



8.92%

SIMILARITY OVERALL

SCANNED ON: 9 JUL 2024, 9:20 AM

Similarity report

Your text is highlighted according to the matched content in the results above.

IDENTICAL 0.04% **CHANGED TEXT** 8.87% **QUOTES** 0.13%

Report #21963709

57 67 BAB I PENDAHULUAN 1.1 Latar Belakang Sumber daya manusia (SDM) dianggap sebagai elemen kunci pada perusahaan di bidang jasa atau barang. Oleh karena itu, SDM memiliki peran penting dalam melaksanakan operasional perusahaan. Dalam menjalankan roda organisasinya, perusahaan harus menerapkan manajemen SDM yang efektif agar mendapatkan pekerja yang berkualitas tinggi guna menciptakan suatu hubungan timbal balik antara karyawan dan juga perusahaan. Upaya harus dilaksanakan guna meningkatkan kinerja SDM pada perusahaan guna menghadapi tantangan dalam perkembangan yang ada. Pada saat ini, pasar tenaga kerja di Indonesia didominasi oleh generasi milenial, yang mencakup dua pertiga dari angkatan kerja. Generasi milenial merupakan generasi dengan tahun kelahiran 1985-1999, atau berumur 25 tahun hingga 39 tahun. Generasi milenial dikenal sebagai generasi yang mempunyai peran sebagai penggerak bangsa. Seiring dengan berjalannya waktu, generasi milenial dihadapkan pada kebutuhan guna bisa menyesuaikan diri kepada berbagai perubahan yang ada, baik itu dalam bidang sosial, ekonomi, teknologi, gaya hidup, dan lain sebagainya. **30** Menurut data yang dirilis oleh BPS (2021), hasil sensus penduduk tahun 2020 mengungkapkan bahwa dari jumlah total populasi Indonesia sebesar 270,20 juta jiwa, sekitar 25,87% dari penduduk berada dalam rentang usia generasi milenial (25 sampai 39 tahun), sementara generasi Z (8 sampai 24 tahun) mencapai 27,94%. Dengan

demikian dapat disimpulkan bahwa generasi milenial merupakan generasi dengan jumlah terbanyak kedua di Indonesia dengan presentase sebesar 25,87%. Bila dilihat, usia generasi milenial dapat dianggap sebagai generasi yang memiliki tingkat produktivitas tinggi, sehingga mereka dapat menjadi SDM yang sangat berharga guna mendukung pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Maka perusahaan mempunyai kepentingan guna memberi perhatian yang lebih kepada generasi milenial, sehingga mereka dapat memberikan kontribusi signifikan dalam lingkungan kerja (Yusuf dan Haryoto, 2023).

Table 1.1 Data Penduduk Menurut Kelompok Usia

Kelompok Usia	Jumlah Penduduk
0-4	165.321
5-9	157.097
10-14	151.216
15-19	143.398
20-24	145.991
25-29	159.346
30-34	162.528
35-39	170.536
40-44	160.565
45-49	140.364
50-54	115.551
55-59	95.282
60-64	71.070
65-69	50.638
70+	41.653
Total	1.930.556

Sumber: tangerangKota.bps.go.id Data BPS Kota Tangerang (2022) diatas meenyatakan bahwa jumlah penduduk generasi milenial, atau penduduk yang berumur 25-39 tahun di Kota Tangerang berjumlah 492.410 jiwa (39,2%) dari total 1.930.556 jiwa, dengan jumlah masyarakat yang bekerja sebagai pegawai sebesar 627.397 jiwa pada tahun 2020 yang terdiri dari generasi Z, milenial, dan baby boomers . Tangerang ialah kota terbesar di Provinsi Banten, juga merupakan kota terbesar di daerah metropolitan Jakarta Raya

ketiga. Industri perusahaan di Kota Tangerang mengalami pertumbuhan yang pesat. Mengutip dari sebuah laporan yang di laporkan oleh kompaspedia, yang dilaporkan oleh Purwanto (2021) menyatakan bahwa Kota Tangerang memiliki julukan yaitu "Kota seribu industri sejuta jasa" karena peningkatan jumlah industri serta perkembangan sektor jasa yang didirikan dan beroperasi secara aktif. Perusahaan jasa ialah bisnis yang berfokus pada penyediaan layanan kepada konsumen atau pelanggan, bukan menjual barang fisik. Contoh dari usaha pada industri ini diantaranya adalah jasa keuangan, jasa transportasi, jasa telekomunikasi, jasa teknologi informasi, jasa kesehatan, jasa pendidikan, jasa pariwisata, jasa konsultasi, jasa hiburan, jasa properti dan real estate .

Faktor-faktor seperti lokasi strategis dan infrastruktur yang berkembang telah mendukung pertumbuhan ini. Dukungan dari pemerintah daerah dan ketersediaan tenaga kerja terampil juga berkontribusi dalam mempercepat pertumbuhan pada sektor ini. Pertumbuhan ini berdampak positif pada perekonomian daerah, sehingga banyak penduduk yang memilih guna berkomuter antara kota Tangerang dan wilayah lainnya guna keharusan kerja atau sebaliknya. Kinerja perusahaan di sektor jasa membantu memengaruhi keberlangsungan kota Tangerang. Perusahaan-perusahaan ini tidak hanya menciptakan lapangan kerja dan meningkatkan pendapatan daerah melalui pajak, tetapi juga meningkatkan akses kepada layanan penting seperti kesehatan, pendidikan, perbankan, dan pariwisata. Kinerja karyawan di perusahaan jasa juga berdampak besar pada keberlangsungan Kota Tangerang (Purwanto, 2021). Guna menghadapi 2 dinamika perubahan saat ini, diharapkan perusahaan dapat mengelola karyawan yang dimilikinya dengan baik agar menjadi aset yang berkualitas dalam mengikuti segala perubahan yang terjadi. Studi menunjukkan bahwa karyawan yang merasa senang kepada lingkungan kerjanya cenderung memiliki kinerja lebih unggul daripada mereka yang tak merasakannya (Jain, 2021). Namun, kenyataannya saat ini permasalahan terkait kinerja masih menjadi isu yang kerap dihadapi oleh berbagai organisasi saat

ini (Parashakti dan Ekhsan, 2022). Kinerja merupakan suatu pencapaian yang diperoleh karyawan dalam hal jumlah, mutu, waktu yang diharuskan, serta kolaborasi tim, sesuai dengan standar dan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Florenta, 2022). Perusahaan harus berusaha memastikan kelangsungan karier bagi karyawan yang berpotensi, memperlakukan karyawan dengan baik agar merasa bahagia dalam bekerja, memiliki loyalitas kepada perusahaan, merasa puas dengan pekerjaannya, memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi, dan pada akhirnya merasa terlibat dalam organisasi (Sandi dan Erlin, 2023). Karyawan merupakan elemen kunci pada sebuah perusahaan dan mereka diharapkan dapat mampu memenuhi standar perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan (Khotimah dan Yuliana, 2023). Beban kerja berlebih dikatakan sebagai suatu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan yang belum optimal, sehingga menyebabkan stres, dan adanya ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan juga kehidupan pribadi karyawan di lingkungan eksternal pekerjaan (Soeltan et al. , 2021). Mengutip dari sebuah laporan yang di laporkan oleh cnnindonesia.com (2019), sebuah studi yang dilakukan oleh Mental Health Foundation (MHF) menyatakan bahwa generasi milenial mengalami perasaan stres yang lebih besar daripada kelompok usia lain di tempat kerja, karena adanya tekanan berlebih daripada generasi sebelumnya. Data menunjukkan bahwa 28% dari pekerja milenial lebih merasa tertekan dibandingkan dengan rekan kerja lainnya, dan sebanyak 34% dari mereka mengakui bahwa stres tersebut mengurangi produktivitas kerja mereka. Hanya 14% dari generasi milenial yang merasa nyaman guna membicarakan stres mereka dengan atasan. Stres kerja diketahui sebagai suatu masalah yang sering terjadi pada lingkungan pekerjaan di Kota Tangerang dan juga Kota-Kota besar lainnya. tidak hanya memengaruhi individu, tetapi juga dapat berdampak pada perusahaan. Dampak dari seseorang yang mengalami stres kerja dapat berupa perasaan putus asa, perasaan tegang, dan juga marah. Menurut Yusuf dan Fatydanri (2024), ketika sedang melakukan

pekerjaan, anggota tubuh menerima bermacam jenis tekanan dari luar dan dapat dianggap sebagai beban bagi individu yang sedang melakukan pekerjaan tersebut. Pada lingkungan pekerjaan, karyawan selalu dituntut guna bekerja dengan baik agar memperoleh hasil yang baik sehingga beban kerja menjadi tinggi. Tingginya beban kerja tersebut membuat karyawan dipaksa guna cerdas dalam mengatur keseimbangan kehidupan kerja (WLB). Permasalahan di tempat kerja 3 biasanya terkait dengan jadwal yang ketat dan kurang fleksibel, yang mengakibatkan ketidakpuasan karyawan serta ketidakseimbangan antara pekerjaan serta kehidupan pribadi. Menurut tangerangnews.com (2022), pada saat ini keseimbangan kehidupan kerja menjadi topik hangat yang gemar dibicarakan oleh para karyawan milenial dan generasi z. Keseimbangan kehidupan kerja merupakan kondisi seseorang yang dapat mengelola dan menyusun waktu dengan baik antara pekerjaan, keluarga, serta tanggung jawab lainnya. Keadaan ini bertujuan guna mencegah adanya benturan antara urusan pribadi dan tuntutan pekerjaan (Putra, 2022). Guna mendapatkan kinerja optimal dari karyawan, perusahaan harus guna menemukan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan para karyawan. Ketidakseimbangan dalam hal tersebut dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan yang berpotensi memengaruhi kinerja keseluruhan perusahaan. Keseimbangan kehidupan kerja adalah keserasian hidup yang dimiliki seseorang dalam hal mengatur waktu yang baik antara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan. Anugrah dan Priyambodo (2021) menyatakan keseimbangan kehidupan kerja dapat tercapai ketika seseorang berhasil memenuhi semua kewajibannya pada tempat kerja dan rumah, tanpa mengabaikan kesehatan fisik dan mentalnya. Choeriyah dan ayu (2023) menyatakan bahwa generasi milenial cenderung menyukai pekerjaan dengan sistem kerja yang menawarkan fleksibilitas dalam jadwal pekerjaan dan memiliki atmosfer kekeluargaan, serta lebih suka bekerja secara bersama-sama. Berdasarkan survey yang telah dilakukan oleh penyedia web conferencing video PowWowNow yang dikutip dari

kompas.com (2019), ditemukan bahwa pada tahun pada tahun 2025, sekitar 75% dari seluruh jumlah angkatan kerja akan didominasi oleh generasi milenial, dengan sekitar 70% dari mereka tertarik guna memiliki fleksibilitas dalam bekerja. Studi ini dijalankan guna mengembangkan beberapa kajian terdahulu terkait kinerja kariawan. Pada studi yang telah dilaksanakan oleh Situmorang dan Karsudjono (2023) mengungkapkan stres kerja memengaruhi kinerja karyawan, namun studi lainnya yang dilakukan oleh Ariansy dan Kurnia (2022) menemukan hasil yang berbeda yaitu stres kerja tidak mempunyai pengaruh kepada kinerja karyawan. Pada studi yang telah dilaksanakan oleh Arfandi dan Kasran (2023) mengungkapkan keseimbangan kehidupan kerja memengaruhi kinerja karyawan, dan studi lain yang dilakukan oleh Hisnidah dan Solekah (2023) menyatakan bahwa variabel keseimbangan kehidupan kerja tidak mempunyai pengaruh kepada kinerja karyawan. Hasil studi tersebut telah menunjukkan bahwasanya masih terdapat hasil tidak konsisten terkait pengujian kepada variabel tersebut. Dari latar belakang tersebut, studi ini akan dilakukan pada karyawan milenial perusahaan jasa di Kota Tangerang guna menganalisis pengaruh Stres Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dengan judul "Pengaruh Stres Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Kepada 4 Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Milenial Perusahaan Jasa di 3 Kota Tangerang)"

1.2 Rumusan Masalah Berdasarkan uraian dalam latar belakang, berikut adalah perumusan masalah studi ini:

1. Apakah Stres Kerja memiliki pengaruh kepada Kinerja Karyawan Milenial Perusahaan Jasa di Kota Tangerang?
2. Apakah Keseimbangan Kehidupan Kerja memiliki pengaruh kepada Kinerja Karyawan Milenial Perusahaan Jasa di Kota Tangerang?

1.3 Tujuan Studi Sesudah menetapkan rumusan masalah, jadi tujuan dari penelitian ini ialah:

1. Menganalisis pengaruh Stres Kerja kepada Kinerja Karyawan pada Kinerja Karyawan Milenial Perusahaan Jasa di Kota Tangerang.
2. Menganalisis pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja kepada Kinerja Karyawan Milenial Perusahaan Jasa di Kota Tangerang.

1.4 Manfaat Studi Studi ini memiliki manfaat bagi beberapa pihak, antara lain:

1.4.1 Manfaat Teoritis Studi ini diharapkan dapat menjadi masukan guna perusahaan dan menambah ilmu pengetahuan terkait kinerja karyawan, stres kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan Peneliti berhadapan agar studi ini bermanfaat sebagai bahan pertimbangan serta masukan bagi perusahaan agar dapat mengelola kinerja karyawannya dengan lebih baik. Tertutama berkaitan dengan stres kerja dan keseimbangan kehidupan kerja.
2. Bagi Peneliti Peneliti berhadapan agar hasil pengelitan ini dapat memberikan pengalaman yang baik dan dapat mengembangkan pengetahuan dalam mempelajari ilmu terkait sumber daya manusia, kinerja karyawan, stres kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja.
3. Bagi Akademik Peneliti berharap bahwa hasil studi ini dapat memperkaya literatur terkait dengan berbagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di lingkungan perusahaan, yaitu faktor stres kerja dan faktor keseimbangan kehidupan kerja.

5 BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori Kajian teori didefinisikan sebagai suatu konseptualisasi abstrak yang menunjukkan adanya keterkaitan antara berbagai konsep yang membantu guna pemahaman suatu fenomena. Bagian landasan teori pada suatu studi merangkum teori-teori dan temuan-temuan studi dari literatur yang relevan. Fungsinya adalah sebagai kerangka teoritis yang digunakan guna mendukung penyusunan metodologi dan analisis dalam studi tersebut (Hardani et al. , 2020).

2.1.1 Teori Dua Faktor (Motivation Hygine Theory) Teori dua faktor, merupakan konsep teori yang dikembangkan oleh psikolog yang bernama Federick Herzberg (1923-2002). Dalam buku Teori Manajemen yang ditulis oleh Ridha dan Muis (2022), Herzberg meyakini bahwa hubungan antara individu dengan pekerjaannya memberikan dampak besar kepada keberhasilan dan juga kegagalan. Faktor-faktor seperti kondisi kerja, relasi antar rekan kerja, kompensasi, dan pengawasan menjadi elemen-elemen yang sangat penting dalam penilaian individu kepada pekerjaannya. Faktor motivation merupakan

faktor internal yang dapat mendorong seseorang guna mencapai prestasi. Faktor ini bisa mendorong individu guna bekerja secara optimal dan dengan semangat yang tinggi. Faktor motivation , yang memengaruhi perasaan senang atau tidak senang saat bekerja, dapat berdampak pada produktivitas.

60 Faktor motivation , atau yang dikenal sebagai faktor intrinsik, ada dalam pekerjaan seseorang, hal tersebut bisa membentuk motivasi kuat yang kemudian menghasilkan kinerja optimal. Aspek-aspek dalam kategori ini disebut sebagai satisfie r atau motivator, yang meliputi pencapaian, penghargaan, sifat pekerjaan, tanggung jawab, serta pertumbuhan dan perkembangan (Usman, 2021). Faktor hygiene merujuk pada faktor-faktor eksternal yang terdapat pada lingkungan pekerjaan, dan sering kali disebut sebagai dissatisfiers . Faktor ini meliputi kebutuhan fisik yang diharapkan dapat dipenuhi seseorang. Dampaknya terlihat dalam rasa kepuasan atau ketidakpuasan pada pekerjaan, khususnya berkaitan dengan suasana kerja. Faktor hygiene juga mencakup aspek-aspek seperti gaji, kehidupan pribadi, kondisi kerja, interaksi antar pribadi, kebijakan perusahaan, dan hal lainnya (Ridha dan Muis, 2022) Peneliti memilih teori dua faktor karena teori tersebut menjelaskan bahwa terdapat dua komponen yang berkaitan dengan kinerja karyawan, yang mana terdapat faktor hygiene yang berkaitan dengan lingkungan pekerjaan, yang berkaitan pula dengan lingkungan kerja yang fleksibel. Selain itu, ketika karyawan merasa terpenuhi dan puas dengan faktor motivation yang tidak membuat karyawan merasa stres kepada pekerjaannya, seperti pengakuan, prestasi, dan pengembangan karir, maka mereka cenderung merasa lebih dapat berkinerja dengan baik di perusahaan. Sehingga, kedua faktor dalam teori ini sangat penting dalam suatu perusahaan. 2.1 13 2 Kinerja Karyawan Kinerja karyawan dinyatakan sebagai hasil pekerjaan yang sudah dilakukan oleh seseorang sesuai dengan tugas yang telah ditetapkan dan dapat diukur dengan standar atau nilai tertentu. Kinerja karyawan merupakan aspek yang individual karena para karyawan atau pegawai di sebuah perusahaan

memiliki kemampuan berbeda dalam menyelesaikan tugas mereka. Kinerja pegawai bukanlah suatu kejadian, melainkan sebuah tindakan yang melibatkan banyak komponen, dan hasilnya tidak selalu terlihat secara langsung (Norawati dan Fahraini, 2022). Kinerja pegawai mempunyai dampak kepada kesuksesan sebuah instansi. Kinerja yang optimal menghasilkan pencapaian yang positif, sementara kinerja yang kurang efektif dapat menghalangi perusahaan guna mencapai tujuan organisasi. Evaluasi kinerja pegawai menjadi krusial karena menjadi tolok ukur keberhasilan manajemen dalam mengelola unit kerja yang mereka pimpin. Oleh karena itu, kinerja menjadi aspek utama yang harus dicermati oleh manajemen perusahaan dalam upaya mengelola organisasi dengan efektif (Ahmadi, 2021). Efisiensi kerja yang tinggi dari seorang karyawan merupakan kunci guna memberikan hasil kerja yang bermutu. Dengan kata lain, kinerja merujuk pada hasil pekerjaan yang diperoleh oleh anggota perusahaan, sesuai dengan tugas dan kewajiban mereka (Busro, 2018). Oleh karena itu, kesimpulan yang dapat diambil yaitu kinerja karyawan merupakan pencapaian kerja yang dipengaruhi melalui kemampuan, upaya, dan peluang, secara individu maupun tim. Faktor-faktor tersebut memiliki dampak langsung kepada kesuksesan organisasi dan merupakan indikator penting bagi keberhasilan manajemen dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi.

2.1 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Silaen et al. (2021), berikut adalah tujuan dari penilaian kinerja karyawan:

1. Perbaikan Kinerja Memberikan feedback kepada kinerja memungkinkan seluruh SDM di perusahaan dapat menyesuaikan aktivitas mereka demi menaikkan kinerja.
2. Penyesuaian Kompensasi Evaluasi penilaian kinerja membuat pengambilan keputusan berjalan dengan lebih baik dalam menetapkan peningkatan kompensasi.
3. Keputusan Penempatan Keputusan tentang kenaikan pangkat, perpindahan, dan penurunan jabatan sering kali didasari pada kinerja sebagai sebuah penghargaan kepada kinerja sebelumnya.
4. Pelatihan dan Pengembangan 7 Kinerja kurang memuaskan dapat memperlihatkan kebutuhan akan pelatihan

dan potensi yang dapat dikembangkan. 5. Perancangan dan Pengembangan Karier Feedback terkait kinerja membantu dalam pengambilan keputusan mengenai perkembangan karier, termasuk penelusuran jalur karier tertentu. 6. Kesalahan Proses Perekrutan Hasil dari kinerja mencerminkan keefektifan dan kelemahan proses perekrutan. 7. Informasi yang Tidak Akurat Kinerja buruk mungkin menggambarkan kesalahan dalam analisis jabatan, perencanaan SDM, atau komponen-komponen lainnya. 8. Kesalahan Desain Pekerjaan Kinerja buruk dapat menggambarkan kesalahan pada desain pekerjaan. Evaluasi dapat membantu dalam mengidentifikasi kesalahan tersebut. 9. Keadilan dalam Kesempatan Kerja Penilaian kinerja dengan tepat akan memastikan bahwa seluruh keputusan diambil tanpa adanya intoleransi. 10. Tantangan Dari Luar Kinerja dapat dipengaruhi melalui faktor di luar tempat kerja.

2.1.2.2 Faktor Kinerja Karyawan

Terdapat 3 faktor yang bisa memengaruhi kinerja (Ridha dan Muis, 2022). Faktor-faktor tersebut yaitu: 1. Aspek Individu, termasuk kemampuan, keterampilan, dan profil demografis seseorang. 2. Aspek Psikologis, termasuk pandangan, sikap, kepribadian, proses belajar, dan dorongan. 3. Aspek Organisasi, sumber daya, gaya kepemimpinan, penghargaan, tata kelola organisasi, dan rancangan pekerjaan..

2.1.2.3 Dimensi Kinerja Karyawan

Dalam studi ini, kinerja karyawan akan dinilai berdasarkan dimensi yang dijelaskan oleh Stephen Robbins pada buku yang ditulis oleh Firdaus dan Norawati (2022). Berikut adalah dimensi yang akan digunakan guna mengukur kinerja karyawan:

1. Kuantitas kerja
Kuantitas kerja mengacu pada jumlah produksi atau kegiatan yang berhasil diselesaikan. Pengukuran kuantitatif melibatkan evaluasi hasil dari proses kerja, yang terkait oleh jumlah output yang dihasilkan, yang dilihat melalui target pekerjaan.
2. Kualitas kerja
Kualitas kerja merujuk pada standar mutu yang harus tercapai, yang menggambarkan seberapa baik atau buruknya. Pengukuran kualitatif output 8 mencerminkan evaluasi kepada "derajat kepuasan", yakni sejauh mana pencapaian tersebut memuaskan. Aspek ini terkait dengan berbagai bentuk output seperti keterampilan, kepuasan pelanggan, atau

inisiatif yang diambil. 3. Ketepatan waktu Ketepatan waktu mengacu pada suatu kegiatan dapat diselesaikan sesuai pada jadwal yang ada. Pengukuran ini merupakan bentuk khusus evaluasi kuantitatif yang menilai sejauh mana kegiatan dapat diselesaikan tepat waktu. Hal tersebut dilihat dari tingkat kehadiran karyawan serta konsistensi mereka dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan jadwal yang ditetapkan.

2.1.2.4 Indikator Kinerja Karyawan Menurut Silaen et al. (2021), indikator yang dipergunakan dalam mengukur kinerja karyawan, yaitu: 1. Target dan Jumlah Kerja Indikator ini merujuk pada jumlah kerja yang seharusnya dilakukan dengan realisasi yang tercapai sesuai target. 2. Standar dan Mutu Kerja Indikator ini merujuk pada hasil kerja yang bermutu. Kualitas kerja mencakup tingkat akurasi, ketelitian, keteraturan dalam membuat tugas, pemeliharaan alat, serta ketrampilan dan keahlian dalam melakukan pekerjaan. 3. Pengelolaan Waktu Indikator ini merujuk pada penggunaan waktu kerja yang tepat dengan peraturan perusahaan. 4. Kehadiran Karyawan Indikator ini merujuk pada asumsi ketidakhadiran karyawan pada pekerjaan yang ditetapkan dapat menghambat kontribusi optimal mereka bagi perusahaan. 5. Kerja Sama Indikator ini merujuk pada tingkat partisipasi semua karyawan guna mencapai tujuan, yang berdampak pada kesuksesan bagian yang mereka tangani.

2.1.3 Stres Kerja Stres adalah respons menyesuaikan diri dari individu kepada rangsangan yang menempatkan tekanan psikologis yang berlebihan pada individu tersebut. Stres kerja diartikan sebagai kondisi yang dinamis yang dialami oleh seseorang ketika menghadapi harapan, rintangan, atau tekanan terkait dengan sesuatu yang diinginkan dan dipandang penting, namun belum pasti tetapi memiliki makna. (Padahulu, 2023). Stres kerja sering kali dipicu oleh perasaan tidak nyaman yang dapat memengaruhi suasana hati seseorang. Stres umumnya timbul karena 9 situasi tegang yang memengaruhi emosi, pemikiran, dan keadaan fisik individu. (Budiasa, 2021). Stres kerja merupakan respons kepada tekanan pada lingkungan kerja yang timbul karena ketidaksesuaian

antara individu dan lingkungannya, dan dapat memengaruhi perilaku individu saat bekerja. Stres kerja muncul jika tuntutan pekerjaan melampaui kemampuan dan pengetahuan individu. Ketika mengalami stres, pekerja akan menunjukkan ekspresi emosi dan perilaku tertentu sebagai cara guna menghadapi kondisi stres tersebut (Budiasa, 2021). Pengertian lain dari stres kerja dikemukakan oleh Sica et al. (2022), yang menyatakan bahwa stres kerja yaitu situasi tegang yang membuat ketidakseimbangan antara keadaan fisik serta psikologis seseorang. Ini merupakan kondisi yang muncul saat individu berinteraksi dengan pekerjaannya, di mana individu mulai menunjukkan atau merasakan beban yang dianggap berat dan menunjukkan gejala stres kerja. Berdasarkan penjelasan sebelumnya, dapat dinyatakan bahwa stres kerja merupakan tanggapan yang adaptif kepada tekanan yang timbul akibat ketidaksesuaian antara individu dan lingkungannya di tempat kerja. Hal itu dapat memengaruhi fisik, mental, dan perilaku individu. Stres kerja terjadi ketika tuntutan dan tekanan kerja melebihi kemampuan dan pengetahuan individu, yang dapat menimbulkan ketegangan fisik dan psikologis. Pekerja yang merasakan stres kerja cenderung menunjukkan gejala emosional dan perilaku sebagai upaya guna mengatasi tekanan yang dialami.

2.1.3.1 Faktor Stres Kerja

Faktor kinerja yang terdapat pada buku *Beban Kerja dan Kinerja SDM* (2021), yaitu sebagai berikut:

1. Karakteristik pekerjaan, termasuk tugas berulang, kurang tantangan, kurang variasi, dan tugas kurang menyenangkan.
2. Beban kerja yang melebihi waktu yang disediakan guna menyelesaikannya.
3. Tingkat partisipasi, termasuk kurangnya keterlibatan pada saat penetapan keputusan dan kontrol atas situasi.
4. Aspek pengembangan karier, status pekerjaan, dan kompensasi.
5. Dinamika hubungan kerja, seperti konflik antar rekan kerja, perilaku tidak etis, pelecehan, dan kurangnya prosedur guna menangani masalah interpersonal.
6. Budaya organisasi, termasuk komunikasi tidak efektif, kepemimpinan kurang baik, dan ketidakjelasan terkait tujuan dan nilai-nilai organisasi.
- 7.

Masalah pribadi, termasuk kurangnya banruan dari teman kerja, dan minimnya sumber daya guna menangani masalah pekerjaan di luar waktu kerja.

2.1.3.2 Dimensi Stres Kerja Dalam studi ini, stres kerja akan dinilai berdasarkan dimensi yang dijelaskan oleh Charles D, Spielberg yang terdapat pada buku Faktor-Faktor Dominan yang 10 Memengaruhi Kinerja (2021). Berikut adalah dimensi yang akan digunakan guna mengukur stres kerja: 1. Stres pada tingkat individu, dimensi ini mencakup konflik peran, beban karir, dan hubungan interpersonal 2. Stres pada tingkat organisasi, dimensi ini mencakup kerangka organisasi dan kepemimpinan.

2.1.3.3 Indikator Stres Kerja Menurut Budiasa (2021), indikator yang dipergunakan dalam mengukur stres kerja, yaitu: 1. Tuntutan Tugas Indikator ini merujuk pada faktor-faktor yang terkait dengan tugas yang harus dilakukan oleh individu, termasuk kondisi kerja, prosedur kerja, dan lingkungan fisik.. 2. Tuntutan Peran Indikator ini melibatkan tekanan yang ditemui oleh karyawan dalam menjalankan perannya di dalam organisasi. Persyaratan peran ini bisa menghasilkan situasi ambigu dan konflik peran . 3. Tuntutan Antar Pribadi Indikator ini mencakup tekanan yang terjadi karena adanya interaksi antara rekan kerja di dalam sebuah organisasi. 4. Struktur Organisasi Indikator ini menggambarkan bagaimana organisasi diatur, termasuk kejelasan terkait posisi, peran, kewenangan, dan tanggung jawab. 5. Kepemimpinan Organisasi Indikator ini merujuk pada kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi. Beberapa pendekatan kepemimpinan dapat menciptakan iklim dalam organisasi yang memunculkan ketegangan.

2.1.4 Keseimbangan Kehidupan Kerja Keseimbangan kehidupan kerja merupakan sebuah bentuk keseimbangan yang terjalin dalam hidup suatu individu. Keseimbangan kehidupan kerja ditandai dengan pengaturan waktu yang seimbang, keseimbangan dalam keterlibatan, dan keseimbangan dalam kepuasan. (Saring, 2022). Penjelasan tersebut memberikan pemahaman bahwa keseimbangan kehidupan kerja berkaitan dengan bagaimana seseorang dapat mengatur persoalan kehidupan dengan pekerjaannya dengan seimbang.

Keseimbangan kehidupan kerja merupakan usaha seseorang guna menyeimbangkan antara kewajiban profesional serta kehidupan pribadi mereka. Namun, usaha guna mencapai keseimbangan tersebut seringkali membawa konsekuensi, baik secara psikologis maupun fisik, karena upaya yang terus-menerus guna mencapai kesetimbangan tersebut (Wardani dan Firmansyah, 2021).¹¹ Berdasarkan penjelasan di atas, dapat dinyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja yaitu keselarasan antara tugas dan kewajiban kerja dengan aspek-aspek kehidupan pribadi seseorang, yang melibatkan pengaturan waktu, keterlibatan, dan kepuasan yang seimbang.

2.1.4.1 Faktor Keseimbangan Kehidupan Kerja Terdapat 3 faktor yang memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja (Wardani dan Firmansyah, 2021). Faktor-faktor tersebut yaitu: 1. Jam Kerja Semakin banyak waktu yang dihabiskan oleh karyawan dalam bekerja, semakin besar tanggung jawab yang harus dipenuhi kepada kebutuhan finansial dan emosional keluarga. Hal ini mengakibatkan waktu guna menjaga dan memenuhi kebutuhan keluarga menjadi lebih signifikan. 2. Kepribadian Individu Seseorang yang memiliki sifat neurotik cenderung mengalami kesulitan dalam mendapat keseimbangan kehidupan dan pekerjaan, karena mereka cenderung merespons situasi atau pengalaman secara negatif. Sebaliknya, individu yang menunjukkan ciri kesadaran memiliki hubungan negatif dengan perselisihan di antara pekerjaan dan keluarga, yang dapat memudahkan pencapaian keseimbangan konflik di antara pekerjaan pekerjaan dan juga kehidupan pribadi. Kesadaran adalah atribut kepribadian yang dicirikan oleh perencanaan yang efektif, efisiensi, keteraturan, tanggung jawab, dan fokus pada pencapaian tujuan. 3. Nilai Kebudayaan Nilai kebudayaan ini merujuk pada kerangka mental, pola pikir, dan sistem nilai yang diterima secara bersama-sama, memungkinkan kolaborasi yang lebih unggul di antara anggota kelompok. Memahami nilai-nilai budaya yang dianut membentuk suatu kerangka yang memperkuat interaksi individu dalam organisasi dan lingkungan keluarga. Ketika nilai-nilai yang diyakini serupa, individu akan lebih lancar menjalankan perannya pada

pekerjaan, keluarga, serta dalam memenuhi tanggung jawab pribadi.

2.1.4.2 Dimensi Keseimbangan Kehidupan Kerja Dalam studi ini, keseimbangan kehidupan kerja akan dinilai berdasarkan dimensi yang dikemukakan oleh Fisher yang terdapat pada buku Manajemen Kompensasi (2024). Berikut adalah dimensi yang akan digunakan guna mengukur variabel ini: 1.

Pengaruh Pekerjaan Kepada Kehidupan Pribadi Dimensi ini mengukur seberapa besar pekerjaan mampu mengganggu kehidupan pribadi seseorang.

Contohnya seperti bekerja lembur hingga larut malam, membawa tugas pulang, sulit guna fokus pada kehidupan pribadi karena memikirkan pekerjaan.

2. Pengaruh Kehidupan Pribadi Kepada Pekerjaan 12 Dimensi ini mengukur seberapa besar kehidupan pribadi mampu mengganggu pekerjaan seseorang. Contohnya seperti mengalami masalah pribadi yang mengganggu fokus di tempat kerja, harus izin kerja karena urusan keluarga, sulit guna berkonsentrasi pada pekerjaan karena memikirkan masalah pribadi.

3. Peningkatan Kehidupan Pribadi Kepada Pekerjaan Dimensi ini mengukur seberapa besar kehidupan pribadi dapat membantu seseorang dalam pekerjaannya. Contohnya seperti merasa senang serta puas kepada kehidupan pribadi sehingga lebih termotivasi saat bekerja, mempunyai keterampilan yang dipelajari dari kehidupan pribadi yang dapat diterapkan di tempat bekerja, dan mendapatkan dukungan dari keluarga dan teman yang membantu mengatasi tuntutan pekerjaan.

2.1.4.3 Indikator Keseimbangan Kehidupan Kerja Menurut teori McDoland dan Bradley dalam buku Manajemen Kompensasi (2024) terdapat beberapa hal yang dapat mengukur keseimbangan kehidupan kerja pada karyawan, yaitu:

1. Keseimbangan Waktu Indikator ini merujuk pada alokasi waktu yang disediakan seseorang guna aktivitas di luar pekerjaannya dan guna pekerjaannya.
2. Keseimbangan Keterlibatan Indikator ini merujuk pada menggambarkan seberapa jauh seseorang terlibat secara psikologis dalam pekerjaannya dan dalam aktivitas di luar pekerjaan.
3. Keseimbangan Kepuasan Indikator ini mengindikasikan tingkat kepuasan seseorang kepada tugas pekerjaannya dan kegiatan di luar pekerjaan.

2.2 Studi

Terdahulu 2.2.1 Pengaruh Stres Kerja Kepada Kinerja Karyawan Beberapa riset sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat korelasi antara hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan, sebagaimana berikut ini: 1. Studi yang dilakukan oleh Lotu et al., (2022) berjudul **1** "Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Kepada Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Sudiroprajan menunjukkan adanya kesamaan pada variabel independen Stres Kerja dan variabel dependen Kinerja Pegawai/Karyawan. Namun, terdapat perbedaan pada variabel independen Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja, serta pada objek studi. Hasil studi ini menunjukkan Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan kepada kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Sudiroprajan, Kecamatan Jebres, Kota Surakarta. 2. Studi yang telah dilakukan Simanjuntak et al. , (2021) dengan judul studi "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Kepada Kinerja 13 Karyawan Pt. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmer " menunjukkan bahwa terdapat persamaan pada variabel independen Stres Kerja dan variabel dependen Kinerja Karyawan, terdapat pula perbedaan pada variabel independen Beban Kerja dan Lingkungan Kerja, dan terdapat pula perbedaan pada objek studi. **48 50 68** Studi ini menghasilkan Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif kepada Kinerja Karyawan di PT. **48** Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Balmera di Medan. 3. Studi yang telah dilakukan Nuraida dan Andriani (2024) dengan judul "Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Kepada Kinerja Karyawan Pada Pt Maxplus Indonesia Anugerah Jakarta " menunjukkan bahwa terdapat persamaan pada variabel independen Stres Kerja dan variabel dependen Kinerja Karyawan, terdapat pula perbedaan pada variabel independen Motivasi Kerja, dan terdapat pula perbedaan pada objek studi. Studi ini menghasilkan Stres Kerja mempunyai pengaruh signifikan kepada Kinerja Karyawan, dan variabel Motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh serta tidak signifikan kepada Kinerja Karyawan. 4. Studi yang dilakukan oleh Dwi Partika et al., (2020) dengan judul "Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja kepada

Kinerja Karyawan di Ekowisata Taman Air Tlatar Boyolali menemukan bahwa Stres Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan kepada Kinerja Karyawan. Namun, variabel Kepuasan Kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan kepada Kinerja Karyawan dalam konteks studi ini. 5.

Studi yang telah dilakukan Hasyim et al. (2023) dengan judul "Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Kepada Kinerja Kaeyawan BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kanwil Sulawesi-Maluku" menunjukan bahwa terdapat persamaan pada variabel independen Stres Kerja dan variabel dependen Kinerja Karyawan, terdapat pula perbedaan pada variabel independen Motivasi Kerja dan Kompensasi, dan terdapat pula perbedaan pada objek studi. Studi ini menghasilkan Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi mempunyai pengaruh kepada Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan dengan positif dan signifikan.

Temuan-temuan tersebut menguatkan argumen bahwa stres kerja dapat memengaruhi hasil kinerja individu di tempat kerja. 2.2.2 Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Kepada Kinerja Karyawan Beberapa riset sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat korelasi antara hubungan antara keseimbangan (WLB) dan kinerja karyawan, sebagaimana berikut ini: 1. 25 Studi

yang telah dilakukan Lukmiati et al. (2020) dengan judul studi "Pengaruh WLB Kepada Kinerja Karyawan Pada Karyawan Staff Produksi Pt. Muara Tunggal Cibadak – Sukabumi" menunjukkan bahwa terdapat 14 persamaan pada variabel independen WLB dan variabel dependen Kinerja karyawan, dan terdapat pula perbedaan pada objek studi. Studi ini menghasilkan WLB memengaruhi kepada Kinerja Karyawan dengan positif dan signifikan.

2. Studi yang dilakukan oleh Noviani (2021) berjudul "Pengaruh WLB dan Disiplin Kerja kepada Kinerja Karyawan selama WFH di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Indramayu menemukan adanya kesamaan pada variabel independen WLB dan variabel dependen Kinerja Karyawan. Namun, terdapat perbedaan pada variabel independen Disiplin Kerja serta objek penelitian.

52 Hasil studi ini menghasilkan WLB dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan kepada Kinerja Karyawan di Kantor

Kementerian Agama Kabupaten Indramayu. 3. Studi yang telah dilakukan Arfandi dan Kasran (2023) dengan judul "Pengaruh WLB dan Gaya Kepemimpinan Kepada Kinerja Karyawan" menunjukkan bahwa terdapat persamaan yaitu pada variabel independen WLB dan variabel dependen Kinerja Karyawan, terdapat pula perbedaan pada variabel independen Gaya Kepemimpinan, dan terdapat pula perbedaan pada objek studi. 73 Studi ini menghasilkan WLB dan Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh kepada Kinerja Karyawan dengan positif dan signifikan. 4. Studi yang telah dilakukan Irsyad et al. (2021) dengan judul "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan WLB Kepada Kinerja Pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Riau" menunjukkan bahwa terdapat persamaan pada variabel independen WLB dan variabel dependen Kinerja Karyawan, terdapat pula perbedaan pada variabel independen Budaya Organisasi dan Kepemimpinan, dan terdapat pula perbedaan pada objek studi. 31 Studi ini menghasilkan Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan WLB mempunyai pengaruh kepada Kinerja Pegawai di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Riau. 5. Studi yang telah dilakukan Mardiani dan Widiyanto (2021) dengan judul "Pengaruh WLB, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Kepada Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri" menunjukkan bahwa terdapat persamaan pada variabel independen WLB dan variabel dependendn Kinerja Karyawan, terdapat pula perbedaan pada variabel independen Lingkungan Kerja dan Kompensasi, dan terdapat pula perbedaan pada objek studi. 70 Studi ini menghasilkan WLB, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi mempunyai pengaruh kepada Kinerja Karyawan dengan positif dan signifikan. Temuan ini menguatkan argumen bahwa keseimbangan kehidupan kerja (WLB) dapat memengaruhi hasil kinerja individu di tempat kerja. 15 2.3 Kerangka Studi Kerangka berpikir didefinisikan sebagai struktur/konsep yang menggambarkan hubungan antar variabel. Ini merupakan kerangka kerja yang dirumuskan secara deduktif guna membantu peneliti merumuskan hipotesis studi. Umumnya disajikan menggunakan bentuk diagram guna memudahkan pemahaman tentang variabel yang terlibat (Hardani et al. ,

2020). Gambar 2.1 Kerangka Berpikir Gambar diatas merupakan bentuk dari kerangka studi yang dilakukan oleh peneliti. Pada gambar diatas terdapat 3 variabel yang digunakan guna keharusan studi. Gambar tersebut terdiri dari 2 variabel independen Stres Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja, serta 1 variabel dependen Kinerja Karyawan.

2.4 Hipotesis

Hipotesis didefinisikan sebagai suatu jawaban sementara kepada pertanyaan studi, yang masih memerlukan validasi melalui pengumpulan data. Ini merupakan jawaban awal kepada permasalahan yang dirumuskan dalam bentuk pertanyaan studi. Dengan demikian, hipotesis merupakan jawaban teoritis kepada pertanyaan studi, belum menjadi kesimpulan empiris (Hardani et al. , 2020).

2.4.1 Pengaruh Stres Kerja Kepada Kinerja Karyawan

Peran yang dimainkan karyawan pada suatu organisasi perusahaan menjadi aspek krusial dalam mencapai dan menjalankan fungsi serta tujuan perusahaan tersebut. Guna mencapai tujuan tersebut, perusahaan harus memperhatikan tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan-karyawannya. Meskipun stres sering dianggap sebagai suatu kondisi yang merugikan dan menurunkan kinerja karyawan, namun pada tingkat tertentu, stres dapat menjadi pendorong guna meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini karena stres sering muncul sebagai akibat dari tekanan-tekanan yang berasal baik dari atasan maupun dari lingkungan kerja kompetitif (Ridho dan Susanti, 2019). Pendapat tersebut diperkuat oleh hasil studi yang telah dijalankan oleh Qoyyimah et al. (2019), yang menyatakan jika stres kerja memengaruhi kinerja karyawan. Pernyataan tersebut didukung oleh studi lainnya yang dilakukan oleh 16 Indriani et al. (2019), Lotu et al. (2022), dan Buulolo et al. (2021), yang juga menyatakan jika stres kerja mempunyai pengaruh kepada kinerja karyawan.

H1 : Stres kerja memengaruhi atas kinerja karyawan

2.4.2 Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Kepada Kinerja Karyawan

Salah satu aspek yang dapat memengaruhi kinerja karyawan pada lingkungan perusahaan adalah keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Keadaan

seimbang ini di dalam tempat kerja dianggap sebagai faktor krusial agar kinerja karyawan berjalan dengan optimal (Minarika et al., 2020). Pendapat tersebut diperkuat oleh hasil studi yang telah dijalankan oleh Pebiyanti dan Winarno (2021), yang menyatakan jika WLB memengaruhi kinerja karyawan. Pernyataan tersebut didukung oleh studi lainnya yang dilakukan oleh Pradnyani dan Rahyuda (2022), Noviani (2021), dan Putri dan Frianto (2023) yang juga menyatakan jika WLB mempunyai pengaruh kepada kinerja karyawan. H2 : Keseimbangan kehidupan kerja memengaruhi atas kinerja karyawan

17 BAB III METODE STUDI

3.1 Jenis Studi

Studi ini mengadopsi jenis kuantitatif, data dikumpulkan dengan mendistribusikan kuesioner kepada para responden. Pendekatan kuantitatif diukur menggunakan data numerik guna menjawab pertanyaan studi dan mengpengujian hipotesis. Pendekatan ini juga digunakan guna menyelidiki populasi atau sampel tertentu dengan mengumpulkan data menggunakan instrumen studi. Data dianalisis secara kuantitatif dengan metode statistik guna tujuan utama mengpengujian hipotesis. Amrudin et al. (2022) menjelaskan bahwa tujuan dari melakukan studi kuantitatif yaitu membantu peneliti dalam membuat keputusan yang tepat dalam memprediksi teori. Pendekatan kuantitatif juga memungkinkan peneliti guna mengeksplorasi hubungan antar variabel pada populasi serta menentukan desain studi yang sesuai.

3.2 Objek Studi

Dalam melaksanakan studi, keberadaan objek sangatlah penting. mencakup orang, objek, peristiwa, dan aktivitas. Objek studi merupakan entitas yang menjadi fokus utama dalam proses pengumpulan data, analisis, dan kesimpulan dalam sebuah studi. Generasi milenial dipilih sebagai objek studi karena dikenal sebagai penggerak bangsa. Sektor jasa di kota Tangerang juga dipilih oleh peneliti karena kota Tangerang memiliki julukan yaitu "Kota seribu industri sejuta jasa" karena pertumbuhan jumlah industri serta terdapat kemajuan sektor jasa yang didirikan dan memproduksi secara aktif. Contoh dari usaha pada industri ini diantaranya adalah jasa keuangan, jasa transportasi, jasa

telekomunikasi, jasa teknologi informasi, jasa kesehatan, jasa pendidikan, jasa pariwisata, jasa konsultasi, jasa hiburan, jasa properti dan real estate. Jadi, objek studi yang dianalisis ialah karyawan milenial perusahaan jasa Tangerang. **2 10 15 57 78 83 90 3.3**

Populasi dan Sampel 3.3 1 Populasi Populasi merujuk pada seluruh objek yang menjadi perhatian studi dalam sebuah studi yang memiliki karakteristik khusus dan menjadi sumber data pada studi (Hardani et al. , 2020). Menurut Priadana dan Sunarsi (2021) populasi merupakan pemetaan wilayah yang mencakup objek atau subjek yang telah ditentukan karakteristiknya oleh peneliti guna dijadikan fokus studi, sehingga kesimpulan dapat ditarik dari hasil studi tersebut. Maka, populasi pada studi ini yaitu karyawan milenial perusahaan jasa di Kota Tangerang, dengan jumlah yang tidak dapat dipastikan. Hasil dari populasi tersebut akan digunakan sebagai 18 landasan guna mengaplikasikan pengaruh variabel-variabel tersebut kepada kinerja karyawan milenial perusahaan jasa di Kota Tangerang secara lebih menyeluruh.

3.3.2 Sampel Sampel adalah sekelompok kecil yang diambil dari populasi yang lebih besar dan memiliki sifat-sifat yang mewakili populasi tersebut. Sampel merupakan sebagian populasi yang dipilih melalui teknik sampling. Penting bagi sampel guna merepresentasikan karakteristik populasi agar kesimpulan dari hasil studi sampel dapat digunakan secara luas pada seluruh populasi (Hardani et al. , 2020). **37 55 Metode** yang dipergunakan pemilihan sampel adalah non-probability sampling, di mana elemen-elemen dalam populasi tidak dipilih secara acak dengan peluang yang sama.

Teknik sampling yang diterapkan adalah purposive sampling, yang melibatkan pemilihan sampel berdasarkan kriteria-kriteria khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian ini. 1. Generasi milenial dengan tahun kelahiran 1985-1999 (berumur 25-39 tahun). 2. Bekerja di perusahaan sektor jasa yang berkantor di Kota Tangerang. Rujukan dari Hair et al. (2023) menyatakan bahwa bahwa ukuran sampel yang lebih besar akan lebih baik dengan rasio 10:1 dan ukuran sampel yang optimal

adalah 100 atau lebih besar dari total indikator yang akan diteliti. Maka rumus yang digunakan guna menghitung sampel pada studi ini adalah $\text{Sampel} = \text{Jumlah Indikator} \times 10 = 130 \times 10 = 130$ Sehingga dalam studi ini ditentukan jumlah sampel sebanyak 130 responden.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang diterapkan dalam studi ini adalah penggunaan data primer, di mana hal tersebut dianggap sebagai sumber data yang pemerolehan datanya didapatkan oleh peneliti atau pengumpul data secara langsung, seperti wawancara, hasil survei, maupun dengan menggunakan kuisisioner. Studi ini juga kuisisioner yang merupakan instrumen guna menghimpun data dengan memberi serangkaian pernyataan pada responden guna memperoleh tanggapan dari mereka (Sihotang, 2023). Kuisisioner ini ditujukan kepada karyawan milenial yang bekerja pada perusahaan jasa di Kota Tangerang. Kuisisioner akan diisi melalui Google Form guna memudahkan responden dalam mengisi kuisisioner dengan cepat dan efisien. Instrumen yang dipakai dalam studi ini adalah skala penilaian Likert, yang menggunakan rentang nilai dari 1 hingga 5. Skala ini dimanfaatkan guna mengevaluasi sikap, pandangan, dan persepsi individu atau kelompok kepada variabel yang diteliti (Sugiyono, 2019). Hasil dari kuisisioner akan diolah dengan menggunakan aplikasi SPSS.

19 Table 3.1 Skala Likert No. 47 Opsi

Jawaban Skor 1 Sangat Tidak Setuju 1 2 Tidak Setuju 2 3 Netral 3 4 Setuju 4 5 Sangat Setuju 5 Sumber : (Sugiyono, 2019) Table

diatas guna menggambarkan kategori skala likert yang dibuat guna studi ini. Skala 1 digunakan guna menggambarkan atas respon dari responden yang merasa sangat tidak setuju atas pernyataan yang diberikan, skala 2 digunakan guna menggambarkan atas respon dari responden yang merasa tidak setuju atas pernyataan yang diberikan, skala 3 digunakan guna menggambarkan atas respon dari responden yang merasa netral atas pernyataan yang diberikan, skala 4 digunakan guna menggambarkan atas respon dari responden yang merasa setuju atas pernyataan yang diberikan, dan skala 5 digunakan guna menggambarkan atas respon dari

responden yang merasa sangat setuju atas pernyataan yang diberikan.

3.5 Definisi Operasional Definisi operasional adalah metode atau cara yang digunakan peneliti guna mengukur atau mengendalikan suatu variabel

(Priadana dan Sunarsi, 2021). 3.5.1 Kinerja Karyawan Kinerja karyawan dinyatakan sebagai hasil pekerjaan yang sudah dilakukan oleh seseorang sesuai dengan tugas yang sudah ditetapkan dan dapat diukur dengan standar atau nilai tertentu (Norawati dan Fahraini, 2022). Table 3.2

Kinerja Karyawan (Y) Variabel Dimensi Indikator Pernyataan Kinerja

Karyawan 1. Kuantitas Kerja Target dan Jumlah Kerja 1. Saya dapat menyelesaikan

tugas sesuai dengan target yang ditetapkan 2. Saya memiliki kemampuan guna mencapai jumlah pekerjaan yang telah ditetapkan 2. Kualitas Kerja

Standar dan Mutu Kerja 1. Saya selalu berusaha guna mencapai hasil

kerja 20 yang berkualitas 2. Saya selalu berupaya meningkatkan

keterampilan dan keahlian guna meningkatkan mutu pekerjaan saya Kerja

Sama 1. Saya aktif berpartisipasi dalam mencapai tujuan bersama

dengan berkolaborasi secara efektif dengan rekan kerja 2. Saya

percaya bahwa keterlibatan seluruh karyawan dalam mencapai target yang

ditetapkan berdampak kepada kesuksesan perusahaan 3. Ketepatan Waktu Pengelolaan Waktu 1.

Saya mampu menyelesaikan tugas-tugas dengan baik sesuai dengan

jadwal yang telah ditentukan 2. Saya mengatur waktu kerja saya dengan

bijaksana dan memanfaatkannya secara efektif Kehadiran Karyawan 1. Saya

berkomitmen guna hadir secara teratur dan tepat waktu di tempat

kerja 2. Saya tidak pernah 21 absen tanpa sebab atau alasan yang

tidak jelas Sumber : (Firdaus dan Norawati, 2022) dan (Silaen et

al., 2021) yang telah disesuaikan 3.5.2 Stres Kerja Stres kerja

yaitu situasi tegang yang membuat ketidakseimbangan antara kondisi

fisik serta psikologis seseorang. Ini merupakan kondisi yang muncul

saat individu berinteraksi dengan pekerjaannya (Sica et al., 2022).

Table 3.3 Stres Kerja (X1) Variabel Dimensi Indikator Pernyataan

Stres Kerja 1. Stres Pada Tingkat Individu Tuntutan Peran 1. Saya

terbebani oleh tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan 2.

Terkadang sulit bagi saya guna memenuhi ekspektasi peran yang ditetapkan perusahaan Tuntutan Tugas 1. Saya dituntut guna mengerjakan tugas yang diberikan oleh perusahaan 2. Beban tugas yang diberikan perusahaan membuat saya tertekan Tuntutan Antar Pribadi 1. Tekanan dari interaksi antar pribadi di tempat kerja memengaruhi kinerja saya secara keseluruhan 2. Saya tertekan oleh tekanan sosial di tempat kerja, seperti ekspektasi 22 guna selalu berinteraksi dengan baik dengan semua orang 2. Stres Pada Tingkat Organisasi Struktur Organisasi 1. Kurangnya kejelasan terkait posisi, peran, dan tanggung jawab membuat saya bingung dalam menjalankan tugas 2. Kurangnya kejelasan dalam struktur organisasi membuat proses pengambilan keputusan menjadi lambat dan tidak efisien Kepemimpinan Organisasi 1. Keputusan yang dibuat oleh pimpinan tidak selalu memperhatikan kepentingan dan kesejahteraan anggota organisasi 2. Ketidajelasan dalam arahan dan keputusan dari pimpinan membuat saya bingung dalam melaksanakan tugas

Sumber : (Budiasa, 2021) yang telah disesuaikan 3.5.3 Keseimbangan Kehidupan Kerja Keseimbangan kehidupan kerja adalah upaya individu guna mencapai kesetimbangan antara kewajiban profesional dan kehidupan personal mereka (Wardani dan Firmansyah, 2021). Table 3.4 Keseimbangan Kehidupan Kerja (X2) Variabel Dimensi Indikator Pernyataan Keseimbangan Kehidupan 1. Pekerjaan Kepada Kehidupan Kerja Keseimbangan Waktu 1. Saya merasa sulit guna 23 Kerja mencapai keseimbangan antara waktu yang dihabiskan guna bekerja dan waktu guna kegiatan pribadi atau keluarga 2. Saya berusaha guna mengatur jadwal dengan baik agar dapat mencapai keseimbangan antara waktu kerja dan waktu luang saya 2. Kehidupan Pribadi Kepada Pekerjaan Keseimbangan Keterlibatan 1. Saya merasa terlalu terlibat dalam pekerjaan sehingga kurang memiliki waktu guna diri sendiri atau guna beraktivitas diluar pekerjaan 2. Saya berusaha guna menjaga keseimbangan antara keterlibatan saya dalam pekerjaan dan keterlibatan dalam kegiatan di luar pekerjaan 3. Peningkatan Kehidupan Pribadi Kepada Pekerjaan Keseimbangan Kepuasan 1.

Saya merasa puas dengan prestasi kerja saya tetapi merasa kurang puas dengan keseimbangan 24 antara hidup kerja dan kehidupan pribadi saya 2. Saya berusaha guna mencapai keseimbangan antara kepuasan dalam pekerjaan dan kepuasan dalam aspek-aspek kehidupan lainnya agar dapat merasa bahagia dan puas secara keseluruhan Sumber : (Septiani et al., 2024) yang telah disesuaikan 3.6 Teknik Analisis Data Menurut Sugiyono (2019) analisis data merupakan proses yang dilakukan setelah data dari semua sumber telah dikumpulkan. Proses analisis data bertujuan guna mengubah data menjadi informasi yang lebih mudah dipahami, memungkinkan peneliti dan pihak terkait guna merespons pertanyaan studi dengan lebih baik. 56 84 Analisis data di penelitian ini menggunakan statistik deskriptif dan inferensial. 37 56 Data dalam penelitian ini dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan inferensial. Hasil analisis ini digunakan sebagai dasar guna membuat kesimpulan yang dapat digeneralisasi. 42 Perangkat lunak IBM SPSS 25 digunakan guna melakukan analisis data dalam studi ini. 3.7 Analisis Deskriptif Analisis deskriptif ialah metode statistik yang dipergunakan guna memaparkan data yang sudah terkumpul tanpa membuat kesimpulan yang bersifat umum (Sugiyono, 2019). Keuntungan utama dari analisis ini yaitu memberikan pemahaman yang komprehensif kepada data, baik secara verbal maupun numerik, yang terkait dengan data yang diteliti (Amrudin et al. 2022). 3.8 Pengujian Validitas dan Reabilitas 3.8 28 1 Pengujian Validitas Menurut Ghozali (2021), pengujian validitas adalah suatu evaluasi guna menetapkan apakah suatu alat ukur, dalam hal ini kuesioner, valid atau tidak. Instrumen yang dijelaskan dalam konteks ini adalah pertanyaan-pertanyaan dalam sebuah kuesioner. Sebuah survei dianggap valid ketika berbagai pertanyaan dalam kuesioner secara kuat mencerminkan aspek yang diukur. Validitas diukur dengan mengorelasikan skor individu yang mewakili indikator dari konstruk yang 25 diukur. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5%. Guna menguji signifikansi nilai r hitung dengan r table dibandingkan dimana $df =$



$n - 2$, taraf sig. $\alpha = 5\%$ atau 0.05 . Data yang telah dikumpulkan dari hasil penyebaran kuesioner terkumpul sejumlah 130 responden ($N = 130$), sehingga menghasilkan nilai r table studi dengan $df = 128$ adalah 0.1732 . Adapun ketentuan valid atau tidaknya data yaitu sebagai berikut. 1. Pertanyaan valid jika $r_{hitung} > r_{table}$. 2. Pernyataan tidak valid jika $r_{hitung} < r_{table}$. 3.8.2 Pengujian Reliabilitas Uji reliabilitas ialah metoda evaluasi kuesioner yang terbuat dari indikator / konstruk variabel. Pengujian reliabilitas merupakan proses guna melihat keandalan data atau wawancara yang diperoleh. Proses ini membantu menentukan sejauh mana kuesioner dapat dipercaya guna menjelaskan hasil studi. Biasanya, data dipengujian guna validitas sebelum reliabilitas dipengujian. Ini dilakukan karena kebutuhan guna memastikan data yang diukur valid sebelum melanjutkan ke pengujian reliabilitas menggunakan Cronbach Alpha. Adapun ketentuan reliabel atau tidaknya data adalah sebagai berikut. 1. Pernyataan reliabel jika Cronbachs Alpha > 0.7 . 2. Pernyataan tidak reliabel jika Cronbachs Alpha < 0.7 . 3.9 Pengujian Asumsi Klasik Sebelum memulai analisis regresi, penting guna melakukan pengujian asumsi guna memastikan representasi yang akurat dari data sampel kepada populasi. Pengujian asumsi klasik digunakan guna menilai validitas model regresi, yang melibatkan pengujian normalitas, pengujian multikolinearitas, dan pengujian heteroskedastisitas. 3.9.1 Pengujian Normalitas Model regresi dianggap berdistribusi normal jika nilai Sig. (signifikansi) lebih tinggi daripada tingkat alfa yang ditetapkan sebesar 0.05 (Ghozali, 2021). Hasil pengujian normalitas penting guna memeriksa bahwa asumsi dasar distribusi normal dari residual terpenuhi, sehingga interpretasi hasil analisis regresi dapat diandalkan. Dalam studi ini, pengujian normalitas dilakukan menggunakan pengujian Kolmogorov-Smirnov Test (Pengujian K-S), dengan pertimbangan hasil dari pengujian Monte Carlo. Tujuannya adalah guna memeriksa apakah residual terdistribusi secara normal atau tidak. (Andra dan Adi, 2023). Adapun ketentuan normal

atau tidaknya sebaran data ialah sebagai berikut. **58** 1. Data normal jika nilai sig > 0.05. 2. Data normal jika nilai sig < 0.05. 3.9.2 Pengujian Multikolinearitas Pengujian multikolinearitas dilakukan guna mencari tahu apakah ada hubungan antara variabel independen dalam sebuah studi. **5 7 8 16 18 19 23** **24 29 40 43 74** Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan mengevaluasi nilai tolerance serta Variance Inflation Factor (VIF). Cut off score umum dipergunakan guna melihat adanya multikolinearitas yaitu ketika nilai tolerance > 0.10 atau nilai VIF < 0.10. Dengan menggunakan batasan ini, studi dapat mengonfirmasi bahwa independent variable tidak menunjukkan korelasi signifikan, sehingga hasil analisis dapat diandalkan. Adapun ketentuan pengujian multikolinearitas adalah sebagai berikut. **4 11 12 23 27 72** 1. Model memiliki multikolinearitas jika tolerance < 0.10 atau VIF > 10. 2. Model tidak memiliki multikolinearitas jika tolerance > 0.10 atau VIF < 10. **12 27** 3.9.3 Pengujian Heteroskedastisitas Uji heteroskedastisitas dipergunakan guna mengevaluasi jika terjadi ketidaksetaraan pada residual variance antara satu observasi dengan observasi lain pada model regresi. Hasil pengujian yang menunjukkan signifikansi di bawah tingkat kepercayaan 5% akan mengindikasikan adanya ketidaksetaraan varian dan harus dilakukan langkah-langkah guna menanggulunginya, sehingga kriteria signifikansi ditetapkan > 0.05 (Ghozali, 2021). Pada studi ini, pengujian heteroskedastisitas dilakukan menggunakan Pengujian Spearman-Rho. Pengujian Spearman-Rho dilakukan dengan mengkorelasikan semua variabel independen kepada nilai mutlak residualnya dengan korelasi Rank Spearman (Wulandari dan Zulfikar, 2024). 1. Suatu model dinyatakan memiliki heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi < 0.05. 2. Suatu model dinyatakan tidak memiliki heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi > 0.05. **21** 3.10 Analisis Linear Berganda Teknik guna menilai bagaimana variabel independen dan dependen berhubungan ialah analisis regresi linear berganda. Studi ini akan menyelidiki pengaruh stres kerja dan keseimbangan kehidupan kerja kepada kinerja karyawan. Dalam studi ini, persamaan guna regresi

linear berganda yaitu sebagai berikut : $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$ Dima

na: Y : Kinerja Karyawan α : Konstanta β : Koefisien regresi X_1

: Stres Kerja X_2 : Keseimbangan Kehidupan Kerja 3.11 Pengujian Hipotesis 3.11

2 12 24

39 1 Pengujian Koefisien Determinasi (R^2) Menurut Ghozali

(2021), R^2 mengukur seberapa baik model dapat menjelaskan variasi pada variabel dependen.

2 7 10 17 33 Nilai R^2 antara dan 1, di mana nilai rendah

melihatkan keterbatasan dalam menjelaskan variasi variabel dependen,

sementara nilai mendekati 1 menunjukkan kemampuan variabel 27

independen dalam memberikan informasi hampir lengkap untuk memprediksi variabel dependen.

3.11 3 9 18 69 2 Pengujian F (Anova) Pengujian F digunakan untuk

memastikan apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh

signifikan terhadap variabel dependen. Perbandingan nilai F hitung dengan

F table dilakukan pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Nilai F hitung

di diperoleh dari output ANOVA IBM SPSS, sedangkan nilai F table

dihitung menggunakan rumus dengan $df_1 = k - 1$ dan $df_2 = n - k$,

di mana k adalah jumlah variabel independen dan n adalah jumlah

observasi atau sampel dalam regresi. Dalam konteks studi ini, nilai

F table adalah 3.92. 1. Model diterima, jika $F_{hitung} > F_{table}$

/ signifikansi < 0.05 . 2. Model ditolak, jika $F_{hitung} < F_{table}$

le / signifikansi > 0.05 . 3.11.3 Pengujian T (Parsial) Pengujian

T dilaksanakan guna menilai dampak variabel independen secara individual

terhadap variabel dependen. Nilai T hitung didapat dari output

koefisien dalam IBM SPSS. Nilai T tabel dihitung dengan rumus T

tabel = $(\alpha / 2 ; n - K)$, di mana taraf signifikansi (α) adalah

5% (0.05), dan nilainya adalah 1.9787. Dalam studi ini, pengujian T

memerlukan perbandingan antara nilai T hitung dan nilai T tabel

untuk membuat keputusan statistik. 3 19 22 1. Jika $t_{hitung} > t_{table}$

atau $Sig < 0.05$, variabel independen berpengaruh signifikan secara

parsial terhadap variabel dependen. 2. Jika $t_{hitung} < t_{table}$

atau $Sig > 0.05$, variabel independen tidak berpengaruh signifikan

secara parsial terhadap variabel dependen. 1 9 41 46 50 59 83 88 28 BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN 4.1 Hasil Analisis Data 4.1 1 Karakteristik Responden

Studi ini melaksanakan penyebaran GForm berupa kuesioner secara online dan offline guna mendapat data. Sebanyak 148 responden sudah isi kuesioner dalam studi ini, dengan karakteristik karyawan milenial perusahaan jasa dengan tahun kelahiran 1985-1999 (berumur 25-39) dan berkantor di Kota Tangerang. Namun, setelah dilakukan penyesuaian data dengan perhitungan sampel, responden yang digunakan adalah sebanyak 130 responden. Berdasarkan data dari kuesioner yang telah dikumpulkan, responden dibagi ke dalam beberapa kategori jenis kelamin, status, jenis perusahaan sektor jasa tempat bekerja, wilayah kecamatan Kota Tangerang tempat bekerja, lama bekerja, dan penghasilan. Table 4.1

Data Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Responden	Persentase
1	Laki-Laki	44	33,8%
2	Perempuan	86	66,2%
	Total	130	100%

Sumber: Data Diolah (2024) Table 4.1 di atas menunjukkan data dari karakteristik responden pertama, yaitu berdasarkan jenis kelamin. Berdasarkan table 4.1, dapat dilihat bahwa mayoritas responden ialah karyawan perempuan sebanyak 86 responden dengan presentase sebesar 66,2%, sedangkan karyawan laki-laki sebanyak 44 responden dengan presentase sebesar 33,8%, sehingga mayoritas berjenis kelamin perempuan. Table 4.2

Data Status Keluarga

No	Status Keluarga	Responden	Persentase
1	Belum Berkeluarga	78	60%
2	Sudah Berkeluarga	52	40%
	Total	130	100%

Sumber: Data Diolah (2024) Table 4.2 di atas menunjukkan data dari karakteristik responden berdasarkan status keluarga. Berdasarkan table di atas, dapat dilihat bahwa mayoritas responden adalah karyawan belum berkeluarga berjumlah 78 responden dengan presentase sebesar 60%, sedangkan karyawan sudah berkeluarga berjumlah 52 responden dengan presentase sebesar 40%. Perbedaan jumlah dari responden yang belum berkeluarga dan sudah berkeluarga menandakan bahwa karyawan perusahaan jasa di Kota Tangerang mayoritas belum berkeluarga. 29 Table 4.3

Data Jenis Perusahaan Sektor Jasa Tempat Bekerja

No	Jenis Perusahaan	Responden	Persentase
1	Jasa Keuangan	25	19,2%
2			

Jasa Transportasi 16 12,3% 3 Jasa Telekomunikasi 11 8,5% 4 Jasa
 Teknologi Informasi 16 12,3% 5 Jasa Kesehatan 11 8,5% 6 Jasa
 Pendidikan 17 13,1% 7 Jasa Pariwisata 9 6,9% 8 Jasa Konsultasi 5
 3,8% 9 Jasa Hiburan 9 6,9% 10 Jasa Properti dan Real Estate 6
 4,6% 11 Lainnya 5 3,8% Total 130 100% Sumber: Data Diolah (2024)

Table 4.3 diatas menunjukkan data dari karakteristik responden
 berdasarkan data jenis perusahaan sektor jasa tempat bekerja. Data
 pada table 4.2 diatas diklasifikasikan menjadi 11 wilayah kecamatan
 di Kota Tangerang. Dari 130 data responden yang sudah terkumpul
 menghasilkan 25 atau 19,2% karyawan milenial perusahaan sektor jasa
 keuangan Kota Tangerang, 16 atau 12,3% karyawan milenial yang
 berkantor di perusahaan sektor jasa transportasi di Kota Tangerang,
 11 atau 8,5% karyawan milenial perusahaan sektor jasa telekomunikasi
 di Kota Tangerang, 16 atau 12,3% karyawan milenial perusahaan sektor
 jasa teknologi informasi di Kota Tangerang, 11 atau 8,5% karyawan
 milenial perusahaan sektor jasa kesehatan di Kota Tangerang, 17 atau
 13,1% karyawan milenial perusahaan sektor jasa pendidikan di Kota
 Tangerang, 9 atau 6,9% karyawan milenial perusahaan sektor jasa
 pendidikan di Kota Tangerang, 5 atau 3,8% karyawan milenial
 perusahaan sektor jasa konsultasi di Kota Tangerang, 9 atau 6,9%
 karyawan milenial perusahaan sektor jasa hiburan di Kota Tangerang, 6
 atau 4,6% karyawan milenial perusahaan sektor jasa Properti dan Real
 Estate di Kota Tangerang, 5 atau 3,8% karyawan milenial perusahaan
 sektor jasa lainnya di Kota Tangerang. Perbedaan jumlah dari
 responden tersebut menandakan bahwa mayoritas karyawan milenial di Kota
 Tangerang bekerja di perusahaan sektor jasa keuangan. Table 4.4 Data
 Wilayah Kecamatan Tempat Bekerja No Kecamatan Responden Presentase 1
 Batuaceper 5 3,8% 2 Benda 5 3,8% 3 Cibodas 10 7,7% 4 Ciledug
 16 12,3% 5 Cipondoh 14 10,8% 6 Jatiuwung 9 6,9% 7
 Karangtengah 6 4,6% 8 Karawaci 14 10,8% 9 Larangan 6 4,6% 10
 Neglasari 2 1,5% 11 Periuk 6 4,6% 12 Pinang 3 2,3% 13 Tangerang

REPORT #21963709

34 26,2% Total 130 100% Sumber: Data Diolah (2024) Table 4.4

diatas menunjukkan data dari karakteristik responden berdasarkan data wilayah kecamatan tempat bekerja. Dari 130 data responden yang sudah terkumpul menghasilkan 5 atau 3,8% karyawan milenial berkantor di perusahaan jasa di wilayah kecamatan Batuaceper, 5 atau 3,8% karyawan milenial berkantor di perusahaan jasa di wilayah kecamatan Benda, 10 atau 7,7% karyawan milenial berkantor di perusahaan jasa di wilayah kecamatan Cibodas, 16 atau 12,3% karyawan milenial berkantor di perusahaan jasa di wilayah kecamatan Ciledug, 14 atau 10,8% karyawan milenial berkantor di perusahaan jasa di wilayah kecamatan Cipondoh, 9 atau 6,9% karyawan milenial berkantor di perusahaan jasa di wilayah kecamatan Jatiuwung, 6 atau 4,6% karyawan milenial berkantor di perusahaan jasa di wilayah kecamatan Karangtengah, 14 atau 10,8% karyawan milenial berkantor di perusahaan jasa di wilayah kecamatan Karawaci, 6 atau 4,6% karyawan milenial berkantor di perusahaan sektor jasa di wilayah kecamatan Larangan, 2 atau 1,5% karyawan milenial berkantor di perusahaan jasa di wilayah kecamatan Neglasari, 6 atau 4,6% karyawan milenial berkantor di perusahaan jasa di wilayah kecamatan Periuk, 3 atau 2,3% karyawan milenial berkantor di perusahaan jasa di wilayah kecamatan Pinang, 34 atau 26,2% karyawan milenial berkantor di perusahaan jasa di wilayah kecamatan Tangerang, Perbedaan jumlah dari responden tersebut menandakan bahwa mayoritas karyawan milenial di Kota Tangerang bekerja di perusahaan sektor jasa di wilayah kecamatan Tangerang. Table 4.5 Data Lama Bekerja

No Lama Bekerja Responden Presentase 1 < 3 Tahun 44 33,8% 2 3

Tahun – 5 Tahun 70 53,8% 3 6 Tahun – 10 Tahun 15 11,5% 4 >

10 Tahun 1 0,8% Total 130 100% Sumber: Data Diolah (2024) 31

Table 4.5 diatas menunjukkan data dari karakteristik responden berdasarkan data lama bekerja. Dari 130 data responden yang sudah terkumpul menghasilkan 44 atau 33,8% karyawan milenial berkantor di perusahaan jasa Kota Tangerang telah bekerja selama kurang dari 3

tahun, 70 atau 53,8% karyawan milenial berkantor di perusahaan jasa Kota Tangerang telah bekerja selama 3-5 tahun, 15 atau 11,5% karyawan milenial berkantor di perusahaan jasa Kota Tangerang telah bekerja selama 6-10 tahun, 1 atau 0,8% karyawan milenial berkantor di perusahaan jasa Kota Tangerang telah bekerja selama lebih dari 10 tahun. Perbedaan jumlah dari responden tersebut menandakan bahwa mayoritas karyawan milenial yang berkantor di perusahaan sektor jasa di Kota Tangerang telah bekerja selama 3-5 tahun.

Table 4.6 Data Penghasilan No Penghasilan Responden Presentase 1 Rp. 1.000.001 - Rp. 3.000.000 19 14,6% 2 Rp. 3.000.001 - Rp. 5.000.000 60 46,2% 3 Rp. 5.000.001 - Rp. 7.000.000 43 33,1% 4 Rp. 7.000.001 - Rp. 10.000.000 7 5,4% 5 > Rp. 10.000.000 1 0,8% Total 130 100%

Sumber: Data Diolah (2024) Table 4.6 diatas menunjukkan data dari karakteristik responden berdasarkan data penghasilan. Dari 130 data responden yang sudah terkumpul menghasilkan 19 atau 14,6% karyawan milenial berkantor di perusahaan sektor jasa di Kota Tangerang memiliki penghasilan sebesar Rp. 1.000.001 - Rp. 3.000.000, 60 atau 46,2% karyawan milenial berkantor di perusahaan jasa Kota Tangerang memiliki penghasilan sebesar Rp. 3.000.001 - Rp. 5.000.000, 43 atau 33,1% karyawan milenial berkantor di perusahaan jasa Kota Tangerang memiliki penghasilan sebesar Rp. 5.000.001 - Rp. 7.000.000, 7 atau 5,4% karyawan milenial berkantor di perusahaan jasa Kota Tangerang memiliki penghasilan sebesar Rp. 7.000.001 - Rp. 10.000.000, 1 atau 0,8% karyawan milenial berkantor di perusahaan jasa Kota Tangerang memiliki penghasilan sebesar > Rp. 10.000.000. Perbedaan jumlah dari responden tersebut menandakan bahwa mayoritas karyawan milenial berkantor di perusahaan jasa Kota Tangerang memiliki penghasilan sebesar Rp. 3.000.001 - Rp. 5.000.000.

4.1.2 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan guna merangkum data tanpa membuat kesimpulan. Ini mencakup distribusi variabel seperti standar deviasi (Std.Deviation), nilai rata-rata (mean), nilai maksimum (maximum), dan minimum. Studi ini

menggunakan skala Likert 1-5 untuk mengevaluasi tanggapan responden terhadap pernyataan dalam kuesioner. 1 Standar deviasi atau simpangan baku mengukur variasi dalam tanggapan: semakin tinggi nilainya, semakin 32 bervariasi tanggapan responden; semakin rendah nilainya, semakin konsisten tanggapan responden. 1 54 Table 4.7 Hasil Uji Statistik

Deskriptif Stres Kerja N Minimum Maximum Mean Std. Deviation SK1 130 1 5 3.37 1.086 SK2 130 1 5 3.70 1.199 SK3 130 1 5 3.96 1.037 SK4 130 1 5 3.45 1.100 SK5 130 1 5 3.46 1.087 SK6 130 1 5 3.59 1.166 SK7 130 1 5 3.54 1.149 SK8 130 1 5 3.52 1.319 SK9 130 1 5 3.65 1.159 SK10 130 1 5 3.68 1.135 Valid N

(listwise) 130 Sumber: Data Diolah (2024) Table 4.7 diatas menyajikan data dpengujian statistik deskriptif dari variabel Stres Kerja (SK).

Table diatas menunjukkan bahwa variabel SK memiliki nilai standar deviasi bervariasi dengan nilai minimum 1 dan maximum 5, serta tidak mendekati angka (nol). Selain itu, data diatas juga menjelaskan bahwa nilai mean terendah dari variabel ini berada pada indikator SK1 dengan nilai 3.37 dan mean tertinggi dari variabel ini berada pada indikator SK3 dengan nilai 3.96, yang menjelaskan bahwa responden secara keseluruhan setuju bahwa mereka dituntut mengerjakan tugas dari perusahaan. 1 79 Table 4.8 Hasil Uji Statistik Deskriptif

Keseimbangan Kehidupan Kerja N Minimum Maximum Mean Std. Deviation KKK1 130 1 5 3.62 1.129 KKK2 130 1 5 4.13 .866 KKK3 130 1 5 3.74 1.053 KKK4 130 1 5 4.06 .869 KKK5 130 1 5 3.69 1.033 KKK6 130 1 5 4.12 .903 Valid N (listwise) 130 Sumber: Data Diolah

(2024) Table 4.8 diatas menyajikan data dpengujian statistik deskriptif dari variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja (KKK). Table diatas menunjukkan bahwa variabel KKK memiliki nilai standar deviasi bervariasi dengan nilai minimum 1 dan maximum 5, serta tidak mendekati angka (nol). Selain itu, data diatas juga menjelaskan bahwa nilai mean terendah dari variabel KKK berada pada indikator KKK1 dengan nilai 3.62 dan nilai mean tertinggi dari variabel KKK berada pada 33

indikator KKK2 dengan nilai 4.13, yang menjelaskan bahwa responden secara keseluruhan setuju bahwa mereka berusaha guna mengatur jadwal dengan baik agar dapat mencapai keseimbangan antara waktu kerja dan waktu luang.

1 11 Table 4.9 Hasil Uji Statistik D-eskriptif Kinerja Karyawan N

Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KK1	130	1 5 4.14	.734
KK2	130	1 5 4.17	.728
KK3	130	1 5 4.42	.692
KK4	130	1 5 4.27	.713
KK5	130	1 5 4.07	.728
KK6	130	1 5 4.18	.724
KK7	130	1 5 4.12	.737
KK8	130	1 5 4.22	.736
KK9	130	1 5 4.25	.601
KK10	130	1 5 4.13	.893

Valid N (listwise) 130 Sumber: Data Diolah

(2024) Table 4.9 diatas menyajikan data dpengujian statistik deskriptif dari variabel Kinerja Karyawan (KK). Table diatas menunjukkan bahwa variabel KK memiliki nilai standar deviasi bervariasi dengan nilai minimum 1 dan maximum 5, serta tidak mendekati angka (nol). Selain itu, data diatas juga menjelaskan bahwa nilai mean terendah dari variabel KK berada pada indikator KK5 dengan nilai 4.07 nilai mean tertinggi dari variabel KK berada pada indikator KK3 dengan nilai 4.42, yang menjelaskan bahwa responden secara keseluruhan setuju bahwa mereka selalu berupaya menghasilkan pekerjaan bermutu.

4.1.3 Hasil Pengujian Validitas

Dalam pengujian validitas, sebuah variabel dapat dinyatakan valid jika r_{hitung} lebih besar dari r_{table} . Guna mengpengujian signifikansi nilai r_{hitung} dengan r_{table} dibandingkan dimana $df = n - 2$, taraf sig. $\alpha = 5\%$ atau 0.05. Data yang telah dikumpulkan dari hasil penyebaran kuesioner terkumpul sejumlah 130 responden ($N = 130$), sehingga menghasilkan nilai r_{table} studi dengan $df = 128$ adalah 0.1732.

Keterangan	SK1	SK2	SK3	SK4	SK5	SK6	SK7
r_{hitung}	0.700	0.677	0.708	0.752	0.622	0.684	0.630
r_{table}	0.1723	0.1723	0.1723	0.1723	0.1723	0.1723	0.1723
Validitas	Valid						

Valid Valid Valid 34 SK8 SK9 SK10 0.703 0.784 0.720 0.1723 0.1723 0.1723 Valid Valid Valid Sumber: Data Diolah (2024) Berdasarkan table 4.10 diatas, perolehan hasil pengujian validitas yang berjumlah 10

item pada variabel Stres Kerja (SK) menghasilkan seluruh item mendapatkan nilai $r_{hitung} > r_{table}$ (0.1723). Seluruh item pernyataan dari variabel diatas adalah valid. Table 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja (KKK) Item r_{hitung} r_{table} Keterangan KKK1 KKK2 KKK3 KKK4 KKK5 KKK6 0.655 0.625 0.727 0.624 0.702 0.606 0.1723 0.1723 0.1723 0.1723 0.1723 0.1723 Valid Valid Valid Valid Valid Sumber: Data Diolah (2024) Berdasarkan table 4.11 diatas, perolehan hasil pengujian validitas yang berjumlah 10 item pada variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja (KKK) menghasilkan seluruh item mendapatkan nilai $r_{hitung} > r_{table}$ (0.1723). 1 24 64 78 80 Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dari variabel diatas adalah valid.

Table 4.12 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (KK) Item r_{hitung} r_{table} Keterangan KK1 KK2 KK3 KK4 KK5 KK6 KK7 KK8 KK9 KK10 0.702 0.501 0.637 0.606 0.529 0.538 0.536 0.547 0.416 0.533 0.1723 0.1723 0.1723 0.1723 0.1723 0.1723 0.1723 0.1723 0.1723 0.1723 Valid Sumber: Data Diolah (2024) Berdasarkan Table 4.12, semua 10 item pada variabel Kinerja Karyawan menunjukkan nilai $r_{hitung} > r_{table}$ (0.1723), menegaskan bahwa semua pernyataan dalam variabel tersebut valid. 4.1.4 Hasil Pengujian Reliabilitas Studi ini menggunakan metode Cronbachs Alpha untuk menguji reliabilitas. Data dianggap reliabel jika nilai Cronbachs Alpha > 0.7 , menunjukkan instrumen pengukuran dapat dipercaya; < 0.7 menunjukkan sebaliknya. Table 4.13 Hasil Uji Reliabilitas 35 Variabel Cronbachs Alpha Keterangan Stres Kerja (X1) 0.882 Reliabel Keseimbangan Kehidupan Kerja (X2) 0.735 Reliabel Kinerja Karyawan (Y) 0.749 Reliabel Sumber: Data Diolah (2024) Hasil menunjukkan nilai Cronbachs Alpha > 0.7 untuk semua variabel: Stress Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja, dan Kinerja Karyawan. Ini menegaskan bahwa semua instrumen dalam studi ini dapat diandalkan. 1 28 32 46 64 86

4.1 1 28 32 46 64 86 87 5 Hasil Pengujian Asumsi Klasik 4.1 1 5.1 Pengujian Normalitas Pengujian normalitas Kolmogorov-Smirnov dengan metode

Monte Carlo dilakukan untuk menilai distribusi data. 1 6 14 Nilai signifikansi > 0.05 menunjukkan data terdistribusi normal; < 0.05 menunjukkan sebaliknya.. 1 5 6 9

11 13 14 20 35 41 44 45 49 63 Table 4.14 Hasil Uji Normalitas

Unstandardized Residual N 130 Normal Parameters a,b Mean 3 4 5 6 9 10 11 13 14 16 20

35 41 45 53 63 82 85 0000000 Std. 3 4 5 6 9 10 11 13 14 16 20 35 53 63 82 85

Deviation 3.63578687 Most Extreme Differences Absolute 3 4 5 6 9 11 14 16 20 35 53

63 82 101 Positive 6 9 14 085 Negative - 1 6 9 14 75 101 Test Statistic

101 Asymp. 1 6 9 14 21 75 Sig. (2-tailed) 1 21 75 89 002 c Monte Carlo

Sig. (2-tailed) Sig. 1 21 75 128 d 99% Confidence Interval Lower Bound 1 21

120 Upper Bound 137 Sumber: Data Diolah (2024) Hasil pengujian

normalitas menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi Monte Carlo adalah 0.128, lebih tinggi dari nilai 0.05. Ini mengindikasikan bahwa data untuk semua variabel diasumsikan berdistribusi normal. 4.1 8 16 18 40 5.2

Pengujian Multikolinearitas Pengujian multikolinearitas diperiksa dengan memeriksa nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). 4 Absennya multikolinearitas diindikasikan jika $VIF < 10$ atau $tolerance > 0$.

Di sisi lain, terdapat multikolinearitas jika $VIF > 10$ atau $tolerance < 0.1$. 3 4 6 8

20 32 34 36 44 Table 4.15 Hasil Uji Multikolinearitas Model Collinearity Statistics Tolerance VIF (Constant) Stres Kerja Keseimbangan Kehidupan Kerja 4 497

497 2.012 2.012 Sumber: Data Diolah (2024) Berdasarkan table 4.15 diatas, hasil pengujian multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai Tolerance dari variabel Stres Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja sebesar $0.497 > 0.10$ dan nilai VIF dari variabel Stres Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja sebesar $2.012 < 10$. 1 81 Sehingga dapat disimpulkan bahwa data studi tidak terkena gejala multikolinearitas. 1 4.1

1 5.3 Pengujian Heteroskedastisitas Heteroskedastisitas diuji menggunakan metode Spearman's rho dalam studi ini. Ketika nilai $Sig > 0.05$, data dianggap tidak mengalami heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika nilai $Sig < 0.05$, data dianggap mengalami heteroskedastisitas Table 4.16 Hasil Uji Heteroskedastisitas Spearman's rho Variabel Sig. (2-tailed) Kesimpulan X1 0.262 Tidak Tekena Heteroskedastisitas X2 0.473 Tidak

Tekena Heteroskedastisitas Sumber: Data Diolah (2024) Berdasarkan table 4.16 diatas, hasil pengujian heteroskedastisitas nilai sig (2-tailed) pada variabel Stres Kerja sebesar $0.262 > 0.05$ dan nilai sig 2-tailed pada variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja sebesar $0.473 > 0.05$. 5 Sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut, yaitu variabel Stres Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja tidak terkena gejala heteroskedastisitas.

1 4.1 1 34 38 6 Hasil analisis Regresi Linear Berganda Analisis regresi liner berganda digunakam guna mengeksplorasi hubungan variabel terikat dan variabel bebas. Studi ini dilaksanakan untuk meneliti bagaimana Stres Kerja (X1) dan Keseimbangan Kehidupan Kerja (X2) mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y). 1 2 4 5 6 7 8 9 10 11 13 14 15 16 17 20 21 22 23

26 28 31 32 35 36 38 39 41 43 45 46 49 53 54 58 59 66 77 Table 4.17 Hasil Uji

Regresi Linear Berganda Model Unstandardized Coefficients Standardized Coefficients t Sig. B Std. 5 8 14 21 26 31 36 66 Error Beta (Constant) 31.62

7 1.980 15.972 000 SKTOTAL -.077 .057 -.153 -1.351 .179 KKKTOTAL .562 .118 .536 4.744 .000 Sumber: Data Diolah (2024) Berdasarkan

table 4.17 diatas, hasil pengujian regresi linear berganda menghasilkan persamaan regresi yang memengaruhi variabel Kinerja Karyawan, sebagai berikut: 1. α pada Table 4.17 menunjukkan bahwa ketika Stres Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja berada pada nilai 0, Kinerja Karyawan memiliki nilai sekitar 31.627. 2. SK atau X1 memiliki dampak negatif sebesar -0.077. Ini berarti setiap kenaikan 1% dalam Stres Kerja akan mengurangi Kinerja Karyawan sebesar 7.7%, tanpa memperhitungkan variabel lain dalam studi. 3. KKK atau X2 memiliki dampak positif sebesar 0.562. Artinya, setiap kenaikan 1% dalam Keseimbangan Kehidupan Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 56.2%, tanpa memperhitungkan variabel lain dalam studi. 1 32 64 86 87 4.1

1 32 64 86 87 7 Hasil Pengujian Hipotesis 4.1 2 26 29 51 7.1 Pengujian Koefisien Determinasi (R 2) Pengujian koefisien determinasi

dilakukan guna mengukur seberapa mampu model dapat menguraikan variasi dalam variabel dependen. 15 42 62 Hasil pengujian hipotesis menggunakan

koefisien determinasi yaitu sebagai berikut: Table 4.18 Hasil Uji

Koefisien Determinasi 37 Model R Square Adjusted R Square 1 441 a .194

.182 Sumber: Data Diolah (2024) Berdasarkan table diatas, hasil

pengujian koefisien determinasi menunjukkan nilai Adjusted R Square

sebesar 0.182 atau 18.2%, maka variabel Stres Kerja dan Keseimbangan

Kehidupan Kerja secara bersamaan memengaruhi variabel Kinerja Karyawan

sebesar 18.2%, sedangkan 81.8% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain

diluar model studi. 4.1.7.2 Pengujian F (Anova) Pengujian F (anova)

dilakukan guna memastikan variabel independen dalam model secara

bersamaan memiliki pengaruh kepada variabel dependen secara signifikan.

Nilai F hitung dengan F table dibandingkan pada tingkat sig $\alpha = 0,05$. 1 76 Seluruh

variabel bebas dinyatakan memiliki pengaruh simultan kepada variabel

terikat apabila F hitung > F table atau Sig < 0.05. 65 Nilai F table

didapatkan dengan rumus $df1 = k - 1$ dan $df2 = n - k$, yang m

ana k ialah jumlah variabel bebas dan n adalah jumlah observasi/sampel pembentuk regresi.

Maka F table pada studi ini adalah 3.92. Table 4.19 Hasil Uji

F Pengaruh F hitung F table Sig. Keterangan Kesimpulan SK, KKK -

KK 15.330 3.92 .000 b H₀ ditolak Signifikan Sumber: Data Diolah

(2024) Berdasarkan table diatas, nilai F yang diamati (15.330) lebih

tinggi dari nilai F table (3.07), dengan signifikansi kurang dari 0,05 ($0.000 < 0.05$).

Ini menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja (X1) dan Keseimbangan

Kehidupan Kerja (X2) secara bersama-sama mempengaruhi kepada Kinerja Karyawan (Y).

Dengan demikian, model ini dapat dipakai guna memprediksi kinerja

karyawan. 4.1.7.3 Pengujian T (Parsial) Uji ini dilakukan guna

menilai pengaruh variabel independen kepada variasi variabel dependen

secara individual. Pengujian T dapat dilakukan dengan membandingkan

nilai Sig, yang mana jika Sig < 0.05 atau T hitung > T

tablel, maka variabel independen memiliki pengaruh kepada variabel

dependen secara signifikan. T table didapatkan dari rumus T table

$= (t / 2 ; n - K)$ dengan nilai taraf signifikansi (α) sebesar

5% (0.05), kemudian melihat pada T table itu sendiri. Maka T

table pada studi ini adalah 1.9787. Table 4.20 Hasil Uji T Pengaruh T hltung T table Sig. Keterangan Kesimpulan SK - KK -1.351 1.9787 .179 H 1 ditolak Tidak Signifikan KKK - KK 4.744 1.9787 .000 b H 2 diterima Signifikan Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan table diatas, hasil pengujian pengujian T (parsial) adalah sebagai berikut: 1. Variabel Stres Kerja (X1) kepada Kinerja Karyawan (Y) 38 Berdasarkan hasil pengujian T pada table 4.21, diketahui bahwa nilai nilai T hltung lebih kecil dari T table yaitu sebesar $-1.351 > 1.9788$, dan nilai signifikansi lebih besar dari 0.05 yaitu sebesar $0.179 > 0.05$. Maka, stres kerja tidak memengaruhi kinerja karyawan milenial perusahaan jasa di Kota Tangerang. Jadi, hipotesis 1 ditolak. 2. Variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja (X2) kepada Kinerja Karyawan (Y) Berdasarkan hasil pengujian T pada table 4.21, diketahui bahwa nilai nilai T hltung lebih besar dari T table yaitu sebesar $4.744 > 1.9787$, dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 yaitu sebesar $0.000 < 0.05$. Maka, keseimbangan kehidupan kerja memengaruhi kinerja karyawan milenial perusahaan jasa di Kota Tangerang secara signifikan. Jadi, hipotesis 2 diterima.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Stres Kerja kepada Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan pada data studi, ditemukan bahwa Stres Kerja (X1) tidak memiliki pengaruh kepada Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan milenial perusahaan jasa di Kota Tangerang, sehingga H1 ditolak. Hal tersebut dapat terjadi karena mayoritas responden pada studi ini mampu mengelola stres kerja dengan baik dan merasa tidak terbebani oleh kewajiban yang diberikan oleh perusahaan, sehingga stres kerja yang mereka alami tidak memengaruhi kinerja mereka. Hasil studi tersebut sejalan oleh studi yang telah dilakukan oleh Ariansy dan Kurnia (2022), yang menyatakan jika stres kerja tidak memiliki pengaruh pada kinerja karyawan. Stres kerja menurut data jawaban responden dalam studi ini adalah respon fisik dan emosional yang muncul ketika adanya tuntutan

terkait tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasional pada perusahaan. Namun, jawaban responden dalam studi ini mengindikasikan bahwa mereka merasa stres kerja tidak memengaruhi kinerja karyawan milenial perusahaan jasa di Kota Tangerang secara langsung, terutama terlihat pada banyaknya responden perempuan yang belum berkeluarga karena mereka mempunyai banyak waktu dan energi guna fokus pada pekerjaan dan dapat mengelola stres secara lebih baik, sehingga stres kerja tidak mudah mengganggu kinerjanya. Mayoritas responden dengan pengalaman pada level menengah juga merasa stres kerja tidak memengaruhi kinerja karyawan milenial perusahaan jasa di Kota Tangerang, karena dengan pengalaman tersebut, mereka sudah memiliki kemampuan dan keahlian yang cukup guna menangani tugas-tugas yang diberikan. Pengalaman ini memungkinkan mereka bekerja dengan lebih giat dan tenang, sehingga stres kerja tidak terlalu memengaruhi kinerja. Selain itu, responden dengan penghasilan diantara rata-rata UMR (Upah Minimum Regional) juga lebih merasa bahwa stres kerja tidak memengaruhi kinerja karyawan milenial perusahaan jasa di Kota Tangerang, karena karyawan dengan penghasilan dalam rentang ini memberikan stabilitas finansial yang cukup guna mengakses sumber daya yang membantu mengelola stres. Stabilitas finansial ini juga mengurangi kekhawatiran yang berhubungan dengan kondisi ekonomi pribadi, sehingga stres kerja tidak menjadi faktor yang signifikan dalam memengaruhi kinerja. Hasil studi mengindikasikan bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh kepada kinerja karyawan milenial di perusahaan jasa di Kota Tangerang. Meskipun stres kerja tidak secara langsung memengaruhi kinerja, perusahaan tetap harus mengelola tingkat stres agar tidak berdampak negatif pada kinerja karyawan. Dengan menciptakan kondisi kerja yang kondusif, perusahaan dapat meningkatkan performa karyawan, yang secara efektif mendorong pencapaian kesuksesan jangka panjang bagi organisasi. Implikasi dari temuan ini adalah bahwa perusahaan harus lebih fokus

pada faktor-faktor lain yang lebih memengaruhi kinerja karyawan. Hal ini juga membuka peluang bagi studi selanjutnya guna mengidentifikasi variabel-variabel lain yang memengaruhi kinerja karyawan.

4.2.2 Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja kepada Kinerja Karyawan Berdasarkan analisis hipotesis studi ini, terbukti bahwa Keseimbangan Kehidupan Kerja (X₂) memengaruhi dengan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) di kalangan karyawan milenial perusahaan jasa di Kota Tangerang. Sehingga, hipotesis H₂ dapat disetujui. Hal tersebut dapat terjadi karena karyawan milenial perusahaan jasa di kota Tangerang berusaha guna mengatur jadwal dengan baik agar dapat mencapai keseimbangan kehidupan kerja. Hasil studi tersebut sejalan oleh studi yang telah dilakukan Arfandi dan Kasran (2023), yang menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja memengaruhi kinerja karyawan dengan positif dan signifikan. Keseimbangan kehidupan kerja menurut responden studi ini ialah kondisi di mana seseorang mampu mengatur keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan kerja mereka. Hal tersebut dapat memengaruhi karyawan milenial perusahaan jasa di Kota Tangerang secara langsung, terutama terlihat dari mayoritas responden studi ini yang merupakan perempuan yang belum berkeluarga karena memberikan lebih banyak waktu bagi diri sendiri dan kegiatan pribadi, yang penting guna kemakmuran perasaan dan mental. Dengan keseimbangan kehidupan kerja yang dikelola dengan optimal, mereka dapat menikmati waktu luang, mengejar hobi, dan berinteraksi dengan teman-teman, yang semuanya berkontribusi pada kinerja yang lebih optimal di tempat kerja. Mayoritas responden dengan pengalaman pada level menengah juga lebih merasa bahwa keseimbangan kehidupan kerja memengaruhi kinerja karyawan. Dengan pengalaman kerja tersebut, karyawan berada pada tahap karier di mana mereka masih belajar mengelola tugas dan kewajiban yang kompleks. Keseimbangan kehidupan kerja yang baik memberikan ruang guna belajar dan beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan baru, yang pada gilirannya meningkatkan kompetensi dan kinerjanya. Selain itu,

responden dengan penghasilan diantara 40 rata-rata UMR (Upah Minimum Regional) kota Tangerang juga lebih merasa bahwa keseimbangan kehidupan kerja memengaruhi kinerja karyawan. Karyawan dengan penghasilan dalam rentang ini cenderung memiliki tingkat tanggung jawab yang cukup tinggi dan ekspektasi pekerjaan yang signifikan. Namun, dengan penghasilan tersebut, mereka juga memiliki peluang guna mengejar keseimbangan kehidupan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan jasa di Kota Tangerang harus lebih fokus dalam menciptakan dan mempertahankan suasana pekerjaan yang memberi dukungan atas keseimbangan kehidupan kerja. Strategi seperti fleksibilitas jam kerja, kesempatan bekerja daring, serta program kesejahteraan karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan. Dengan demikian, perusahaan tidak hanya akan meningkatkan produktivitas, tetapi juga memperbaiki retensi dan kinerja karyawan, yang pada akhirnya akan berkontribusi positif kepada keberhasilan bisnis secara keseluruhan. 71 41 BAB V PENUTUP 5.1

Kesimpulan Berdasarkan hasil dari analisis data yang telah dilakukan, ada beberapa hasil yang dapat disimpulkan, yaitu sebagai berikut. 1. Variabel Stres Kerja tidak memiliki pengaruh kepada Kinerja Karyawan milenial perusahaan jasa di Kota Tangerang. Kalau tingkat stres kerja di perusahaan meningkat, hal itu berarti kinerja karyawan milenial perusahaan jasa Tangerang menurun dengan tidak signifikan. 2. Variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja memengaruhi Kinerja karyawan milenial perusahaan jasa di Kota Tangerang dengan positif signifikan. Kalau tingkat keseimbangan kehidupan kerja perusahaan meningkat, maka memungkinkan kinerja karyawan milenial perusahaan jasa Tangerang juga ikut. 5.2 Saran 5.2.1 Saran Teoritis Berdasarkan proses penyusunan hingga hasil dari studi “Pengaruh Stres Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja kepada Kinerja Karyawan (studi kasus karyawan milenial perusahaan jasa di kota Tangerang) berikut adalah beberapa saran teoritis yang ditujukan kepada peneliti selanjutnya. 1. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan model teoritis yang lebih komprehensif dengan

mempertimbangkan faktor-faktor tambahan yang mungkin memengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian, studi akan memiliki landasan teoritis yang lebih komprehensif dan mampu menjelaskan faktor lain yang dapat menjelaskan kinerja karyawan secara lebih kompleks. 2. Peneliti juga dapat mencari informasi yang lebih dalam terkait alasan mengapa variabel stres kerja memiliki dampak merugikan kepada kinerja karyawan sebagai topik studi berikutnya. Dengan demikian, studi akan memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan, serta memberikan dasar yang lebih kuat guna pengembangan strategi manajemen stres di tempat kerja. 3. Peneliti selanjutnya dapat melakukan studi lanjutan guna mengeksplorasi variabel-variabel mediasi atau moderasi yang mungkin menjadi penghubung antara stres kerja, keseimbangan kehidupan kerja, dan kinerja karyawan. Misalnya, mempertimbangkan variabel-variabel seperti motivasi intrinsik, komitmen organisasi, atau kepuasan kerja sebagai mediasi atau moderasi dalam hubungan tersebut. Dengan demikian, studi akan memberikan pengetahuan yang lebih baik terkait faktor-faktor memengaruhi kinerja karyawan.

5.2.2 Saran Praktis Berdasarkan kesimpulan dari analisis data mengenai pengaruh Stres Kerja (X1) dan Keseimbangan Kehidupan Kerja (X2) kepada Kinerja Karyawan (Y) di perusahaan sektor jasa di Kota Tangerang, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan guna meningkatkan kinerja dari karyawan. Meskipun temuan awal mengindikasikan stres kerja tidak memiliki pengaruh kepada kinerja karyawan secara signifikan, penting bagi perusahaan agar tetap mengidentifikasi dan mengelola faktor-faktor yang dapat menyebabkan stres. Indikator stres harus dievaluasi secara berkala. Perusahaan dapat menerapkan program pelatihan manajemen stres dan konseling guna membantu karyawan mengatasi tekanan yang mereka hadapi dalam lingkungan kerja. Selain itu, Membangun jalur komunikasi yang terbuka antara manajemen dan karyawan dapat membantu dalam mendeteksi dan menangani masalah stres sebelum menjadi lebih besar. Mengajak karyawan pada pengambilan

keputusan juga dapat mengurangi rasa stres karena mereka merasa memiliki kendali lebih besar kepada pekerjaan mereka. Kemudian, hasil studi memperlihatkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja mempengaruhi kinerja karyawan dengan positif signifikan, yang menekankan pentingnya perusahaan guna fokus pada kebijakan yang mendukung keseimbangan ini. Indikator keseimbangan kehidupan kerja seperti keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan dapat ditingkatkan melalui berbagai inisiatif. Misalnya, perusahaan dapat menawarkan fleksibilitas waktu kerja, seperti jam kerja fleksibel atau opsi kerja dari rumah, yang memungkinkan karyawan dapat mengatur waktu kerja dan waktu luang mereka dengan lebih optimal. Selain itu, program kesejahteraan karyawan yang mencakup kegiatan rekreasi, olahraga, dan dukungan kesehatan mental dapat membantu karyawan mencapai keseimbangan kehidupan kerja. Perusahaan juga dapat menyediakan fasilitas pendukung seperti ruangan istirahat yang memadai dan area rekreasi guna membantu karyawan meredakan penat selama jam kerja. Selain itu, program mentoring dan pengembangan karir yang komprehensif dapat meningkatkan keterlibatan dan kepuasan karyawan, sehingga mereka merasa lebih dihargai dan mempunyai motivasi guna mencapai kinerja optimal. Dengan mengimplementasikan saran-saran ini, perusahaan sektor jasa di Kota Tangerang dapat membuat suasana kerja yang lebih sehat dan produktif. Hal ini tidak hanya akan membangkitkan kinerja karyawan, namun kesejahteraan mereka secara keseluruhan juga, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan-tujuan bisnisnya. 43



REPORT #21963709

Results

Sources that matched your submitted document.

● IDENTICAL ● CHANGED TEXT

INTERNET SOURCE		
1.	1.88% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/7854/11/Bab%20IV.pdf	● ●
INTERNET SOURCE		
2.	0.84% repository.uir.ac.id https://repository.uir.ac.id/16477/1/175210226.pdf	● ●
INTERNET SOURCE		
3.	0.68% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6114/11/BAB%20IV.pdf	●
INTERNET SOURCE		
4.	0.65% repository.iainkudus.ac.id http://repository.iainkudus.ac.id/7551/7/07%20BAB%20IV.pdf	●
INTERNET SOURCE		
5.	0.64% repository.bsi.ac.id https://repository.bsi.ac.id/repo/files/377923/download/File_12-Bab-IV-Hasil-Pe...	●
INTERNET SOURCE		
6.	0.6% repository.unama.ac.id http://repository.unama.ac.id/3266/5/BAB%20V.pdf	●
INTERNET SOURCE		
7.	0.58% eskripsi.usm.ac.id https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/B21A/2020/B.231.20.0193/B.231.20.0193-0..	●
INTERNET SOURCE		
8.	0.58% repo.darmajaya.ac.id http://repo.darmajaya.ac.id/15917/11/Bab%204.pdf	●
INTERNET SOURCE		
9.	0.58% ettheses.uin-malang.ac.id http://ettheses.uin-malang.ac.id/53435/1/19540074.pdf	●



REPORT #21963709

INTERNET SOURCE		
10. 0.54%	repositori.uma.ac.id https://repositori.uma.ac.id/bitstream/123456789/12658/2/168320157%20-%20...	● ●
INTERNET SOURCE		
11. 0.54%	repo.undiksha.ac.id https://repo.undiksha.ac.id/4615/7/1617051113-BAB%204%20HASIL%20DAN%2...	●
INTERNET SOURCE		
12. 0.54%	repository.stei.ac.id http://repository.stei.ac.id/5587/4/Skripsi_TIA%20APRILIA_21170000046_Bab%2..	●
INTERNET SOURCE		
13. 0.52%	ejournal.upbatam.ac.id https://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia_journal/article/download/29...	●
INTERNET SOURCE		
14. 0.5%	eskripsi.usm.ac.id https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/B11A/2015/B.131.15.0189/B.131.15.0189-0..	●
INTERNET SOURCE		
15. 0.5%	etheses.uin-malang.ac.id http://etheses.uin-malang.ac.id/46531/2/15510130.pdf	● ●
INTERNET SOURCE		
16. 0.48%	arpusda.semarangkota.go.id https://arpusda.semarangkota.go.id/uploads/data_karya_ilmiah/202206091429...	●
INTERNET SOURCE		
17. 0.44%	repository.unpam.ac.id https://repository.unpam.ac.id/1881/5/BAB%20IV.docx	●
INTERNET SOURCE		
18. 0.44%	repository.unsri.ac.id https://repository.unsri.ac.id/40462/2/RAMA_%2062201_010171003092_0011036..	●
INTERNET SOURCE		
19. 0.43%	eprints.kwikkiangie.ac.id http://eprints.kwikkiangie.ac.id/3279/4/bab%203.pdf	●
INTERNET SOURCE		
20. 0.43%	journal.ikopin.ac.id https://journal.ikopin.ac.id/index.php/covalue/article/download/3564/2900/166...	●



REPORT #21963709

INTERNET SOURCE		
21.	0.43% eskripsi.usm.ac.id	●
	https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/B21A/2017/B.211.17.0078/B.211.17.0078-0..	
INTERNET SOURCE		
22.	0.42% dspace.uui.ac.id	●
	https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/14085/BAB%20IV%20PDF...	
INTERNET SOURCE		
23.	0.41% repository.dinamika.ac.id	●
	https://repository.dinamika.ac.id/id/eprint/1949/7/BAB_IV.pdf	
INTERNET SOURCE		
24.	0.39% ejournal.unp.ac.id	●
	https://ejournal.unp.ac.id/students/index.php/akt/article/download/109/97	
INTERNET SOURCE		
25.	0.38% eprints.ums.ac.id	●
	https://eprints.ums.ac.id/123250/2/Naskah%20Publikasi.pdf	
INTERNET SOURCE		
26.	0.37% ejournal.unsrat.ac.id	●
	https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/22916/22612	
INTERNET SOURCE		
27.	0.37% eskripsi.usm.ac.id	●
	https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/B11A/2014/B.111.14.0153/B.111.14.0153-0..	
INTERNET SOURCE		
28.	0.36% eprints.upj.ac.id	●
	https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/7537/10/BAB%20IV.pdf	
INTERNET SOURCE		
29.	0.34% repository.upi-yai.ac.id	●
	http://repository.upi-yai.ac.id/680/1/Cover%2C%20Lembar%20Pengesahan%2C..	
INTERNET SOURCE		
30.	0.34% satudata.kemnaker.go.id	●
	https://satudata.kemnaker.go.id/satudata-public/2022/10/files/publikasi/16756...	
INTERNET SOURCE		
31.	0.33% pdfs.semanticscholar.org	●
	https://pdfs.semanticscholar.org/b202/73fe6475e4f6ee704070d29e18d5e93797b..	



REPORT #21963709

INTERNET SOURCE		
32.	0.33% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/2916/11/11.%20BAB%20IV.pdf	●
INTERNET SOURCE		
33.	0.31% repository.stiesia.ac.id https://repository.stiesia.ac.id/id/eprint/35/4/BAB%203.pdf	●
INTERNET SOURCE		
34.	0.31% repository.widyatama.ac.id https://repository.widyatama.ac.id/server/api/core/bitstreams/5ffb9c8f-2f3b-4b...	●
INTERNET SOURCE		
35.	0.3% repository.unjaya.ac.id http://repository.unjaya.ac.id/602/6/Bab%204_182301026_Ristia%20Maghrika%..	●
INTERNET SOURCE		
36.	0.3% perpustakaan.pancabudi.ac.id https://perpustakaan.pancabudi.ac.id/dl_file/penelitian/19763_4_BAB_IV.pdf	●
INTERNET SOURCE		
37.	0.3% repository.uniyap.ac.id http://repository.uniyap.ac.id/434/1/Buku%20Annita%20sari%20Dkk%20Dasar-...	●
INTERNET SOURCE		
38.	0.29% repo.uinsatu.ac.id http://repo.uinsatu.ac.id/23234/7/BAB%20IV.pdf	●
INTERNET SOURCE		
39.	0.29% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6280/11/BAB%20IV.pdf	●
INTERNET SOURCE		
40.	0.28% repository.unwira.ac.id http://repository.unwira.ac.id/1346/4/BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
41.	0.28% repositori.uma.ac.id https://repositori.uma.ac.id/bitstream/123456789/9922/1/Widya%20-%20Fullte...	●
INTERNET SOURCE		
42.	0.26% eprints.kwikkiangie.ac.id http://eprints.kwikkiangie.ac.id/4848/10/RESUME.pdf	●



REPORT #21963709

INTERNET SOURCE		
43.	0.26% repo.undiksha.ac.id	●
	https://repo.undiksha.ac.id/5166/8/1617051139-BAB%204%20HASIL%20DAN%2...	
INTERNET SOURCE		
44.	0.23% repository.unika.ac.id	●
	http://repository.unika.ac.id/2782/5/04.60.0153%20Effie%20Listian-BAB%20IV.p...	
INTERNET SOURCE		
45.	0.22% idr.uin-antasari.ac.id	●
	https://idr.uin-antasari.ac.id/17300/7/7.%20BAB%20IV%20%20.pdf	
INTERNET SOURCE		
46.	0.22% repo.darmajaya.ac.id	●
	http://repo.darmajaya.ac.id/595/6/BAB%20IV.pdf	
INTERNET SOURCE		
47.	0.22% repository.stei.ac.id	●
	http://repository.stei.ac.id/1653/4/BAB%203.pdf	
INTERNET SOURCE		
48.	0.21% ojspustek.org	●
	https://ojspustek.org/index.php/SJR/article/view/786	
INTERNET SOURCE		
49.	0.21% ejournal.iainponorogo.ac.id	●
	https://ejournal.iainponorogo.ac.id/index.php/niqosiya/article/download/671/3...	
INTERNET SOURCE		
50.	0.21% repo.stie-pembangunan.ac.id	●
	https://repo.stie-pembangunan.ac.id/360/1/19612272.pdf	
INTERNET SOURCE		
51.	0.2% repository.fe.unj.ac.id	●
	http://repository.fe.unj.ac.id/9763/5/Chapter3.pdf	
INTERNET SOURCE		
52.	0.2% journal.arimbi.or.id	●
	https://journal.arimbi.or.id/index.php/Maeswara/article/download/351/337/1116	
INTERNET SOURCE		
53.	0.2% jom.umri.ac.id	●
	https://jom.umri.ac.id/index.php/emba/article/download/1126/328/2435	



REPORT #21963709

INTERNET SOURCE		
54. 0.2%	eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6716/11/Bab%20IV.pdf	●
INTERNET SOURCE		
55. 0.19%	jptam.org https://jptam.org/index.php/jptam/article/download/12220/9402/22450	●
INTERNET SOURCE		
56. 0.19%	jurnal.umk.ac.id https://jurnal.umk.ac.id/index.php/bmaj/article/download/6602/2910	●
INTERNET SOURCE		
57. 0.19%	repository.uhamka.ac.id http://repository.uhamka.ac.id/24796/1/FEB_MANAJEMEN_1802025010_SANTIA...	● ●
INTERNET SOURCE		
58. 0.19%	repository.uinjkt.ac.id https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/50004/1/ANDRE%20..	●
INTERNET SOURCE		
59. 0.18%	eprints.umk.ac.id https://eprints.umk.ac.id/1743/5/BABIV.pdf	●
INTERNET SOURCE		
60. 0.18%	repository.stei.ac.id http://repository.stei.ac.id/6698/3/BAB%202.pdf	●
INTERNET SOURCE		
61. 0.17%	www.academia.edu https://www.academia.edu/44172362/Pengaruh_Dimensi_Kualitas_Pelayanan_...	●
INTERNET SOURCE		
62. 0.17%	repository.ums.ac.id http://repository.ums.ac.id/bitstream/handle/123456789/30246/h.%20bab%20I...	●
INTERNET SOURCE		
63. 0.17%	journal.unj.ac.id https://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jppp/article/download/30469/15009	●
INTERNET SOURCE		
64. 0.17%	eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6046/11/11.%20BAB%20IV.pdf	●



REPORT #21963709

INTERNET SOURCE		
65.	0.16% junaidichaniago.wordpress.com https://junaidichaniago.wordpress.com/2010/05/18/cara-membaca-tabel-f/	●
INTERNET SOURCE		
66.	0.16% media.neliti.com https://media.neliti.com/media/publications/236114-effect-of-work-stress-and-...	●
INTERNET SOURCE		
67.	0.16% dspace.uui.ac.id https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/14957/05.%201%20bab%2..	●
INTERNET SOURCE		
68.	0.16% journal.stimykpn.ac.id https://journal.stimykpn.ac.id/index.php/tb/article/download/198/122	●
INTERNET SOURCE		
69.	0.16% repo.uinsatu.ac.id http://repo.uinsatu.ac.id/11261/6/BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
70.	0.15% eprintslib.ummgl.ac.id http://eprintslib.ummgl.ac.id/3170/1/17.0101.0092_BAB%20I_BAB%20II_BAB%2...	●
INTERNET SOURCE		
71.	0.15% e-journal.uajy.ac.id http://e-journal.uajy.ac.id/24360/1/15%2003%20224401.pdf	●
INTERNET SOURCE		
72.	0.15% repository.umy.ac.id https://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/23182/BAB%20IV.pdf...	●
INTERNET SOURCE		
73.	0.14% www.academia.edu https://www.academia.edu/84667467/PENGARUH_BUDAYA_PERUSAHAAN_PAD...	●
INTERNET SOURCE		
74.	0.13% accounting.binus.ac.id https://accounting.binus.ac.id/2021/08/06/memahami-uji-multikolinearitas-dala..	●
INTERNET SOURCE		
75.	0.13% repository.umj.ac.id https://repository.umj.ac.id/17385/12/12%20BAB%20IV.pdf	●



REPORT #21963709

INTERNET SOURCE		
76.	0.13% repository.stei.ac.id http://repository.stei.ac.id/8369/4/BAB%203.pdf	●
INTERNET SOURCE		
77.	0.12% repository.bakrie.ac.id https://repository.bakrie.ac.id/5290/3/02%20BAB%20IV.pdf	●
INTERNET SOURCE		
78.	0.12% repository.stiedewantara.ac.id http://repository.stiedewantara.ac.id/1768/5/BAB%20III.pdf	● ●
INTERNET SOURCE		
79.	0.1% repo.darmajaya.ac.id http://repo.darmajaya.ac.id/6043/9/BAB%20IV.pdf	●
INTERNET SOURCE		
80.	0.09% digilib.sttkd.ac.id https://digilib.sttkd.ac.id/1731/5/BAB%20III%20SKRIPSI%20-%20Beky%20Putri%20	●
INTERNET SOURCE		
81.	0.08% digilib.uns.ac.id https://digilib.uns.ac.id/dokumen/download/41824/MTQwMTA5/Analisis-Pengar..	●
INTERNET SOURCE		
82.	0.08% jurnal.uns.ac.id https://jurnal.uns.ac.id/Arsitektura/article/downloadSuppFile/55383/7988	●
INTERNET SOURCE		
83.	0.08% repository.upbatam.ac.id http://repository.upbatam.ac.id/3895/1/cover%20s.d%20bab%20III.pdf	● ●
INTERNET SOURCE		
84.	0.08% repository.poltekpar-nhi.ac.id http://repository.poltekpar-nhi.ac.id/114/3/4.%20BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
85.	0.07% repository.umy.ac.id http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/22643/7.%20BAB%20I...	●
INTERNET SOURCE		
86.	0.07% repository.widyatama.ac.id https://repository.widyatama.ac.id/server/api/core/bitstreams/cc79736c-6007-4...	●



REPORT #21963709

INTERNET SOURCE

87. **0.07%** eprints.upj.ac.id

<https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6038/11/BAB%20IV.pdf>



INTERNET SOURCE

88. **0.05%** lib.unnes.ac.id

<http://lib.unnes.ac.id/1400/1/2278.pdf>



INTERNET SOURCE

89. **0.04%** rais.education

<https://rais.education/wp-content/uploads/2019/11/003EB.pdf>



INTERNET SOURCE

90. **0.02%** repository.unj.ac.id

<http://repository.unj.ac.id/29720/2/BAB%20III%20Ria.pdf>



● QUOTES

INTERNET SOURCE

1. **0.13%** j-innovative.org

<https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/download/11009/7553/180..>