350	350	350	350	350	350
X2.3	Pearson Correlation	.221**	.054	1	.009	.201**	.189**	-.043	.092	.028	.097	.419**
	Sig. (2-tailed)	.000	.316		.860	.000	.000	.428	.086	.600	.070	.000
	N	350	350	350	350	350	350	350	350	350	350	350
X2.4	Pearson Correlation	.349**	.066	.009	1	.107*	.203**	.214**	.048	-.163**	.248**	.480**
	Sig. (2-tailed)	.000	.219	.860		.046	.000	.000	.367	.002	.000	.000
	N	350	350	350	350	350	350	350	350	350	350	350
X2.5	Pearson Correlation	.187**	.284**	.201**	.107*	1	.020	.004	.150**	-.017	.219**	.489**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.046		.708	.940	.005	.755	.000	.000
	N	350	350	350	350	350	350	350	350	350	350	350
X2.6	Pearson Correlation	.161**	.220**	.189**	.203**	.020	1	.028	.047	.114*	.113*	.476**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.000	.708		.605	.379	.033	.035	.000
	N	350	350	350	350	350	350	350	350	350	350	350
X2.7	Pearson Correlation	.153**	.022	-.043	.214**	.004	.028	1	-.013	.032	.189**	.375**
	Sig. (2-tailed)	.004	.687	.428	.000	.940	.605		.811	.556	.000	.000
	N	350	350	350	350	350	350	350	350	350	350	350
X2.8	Pearson Correlation	-.074	.195**	.092	.048	.150**	.047	-.013	1	.191**	.053	.406**
	Sig. (2-tailed)	.167	.000	.086	.367	.005	.379	.811		.000	.323	.000
	N	350	350	350	350	350	350	350	350	350	350	350
X2.9	Pearson Correlation	-.060	.032	.028	-.163**	-.017	.114*	.032	.191**	1	-.037	.267**
	Sig. (2-tailed)	.263	.545	.600	.002	.755	.033	.556	.000		.494	.000
	N	350	350	350	350	350	350	350	350	350	350	350
X2.10	Pearson Correlation	.230**	.090	.097	.248**	.219**	.113*	.189**	.053	-.037	1	.485**
	Sig. (2-tailed)	.000	.093	.070	.000	.000	.035	.000	.323	.494		.000
	N	350	350	350	350	350	350	350	350	350	350	350
TOTAL_X2	Pearson Correlation	.489**	.465**	.419**	.480**	.489**	.476**	.375**	.406**	.267**	.485**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	350	350	350	350	350	350	350	350	350	350	350

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

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

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	X3.12	Kesejahteraan Psikologis
X3.1	Pearson Correlation	1	.059	-.028	.285**	.145**	.107*	.148**	-.082	.154**	-.010	.035	.069	.477**
	Sig. (2-tailed)		.271	.608	.000	.007	.045	.006	.127	.004	.853	.514	.199	.000
	N	350	350	350	350	350	350	350	350	350	350	350	350	350
X3.2	Pearson Correlation	.059	1	-.040	-.007	.202**	.082	-.007	-.059	.030	.101	.015	.094	.355**
	Sig. (2-tailed)	.271		.459	.901	.000	.125	.891	.269	.575	.058	.785	.079	.000
	N	350	350	350	350	350	350	350	350	350	350	350	350	350
X3.3	Pearson Correlation	-.028	-.040	1	-.092	-.076	-.115*	-.265**	.102	-.001	-.162**	-.113*	-.073	.020
	Sig. (2-tailed)	.608	.459		.087	.158	.031	.000	.058	.985	.002	.035	.170	.705
	N	350	350	350	350	350	350	350	350	350	350	350	350	350
X3.4	Pearson Correlation	.285**	-.007	-.092	1	.028	.171**	.220**	-.082	.212**	.011	.038	.106*	.464**
	Sig. (2-tailed)	.000	.901	.087		.597	.001	.000	.126	.000	.842	.482	.049	.000
	N	350	350	350	350	350	350	350	350	350	350	350	350	350
X3.5	Pearson Correlation	.145**	.202**	-.076	.028	1	.100	.073	-.087	.059	.024	-.004	.027	.384**
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.158	.597		.062	.172	.103	.274	.653	.938	.608	.000
	N	350	350	350	350	350	350	350	350	350	350	350	350	350
X3.6	Pearson Correlation	.107*	.082	-.115*	.171**	.100	1	-.020	-.063	.107*	.028	.035	.058	.363**
	Sig. (2-tailed)	.045	.125	.031	.001	.062		.707	.239	.046	.607	.509	.279	.000
	N	350	350	350	350	350	350	350	350	350	350	350	350	350
X3.7	Pearson Correlation	.148**	-.007	-.265**	.220**	.073	-.020	1	-.149**	.186**	.095	.091	-.049	.321**
	Sig. (2-tailed)	.006	.891	.000	.000	.172	.707		.005	.000	.075	.090	.358	.000
	N	350	350	350	350	350	350	350	350	350	350	350	350	350
X3.8	Pearson Correlation	-.082	-.059	.102	-.082	-.087	-.063	-.149**	1	-.159**	-.163**	-.066	-.021	.020
	Sig. (2-tailed)	.127	.269	.058	.126	.103	.239	.005		.003	.002	.221	.702	.709
	N	350	350	350	350	350	350	350	350	350	350	350	350	350
X3.9	Pearson Correlation	.154**	.030	-.001	.212**	.059	.107*	.186**	-.159**	1	.093	.119*	-.011	.451**
	Sig. (2-tailed)	.004	.575	.985	.000	.274	.046	.000	.003		.081	.026	.831	.000
	N	350	350	350	350	350	350	350	350	350	350	350	350	350
X3.10	Pearson Correlation	-.010	.101	-.162**	.011	.024	.028	.095	-.163**	.093	1	.168**	.159**	.356**
	Sig. (2-tailed)	.853	.058	.002	.842	.653	.607	.075	.002	.081		.002	.003	.000
	N	350	350	350	350	350	350	350	350	350	350	350	350	350
X3.11	Pearson Correlation	.035	.015	-.113*	.038	-.004	.035	.091	-.066	.119*	.168**	1	.225**	.399**
	Sig. (2-tailed)	.514	.785	.035	.482	.938	.509	.090	.221	.026	.002		.000	.000
	N	350	350	350	350	350	350	350	350	350	350	350	350	350
X3.12	Pearson Correlation	.069	.094	-.073	.106*	.027	.058	-.049	-.021	-.011	.159**	.225**	1	.401**
	Sig. (2-tailed)	.199	.079	.170	.049	.608	.279	.358	.702	.831	.003	.000		.000
	N	350	350	350	350	350	350	350	350	350	350	350	350	350
Kesejahteraan Psikologis	Pearson Correlation	.477**	.355**	.020	.464**	.384**	.363**	.321**	.020	.451**	.356**	.399**	.401**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.705	.000	.000	.000	.000	.709	.000	.000	.000	.000	
	N	350	350	350	350	350	350	350	350	350	350	350	350	350

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

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

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Kinerja Karyawan
Y1	Pearson Correlation	1	.126*	-.121*	.149**	-.059	.047	-.003	-.039	.409**
	Sig. (2-tailed)		.018	.024	.005	.274	.381	.951	.472	.000
	N	350	350	350	350	350	350	350	350	350
Y2	Pearson Correlation	.126*	1	-.231**	.164**	.210**	-.082	.038	.186**	.496**
	Sig. (2-tailed)	.018		.000	.002	.000	.125	.476	.000	.000
	N	350	350	350	350	350	350	350	350	350
Y3	Pearson Correlation	-.121*	-.231**	1	-.225**	-.155**	.180**	-.114*	-.251**	.029
	Sig. (2-tailed)	.024	.000		.000	.004	.001	.033	.000	.584
	N	350	350	350	350	350	350	350	350	350
Y4	Pearson Correlation	.149**	.164**	-.225**	1	.210**	-.155**	.131*	.111*	.489**
	Sig. (2-tailed)	.005	.002	.000		.000	.004	.014	.039	.000
	N	350	350	350	350	350	350	350	350	350
Y5	Pearson Correlation	-.059	.210**	-.155**	.210**	1	-.225**	.197**	.180**	.465**
	Sig. (2-tailed)	.274	.000	.004	.000		.000	.000	.001	.000
	N	350	350	350	350	350	350	350	350	350
Y6	Pearson Correlation	.047	-.082	.180**	-.155**	-.225**	1	-.248**	-.130*	.153**
	Sig. (2-tailed)	.381	.125	.001	.004	.000		.000	.015	.004
	N	350	350	350	350	350	350	350	350	350
Y7	Pearson Correlation	-.003	.038	-.114*	.131*	.197**	-.248**	1	.163**	.395**
	Sig. (2-tailed)	.951	.476	.033	.014	.000	.000		.002	.000
	N	350	350	350	350	350	350	350	350	350
Y8	Pearson Correlation	-.039	.186**	-.251**	.111*	.180**	-.130*	.163**	1	.410**
	Sig. (2-tailed)	.472	.000	.000	.039	.001	.015	.002		.000
	N	350	350	350	350	350	350	350	350	350
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.409**	.496**	.029	.489**	.465**	.153**	.395**	.410**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.584	.000	.000	.004	.000	.000	
	N	350	350	350	350	350	350	350	350	350

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.537	12

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.518	10

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.556	8

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.418	10

2. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			350
Normal Parameters[a,b]	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.97445767
Most Extreme Differences	Absolute		.047
	Positive		.037
	Negative		-.047
Test Statistic			.047
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]			.055
Monte Carlo Sig. (2-tailed)[d]	Sig.		.054
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.048
		Upper Bound	.060

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 1535910591.

Uji Heterokedasitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	9.559	4.294		2.226	.027
	Work-Life Balance	-.041	.031	-.074	-1.302	.194
	Work-Family Conflict	-3.249	2.171	-.090	-1.496	.135
	Kesejahteraan Psikologis	-.700	2.596	-.016	-.269	.788

a. Dependent Variable: ABS_RES1

Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Work-Life Balance	.878	1.139
	Work-Family Conflict	.777	1.287
	Kesejahteraan Psikologis	.832	1.202

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

3. Uji Hipotesis 1

Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	29.772	2.199		13.542	<,001
	Work-Life Balance	.095	.052	.097	1.819	.070

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji Korelasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.097[a]	.009	.007	2.80155

a. Predictors: (Constant), Work-Life Balance

4. Uji Hipotesis 2

Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	38.494	.844		45.601	<,001
	Work-Family Conflict	-.268	.047	-.292	-5.688	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji Korelasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.292[a]	.085	.082	2.69246

a. Predictors: (Constant), Work-Family Conflict

5. Uji Hipotesis 3

Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	28.976	2.305		12.572	<,001
	Kesejahteraan Psikologis	.093	.045	.111	2.081	.038

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji Korelasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.111[a]	.012	.009	2.79748

a. Predictors: (Constant), Kesejahteraan Psikologis

6. Uji Hipotesis 4

Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	238.391	3	79.464	10.915	<,001[b]
	Residual	2518.926	346	7.280		
	Total	2757.317	349			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kesejahteraan Psikologis, Work-Family Conflict, Work-Life Balance

Uji Korelasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.294[a]	.086	.079	2.69817

a. Predictors: (Constant), Kesejahteraan Psikologis, Work-Family Conflict, Work-Life Balance

LAMPIRAN 4 IDENTITAS RESPONDEN

No.	Nama Lengkap	Tempat Bekerja
1	gebi anggraini	UNIQLO Pakuwon Mall Yogyakarta
2	Olivia Darmayanti	SMA Negeri 1 Yogyakarta
3	Elsa Sari	Konsorsium Yayasan Mulia Yogyakarta
4	Febi Maharani	Mediterranea Restaurant Yogyakarta
5	Gita Fitriana	Jogja Digital Valley
6	Linda Adelia	SMP Muhammadiyah 5 Yogyakarta
7	Vania Sekar	Genius Idea Coworking Space
8	Laras	pemda yogyakarta
9	Ayu Handayani	BLOCK71 Yogyakarta
10	Hesti	SMP Negeri 8 Yogyakarta
11	Citra Amanda	Ayumi Sprei
12	Hesti Anggraini	SMA Negeri 3 Yogyakarta
13	Vania	Ayumi sprei
14	Laras Rahayu	Antologi Collaboractive Space
15	Ayu	Jogja Digital Valley
16	Hesti	SMP Muhammadiyah 5 Yogyakarta
17	Gemi	Raminten Jogja
18	Ayu Maharani	TK ABA 6 Yogyakarta
19	Indah	Balai Kota Yogyakarta
20	Jenny	House of Raminten
21	Dea	Dinas Perhubungan DIY
22	Kirana	Bank Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta
23	Juwita	Universitas Gadjah Mada
24	Vania	Bank BNI Yogyakarta
25	Widya	Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta
26	Zahra	SMP Negeri 8 Yogyakarta
27	Putri	Jogja Digital Valley
28	Tiara	Balai Litbang Kemensos Yogyakarta
29	tika	JNE Express Yogyakarta
30	Maya	SMP Negeri 8 Yogyakarta
31	alya Rahayu	UNIQLO Pakuwon Mall Yogyakarta
32	Eka	SMA Negeri 7 Yogyakarta
33	Citra Wulandari	Konsorsium Yayasan Mulia Yogyakarta
34	Laras	RS Siloam
35	Salasa	Jogja Digital Valley

36	hesti	SMP Muhammadiyah 5 Yogyakarta
37	Rina	Puskesmas Gedongtengen
38	Erika	Indosat Gejayan
39	Wulandari	PT Telkom Indonesia
40	Pratiwi Handayani	Perpustakaan UGM
41	Oliv	PT INKA Yogyakarta
42	Tiwi	Apotek Kimia Farma Seturan
43	Winda	PT Kompas Gramedia Yogyakarta
44	Fitri Azzahro	Perpustakaan Atma Jaya
45	Wulan	PT Kreavi
46	Rika	Dagadu Djokdja
47	Zahra	PT Dua empat puluh
48	Rani	SMA Muhammadiyah 2 Yogyakarta
49	Putri	RSUD Sleman
50	Tiara	Universitas Gadjah Mada
51	Hesti	Universitas Islam Indonesia
52	Bila	RS Bethesda Yogyakarta
53	Auni	PT Telkom Indonesia
54	Putri	Adisa Laundry
55	Fanny Septiani	BKPSDM Kota Yogyakarta
56	Tiara	PT Gameloft Indonesia
57	Witri	SMA Negeri 8 Yogyakarta
58	Vira Maharani	PT INKA Yogyakarta
59	Natan	Perpustakaan UNY
60	Hesti	Studio Antik
61	Mita	PT Sumber Alfaria Trijaya
62	Liyani Mahaputri	Kimia Farma Malioboro
63	BELLA	RS Bethesda Yogyakarta
64	Gita Darmayani	PT Pos Indonesia
65	Winda Novriana	Perpustakaan Daerah DIY
66	Karina	PT Telkom Indonesia
67	Vania Lestari	RSUD Sleman
68	Aiko	Bank BRI Malioboro
69	Yasmin Lestari	Disdukcapil Sleman
70	Dewi Kartikasari	RSUD Sleman
71	Indah Utami	Adisa Laundry
72	Ajeng Tria	Dagadu Djokdja
73	Jeni	Perpustakaan Daerah DIY
74	Rahma	Ayam Goreng Suwarni
75	Septa	PT Telkom Indonesia
76	Regina	RSUD Sleman
77	Tania	Universitas Negeri Yogyakarta
78	Monic	PT Kreavi
79	Ayu Laras	PT Bank BRI

80	Lenny Sania	PT Kompas Gramedia Yogyakarta
81	Syifa Kirana	RSUP Dr. Sardjito
82	Cindy Hapsari	SMA BOPKRI 1 Yogyakarta
83	Annisa Fahri	PT KAI Daop VI Yogyakarta
84	dina Novriana	SMA Muhammadiyah 2 Yogyakarta
85	Ulya Lasahido	RSUP Dr. Sardjito
86	Yasmin Kartika Sari	Dagadu Djokdja
87	dewi maharani putri	RS Bethesda Yogyakarta
88	eka anggraini	RS PKU Muhammadiyah
89	laudya syintia	Universitas Negeri Yogyakarta
90	Asyifa sekar rahayu	PT KAI Daop VI Yogyakarta
91	Annisa Paramitha	Bank BRI Malioboro
92	Diah Umairah	Toko Venza
93	Jihan Anastasia	Toko Venza
94	Annisa Wiranti	Guardian Pakuwon
95	Dela Putri Sarjuna	PT Bank BRI
96	FEBIANTI PUTRI	PT INKA Yogyakarta
97	Maya Putri	Toko Venza
98	Citra Maharani	Universitas Gadjah Mada
99	Putri Lestari	PT Pos Indonesia
100	DWI SARI	RSUD Kota Yogyakarta
101	kirana Putri Sari	PT KAI Daop VI Yogyakarta
102	Indah Maharani	RS PKU Muhammadiyah
103	Salsabila Wulandari	Apotek K24 Gejayan
104	Nadia Putri	Apotek K24 Gejayan
105	Siti Subakti Indah Kusuma	PT Telkom Indonesia
106	Dina Cantika	PT Pertamina
107	Aiko Dinata	Mr DIY Sleman
108	Dewi Suhaila	SMA Muhammadiyah 2 Yogyakarta
109	Farizatul Arofah	Dagadu
110	Nanda Arinda	Perpustakaan UGM
111	Harfina Sarasti	Dinas Perhubungan DIY
112	Selfi Damayanti	Toko Venza
113	Rana Utama	Universitas Ahmad Dahlan
114	Umi Andryani	SMK Negeri 2 Yogyakarta
115	Laili Zahra	PT INKA Yogyakarta
116	Dyah Siska	RS Bethesda Yogyakarta
117	Cut Aziza Hanum	PT Telkom Indonesia Yogyakarta
118	Soraya Ahmed	RS Bethesda Yogyakarta
119	Indah Puspita	RSUP Dr. Sardjito
120	Desi Wulandari	XL Center Yogyakarta
121	Meri Dwi Puspita	RSUP Dr. Sardjito
122	Dinda Luna Rizki	Disdukcapil Sleman

123	Glady Octaviani	Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta
124	Archintya A	Bank BRI Malioboro
125	Nurafni Siti	Yamie Panda Timoho
126	Ratna Fitriyani	PT Mirota KSM
127	Nesti Novitalia	Toko Delya
128	Dina Novitari	SMA Negeri 1 Yogyakarta
129	Irna Nabila	RSUD Kota Yogyakarta
130	Yuliana Asmara	Matahari Amplaz
131	Adi Fakhata	SMA Negeri 8 Yogyakarta
132	Shofa Anna	Klinik Pratama UAD
133	Cut Amelia	Bank BRI Malioboro
134	Irham Nakarti	Disdukcapil Sleman
135	Syella Putri	PT Indomaret Group
136	Karenia Askara	RSUD Sleman
137	Juwita Sabila	Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta
138	Landi Mayangsari	Indosat Gejayan
139	Dewi Lestari	Klinik Pratama UAD
140	Sekar Samantha	XL Center Yogyakarta
141	Puspita Ayu	Perpustakaan UNY
142	Fatimah Bilqia	Dagadu Djokdja
143	Agni Fazhria	Universitas Gadjah Mada
144	Sarah Indah kusuma	Universitas Negeri Yogyakarta
145	Anggun Wibowo Putri	PT KAI Daop VI Yogyakarta
146	Isti Annisa	SMA Negeri 1 Yogyakarta
147	Anindya Dessi	Universitas Atma Jaya
148	Ressa Reresia	Bank BRI Malioboro
149	Saidah Nuraida	RS PKU Muhammadiyah
150	Anggie Halim	SMA Negeri 1 Yogyakarta
151	Fatya Aziza	Guardian Pakuwon
152	Rimut Setya Sari	Caca Laundry
153	Savina Anny	Dinas Perhubungan DIY
154	Aziza Aulia	PT Kreavi
155	Tika Liyana Hadi	Adisa Laundry
156	Adelia Maliki	Bappeda DIY
157	Juwita Pertiwi	BKPSDM Kota Yogyakarta
158	Arifina Resya	RSUP Dr. Sardjito
159	Erni Wulandari	Ayam Suwarni
160	Bella Tajul Arifin	Perpustakaan Daerah DIY
161	Wiwid Yatami	Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta
162	Restu Nadia	Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta
163	Lungguh Dwi	Matahari Amplaz
164	Novita Wahyu	Gramedia Yogyakarta
165	Bunga Fardah	XL Center Yogyakarta
166	Audressa Larasati	Kimia Farma nusa indah

167	Rindi Animutia	Dinas Perhubungan DIY
168	Nadira Firdaus	PT Jaya Sinergi Cosmindo
169	Dewi Purnama	RSUD Kota Yogyakarta
170	Sita Adiva Asyila	Perpustakaan Daerah DIY
171	Resti Nur	Apotek K24 Gejayan
172	Niissa Amiorun	RSUD Sleman
173	Vie Evelyn	Apotek K24 Gejayan
174	Luthfi Yansa	RS Bethesda Yogyakarta
175	Astra Karina	Universitas Islam Indonesia
176	Sekar Ranti	PT Paragon Technology
177	Dinda Ariani	Perpustakaan Atma Jaya
178	Erliana Pratiwi	XL Center Yogyakarta
179	Naira Kaidah	Venza baju
180	Gloria Sekar	Ramayana Mall Jogja
181	Zhyjijah Amalia	Klinik Pratama UAD
182	Nia Ariftiani	PT Kreavi
183	Faizah Khansa	PT Telkom Indonesia
184	Fadiyah Cahyani	PT Kompas Gramedia Yogyakarta
185	Sofiatus Zahro	PT Bank BRI
186	Nor Seftiani	SMA Muhammadiyah 2 Yogyakarta
187	Umi Mashitoh	Dagadu Djokdja
188	Anisa Alfanti	RSUP Dr. Sardjito
189	Viergi Enias	Caca laundry
190	Rahma Annisa	Bappeda DIY
191	Theresia Enggizea	Dinas Perhubungan DIY
192	Linda Setiawan	BKPSDM Kota Yogyakarta
193	Maya Sari	RS PKU Muhammadiyah
194	Salsa Aninditia	Universitas Ahmad Dahlan
195	Fiona Rahmadani	Indomaret
196	Diana Kusuma	XL Center Yogyakarta
197	Ayu Lestari	PT Telkom Indonesia
198	Sinta Dewi	Universitas Ahmad Dahlan
199	Rina Marlina	LOS Chicken
200	Tia Rahma	RSUP Dr. Sardjito
201	Wulan Sari	RSUD Sleman
202	Fitriani Kusmita	Apotek K24 Gejayan
203	Dewi Kartika	SMK Negeri 2 Yogyakarta
204	Indah Permata	RSUD Kota Yogyakarta
205	Dinda Rahayu	Universitas Gadjah Mada
206	Mega Puspita	RSUD Sleman
207	Rani Oktaviani	Klinik Pratama UAD
208	Sari Putri	CV Putra Farma
209	Nia Maharani	Adissa laundry
210	Vina Aulia	RS Bethesda Yogyakarta

211	Lila Mawar	PT INKA Yogyakarta
212	Yuni Astuti	PT Pos Indonesia
213	Bella Anjani	Toko Delya
214	Melati Nur Indira	Apotek K24 Gejayan
215	Dwi Lestari	Bank BRI Malioboro
216	Rika Sari	PT Mirota KSM
217	Lina Oktavia	RS Bethesda Yogyakarta
218	Desi Ramadhani	Perpustakaan Daerah DIY
219	Maya Anindya	Apotek K24 gejayan
220	Putri Amalia	Dinas Perhubungan DIY
221	Citra Ayuning	Bappeda DIY
222	Dina Kurnia	Oma opa condongcatur
223	Eka Yuliana	RSUD Kota Yogyakarta
224	Novi Lestari	RS Bethesda Yogyakarta
225	Arum Widyasari	PT Telkom Indonesia Yogyakarta
226	Siska Anggraeni	RSUD Kota Yogyakarta
227	Cantika Rahayu	PT PLN (Persero) Yogyakarta
228	Dela Fitriana	Matahari Ambarrukmo
229	Lia Nurul	PT Telkom Indonesia
230	Vira Melinda	Mandiri Pakuwon Mall
231	Tika Rosdiana	SMA Muhammadiyah 2 Yogyakarta
232	Nanda Pratiwi	PT Telkom Indonesia
233	Ika Juniarti	RSUD Kota Yogyakarta
234	Elsa Paramita	PT Bangun Indo Pratama
235	Niken Ayu	Universitas Ahmad Dahlan
236	Yuliana Permatasari	XL Center Yogyakarta
237	Rossa Permata	Dagadu Djokdja
238	Sarah Khairunnisa	Dagadu Djokdja
239	Lia Marisa	PT Bangun Indo Pratama
240	Tania Rahayu	Karya bintang abadi
241	Anisa Widya	Kimia Farma Malioboro
242	Intan Sari	Venza toko pakaian
243	Nurul Azizah	VADS
244	Aysha Hana	PT Kompas Gramedia Yogyakarta
245	Yasmine Zahra	Disdukcapil Sleman
246	Salsabila Nur	PT Indomaret Group
247	Nabila Aulia	Kimia Farma Malioboro
248	Aurel Inayah	PT PLN (Persero) Yogyakarta
249	Nayla Khansa	VADS
250	Dina Aprilia	Universitas Atma Jaya
251	Santi Nuraini	PT Sumber Alfaria Trijaya
252	Amalia Nurfadilah	Perpustakaan Atma Jaya
253	Ria Amelia	Studio Antik
254	Intan Permatasari	PT Bangun Indo

255	Putri Hapsari	PT Kreavi
256	Nina Kartika	RSUP Dr. Sardjito
257	Lilis Suryani	Bappeda DIY
258	Dewi Astika	Lawson Condongcatur
259	Yuli Anjani	PT Jaya Sinergi Cosmindo
260	Tari Fitria	Pawon Jinawi
261	Indri Rahmawati	PT Indomaret Group
262	Sari Melinda	Universitas Ahmad Dahlan
263	Widya Hapsari	RSUD Sleman
264	Bella Kurnia	PT Pos Indonesia
265	Nadya Amelia	Mandiri Pakuwon Mall
266	Nuraini Fatimah	Studio Antik
267	Desy Yuliani	RSUD Kota Yogyakarta
268	Lala Meilani	Dagadu Djokdja
269	Alya Nurfadila	PT Sumber Alfaria Trijaya
270	Zahra Lestari	Studio Antik
271	Salsa Wulandari	Apotek Kimia Farma Seturan
272	Tiara Anjani	PT KAI Daop VI Yogyakarta
273	Mega Lestari	Universitas Gadjah Mada
274	Nurul Fitriani	PT PLN (Persero) Yogyakarta
275	Anindya Rahma	Perpustakaan UNY
276	Hana Kartika	SMA Negeri 8 Yogyakarta
277	Aulia Fadillah	Ramayana Mall Jogja
278	Riska Ayuningtyas	PT Kompas Gramedia Yogyakarta
279	Cindy Paramita	RSUD Sleman
280	Mira Savitri	PT KAI Daop VI Yogyakarta
281	Elsi Marlina	PT Indomaret Group
282	Yulita Febriani	RS PKU Muhammadiyah
283	Suci Amalia	Mandiri Pakuwon Mall
284	Nadira Aulia	Perpustakaan Daerah DIY
285	Fani Wahyuni	SMA Negeri 8 Yogyakarta
286	Devi Septiani	PT Kreavi
287	Karina Nurani	Perpustakaan BPS
288	Sheila Zahra	Bank BRI Malioboro
289	Delia Khairunisa	Perpustakaan BPS
290	Ayla Ardelia	Bappeda DIY
291	Rizka Lestari	RSUD Kota Yogyakarta
292	Lidya Susanti	RSUD Sleman
293	Melly Oktaviani	Dagadu jogja
294	Silvia Anjani	Lawson Concat
295	Gita Maharani	Matahari amplaz
296	Okti Wulandari	Dinas Perhubungan DIY
297	Yenny Rosalina	Perpustakaan BPS
298	Lisna Mardiana	RS Bethesda Yogyakarta

299	Weni Febriana	PT KAI Daop VI Yogyakarta
300	Livia Salsabila	Kimia Farma Malioboro
301	Dina Marwah	Adisa Laundry
302	Viona Prameswari	Disdukcapil Sleman
303	Maya Syafira	RSUD Sleman
304	Alya Putri	RSUP Dr. Sardjito
305	Zulfa Hidayati	SMA Muhammadiyah 2 Yogyakarta
306	Ines Damayanti	Dagadu Djokdja
307	Rika Yulianti	PT Telkom Indonesia Yogyakarta
308	Kirana Shafira	Apotek K24 Gejayan
309	Annisa Maulida	Universitas Gadjah Mada
310	Sekar Ayu	Bappeda DIY
311	Puspita Wardani	RS PKU Muhammadiyah
312	Anisah Ramadhani	BKPSDM Kota Yogyakarta
313	Keysa Maulani	RSUD Kota Yogyakarta
314	Mira Anjani	PT Paragon Technology
315	Diva Almira	Hamzah Batik
316	Salsabila Mutiara	SMA BOPKRI 1 Yogyakarta
317	Yuliani Anggraini	Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta
318	Desy Kartika	Pos Indonesia
319	Nadira Zahira	PT Mirota KSM
320	Anita Rosdiana	Dinas Perhubungan DIY
321	Tari Wulandari	RSUD Kota Yogyakarta
322	Yasmin Fauziah	RSUD Sleman
323	Nina Septiani	Guardian Pakuwon
324	Ayu Khairunnisa	Studio Antik
325	Aulia Azahra	RS PKU Muhammadiyah
326	Nindya Ayu	PT Paragon Technology
327	Lutfi Maulida	RS Bethesda Yogyakarta
328	Desy Puspita	Mandiri Pakuwon Mall
329	Arum Anjani	Dinas Perhubungan DIY
330	Mira Ayuning	SMA Negeri 1 Yogyakarta
331	Livia Zahira	RSUP Dr. Sardjito
332	Nadia Salsabila	Ramayana Mall Jogja
333	Sheila Lestari	PT Pertamina
334	Dian Kurniawati	Studio Antik
335	Ayu Wardani	Luwe Concat
336	Tari Amelia	Dagadu Djokdja
337	Rika Nuraini	Disdukcapil Sleman
338	Winda Febriyanti	Rocket Chicken
339	Tari Indah	PT Pos Indonesia
340	Vivi Nurul	Indosat Gejayan
341	Elsa Ramadhani	PT Telkom Indonesia
342	Nia Lestari	VADS

343	Dela Fauziah	Rocket Chicken
344	Santi Anggraini	Oriskin Jogja
345	Weni Nuraini	RSUP Dr. Sardjito
346	Rina Wahyuni	Studio Antik
347	Tiara Zahra	PT Paragon Technology
348	Putri Fadilah	PT Telkom Indonesia Yogyakarta
349	Lina Damayanti	Oriskin Jogja
350	Gita Kartika	PT PLN (Persero) Yogyakarta

BIODATA PENULIS



Nama	: Muhammad Hafizh Dhiya Ulhaq
Jenis Kelamin	: Laki-laki
Tempat & Tgl. Lahir	: Yogyakarta, 6 Mei 2003
NIM	: 21311066
Perguruan Tinggi	: Universitas Islam Indonesia
Fakultas	: Bisnis dan Ekonomika
Jurusan	: Manajemen
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia
Alamat	: Jl. Palagan Tentara Pelajar, Ngaglik, Sleman, Yogyakarta
Email	: 21311066@students.uii.ac.id

PENDIDIKAN :

2008-2009 : TK Budi Mulia Dua Pandeansari

2009-2015 : SD Muhammadiyah Condongcatur

2015-2018 : SMP Budi Mulia Dua

2018-2021 : SMA Budi Mulia Dua