



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN
STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
MELALUI *WORK LIFE BALANCE*
PADA KARYAWAN HOTEL WHIZ PRIME BOGOR**

SKRIPSI

Oleh :

Ahmad Hazrualdy Avazri

021119231

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR
DESEMBER 2023**

LEMBAR PESETUJUAN UJIAN SIDANG SKRIPSI

Kami selaku Ketua Komisi dan Anggota Komisi telah melakukan bimbingan skripsi mulai tanggal : 17 Oktober 2023 dan berakhir pada 12 Desember 2023

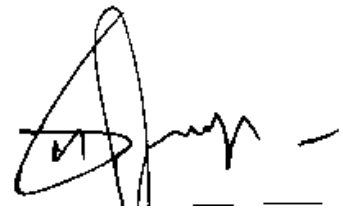
Dengan menyatakan bahwa,

Nama : Ahmad Hazrualdy Avazri
NPM : 021119231
Program Studi : Manajemen
Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia
Ketua Komisi : Towaf Totok Irawan, SE.,ME.,Ph.D.
Anggota Komisi : Dr. Dewi Taurusyanti, SE.,MM.
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui *Work Life Balance* Pada Karyawan Hotel Whiz Prime Bogor.

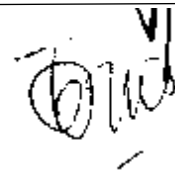
Menyetujui bahwa nama di atas dapat disertakan mengikuti sidang skripsi dan komperhensif yang dilaksanakan oleh pimpinan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan.

Menyetujui

Ketua Komisi Pembimbing
(Towaf Totok Irawan,S.E.,M.E.,Ph.D.)



Anggota Komisi Pembimbing
(Dr. Dewi Taurusyanti,SE.,MM.)



Menyetujui

Ketua Program Studi
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, AK., MM ., CA.)





**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN
STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
MELALUI *WORK LIFE BALANCE*
PADA KARYAWAN HOTEL WHIZ PRIME BOGOR**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
(Towaf Totok Irawan, SE.,ME.,Ph.D.)

Ketua Program Studi
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, AK., MM ., CA.)

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN
STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
MELALUI *WORK LIFE BALANCE*
PADA KARYAWAN HOTEL WHIZ PRIME BOGOR**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus pada

29 Desember 2023

Ahmad Hazrualdy Avazri

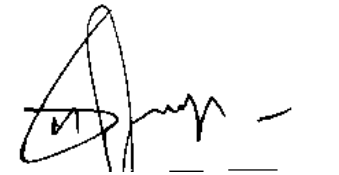
021119231

Menyetujui,

Ketua Penguji Sidang
(Tutus Rully,SE.,MM.)



Ketua Komisi Pembimbing
(Towaf Totok Irawan,SE.,ME.,Ph.D.)



Anggota Komisi Pembimbing
(Dr. Dewi Taurusyanti,SE.,MM.)



Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ahmad Hazrualdy Avazri

NPM : 021119231

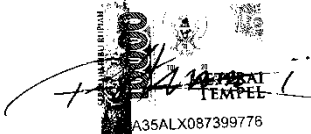
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui *Work Life Balance* Pada Karyawan Hotel Whiz Prime Bogor.

Dengan ini saya menyatakan bahwa paten dan Hak Cipta dari produk skripsi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir skripsi ini

Dengan ini saya melimpahkan Paten, Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, 12 Desember 2023



Ahmad Hazrualdy Avazri

© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, tahun 2023

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatau masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

ABSTRAK

Ahmad Hazrualdy Avazri 021119231. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui *Work Life Balance* Pada Karyawan Hotel Whiz Prime Bogor” bimbingan Bapak Towaf Totok Irawan, SE.,ME.,Ph.D. dan Ibu Dr. Dewi Taurusyanti, SE., MM.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja melalui *work life balance* karyawan Hotel Whiz Prime Bogor. Maksud penelitian ini dilakukan untuk memperoleh data dan informasi mengenai seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja melalui *work life balance* karyawan Hotel Whiz Prime Bogor. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode analisis deskriptif. Teknik pengumpulan data diperoleh dari kuesioner dan dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Hotel Whiz Prime Bogor. Dengan bagian yang sama yang berjumlah 62 orang dengan penarikan sampling jenuh. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis inferensial, uji kualitas data model pengukuran (*Outer model*), uji validitas, uji reliabilitas, uji kualitas data model pengukuran (*Inner model*), dan uji hipotesis uji T. Diolah menggunakan *SmartPLS* versi 4.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan hotel Hotel Whiz Prime Bogor menghasilkan nilai thitung sebesar $2.605 > t_{tabel} 1.671$ dan nilai $p\ values$ sebesar $0.009 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kesimpulan: H_a diterima H_o ditolak, pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan hotel Hotel Whiz Prime Bogor menghasilkan nilai thitung sebesar $2.188 > t_{tabel} 1.671$ dan nilai $p\ values$ sebesar $0.029 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kesimpulan: H_a diterima H_o ditolak, pengaruh lingkungan kerja terhadap *work life balance* karyawan hotel Hotel Whiz Prime Bogor menghasilkan nilai thitung sebesar $6.368 > t_{tabel} 1.671$ dan nilai $p\ values$ sebesar $0.000 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *work life balance*. Kesimpulan: H_a diterima H_o ditolak, pengaruh stres kerja terhadap *work life balance* karyawan hotel Hotel Whiz Prime Bogor menghasilkan nilai thitung sebesar $3.485 > t_{tabel} 1.671$ dan nilai $p\ values$ sebesar $0.000 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *work life balance*. Kesimpulan: H_a diterima H_o ditolak, pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan hotel Hotel Whiz Prime Bogor menghasilkan nilai thitung sebesar $2.409 > t_{tabel} 1.671$ dan nilai $p\ values$ sebesar $0.016 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kesimpulan: H_a diterima H_o ditolak, terdapat pengaruh langsung antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan hotel Hotel Whiz Prime Bogor sebesar 0.326 atau 32,6% sedangkan pengaruh tidak langsungnya dengan

melalui *work life balance* sebagai variabel mediasi sebesar 0.215 atau 21,5%. Hasil total pengaruhnya adalah sebesar 0.541 atau 54,1%. Karena baik pengaruh langsung maupun tidak langsung menghasilkan signifikansi dan arah hubungan yang positif, maka lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui *work life balance* dan *work life balance* berperan sebagai mediasi parsial antara variabel lingkungan kerja dengan kepuasan kerja. Kesimpulan: H_a diterima dan H_o ditolak, terdapat pengaruh langsung antara stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan hotel Hotel Whiz Prime Bogor sebesar 0.261 atau 26,1% sedangkan pengaruh tidak langsungnya dengan melalui *work life balance* sebagai variabel mediasi sebesar 0.122 atau 12,2%. Hasil total pengaruhnya adalah sebesar 0.383 atau 38,3%. Karena baik pengaruh langsung maupun tidak langsung menghasilkan signifikansi dan arah hubungan yang positif, maka stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui *work life balance* dan *work life balance* berperan sebagai mediasi parsial antara variabel stres kerja dengan kepuasan kerja. Kesimpulan: H_a diterima dan H_o ditolak.

Kata Kunci : *Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Work Life Balance, Kepuasan Kerja.*

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan nikmat, dan rahmat-Nya, anugerah serta karunia-Nya. Shalawat beserta salam senantiasa tercurah limpahkan pada junjungan Nabi besar Muhammad SAW sehingga dengan izin-nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA MELALUI *WORK LIFE BALANCE* PADA KARYAWAN HOTEL WHIZ PRIME BOGOR”**.

Penelitian ini bertujuan untuk memenuhi syarat akademik dalam menyelesaikan perkuliahan Strata 1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan sehingga masih banyak yang harus diperbaiki, mengingat keterbatasan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki oleh penulis. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun penulis harapkan untuk memperbaiki kesalahan dan kekurangan penulis di masa depan.

Terbentuknya skripsi ini tentu tidak terlepas dari bimbingan serta dorongan dari berbagai pihak, terutama penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada keluarga tercinta, yaitu Bapak Ahmad Hifni dan Ibu Heni Susilowati serta Kaka Perempuan Hezelyne Zatisya, A.Md. yang selalu mendoakan dengan penuh keikhlasan dan kesabaran, serta memberikan dukungan moril maupun materil.

Penyusunan skripsi ini tidak akan terselesaikan tanpa adanya bimbingan dan arahan dari berbagai pihak, terutama penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada Bapak Towaf Totok Irawan, SE., ME., Ph.D. selaku Ketua Komisi Pembimbing dan Ibu Dr. Dewi Taurusyanti, SE., MM. selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah bersedia mengorbankan waktu, tenaga, perhatian, semangat dan doa, serta membimbing dan memberikan motivasi pada penyusunan skripsi ini.

Pada kesempatan kali ini, perkenankan penulis mengucapkan rasa hormat dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Teristimewa kepada kedua orang tua, kakak dan keluarga yang selalu mendoakan agar selalu diberikan kelancaran.
2. Ibu Renny Husniati, SE., MM., CHRP. Yang selalu membantu dalam penyusunan skripsi ini.
3. Bapak Prof. Dr. rer. pol. Ir. H. Didik Notosudjono, M.Sc., selaku rektor Universitas Pakuan.
4. Bapak Towaf Totok Irawan, SE., ME., Ph.D. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Ibu Dr. Retno Martanti Endah Lestari, S.E., M.Si., CMA., CAPM. selaku wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
6. Ibu Enok Rusmanah, M. Acc S.E. selaku wakil Dekan 2 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

7. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM. CA selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
8. Bapak Chaerudin Manaf, S.E., M.M. selaku Wali Kelas G Angkatan 2019 Manajemen.
9. Bapak Towaf Totok Irawan, SE.,ME.,Ph.D. selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah membantu, membimbing dan memberi motivasi pada penyusunan skripsi ini.
10. Ibu Dr. Dewi Taurusyanti, SE., MM. selaku Anggota Komisi Pembimbing yang sudah memberikan nasihat serta saran dan masukan pada penyusunan skripsi ini.
11. Seluruh Dosen-dosen dan staf Tata Usaha Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan memperlancar dalam pembuatan skripsi ini.
12. Teman-teman Mahasiswa Program Studi Manajemen terutama kelas G Angkatan 2019 yang selalu memberikan dukungan, rasa kebersamaan serta kenangan indah selama kuliah bagi penulis.

Penulis menyadari bahwa skripsi yang disusun masih jauh dari kesempurnaan yang disebabkan oleh keterbatasan kemampuan, pengalaman, dan pengetahuan. Untuk itu, segala masukan, kritik, dan saran yang membangun dari berbagai pihak sangat diterima untuk perbaikan di masa yang akan datang. Semoga penyusunan skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi pihak yang membaca pada umumnya.

Bogor, 12 Desember 2023
Penulis

Ahmad Hazrualdy Avazri
021119231

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SIDANG SKRIPSI.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN & PERNYATAAN TELAH DISIDANGKAN	iv
LEMBAR PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA	v
LEMBAR HAK CIPTA	vi
ABSTRAK	vii
PRAKATA.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah	10
1.2.1. Identifikasi Masalah.....	10
1.2.2. Perumusan Masalah	11
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian.....	11
1.3.1. Maksud Penelitian.....	11
1.3.2. Tujuan Penelitian	11
1.4. Kegunaan Penelitian.....	12
1.4.1. Kegunaan Praktis	12
1.4.2. Kegunaan Akademis	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	13
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.1.2. Tinjauan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.1.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.2. Lingkungan Kerja.....	15
2.2.1. Definisi Lingkungan Kerja	15
2.2.2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	15
2.2.3. Indikator Lingkungan Kerja.....	16
2.3. Stres Kerja.....	17

2.3.1. Definisi Stres Kerja.....	17
2.3.2. Jenis – Jenis Stres Kerja.....	17
2.3.3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Penyebab Stres.....	18
2.3.4. Gejala Stres	18
2.3.5. Indikator Stres Kerja.....	19
2.4. <i>Work Life Balance</i>	20
2.4.1. Definisi <i>Work Life Balance</i>	20
2.4.2. Aspek <i>Work Life Balance</i>	20
2.4.3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi <i>Work Life Balance</i>	21
2.4.4. Indikator <i>Work Life Balance</i>	21
2.5. Kepuasan Kerja	22
2.5.1. Definisi Kepuasan Kerja.....	22
2.5.2. Teori Kepuasan Kerja	23
2.5.3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	23
2.5.4. Dampak Kepuasan Kerja	23
2.5.5. Indikator Kepuasan Kerja	24
2.6. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran	24
2.6.1. Penelitian Sebelumnya.....	24
2.6.2. Kerangka Pemikiran	29
2.6.3. Hipotesis Penelitian	31
BAB III METODE PENELITIAN	33
3.1. Jenis Penelitian.....	33
3.2. Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian	33
3.2.1. Objek Penelitian.....	33
3.2.2. Unit Analisis Penelitian	33
3.2.3. Lokasi Penelitian.....	33
3.3. Jenis Sumber Data Penelitian.....	33
3.3.1. Jenis Data Penelitian	33
3.3.2. Sumber Data Penelitian	34
3.4. Operasional Variabel.....	34
3.4.1. Pengukuran Variabel.....	38
3.5. Metode Penarikan Sampel.....	39
3.6. Metode Pengumpulan Data	39
3.7. Metode Pengolahan/Analisis Data	40

3.7.1. Analisis Data Deskriptif.....	40
3.7.2. Analisis Inferensial	41
3.7.3. Analisis Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	42
3.7.4. Analisi Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	44
3.8. Uji Hipotesis	45
3.8.1. Uji Parsial (Uji T)	45
BAB IV HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN.....	46
4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	46
4.1.1. Sejarah Singkat Hotel Whiz Prime	46
4.1.2. Visi Misi Hotel Whiz Prime	46
4.1.3. Struktur Organisasi Dan Uraian Tugas Hotel Whiz Prime.....	47
4.2. Analisis Deskriptif	49
4.2.1. Deskripsi Karakteristik Responden	49
4.2.2. Deskripsi Hasil Jawaban Responden	51
4.3. Analisis Inferensial.....	54
4.3.1. Uji Kualitas Data	54
4.4. Uji Hipotesis Dan Analisis.....	59
4.4.1. Pengaruh Langsung.....	59
4.4.2. Pengaruh Tidak Langsung	61
4.5. Pembahasan.....	62
4.5.1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Whiz Prime Bogor	62
4.5.2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Whiz Prime Bogor.....	63
4.5.3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap <i>Work Life Balance</i> Karyawan Hotel Whiz Prime Bogor	63
4.5.4. Pengaruh Stres Kerja Terhadap <i>Work Life Balance</i> Karyawan Hotel Whiz Prime Bogor.....	64
4.5.5. Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Whiz Prime Bogor	64
4.5.6. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Whiz Prime Bogor Yang Dimediasi <i>Work Life Balance</i>	65
4.5.7. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Whiz Prime Bogor Yang Dimediasi <i>Work Life Balance</i>	65
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	67

5.1. Kesimpulan	67
5.2. Saran.....	68
DAFTAR PUSTAKA	70
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	75
LAMPIRAN.....	77

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Surat Peringatan Karyawan Hotel Whiz Pime Bogor	3
Tabel 1.2 Promosi Jabatan Karyawan Hotel Whiz Pime Bogor	3
Tabel 1.3 Pra Survey Kepuasan Kerja	4
Tabel 1.4 Pra Survey Lingkungan Kerja.....	5
Tabel 1.5 Pra Survey Stres Kerja	7
Tabel 1.6 Pra Survey <i>Work Life Balance</i>	9
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	25
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	35
Tabel 3.2 Skor Item Responden	38
Tabel 3.3 Populasi.....	39
Tabel 3.4 Kategorisasi Interpretasi Skor Hasil Jawaban Kuesioner	40
Tabel 3.5 Peringkat Jawaban Responden.....	40
Tabel 4.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Tabel 4.2 Data Responden Berdasarkan Usia	49
Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	50
Tabel 4.4 Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	50
Tabel 4.5 Kategori Interpretasi Skor	51
Tabel 4.6 Distribusi Tanggapan Responden Variabel Lingkungan Kerja	52
Tabel 4.7 Distribusi Tanggapan Responden Variabel Stres Kerja.....	52
Tabel 4.8 Distribusi Tanggapan Responden Variabel <i>Work Life Balance</i>	53
Tabel 4.9 Distribusi Tanggapan Responden Variabel Kepuasan Kerja.....	54
Tabel 4.10 <i>Loading Factor</i>	55
Tabel 4.11 Nilai <i>AVE</i>	57
Tabel 4.12 Nilai <i>Cronbach's Alfa</i>	57
Tabel 4.13 Nilai <i>R-Square</i>	58
Tabel 4.14 Nilai <i>Path Coefficient</i>	59
Tabel 4.15 Nilai <i>Specific Indirect Effect</i>	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Model Penelitian.....	31
Gambar 3.1 Langkah Analisis <i>SmartPLS</i>	41
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Hotel Whiz Prime.....	47
Gambar 4.2 <i>Outer Model</i>	54
Gambar 4.3 <i>Inner Model</i>	58

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	77
Lampiran 2 Pernyataan Lingkungan Kerja (X1)	78
Lampiran 3 Pernyataan Stres Kerja (X2).....	79
Lampiran 4 Pernyataan <i>Work Life Balance</i> (Z)	80
Lampiran 5 Pernyataan Kepuasan Kerja (Y)	81
Lampiran 6 Jawaban Responden Lingkungan Kerja (X1).....	82
Lampiran 7 Jawaban Responden Stres Kerja (X2)	83
Lampiran 8 Jawaban Responden <i>Work Life Balance</i> (Z).....	84
Lampiran 9 Jawaban Responden Kepuasan Kerja (Y)	85
Lampiran 10 <i>SmartPLS</i> Uji Validitas (<i>Outer Model</i>)	86
Lampiran 11 <i>SmartPLS</i> Uji Validitas Dan Reliabilitas (<i>Outer Model</i>)	87
Lampiran 12 <i>SmartPLS</i> Nilai <i>R-Square</i> (<i>Inner Model</i>)	87
Lampiran 13 <i>SmartPLS</i> Uji Hipotesis Pengaruh Langsung.....	87
Lampiran 14 <i>SmartPLS</i> Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung.....	87
Lampiran 15 Tabel T.....	88

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia sangat penting dalam bisnis atau organisasi karena potensi mereka adalah aset dan berfungsi sebagai modal dalam organisasi tanpa sumber daya manusia yang kompeten, perusahaan tidak akan dapat memenuhi tujuannya. Korporasi memiliki komponen-komponen untuk memenuhi tujuannya, seperti orang, fungsi, dan aspek fisik, yang merupakan sarana untuk menciptakan produktivitas yang optimal dan memenuhi tujuan organisasi. Untuk mencapai produktivitas yang optimal, perusahaan juga memanfaatkan semua sumber daya manusia yang tersedia. Selain itu, sumber daya manusia dapat membantu keseimbangan internal perusahaan, seperti tujuan, sasaran, dan aktivitas (Abdullah, 2017). Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya (Nurul Qomariah, 2020). Dengan berpegang pada definisi tersebut di atas, maka harus dipahami bahwa sumber daya manusia harus diartikan sebagai sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat didayagunakan oleh organisasi. Kekuatan yang dimaksud disini adalah kekuatan daya pikir dan pengetahuan yang dimiliki oleh sumber daya manusia tersebut. Oleh karena itu, aspek sumber daya manusia organisasi harus ditangani secara tepat, salah satunya melalui peningkatan kepuasan kerja karyawan. Karena ini akan meningkatkan moral staf dan mendorong insentif untuk bekerja secara efisien.

Menciptakan sumber daya manusia yang unggul tentunya memerlukan penggunaan metode yang tepat yaitu pengelolaan sumber daya manusia. “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang berfungsi sebagai metode yang efektif dan efisien mengarahkan hubungan dan kontribusi yang dilakukan oleh pekerja dalam rangka membantu mewujudkan pemenuhan tujuan organisasi atau perusahaan,” menurut (Verdina et al., 2021). Pemanfaatan sumber daya manusia yang berkualitas terkait dengan unsur kepuasan kerja; jika orang senang dengan pekerjaan mereka, diprediksi bahwa produktivitas perusahaan akan meningkat juga. “Pekerja yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat membuat karyawan ingin bekerja lebih baik lagi,” menurut (Hartanto & Turangan, 2021). Karena tingkat kesenangan setiap karyawan berbeda-beda, maka kepuasan kerja bersifat subjektif. Selain itu, berbagai keadaan dapat mempengaruhi kebahagiaan kerja karyawan.

Salah satu masalah dalam MSDM pada perusahaan adalah mengenai kepuasan kerja. Kepuasan adalah sesuatu perasaan yang dialami oleh seseorang, dimana apa yang diharapkan telah terpenuhi atau bahkan apa yang diterima melebihi apa yang diharapkan. Kepuasan yang dirasakan oleh seorang pekerja akan membawa dampak positif bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya, dengan kata lain apabila kepuasan kerja berada pada tingkatan yang rendah maka akan menghambat perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Kepuasan kerja bukanlah variabel yang berdiri sendiri; itu dipengaruhi oleh berbagai variabel, baik di dalam perusahaan maupun di luar orang tersebut (Yakup, 2017). Jenis pekerjaan, rekan kerja, tunjangan, perlakuan adil, stabilitas pekerjaan, kesempatan untuk menyumbangkan ide, kompensasi, dan kemungkinan kemajuan adalah semua faktor yang mempengaruhi kepuasan atau ketidakbahagiaan kerja (Lantara, 2019). Kepuasan kerja digambarkan sebagai keadaan pikiran yang mencerminkan kenikmatan seseorang atas pekerjaannya (Kinicki & Fugate, 2018). Kepuasan kerja menunjukkan bahwa harapan dan manfaat yang diterima setelah menyelesaikan pekerjaan selaras. "sering dikaitkan dengan jumlah suka dan tidak suka pekerja." Semangat kerja, disiplin, dan kinerja semuanya mencerminkan pendekatan ini." Selanjutnya, "kepuasan kerja adalah sikap emosional terhadap tugas yang dilakukan," menurut (Hanum et al. 2021). Ini berarti bahwa jika kepuasan kerja tidak tercapai, orang akan ragu untuk mengembangkan keterampilan kerja mereka. Kepuasan kerja karyawan dapat diukur dalam berbagai cara, termasuk interaksi dengan rekan kerja dan supervisor, sikap terhadap aturan, dan sikap di tempat kerja. Kepuasan kerja mengacu pada sentimen individu tentang dirinya. atau pekerjaannya, hal ini menunjukkan perilaku karyawan mengenai pekerjaannya. Perusahaan yang kurang memperhatikan kepuasan kerja akan kesulitan dalam mencapai tujuannya terlebih lagi terdapat faktor lain seperti adanya kompetitor yang dapat menghambat tujuan perusahaan, seperti perusahaan perhotelan yang ada di Indonesia.

Hotel merupakan suatu usaha industri ataupun jasa yang dikelola secara komersial. Industri perhotelan sangat berkaitan dengan sektor pariwisata karena industri perhotelan saat ini sangat mendukung kemajuan sektor pariwisata. Pariwisata merupakan rangkaian peristiwa yang berkaitan dengan perjalanan untuk berlibur, para pelancong, dan juga *tourism*. Kemajuan bisnis perhotelan dan pariwisata di Indonesia terjadi karena adanya beberapa faktor antara lain jumlah kunjungan wisatawan nasional maupun mancanegara, tingkat hunian kamar, rata-rata lama tamu menginap, jumlah kamar yang terjual serta perkembangan jumlah hotel itu sendiri. Lemahnya industri perhotelan di Indonesia juga terjadi akibat lemahnya sumber daya manusia yang ada. Whiz Prime Bogor yang berlokasi di Jl. Cikurai no 47 Pajajaran Bogor 16128 Indonesia adalah hotel bintang 3, memiliki 153 kamar yang terbagi atas empat tipe, yaitu Single, Standard, Superior, dan Deluxe, tentunya memerlukan

sumber daya manusia yang berkualitas agar perusahaan mampu untuk terus bertahan dan bersaing. Untuk memenuhi hal tersebut, perusahaan dapat memperhatikan tingkat kepuasan kerja para karyawannya. Dari hasil pengamatan ada beberapa karyawan yang mengeluhkan ketidak tepatan pembayaran gaji karyawan, kurang harmonisnya hubungan antara sesama karyawan, menunjukkan bahwa harapan dan manfaat yang diterima setelah menyelesaikan pekerjaan tidak selaras. Fenomena tersebut dibenarkan oleh *Human Resource Development* (HRD) ibu Putri Suryani, bahwa terkadang gaji dibayarkan sedikit terlambat tapi masih dalam kurun waktu yang dijanjikan, konflik antar karyawan, serta kurangnya promosi jabatan untuk jangka waktu tertentu

Tabel 1.1 Surat Peringatan Karyawan Hotel Whiz Pime Bogor

Departement	2020	2021	2022
<i>Marketing</i>	-	-	-
<i>Security</i>	-	-	-
<i>Front Office/Vallet</i>	-	-	1
<i>Housekeeping</i>	-	-	-
<i>Food Beverage Product</i>	-	-	-
<i>Food Beverage Service</i>	-	-	-
<i>Engineering</i>	-	-	1

Sumber: Surat Peringatan karyawan Hotel. Data Sekunder

Berdasarkan dari data di atas ada beberapa karyawan yang terlibat konflik karena kurangnya pengawasan dari atasan yang menyebabkan kurang harmonisnya hubungan antar karyawan, seperti yang terjadi di tahun 2022 terdapat dua karyawan yang diberikan Surat Peringatan (SP). Hal tersebut akan menjadi koreksi bagi perusahaan untuk menjadi lebih baik. Kesempatan untuk promosi jabatan dilakukan apabila ada perubahan manager seperti 3 tahun terakhir hanya ada pergantian manager di tahun 2022.

Tabel 1.2 Promosi Jabatan Karyawan Hotel Whiz Pime Bogor

Departement	2020	2021	2022
<i>Marketing</i>	-	-	1
<i>Security</i>	-	-	-
<i>Front Office/Vallet</i>	-	-	-
<i>Housekeeping</i>	-	-	-
<i>Food Beverage Product</i>	-	-	-
<i>Food Beverage Service</i>	-	-	-
<i>Engineering</i>	-	-	-

Sumber: Data Promosi Jabatan karyawan Hotel. Data Sekunder

Berdasarkan dari data di atas hanya ada satu karyawan yang memiliki kesempatan untuk promosi jabatan, dari staff menjadi manager Hal tersebut membuat karyawan merasa kurang puas kepada pihak manajemen. Serta untuk

lebih memperkuat data tersebut, peneliti melakukan pra survey kepada 31 orang karyawan mengenai kepuasan kerja, lingkungan kerja, stress kerja dan *work life balance*. Diantaranya sebagai berikut :

Tabel 1.3 Pra Survey Kepuasan Kerja

No	Uraian	Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
Pekerjaan					
1.	1. Saya memiliki kesempatan untuk menjalankan metode saya sendiri dalam melakukan pekerjaan	13	42%	18	58%
	2. Pekerjaan saya sangat menyenangkan	11	35%	20	65%
Upah/gaji					
2.	1. Saya merasa gaji yang diberikan kepada saya sudah adil	17	55%	14	45%
	2. Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standart yang berlaku	19	61%	12	39%
Promosi					
3.	1. Saya memiliki kesempatan untuk promosi jabatan	10	32%	21	68%
	2. Promosi jabatan dilakukan dengan jangka waktu yang teratur	12	39%	19	61%
Pengawasan					
4.	1. Atasan saya mengapresiasi pekerjaan yang saya lakukan	14	45%	17	55%
	2. Atasan saya memiliki komunikasi yang baik kepada karyawan	18	58%	13	42%
Rekan Kerja					
5.	1. Rekan kerja saya bersedia untuk membantu untuk mengatasi kesulitan dalam pekerjaan	23	74%	8	26%
	2. Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja	17	55%	14	45%
Rata - rata		49,6%		50.4%	

Sumber: Hasil Pra Survei karyawan Hotel. Data diolah (2023)

Berdasarkan data pra survey yang dilakukan terhadap 31 karyawan Hotel Whiz Prime Bogor di atas menunjukkan terdapat 49,6% karyawan yang merasa puas dan 50,4% karyawan hotel yang merasakan ke tidakpuasan kerja. Gejala diatas menunjukkan belum optimalnya kepuasan kerja Hotel Whiz Prime Bogor. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa hal salah satunya lingkungan kerja.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut (Widyaningrum, 2019). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Apabila lingkungan kerja tidak nyaman, dipenuhi dengan kekacauan dan persaingan tidak sehat, maka akan tercipta kejenuhan dari para pekerja yang pada akhirnya akan menurunkan motivasi kerja mereka dan menciptakan ketidakpuasan dalam bekerja dan karyawan tidak bergairah atau bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja sendiri dapat dibagi menjadi 2 dimensi yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Kekurang nyamanan yang dialami oleh para karyawan hotel Whiz Prime Bogor adalah mengeluhkan beberapa AC yang rusak, dan pergantian warna dinding yang hanya diganti 5 tahun sekali tidak secepatnya diganti sehingga ruangan tidak nyaman untuk bekerja. Fenomena tersebut memperlihatkan ada permasalahan dalam lingkungan kerja untuk mencapai kepuasan kerja.

Tabel 1.4 Pra Survey Lingkungan Kerja

No	Uraian	Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
Pencahayaan					
1.	1. Pencahayaan di tempat kerja sudah memadai	18	58%	13	42%
	2. Adanya penerangan dengan sinar matahari yang cukup meningkatkan produktifitas saya dalam bekerja	12	39%	19	61%
Warna					
2.	1. Warna dinding yang diberikan di tempat kerja sudah sesuai dengan aspek tertentu	17	55%	14	45%
	2. Warna lampu yang diberikan di tempat kerja sudah sesuai dengan aspek tertentu	13	42%	18	58%

No	Uraian	Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
Udara					
3.	1. Fasilitas kantor seperti ac, udara, kelembapan sudah cukup baik	17	55%	14	45%
	2. Berfungsinya ventilasi di ruang kerja saya membuat saya tidak mudah lelah saat bekerja	15	48%	16	52%
Suara					
4.	1. Ruang kerja saya cukup kedap terhadap suara yang menimbulkan kebisingan	13	42%	18	58%
	2. Ketenangan di lingkungan kerja saya membuat saya tetap produktif dalam bekerja	15	48%	16	52%
Rata - rata		48%		52%	

Sumber: Hasil Pra Survei karyawan Hotel. Data diolah (2023)

Berdasarkan data pra survey yang dilakukan terhadap 31 karyawan Hotel Whiz Prime Bogor di atas menunjukkan terdapat 48% karyawan yang merasa puas dan 52% karyawan hotel yang merasakan ketidakpuasan kerja dengan lingkungan kerja yang tersedia. Gejala diatas menunjukkan belum optimalnya lingkungan kerja dalam mendukung pekerjaan mereka.

Variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu stres kerja. Stres kerja merupakan kondisi dimana seseorang mengalami tekanan atau ketegangan di lingkungan kerjanya karena merasa terbebani dalam melaksanakan kewajibannya (Novi & Susanti, 2020). Menurut (Halim & Antolis, 2021). Karyawan yang mengalami stres ditandai dengan perasaan yang lebih sensitif dan emosi yang tidak stabil yang dapat menghambat karyawan untuk berpikir positif sehingga akan berdampak pada pekerjaannya. Semakin tinggi seseorang yang berada di bawah tekanan, maka akan semakin terganggu kondisi fisik maupun psikologisnya (Kurniasari & Bahjahtullah, 2022). (Umar et al., 2017). Menjelaskan bahwa stres kerja menimbulkan beberapa gejala seperti gejala fisik, psikologis, dan perilaku seseorang. Stres disebabkan oleh berbagai macam faktor seperti faktor lingkungan, tuntutan peran, tuntutan tugas, masalah pribadi, masalah keluarga, ketidakpastian ekonomi, dan faktor organisasi (Handayani & Daulay, 2021). Karyawan hotel merasa beban kerja yang berlebihan tidak yakin untuk bisa menyelesaikan dengan tepat waktu sehingga merasa kekurangan waktu untuk beristirahat.

Tabel 1.5 Pra Survey Stres Kerja

No	Uraian	Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
Tuntutan Tugas					
1.	1. Saya mempunyai banyak pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang sama	16	52%	15	48%
	2. Saat saya mengerjakan tugas, informasi terkait tugas disampaikan dengan jelas	22	71%	9	29%
Tuntutan Peran					
2.	1. Pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan bidang keahlian yang dimiliki	11	35%	20	65%
	2. Tuntutan terhadap kualitas pekerjaan terlalu berlebih	21	68%	10	32%
Hubungan Personal					
3.	1. Komunikasi antar karyawan tidak terjalin dengan baik	15	48%	16	52%
	2. Terdapat persaingan antar karyawan dalam menyelesaikan tugas	23	74%	8	26%
Struktur Organisasi					
4.	1. Saya sering mengerjakan tugas diluar tanggung jawab saya	25	81%	6	19%
	2. Saya merasa dilibatkan dalam setiap keputusan yang menyangkut kepentingan bersama	20	64%	11	36%
Gaya Kepemimpinan					
5.	1. Dalam kepemimpinannya atasan saya menciptakan rasa tegang kepada bawahannya	26	84%	5	16%
	2. Pimpinan tidak perhatian terhadap karyawan	13	42%	18	58%
Rata - rata		61,9%		38,1%	

Sumber: Hasil Pra Survei karyawan Hotel. Data diolah (2023)

Berdasarkan data pra survey yang dilakukan terhadap 31 karyawan Hotel Whiz Prime Bogor di atas menunjukkan terdapat 61,9% karyawan yang merasa stres dengan beban kerja yang dihadapi dan 38,1% karyawan hotel yang merasakan biasa saja dalam arti tidak merasa stress dengan beban pekerjaan yang ada. Gejala diatas menunjukkan masih banyak yang merasa stress dengan beban kerja yang ada.

Penelitian yang dilakukan oleh (Diah Lailatul Qodrizana, 2018). Mengungkapkan bahwa *work life balance* merupakan salah satu faktor yang dapat menyebabkan Kepuasan kerja. Karyawan memiliki kehidupan yang sangat kompleks diantara pekerjaan, kehidupan pribadi, keluarga, kehidupan sosial, serta tanggung jawab yang membutuhkan manajemen waktu yang baik agar mendapatkan keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaannya. Karena adanya kewajiban untuk mengerjakan pekerjaan dengan profesional dan sesuai dengan tujuan organisasi, namun juga harus tetap memenuhi kehidupan keluarga dan diri sendiri seperti liburan dan menjalankan hobi, dan juga memiliki waktu untuk bersosialisasi dengan keluarga maupun teman-teman diluar lingkungan kerja. *Work life balance* merupakan alokasi waktu dan energi psikologis dengan seimbang antara kehidupan kerja dan kehidupan di luar kerja (non-kerja), dengan memperoleh kepuasan dari keduanya (Sirgy & Lee, 2018). Ketidak seimbangan antara kehidupan kerja dan non-kerja yang tidak diawasi dapat menyebabkan tekanan mental, menurunnya performa, dan timbulnya bentrokan dengan keluarga. *Work life balance* menjadi suatu hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam memenuhi kesimbangan kehidupan karyawan (Mahardika et al., 2022). *Work life balance* adalah suatu pembagian waktu bagi suatu individu antara kehidupan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya yang harus diprioritaskan (Praditya & Irbayuni, 2022). *Work life balance* memiliki arti bahwa seseorang mampu mengatur waktu untuk tanggung jawab pekerjaan dan waktu diluar pekerjaan dengan meluangkan waktu bersama keluarga, teman, maupun diri sendiri. Adapun fenomena yang disebut *work life imbalance* yaitu ketidakseimbangan kehidupan kerja dan pribadi dimana kebalikan dari *work life balance*, seperti beberapa kali membawa pekerjaan ke rumah atau melakukan jam kerja lembur di kantor. Karyawan yang berhasil menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dan pribadinya dapat terhindar dari konflik peran karena merasa puas dengan peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarganya (Kelliher et al., 2019). Peneliti melakukan pra survei kepada 31 karyawan terkait *work life balance* dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.6 Pra Survey *Work Life Balance*

No	Uraian	Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
Work Intereference With Personal Life (WIPL)					
1.	1. Waktu berkumpul dengan teman/ keluarga berkurang karena pekerjaan	21	68%	10	32%
	2. Saya sering mengabaikan kebutuhan pribadi karena pekerjaan	24	77%	7	23%
Personal Life Interference With Work (PLIW)					
2.	1. Kehidupan pribadi saya menguras energi yang saya butuhkan untuk melakukan pekerjaan saya	16	52%	15	48%
	2. Saya akan mendedikasikan lebih banyak waktu untuk bekerja jika tidak banyak hal yang terjadi	13	42%	18	58%
Personal Life Enhanment With Work (PLEW)					
3.	1. Kehidupan pribadi saya membantu memberi kesiapan untuk melakukan pekerjaan keesokan harinya	19	61%	12	39%
	2. Kehidupan pribadi saya memberi energi positif untuk melakukan pekerjaan saya	21	68%	10	32%
Work Enhancement Of Personal Life (WEPL)					
4.	1. Kondisi pekerjaan memberikan energi positif kepada kehidupan pribadi/keluarga	25	81%	6	19%
	2. Pekerjaan saya memberi saya tenaga untuk melakukan aktivitas di luar pekerjaan yang penting bagi saya	15	48%	16	52%
Rata - rata		62,1%		37,9%	

Sumber: Hasil Pra Survei karyawan Hotel. Data diolah (2023)

Berdasarkan data pra survey yang dilakukan terhadap 31 karyawan Hotel Whiz Prime Bogor di atas menunjukkan terdapat 62,1% karyawan yang merasa keseimbangan kehidupannya kurang baik, melainkan mereka merasa lebih banyak menghabiskan waktu untuk pekerjaan dan 37,9% karyawan hotel yang merasakan biasa saja dalam arti tidak merasa keseimbangan hidupnya terganggu dengan beban pekerjaan yang ada. Gejala diatas menunjukkan masih banyak yang merasa keseimbangan hidupnya merasa kurang puas.

Penelitian yang dilakukan dengan judul “Pengaruh Stres kerja, Beban Kerja dan Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Swiss BellInn Hotel” lokasi penelitian yang digunakan adalah Swiss Bel Inn Bali, Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berbentuk asosiatif karena bertujuan untuk mengetahui pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat dengan sampel menggunakan kuesioner sebanyak 60 karyawan Swiss Bel Inn Bali, Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis inferensial. Hasil penelitian ini menunjukkan stres kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, beban kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan, dan konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Swiss Belinn Hotel Legian. Pihak manajemen hotel seyogyanya fokus untuk mencari solusi agar kepuasan kerja karyawan meningkat. Dari hasil penelitian tersebut menjadi sebuah *research gap* dalam penelitian ini. Penemuan kesenjangan penelitian sebelumnya dan beberapa permasalahan yang telah dijelaskan membuat peneliti tertarik untuk mengkaji lebih mendalam melalui penelitian yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja melalui *Work Life Balance* Pada Hotel Whiz Prime Bogor ”**.

1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di paparkann diatas, maka penulis ingin mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Masih adanya beberapa karyawan yang mengeluhkan ketidak tepatan pembayaran gaji karyawan.
2. Masih ada yang mengalami kurang harmonisnya hubungan antara sesama karyawan.
3. Masih ada karyawan yang merasa Insentif yang diberikan belum dibayarkan secara adil.
4. Perusahaan memberikan gaji yang belum sesuai dengan beban pekerjaan.
5. Masih terdapat fasilitas kerja yang kurang memadai, seperti *Wifi* yang kurang mendukung.
6. Rekan Kerja yang kurang mendukung.
7. Masih ada karyawan yang memiliki beban kerja yang berlebihan.
8. Banyak karyawan yang merasa lebih menghabiskan waktu untuk pekerjaan dibandingkan waktu pribadi.
9. Masih ada karyawan merasa kurang puas dengan kehidupan pekerjaan dan pribadi yang dijalani saat ini.

1.2.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka perumusan masalah untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Whiz Prime Bogor ?
2. Apakah terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Whiz Prime Bogor ?
3. Apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap *work life balance* karyawan Whiz Prime Bogor ?
4. Apakah terdapat pengaruh antara stress kerja terhadap *work life balance* Whiz Prime Bogor ?
5. Apakah terdapat pengaruh antara *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan Whiz Prime Bogor ?
6. Apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Whiz Prime Bogor yang di mediasi *work life balance* ?
7. Apakah terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Whiz Prime Bogor yang di mediasi *work life balance* ?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Maksud penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi yang berhubungan dengan masalah yang dibahas sebagai bahan masukan dalam penyusunan skripsi ini, serta dapat menghasilkan informasi yang penting guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui lingkungan kerja, stress kerja dan *work life balance* pada Whiz Prime Bogor. Sebagai bahan penelitian di Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pakuan.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Tujuan penyusunan penelitian pada Whiz Prime Bogor adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Whiz Prime Bogor.
2. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Whiz Prime Bogor.
3. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh lingkungan kerja terhadap *work life balance* karyawan Whiz Prime Bogor.
4. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh stress kerja terhadap *work life balance* karyawan Whiz Prime Bogor.
5. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan Whiz Prime Bogor.

6. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja yang di mediasi *work life balance* karyawan Whiz Prime Bogor.
7. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja yang di mediasi *work life balance* karyawan Whiz Prime Bogor.

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1. Kegunaan Praktis

Bagi pihak manajemen Hotel Whiz Prime Bogor hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan masukan dan pertimbangan dalam mengembangkan dan menyempurnakan kebijakan yang telah dibuat oleh Whiz Prime Bogor, khususnya yang berhubungan dengan lingkungan kerja, stress kerja, *work life balance* dan kepuasan kerja sehingga perusahaan dapat mengoptimalkan kinerja karyawan Whiz Prime Bogor.

1.4.2. Kegunaan Akademis

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menjadi bahan referensi bagi penelitian yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kepuasan kerja melalui *Work Life Balance*.
2. Diharapkan dapat mencari tahu lebih dalam dan menerapkan wawasan serta ilmu yang telah didapatkan semasa perkuliahan terkait Manajemen Sumber Daya Manusia yang sudah didapatkan selama menempuh perkuliahan Program Studi Manajemen S1. Serta menambah wawasan yang kemudian dapat diterapkan dalam pengelolaan sumber daya manusia kelak mengenai lingkungan kerja, stress kerja, kepuasan kerja, dan *work life balance*.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia dalam setiap organisasi merupakan sumber daya yang utama di samping sumber daya lainnya. Semakin besar suatu organisasi maka semakin banyak orang yang berkecimpung di dalamnya. Organisasi pun tidak dapat menghindari permasalahan yang timbul maupun konflik di antara anggotanya. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus di-*manage* dan dimanfaatkan dengan baik. Boxall dan Purcell dalam (Raudhotunnisa & Husniati, 2022). Manajemen sumber daya manusia merupakan upaya mengelola setiap individu dan memelihara hubungan mereka untuk mengoptimalkan kontribusi mereka terhadap pertumbuhan organisasi. Menurut (Larasati, 2018). Manajemen SDM adalah hal-hal berkaitan dengan pembinaan, pendayagunaan dan perlindungan sumber daya manusia. Tugas manajemen SDM adalah mengelola unsur-unsur manusia dengan segala potensi yang dimiliki sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang dapat mencapai tujuan organisasi. Menurut (Ajabar, 2020). Manajemen SDM adalah proses memberdayakan atau memaksimalkan anggota organisasi sehingga mampu mencapai tujuan organisasi tersebut secara efektif dan efisien. (Dessler, 2019). Menjelaskan manajemen SDM adalah *“The process of acquiring, training, appraising, and compensating employees, and of attending to their labor relations, health and safety, and fairness concerns.*

2.1.2. Tinjauan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Sedarmayanti, 2018). Menyatakan bahwa tujuan manajemen SDM dalam tiap perusahaan sangat bervariasi tergantung dari sejauh mana perkembangan organisasinya, sebagai berikut:

1. Memberikan saran terkait kebijakan sumber daya manusia agar perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam menghadapi perubahan.
2. Mengembangkan dan menjalankan kebijakan sumber daya manusia agar mencapai tujuan perusahaan.
3. Memecahkan masalah antar hubungan karyawan agar tidak terjadi permasalahan dalam mencapai tujuan.
4. Menyediakan alat komunikasi bagi karyawan dan manajemen perusahaan dan menciptakan suasana yang dapat membantu manajer lini mencapai tujuan.
5. Memantau arah perkembangan dan strategi perusahaan dengan memerhatikan sumber daya manusia.

2.1.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam (Ansory dan Indrasari, 2018). Manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi yang terdiri dari fungsi manajerial Manajemen SDM dan fungsi operasional Manajemen SDM.

1. Perencanaan (*Planning*)
Suatu proses untuk menganalisis dan menentukan kebutuhan organisasi, seperti menganalisis tujuan apa yang dapat dicapai perusahaan hanya dengan sumber daya manusia yang ada pada saat itu. Selain itu, perencanaan dibutuhkan untuk menentukan sumber daya manusia yang diperlukan dalam mencapai tujuan perusahaan.
2. Pengorganisasian (*Organizing*)
Setelah perencanaan dibuat maka akan dibuat alat dalam mencapai tujuan tersebut yaitu dengan dibuat organisasi beserta karyawan atau karyawan dalam melaksanakannya.
3. Pengarahan (*Directing*)
Fungsi pengarahan sebagai yang menggerakkan karyawan agar bekerja dengan efektif dan efisien.
4. Pengendalian (*Controlling*)
Befungsi untuk melakukan pengawasan dan menilai bila terjadinya penyimpangan supaya lebih terarah kegiatan tersebut.
5. Pengadaan tenaga kerja (Sumber Daya Manusia)
Pengadaan dilakukan untuk menyusun perencanaan, penarikan sumber daya manusia, seleksi calon karyawan yang akan masuk ke perusahaan, penempatan, dan orientasi.
6. Pengembangan
Dilakukan untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki tiap karyawan agar mampu menjalankan tugasnya dengan baik.
7. Kompensasi
Pemberian kompensasi bertujuan sebagai bentuk penghargaan terhadap pekerjaan atas pencapaian tujuan perusahaan, pemberian ini bisa dalam bentuk material maupun non material.
8. Pengintegrasian
Kegiatan menyatukan keinginan perusahaan dengan keinginan karyawan terciptanya kerjasama dalam mencapai tujuan perusahaan.
9. Pemeliharaan
Kegiatan untuk memertahankan atau memelihara kebutuhan karyawan agar siap menjalankan tugas yang diberikan
10. Pemutusan hubungan kerja.
Kegiatan untuk pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan karena adanya suatu hal, sehingga mengakibatkan selesainya hak dan kewajiban karyawan yang bersangkutan dengan perusahaan.

2.2. Lingkungan Kerja

2.2.1. Definisi Lingkungan Kerja

Menurut (Afandi, 2018) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di perusahaan yang dapat memengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya, seperti suhu, kelembaban, cahaya, ventilasi, kebisingan, serta rekan kerja di sebuah perusahaan. Menurut (Sutrisno, 2019) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan karyawan pada saat bekerja dan berdampak terhadap pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan fasilitas dan alat yang bisa dimanfaatkan dan digunakan oleh karyawan dalam bekerja dan mampu berdampak langsung terhadap hasil akhir dari proses pengerjaannya (Darmawati et al., 2019). Lingkungan kerja sangat penting untuk menunjang produktivitas karyawan, lingkungan kerja dinilai dapat memengaruhi suasana hati dan keseluruhan memandang hidup karena lingkungan memberikan dorongan kuat bagi perasaan, ide, maupun wawasan terhadap orang yang kita temui (Kaswan, 2019). Lingkungan kerja yang membuat karyawan tidak nyaman mengakibatkan timbulnya keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan (Tulangow et al., 2018). Menurut (Fahmy et al., 2021). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu disekitar tempat kerja karyawan, baik fisik maupun non fisik yang dapat memengaruhi seorang karyawan selama bekerja. Pendapat serupa menurut (Siagian & Khair, 2018). Bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang bisa memengaruhi karyawan tersebut dalam melaksanakan tugastugas yang sudah diberikan perusahaan. Menurut (Enny, 2019). Segala hal yang berada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan karyawan, sehingga karyawan akan memperoleh hasil yang sebesar-besarnya, merupakan definisi lingkungan kerja. Nyaman dan kondusifnya lingkungan kerja, mampu meningkatkan semangat kerja karyawannya, namun tidak dapat dipungkiri jika lingkungan kerja yang tidak nyaman akan menurunkan semangat kerja para karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu untuk mewujudkan keamanan dan kenyamanan bagi para pekerjanya.

2.2.2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut (Enny, 2019). Faktor yang memengaruhi lingkungan kerja, antara lain:

1. Personal atau Individu
Biasanya terdiri dari atas apa yang dimiliki individu, seperti keterampilan atau kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan pengetahuan.
2. Kepemimpinan
Kualitas sikap dan gaya kepemimpinan dalam memberikan arahan semangat, maupun dorongan.
3. Tim dan Kelompok Kerja
Terlihat adanya dukungan, motivasi, dan kepercayaan kepada sesama anggota atau rekan kerja.

4. Sistem pada Perusahaan
Terdiri dari fasilitas yang diberikan perusahaan, budaya organisasi dan juga sistem kerja yang berlaku di perusahaan.
5. Kontekstual
Adanya perubahan pada lingkungan internal maupun eksternal.

2.2.3. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2018). Indikator lingkungan kerja dibagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1. Lingkungan Kerja Fisik
Suatu keadaan di tempat kerja karyawan yang berbentuk fisik yang bisa memengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung, seperti pencahayaan, warna, bising, suhu udara, dan ruang gerak.
2. Lingkungan Kerja Non Fisik
Seluruh keadaan ditempat kerja yang biasanya berkaitan dengan individu, baik dengan sesama rekan kerja dan hubungan antara atasan dan bawahan, seperti hubungan kerja, kesempatan untuk maju, dan keadilan dalam bekerja.
Lingkungan kerja menurut (Afandi, 2018). Adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. indikator lingkungan kerja terbagi menjadi (4) indikator yaitu :
 3. Pencahayaan
Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.
 4. Warna
Merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.
 5. Udara
Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.
 6. Suara
Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan teori-teori di atas, dapat disintesis bahwa lingkungan kerja merupakan segala hal yang ada di sekeliling atau sekitar tempat karyawan bekerja baik secara fisik, yaitu pencahayaan, warna, bising, suhu udara, ruang gerak, sirkulasi udara, dan suhu udara maupun non fisik yaitu hubungan kerja yang dapat memengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

2.3. Stres Kerja

2.3.1. Definisi Stres Kerja

Menurut (Robbins & Judge, 2022) stres kerja merupakan sebuah situasi dimana karyawan merasakan kondisi tuntutan, peluang, serta harapan yang belum pasti sehingga karyawan memperlihatkan respon yang menguntungkan dalam meningkatkan kualitas dari karyawan serta kerugian yang menghambat dari suatu proses berpikirnya karyawan. Menurut (Greenhaus et al., 2018). Stres kerja merupakan sebuah tanggapan dari fisiologis, emosional, kognitif, serta perilaku yang dihadapi oleh karyawan pada tiga keadaan seperti tuntutan, kendala, dan peluang yang dapat menjadi sebuah ancaman untuk kesejahteraan karyawan secara menyeluruh, yang dimana keadaan tersebut dapat menjadi stres jika keadaan itu dapat mengancam dan melebihi kemampuan karyawan dalam menanganinya. Menurut (Asih et al., 2018). Stres kerja merupakan suatu keadaan dari interaksi individu dengan pekerjaannya terhadap sesuatu berupa sebuah kondisi ketegangan yang menimbulkan ketidakseimbangan antara fisik maupun psikis yang dapat mempengaruhi proses berpikir, emosi, serta keadaan karyawan. Menurut (Fahmi, 2017). Stres kerja merupakan sebuah kondisi yang dapat menekan diri serta jiwa manusia diluar batas kemampuan, yang dimana jika dibiarkan secara terus menerus tidak ada solusi dapat mempengaruhi pada kondisi kesehatan individu tersebut. Menurut (Badu & Djafri, 2017). Stres kerja merupakan tekanan karena adanya beban pekerjaan serta berbagai macam hal lain pada seseorang sehingga dapat memberikan rasa sulit dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2.3.2. Jenis – Jenis Stres Kerja

Menurut Berney dan Selye dalam (Asih et al., 2018). Terdapat empat jenis dari stres yaitu sebagai berikut :

1. *Eustres (Good Stres)*

Eustres merupakan jenis stres yang dapat menciptakan stimulus serta kegairahan yang mempunyai pengaruh bermanfaat untuk karyawan yang merasakannya. Contohnya yaitu munculnya tantangan karena adanya tanggung jawab meningkat, tugas pekerjaan yang berkualitas tinggi, serta adanya tekanan waktu.

2. *Distress*

Distress merupakan jenis stres yang memberikan efek bahaya untuk karyawan yang merasakannya. Contohnya seperti adanya tuntutan

berlebihan dan tidak menyenangkan sehingga energi karyawan terkuras dan menyebabkan karyawan tersebut mudah sakit.

3. *Hyperstress*

Hyperstress merupakan jenis stres yang dapat menyebabkan dampak yang luar untuk individu yang merasakannya. Meski bersifat positif ataupun negatif namun stres tetap akan membuat individu merasa terbatas terhadap kemampuan adaptasi. Contohnya yaitu stres karena adanya serangan teroris.

4. *Hypostress*

Hypostress merupakan jenis stres yang timbul karena kekurangan stimulasi. Contohnya seperti stres karena adanya pekerjaan rutin ataupun stres karena bosan.

2.3.3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Penyebab Stres

Menurut (Badu & Djafri, 2017). Terdapat beberapa faktor – faktor yang menyebabkan munculnya stres kerja yaitu sebagai berikut :

1. Stres Lingkungan

Lingkungan yang berada di sekitar perusahaan yaitu seperti politik, ekonomi, serta perubahan teknologi. Dengan adanya perubahan akan berpengaruh terhadap perusahaan sehingga menyebabkan adanya ketidakpastian untuk karyawan. Adanya perubahan dan ketidakpastian akan menjadi penyebab karyawan merasakan stres kerja.

2. Stres Organisasi

Adanya karyawan pada sebuah perusahaan mempunyai beberapa fungsi yang dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk menjalani fungsinya, karyawan akan merasakan tuntutan tugas pekerjaan, tuntutan pribadi, serta tuntutan peran. Tuntutan tugas pekerjaan berhubungan dengan kuantitas pekerjaan yang harus dilaksanakan dan diselesaikan, kemudian tuntutan pribadi berhubungan dengan hubungan antara rekan kerja, serta tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang harus dirasakan oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

3. Stres Individu

Karyawan mempunyai kehidupan, tidak hanya bekerja saja. Untuk kehidupan pribadi, karyawan kemungkinan mengalami permasalahan dengan keluarga, teman, ataupun masalah lainnya yang dapat membuat karyawan merasakan stres.

2.3.4. Gejala Stres

Menurut Robbins dan Timothy dalam (Asih et al., 2018). Terdapat tiga gejala stres yang dapat dirasakan oleh seseorang yaitu sebagai berikut :

1. Gejala Fisiologis

Stres dapat menimbulkan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan pernapasan, fungsi jantung, serta tekanan darah yang akan membuat seseorang merasakan sakit kepala, serta dapat menimbulkan serangan jantung.

2. Gejala Psikologis

Stres dapat menimbulkan gejala pada keadaan psikologis seseorang seperti munculnya rasa cemas, tegang, mudah marah, bosan, serta akan muncul sikap menunda.

3. Gejala Perilaku

Gejala perilaku ini terkait dengan menurunnya produktivitas, tingkat perputaran karyawan, meningkatnya ketidakhadiran, kemudian terdapat perubahan dalam kebiasaan seperti merokok, makan, mengkonsumsi alkohol, merasa gelisah, serta adanya gangguan tidur.

2.3.5. Indikator Stres Kerja

Menurut (Afandi, 2021). Terdapat beberapa indikator untuk mengukur stres kerja yang terjadi pada karyawan yaitu sebagai berikut :

1. Tuntutan tugas, merupakan sebuah tekanan yang muncul karena adanya faktor dari keadaan kerja serta keadaan lingkungan kerja karyawan dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawabnya.
2. Tuntutan Peran, merupakan sebuah tekanan yang muncul karyawan karena adanya faktor dari seseorang yang memberi peran terkait untuk karyawan sebagai anggota pada organisasi.
3. Hubungan Personal, merupakan sebuah tekanan yang muncul karena adanya faktor dari teman atau rekan kerja karena tidak terdapat tanggung jawab serta kerja sama dengan baik, dan adanya komunikasi yang buruk antar sesama rekan kerja.
4. Struktur Organisasi, merupakan sebuah tekanan yang muncul dari factor organisasi seperti ketidakjelasan mengenai struktur organisasi, wewenang, peran, serta tanggung jawab pada perusahann.
5. Gaya kepemimpinan, merupakan sebuah tekanan yang muncul karena adanya faktor mengenai gaya kepemimpinan dalam perusahaan sehingga dapat berdampak pada suasana dalam perusahaan seperti muncul rasa tegang, cemas, serta takut.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disintesis bahwa stres kerja merupakan suatu keadaan dimana karyawan merasa tertekan karena adanya tuntutan pekerjaan yang berpengaruh pada kondisi fisik maupun psikis karyawan sehingga dapat mempengaruhi produktivitas dan kinerja karyawan yang dapat diukur dengan indikator tuntutan tugas, tuntutan peran, hubungan personal, struktur organisasi, serta gaya kepemimpinan.

2.4. *Work Life Balance*

2.4.1. Definisi *Work Life Balance*

Work Life Balance adalah sejauh mana keterlibatan dan kepuasan individu dalam peran mereka diantara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan serta tidak menimbulkan konflik diantara keduanya (Ula, Susilawati, & Widyasari, 2019). Sedangkan menurut (Maria Helena Carolinda Dua, 2020) *Work Life Balance* adalah kemampuan individu untuk menjaga keseimbangan antara kewajiban mereka di tempat kerja dengan kebutuhan pribadi diluar pekerjaan. Istilah *work-life balance* (keseimbangan kehidupan kerja) pertama kali digunakan di Inggris pada takhkir tahun 1970-an untuk menggambarkan keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Program *worklife balance* sebenarnya sudah dilaksanakan di Amerika sebelum perang dunia kedua yaitu tahun 1930, walaupun masih dalam cara yang sederhana. Konsep ini mulai marak digunakan pada perusahaan-perusahaan Amerika tahun 1986, untuk mengatasi pilihan para pekerja Amerika yang seringkali mengabaikan keluarga, relasi dan waktu luang demi mengejar tujuan organisasi. Menurut Mendis & Weerakkody dalam (Ardiansyah & Surjanti, 2020). *Work life balance* merupakan pola kerja yang memungkinkan karyawan menggabungkan antara tanggung jawab karyawan di tempat kerja dengan tanggung jawab karyawan yang lain seperti merawat anak atau saudara yang sudah lanjut usia. *Work-life balance* memiliki sistem jam kerja 6 jam dan terbagi dalam 4 shift yang menggantikan sistem kerja tradisional yaitu sistem jam kerja 8 jam yang terbagi dalam 3 shift, agar para karyawannya memiliki waktu lebih untuk dihabiskan bersama keluarga. Hasil yang dicapai dari sistem baru tersebut adalah meningkatnya moral karyawan, memiliki pandangan yang lebih positif terhadap hal-hal lain dalam pekerjaan mereka, meliputi: peningkatan mutu pelayanan, kebanggaan terhadap organisasi, perasaan terikat dan tanggung jawab terhadap pekerjaan serta efisiensi organisasi (Risna et al., 2017).

2.4.2. Aspek *Work Life Balance*

Diungkapkan oleh (Hudson, Anugrah, P. G., & Priyambodo, 2021). Bahwa terdapat tiga aspek dalam *work-life balance*, antara lain sebagai berikut:

1. Penyeimbang waktu

Penyeimbang waktu menuju kepada berapa banyak waktu yang dipunyai tiap karyawan untuk pekerjaan ataupun untuk aktivitas pribadinya. Perihal tersebut bisa dilihat lewat berapa banyak waktu yang dihabiskan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya serta kala mengosongkan waktu untuk kegiatan diluar pekerjaan semacam dengan sahabat ataupun keluarga.

2. Penyeimbang keterlibatan

Kala seseorang karyawan mempunyai waktu serta kesediaan untuk ikut serta dalam aktivitas pekerjaannya tetapi senantiasa berupaya ikut serta dalam keputusan serta aktivitas yang berkaitan dengan keluarga serta teman-temannya.

3. Penyeimbang Kepuasan

Penyeimbang kepuasan yang dirasakan oleh karyawan yakni penyeimbang perasaan di mana mereka merasa puas dengan apa yang dipunyai terpaut pekerjaan, ataupun dengan kondisi keluarga serta sosialnya. Kepuasan yang dialami ini bisa timbul kala karyawan telah merasa membagikan yang terbaik untuk pekerjaan serta kehidupannya dan memperoleh hal-hal yang baik pula dari kedua faktor tersebut yang bisa dilihat lewat kesejahteraan kerja serta keluarga, baik tidaknya ikatan dengan sahabat, kinerja yang dihasilkan serta timbal balik dari industry.

2.4.3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi *Work Life Balance*

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Work-Life Balance menurut (Utami dan Yuniarti 2019). Ada beberapa faktor pendorong work-life balance, yaitu :

1. Nilai *kenyamanan* membuat seorang lebih menguasai dengan apa yang dikerjakannya setiap hari serta membuat seorang bisa menanggulangi konflik yang terjadi. Contohnya ialah karyawan bisa mengendalikan ruangan kerja ataupun kursi kerja, sehingga membuat aman karyawan dalam menuntaskan pekerjaannya.
2. Nilai *religi*, dengan metode percaya kepada Tuhan, seorang hendak sanggup buat melaksanakan refleksi diri serta menerima keadaan. Contohnya saat sebelum melaksanakan sesuatu pekerjaan, karyawan bisa melaksanakan ibadah semacam doa, shalat ataupun lain sebagainya.
3. Nilai *meraih* dimana seorang bisa menggunakan pengetahuannya buat bisa menolong serta menuntaskan permasalahan yang terjalin dalam kehidupan tiap hari dengan fleksibel. Contohnya karyawan bisa mengendalikan agenda kerja dari uraian manajemen waktunya, sehingga waktunya kerja bisa dituntaskan dengan fleksibel serta kilat.

2.4.4. Indikator *Work Life Balance*

Menurut Fisher, Burger, dan Smith dalam (Haralayya, 2021) *Work Life Balance* Merupakan hal yang esensial, karena tidak tercapainya *Work Life Balance* berakibat pada rendahnya kebahagiaan dan *work life conflict* pada karyawan. Oleh sebab itu berikut adalah beberapa indicator *work life balance* :

1. *Work Interference With Personal Life* (WIPL), Campur tangan kerja dengan kehidupan pribadi yakni di mana pekerjaan yang dimiliki karyawan dapat mempengaruhi kehidupan pribadi secara negatif.
2. *Personal Life Interference With Work* (PLIW), Campur tangan kehidupan pribadi dengan pekerjaan yakni di mana ketika kehidupan pribadi seorang karyawan dapat mempengaruhi pekerjaan yang dimilikinya secara negatif.
3. *Personal Life Enhancement With Work* (PLEW), Peningkatan kehidupan pribadi dari pekerjaan yaitu di mana kehidupan pribadi yang dimiliki karyawan dapat memberikan dampak positif pada pekerjaan mereka seperti

peningkatan hasil kerja dan antusiasme dalam berkontribusi bagi perusahaan.

4. *Work Enhancement Of Personal Life* (WEPL), Peningkatan pekerjaan dari kehidupan pribadi yaitu di mana pekerjaan yang dimiliki karyawan dapat memberikan dampak positif terhadap kehidupan pribadi yang dijalani karyawan seperti pengetahuan yang didapatkan saat bekerja dapat dimanfaatkan untuk keperluan kehidupan diluar pekerjaan.

Bersumber pada penjelasan diatas, bisa sintesakan bahwa *Work-life balance* adalah suatu keadaan di mana seseorang dapat mengatur dan membagi antara tanggung jawab pekerjaan, kehidupan keluarga dan tanggung jawab lainnya yang dapat diukur dengan indikator *Work interference with personal life*, *Personal life interference with personal life*, *Personal life interference with work*, *Work Enhancement Of Personal Life*.

2.5. Kepuasan Kerja

2.5.1. Definisi Kepuasan Kerja

Setiap individu atau pekerja pasti memiliki harapan untuk mendapatkan kepuasan dari tempat kerja atau perusahaannya (Situmorang & Wardhani, 2022). Menurut (Priansa, 2017). Kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan suka ataupun tidak suka, senang maupun tidak senang karyawan dari hasil interaksi terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah ungkapan atau ekspresi kesenangan atau ketidaknyamanan yang diberikan karyawan ketika mereka melihat pekerjaannya (Khomaryah et al., 2020). Pendapat serupa menurut (Sinurat, 2021). Bahwa kepuasan kerja merupakan situasi atau keadaan emosional senang ataupun tidak senang karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja sendiri dapat berpengaruh terhadap pekerjaan khususnya produktivitas karyawan, sehingga hal tersebut sangat diharapkan oleh para pemimpin atau perusahaan. Oleh karena itu, pemimpin atau atasan dituntut untuk dapat memahami segala sesuatu yang dapat mendatangkan kepuasan kerja bagi karyawan di perusahaannya.

Kepuasan kerja menurut (Tannady, 2017). Adalah sikap positif karyawan terhadap situasi atau keadaan kerja berdasarkan sebuah penilaian sebagai bentuk menghargai dalam mencapai nilai penting pekerjaan. Menurut (Mangkunegara, 2017) kepuasan kerja didefinisikan sebagai persetujuan atau ketidaksetujuan dari pekerjaan atau kondisi karyawan. Perlunya menciptakan kepuasan kerja yang baik bagi karyawan agar kontribusi, kedisiplinan, dan moral kerja karyawan terus meningkat. Pendapat serupa juga dikatakan (Susilo & Satrya, 2019) bahwa kepuasan kerja adalah tindakan efektif atau emosional karyawan terhadap tugas tertentu.

2.5.2. Teori Kepuasan Kerja

Menurut (Tannady, 2017). Teori ini bertujuan untuk mencari landasan terkait proses perasaan seseorang terhadap kepuasan kerja, berikut teori kepuasan kerja, yaitu:

1. Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)
Menyarankan ketidakpuasan dan kepuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda, terdiri dari *motivators* dan *hygiene factors*. Ketidakpuasan biasanya terhubung dengan keadaan disekitar pekerjaan, seperti upah, keamanan, kondisi kerja, kualitas pengawasa, dan hubungan dengan orang lain, sedangkan kepuasan biasanya berhubungan dengan factor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri, seperti prestasi, pekerjaan, peluang promosi, dan kesempatan untuk perkembangan diri.
2. Teori Nilai (*Value Theory*)
Teori ini mengatakan hasil pekerjaan diterima seseorang sesuai yang diharapkan, bisa dikatakan semakin banyak hasil yang diterima, maka akan semakin puas, begitu juga sebaliknya.

2.5.3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut (Tannady, 2017). Ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi kepuasan dalam bekerja, antara lain:

1. Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment*)
Biasanya ditentukan dari tingkat karakteristik pekerjaan yang memberikan peluang kepada seseorang agar kebutuhannya terpenuhi.
2. Perbedaan (*Discrepancies*)
Kepuasan adalah sebuah hasil yang memenuhi harapan, biasanya akan menggambarkan perbedaan dengan apa yang diharapkan dan dengan apa yang diperoleh atau dicapai seseorang pada pekerjaannya.
3. Pencapaian Nilai (*Value Attainment*)
Didapat dari hasil pandangan pekerjaan yang memberikan pemenuhan nilai kerja.
4. Keadilan (*Equity*)
Mengenai tentang seberapa adil karyawan atau seseorang diperlakukan di perusahaan atau tempat bekerja.
5. Komponen Genetik (*Genetic Components*)
Mengenai perbedaan kepribadian orang yang memiliki arti penting dalam menjelaskan kepuasan kerja beserta karakteristik lingkungan.

2.5.4. Dampak Kepuasan Kerja

Menurut (Priansa, 2017) dampak ketidakpuasan kerja akan mengacu pada tindakan *turnover* atau berpindah pekerjaan. Hal ini meningkatkan biaya perusahaan untuk mengganti karyawan yang keluar atau pindah sehingga menimbulkan kerugian yang sangat besar bagi perusahaan. Ketidakpuasan yang dirasakan karyawan dalam bekerja akan menumbuhkan dan meningkatkan keinginan untuk keluar dari perusahaan atau *turnover intention* dan berujung

pada keluarnya karyawan dari perusahaan tersebut, dimana hal itu merupakan puncaknya dari segala perilaku yang diakibatkan oleh ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya.

2.5.5. Indikator Kepuasan Kerja

Adapun indikator kepuasan kerja menurut (Afandi, 2018) sebagai berikut :

1. Pekerjaan
Isi dari tugas-tugas yang dilakukan karyawan, apakah ada unsur yang memuaskan atau tidak, dimana deskripsi pekerjaan harus sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang dimiliki tiap karyawan.
2. Upah/gaji
Didefinisikan sebagai jumlah kompensasi yang diterima setiap karyawan sebagai hasil dari terlaksananya pekerjaan mereka. Semua karyawan menginginkan sistem upah dan gaji yang adil, berarti sesuai dengan tingkat kemampuan, tuntutan pekerjaan, dan apa yang dihasilkan oleh setiap individu.
3. Promosi
Dalam pelaksanaan kerja, adanya kesempatan bagi karyawan untuk mendapatkan kenaikan jabatan.
4. Pengawasan
Kemampuan pemimpin dalam memberikan arahan, dukungan maupun bantuan bagi para karyawan.
5. Rekan kerja
Rekan kerja adalah suatu bagian yang saling berkaitan dan mendukung dalam pelaksanaan pekerjaan antara karyawan yang satu dengan yang lain. Karyawan akan merasa adanya kepuasan bekerja, jika memiliki rekan kerja yang menyenangkan

Berdasarkan teori-teori di atas, dapat disintesis bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif karyawan yang timbul dalam bentuk tingkah laku maupun perasaan terhadap kondisi yang dirasakan terhadap pekerjaannya, upah atau gaji, promosi, pengawasan, dan rekan kerja.

2.6. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.6.1. Penelitian Sebelumnya

Terdapat beberapa penelitian sebelumnya mengenai lingkungan kerja, stres kerja, kepuasan kerja dan *work life balance*. Analisis penelitian terdahulu yang pernah dilakukan peneliti tersebut dipaparkan pada table dibawah ini.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

NO	Judul Penelitian	Nama Peneliti	Variabel Penelitian	Metodelogi Penelitian	Hasil Penelitian
1	“Pengaruh Komunikasi Interpersonal Pimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Hotel Intercontinental Midplaza Jakarta”	Wibowo Cahyoseputro (2021)	X1 = Komunikasi Intepersonal Pimpinan X2 = Motivasi Kerja X3 = Lingkungan Kerja Y = Kepuasan Kerja	Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara yang telah di uji menggunakan deskriptif kuantitatif dengan SPSS versi 22	Dari penelitian ini mendapatkan hasil komunikasi interpersonal pimpinan perusahaan tersebut kurang efektif, hal tersebut dapat dilihat dari hasil pengumpulan data yang diterima dari responden. Sedangkan motivasi kerja karyawan berdasarkan jawaban responden tentang butir pertanyaan motivasi kerja karyawan bahwa motivasi yang dilakukan oleh pimpinan terhadap karyawan kurang mendorong dalam bekerja. Akan tetapi motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan jawaban responden tentang butir

NO	Judul Penelitian	Nama Peneliti	Variabel Penelitian	Metodelogi Penelitian	Hasil Penelitian
					<p>pertanyaan lingkungan kerja bahwa responden yang menjawab dan menganggap bahwa lingkungan kerja tidak nyaman dan kurang nyaman hasilnya menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di lingkungan.</p>
2	<p>“Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado”</p>	<p>Fenia Annamaria Rondonuwu (2018)</p>	<p>X1 = Work Life Balance Y = Kepuasan Kerja</p>	<p>Penelitian ini menggunakan kuesioner dan wawancara yang telah di uji menggunakan deskriptif kuantitatif dengan SPSS versi 23</p>	<p>work-life balance memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado sebesar 37,4% sedangkan 63,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Dalam hal ini Hotel Sintesa Peninsula Manado merupakan satu Hotel terkemuka yang ada di Manado, jadi dapat dilihat bahwa hotel</p>

NO	Judul Penelitian	Nama Peneliti	Variabel Penelitian	Metodelogi Penelitian	Hasil Penelitian
					menerapkan work-life balance dimana kepuasan kerja sesungguhnya dapat tercapai ketika organisasi mendukung terciptanya work-life balance.
3	“Pengaruh Iklim organisasi, Motivasi Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”	Putu Diah Adriani (2020)	X1 = Iklim Organisasi X2 = Motivasi Kerja X3 = Stres kerja Y = Kepuasan kerja	metode pengambilan data menggunakan Teknik <i>random sampling</i> . Dengan populasi sebanyak 150 orang jumlah sampel 86 orang karyawan Hotel Keraton Jimbaran Beach	Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Keraton Jimbaran Beach Resort Bali. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Keraton Jimbaran Beach Resort Bali. Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Keraton Jimbaran Beach Resort Bali.

NO	Judul Penelitian	Nama Peneliti	Variabel Penelitian	Metodelogi Penelitian	Hasil Penelitian
4	“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Syariah di Kota Padang”	Eka Mariyanti (2019)	X1 = Lingkungan kerja Y = Kepuasan kerja	Metode penelitian ini menggunakan Metode sensus yaitu mengambil seluruh populasi yang ada didalam objek penelitian yaitu 133 responden karyawan hotel syariah dikota Padang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerjakaryawan(t-hitung = 8,243 > t-tabel = 1,978). pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan (thitung = 7,000 > ttabel= 1,978). Ada pengaruh positif Lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0.05(0,000 < 0,05).
5	“Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, Dan Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Swiss BellInn	I Putu Suartana (2020)	X1 = Stress kerja X2 = Beban Kerja X3 = Konflik Pekerjaan Keluarga Y = Kepuasan Kerja	Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berbentuk asosiatif karena bertujuan untuk	stres kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, beban kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan, dan konflik

NO	Judul Penelitian	Nama Peneliti	Variabel Penelitian	Metodelogi Penelitian	Hasil Penelitian
	Hotel”			mengetahui pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat dengan sampel menggunakan kuesioner sebanyak 60 karyawan Swiss Bel Inn Bali	pekerjaan-keluarga berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Swiss Belinn Hotel Legian. Pihak manajemen hotel seyogyanya fokus untuk mencari solusi agar kepuasan kerja karyawan meningkat.

2.6.2. Kerangka Pemikiran

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan ini dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Menurut (Khomaryah et al., 2020) Kepuasan kerja adalah ungkapan atau ekspresi kesenangan atau ketidaknyamanan yang diberikan karyawan ketika mereka melihat pekerjaannya.

Lingkungan kerja merupakan sesuatu hal yang mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Adanya lingkungan kerja yang memadai akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat dan kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Menurut (Afandi, 2021) lingkungan kerja meliputi segala sesuatu yang terjadi di sekitar pekerja/karyawan, yang dapat mempengaruhi bagaimana karyawan melakukan pekerjaan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

Stres kerja merupakan sebuah tanggapan dari fisiologis, emosional, kognitif, serta perilaku yang dihadapi oleh karyawan pada tiga keadaan seperti tuntutan, kendala, dan peluang yang dapat menjadi sebuah ancaman untuk kesejahteraan karyawan secara menyeluruh, yang dimana keadaan tersebut dapat menjadi stres jika keadaan itu dapat mengancam dan melebihi kemampuan karyawan dalam menanganinya. Menurut (Robbins & Judge, 2022) stres kerja merupakan sebuah situasi dimana karyawan merasakan kondisi tuntutan,

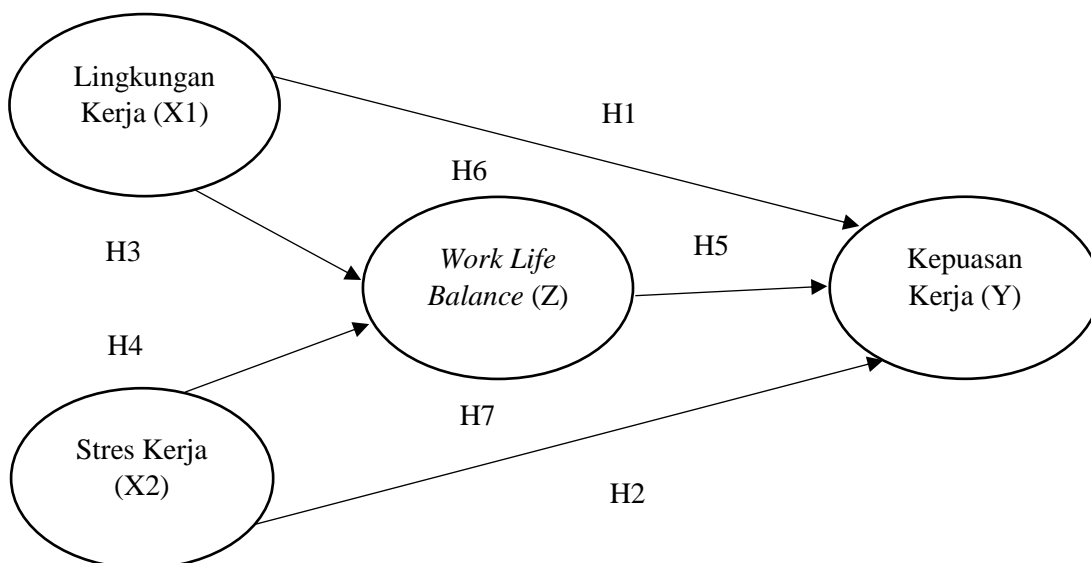
peluang, serta harapan yang belum pasti sehingga karyawan memperlihatkan respon yang menguntungkan dalam meningkatkan kualitas dari karyawan serta kerugian yang menghambat dari suatu proses berpikirnya karyawan.

Work Life Balance merupakan kemampuan individu untuk menjaga keseimbangan antara kewajiban mereka di tempat kerja dengan kebutuhan pribadi diluar pekerjaan, perubahan atas situasi yang terjadi dalam lingkungan atau kondisi kerja yang drastis telah menjadi tema dominan pada kehidupan organisasi dan pola ini tampaknya akan terus berlanjut. Perubahan dianggap menjadi sumber atau penyebab stres, karena ketika seseorang berusaha untuk memenuhi tuntutan yang terkait dengan kehidupan dan pekerjaan, mereka juga menghadapi pembentukan lingkungan atau kondisi kerja yang yang terus berubah. Menurut (Ula, Susilawati, & Widayarsi, 2019) *Work Life Balance* adalah sejauh mana keterlibatan dan kepuasan individu dalam peran mereka diantara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan serta tidak menimbulkan konflik diantara keduanya.

Dari uraian kerangka pemikiran diatas dapat diartikan bahwa lingkungan kerja, stres kerja, *work life balance*, dan kepuasan kerja tidak dapat dipisahkan, sebab lingkungan kerja, stres kerja, dan *work life balance* terhadap kepuasan kerja saling keterkaitan satu sama lain, dimana lingkungan kerja, stres kerja, dan *work life balance* merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Maka dalam hal ini penulis melakukan penelitian langsung kepada perusahaan tersebut dan bagaimana responden dari karyawan tentang pengaruh lingkungan kerja stres kerja yang di mediasi *work life balance* terhadap kepuasan kerja pada hotel Whiz Prime Bogor yang dilandasi oleh teori diatas.

Penelitian yang mendukung dari pernyataan diatas adalah penelitian yang dilakukan oleh Vania Utami Putri 2022 menyatakan bahwa “Lingkungan kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) yang dimediasi *Work Life Balance* (Z) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y)”.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka peneliti dapat membuat model hubungan antar variabel dalam penelitian ini yang digambarkan dengan konstelasi penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Model Penelitian

2.6.3. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan teori dan kerangka pemikiran yang sudah dijelaskan diatas, maka dapat dirumuskan sebuah hipotesis mengenai penelitian ini. Hipotesis adalah jawaban sementara atau jawaban secara teoritis yang terhadap rumusan masalah penelitian, yang mana rumusan masalah penelitian sudah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan (Sugiyono, 2019). Adapun hipotesis pada penelitian ini adalah:

- H1 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan Whiz Prime Bogor
- H2 : Stres Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan Whiz Prime Bogor
- H3 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap *work life balance* karyawan Whiz Prime Bogor
- H4 : Stres Kerja berpengaruh terhadap *work life balance* karyawan Whiz Prime Bogor

- H5 : *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan Whiz Prime Bogor
- H6 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja yang dimoderasi *Work Life Balance* karyawan Whiz Prime Bogor
- H7 : Stres Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja yang dimoderasi *Work Life Balance* karyawan Whiz Prime Bogor

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang merupakan investasi sistematis mengenai sebuah fenomena atau situasi dengan mengumpulkan data yang dapat diukur menggunakan teknik statistik, matematika, atau komputasi. Peneliti memiliki tujuan untuk mengembangkan dan menggunakan berbagai model sistematis, berbagai teori, dan hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam yang sedang terjadi. Pada intinya, penelitian kuantitatif merupakan suatu proses pengukuran.

3.2. Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian

3.2.1. Objek Penelitian

Dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja sebagai variable X1, Stres Kerja sebagai variable X2, *Work Life Balance* sebagai Variabel Z, dan Kepuasan Kerja sebagai variabel Y

3.2.2. Unit Analisis Penelitian

Unit analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah unit analisis berupa individual, yaitu berupa sumber data yang diperoleh dari responden setiap individu terkait persepsi individu. Individu yang dimaksud adalah karyawan Whiz Prime Bogor yang berjumlah 62 orang, dan terbatas pada karyawan level yang sama bekerja di Whiz Prime Bogor.

3.2.3. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang dilakukan penulis pada Whiz Prime Bogor Jl. Cikurai Jl. Raya Pajajaran No.47, RT.01/RW.06, Babakan, Kecamatan Bogor Tengah, Kota Bogor, Jawa Barat 16128.

3.3. Jenis Sumber Data Penelitian

3.3.1. Jenis Data Penelitian

Pada penelitian ini jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif, yaitu data berupa angka yang di dapat dengan menyebarkan kuesioner, observasi langsung, atau dokumentasi. Kemudian data akan diolah dengan analisis statistik (Riyanto & Hatmawan, 2020).

3.3.2. Sumber Data Penelitian

Pada penelitian ini sumber data yang diambil adalah berupa data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Menurut Riyanto (Riyanto & Hatmawan, 2020) data primer adalah data yang didapatkan secara langsung oleh peneliti dengan melakukan observasi, wawancara, kuesioner atau cara lain. Data primer biasanya diperoleh secara langsung dengan beberapa cara, seperti dengan observasi, wawancara, penyebaran kuesioner, dan metode lainnya. Pada penelitian ini data primer diambil dari hasil penyebaran kuesioner yang nantinya akan disebar kepada karyawan Whiz Prime Bogor

2. Data Sekunder

Data sekunder menurut (Soegiono, 2018) adalah data tidak langsung yang akan memberikan data kepada pengumpul data (peneliti). Contohnya adalah data yang didapatkan dari orang lain, mulut ke mulut, atau melalui dokumen. Dalam penelitian yang dilakukan ini yang menjadi sumber data sekunder adalah buku, jurnal, artikel-artikel yang berkaitan dengan topik penelitian, penelitian terdahulu yang membahas topik/masalah yang sama dengan penelitian yang ditulis peneliti.

3.4. Operasional Variabel

Operasionalisasi variabel diperlukan guna menentukan jenis dan indikator dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini. Disamping itu, operasionalisasi variabel bertujuan untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel, sehingga pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu dapat dilakukan dengan tepat.

Menurut (Nurdin et al., 2019) definisi operasional adalah mendefinisikan variabel secara operasional berdasarkan karakteristik yang diamati yang memungkinkan peneliti untuk melakukan observasi atau pengukuran secara cermat terhadap suatu objek atau fenomena. Mendefinisikan variabel secara operasional adalah menggambarkan atau mendeskripsikan variabel penelitian sedemikian rupa, sehingga variabel tersebut bersifat spesifik (tidak berinterpretasi ganda) dan terukur (*observable* atau *measurable*). Definisi operasional mencakup penjelasan tentang nama variabel, definisi variabel, hasil ukur/kategori, skala pengukuran. Menurut (Nurdin & Hartati 2019) definisi operasional adalah mendefinisikan variabel secara operasional berdasarkan karakteristik yang diamati sehingga memungkinkan peneliti untuk melakukan observasi atau pengukuran secara cermat terhadap suatu objek atau fenomena. Dalam penelitian ini, menggunakan dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen. Berikut merupakan definisi operasional dari variabel yang penulis gunakan, yaitu:

1. Variabel Independen

Variabel independen diartikan sebagai variabel bebas yang dapat mempengaruhi dan menjadi penyebab atas perubahan dan munculnya variabel dependen atau variabel terikat (Sugiyono, 2019). Variabel independen dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja dan stres kerja.

a. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan skor penilaian yang diperoleh dari hasil jawaban responden melalui instrumen penelitian kuesioner yang diukur melalui indikator : penerangan, pewarnaan, kebisingan, sirkulasi udara, kebersihan, musik, keamanan di tempat kerja dan hubungan karyawan.

b. Stres kerja

Stress Kerja merupakan skor penilaian yang diperoleh dari hasil jawaban responden melalui instrumen penelitian kuesioner yang diukur melalui indikator ditentukan oleh tuntutan tugas, tuntutan peran, hubungan personal, struktur organisasi, serta gaya kepemimpinan

2. Variabel Intervening

Work life balance merupakan skor penilaian yang diperoleh dari hasil jawaban responden melalui instrumen penelitian kuesioner yang diukur melalui indikator *Work interference with personal life, Personal life interference with personal life, Personal life interference with work, Work Enhancement Of Personal Life*

3. Variabel Dependen

Kepuasan Kerja merupakan skor penilaian yang diperoleh dari hasil jawaban responden melalui instrumen penelitian kuesioner yang diukur melalui indikator : pekerjaan, upah atau gaji, promosi, pengawasan, dan rekan kerja.

Secara lebih rinci operasionalisasi variabel dalam penelitiannya ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.1 Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Lingkungan Kerja (X1)	1. Pencahayaan	1. Pencahayaan di tempat kerja sudah memadai 2. Adanya penerangan dengan sinar matahari yang cukup meningkatkan produktifitas saya dalam bekerja	Interval
	2. Warna	1. Warna dinding yang diberikan di tempat kerja sudah sesuai dengan aspek tertentu 2. Warna lampu yang diberikan di tempat kerja sudah sesuai dengan aspek tertentu	Interval

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Lingkungan Kerja (X1)	3. Udara	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fasilitas kantor seperti ac, udara, kelembapan sudah cukup baik 2. Berfungsinya ventilasi di ruang kerja saya membuat saya tidak mudah lelah saat bekerja 	Interval
	4. Suara	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ruang kerja saya cukup kedap terhadap suara yang menimbulkan kebisingan 2. Ketenangan di lingkungan kerja saya membuat saya tetap produktif dalam bekerja 	Interval
Stres Kerja (X2)	1. Tuntutan Tugas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya mempunyai banyak pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang sama 2. Saat saya mengerjakan tugas, informasi terkait tugas disampaikan dengan jelas 	Interval
	2. Tuntutan Peran	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan bidang keahlian yang dimiliki 2. Tuntutan terhadap kualitas pekerjaan terlalu berlebih 	Interval
	3. Hubungan Personal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komunikasi antar karyawan tidak terjalin dengan baik 2. Terdapat persaingan antar karyawan dalam menyelesaikan tugas 	Interval
	4. Struktur Organisasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya sering mengerjakan tugas diluar tanggung jawab saya 2. Saya merasa dilibatkan dalam setiap keputusan yang menyangkut kepentingan bersama 	Interval
	5. Gaya Kepemimpinan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dalam kepemimpinannya atasan saya menciptakan rasa tegang kepada bawahannya 2. Pimpinan tidak perhatian terhadap karyawan 	Interval

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Work Life Balance (Z)	1. <i>Work Intereference With Personal Life</i> (WIPL)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Waktu berkumpul dengan teman/ keluarga berkurang karena pekerjaan 2. Saya sering mengabaikan kebutuhan pribadi karena pekerjaan 	Interval
	2. <i>Personal Life Interference With Work</i> (PLIW)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kehidupan pribadi saya menguras energi yang saya butuhkan untuk melakukan pekerjaan saya 2. Saya akan mendedikasikan lebih banyak waktu untuk bekerja jika tidak banyak hal yang terjadi 	Interval
	3. <i>Personal Life Enhanment With Work</i> (PLEW)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kehidupan pribadi saya membantu memberi kesiapan untuk melakukan pekerjaan keesokan harinya 2. Kehidupan pribadi saya memberi energi positif untuk melakukan pekerjaan saya 	Interval
	4. <i>Work Enhancement Of Personal Life</i> (WEPL)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kondisi pekerjaan memberikan energi positif kepada kehidupan pribadi/keluarga 2. Pekerjaan saya memberi saya tenaga untuk melakukan aktivitas di luar pekerjaan yang penting bagi saya 	Interval
Kepuasan Kerja (Y)	1. Pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya memiliki kesempatan untuk menjalankan metode saya sendiri dalam melakukan pekerjaan 2. Pekerjaan saya sangat menyenangkan 	Interval
	2. Upah/gaji	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya merasa gaji yang diberikan kepada saya sudah adil 2. Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standart yang berlaku 	Interval

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Kepuasan Kerja (Y)	3. Promosi	1. Saya memiliki kesempatan untuk promosi jabatan 2. Promosi jabatan dilakukan dengan jangka waktu yang teratur	Interval
	4. Pengawasan	1. Atasan saya mengapresiasi pekerjaan yang saya lakukan 2. Atasan saya memiliki komunikasi yang baik kepada karyawan	Interval
	5. Rekan Kerja	1. Rekan kerja saya bersedia untuk membantu untuk mengatasi kesulitan dalam pekerjaan 2. Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja	Interval

3.4.1. Pengukuran Variabel

Dalam pengukuran variabel, tentunya perlu menggunakan instrument penelitian sehingga dapat menghasilkan data kuantitatif yang valid dan akurat (Sugiyono, 2019). Instrumen penelitian berguna untuk memperoleh informasi kuantitatif, maka dari itu diperlukan alat ukur dalam pengukuran variabel pada pengumpulan data yang sistematis (Hardani, 2020). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala *likert* untuk pengukuran variabel dengan indikator yang berbentuk kuesioner dengan berisikan bahasan terkait kinerja karyawan dengan faktor yang dapat mempengaruhinya yakni kompetensi, stres kerja, serta disiplin kerja. Skala *likert* digunakan untuk mengukur pendapat, sikap, serta persepsi seseorang atau sekelompok orang mengenai fenomena sosial secara spesifik (Sugiyono, 2019). Berikut merupakan contoh pembobotan Skala *Likert* dalam menjawab pernyataan kuesioner :

Tabel 3.2 Skor Item Responden

Pernyataan	Pengertian	Skor (+)	Skor (-)
STS	Sangat Tidak Setuju	1	5
TS	Tidak Setuju	2	4
KS	Kurang Setuju	3	3
S	Setuju	4	2
SS	Sangat Setuju	5	1

3.5. Metode Penarikan Sampel

Metode Penarikan Sampel pada penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh. Menurut (Sugiyono, 2019). Sampling Jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Sampling Jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Dalam penelitian ini populasi dan sampel jenuh yang diambil adalah staff karyawan Whiz Prime Bogor yang jumlah populasi sebanyak 62 karyawan.

Tabel 3.3 Populasi

No	Staff Departement	Jumlah
1	<i>Marketing</i>	2
2	<i>Security</i>	8
3	<i>Front Office/Vallet</i>	13
4	<i>Housekeeping</i>	19
5	<i>Food Beverage Product</i>	8
6	<i>Food Beverage Service</i>	6
7	<i>Engineering</i>	6
	Jumlah	62

Sumber: Data Karyawan Hotel Whiz Prime Bogor

3.6. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan salah satu bagian penting dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti untuk mendapatkan data yang dapat membantu terlaksananya penelitian dan mendapatkan hasil penelitian. Pada penelitian ini, pengumpulan data dilakukan dengan memberi kuesioner melalui *link* (tautan) berupa *google form* dan dokumentasi kepada karyawan Whiz Prime Bogor. Pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan menyebarkan atau memberikan pernyataan tertulis untuk dijawab oleh responden (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini, penulis akan menyebarkan kuesioner terkait variabel yang akan diteliti kepada karyawan hotel Whiz Prime Bogor.

2. Dokumentasi

Menurut (Mardawani,2020), dokumentasi merupakan metode pengumpulan data dengan cara mencermati dan menganalisis dokumen yang dibuat oleh subyek sendiri atau orang lain untuk penelitian. Dalam penelitian ini, dokumentasi dilaksanakan dengan mencari data secara langsung kepada perusahaan mengenai variabel yang diteliti melalui literatur terkait data

karyawan, serta melakukan studi kepustakaan melalui buku referensi, jurnal terkait, dan sumber lainnya.

3.7. Metode Pengolahan/Analisis Data

3.7.1. Analisis Data Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara menjabarkan atau menggambarkan data yang telah ada tanpa maksud memperluas hasilnya. Dalam analisis ini, peneliti melakukan pembahasan mengenai bagaimana gambaran lingkungan kerja, stres kerja, *work life balance*, dan kepuasan kerja. Dalam analisis deskriptif pada penelitian ini menggunakan nilai rata-rata dari jawaban responden pada kuesioner. Data skor tanggapan responden yang sudah dikelompokkan dikategorisasi agar lebih mudah dalam menginterpretasikan variabel yang sedang diteliti. Prinsip kategorisasi berpatokan pada bobot skor dengan mencari jarak interval dari masing-masing kategori berdasarkan jumlah skala titik tertinggi dan terendah. Berikut merupakan hasil klasifikasinya:

1. Nilai Minimum = 1
2. Nilai Maksimum = 5
3. Jarak Interval = $(5-1)/ 5 = 0.80$

Tabel 3.4 Kategorisasi Interpretasi Skor Hasil Jawaban Kuesioner

No	Interval Rata-Rata Skor	Kategori
1	1,00 - 1,80	Sangat Buruk / Sangat Rendah
2	> 1,81 - 2,60	Buruk / Rendah
3	> 2,61 - 3,40	CukupBaik
4	> 3,41 - 4,20	Baik
5	> 4,21 - 5,00	Sangat Baik / sangat Tinggi

Berdasarkan pada tabel di atas, kategorisasi interpretasi skor tersebut dapat terlihat bahwa semakin tingginya nilai interval rata rata, maka akan semakin baik atau tinggi interpretasinya.

Tabel 3.5 Peringkat Jawaban Responden

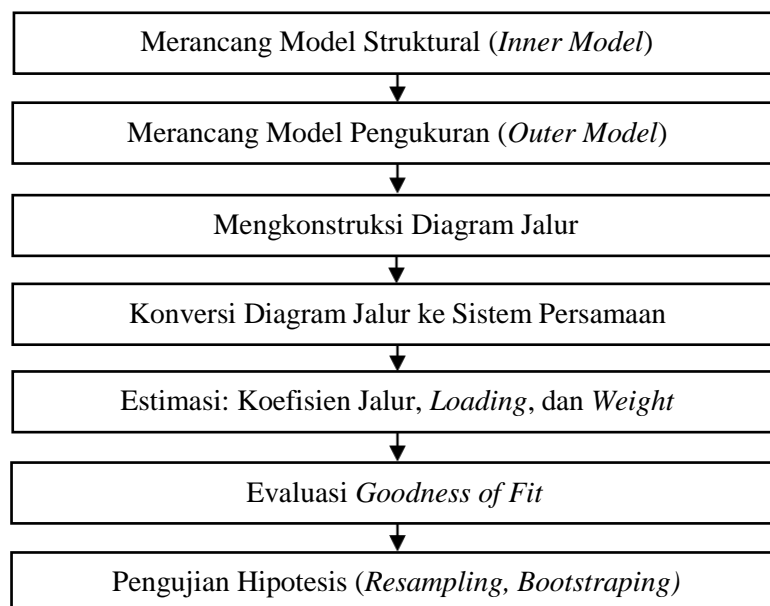
Skala <i>Likert (+)</i>	Skala <i>Likert (-)</i>	X1	X2	Z	Y
1	5	STS	STS	STS	STS
2	4	TS	TS	TS	TS

3	3	KS	KS	KS	KS
4	2	S	S	S	S
5	1	SS	SS	SS	SS

3.7.2. Analisis Inferensial

Statistik inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Statistik ini akan cocok digunakan bila sampel diambil dari populasi yang jelas, dan teknik pengambilan sampel dari populasi itu dilakukan secara random. Pada penelitian ini seluruh pengolahan data dan analisis dilakukan dengan menggunakan piranti lunak *software SEM-PLS (Structural Equation Modeling – Partial Least Square)* Penggunaan alat analisis *Smart Partial Least Square (Smart PLS)* paling efektif digunakan karena alat uji ini tidak dibutuhkan banyak asumsi dan jumlah sampel tidak terlalu besar. Selain itu, penggunaan alat analisis *Smart PLS* tidak harus memiliki distribusi normal multivariate, sampel tidak terlalu besar, dan mampu menjelaskan dengan baik ada atau tidak adanya relevansi antar variabel independen dan variabel dependen (Ghozali, 2021).

Adapun langkah yang harus dilaksanakan menurut pendapat dari (Noor, 2017) agar mencapai hasil yang efektif dengan menggunakan aplikasi *smart PLS* yaitu :



Gambar 3.1 Langkah Analisis *SmartPLS*

1. Merancang *Inner Model* (Model Struktural)

Suatu model yang dapat digunakan sebagai penghubung variabel laten. Besaran pengaruh yang dimiliki antar variabel laten dapat dilihat berdasarkan koefisien jalur dan menggunakan perhitungan *bootstrapping*. Selanjutnya melewati tahapan evaluasi dengan melihat nilai *R-Square* dan nilai

signifikansinya. Dalam merancang *inner model* hubungan antar variable laten, biasanya berdasarkan rumusan masalah atau hipotesis penelitian, yaitu hasil penelitian terdahulu, teori, analogi, dan rasional.

2. Merancang *Outer Model* (Model Pengukuran)
Outer Model merupakan model yang sering digunakan dalam proses evaluasi validitas dan reliabilitas suatu model konstruksi. Dalam perancangan outer model biasanya menentukan sifat indikator dari masing- masing variable laten apakah formatif atau reflektif.
3. Mengkontruksi Diagram Jalur
Tahapan mengkontruksi diagram jalur digunakan dalam melihat hubungan setiap variabel dengan konstruk yang dibuat sehingga dapat membantu dalam melihat model.
4. Konversi Diagram Jalur ke Sistem Persamaan
 - a. Model Persamaan Dasar dari *Outer Model*
Outer model yaitu rincian hubungan antara variabel laten dengan indikatornya atau *measurement* model yang dapat menentukan sifat-sifat konstruk dan variabel manifestnya.
 - b. Model Persamaan Dasar dari *Inner Model*
Inner model yakni rincian hubungan yang dimiliki variabel laten maupun struktural model sebagai gambaran rinci relevansi antara variabel laten berdasar pada teori kajian.
5. Estimasi Model
yaitu terdiri dari atas output koefisien jalur masing-masing elemen pernyataan, yang akan digunakan untuk penentuan validitas dan reliabilitas penelitian.
6. Evaluasi Model
Pada tahap ini dilakukan pengevaluasian kepada model struktural dan evaluasi pada model pengukuran.
7. Pengujian Hipotesis
Pengujian hipotesis menggunakan metode *resampling bootstrap* dan statistik dalam pengujian ini adalah uji t. Penerapan sampel dalam hal ini tidak harus berskala besar, minimal 30.

3.7.3. Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Tujuan analisis model pengukuran adalah untuk mengetahui ketepatan dan kekonsistenan alat ukur dalam model penelitian. Model pengukuran dapat diketahui melalui:

1. Uji Validitas
Menurut Sugiyono (2019), validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur, uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau validnya tidaknya suatu koesioner penelitian, hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul

dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Menurut (Setiaman, 2020) prosedur pengujian validitas melalui *SEM* berbasis *PLS* adalah dengan menggunakan format *convergent validity* dan *discriminant validity*.

a. *Convergent Validity*

Validitas konvergen (*convergent validity*) mengukur korelasi atau hubungan antara indikator dan variabel laten dan memegang prinsip adanya korelasi tinggi pada pengukur variabel konstruk. Dari pemeriksaan individual item *reliability* pada saat mengevaluasi efektivitas validitas konvergen (*convergent validity*), dapat diketahui nilai *loading factor* pada tiap indikator terhadap konstruknya. Nilai standar *loading factor* adalah antara 0 sampai dengan 1, dikatakan signifikan atau valid bila mendekati 1 dan dapat dikatakan bahwa nilai bobot model pengukuran semakin kuat yang didapat dari hasil *loading factor* yang dikuadratkan. Secara konvensional, nilai dari *factor loading* harus melebihi 0,7, artinya nilai tersebut melampaui nilai dari *error variance*. Bila nilai *loading factor* kurang dari 0,7, maka indikator-indikator tersebut tak dapat digunakan dan harus di drop (Setiaman, 2020) Berbeda dengan pendapat (Ghozali, 2021) yang menyatakan bahwa nilai *loading factor* 0,5 - 0,6 masih dapat digunakan dan diterima untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran.

(Setiaman, 2020) berpendapat *Average Variance Extracted (AVE)* adalah tahap selanjutnya dari bentuk dimensional dari struktur internal. *AVE* merefleksikan tiap faktor laten di dalam model reflektif. Nilai *AVE* harus lebih besar dari 0,50 ($AVE > 0,5$), sehingga disimpulkan valid (memiliki error yang rendah). Ukuran tersebut digunakan dalam mengukur variasi variabel laten yang dapat dijelaskan oleh variasi model pengukuran. *AVE* (nilai *AVE* yang diharapkan lebih dari 0.5).

b. *Discriminant validity*

Validitas diskriminan (*discriminant validity*) merupakan indikator reflektif dapat dilihat pada nilai *cross loading* antara indikator dengan konstruknya. Uji validitas diskriminan dapat diketahui melalui tabel *cross loading correlation*. Nilai *cross loading correlation* untuk setiap variabel konstruk harus lebih tinggi daripada nilai *cross loading correlation* pada variabel lain, sehingga dapat dikatakan valid (Setiaman, 2020).

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan sebuah instrumen yang bisa digunakan untuk mengukur sesuatu secara konsisten atau ukurannya sama dari waktu ke waktu (Silalahi, 2017). Ketentuan kualifikasi suatu instrumen pengukur adalah tidak berubah atau konsisten. Instrumen yang diuji reliabilitasnya merupakan instrumen yang dirancang oleh peneliti. Reliabilitas

ditetapkan berdasarkan persentase varian total yang merupakan varian total sesungguhnya. Semakin tinggi rasionya, maka semakin tinggi reliabilitasnya. Uji reliabilitas dapat dilihat dari nilai pada *cronbach's alpha*. *Cronbach's alpha* digunakan untuk melakukan uji nilai reliabilitas untuk indikator-indikator pada suatu variabel. Suatu variabel akan dikatakan reliabel apabila memiliki nilai $> 0,6$ (Ghozali, 2018).

Menurut (Ghozali, 2018) nilai batas tersebut digunakan untuk menilai atau untuk menguji apakah setiap variabel akurat, handal, dan dapat dipercaya dengan digunakan formula Koefisien *Alpha* dari *Cronbach*. Setiap variabel dapat dinyatakan reliabel apabila Koefisien *Alpha Cronbach* $> 0,60$, artinya tingkat reliabilitas sebesar 0.60 merupakan indikasi reliabelnya sebuah konstruk.

3.7.4. Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Analisis *inner model* maupun analisis *structural model* bisa dilaksanakan untuk memastikan model strukturalnya bisa akurat. Model struktural ini memberikan informasi berdasarkan nilai *R-Square*. Dengan berdasarkan nilai *R-Square* ini, maka nilai tersebut dapat diketahui bahwa semakin tinggi *R-Square* akan semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan.

1. Uji Koefisien Determinasi (Uji *R-Square*)

Uji *R-Square* merupakan pengujian untuk diketahui sejauh mana kekuatan variabel independen memengaruhi variabel dependen. dapat dilihat dari semakin tinggi koefisien determinasinya, maka semakin tinggi kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan perubahan variabel terikat dan sebaliknya. Rentang koefisien determinasi antara 0 sampai 1. Bila hasil penelitian ini nilai dari R^2 mendekati satu, maka akan semakin kuat pengaruh Lingkungan Kerja (X_1), Stres Kerja (X_2), *Work Life Balance* (Z) terhadap Kepuasan Kerja (Y) dan sebaliknya.

Untuk mengukur pengaruh antar variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan uji koefisien determinasi. Nilai *R-Square* merupakan nilai koefisiensi determinan yang akan menggambarkan sejauh mana kemampuan prediksi variabel laten dependen dari model struktural (Setiawan, 2020). Nilai *R-Square* menyatakan seberapa besar kekuatan model.

- a. Jika nilai *R-Square* adalah 0,67, maka kekuatan model dinyatakan kuat.
- b. Jika nilai *R-Square* adalah 0,33, maka kekuatan model dinyatakan moderat.
- c. Jika nilai *R-Square* adalah 0,19, maka tidak ada kekuatan model struktural.

3.8. Uji Hipotesis

3.8.1. Uji Parsial (Uji T)

Tahapan akhir dalam penelitian ini adalah uji hipotesis menggunakan software SmartPLS dengan melakukan bootstrapping. Uji hipotesis atau uji t adalah nilai efek pada tiap variabel bebas secara terpisah (parsial) terhadap variabel terikat. Dengan membandingkan nilai t hitung dan t tabel, maka uji t dapat dilakukan. Pengujian hipotesis dalam *PLS*, pendekatan *bootstrapping* dilakukan untuk merepresentasi *non-parametric analysis precision estimation* baik pada outer model maupun pada inner model. Perhitungan uji t akan memperoleh kesimpulan H_0 ditolak atau H_a diterima dari hipotesis yang dirumuskan dengan nilai signifikansi nilai uji t-statistik pada penelitian menggunakan derajat keyakinan 5% atau 0,05 ($p\text{-values} < 0,05$) atau t-statistik > 1.671 . Terdapat 2 kemungkinan hasil dari uji t ini, yaitu :

- a. H_0 diterima dan H_a ditolak, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, yang berarti variabel independent tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. H_0 ditolak dan H_a diterima, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, yang berarti variabel independent berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Pada penelitian ini, hasil dari uji t dijelaskan sebagai berikut :

H_0 :

- a. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.
- b. Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.
- c. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap *Work Life Balance*.
- d. Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap *Work Life Balance*.
- e. *Work Life Balance* tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.
- f. *Work Life Balance* tidak mampu menjadi variabel mediasi bagi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.
- g. *Work Life Balance* tidak mampu menjadi variabel mediasi bagi pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

H_a :

- a. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.
- b. Stres Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.
- c. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap *Work Life Balance*.
- d. Stres Kerja berpengaruh terhadap *Work Life Balance*.
- e. *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.
- f. *Work Life Balance* mampu menjadi variabel mediasi bagi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.
- g. *Work Life Balance* mampu menjadi variabel mediasi bagi pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

BAB IV

HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1. Sejarah Singkat Hotel Whiz Prime

PT Intiland Development Tbk merupakan pengembang properti di Indonesia yang secara resmi berdiri pada tanggal 10 Juni 1983 dengan nama PT Wisma Dharmala Sakti. Masuk ke Bursa Paralel pada tahun 1989, dilanjutkan ke Bursa Efek Surabaya dan Bursa Efek Jakarta. Setelah restrukturisasi pada 29 Juni 2007, nama perusahaan berubah menjadi PT Intiland Development Tbk. Dengan pengalaman lebih dari 40 tahun di industri properti, Intiland terkenal dalam pengembangan properti penggagas *trend* yang ikonik seperti Intiland Tower yang didesain oleh almarhum Paul Rudolph, Regatta yang didesain oleh Tom Wright dari Atkins dan Graha Famili, kawasan permukiman golf mewah yang merupakan kawasan elit di Surabaya. Saat ini, Intiland mempunyai portofolio yang berkembang di Jakarta dan Surabaya terdiri dari perumahan, apartemen, perkantoran, *hospitality* dan kawasan industri. Dengan filosofi “*living well*”, Intiland mewujudkan pengalaman hidup yang tiada bandingnya untuk masyarakat Indonesia (HR Whiz Prime Hotel Pajajaran Bogor)

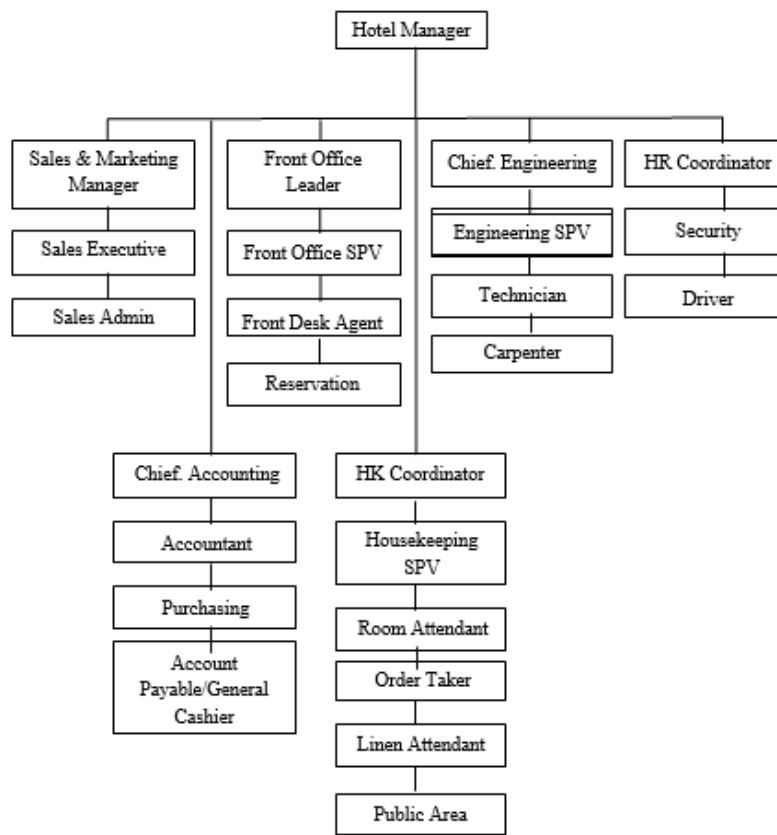
PT Intiwhiz International merupakan penyedia manajemen perhotelan terkemuka dan paling menjanjikan di Indonesia, dengan jaringan hotel Intiwhiz yang menjadi inti bisnisnya. Semua hotel di bawah jaringan hotel Intiwhiz dioperasikan dengan standar pelayanan berkualitas internasional, dan setiap hotel terletak di lokasi strategis dekat dengan fasilitas umum. Dijalankan oleh tim manajemen yang profesional dan didukung oleh staff dengan jam terbang yang tinggi, Intiwhiz berkontribusi untuk peningkatan ekonomi dan industri pariwisata di Indonesia. Whiz Prime Hotel pajajaran Bogor telah dibangun secara resmi pada tanggal 16 November 2015.

4.1.2. Visi Misi Hotel Whiz Prime

Visi : Menjadi jaringan hotel yang paling diminati dan bertumbuh dengan pesat di kawasan Indonesia.

Misi : Menjadi rumah bagi mereka yang berpergian dan ingin memperoleh manfaat optimal dari harga yang mereka bayarkan. Sesuai dengan motto Whiz Prime Hotel Pajajaran Bogor : “*Simplicity With Style*”

4.1.3. Struktur Organisasi Dan Uraian Tugas Hotel Whiz Prime



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Hotel Whiz Prime

Berdasarkan gambar diatas dapat kita ketahui struktur organisasi pada Hotel Whiz Prime Bogor berbentuk lini dan staff, selanjutnya dari sturuktur organisasi dapat di jelaskan tugas, wewenang, dan tanggung jawab anggota organisasi tersebut :

1. Hotel Manager (*General Manager*)

- Memastikan terpenuhinya standar K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) Hotel sesuai peraturan perundang-undangan
- Melakukan pemeriksaan kegiatan pembelian dan pembukuan hotel
- Melakukan pengawasan terhadap pemilihan SDM dan pelatihan staf hotel
- Berwenang untuk memberikan masukan kepada setiap manager bidang untuk terus meningkatkan kinerja dan kualitas pelayanan hotel
- Berwenang untuk menandatangani dokumen terkait kebijakan dan peraturan hotel
- Berwenang untuk membuat kebijakan dan keputusan tentang arah dan tujuan yang ingin dicapai
- Berwenang untuk mengevaluasi anggaran belanja hotel

2. *Sales And Marketing*

- Menyusun strategi penjualan produk
- Menganalisis target pasar dan tren
- Menganalisa competitor
- Menawarkan produk
- Merekap hasil penjualan

3. *Front Office/Vallet*

- Pemesanan reservasi
- Mendaftarkan tamu ke kamar kosong
- Menetapkan tarif dan kamar
- Penasihat tamu yang professional
- Memelihara dan menyelesaikan akun tamu

4. *Engineering*

- Menjaga kelancaran proses perusahaan tempat bekerja
- Mampu mengatasi trouble
- Melakukan pengecekan secara berkala

5. *HouseKeeping*

- menjaga fasilitas dan area publik tetap bersih
- membersihkan lantai dengan menggunakan sapu, *vacuum cleaner*, hingga mengepel
- membersihkan kamar mandi dan toilet serta menyetok ulang perlengkapan mandi
- membersihkan tumpahan air dan sejenisnya menggunakan peralatan yang tepat

6. *Food And Bevarage Product*

- Mengolah Bahan makanan bentah menjadi makanan yang siap saji
- Membuat masakan yang mempunyai cita rasa
- Bertanggung jawab atas makanan & minuman yang dibuat apakah sudah memenuhi syarat dari segi kesehatan

7. *Food And Bevarage Service*

- Membuat Purchase Order
- Membuat Purchase Requestion

- Membuat menu planning
- Membuat BEO (*Banquet Event Order*)
- Dapat berkomunikasi dengan baik untuk dapat mencapai kepuasan tamu

8. Security

- Melindungi hotel dari ancaman-ancaman keamanan, seperti pencurian, kebakaran, atau gangguan ketertiban

4.2. Analisis Deskriptif

4.2.1. Deskripsi Karakteristik Responden

Pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 62 staff karyawan Hotel Hotel Whiz Prime Bogor. Berikut data karakteristik responden yang dikumpulkan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama masa bekerja yang dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 4.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki – laki	34	54,8%
Perempuan	28	45,2%
Total	62	100%

Sumber : Hasil pengolahan data primer

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan data profil responden dilihat berdasarkan jenis kelamin, yaitu laki-laki dan perempuan. Terlihat pada 62 responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini pada yang berjenis kelamin laki-laki memiliki proporsi sebanyak 34 orang (54,8%) dan perempuan memiliki proporsi sebanyak 28 orang (45,2%). Dari data tersebut mayoritas responden pada penelitian ini adalah laki-laki, hal ini menunjukkan laki-laki lebih dominan.

Tabel 4.2 Data Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
< 20 Tahun	11	17,7%
20 - 30 Tahun	22	35,5%
31 - 40 Tahun	20	32,3%
41 - 50 Tahun	9	14,5%
> 50 Tahun	-	-
Total	62	100%

Sumber : Hasil pengolahan data primer

Tabel 4.2 menunjukkan data profil responden dilihat berdasarkan usia. Dari 62 responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini sebanyak 11 orang (17,7%) merupakan karyawan yang berusia kurang dari 20 tahun, sebanyak 22 orang (35,5%) merupakan karyawan yang berusia antara 20 – 30 tahun, sebanyak 20 orang (32,2%) merupakan karyawan yang berusia antara 31 – 40 tahun, sebanyak 9 orang (14,5%) merupakan karyawan yang berusia antara 41- 50 tahun, lalu tidak ada karyawan yang berusia lebih dari 50 tahun, sehingga dengan demikian usia mayoritas sampel pada penelitian ini berusia antara 20 – 30 tahun, hal tersebut dikarenakan pada usia tersebut tenaga yang dihasilkan masih sangat produktif dan kemungkinan pada usia 20 sampai 30 tahun seseorang masih suka mencari pekerjaan yang lebih baik.

Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
SMA/SMK/Sederajat	20	32,3%
Diploma	9	14,5%
Sarjana/S1	28	45,2%
Magister/S2	5	8,1%
Total	62	100%

Sumber : Hasil pengolahan data primer

Tabel 4.3 menunjukkan data profil responden dilihat berdasarkan Pendidikan terakhir yang terdiri dari 3 kategori, yaitu SMA/SMK/Sederajat sebanyak 20 orang (32,3%), Diploma/D3 sebanyak 9 orang (14,5%), dan Sarjana/S1 sebanyak 28 orang (45,2%). Dan Magister/S2 sebanyak 5 orang (8,1). Dari 62 responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini mayoritas sampel pada penelitian ini berpendidikan Sarjana/S1, hal tersebut dikarenakan Pendidikan S1 tersebut sangat penting pada perusahaan diharapkan akan timbul ide yang cemerlang untuk memajukan perusahaan.

Tabel 4.4 Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
< 1 Tahun	12	19,4%
1 – 3 Tahun	17	27,4%
3 – 5 Tahun	26	41,9%
> 5 Tahun	7	11,3%
Total	62	100%

Sumber : Hasil pengolahan data primer

Tabel 4.4 menunjukkan data 62 responden dilihat berdasarkan lama bekerja terdapat empat kategori, yaitu < 1 tahun sebanyak 12 orang (19,4%), 1-3 tahun sebanyak 17 orang (27,4%), 3-5 tahun sebanyak 26 orang (41,9%), dan > 5

tahun sebanyak 7 orang (11,3%). Berdasarkan data tersebut terlihat bahwa rata-rata karyawan mempunyai masa kerja yang cukup lama, hal tersebut dikarenakan karyawan merasakan kenyamanan dalam bekerja, sehingga masa kerja karyawan tersebut cukup lama.

4.2.2. Deskripsi Hasil Jawaban Responden

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif berupa *mean* atau nilai rata-rata dari jawaban responden pada kuesioner. Data skor tanggapan responden yang sudah dikelompokkan selanjutnya akan dikategorisasi agar lebih mudah dalam menginterpretasikan variabel yang sedang diteliti. Kategorisasi ini didasarkan pada bobot skor dengan mencari jarak interval dengan masing-masing kategori berdasarkan banyaknya skala tertinggi dan terendah, sehingga menghasilkan klasifikasi sebagai berikut:

1. Nilai Minimum = 1
2. Nilai Maksimum = 5
3. Jarak Interval = $(5 - 1)/5 = 0.80$

Tabel 4.5 Kategori Interpretasi Skor

No	Interval Rata-Rata Skor	Kategori
1	1,00 - 1,80	Sangat Buruk / Sangat Rendah
2	> 1,81 - 2,60	Buruk / Rendah
3	> 2,61 - 3,40	Cukup Baik
4	> 3,41 - 4,20	Baik
5	> 4,21 - 5,00	Sangat Baik / sangat Tinggi

Berdasarkan pada tabel 4.5 di atas, kategorisasi interpretasi skor tersebut dapat terlihat bahwa semakin tingginya nilai interval rata-rata, maka akan semakin baik atau tinggi interpretasinya.

Pada bagian ini akan membahas hasil pengolahan data yang telah dikumpulkan dari lapangan. Sebelum dilakukan penghitungan regresi korelasi, hasil koefisien determinasi dan analisis persamaan regresi linier terlebih dahulu peneliti uraikan mengenai deskripsi dari variabel – variabel terkait. Deskripsi bertujuan untuk melukiskan secara sistematis fakta sampel tertentu secara faktual dan cermat.

Dari hasil jawaban responden variabel – variabel terkait yaitu variabel Lingkungan kerja (X1), Stres kerja (X2) , Work life balance (Z) dan Kepuasan kerja (Y) dapat dilihat presentase jawaban tertinggi dengan perincian masing-masing adalah sebagai berikut:

- **Lingkungan Kerja**

Data kuantitatif untuk variabel ini diperoleh dari skor tanggapan responden atas 8 pernyataan dalam instrumen penelitian. Data hasil pengamatan sebanyak $8 \times 62 = 496$. Total skore (Σfx) yang diharapkan adalah $5 \times 8 \times 62 = 2.480$, distribusi tanggapan responden untuk variabel lingkungan kerja selengkapnya adalah terlihat pada tabel 4.6

Tabel 4.6 Distribusi Tanggapan Responden Variabel Lingkungan Kerja

No	Kategori	Bobot (x)	Frekuensi (f)	%	(fx)
1	Sangat tidak Setuju	1	26	5.24%	26
2	Tidak Setuju	2	28	5.65%	56
3	Kurang setuju	3	39	7.86%	117
4	Setuju	4	228	45,97%	912
5	Sangat setuju	5	175	35.28%	875
	Jumlah		496	100	1986

Dari tabel 4.6 diatas diketahui bahwa dengan frekuensi terbanyak (modus) adalah "setuju" dengan frekuensi 228 (45,97 %). Frekuensi terendah adalah kategori "sangat tidak setuju" sebanyak 26 (5,24 %). Nilai rata-rata hitung (mean) adalah $1,986 : 496 = 4.00$

- **Stres Kerja**

Data kuantitatif untuk variabel ini diperoleh dari skor tanggapan responden atas 10 pernyataan dalam instrumen penelitian. Data hasil pengamatan sebanyak $10 \times 62 = 620$. Total skore (Σfx) yang diharapkan adalah $5 \times 10 \times 62 = 3.100$, distribusi tanggapan responden untuk variabel Iklim Komunikasi Organisasi selengkapnya adalah terlihat pada tabel 4.7

Tabel 4.7 Distribusi Tanggapan Responden Variabel Stres Kerja

No	Kategori	Bobot (x)	Frekuensi (f)	%	(fx)
1	Sangat tidak Setuju	1	24	3.87%	24
2	Tidak Setuju	2	43	6.94%	86
3	Kurang setuju	3	63	10.16%	189
4	Setuju	4	228	36.77%	912
5	Sangat setuju	5	262	42.26%	1310
	Jumlah		620	100	2521

Sumber : Hasil pengolahan data primer

Dari tabel 4.7 diatas diketahui bahwa dengan frekuensi terbanyak (modus) adalah "Sangat Setuju" dengan frekuensi 262 (42,26 %). Frekuensi terendah adalah kategori "Sangat Tidak Setuju" sebanyak 24 (3,87 %). Nilai rata-rata hitung (mean) adalah $2.521 : 620 = 4,10$

- **Work Life Balance**

Data kuantitatif untuk variabel ini diperoleh dari skor tanggapan responden atas 8 pernyataan dalam instrumen penelitian. Data hasil pengamatan sebanyak $8 \times 62 = 496$. Total skore (Σfx) yang diharapkan adalah $5 \times 8 \times 62 = 2.480$, distribusi tanggapan responden untuk variabel Kompensasi selengkapnya adalah terlihat pada tabel 4.8

Tabel 4.8 Distribusi Tanggapan Responden Variabel *Work Life Balance*

No	Kategori	Bobot (x)	Frekuensi (f)	%	(fx)
1	Sangat tidak Setuju	1	37	7.46%	37
2	Tidak Setuju	2	18	3.63%	36
3	Kurang setuju	3	12	2.42%	36
4	Setuju	4	229	46.17%	916
5	Sangat setuju	5	200	40.32%	1000
	Jumlah		496	100	1.037

Sumber : Hasil pengolahan data primer

Dari tabel 4.8 diatas diketahui bahwa dengan frekuensi terbanyak (modus) adalah "Setuju" dengan frekuensi 229 (46,17 %). Frekuensi terendah adalah kategori "Kurang Setuju" sebanyak 12 (2,42 %). Nilai rata-rata hitung (mean) adalah $1.037 : 496 = 4,40$

- **Kepuasan Kerja**

Data kuantitatif untuk variabel ini diperoleh dari skor tanggapan responden atas 10 pernyataan dalam instrumen penelitian. Data hasil pengamatan sebanyak $10 \times 62 = 620$ Total skore (Σfx) yang diharapkan adalah $5 \times 10 \times 62 = 3.100$, distribusi tanggapan responden untuk variabel Komitmen Organisasi selengkapnya adalah terlihat pada tabel 4.9

Tabel 4.9 Distribusi Tanggapan Responden Variabel Kepuasan Kerja

No	Kategori	Bobot (x)	Frekuensi (f)	%	(fx)
1	Sangat tidak Setuju	1	35	5,65%	35
2	Tidak Setuju	2	39	6,29%	78
3	Kurang setuju	3	55	8,87%	165
4	Setuju	4	270	43,55%	1080
5	Sangat setuju	5	221	35,65%	1105
	Jumlah		620	100	2463

Sumber : Hasil pengolahan data primer

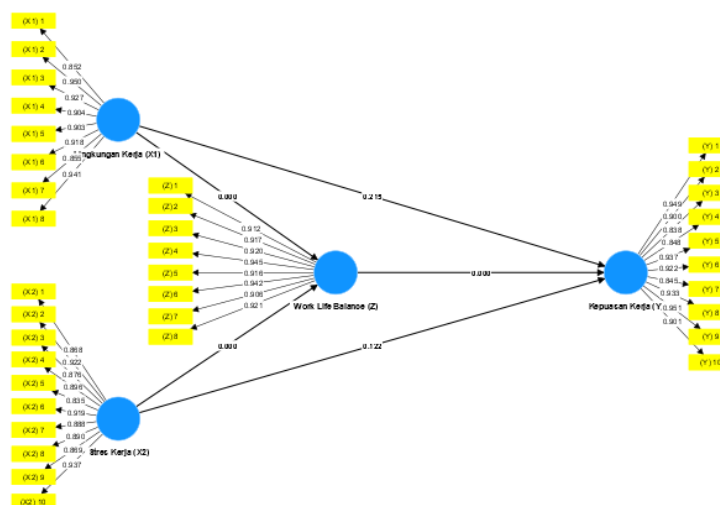
Dari tabel 4.9 diatas diketahui bahwa dengan frekuensi terbanyak (modus) adalah "Setuju" dengan frekuensi 270 (43,55 %). Frekuensi terendah adalah kategori "Sangat Tidak Setuju" sebanyak 35 (5,65 %). Nilai rata-rata hitung (mean) adalah $2.463 : 620 = 3,97$.

4.3. Analisis Inferensial

4.3.1. Uji Kualitas Data

Uji Kualitas data Model Pengukuran (*Outer Model*)

Untuk membuktikan hasil validitas menggunakan jalur awal dari *software SmartPLS* akan memperlihatkan bentuk diagram jalur awal. Pembuatan diagram jalur ini bertujuan untuk menguji model yang akan dihasilkan apakah sudah mencapai kriteria dari *convergent validity* atau belum memenuhi kriteria tersebut. Hal ini dapat dilihat dari *loading factor* dari hasil perhitungan setiap pernyataan indikator yang digunakan. Variabel yang digunakan pada penelitian ini ialah lingkungan kerja (X1), stres kerja (X2), *work life balance* (Z), dan kepuasan kerja (Y). Berikut diagram jalur dari perhitungan melalui *SmartPLS*:



Gambar 4.2 Outer Model

Berdasarkan teori, suatu indikator dikatakan valid apabila nilai korelasi yang dimiliki indikator tersebut bernilai di atas 0,6. Peneliti tidak menemukan kendala pada setiap *instrument* pernyataan variabel lingkungan kerja, stres kerja, *work life balance* dan kepuasan kerja karena telah memiliki nilai lebih dari 0,6 atau memenuhi syarat sebagai indikator yang valid. Dengan nilai *outer loading* tertinggi pada masing-masing variabel yaitu pernyataan (X1)2 pada variabel Lingkungan Kerja, (X2)10 pada variabel Stres Kerja, (Z)4 pada variabel *Work life Balance* dan (Y)9 pada variabel Kepuasan Kerja. Sedangkan nilai *outer loading* terendah terdapat pada pernyataan (X1)1 pada variabel Lingkungan Kerja, (X2)5 pada variabel Stres Kerja, (Z)7 pada variabel *Work Life Balance* dan (Y)3 pada variabel Kepuasan Kerja. Oleh karena itu, penelitian ini dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya.

Uji Validitas

Untuk melakukan pengukuran atas ketepatan atau keakuratan variabel, maka perlu melakukan uji validitas. Tahap pertama yaitu uji validitas konvergen yang melihat pada nilai *loading factor* dan tahap kedua uji validitas diskriminan yang melihat pada nilai *Average Variance Extracted (AVE)*.

Untuk melakukan uji validitas konvergen maka peneliti melihat dari nilai *loading factor* masing-masing indikator. Nilai *loading factor* harus di atas 0,60 yang mengindikasikan bahwa nilai tersebut di atas nilai *error variance* dan jika nilainya 0,50-0,70 maka masih dapat diterima. Di bawah ini merupakan *loading factor* yang diperoleh melalui pengolahan *PLS Algorithm* dengan *SmartPLS*:

Tabel 4.10 *Loading Factor*

	Lingkungan Kerja	Stres Kerja	Work Life Balance	Kepuasan Kerja
(X1) 1	0.852			
(X1) 2	0.950			
(X1) 3	0.927			
(X1) 4	0.904			
(X1) 5	0.903			
(X1) 6	0.918			
(X1) 7	0.855			
(X1) 8	0.941			
(X2) 1		0.868		
(X2) 2		0.922		
(X2) 3		0.876		
(X2) 4		0.896		
(X2) 5		0.835		
(X2) 6		0.919		
(X2) 7		0.888		

	Lingkungan Kerja	Stres Kerja	Work Life Balance	Kepuasan Kerja
(X2) 8		0.890		
(X2) 9		0.869		
(X2) 10		0.937		
(Z) 1			0.912	
(Z) 2			0.917	
(Z) 3			0.920	
(Z) 4			0.945	
(Z) 5			0.916	
(Z) 6			0.942	
(Z) 7			0.906	
(Z) 8			0.921	
(Y) 1				0.949
(Y) 2				0.900
(Y) 3				0.838
(Y) 4				0.848
(Y) 5				0.937
(Y) 6				0.922
(Y) 7				0.845
(Y) 8				0.933
(Y) 9				0.951
(Y) 10				0.901

Sumber : Data diolah, *SmartPLS*

Berdasarkan table 4.10 di atas, diketahui bahwa setiap butir pernyataan pada variabel lingkungan kerja, stress kerja, *work life balance*, dan kepuasan kerja dinyatakan valid karena nilai *loading factor* >0,60. Peneliti tidak perlu menghapus satu pun butir pernyataan dan tidak perlu melakukan perhitungan ulang sebab tidak ditemukan nilai *loading factor* <0,60. Pada variabel kepuasan kerja nilai tertinggi terdapat pada pernyataan (Y)9 “Rekan kerja saya bersedia untuk membantu untuk mengatasi kesulitan dalam pekerjaan” dengan nilai 0.951 dan nilai terendah terdapat pada pernyataan (Y)3 “Atasan saya mengapresiasi pekerjaan yang saya lakukan” dengan nilai 0.838. Selanjutnya pada variabel lingkungan kerja nilai tertinggi terdapat pada pernyataan (X1)2 “Adanya penerangan dengan sinar matahari yang cukup meningkatkan produktifitas saya dalam bekerja” dengan nilai 0.950 dan nilai terendah terdapat pada pernyataan (X1)1 “Pencapaian di tempat kerja sudah memadai” dengan nilai 0.852. Pada variabel stres kerja nilai tertinggi terdapat pada pernyataan (X2)10 “Pimpinan tidak perhatian terhadap karyawan” dengan nilai 0.937 dan nilai terendah terdapat pada pernyataan (X2)5 “Komunikasi antar karyawan tidak terjalin dengan baik” dengan nilai 0.835. Kemudian pada variabel *work life balance* nilai tertinggi terdapat pada pernyataan (Z)4 “Saya akan mendedikasikan lebih banyak waktu untuk bekerja jika tidak banyak hal yang terjadi” dengan nilai

0.945 dan nilai terendah terdapat pernyataan (Z)⁷ “Kondisi pekerjaan memberikan energi positif kepada kehidupan pribadi/keluarga” dengan nilai 0.906.

Uji yang dilakukan selanjutnya adalah uji validitas diskriminan, uji ini dilakukan untuk mengetahui nilai *Average Variance Extracted (AVE)* yang dihasilkan melalui perhitungan *PLS Algorithm* menggunakan *software SmartPLS*. Menurut (Setiawan, 2020) syarat pada perhitungan nilai *AVE* ini yaitu nilai yang dihasilkan harus $>0,5$ sehingga dapat dikatakan valid. Dari hasil perhitungan yang telah dilakukan maka dapat diketahui hasil *Average Variance Extracted (AVE)* sebagai berikut :

Tabel 4.11 Nilai *AVE*

Variabel	<i>AVE</i>
Lingkungan Kerja	0.822
Sres Kerja	0.793
<i>Work Life Balance</i>	0.851
Kepuasan Kerja	0.816

Sumber : Data diolah, *SmartPLS*

Tabel 4.11 di atas merupakan hasil *AVE* dari perhitungan menggunakan *SmartPLS*. Masing-masing variabel yang digunakan pada penelitian ini mendapatkan hasil 0.822 untuk hasil variabel lingkungan kerja, 0.793 untuk variabel stres kerja, 0.851 untuk hasil variabel *work life balance*, dan 0.816 untuk hasil variabel kepuasan kerja. Hasil dari perhitungan pada penelitian ini semua variabel yang digunakan mendapatkan hasil $> 0,5$ maka dapat dikatakan bahwa *AVE* yang didapatkan valid.

Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan uji validitas, selanjutnya dilakukan uji reliabilitas pada indikator pernyataan setiap variabel. Berikut ini merupakan hasil output nilai *cronbach's alpha* untuk setiap variabel melalui *SmartPLS*.

Tabel 4.12 Nilai *Cronbach's Alfa*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>
Lingkungan Kerja	0.969
Sres Kerja	0.971
<i>Work Life Balance</i>	0.975
Kepuasan Kerja	0.975

Sumber : Data diolah, *SmartPLS*

Dijelaskan oleh (Ghozali, 2018), direkomendasikan *Cronbach's Alpha* memiliki nilai lebih dari 0.60. Tabel di atas menjelaskan bahwa lingkungan kerja (X1) dengan nilai 0,969, stres kerja (X2) dengan nilai 0.971, *work life balance* (Z) dengan nilai 0,975, dan kepuasan kerja (Y) dengan nilai 0.975. Dengan

begitu, berdasarkan *Cronbach's Alpha* yang semua nilainya >0.60 , dapat disimpulkan tiap variabel konsisten dan dapat dipercaya (reliabel).

Uji Kualitas Data Model Pengukuran (*Inner Model*)

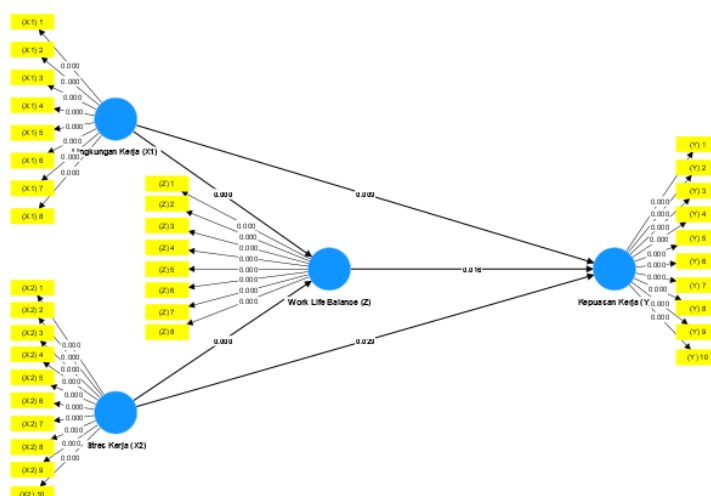
Dalam melakukan pengukuran untuk mengetahui seberapa mampu sebuah variabel independen menerangkan variasi dari variabel dependen dapat dilihat pada koefisien determinasi (*R-Square*). Pengujian ini termasuk dalam pengukuran inner model dimana nilai *R-Square* berkisar dari nol hingga satu. Apabila *R-Square* nilainya semakin mendekati satu maka model penelitian dikatakan baik atau kuat (Setiaman, 2020). Dengan begitu, maka diketahui bahwa hasil yang didapat, yakni:

Tabel 4.13 Nilai *R-Square*

Variabel	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
<i>Work Life Balance</i>	0.847	0.842
Kepuasan Kerja	0.788	0.777

Sumber : Data diolah, *SmartPLS*

Berdasarkan table 4.13 di atas, di peroleh nilai *R-Square work life balance* yaitu sebesar 0.847, maka dapat diketahui bahwa varians dari variabel *work life balance* mampu di jelaskan oleh variabel dalam model yaitu lingkungan kerja dan stres kerja sebesar 0.847 atau 84.7%, Lebihnya sebesar 0.153 atau 15.3% dapat dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian. Nilai *R-Square* variabel kepuasan kerja sebesar 0,788, maka dapat diketahui bahwa varians dari variabel kepuasan kerja mampu dijelaskan oleh variabel dalam model yaitu lingkungan kerja, stres kerja dan *work life balance* sebesar 0,788 atau 78,8%. Sedangkan sisanya sebesar 0.212 atau 21.2% dapat dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian.



Gambar 4.3 *Inner Model*

Berdasarkan gambar 4.3 di atas, diketahui bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja yang dapat dilihat dari nilai original sample (O) sebesar 0.326. Variabel lingkungan kerja juga memberikan pengaruh positif terhadap *work life balance* yang dapat dilihat dari nilai original sample (O) sebesar 0.617. Diketahui juga bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja yang dilihat dari original sample (O) sebesar 0.261 dan juga memberikan pengaruh positif terhadap *work life balance* yang dapat dilihat dari nilai original sample (O) sebesar 0.349. Sedangkan variabel *work life balance* memiliki nilai original sample (O) sebesar 0.348 yang berarti bahwa *work life balance* memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan Tabel, maka hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

4.4. Uji Hipotesis Dan Analisis

Uji hipotesis dengan *SmartPLS* meliputi uji signifikansi pengaruh langsung dan tidak langsung serta pengukuran besarnya variabel eksogen terhadap variabel endogen. *Path coefficient* (analisis jalur) akan menggambarkan kontribusi atau pengaruh antar variabel konstruk, dilakukan melalui prosedur *bootstrapping*. Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan *path analysis* dengan pengujian hipotesis pengaruh langsung dan tidak langsung.

4.4.1. Pengaruh Langsung

Di bawah ini merupakan hasil *output bootstrapping* nilai *path coefficient* untuk mengetahui pengaruh langsung antar variabel dengan pengolahan menggunakan *SmartPLS*:

Tabel 4.14 Nilai *Path Coefficient*

	Sampel Asli (O)	Rata-Rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Stistik ((O/STDEV))	Nilai P (P Values)
Lingkungan Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (Y)	0.326	0.316	0.125	2.605	0.009
Lingkungan Kerja (X1) -> Work Life Balance(Z)	0.617	0.611	0.097	6.368	0.000
Stres Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Y)	0.261	0.262	0.119	2.188	0.029

Stres Kerja (X2) ->Work Life Balance (Z)	0.349	0.352	0.100	3.485	0.000
Work Life Balance (Z) – > Kepuasan Kerja (Y)	0.348	0.352	0.144	2.409	0.016

Sumber : Data diolah, *SmartPLS*

Dalam uji hipotesis, pengaruh yang signifikan dapat dilihat ketika t-hitung suatu variabel nilainya lebih tinggi dari t-tabel dan bernilai lebih kecil dari taraf signifikansi level 5% atau p-values <0,05. Nilai t-tabel diperoleh dari perhitungan *degree of freedom* atau df dengan rumus $df = n - k$, dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Maka perhitungan t-tabel yaitu $df = 62 - 3 = 59$ dengan taraf signifikansi 5% (dua arah). Sehingga diperoleh t- tabel sebesar 1,671. Berikut ini merupakan gambar model hasil pengujian *bootstrapping*:

Hipotesis 1 (H1) : Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Pengujian hipotesis *bootstrapping* mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja menghasilkan nilai thitung sebesar 2.605 > ttabel 1.671 dan nilai p values sebesar 0,009 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan lingkungan kerja dapat berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan hotel Hotel Whiz Prime Bogor. Jika lingkungan kerja meningkat maka kepuasan kerja juga akan meningkat.

Hipotesis 2 (H2) : Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja

Pengujian hipotesis *bootstrapping* mengenai pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja menghasilkan nilai thitung sebesar 2.188 > ttabel 1.671 dan nilai p values sebesar 0,029 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan stres kerja dapat berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan hotel Hotel Whiz Prime Bogor. Jika stres kerja meningkat maka kepuasan kerja juga akan meningkat.

Hipotesis 3 (H3) : Pengaruh lingkungan kerja terhadap *work life balance*

Pengujian hipotesis *bootstrapping* mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap *work life balance* menghasilkan nilai thitung sebesar 6.368 > ttabel 1.671 dan nilai p values sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan lingkungan kerja dapat berpengaruh signifikan terhadap *work life balance* karyawan hotel

Hotel Whiz Prime Bogor. Jika lingkungan kerja meningkat maka *work life balance* juga akan meningkat.

Hipotesis 4 (H4) : Pengaruh stres kerja terhadap *work life balance*

Pengujian hipotesis *bootstrapping* mengenai pengaruh stres kerja terhadap *work life balance* menghasilkan nilai thitung sebesar $3.485 > t_{tabel} 1.671$ dan nilai p values sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan stres kerja dapat berpengaruh signifikan terhadap *work life balance* karyawan hotel Hotel Whiz Prime Bogor. Jika stres kerja meningkat maka *work life balance* juga akan meningkat.

Hipotesis 5 (H5) : Pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja

Pengujian hipotesis *bootstrapping* mengenai pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja menghasilkan nilai thitung sebesar $2.409 > t_{tabel} 1.671$ dan nilai p values sebesar $0,016 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan *work life balance* dapat berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan hotel Hotel Whiz Prime Bogor. Jika *work life balance* meningkat maka kepuasan kerja juga akan meningkat.

4.4.2. Pengaruh Tidak Langsung

Di bawah ini merupakan hasil *output bootstrapping* nilai specific indirect effects untuk melihat pengaruh tidak langsung dengan pengolahan menggunakan *SmartPLS*:

Tabel 4.15 Nilai *Specific Indirect Effect*

	Sampel Asli (O)	Rata-Rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Stistik ((O/STDEV)	Nilai P (P Values)
Lingkungan Kerja (X1) -> <i>Work Life Balance</i> (Z) -> Kepuasan Kerja (Y)	0.215	0.217	0.099	2.160	0.031
Stres Kerja (X2) -> <i>Work Life Balance</i> (Z) -> Kepuasan Kerja (Y)	0.122	0.122	0.062	1.969	0.049

Sumber : Data diolah, *SmartPLS*

Berdasarkan Tabel 4.15, diketahui bahwa variabel lingkungan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja melalui *work life balance* yang dapat dilihat dari nilai original sample (O) sebesar 0.215. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis *bootstrapping* mengenai hipotesis 6 (H6) yaitu lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui *work life balance* sebagai variabel mediasi karena dari perhitungan di atas menghasilkan nilai thitung sebesar $2.160 > t_{tabel} 1.671$ dan nilai *p values* sebesar $0,031 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Whiz Prime Bogor melalui *work life balance* sebagai variabel mediasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan memerlukan *work life balance* untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan Hotel Whiz Prime Bogor.

Sedangkan, variabel stres kerja memberikan pengaruh negative terhadap kepuasan kerja melalui *work life balance* yang dapat dilihat dari nilai original sample (O) sebesar 0.122. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis *bootstrapping* mengenai hipotesis 7 (H7) yaitu stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui *work life balance* sebagai variabel mediasi menghasilkan nilai thitung sebesar $1.969 > t_{tabel} 1.671$ dan nilai *p values* sebesar $0,049 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Sehingga dapat dikatakan bahwa stres kerja secara tidak langsung berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Whiz Prime Bogor melalui *work life balance* sebagai variabel mediasi. Dengan demikian stres kerja memerlukan *work life balance* untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada Hotel Whiz Prime Bogor.

4.5. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai lingkungan kerja, stres kerja terhadap kepuasan kerja dengan *work life balance* sebagai variabel mediasi pada karyawan Hotel Whiz Prime Bogor dengan menggunakan *software SmartPLS*, maka peneliti memperoleh hasil sebagai berikut:

4.5.1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Whiz Prime Bogor

Berdasarkan uji validitas yaitu uji validitas konvergen yang dilihat pada loading factor dan uji validitas diskriminan yang dilihat pada nilai *AVE* maka seluruh instrumen lingkungan kerja dinyatakan valid. Sedangkan uji reliabilitas memperoleh *cronbach's alpha* sebesar 0.969 yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini sudah reliabel. Merujuk pada hasil original sample (O) sebesar 0.326 yang dapat diartikan kontribusi lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 32,6%. Pengujian hipotesis menunjukkan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja menghasilkan nilai thitung sebesar $2.605 > t_{tabel} 1.671$ dan nilai *p values* sebesar $0,009 < 0,05$, maka dapat

disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga dapat diartikan, peningkatan yang dialami oleh lingkungan kerja dapat searah dengan peningkatan yang dialami kepuasan kerja. Sama halnya jika lingkungan kerja menurun maka kepuasan kerja dapat memburuk.

Kesimpulan yang dapat diberikan yakni lingkungan kerja yang memiliki indikator pencahayaan, warna, udara, dan suara berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

4.5.2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Whiz Prime Bogor

Berdasarkan uji validitas yaitu uji validitas konvergen yang dilihat pada loading factor dan uji validitas diskriminan yang dilihat pada nilai *AVE* maka seluruh instrumen stres kerja dinyatakan valid. Sedangkan uji reliabilitas memperoleh *cronbach's alpha* sebesar 0.971 yang berarti bahwa variabel stres kerja dalam penelitian ini sudah reliabel. Merujuk pada hasil original sample (O) sebesar 0.261 yang dapat diartikan kontribusi stres kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 26,1%. Pengujian hipotesis menunjukkan stres kerja terhadap kepuasan kerja menghasilkan nilai thitung sebesar 2.188 > ttabel 1.671 dan nilai *p values* sebesar 0,029 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga dapat diartikan, peningkatan yang dialami oleh stres kerja dapat searah dengan peningkatan yang dialami kepuasan kerja. Sama halnya jika stres kerja menurun maka kepuasan kerja dapat memburuk.

Kesimpulan yang dapat diberikan yakni stres kerja yang memiliki indikator tuntutan tugas, tuntutan peran, hubungan personal, struktur organisasi, dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

4.5.3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Work Life Balance* Karyawan Hotel Whiz Prime Bogor

Berdasarkan uji validitas yaitu uji validitas konvergen yang dilihat pada loading factor dan uji validitas diskriminan yang dilihat pada nilai *AVE* maka seluruh instrumen lingkungan kerja dinyatakan valid. Sedangkan uji reliabilitas memperoleh *cronbach's alpha* sebesar 0.969 yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini sudah reliabel. Merujuk pada hasil original sample (O) sebesar 0.617 yang dapat diartikan kontribusi lingkungan kerja terhadap *work life balance* sebesar 61,7%. Pengujian hipotesis menunjukkan lingkungan kerja terhadap *work life balance* menghasilkan nilai thitung sebesar 6.368 > ttabel 1.671 dan nilai *p values* sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *work life balance*. Sehingga dapat diartikan, peningkatan yang dialami oleh lingkungan kerja dapat searah dengan peningkatan yang dialami *work life*

balance. Sama halnya jika lingkungan kerja menurun maka *work life balance* dapat memburuk.

Kesimpulan yang dapat diberikan yakni lingkungan kerja yang memiliki indikator pencahayaan, warna, udara, dan suara berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work life balance*.

4.5.4. Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Work Life Balance* Karyawan Hotel Whiz Prime Bogor

Berdasarkan uji validitas yaitu uji validitas konvergen yang dilihat pada loading factor dan uji validitas diskriminan yang dilihat pada nilai *AVE* maka seluruh instrumen stres kerja dinyatakan valid. Sedangkan uji reliabilitas memperoleh *cronbach's alpha* sebesar 0.971 yang berarti bahwa variabel stres kerja dalam penelitian ini sudah reliabel. Merujuk pada hasil original sample (O) sebesar 0.349 yang dapat diartikan kontribusi stres kerja terhadap *work life balance* sebesar 34,9%. Pengujian hipotesis menunjukkan stres kerja terhadap *work life balance* menghasilkan nilai thitung sebesar 3.485 > ttabel 1.671 dan nilai *p values* sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *work life balance*. Sehingga dapat diartikan, peningkatan yang dialami oleh stres kerja dapat searah dengan peningkatan yang dialami *work life balance*. Sama halnya jika stres kerja menurun maka *work life balance* dapat memburuk.

Kesimpulan yang dapat diberikan yakni stres kerja yang memiliki indikator pencahayaan, warna, udara, dan suara berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work life balance*.

4.5.5. Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Whiz Prime Bogor

Berdasarkan uji validitas yaitu uji validitas konvergen yang dilihat pada loading factor dan uji validitas diskriminan yang dilihat pada nilai *AVE* maka seluruh instrumen *work life balance* dinyatakan valid. Sedangkan uji reliabilitas memperoleh *cronbach's alpha* sebesar 0.975 yang berarti bahwa variabel *work life balance* dalam penelitian ini sudah reliabel. Merujuk pada hasil original sample (O) sebesar 0.348 yang dapat diartikan kontribusi *work life balance* terhadap kepuasan kerja sebesar 34,8%. Pengujian hipotesis menunjukkan *work life balance* terhadap kepuasan kerja menghasilkan nilai thitung sebesar 2.409 > ttabel 1.671 dan nilai *p values* sebesar 0,016 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa *work life balance* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga dapat diartikan, peningkatan yang dialami oleh *work life balance* dapat searah dengan peningkatan yang dialami kepuasan kerja. Sama halnya jika *work life balance* menurun maka kepuasan kerja dapat memburuk.

Kesimpulan yang dapat diberikan yakni *work life balance* yang memiliki indikator *Work Intereference With Personal Life*, *Personal Life Interference With Work*, *Personal Life Enhanment With Work*, *Work Enhancement Of Personal Life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

4.5.6. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Whiz Prime Bogor Yang Dimediasi *Work Life Balance*

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja melalui *work life balance* dapat dilihat dari nilai original sample (O) sebesar 0.215. Terdapat pula pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dengan *work life balance* sebagai variabel yang memediasi dilihat berdasarkan thitung sebesar $2.160 > t_{tabel} 1.671$ dan nilai *p values* sebesar $0,031 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa bahwa lingkungan kerja secara tidak langsung berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan hotel Hotel Whiz Prime Bogor melalui *work life balance* sebagai variabel mediasi.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis terdapat pengaruh langsung antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0.326 atau 32,6% sedangkan pengaruh tidak langsungnya dengan melalui *work life balance* sebagai variabel mediasi sebesar 0.215 atau 21,5%. Hasil total pengaruhnya adalah sebesar 0.541 atau 54,1%. Karena baik pengaruh langsung maupun tidak langsung menghasilkan signifikansi dan arah hubungan yang positif, maka lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui *work life balance* dan *work life balance* berperan sebagai mediasi parsial antara variabel lingkungan kerja dengan kepuasan kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *work life balance* dapat memperkuat hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Dapat dibuktikan dengan nilai R-Square kepuasan kerja sebesar 0.788 artinya kepuasan kerja pada keryawan hotel Hotel Whiz Prime Bogor dapat dijelaskan dengan lingkungan kerja, stres kerja, *work life balance* sebesar 78,8% dan sisanya sebesar 21,2% dapat dijelaskan oleh variabel lain.

4.5.7. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Whiz Prime Bogor Yang Dimediasi *Work Life Balance*

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja melalui *work life balance* dapat dilihat dari nilai original sample (O) sebesar 0.122. Terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja dengan *work life balance* sebagai variabel yang memediasi dilihat berdasarkan thitung sebesar $1.969 > t_{tabel} 1.671$ dan nilai *p values* sebesar $0,049 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini menunjukkan secara tidak langsung bahwa bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan hotel Hotel Whiz Prime Bogor melalui *work life balance* sebagai variabel mediasi.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis terdapat pengaruh langsung antara stres kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0.261 atau 26,1% sedangkan pengaruh tidak langsungnya dengan melalui *work life balance* sebagai variabel mediasi sebesar 0.122 atau 12,2%. Hasil total pengaruhnya adalah sebesar 0.383 atau 38,3%. Karena baik pengaruh langsung maupun tidak langsung menghasilkan signifikansi dan arah hubungan yang positif, maka stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui *work life balance* dan *work life balance* berperan sebagai mediasi parsial antara variabel stres kerja dengan kepuasan kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *work life balance* dapat memperkuat hubungan antara stres kerja dan kepuasan kerja. Dapat dibuktikan dengan nilai R-Square kepuasan kerja sebesar 0.788 artinya kepuasan kerja pada karyawan hotel Hotel Whiz Prime Bogor dapat dijelaskan dengan lingkungan kerja, stres kerja, *work life balance* sebesar 78,8% dan sisanya sebesar 21,2% dapat dijelaskan oleh variabel lain.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Mengacu pada hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan hotel Hotel Whiz Prime Bogor menghasilkan nilai thitung sebesar $2.605 > t_{tabel} 1.671$ dan nilai *p values* sebesar $0.009 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kesimpulan: H_a diterima H_o ditolak.
2. Mengacu pada hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan hotel Hotel Whiz Prime Bogor menghasilkan nilai thitung sebesar $2.188 > t_{tabel} 1.671$ dan nilai *p values* sebesar $0.029 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kesimpulan: H_a diterima H_o ditolak.
3. Mengacu pada hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan pengaruh lingkungan kerja terhadap *work life balance* karyawan hotel Hotel Whiz Prime Bogor menghasilkan nilai thitung sebesar $6.368 > t_{tabel} 1.671$ dan nilai *p values* sebesar $0.000 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *work life balance*. Kesimpulan: H_a diterima H_o ditolak.
4. Mengacu pada hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan pengaruh stres kerja terhadap *work life balance* karyawan hotel Hotel Whiz Prime Bogor menghasilkan nilai thitung sebesar $3.485 > t_{tabel} 1.671$ dan nilai *p values* sebesar $0.000 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *work life balance*. Kesimpulan: H_a diterima H_o ditolak.
5. Mengacu pada hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan hotel Hotel Whiz Prime Bogor menghasilkan nilai thitung sebesar $2.409 > t_{tabel} 1.671$ dan nilai *p values* sebesar $0.016 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kesimpulan: H_a diterima H_o ditolak.
6. Mengacu pada hasil pengujian hipotesis terdapat pengaruh langsung antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan hotel Hotel Whiz Prime Bogor sebesar 0.326 atau 32,6% sedangkan pengaruh tidak langsungnya dengan melalui *work life balance* sebagai variabel mediasi sebesar 0.215 atau 21,5%. Hasil total pengaruhnya adalah sebesar 0.541 atau 54,1%. Karena baik pengaruh langsung maupun tidak langsung menghasilkan signifikansi dan arah hubungan yang positif, maka lingkungan kerja berpengaruh

signifikan terhadap kepuasan kerja melalui *work life balance* dan *work life balance* berperan sebagai mediasi parsial antara variabel lingkungan kerja dengan kepuasan kerja. Kesimpulan: Ha diterima dan Ho ditolak.

7. Mengacu pada hasil pengujian hipotesis terdapat pengaruh langsung antara stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan hotel Hotel Whiz Prime Bogor sebesar 0.261 atau 26,1% sedangkan pengaruh tidak langsungnya dengan melalui *work life balance* sebagai variabel mediasi sebesar 0.122 atau 12,2%. Hasil total pengaruhnya adalah sebesar 0.383 atau 38,3%. Karena baik pengaruh langsung maupun tidak langsung menghasilkan signifikansi dan arah hubungan yang positif, maka stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui *work life balance* dan *work life balance* berperan sebagai mediasi parsial antara variabel stres kerja dengan kepuasan kerja. Kesimpulan: Ha diterima dan Ho ditolak.

5.2. Saran

Bersadarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang di peroleh, maka penulis akan memberikan saran yang mungkin dapat berguna bagi perusahaan, dan penelitian selanjutnya :

1. Untuk Pihak Hotel Hotel Whiz Prime Bogor lebih memperhatikan lingkungan kerja dengan memberikan fasilitas yang mendukung dan memadai, guna terciptanya lingkungan kerja yang baik, dengan begitu hubungan antar sesama karyawan Hotel Hotel Whiz Prime Bogor sebagai rekan kerja dapat terpenuhi. Sehingga terciptanya produktifitas karyawan Hotel Hotel Whiz Prime Bogor yang tinggi dan tidak lupa juga memperhatikan *work life balance* yang dimiliki oleh karyawan.
2. Untuk pihak Hotel Hotel Whiz Prime Bogor agar dapat lebih memperhatikan stres kerja yang dirasakan karyawan, dengan cara mengatur waktu penyelesaian tugas yang diberikan atau tidak menjadwalkan pengumpulan tugas dengan bersamaan, sehingga karyawan tidak merasakan beban kerja yang akan menimbulkan stres kerja pada karyawan Hotel Hotel Whiz Prime Bogor. Selain itu penulis dapat menyarankan untuk memperhatikan *work life balance* yang dimiliki karyawan Hotel Hotel Whiz Prime Bogor dengan cara memberikan karyawan waktu yang seimbang untuk mengurus kehidupan pribadi tanpa harus mencampuri kehidupan pribadi dengan kehidupan pekerjaan. Sehingga hal ini dapat membuat karyawan Hotel Hotel Whiz Prime Bogor merasa kehidupan pribadi yang dimiliki tidak menguras energi dalam bekerja.

3. Untuk penelitian selanjutnya dengan mengangkat variabel yang sama akan lebih baik jika menambahkan sumber atau referensi yang lebih banyak dan kuat agar menjadi penelitian yang berkualitas dan berguna untuk masa yang akan datang. Selain itu saran yang dapat diberikan sebaiknya sebelum melakukan penelitian, dipersiapkan terlebih dahulu mengenai data yang diperlukan sehingga tidak membutuhkan waktu yang lama dalam penulisan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, H. (2017). Peranan manajemen sumberdaya manusia dalam organisasi. *Warta Dharmawangsa*, (51).
- Afandi, F. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan indikator*. Pekanbaru:Zanafa Publishing.
- Afandi, P. (2018). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Deepublish.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: BUDI UTAMA.
- Amelia Ayu Putri Widya Ningrum, A. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bakpia Dan Batik Wong Jogja* (Doctoral dissertation, Universitas Teknologi Yogyakarta).
- Ando, A., Umar, A., & Agustina, A. (2017). Gambaran Faktor-Faktor Stres Kerja Caregiver dalam Melayani Pasien Gangguan Jiwa di Yayasan Galuh Kota Bekasi 2017. *Jurnal Persada Husada Indonesia*, 4(14), 1-16.
- Ansory, A. F., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. Indomedia Pustaka.
- Ansori, A. R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Pabrik Gula Meritjan Kediri. *BIMA: Journal of Business and Innovation ...*, 2(1), 246–257.
- Anugrah, P. G., & Priyambodo, A. B. (2021). Peran Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang Menerapkan Work From Home (WFH) di Masa Pandemi COVID-19: Studi Literatur. In *Seminar Nasional Psikologi UM* (Vol. 1, No. 1, pp. 340-349).
- Anugrah, P. G., & Priyambodo, B. A. (2021). Peran Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang Menerapkan Work From Home (WFH) di Masa Pandemi COVID-19 : Studi Literatur. *Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Malang*, 19(April), 340–349.
- Ardiansyah, C. A., & Surjanti, J. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(4), 1211–1221.
- Asih, et al. (2018). *Stress Kerja*. Perpustakaan Nasional: Katalog Dalam Terbitan.
- Badu, S. Q., & Djafri, N. (2017). *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. Ideas Publishing.
- Cahyoseputro, et al. (2021). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Pimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Hotel Intercontinental Midplaza Jakarta. *Jurnal Wicida*, 25(2).

- Cahyoseputro, W., Juliawati, L. T., & Rokhaminawanti, E. (2021). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Pimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja, terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Hotel Intercontinental Midplaza Jakarta. *Sebatik*, 25(2), 537-544.
- Dessler, Gary. (2019). *Human Resource Management*. New York: Pearson.
- Darmawati, S., Arifuddin, M., & Indrayani, N. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Angkasa Pura I (Persero) Bandar Internasional Sultan Hasanuddin Makassar (Vol. 5, Issue 004).
- Bhadrapa Haralayya. (2021). Work life Balance of employees at Karaja Industries. *IRE Journals*(12).
- Eka Mariyanti (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Syariah di Kota Padang. *Jurnal ekonomi dan Bisnis Dharma Andalas*, 21(2).
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. ALFABETA.
- Fahmy, E., Boro Tura, T., Sukapti, S., Kunci, K., Kerja, M., Kerja, L., & Kerja Karyawan, P. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Screenplay Productions Di Jakarta Pusat. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4).
- Fenia Annamaria Rondonuwu et al. (2018). Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2).
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali. (2021). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.2.9 Untuk Penelitian Empiris* (Edisi ke 3). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenhaus et al. (2018). *Career Management For Life*. Routledge.
- HAFID, Muhammad; PRASETIO, Arif Partono. Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Divisi Food & Beverage Hotel Indonesia Kempinski Jakarta). **Jurnal Study and Management Research**, [S.l.], v. 14, n. 3, p. 48-56, dec. 2017. ISSN 2829-4076.
- Hafidh, M. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Gula Pesantren Baru Kediri. *BIMA: Journal of Business and Innovation*, 3(2017), 339–351.
- Halim, L., & Antolis, K. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Agent di PT AIA Cabang X Malang. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 2(2), 177-186.
- Handayani, S., & Daulay, R. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 547–551.
- Hanum, Q., Ali, S., & Fadlillah, A. M. (2021). Pengaruh Kompetensi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Telkom Akses Jakarta Utara. *INKUBIS: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(2), 110–122.

- Hartanto, V. C., & Turangan, J. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Dan Kompensasi Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(2), 518.
- I Putu Suartana (2020). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Swiss Belinn Hotel. *E-Jurnal Manajemen*, 9(3)
- Kaswan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis; Konsep, Sejarah, Model, Strategi, dan Kontribusi SDM* (Ed. I). CV. Andi Offset.
- Khomaryah, E., Pawenang, S., & Hadi, S. (2020). *Turnover Intention* Pt. Efrata Retailindo Ditinjau Dari Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja. In *Online) Business Management Analysis Journal(BMAJ* (Vol. 3, Issue 1).
- Kinicki & Fugate. (2018). Behavior Organizational. In *Social Service Review* (Vol. 64, Issue 2). McGraw-Hill.
- Kurniawan, A. W., & Zarah Puspitaningtyas. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pandiva Buku.
- Kelliher et al. (2019) All of Work? All of Life? Reconceptualising Work-life Balance for the 21st Century. *Hum. Resour. Manag. J.* 2019;29:97–112. doi: 10.1111/1748-8583.12215.
- Lantara, I. W. A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Pt. Indonesia Tourism Development Corporation (Itdc). *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1), 231.
- M.H.C. Dua, H. Mea. (2020). Pengaruh WFH terhadap Work-Life Balance Pekerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*, 7(2).
- Mahardika, et al. (2022). Work-Life Balance Pada Karyawan Generasin Z. *Collabryzk Journal*, 1(1), 640.
- Mangkunegara, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan 14). PT. Remaja RosdaKarya.
- Nurul Qomariah. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Pustaka Abadi.
- Noor, J. (2017). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Kencana.
- Praditya, M, A., & Irbayuni, S. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Work Life Balance Terhadap Turnover Intention di OKUI Kopi. *Economos: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5(1).
- Priansa, D. J. (2017). *Manajemen Kinerja Kekaryawan* (Cetakan Pertama). CV Pustaka Setia.
- Putu Diah Adriani. (2020). Pengaruh Iklim organisasi, Motivasi Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 9(10).
- Qodrizana, D. L. (2018). *Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja (studi pada karyawan perempuan yayasan insan permata Tunggulwulung Kota Malang)* (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).
- Qomariah, N. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Studi Empiris)*. *Jember: CV. Pustaka Abadi*.

- Ridho, J. M. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Empiris Pada PT. Surya Mandiri Jaya Sakti 1 Secang)* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Magelang).
- Risna, R., sakka, A., & yunawati, I. (2017). Pengaruh Work-Life Balance (Keseimbangan Kehidupan Kerja) Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pada Tenaga Kerja Perawat Di Badan Layanan Umum Daerah (Blud) Rumah Sakit Konawe Selatan Tahun 2016. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Kesehatan Masyarakat Unsyiah*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (Vol. 18). Pearson.
- Sedarmayanti, H. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas (Kedua)*. PT Refika Aditama.
- Sekaran & Bougie. (2016). *Research Methods for Business A Skill-Building Approach*.
- Setiawan, S. (2020). Analisa parsial model persamaan struktural dengan software SMART-PLS Versi 3. In *Tutorial* (pp. 1–95). PPNI Qatar.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>.
- Silalahi, U. (2017). *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif (Cetakan Kelima)*.
- Sinurat, S. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Kepemimpinan, Transformasional, Budaya Organisasi, dan Kompetensi Manajerial (Cetakan Pertama)*. Expert.
- Sirgy, M. J., & Lee, D. (2018). *Work-Life Balance : an Integrative Review. February 2017*, 229–254.
- Siti Salma Raudhotunnisa & Renny Husniati (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja, Dan Quality Of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sankyu Indonesia International Krakatau Steel In Site Cilegon. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, 23(1).
- Situmorang, E. D., & Wardhani, N. K. (2022). *The Influence Of Transformational Leadership Style, Workload And Job Satisfaction On Turnover Intention*. 3(3).
- Sri, Larasati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama.. Cetakan Pertama*. CV.Budi Utama: Yogyakarta.
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media*.
- Tannady, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pertama)*. Expert.
- Tulangow, M. J., Saerang, D. P. E., & Rumokoy, F. S. (2018). *The Effect Of Job Stress, Work Environment And Workload On Employee Turnover Intention (Case Study At PT. Wika Realty Manado)*. *Work Environ..... 474 Jurnal EMBA*, 6(2), 474–482.
- Ula, et al. (2019). Hubungan antara Career Capital dan Work-Life Balance pada Karyawan di PT.Petrokimia Gresik. *Jurnal Psikologi dan Psikologi Islam*, 12(1).

- Utami, D.S. & Yuniarti, K. W. 2019. To Be Istiqama': Harmonizing Work, Family, Society and Leisure (A Case Study among Muslim Women Lecturer in Yogyakarta). Book of Abstracts of The 1st International Conference of Cross Cultural and Indigenous Psychology (ICICP), Yogyakarta, Indonesia. Jurnal Vol.2019.
- Verdina, et al. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Penyuluhan Pertanian Di Kementerian Pertanian. Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPN Veteran Jakarta, 2(2021).
- Yakup. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Islamic Banking and Finance Journal, 1(3).

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan dibawah ini

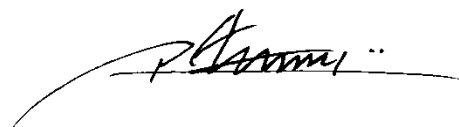
Nama : Ahmad Hazrualdy Avazri
Tempat, Tanggal Lahir : Bekasi, 15 Oktober 2001
Umur : 22 Tahun
Alamat : Cilebut Bumi Pertiwi 1 Jalan Mangga Delima Blok M33 RT05 RW12
Jenis Kelamin : Laki – laki
Agama : Islam
No.Telp/Wa : 081282395732
Email : afadhazrualdy15@gmail.com

Pendidikan Formal :

1. 2007 – 2013 SDN Kebon Pedes 3 Bogor
2. 2013 – 2016 SMP IT Al Madinah Cibinong
3. 2016 – 2019 SMK Negeri 1 Cibinong
4. 2019 – 2023 Universitas Pakuan Bogor

Demikian Daftar Riwayat Hidup ini saya buat dengan sebenar – benarnya sebagai informasi serta bahan pertimbangan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Bogor, 12 Desember 2023
Peneliti



Ahmad Hazrualdy Avazri

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner



Kuesioner ini digunakan sebagai bahan dalam penyusunan skripsi mengenai:

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN
STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
MELALUI WORK LIFE BALANCE
PADA KARYAWAN HOTEL WHIZ PRIME BOGOR**

Nama : Ahmad Hazrualdy Avazri

NPM : 021119231

Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Program Studi Manajemen Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor

Profil Responden

- Jenis Kelamin : Laki – laki Perempuan
- Usia : < 20 Tahun 20 - 30 Tahun
 31- 40 Tahun 41- 50 Tahun
 > 50 Tahun
- Pendidikan Terakhir : SMA/SMK/Sederajat Diploma
 Sarjan/S1 Magister/S2
- Lama Bekerja : < 1 Tahun 1 - 3 Tahun
 3 - 5 Tahun > 5 Tahun

Keterangan : Lingkungan Kerja (X1), Stres Kerja (X2), *Work Life Balance* (Z), Kinerja Karyawan (Y)

- Sangat Setuju (SS)
 Setuju (S)
 Kurang Setuju (KS)
 Tidak Setuju (TS)
 Sangat Tidak Setuju (STS)

Lampiran 2 Pernyataan Lingkungan Kerja (X1)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
Pencahayaan						
1	Pencahayaan di tempat kerja sudah memadai					
2	Adanya penerangan dengan sinar matahari yang cukup meningkatkan produktifitas saya dalam bekerja					
Warna						
3	Warna dinding yang diberikan di tempat kerja sudah sesuai dengan aspek tertentu					
4	Warna lampu yang diberikan di tempat kerja sudah sesuai dengan aspek tertentu					
Udara						
5	Fasilitas kantor seperti ac, udara, kelembapan sudah cukup baik					
6	Berfungsinya ventilasi di ruang kerja saya membuat saya tidak mudah lelah saat bekerja					
Suara						
7	Ruang kerja saya cukup kedap terhadap suara yang menimbulkan kebisingan					
8	Ketenangan di lingkungan kerja saya membuat saya tetap produktif dalam bekerja					

Lampiran 3 Pernyataan Stres Kerja (X2)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
Tuntutan Tugas						
1	Saya mempunyai banyak pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang sama					
2	Saat saya mengerjakan tugas, informasi terkait tugas disampaikan dengan jelas					
Tuntutan Peran						
3	Pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan bidang keahlian yang dimiliki					
4	Tuntutan terhadap kualitas pekerjaan terlalu berlebih					
Hubungan Personal						
5	Komunikasi antar karyawan tidak terjalin dengan baik					
6	Terdapat persaingan antar karyawan dalam menyelesaikan tugas					
Struktur Organisasi						
7	Saya sering mengerjakan tugas diluar tanggung jawab saya					
8	Saya merasa dilibatkan dalam setiap keputusan yang menyangkut kepentingan bersama					
Gaya Kepemimpinan						
9	Dalam kepemimpinannya atasan saya menciptakan rasa tegang kepada bawahannya					
10	Pimpinan tidak perhatian terhadap karyawan					

Lampiran 4 Pernyataan *Work Life Balance* (Z)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
<i>Work Intereference With Personal Life (WIPL)</i>						
1	Waktu berkumpul dengan teman/ keluarga berkurang karena pekerjaan					
2	Saya sering mengabaikan kebutuhan pribadi karena pekerjaan					
<i>Personal Life Interference With Work (PLIW)</i>						
3	Kehidupan pribadi saya menguras energi yang saya butuhkan untuk melakukan pekerjaan saya					
4	Saya akan mendedikasikan lebih banyak waktu untuk bekerja jika tidak banyak hal yang terjadi					
<i>Personal Life Enhanment With Work (PLEW)</i>						
5	Kehidupan pribadi saya membantu memberi kesiapan untuk melakukan pekerjaan keesokan harinya					
6	Kehidupan pribadi saya memberi energi positif untuk melakukan pekerjaan saya					
<i>Work Enhancement Of Personal Life (WEPL)</i>						
7	Kondisi pekerjaan memberikan energi positif kepada kehidupan pribadi/keluarga					
8	Pekerjaan saya memberi saya tenaga untuk melakukan aktivitas di luar pekerjaan yang penting bagi saya					

Lampiran 5 Pernyataan Kepuasan Kerja (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
Pekerjaan						
1	Saya memiliki kesempatan untuk menjalankan metode saya sendiri dalam melakukan pekerjaan					
2	Pekerjaan saya sangat menyenangkan					
Upah/Gaji						
3	Saya merasa gaji yang diberikan kepada saya sudah adil					
4	Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standart yang berlaku					
Promosi						
5	Saya memiliki kesempatan untuk promosi jabatan					
6	Promosi jabatan dilakukan dengan jangka waktu yang teratur					
Pengawasan						
7	Atasan saya mengapresiasi pekerjaan yang saya lakukan					
8	Atasan saya memiliki komunikasi yang baik kepada karyawan					
Rekan Kerja						
9	Rekan kerja saya bersedia untuk membantu untuk mengatasi kesulitan dalam pekerjaan					
10	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja					

Lampiran 6 Jawaban Responden Lingkungan Kerja (X1)

Responden	(X1) 1	(X1) 2	(X1) 3	(X1) 4	(X1) 5	(X1) 6	(X1) 7	(X1) 8	Total (X1)
1	3	2	3	2	2	2	2	2	18
2	4	4	4	3	4	3	5	4	31
3	4	5	4	3	4	4	4	5	33
4	5	4	4	3	4	4	5	4	33
5	5	4	5	5	4	5	5	4	37
6	2	1	1	2	2	2	2	1	13
7	5	5	5	5	5	5	5	5	40
8	4	3	3	4	4	4	4	3	29
9	3	4	4	4	4	4	3	4	30
10	1	1	1	1	1	1	2	1	9
11	4	5	5	5	5	5	5	5	39
12	4	5	5	4	5	4	5	5	37
13	5	5	4	4	4	4	4	5	35
14	4	5	5	4	4	4	5	3	34
15	3	4	4	4	4	3	4	4	30
16	4	4	4	5	5	5	4	4	35
17	2	2	2	2	2	2	2	2	16
18	5	5	4	5	4	5	5	5	38
19	3	4	4	5	4	5	4	4	33
20	5	4	4	4	4	4	4	4	33
21	3	4	4	4	4	4	5	4	32
22	5	5	4	5	4	5	5	5	38
23	2	2	2	2	2	2	2	2	16
24	1	1	1	1	1	1	1	1	8
25	4	5	5	5	4	5	4	5	37
26	5	5	5	5	5	5	4	5	39
27	3	4	4	4	3	4	5	4	31
28	4	4	5	5	4	5	4	4	35
29	5	5	5	4	4	4	4	5	36
30	5	5	4	4	4	4	5	5	36
31	3	4	4	4	4	4	4	4	31
32	4	4	4	3	4	3	5	4	31
33	4	4	4	4	5	4	4	4	33
34	5	5	5	5	4	5	4	5	38
35	5	4	5	5	4	5	5	4	37
36	3	4	4	4	5	4	5	4	33
37	5	5	5	5	5	5	5	5	40
38	4	3	3	4	4	4	4	3	29
39	3	4	4	4	4	4	3	4	30
40	5	5	5	5	5	5	5	5	40
41	4	4	4	5	5	5	5	4	36
42	4	5	5	4	5	4	5	5	37
43	5	5	4	4	4	4	4	5	35
44	4	5	5	4	4	4	5	5	36
45	3	4	4	4	4	4	4	4	31
46	4	4	4	5	5	5	4	4	35
47	4	4	3	4	4	4	3	4	30
48	5	5	4	5	4	5	5	5	38
49	3	4	4	5	4	5	4	4	33
50	4	5	5	4	5	4	5	5	37
51	3	4	4	4	4	4	5	4	32
52	5	5	4	5	4	5	5	5	38
53	3	4	3	4	4	4	3	4	29
54	1	1	1	1	1	1	1	1	8
55	4	5	5	5	4	5	4	5	37
56	5	5	5	5	5	5	4	5	39
57	3	4	4	4	5	4	5	4	33
58	4	4	5	5	4	5	4	4	35
59	5	5	5	4	4	4	4	5	36
60	5	5	4	4	4	4	5	5	36
61	3	4	4	4	4	4	4	4	31
62	4	4	4	3	4	3	5	4	31

Lampiran 7 Jawaban Responden Stres Kerja (X2)

Responden	(X2) 1	(X2) 2	(X2) 3	(X2) 4	(X2) 5	(X2) 6	(X2) 7	(X2) 8	(X2) 9	(X2) 10	Total (X2)
1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	22
2	3	4	5	4	5	4	3	3	3	4	38
3	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	44
4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
6	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	19
7	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	37
8	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	47
9	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	46
10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
11	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
12	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	46
13	3	4	3	4	2	4	4	4	3	4	35
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
15	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	44
16	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	47
17	2	1	1	1	3	3	1	1	2	1	16
18	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	46
19	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
20	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	48
21	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	46
22	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
23	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	13
24	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	15
25	4	3	5	5	5	4	5	5	4	4	44
26	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	33
27	5	4	3	4	3	4	4	4	5	4	40
28	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	45
29	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
30	3	5	3	4	3	5	5	5	3	5	41
31	3	5	4	4	4	5	4	4	3	5	41
32	5	4	5	4	5	4	3	3	5	4	42
33	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	43
34	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	42
35	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	47
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
37	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	38
38	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	47
39	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	46
40	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	47
41	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	46
42	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	46
43	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	36
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
45	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	44
46	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	47
47	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	43
48	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	46
49	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
50	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
51	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	46
52	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
53	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	45
54	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	15
55	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	45
56	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	33
57	5	4	3	4	3	4	4	4	5	4	40
58	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	45
59	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
60	3	4	5	4	5	4	5	5	3	4	42
61	3	4	5	4	5	4	4	4	3	4	40
62	4	5	5	4	5	5	3	3	4	5	43

Lampiran 8 Jawaban Responden *Work Life Balance* (Z)

Reponden	(Z) 1	(Z) 2	(Z) 3	(Z) 4	(Z) 5	(Z) 6	(Z) 7	(Z) 8	Total (Z)
1	2	2	2	1	2	1	1	1	12
2	4	4	5	4	5	4	4	4	34
3	4	4	4	4	4	3	4	4	31
4	5	5	5	4	4	4	5	5	37
5	4	5	5	5	5	5	5	5	39
6	2	2	2	2	2	2	2	2	16
7	5	5	4	4	4	4	5	5	36
8	4	5	5	5	5	5	4	4	37
9	4	3	3	4	3	4	4	4	29
10	1	1	1	1	1	1	1	1	8
11	4	4	4	4	4	4	4	4	32
12	5	5	4	5	4	5	4	4	36
13	5	4	4	4	4	4	4	5	34
14	4	4	5	4	5	4	5	4	35
15	5	4	4	4	4	4	4	5	34
16	5	4	5	4	5	4	5	4	36
17	1	1	1	1	1	1	1	1	8
18	5	4	4	4	4	4	5	4	34
19	4	4	5	4	5	4	5	4	35
20	5	5	5	5	5	5	5	5	40
21	5	4	4	4	4	4	4	5	34
22	4	5	5	5	5	5	4	5	38
23	1	1	1	1	1	1	1	1	8
24	1	1	2	1	2	1	1	1	10
25	5	4	5	4	5	4	5	4	36
26	5	5	5	5	5	5	5	5	40
27	5	4	5	5	5	5	4	5	38
28	5	5	4	5	4	5	5	4	37
29	5	4	5	4	5	4	5	4	36
30	5	5	4	4	4	4	4	5	35
31	4	4	5	4	5	4	3	4	33
32	4	4	5	4	5	4	4	4	34
33	4	4	4	4	4	4	4	4	32
34	5	5	4	3	4	3	4	5	33
35	4	5	5	5	5	5	5	5	39
36	5	4	5	4	5	4	4	4	35
37	5	5	4	4	4	4	5	5	36
38	4	5	4	5	4	5	4	5	36
39	4	3	3	4	3	4	4	4	29
40	5	5	5	5	5	5	5	5	40
41	4	5	4	4	4	4	5	5	35
42	5	5	4	5	4	5	4	4	36
43	5	4	4	4	4	4	4	5	34
44	4	4	5	4	5	4	5	4	35
45	5	4	4	4	4	4	4	5	34
46	5	4	5	4	5	4	5	4	36
47	5	4	5	5	5	5	4	5	38
48	5	4	4	4	4	4	5	4	34
49	4	4	5	4	5	4	5	4	35
50	5	4	4	4	4	4	5	4	34
51	5	4	4	4	4	4	4	5	34
52	4	5	5	5	5	5	4	5	38
53	5	5	5	4	5	4	5	4	37
54	1	3	2	1	2	1	2	2	14
55	5	4	5	4	5	4	5	4	36
56	5	5	5	5	5	5	5	5	40
57	5	4	5	5	5	5	4	5	38
58	5	5	4	5	4	5	5	4	37
59	5	4	5	4	5	4	5	4	36
60	5	5	4	4	4	4	4	5	35
61	4	4	4	5	4	5	3	4	33
62	4	4	5	4	5	4	4	4	34

Lampiran 9 Jawaban Responden Kepuasan Kerja (Y)

Responden	(Y) 1	(Y) 2	(Y) 3	(Y) 4	(Y) 5	(Y) 6	(Y) 7	(Y) 8	(Y) 9	(Y) 10	Total (Y)
1	2	2	2	2	1	2	4	2	2	2	21
2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
6	2	2	3	1	2	2	1	2	2	1	18
7	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	38
8	4	4	5	5	3	4	4	3	4	4	40
9	2	2	5	5	2	3	3	2	3	2	29
10	1	1	2	2	1	3	1	1	1	1	14
11	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
12	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	46
13	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	46
14	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
15	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	47
16	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	39
17	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	22
18	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	44
19	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	47
20	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
21	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	48
22	4	5	3	3	4	4	4	4	4	5	40
23	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	12
24	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	12
25	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	36
26	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
27	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	35
28	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	47
29	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	44
30	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	47
31	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
32	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
33	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
34	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
36	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
37	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	38
38	4	4	5	5	3	4	4	3	4	4	40
39	3	2	4	4	2	3	5	2	3	2	30
40	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
41	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	36
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
43	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	45
44	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
45	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	47
46	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	38
47	3	4	5	5	4	3	5	4	3	4	40
48	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	44
49	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	47
50	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	44
51	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	48
52	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	42
53	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	37
54	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	12
55	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	36
56	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
57	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	35
58	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	47
59	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	44
60	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	47
61	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
62	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39

Lampiran 10 *SmartPLS* Uji Validitas (*Outer Model*)

	Lingkungan Kerja	Stres Kerja	Work Life Balance	Kepuasan Kerja
(X1) 1	0.852			
(X1) 2	0.950			
(X1) 3	0.927			
(X1) 4	0.904			
(X1) 5	0.903			
(X1) 6	0.918			
(X1) 7	0.855			
(X1) 8	0.941			
(X2) 1		0.868		
(X2) 2		0.922		
(X2) 3		0.876		
(X2) 4		0.896		
(X2) 5		0.835		
(X2) 6		0.919		
(X2) 7		0.888		
(X2) 8		0.890		
(X2) 9		0.869		
(X2) 10		0.937		
(Z) 1			0.912	
(Z) 2			0.917	
(Z) 3			0.920	
(Z) 4			0.945	
(Z) 5			0.916	
(Z) 6			0.942	
(Z) 7			0.906	
(Z) 8			0.921	
(Y) 1				0.949
(Y) 2				0.900
(Y) 3				0.838
(Y) 4				0.848
(Y) 5				0.937
(Y) 6				0.922
(Y) 7				0.845
(Y) 8				0.933
(Y) 9				0.951
(Y) 10				0.901

Lampiran 11 *SmartPLS* Uji Validitas Dan Reliabilitas (*Outer Model*)

	Cronbach's alpha	Keandalan komposit (rho_a)	Keandalan komposit (rho_c)	Rata-rata varians diekstraksi (AVE)
Kepuasan Kerja (Y)	0.975	0.975	0.978	0.816
Lingkungan Kerja (X1)	0.969	0.969	0.974	0.822
Stres Kerja (X2)	0.971	0.972	0.975	0.793
Work Life Balance (Z)	0.975	0.975	0.979	0.851

Lampiran 12 *SmartPLS* Nilai R-Square (*Inner Model*)

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
Work Life Balance	0.847	0.842
Kepuasan Kerja	0.788	0.777

Lampiran 13 *SmartPLS* Uji Hipotesis Pengaruh Langsung

	Sampel asli (O)	Rata-rata sampel (M)	Standar deviasi (STDEV)	T statistik (O /STDEV)	Nilai P (P values)
Lingkungan Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (Y)	0.326	0.316	0.125	2.605	0.009
Lingkungan Kerja (X1) -> Work Life Balance (Z)	0.617	0.611	0.097	6.368	0.000
Stres Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Y)	0.261	0.262	0.119	2.188	0.029
Stres Kerja (X2) -> Work Life Balance (Z)	0.349	0.352	0.100	3.485	0.000
Work Life Balance (Z) -> Kepuasan Kerja (Y)	0.348	0.352	0.144	2.409	0.016

Lampiran 14 *SmartPLS* Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

	Sampel asli (O)	Rata-rata sampel (M)	Standar deviasi (STDEV)	T statistik (O /STDEV)	Nilai P (P values)
Lingkungan Kerja (X1) -> Work Life Balance (Z) -> Kepuasan Kerja (Y)	0.215	0.217	0.099	2.160	0.031
Stres Kerja (X2) -> Work Life Balance (Z) -> Kepuasan Kerja (Y)	0.122	0.122	0.062	1.969	0.049

Lampiran 15 Tabel T

df	0,05	0,025
1	6.314	12.706
2	2.920	4.303
3	2.353	3.182
4	2.132	2.776
5	2.015	2.571
6	1.943	2.447
7	1.895	2.365
8	1.860	2.306
9	1.833	2.262
10	1.812	2.228
11	1.796	2.201
12	1.782	2.179
13	1.771	2.160
14	1.761	2.145
15	1.753	2.131
16	1.746	2.120
17	1.740	2.110
18	1.734	2.101
19	1.729	2.093
20	1.725	2.086
21	1.721	2.080
22	1.717	2.074
23	1.714	2.069
24	1.711	2.064
25	1.708	2.060
26	1.706	2.056
27	1.703	2.052
28	1.701	2.048
29	1.699	2.045
30	1.697	2.042
31	1.696	2.040
32	1.694	2.037
33	1.692	2.035
34	1.691	2.032
35	1.690	2.030
36	1.688	2.028
37	1.687	2.026
38	1.686	2.024
39	1.685	2.023
40	1.684	2.021
41	1.683	2.020
42	1.682	2.018
43	1.681	2.017
44	1.680	2.015
45	1.679	2.014
46	1.679	2.014
47	1.678	2.013
48	1.677	2.012
49	1.677	2.011
50	1.676	2.010
51	1.675	2.008
52	1.675	2.007

df	0,05	0,025
53	1.674	2.006
54	1.674	2.005
55	1.673	2.004
56	1.673	2.003
57	1.672	2.002
58	1.672	2.002
59	1.671	2.001
60	1.671	2.000
61	1.670	2.000
62	1.670	1.999
63	1.669	1.998
64	1.669	1.998
65	1.669	1.997
66	1.668	1.997
67	1.668	1.996
68	1.668	1.995
69	1.667	1.995
70	1.667	1.994
71	1.667	1.995
72	1.666	1.993
73	1.666	1.993
74	1.666	1.993
75	1.665	1.992
76	1.665	1.992
77	1.665	1.991
78	1.665	1.991
79	1.664	1.990
80	1.664	1.990
81	1.664	1.990
82	1.664	1.989
83	1.663	1.989
84	1.663	1.989
85	1.663	1.988
86	1.663	1.988
87	1.663	1.988
88	1.662	1.987
89	1.662	1.987
90	1.662	1.987
91	1.662	1.986
92	1.662	1.986
93	1.661	1.986
94	1.661	1.986
95	1.661	1.985
96	1.661	1.985
97	1.661	1.985
98	1.661	1.984
99	1.660	1.984
100	1.660	1.984
101	1.660	1.984
102	1.660	1.983
103	1.660	1.983
104	1.660	1.983