

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

1. *Job stress* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job satisfaction*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job stress* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Artinya, semakin tinggi tingkat *job stress* yang dirasakan oleh karyawan, maka *job satisfaction* mereka cenderung menurun. Sebaliknya, ketika *job stress* dapat ditekan atau diminimalkan, maka tingkat *job satisfaction* cenderung meningkat. Temuan ini menegaskan pentingnya peran organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan bebas dari tekanan berlebihan, agar karyawan dapat bekerja dengan lebih nyaman dan produktif. Selain itu, hasil analisis menunjukkan bahwa *job stress* hanya memberikan pengaruh yang terbatas terhadap *job satisfaction*. Artinya, meskipun terdapat hubungan yang signifikan, pengaruh *job stress* terhadap *job satisfaction* tidak sepenuhnya dominan. Masih terdapat sejumlah besar variasi dalam tingkat *job satisfaction* yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar *job stress*, yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Temuan ini menunjukkan bahwa *job satisfaction* merupakan konsep yang kompleks dan dipengaruhi oleh berbagai hal, sehingga perlu pendekatan yang lebih menyeluruh dalam upaya meningkatkannya.

2. *Work-life balance* tidak memoderasi pengaruh *job stress* terhadap *job satisfaction*.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa *work-life balance* tidak memiliki peran sebagai moderator dalam hubungan antara *job stress* dan *job satisfaction*. Dengan kata lain, *work-life balance* tidak memperkuat maupun memperlemah pengaruh *job stress* terhadap *job satisfaction*. Temuan ini menunjukkan bahwa upaya untuk mengelola *job stress* harus difokuskan secara langsung pada kondisi dan tekanan di lingkungan kerja, karena peningkatan *work-life balance* saja tidak cukup untuk mengurangi dampak negatif dari stres terhadap *job satisfaction*.

5.2. Implikasi Manajerial

Hasil penelitian ini memberikan gambaran yang jelas mengenai kondisi psikologis dan kesejahteraan karyawan PT. Rosa Nugraha Abadi, serta dapat dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan manajerial. Ditemukan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara *job stress* terhadap *job satisfaction*, yang berarti bahwa semakin tinggi tingkat *job stress* yang dialami karyawan, maka semakin rendah pula tingkat *job satisfaction* mereka. Sebaliknya, jika *job stress* dapat diminimalkan, maka *job satisfaction* akan meningkat. Hal ini menunjukkan pentingnya upaya yang terfokus pada pengelolaan *job stress* secara langsung.

Dalam variabel *job stress*, item dengan nilai mean terendah adalah pernyataan “Saya merasa gelisah atau cemas karena pekerjaan saya” (X.3), dengan skor 1,87 yang termasuk dalam kategori rendah. Ini menunjukkan bahwa secara umum karyawan tidak terlalu mengalami kecemasan dalam bekerja. Namun demikian,

Pada variabel *job satisfaction*, item dengan mean terendah adalah “Pekerjaan saya menuntut terlalu banyak kerja fisik” (Y.8) dengan nilai 3,54. Meskipun masih tergolong tinggi, nilai ini menunjukkan bahwa tuntutan fisik merupakan aspek yang paling menurunkan *job satisfaction*, sehingga pengaturan beban kerja fisik perlu ditinjau ulang.

Sementara itu, dalam variabel *work-life balance*, nilai mean terendah terdapat pada pernyataan “Saya terlalu lelah untuk bekerja secara efektif di tempat kerja karena hal-hal yang terjadi dalam kehidupan pribadi saya” (M.3), dengan skor 2,18. Ini menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar responden mampu menjaga *work-life balance* mereka dengan cukup baik, masih ada tantangan dalam hal energi dan fokus kerja akibat urusan pribadi. Hal ini penting untuk diperhatikan karena dapat berdampak pada efektivitas kerja harian. Meskipun variabel *work-life balance* tidak terbukti sebagai moderator dalam hubungan antara *job stress* dan *job satisfaction*, tetap perlu diperhatikan sebagai bagian dari upaya menjaga kesejahteraan karyawan.

Berdasarkan temuan-temuan tersebut, perusahaan perlu mengambil langkah-langkah nyata seperti mengevaluasi beban kerja fisik yang dirasa berat, mengelola risiko kerja yang dapat berdampak pada kesehatan, serta memberikan dukungan dalam menjaga energi dan fokus kerja karyawan. Selain itu, memperkuat budaya kerja yang kolaboratif dan saling mendukung juga penting, mengingat aspek ini terbukti menjadi faktor dominan dalam meningkatkan *job satisfaction*. Dengan strategi manajerial yang terarah dan berkelanjutan, PT. Rosa Nugraha Abadi

diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, produktif, dan mampu meningkatkan *job satisfaction* karyawannya secara menyeluruh.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini tidak terlepas dari berbagai keterbatasan yang perlu diperhatikan. Uraian mengenai keterbatasan ini diharapkan dapat menjadi acuan dan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya agar dapat dilakukan dengan pendekatan yang lebih komprehensif.

1. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada ruang lingkup populasi yang relatif sempit, sehingga jumlah sampel yang dapat digunakan dalam analisis tidak terlalu besar. Keterbatasan ini menyebabkan cakupan populasi yang dijadikan sampel tidak seluas yang diharapkan, sehingga hasil penelitian perlu diinterpretasikan dengan mempertimbangkan keterbatasan tersebut. Kondisi ini berpotensi membatasi kemampuan untuk menggeneralisasi temuan penelitian ke populasi yang lebih luas.
2. Kontribusi variabel dalam penelitian ini masih tergolong rendah. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *job stress* terhadap *job satisfaction* serta melihat apakah *work-life balance* berperan sebagai variabel moderasi. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi, diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,168 atau 16,8%. Artinya, hanya sebesar 16,8% variasi dalam *job satisfaction* dapat dijelaskan oleh variabel *job stress*, sementara sisanya sebesar 83,2% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat

banyak faktor lain di luar *job stress* dan *work-life balance* yang berpotensi memengaruhi tingkat *job satisfaction* karyawan di PT. Rosa Nugraha Abadi dan sebaiknya diperhatikan dalam penelitian lanjutan.

3. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode kuesioner, yang memiliki keterbatasan tersendiri. Meskipun metode ini efektif dalam menjangkau responden dalam jumlah besar dan menghasilkan data yang mudah dianalisis secara statistik, namun memiliki keterbatasan dalam menggali informasi secara mendalam. Responden hanya menjawab berdasarkan pernyataan yang tersedia, sehingga tidak dapat memberikan penjelasan lebih lanjut terkait kondisi atau pengalaman pribadi mereka. Selain itu, meskipun penelitian ini secara khusus ditujukan kepada karyawan tetap di PT. Rosa Nugraha Abadi, pendekatan yang digunakan tidak mengeksplorasi lebih lanjut perbedaan persepsi antar unit kerja atau divisi, yang mungkin memiliki tingkat *job stress* dan *job satisfaction* yang berbeda.

5.4. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, beberapa saran berikut dapat diberikan untuk peneliti selanjutnya agar penelitian mengenai *job stress* dan *job satisfaction* dapat lebih dikembangkan dan memberikan kontribusi yang lebih luas.

1. Penelitian selanjutnya sebaiknya melibatkan jumlah responden yang lebih banyak dan ruang lingkup yang lebih luas, tidak hanya terbatas

pada satu perusahaan atau lokasi saja. Dengan begitu, hasil penelitian bisa lebih mewakili kondisi yang sebenarnya dan bisa digunakan untuk melihat gambaran umum di berbagai tempat atau industri yang serupa.

2. Karena hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh job stress terhadap job satisfaction masih tergolong kecil, peneliti berikutnya disarankan untuk mempertimbangkan faktor lain yang mungkin juga berpengaruh, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, suasana kerja, atau peluang pengembangan karier. Dengan menambahkan variabel-variabel ini, hasil penelitian bisa jadi lebih lengkap dan menggambarkan kondisi karyawan dengan lebih akurat
3. Bagi peneliti selanjutnya, akan lebih baik jika peneliti menggunakan metode lain selain kuesioner, misalnya wawancara, supaya bisa menggali jawaban yang lebih mendalam dari para karyawan. Selain itu, alangkah baiknya jika penelitian juga melihat perbedaan antar divisi atau bagian di dalam perusahaan, karena bisa jadi tingkat *job stress* dan *job satisfaction* berbeda-beda tergantung pada unit kerja masing-masing.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, T. D., Johnson, R. C., Kiburz, K. M., & Shockley, K. M. (2013). Work-Family Conflict and Flexible Work Arrangements: Deconstructing Flexibility. *Personnel Psychology*, 66(2), 345–376.
<https://doi.org/10.1111/peps.12012>
- Amiri, M. (2019). Occupational stress factors at the workplace. *Social and Management Sciences; Theoretical and Practical Approaches*.
<https://www.researchgate.net/publication/337303168>
- Armstrong M. (2006). *Human Resource Management Practice. A Handbook of* (Vol. 10th).
- Attar, M., Çağlıyan, V., & Abdul-kareem, A. (2021). Evaluating the Moderating Role of Work-Life Balance on the Effect of Job Stress on Job Satisfaction. *Istanbul Business Research*.
<https://doi.org/10.26650/ibr.2020.49.0081>
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456.
<https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Fransisca, A., Parulian, E., Rostina, Syarif, S. H., & Tarwiyah. (2023). Pengaruh Work Family Conflict, Family Work Conflict, dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (Jebma)*, 3.

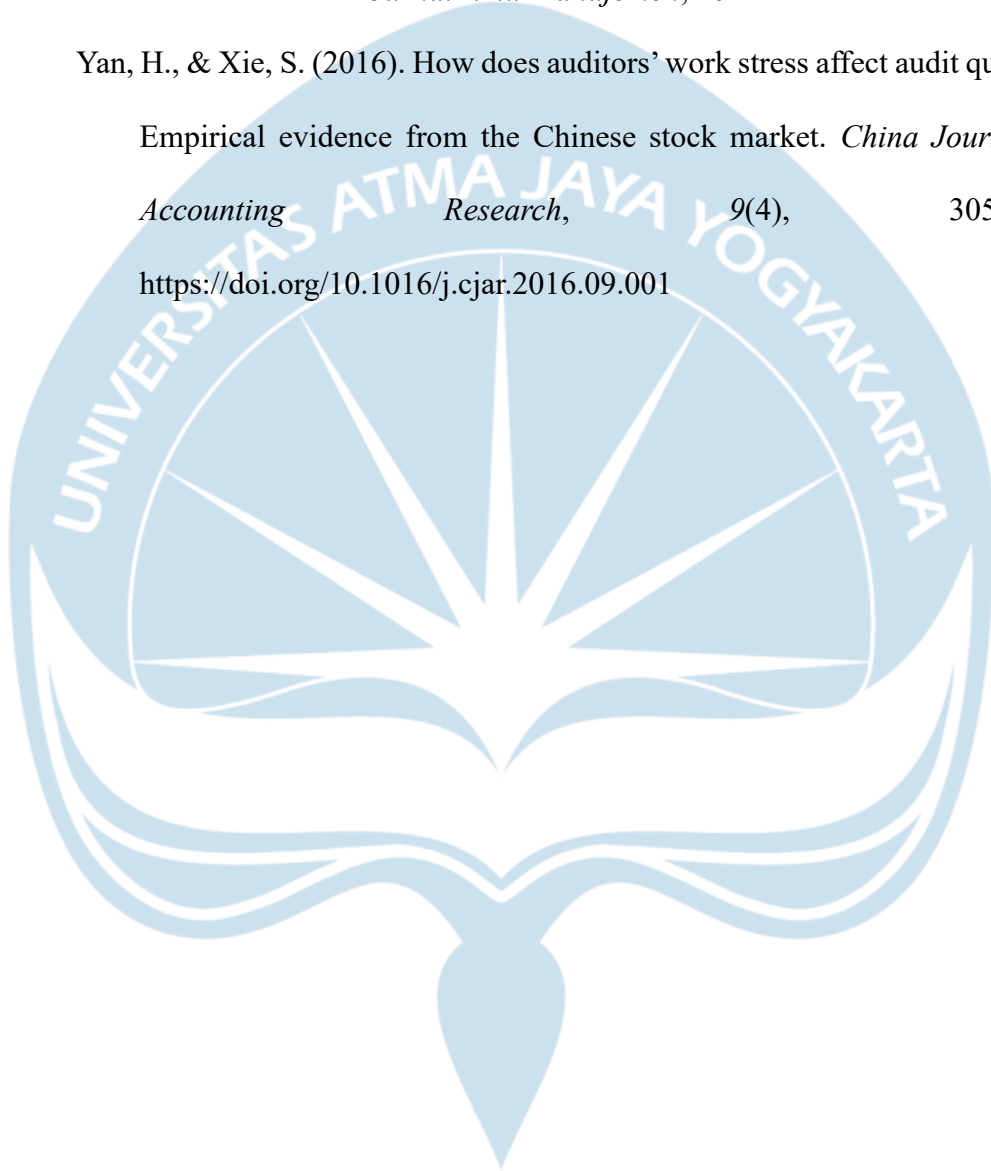
- Greenhaus, J., & Allen, T. (2011). *Work-Family Balance: A Review and Extension of the Literature*.
<https://www.researchgate.net/publication/259280583>
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Gupta, K. P., Bhaskar, P., & Saurabh, S. (2018). Measuring job satisfaction of customer-facing employees: scale development and validation in the context of organised retail sector. *International Journal of Environment, Workplace and Employment*, 4(4), 314.
<https://doi.org/10.1504/ijewe.2018.10014768>
- Hartono, J. (2016). *Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-Pengalaman* (6th ed.). BPFE-Yogyakarta.
- Jin, X., Sun, I. Y., Jiang, S., Wang, Y., & Wen, S. (2018). The relationships between job and organizational characteristics and role and job stress among Chinese community correctional workers. *International Journal of Law, Crime and Justice*, 52, 36–46.
<https://doi.org/10.1016/j.ijlcj.2017.09.002>
- Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Work-life balance: A review of the meaning of the balance construct. In *Journal of Management and Organization* (Vol. 14, Issue 3, pp. 323–327). eContent Management Pty Ltd.
<https://doi.org/10.5172/jmo.837.14.3.323>

- Kossek, E. E., Pichler, S., Bodner, T., & Hammer, L. B. (2011). Workplace social support and work-family conflict: A meta-analysis clarifying the influence of general and work-family-specific supervisor and organizational support. *Personnel Psychology*, 64(2), 289–313. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2011.01211.x>
- Leka, S., & Griffiths, A. (2003). *Work Organization and Stress Protecting Workers' O Health Series N.3*
- Lestari, D., & Margaretha, M. (2021). Work life balance, job engagement and turnover intention: Experience from Y generation employees. *Management Science Letters*, 165–170. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.8.019>
- Machuca, M. M.-, Mirabent, J. B.-, & Alegre, I. (2016). Work-life balance and its relationship with organizational pride and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 31(2), 586–602. <https://doi.org/10.1108/JMP-09-2014-0272>
- Maulidiyah, N. N., Lestari, A., Choerudin, A., Amidos, J., Masrin, P., Amaliyah, G., Umar, M., Hadawiah, A. M., Maharani, A., Arifannisa, N., Irawan, B., & Trinanda, O. (2022). *PERILAKU ORGANISASI*. www.globaleksekutifteknologi.co.id
- McCarthy, A., Darcy, C., & Grady, G. (2010). Work-life balance policy and practice: Understanding line manager attitudes and behaviors. *Human Resource Management Review*, 20(2), 158–167. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.12.001>

- Mubasher, F., Baig, A. M., & Ansari, N. (2015). Employee religiosity: impact on Job stress and Job satisfaction. *New Horizons*, 9.
- Paais, M. (2018). *Effect of Work Stress Organization Culture and Job Satisfaction Toward Employee Performance in Bank Maluku*. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(5), 1939–6104.
- Pinontoan, C., Tumbel, A., Lumantow, R., & Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, J. (2018). Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Job Stress* (Studi pada *Black Cup Coffee and Roastery Manado*). *Jurnal EMBA*, 11(4), 1018–1026.
- Pradita, N. Y., Franksiska, R., Kristen, U., & Wacana, S. (2020). Jurnal Bisnis dan Manajemen *Work-Life Balance: A Perspective of Multinational Corporation (MNCs) Employees*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4). <http://jurnal.unmer.ac.id/index.php/jbm>
- Respati, B. W., Ihwanudin, M., & Kurniawati, M. (2023). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja, Terhadap Performa Karyawan, Peran Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajerial*, Volume 10 Nomor 02 Tahun 2023, 10. <https://doi.org/10.30587/manajerial.v10i02.5363>
- Sajid, M. U., Ihsan, M., Reba, A., & Phil, M. (2021). Work Environment Stress: Causes and Outcomes. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*. *Www.Ijicc.Net*, 15(5), 2021. www.ijicc.net
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2019). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach* (8th ed.).

Sholikhah, R., & Frianto, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) pada Perusahaan Ritel. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10.

Yan, H., & Xie, S. (2016). How does auditors' work stress affect audit quality? Empirical evidence from the Chinese stock market. *China Journal of Accounting Research*, 9(4), 305–319.
<https://doi.org/10.1016/j.cjar.2016.09.001>





LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

Yth. Bapak/Ibu Karyawan
PT Rosa Nugraha Abadi

Perkenalkan, nama saya Nicholas Rhesa Kristianda, mahasiswa semester akhir dari Program Studi Manajemen di Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Pada saat ini, saya sedang menyusun skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan S1 saya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh *job stress* (*job stress*) dapat berpengaruh terhadap *job satisfaction* (*job satisfaction*) karyawan pada PT Rosa Nugraha Abadi. Selain itu, penelitian ini ingin mengetahui apakah *work-life balance* (keseimbangan pekerjaan-kehidupan pribadi) dapat menurunkan tingkat *job stress* dan juga meningkatkan *job satisfaction* karyawan yang bekerja di PT Rosa Nugraha Abadi.

Sehubungan dengan hal tersebut, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk berpartisipasi dalam pengisian kuesioner yang saya lampirkan. Kuesioner ini ditujukan kepada **karyawan yang telah bekerja di PT Rosa Nugraha Abadi selama minimal 6 bulan**, agar data yang diperoleh lebih relevan dan akurat. Seluruh jawaban akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan akademik.

Dengan segala kerendahan hati, saya memohon dukungan dan kerja sama dari berbagai pihak yang terkait dalam pelaksanaan penelitian ini. Semoga hasil dari penelitian ini dapat memberikan manfaat, baik secara akademis maupun praktis.

Atas perhatian dan kerja samanya, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,
Nicholas Rhesa Kristianda

1. Identitas Responden

- 1) Jenis Kelamin:
 - a. Laki-Laki
 - b. Perempuan
 - c. Memilih Tidak Menjawab
- 2) Usia:
- 3) Lama Bekerja :
- 4) Jabatan / Posisi Pekerjaan :

2. Kuesioner

I. *Job stress*

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Pekerjaan saya cenderung berdampak langsung pada kesehatan saya.					
2	Saya merasa bekerja di bawah tekanan.					
3	Saya merasa gelisah atau cemas karena pekerjaan saya.					
4	Saya sering merasa kurang sehat karena pekerjaan saya sekarang.					
5	Masalah yang berkaitan dengan pekerjaan membuat saya sulit untuk beristirahat.					
6	Saya merasa cemas sebelum datang ke kantor.					

Sumber: Attar et al. (2020)

II. *Work-life balance*

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya sulit menyelesaikan pekerjaan karena terganggu oleh masalah pribadi.					
2	Kehidupan pribadi saya menguras energi yang saya perlukan untuk melakukan pekerjaan saya.					
3	Saya terlalu lelah untuk bekerja secara efektif di tempat kerja karena hal-hal yang terjadi dalam kehidupan pribadi saya					
5	Saat bekerja, saya sering memikirkan tanggung jawab di luar kantor.					
6	Saya sering mengabaikan kebutuhan pribadi saya karena pekerjaan saya.					
7	Saya sering tidak dapat menghadiri kegiatan keluarga atau urusan pribadi yang penting karena tuntutan pekerjaan.					
8	Pekerjaan saya membuat saya sulit menjaga kehidupan pribadi yang saya inginkan.					
9	Saya sering mengesampingkan urusan pribadi karena pekerjaan saya.					
10	Saya memiliki suasana hati lebih baik di tempat kerja karena kehidupan pribadi saya					
11	Karena pekerjaan saya, saya memiliki suasana hati yang lebih baik di rumah/					
12	Kehidupan pribadi saya memberikan semangat dalam menjalani pekerjaan.					

Sumber: Attar et al. (2020)

III. *Job Satisfaction*

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya merasa puas dengan kondisi kerja di tempat saya, termasuk fasilitas toilet, pengaturan tempat duduk, pendingin ruangan, pencahayaan, dan ventilasi.					
2	Saya puas dengan aturan dan prosedur yang diterapkan oleh perusahaan saya.					
3	Saya puas dengan cara perusahaan memperlakukan karyawannya.					
4	Saya puas dengan kebijakan mutasi/perpindahan kerja di perusahaan saya.					
5	Saya puas dengan jam kerja saya saat ini.					
6	Perusahaan saya memberikan fleksibilitas dalam jam kerja.					
7	Saya puas dengan beban kerja saya saat ini.					
8	Pekerjaan saya menuntut terlalu banyak kerja fisik.					
9	Saya puas dengan sikap ramah dari rekan kerja saya.					
10	Rekan kerja saya saling membantu ketika ada yang kesulitan atau kewalahan dengan pekerjaannya.					
11	Saya merasa mendapat dukungan dari atasan untuk menyelesaikan pekerjaan saya.					
12	Saya puas dengan cara atasan memperlakukan saya.					
13	Saya puas dengan gaji saya dengan beban pekerjaan yang saya lakukan.					
14	Besaran gaji saya sebanding dengan rata-rata gaji untuk pekerjaan sejenis di industri ini.					
15	Saya puas dengan tunjangan yang saya terima.					
16	Saya puas dengan konsistensi kebijakan penggajian di perusahaan saya.					
17	Saya puas dengan peluang untuk berkembang di pekerjaan saya.					
18	Saya puas dengan kebijakan promosi yang berlaku di perusahaan saya.					
19	Saya merasa pekerjaan saya menjamin stabilitas dan keamanan kerja jangka panjang.					
20	Perusahaan saya menyediakan cukup banyak kesempatan pelatihan.					
21	Perusahaan saya memberi saya kesempatan untuk meningkatkan keterampilan saya.					
22	Pelatihan yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya.					
23	Secara keseluruhan, saya puas dengan pekerjaan saya saat ini.					

Sumber: Gupta et al. (2018)

Lampiran 2

Surat Permohonan Izin Melakukan Penelitian



**FAKULTAS BISNIS
DAN EKONOMIKA**
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA

Nomor: 661/Pen/I
Lamp. : -
Hal : Ijin Penelitian

14 Mei 2025

Kepada Yth.
Pimpinan PT Rosa Nugraha Abadi
Jl. Pulau Pisang No.77, korpri jaya, Kec. Sukarama, Kota Bandar Lampung
Lampung 35131

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penulisan Skripsi yang berjudul "**Pengaruh *Job Stress* terhadap *Job Satisfaction* pada PT Rosa Nugraha Abadi dan dimoderasi oleh *Work-Life Balance***" yang dilakukan oleh mahasiswa kami dengan identitas:

Nama : Nicholas Rhesa Kristianda
No Mahasiswa/Prodi: 210326113/Manajemen
No Handphone : 088220016769

Kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberikan Ijin Penelitian kepada mahasiswa tersebut untuk mendapatkan data yang diperlukan.

Skripsi yang ditulis oleh mahasiswa ini merupakan karya ilmiah yang memiliki tujuan dan sifat keilmuan. Oleh karenanya tidak akan dipergunakan untuk hal-hal yang merugikan.

Atas perhatian dan bantuannya, kami mengucapkan terima kasih.

Dekan,

FAKULTAS BISNIS
DAN EKONOMIKA

Wenefrida Mahestu N. Krisjanti, SE., M.Sc., Ph.D.

Alamat

Kampus III Gedung Bonaventura
Jalan Babarsari 43 Yogyakarta 55281

URL

<https://fbe.uajy.ac.id>

Kontak

Telepon : +62-274-487711 ext. 3120, 3127
Fax : +62-274-485227
Surel : fbe@uajy.ac.id



Lampiran 3
Surat Keterangan Riset Penelitian



PT. ROSA NUGRAHA ABADI

JL. PULAU PISANG LK. I NO. 77 RT. 06 KEL. KORPRI JAYA KEC. SUKARAME BANDAR LAMPUNG
TELP. (0721) 702669, 772262 FAX. (0721) 781219
www.rosa.co.id | rosanugrahaabadi@yahoo.co.id

NPWP. 01. 954. 812. 2.323. 000

IZIN PBF. FP. 01.04/IV/0200/2017

SURAT KETERANGAN
001/KET/ADM/RNA/VI /2025

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	:	Johannes Denny Nugroho
Jabatan	:	Direktur PT. Rosa Nugraha Abadi
Alamat	:	Jl Pulau Pisang LK. I No. 77 RT. 06 Korpri Jaya Sukarame, Bandar Lampung

Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama	:	Nicholas Rhesa Kristianda
NPM	:	210326113
Fakultas / Jurusan	:	Fakultas Bisnis dan Ekonomika / Manajemen
Asal Universitas	:	Universitas Atma Jaya Yogyakarta

Benar telah melakukan penelitian pada PT. Rosa Nugraha Abadi terhitung sejak tanggal 14 Mei 2025 S/D 04 Juni 2025, atas sehubungan dengan penulisan skripsi yang berjudul “**Pengaruh Job Stress terhadap Job Satisfaction pada PT. Rosa Nugraha Abadi dan dimoderasi oleh Work-Life Balance**”.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bandar Lampung, 05 Juni 2025



PT. ROSA NUGRAHA ABADI

Johannes Denny Nugroho
Direktur

Lampiran 4 Data Hasil Kuesioner Penelitian

A. Pernyataan Variabel *Job stress* (X)

responde	Usia	Jenis Kelamin	Lama Bekerja	Jabatan	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6
1	52	Laki-Laki	12 tahun	Project koordinator	3	2	1	2	2	2
2	43	Perempuan	13 tahun	Apoteker Penanggung jawab	2	2	1	2	2	3
3	49	Laki-Laki	4 tahun	Kepala Logistik	4	5	4	4	4	4
4	30	Laki-Laki	4 tahun	loper	2	2	2	2	2	2
5	40	Laki-Laki	10 tahun	Driver	2	2	2	2	2	2
6	32	Laki-Laki	10 tahun	Loper	1	1	1	1	1	3
7	27	Laki-Laki	9 bulan	Loper	3	3	3	3	3	4
8	43	Laki-Laki	15 tahun	Loper	3	3	3	3	3	4
9	20	Laki-Laki	2 tahun 5 bulan	Warehouse	3	3	1	2	3	1
10	31	Laki-Laki	9 tahun	Warehouse	2	4	3	2	3	2
11	25	Perempuan	16 bulan	Fakturis	3	4	4	3	4	4
12	23	Laki-Laki	4 tahun lebih	Warehouse	2	3	2	2	2	2
13	27	Laki-Laki	1 tahun	logistic	4	3	2	3	4	1
14	29	Laki-Laki	5 tahun	Logistic	2	3	2	3	3	2
15	27	Laki-Laki	7 tahun	Gudang	3	4	3	3	3	2
16	22	Laki-Laki	7 bulan	Logistic	3	2	2	2	2	1
17	30	Laki-Laki	7 tahun	Warehouse	5	4	3	4	4	3
18	53	Laki-Laki	15 tahun	Marketing	2	3	3	2	4	2
19	27	Laki-Laki	5 tahun	Marketing	3	4	4	3	3	5
20	54	Laki-Laki	15 thn	Marketing	4	2	2	1	1	1
21	41	Laki-Laki	13 tahun	Marketing	4	2	2	2	2	4
22	41	Laki-Laki	4 tahun	Marketing	2	1	2	2	2	2
23	36	Laki-Laki	9 tahun	Driver	1	1	1	1	1	2
24	44	Laki-Laki	19 th	Marketing	3	3	2	2	2	2
25	40	Laki-Laki	6 tahun	Marketing	2	2	2	2	2	1
26	40	Laki-Laki	4 tahun	Salesman	4	3	3	2	2	2
27	52	Laki-Laki	22 tahun	Driver	2	2	2	2	2	4
28	25	Perempuan	3 Tahun	Penanggung jawab alat kesehatan	4	3	3	3	3	3
29	30	Laki-Laki	5 tahun	Kadiv Finance	2	3	2	2	3	1
30	36	Laki-Laki	9 tahun	Admin	3	2	1	2	3	1
31	30	Laki-Laki	5 tahun	Admin	1	1	1	1	4	1
32	26	Laki-Laki	6tahunan	Delivery	2	2	2	2	2	2
33	40	Laki-Laki	4 th	Admin	3	2	2	2	3	2

B. Pernyataan Variabel *Work-life balance* (M)

responde	Usia	Jenis Kelamin	Lama Bekerja	Jabatan	M.1	M.2	M.3	M.4	M.5	M.6	M.7	M.8	M.9	M.10	M.11	M.12
1	52	Laki-Laki	12 tahun	Project koordinator	2	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3
2	43	Perempuan	13 tahun	Apoteker Penanggung jawab	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
3	49	Laki-Laki	4 tahun	Kepala Logistik	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3
4	30	Laki-Laki	4 tahun	loper	2	2	2	2	3	4	3	2	3	3	3	3
5	40	Laki-Laki	10 tahun	Driver	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
6	32	Laki-Laki	10 tahun	Loper	1	1	1	1	1	3	4	1	3	4	1	1
7	27	Laki-Laki	9 bulan	Loper	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
8	43	Laki-Laki	15 tahun	Loper	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3
9	20	Laki-Laki	2 tahun 5 bulan	Warehouse	1	3	1	2	1	1	1	3	1	3	1	1
10	31	Laki-Laki	9 tahun	Warehouse	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3
11	25	Perempuan	16 bulan	Fakturis	2	3	2	2	4	3	4	3	3	2	4	4
12	23	Laki-Laki	4 tahun lebih	Warehouse	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3
13	27	Laki-Laki	1 tahun	logistic	1	1	1	2	3	4	4	3	4	4	3	3
14	29	Laki-Laki	5 tahun	Logistic	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3	4	4
15	27	Laki-Laki	7 tahun	Gudang	2	2	1	1	2	3	2	3	3	3	2	2
16	22	Laki-Laki	7 bulan	Logistic	1	1	1	2	3	2	3	3	3	4	3	3
17	30	Laki-Laki	7 tahun	Warehouse	3	4	3	3	4	4	5	3	4	4	4	4
18	53	Laki-Laki	15 tahun	Marketing	3	4	2	3	4	4	3	2	3	4	4	4
19	27	Laki-Laki	5 tahun	Marketing	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	4	3
20	54	Laki-Laki	15 thn	Marketing	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1
21	41	Laki-Laki	13 tahun	Marketing	2	2	3	2	2	3	2	2	3	4	3	2
22	41	Laki-Laki	4 tahun	Marketing	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2
23	36	Laki-Laki	9 tahun	Driver	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2
24	44	Laki-Laki	19 th	Marketing	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2
25	40	Laki-Laki	6 tahun	Marketing	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2
26	40	Laki-Laki	4 tahun	Salesman	3	3	2	2	4	4	2	3	3	3	4	4
27	52	Laki-Laki	22 tahun	Driver	1	2	2	2	2	4	2	2	5	2	2	2
28	25	Perempuan	3 Tahun	Penanggung jawab alat kesehatan	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
29	30	Laki-Laki	5 tahun	Kadiv Finance	2	1	2	1	1	2	4	2	2	3	1	5
30	36	Laki-Laki	9 tahun	Admin	2	2	2	2	2	3	3	4	3	4	2	4
31	30	Laki-Laki	5 tahun	Admin	4	1	1	1	1	4	2	2	4	2	1	4
32	26	Laki-Laki	6tahunan	Delivery	2	2	2	2	3	5	4	2	2	4	3	5
33	40	Laki-Laki	4 th	Admin	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4

C. Pernyataan Variabel Job Satisfaction (Y)

responden	Usia	Jenis Kelamin	Lama Bekerja	Jabatan	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	Y.16	Y.17	Y.18	Y.19	Y.20	Y.21	Y.22	Y.23
1	32	Laki-Laki	12 tahun	Project koordinator	5	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5
2	45	Perempuan	13 tahun	Apotheker Penanggung jawab	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
3	49	Laki-Laki	4 tahun	Kepala Logistik	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	3	4	3
4	30	Laki-Laki	4 tahun	loper	3	3	4	4	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	5
5	40	Laki-Laki	10 tahun	Driver	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
6	32	Laki-Laki	10 tahun	Loper	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
7	27	Laki-Laki	9 tahun	Loper	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	5	3	5	4	4	4	5
8	45	Laki-Laki	13 tahun	Loper	4	4	5	4	5	4	3	3	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	20	Laki-Laki	2 tahun 5 bulan	Warehouse	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	3	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4
10	31	Laki-Laki	9 tahun	Warehouse	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3
11	25	Perempuan	16 bulan	Fakturasi	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3
12	23	Laki-Laki	4 tahun lebih	Warehouse	4	4	4	5	3	5	4	4	3	5	5	4	3	3	5	5	3	5	4	5	4	5	4
13	27	Laki-Laki	1 tahun	logistic	4	3	3	4	2	5	4	4	5	5	4	5	4	3	5	3	5	3	5	3	4	3	4
14	29	Laki-Laki	5 tahun	Logistic	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5
15	27	Laki-Laki	7 tahun	Gudang	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	4	3	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4
16	22	Laki-Laki	7 bulan	Logistic	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5
17	30	Laki-Laki	7 tahun	Warehouse	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4
18	53	Laki-Laki	15 tahun	Marketing	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4
19	27	Laki-Laki	5 tahun	Marketing	4	3	4	4	4	5	3	3	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
20	54	Laki-Laki	15 thn	Marketing	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	41	Laki-Laki	13 tahun	Marketing	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4
22	41	Laki-Laki	4 tahun	Marketing	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5
23	36	Laki-Laki	9 tahun	Driver	4	4	4	5	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5
24	44	Laki-Laki	19 th	Marketing	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3
25	40	Laki-Laki	6 tahun	Marketing	4	3	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5
26	40	Laki-Laki	4 tahun	Salesman	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
27	52	Laki-Laki	22 tahun	Driver	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
28	25	Perempuan	3 tahun	Penanggung jawab alat kesehatan	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
29	30	Laki-Laki	5 tahun	Kader Finance	5	4	5	5	3	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	5	4	3	5	4	5	4	4
30	36	Laki-Laki	9 tahun	Admin	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	3	4	4
31	30	Laki-Laki	3 tahun	Admin	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
32	26	Laki-Laki	6tahunan	Delivery	4	4	4	5	4	5	4	4	3	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4
33	40	Laki-Laki	4 th	Admin	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Lampiran 5 Statistik Deskriptif

Job stress

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X.1	33	1.00	5.00	2.6970	.98377
X.2	33	1.00	5.00	2.6061	.99810
X.3	33	1.00	4.00	2.2121	.89294
X.4	33	1.00	4.00	2.2424	.75126
X.5	33	1.00	4.00	2.6061	.89928
X.6	33	1.00	5.00	2.3333	1.13652
Totalx	33	7.00	25.00	14.6970	4.32641
Valid N (listwise)	33				

Work-life balance

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
M.1	33	1.00	4.00	2.0909	.76500
M.2	33	1.00	4.00	2.2121	.81997
M.3	33	1.00	3.00	1.9394	.60927
M.4	33	1.00	3.00	2.0000	.55902
M.5	33	1.00	4.00	2.5152	.93946
M.6	33	1.00	5.00	2.8485	.93946
M.7	33	1.00	5.00	2.6364	.92932
M.8	33	1.00	4.00	2.3333	.64550
M.9	33	1.00	5.00	2.7879	.81997
M.10	33	2.00	4.00	3.1212	.64988
M.11	33	1.00	4.00	2.6667	.92421
M.12	33	1.00	5.00	2.9394	1.08799
TotalM	33	15.00	45.00	30.0909	6.02268
Valid N (listwise)	33				

Job Satisfaction

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y.1	33	3.00	5.00	4.0909	.52223
Y.2	33	3.00	5.00	3.7879	.54530
Y.3	33	3.00	5.00	4.0303	.63663
Y.4	33	3.00	5.00	4.2121	.59987
Y.5	33	1.00	5.00	3.7576	.90244
Y.6	33	3.00	5.00	4.0606	.65857
Y.7	33	2.00	5.00	3.5758	.61392
Y.8	33	2.00	5.00	3.5455	.61699
Y.9	33	3.00	5.00	4.0303	.68396
Y.10	33	3.00	5.00	4.3939	.65857
Y.11	33	3.00	5.00	4.2424	.56071
Y.12	33	3.00	5.00	4.2424	.61392
Y.13	33	3.00	5.00	4.0000	.66144
Y.14	33	3.00	5.00	3.7273	.67420
Y.15	33	2.00	5.00	3.9091	.67840
Y.16	33	3.00	5.00	4.1212	.69631
Y.17	33	3.00	5.00	4.1515	.61853
Y.18	33	3.00	5.00	3.9091	.72300
Y.19	33	3.00	5.00	4.2727	.67420
Y.20	33	3.00	5.00	3.7576	.56071
Y.21	33	3.00	5.00	4.1515	.71244
Y.22	33	3.00	5.00	3.9091	.63066
Y.23	33	3.00	5.00	4.2121	.69631
TotalY	33	67.00	112.00	92.0909	10.22058
Valid N (listwise)	33				

Lampiran 6 Uji Instrumen

1. Variabel *Job stress*

		Correlations						
		X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	Totalx
X.1	Pearson Correlation	1	.543**	.467**	.610**	.320	.205	.675**
	Sig. (2-tailed)		.001	.006	.000	.069	.253	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33
X.2	Pearson Correlation	.543**	1	.798**	.798**	.622**	.367*	.883**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.000	.000	.035	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33
X.3	Pearson Correlation	.467**	.798**	1	.713**	.496**	.575**	.875**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000		.000	.003	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33
X.4	Pearson Correlation	.610**	.798**	.713**	1	.655**	.488**	.908**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.004	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33
X.5	Pearson Correlation	.320	.622**	.496**	.655**	1	.132	.675**
	Sig. (2-tailed)	.069	.000	.003	.000		.462	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33
X.6	Pearson Correlation	.205	.367*	.575**	.488**	.132	1	.625**
	Sig. (2-tailed)	.253	.035	.000	.004	.462		.000
	N	33	33	33	33	33	33	33
Totalx	Pearson Correlation	.675**	.883**	.875**	.908**	.675**	.625**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	33	33	33	33	33	33	33

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

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	33	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	33	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.852	6

2. Work-life balance

Correlations

		M.1	M.2	M.3	M.4	M.5	M.6	M.7	M.8	M.9	M.10	M.11	M.12	TotalM
M.1	Pearson	1	.466**	.482**	.365*	.324	.324	.092	.127	.131	-.023	.221	.495**	.541**
	Correlation													
	Sig. (2-tailed)		.006	.005	.037	.066	.066	.611	.483	.466	.900	.216	.003	.001
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
M.2	Pearson	.466**	1	.590**	.750**	.584**	.124	.022	.335	-.024	.126	.550**	.190	.603**
	Correlation													
	Sig. (2-tailed)	.006		.000	.000	.000	.491	.902	.057	.895	.484	.001	.290	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
M.3	Pearson	.482**	.590**	1	.734**	.438*	.147	.181	.132	.036	.177	.462**	.324	.598**
	Correlation													
	Sig. (2-tailed)	.005	.000		.000	.011	.414	.314	.463	.842	.324	.007	.066	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
M.4	Pearson	.365*	.750**	.734**	1	.655**	.179	.180	.346*	.068	.344*	.605**	.257	.696**
	Correlation													
	Sig. (2-tailed)	.037	.000	.000		.000	.320	.315	.048	.706	.050	.000	.149	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
M.5	Pearson	.324	.584**	.438*	.655**	1	.410*	.364*	.378*	.268	.253	.924**	.521**	.842**
	Correlation													
	Sig. (2-tailed)	.066	.000	.011	.000		.018	.037	.030	.132	.156	.000	.002	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
M.6	Pearson	.324	.124	.147	.179	.410*	1	.543**	.137	.647**	.287	.300	.449**	.654**
	Correlation													
	Sig. (2-tailed)	.066	.491	.414	.320	.018		.001	.446	.000	.105	.090	.009	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
M.7	Pearson	.092	.022	.181	.180	.364*	.543**	1	.208	.388*	.489**	.218	.503**	.598**
	Correlation													

	Sig. (2-tailed)	.611	.902	.314	.315	.037	.001		.245	.026	.004	.222	.003	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
M.8	Pearson	.127	.335	.132	.346*	.378*	.137	.208	1	.256	.273	.244	.341	.490**
	Correlation													
	Sig. (2-tailed)	.483	.057	.463	.048	.030	.446	.245		.151	.124	.170	.052	.004
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
M.9	Pearson	.131	-.024	.036	.068	.268	.647**	.388*	.256	1	.050	.192	.160	.453**
	Correlation													
	Sig. (2-tailed)	.466	.895	.842	.706	.132	.000	.026	.151		.783	.283	.373	.008
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
M.10	Pearson	-.023	.126	.177	.344*	.253	.287	.489**	.273	.050	1	.225	.188	.436*
	Correlation													
	Sig. (2-tailed)	.900	.484	.324	.050	.156	.105	.004	.124	.783		.207	.296	.011
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
M.11	Pearson	.221	.550**	.462**	.605**	.924**	.300	.218	.244	.192	.225	1	.383*	.730**
	Correlation													
	Sig. (2-tailed)	.216	.001	.007	.000	.000	.090	.222	.170	.283	.207		.028	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
M.12	Pearson	.495**	.190	.324	.257	.521**	.449**	.503**	.341	.160	.188	.383*	1	.692**
	Correlation													
	Sig. (2-tailed)	.003	.290	.066	.149	.002	.009	.003	.052	.373	.296	.028		.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
TotalM	Pearson	.541**	.603**	.598**	.696**	.842**	.654**	.598**	.490**	.453**	.436*	.730**	.692**	1
	Correlation													
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.004	.008	.011	.000	.000	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33

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

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	33	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	33	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Cronbach's Alpha	N of Items
.752	13

[illegible]

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

		N	%
Cases	Valid	33	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	33	100.0

Cronbach's Alpha	N of Items
.758	24

Lampiran 7

Analisis Regresi Linier Sederhana

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Job Stress ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Job Satisfaction

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.473 ^a	.224	.199	9.14984

a. Predictors: (Constant), Job Stress

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	747.421	1	747.421	8.928	.005 ^b
	Residual	2595.306	31	83.720		
	Total	3342.727	32			

a. Dependent Variable: Job Satisfaction

b. Predictors: (Constant), Job Stress

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	108.508	5.721		18.967	.000
	Job Stress	-1.117	.374	-.473	-2.988	.005

a. Dependent Variable: Job Satisfaction

Lampiran 8

Analisis Uji Moderated Regression Analysis (MRA)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Work-Life Balance, Job Stress, JobStressXWorkLifeBalances ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Job Satisfaction

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.566 ^a	.321	.250	8.84942

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

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1071.673	3	357.224	4.562	.010 ^b
	Residual	2271.054	29	78.312		
	Total	3342.727	32			

a. Dependent Variable: Job Satisfaction

b. Predictors: (Constant), Work-Life Balance, Job Stress, JobStressXWorkLifeBalances

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	81.384	28.622		2.843	.008
	Job Stress	1.834	1.983	.776	.925	.363
	JobStressXWorkLifeBalances	-.081	.061	-1.604	-1.315	.199
	Work-Life Balance	.685	.957	.404	.716	.480

a. Dependent Variable: Job Satisfaction