

BAB V

PENUTUP DAN IMPLIKASI MANAJERIAL

Bab ini menyajikan ringkasan menyeluruh dari hasil penelitian yang telah dilakukan terkait pengaruh keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan dengan mediasi *work-life balance* pada sektor perhotelan di Yogyakarta. Di dalamnya dirumuskan kesimpulan untuk menjelaskan bagaimana temuan penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan strategi pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan keterikatan kognitif, perilaku, dan emosional karyawan, serta pentingnya menjaga keseimbangan kehidupan kerja guna mendorong kinerja optimal. Bab ini juga memaparkan implikasi manajerial yang dapat diterapkan oleh pihak manajemen hotel, serta menguraikan keterbatasan penelitian dan saran untuk penelitian di masa mendatang.

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan:

1. Keterikatan Kognitif (*Cognitive Engagement*) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan ini sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan Bakker dan Demerouti (2017), Motyka (2018), dan Lal Pandey *et al.* (2024).

2. Keterikatan Perilaku (*Behavioral Engagement*) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hasil kesimpulan ini sejalan dengan penelitian Lakshmi dan Ragavan (2020), Jaya dan Ariyanto (2021), dan Lal Pandey *et al.* (2024).
3. Keterikatan Emosional (*Emotional Engagement*) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan ini sejalan dengan penelitian Sonnentag *et al.* (2020), Srie *et al.* (2021), Riaz *et al.* (2021), dan Lal Pandey *et al.* (2024).
4. *Work-life balance* memediasi secara signifikan pengaruh keterikatan kognitif terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan ini sejalan dengan penelitian Iqbal *et al.* (2017), Riaz *et al.* (2021), dan Lal Pandey *et al.* (2024).
5. *Work-life balance* memediasi secara signifikan pengaruh keterikatan perilaku terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan ini sejalan dengan penelitian Lakshmi dan Ragavan (2020), Jaya dan Ariyanto (2021), Riaz *et al.* (2021), dan Lal Pandey *et al.* (2024).
6. *Work-life balance* memediasi secara signifikan pengaruh keterikatan emosional terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan ini sejalan dengan penelitian Iqbal *et al.* (2017), Bakker dan Demerouti (2017), Motyka (2018), dan Lal Pandey *et al.* (2024).
7. *Work-life balance* memediasi secara signifikan pengaruh keterikatan karyawan secara keseluruhan terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan ini sejalan dengan

penelitian penelitian Iqbal *et al.* (2017), Bakker dan Demerouti (2017), Motyka (2018), dan Lal Pandey *et al.* (2024).

5.2. Implikasi Manajerial

Berdasarkan temuan penelitian ini, peneliti menyampaikan beberapa implikasi manajerial yang dapat diterapkan oleh perusahaan perhotelan di Yogyakarta:

1. Pihak manajemen perlu memberikan pelatihan dan sosialisasi terkait peran dan kontribusi individu dalam organisasi untuk meningkatkan keterikatan kognitif karyawan.
2. Diperlukan program kerja yang memberi ruang partisipasi aktif, inisiatif, dan pelibatan dalam pengambilan keputusan guna mendorong keterikatan perilaku.
3. Untuk meningkatkan keterikatan emosional, perusahaan perlu menciptakan budaya kerja yang suportif, harmonis, serta menyediakan dukungan psikologis dan pengakuan terhadap kontribusi karyawan.
4. Manajemen perlu merancang kebijakan fleksibilitas kerja dan kesejahteraan yang mendukung *work-life balance*, seperti penjadwalan kerja yang adil, cuti yang fleksibel, serta fasilitas untuk relaksasi dan konsultasi psikologis.
5. Diperlukan sinergi antara peningkatan keterikatan karyawan dan program keseimbangan hidup kerja agar tercapai kinerja karyawan yang maksimal dan berkelanjutan.

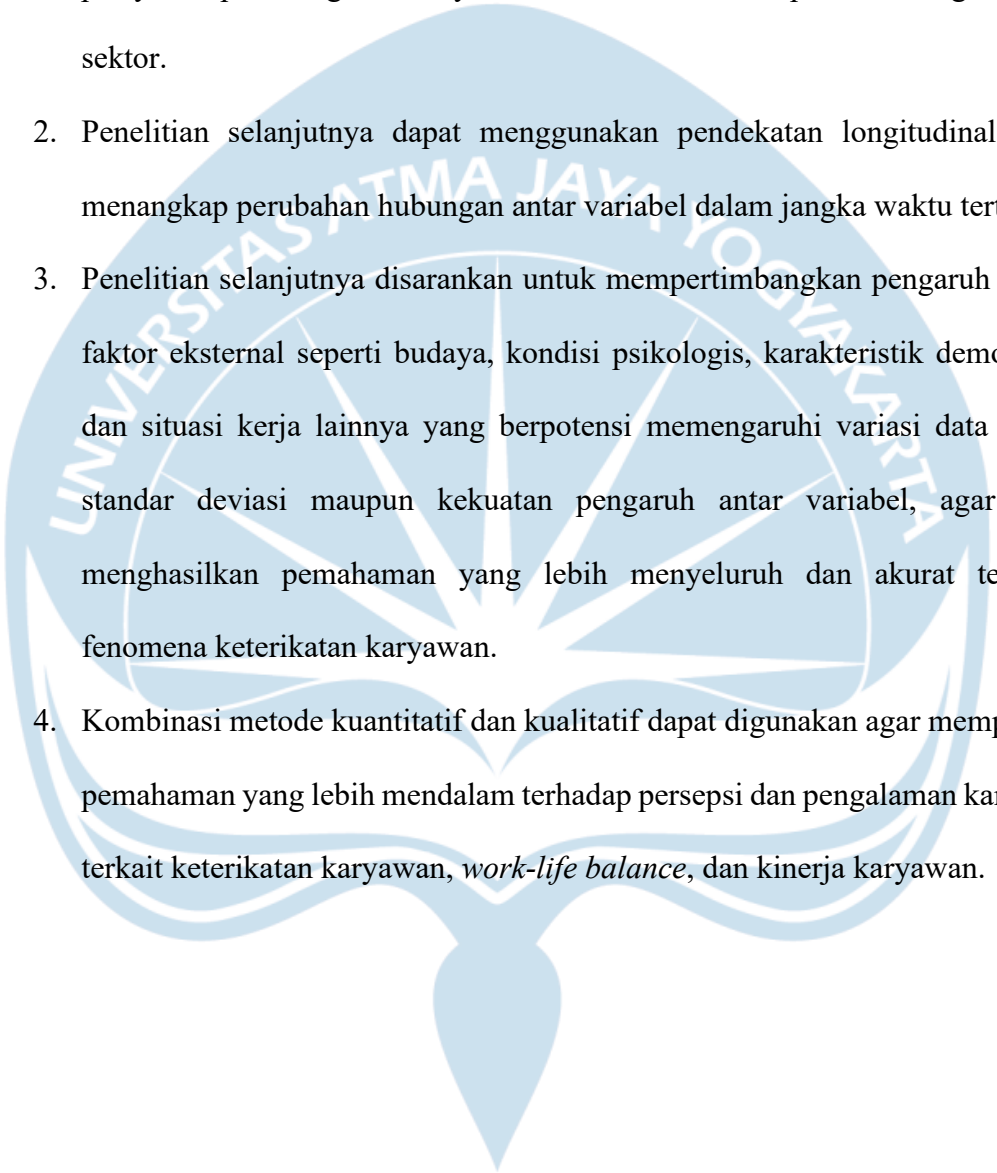
5.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, yaitu:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada sektor perhotelan di wilayah Yogyakarta, sehingga hasilnya belum tentu dapat digeneralisasikan pada sektor lain atau wilayah berbeda.
2. Penelitian ini bersifat *cross-sectional* yang hanya mengambil data pada satu titik waktu, sehingga tidak dapat menangkap dinamika hubungan antar variabel dari waktu ke waktu.
3. Penelitian ini memiliki keterbatasan yang mungkin bisa mempengaruhi hasil angka standar deviasi atau besar pengaruh yang tidak terlalu tinggi seperti budaya, faktor psikologis, dan faktor-faktor lain seperti karakteristik dan demografis dan situasi lain.
4. Instrumen pengumpulan data hanya berupa kuesioner, yang memungkinkan terjadinya bias persepsi dari responden dalam menjawab setiap pernyataan. *Self-assessment* terhadap variabel kinerja karyawan akan menimbulkan bias jika hanya dengan metode kuantitatif.

5.4. Saran Penelitian Kedepan

Berdasarkan keterbatasan tersebut, peneliti memberikan saran untuk penelitian berikutnya:

- 
1. Perluasan objek penelitian ke sektor lain seperti manufaktur, pendidikan, atau pelayanan publik agar hasilnya lebih bervariasi dan dapat dibandingkan antar sektor.
 2. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan pendekatan longitudinal untuk menangkap perubahan hubungan antar variabel dalam jangka waktu tertentu.
 3. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mempertimbangkan pengaruh faktor-faktor eksternal seperti budaya, kondisi psikologis, karakteristik demografis, dan situasi kerja lainnya yang berpotensi memengaruhi variasi data seperti standar deviasi maupun kekuatan pengaruh antar variabel, agar dapat menghasilkan pemahaman yang lebih menyeluruh dan akurat terhadap fenomena keterikatan karyawan.
 4. Kombinasi metode kuantitatif dan kualitatif dapat digunakan agar memperoleh pemahaman yang lebih mendalam terhadap persepsi dan pengalaman karyawan terkait keterikatan karyawan, *work-life balance*, dan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdeen, T. H. I., & Khalil, M. R. M. (2023). The Mediating Effect of Job Satisfaction on the Relationship between Digital Connectivity and Job Performance. *Open Journal of Business and Management*, 11(06), 3539–3574. <https://doi.org/10.4236/ojbm.2023.116193>
- Aguinis, H., Jensen, S. H., & Kraus, S. (2022). Policy Implications Of Organizational Behavior And Human Resource Management Research. *Academy of Management Perspectives*, 36(3), 857–878. <https://doi.org/10.5465/amp.2020.0093>
- Ahmed, S., Ashrafi, D. M., Ahmed, R., Ahmed, E., & Azim, M. (2024). How employee engagement mediates the training and development and work–life balance towards job performance of the private banks? *TQM Journal*. <https://doi.org/10.1108/TQM-10-2023-0316>
- Ali, H., Li, M., & Qiu, X. (2022). Employee Engagement and Innovative Work Behavior Among Chinese Millennials: Mediating and Moderating Role of Work-Life Balance and Psychological Empowerment. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.942580>
- Ali, R., Ateeq, A., Al Ani, Z., & Ali, S. A. (2023). A Critical Review of Contemporary Trends and Challenges in Human Resource Management Article Information. *International Journal of Intellectual Human Resource Management (IJIHRM)*, 4(2), 22–27. <https://doi.org/10.11648/IJIHRM.04.02.2023.003>
- Almawali, H., Hafit, N. I. A., & Hassan, N. (2021). Motivational Factors and Job Performance: The Mediating Roles of Employee Engagement. *International Journal of Human Resource Studies*, 11(3), 67. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v11i3.18856>
- Alnagbi, M. A., Aldabbas, H., Gernal, L., Elamin, A. M., & Ahmed, A. Z. E. (2025). Work engagement and individual work performance in the UAE: the mediating role of work-life balance. *Frontiers in Sociology*, 10. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2025.1567207>
- Ariani Wulansari, N., Harsono, M., & Unnes Kampus Sekaran, F. (2022). Work-Life Balance: Conceptualization, Antecedents and Consequences Article Information. *Management Analysis Journal*. <http://maj.unnes.ac.id>
- Bakker, A. B., & Bal, P. M. (2010). Weekly work engagement and performance: A study among starting teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(1), 189–206. <https://doi.org/10.1348/096317909X402596>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209–223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Beauregard, T. A., & Henry, L. C. (2009). Making the link between work-life balance practices and organizational performance. *Human Resource Management Review*, 19(1), 9–22. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2008.09.001>
- Borst, R. T., Kruyen, P. M., Lako, C. J., & de Vries, M. S. (2020). The Attitudinal, Behavioral, and Performance Outcomes of Work Engagement: A Comparative Meta-Analysis Across the Public, Semipublic, and Private Sector. *Review of Public Personnel Administration*, 40(4), 613–640. <https://doi.org/10.1177/0734371X19840399>
- Buil, I., Martínez, E., & Matute, J. (2019). Transformational leadership and employee performance: The role of identification, engagement and proactive personality. *International Journal of Hospitality Management*, 77, 64–75. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.06.014>
- Campbell, J. P., & Wiernik, B. M. (2015). The Modeling and Assessment of Work Performance. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2, 47–74. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111427>
- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work Engagement: A Quantitative Review And Test Of Its Relations With Task And Contextual Performance. In *Personnel Psychology* (Vol. 64). Dinamika Pertumbuhan Ekonomi Indonesia 2023 dan Proyeksi Tantangan 2024 Read more: <https://setkab.go.id/dinamika-pertumbuhan-ekonomi-indonesia-2023-dan-proyeksi-tantangan-2024/>
- Clark, S. C. (2000). Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. *SAGE Publications*, 53(6).
- Crawford, E. R., LePine, J. A., & Rich, B. L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 834–848. <https://doi.org/10.1037/a0019364>
- Dajani, M. A. Z. (2016). The Impact of Employee Engagement on Job Performance and Organisational Commitment in the Egyptian Banking Sector. *Journal of Business and Management Sciences*, 3(5), 138–147. <https://doi.org/10.12691/jbms-3-5-1>
- Fauzi, H. (2021). Enrichment: Journal of Management Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior at PDAM Head Office Majalengka Regency. *Enrichment: Journal of Management*, 11(1). www.enrichment.iocspublisher.org
- Fransen, K., Boen, F., Haslam, S. A., McLaren, C. D., Mertens, N., Steffens, N. K., & Bruner, M. W. (2022). Unlocking the power of ‘us’: Longitudinal evidence that identity leadership predicts team functioning and athlete well-

- being. *Journal of Sports Sciences*, 40(24), 2768–2783.
<https://doi.org/10.1080/02640414.2023.2193005>
- Ganapathi, I. M. D. (2016). *Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Pt. Bio Farma PERSERO)*. IV(1).
<http://www.biofarma.co.id>,
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). *Work-Family Balance: A Review and Extension of the Literature*.
<https://www.researchgate.net/publication/259280583>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76.
<https://doi.org/10.2307/258214>
- Haar, J. M., Russo, M., Suue, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). *Outcomes Of Work-Life Balaace Oo Job Satisfactioo, Life Satisfactioo Aad Meetal Health: A Study Across Seve Cultures*.
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. *European Business Review*, 26(2), 106–121.
<https://doi.org/10.1108/EBR-10-2013-0128>
- Hair, J. F., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2017). Partial Least Squares Structural Equation Modeling. *Handbook of Market Research*, 1–40.
https://doi.org/10.1007/978-3-319-05542-8_15-1
- Hair, J. F., Tomas, G., Hult, M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) SEE PROFILE. *SAGE Publications*.
<https://www.researchgate.net/publication/354331182>
- Hasan, K., Jasimee, A., & Blanco-Encomienda, F. J. (2023). *A SEM-NCA approach towards the impact of participative budgeting on budgetary slack and managerial performance: The mediating role of leadership style and leader-member exchange* Corresponding author: PhD Candidate.
<https://orcid.org/0000-0002-4425-5035>
- Ho, V. T., Wong, S. S., & Lee, C. H. (2011). A Tale of Passion: Linking Job Passion and Cognitive Engagement to Employee Work Performance. *Journal of Management Studies*, 48(1), 26–47.
<https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2009.00878.x>
- Huang, S. Y. B., Huang, C. H., & Chang, T. W. (2022). A New Concept of Work Engagement Theory in Cognitive Engagement, Emotional Engagement, and Physical Engagement. *Frontiers in Psychology*, 12.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.663440>
- Iqbal, I., Zia-ud-Din, M., Arif, A., Raza, M., & Ishtiaq, Z. (2017). Impact of Employee Engagement on Work Life Balance with the Moderating Role of Employee Cynicism. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7(6). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v7-i6/3068>

- Irfan, M., Khalid, R. A., Kaka Khel, S. S. U. H., Maqsoom, A., & Sherani, I. K. (2023). Impact of work–life balance with the role of organizational support and job burnout on project performance. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 30(1), 154–171. <https://doi.org/10.1108/ECAM-04-2021-0316>
- Jaya, L. H. S., & Ariyanto, E. (2021). The Effect of Vigor, Dedication and Absorption on the Employee Performance of PT Garuda Indonesia Cargo. *European Journal of Business and Management Research*, 6(4), 311–316. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.4.1006>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724.
- Karatepe, O. M., Yavas, U., Babakus, E., & Deitz, G. D. (2018). The effects of organizational and personal resources on stress, engagement, and job outcomes. *International Journal of Hospitality Management*, 74, 147–161. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.04.005>
- Kartik, C., & Singh, K. (2023, December 5). *How to Break the Engagement Stalemate in Southeast Asia*. Gallup. <https://www.gallup.com/workplace/544760/break-engagement-stalemate-southeast-asia.aspx>
- Kingsman, E., & Fatyandri, A. N. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Job Performance Pada Distributor Otomotif Motor Di Batam. *Journal of Accounting & Management Innovation*, 2.
- Kossek, E. E., & Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 139–149. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.2.139>
- Lakshmi, P. V., & Ragavan, S. (2020). Our Heritage (UGC CARE JOURNAL) Impact Of Employee Engagement On Job Satisfaction. *UGC CARE JOURNAL*, 68(54).
- Lal Pandey, D., Risal, N., Biswakarma, G., & Chandra Acharya, K. (2024). Drivers of Employee Engagement and Job Performance in Nepal's Pharmaceutical Industry: The Mediating Role of Work-Life Balance. *Journal of Logistics, Informatics and Service Science*, 11(11), 447–466. <https://doi.org/10.33168/JLISS.2024.1124>
- Lamichhane, B. D., Bhaumik, A., & Gnawali, A. (2023). Striving for Excellence: The Role of Work-Life Balance in Optimizing Job Performance Among Employees in Nepalese Microfinance Institutions. *International Journal of Professional Business Review*, 8(8), e03338. <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i8.3338>
- Latin, R., Jevtic, P., Zivanovic, V., & Zivanovic, N. (2021). The Strategic Role of Human Resources in the Globalization Process. *Chinese Business Review*, 19(4). <https://doi.org/10.17265/1537-1506/2020.04.002>

- Li, S. (2022). Measuring Cognitive Engagement: An Overview of Measurement Instruments and Techniques. *International Journal of Psychology and Educational Studies*, 8(3), 63–76. <https://doi.org/10.52380/ijpes.2021.8.3.239>
- Lie, T. F., & Siagian, H. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Cv. Union Event Planner. *AGORA*, 6.
- Lin, S., Wu, X., Martinez, G., Saha, K., Robles-Granda, P., Martinez, G. J., Nies, K., Mark, G., Campbell, A. T., De Choudhury, M., Dey, A. D., Gregg, J., Grover, T., Mattingly, S. M., Mirjafari, S., Moskal, E., Striegel, A., & Chawla, N. V. (2020). Jointly Predicting Job Performance, Personality, Cognitive Ability, Affect, and Well-Being. *IEEE*. <https://doi.org/10.48550/arXiv.2006.08364>
- Lumunon, R. R., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi The Influence Of Work Life Balance, Occupational Health And Workload On Employee Job Satisfaction Pt. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi. *Jurnal EMBA*, 7(4), 4671–4680.
- Marecki, Ł. (2021). Impact of work-life balance on employee productivity and well-being. *Journal of Management and Financial Sciences*, 16(50).
- Mohamed, H. A. E. S., & Zaki, H. S. (2017). Investigating the Relationship between Work-Life Balance and Employee Engagement among Flight Attendants. *International Journal of Heritage, Tourism and Hospitality*, 11(1/2).
- Motyka, B. (2018). Employee engagement and performance: a systematic literature review. *International Journal of Management and Economics*, 54(3), 227–244. <https://doi.org/10.2478/ijme-2018-0018>
- Mr. Khagendra Nath Gangai, Mr. K. N. G. (2013). Attrition at Work Place: How and Why In Hotel Industry. *IOSR Journal of Humanities and Social Science*, 11(2), 38–49. <https://doi.org/10.9790/0837-1123849>
- Mubarak, A. (2023). Apakah Work-Life Balance Masih Layak Diteliti? Systematic Review Mengenai Work-Life Balance Terkini. *Schema: Journal of Psychological Research*, 68–81. <https://doi.org/10.29313/schema.v0i0.12781>
- Musheke, M. M., & Phiri, J. (2021). The Effects of Effective Communication on Organizational Performance Based on the Systems Theory. *Open Journal of Business and Management*, 09(02), 659–671. <https://doi.org/10.4236/ojbm.2021.92034>
- Nangoy, R., Mursitama, T. N., Setiadi, N. J., & Pradipto, Y. D. (2020). Creating sustainable performance in the fourth industrial revolution era: The effect of employee's work well-being on job performance. *Management Science Letters*, 10(5), 1037–1042. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.11.006>

- Ngwenya, B., & Pelsner, T. (2020). Impact of psychological capital on employee engagement, job satisfaction and employee performance in the manufacturing sector in Zimbabwe. *SA Journal of Industrial Psychology*, 46, 1–12. <https://doi.org/10.4102/sajip.v46i0.1781>
- Norzita, Arrominy, Zurraini, Kasuma, J., Norlelawati, & Yacob, Y. (2020). Does work-life balance have a relationship with work performance? *ASEAN Entrepreneurship Journal (AEJ)*, 6.
- Obeidat, B. Y. (2016). Exploring the Relationship between Corporate Social Responsibility, Employee Engagement, and Organizational Performance: The Case of Jordanian Mobile Telecommunication Companies. *International Journal of Communications, Network and System Sciences*, 09(09), 361–386. <https://doi.org/10.4236/ijcns.2016.99032>
- Peters, L. H., O'connor, E. J., & Rudolf, C. J. (1980). The Behavioral and Affective Consequences of Performance-Relevant Situational Variables. *The University of Texas at Dallas*.
- Pongton, P., & Suntrayuth, S. (2019). Communication Satisfaction, Employee Engagement, Job Satisfaction, And Job Performance In Higher Education Institutions. *ABAC Journal*, 39(3).
- Powell, G. N., & Greenhaus, J. H. (2006). Is the opposite of positive negative?: Untangling the complex relationship between work-family enrichment and conflict. *Career Development International*, 11(7), 650–659. <https://doi.org/10.1108/13620430610713508>
- Putra, J., Panjaitan, S., Parnawa, M., Program, P., & Manajemen, S. (2017). *Self Efficacy Dan Job Crafting Pada Karyawan Dalam Industri Perhotelan Di Yogyakarta*.
- Riaz, H., Ahmed, H., & Ali, S. B. (2021). Mapping the Impact of Employee Engagement on Job Performance with Mediating Role of Work-Life Balance: An Investigation of Private Sector Organizations in Pakistan Market Forces College of Management Sciences. *Market Forces College of Management Sciences*, 16(2). <https://doi.org/10.51153/mf.v16i2.512>
- Rigby, C. S., & Ryan, R. M. (2018). Self-Determination Theory in Human Resource Development: New Directions and Practical Considerations. *Advances in Developing Human Resources*, 20(2), 133–147. <https://doi.org/10.1177/1523422318756954>
- Roopavathi, S., & Kishore, K. (2021). The Impact Of Work Life Balance On Employeeperformance. *Article in Journal of Interdisciplinary Cycle Research*, 7(10). <https://www.researchgate.net/publication/351088379>
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- Sawitri, N. N. (2024). The Effect of Work-Life Balance, Employee Engagement and Training on Job Satisfaction and Employee Performance. *Greenation*

- International Journal of Tourism and Management*, 2(1).
<https://doi.org/10.38035/gijtm.v2i1>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Shrestha, S., Sujita, T., Mangrati, L., Devkota, P., Rai, R., & Adhikari, K. (2019). Quality of work life (QWL) situation in the Nepalese corporate sector. *Quest Journal of Management and Social Sciences: Corporate Governance Edition*, 1. <https://ssrn.com/abstract=3649059>
- Sipayung, R. S. G. S. (2024, February). *Dinamika Pertumbuhan Ekonomi Indonesia 2023 dan Proyeksi Tantangan 2024*. Sekretariat Kabinet Republik Indonesia. <https://setkab.go.id/dinamika-pertumbuhan-ekonomi-indonesia-2023-dan-proyeksi-tantangan-2024/>
- Soane, E., Truss, C., Alfes, K., Shantz, A., Rees, C., & Gatenby, M. (2012). Development and application of a new measure of employee engagement: The isa engagement scale. *Human Resource Development International*, 15(5), 529–547. <https://doi.org/10.1080/13678868.2012.726542>
- Sonnentag, S., Eck, K., Fritz, C., & Kühnel, J. (2020). Morning Reattachment to Work and Work Engagement During the Day: A Look at Day-Level Mediators. *Journal of Management*, 46(8), 1408–1435. <https://doi.org/10.1177/0149206319829823>
- Srie, R., Maisyuri, I., Ariyanto, E., & Masrijal, I. M. (2021). The Affect Of Vigor, Dedication And Absorption On The Employee Performance At Pt. Mandiri Utama Finance. *Dinasti International Journal of Management Science*, 2(4). <https://doi.org/10.31933/dijms.v2i4>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Sutopo, Ed.). ALFABETA.
- Suifan, T. S., Abdallah, A. B., & Diab, H. (2016). The Influence of Work Life Balance on Turnover Intention in Private Hospitals: The Mediating Role of Work Life Conflict. *European Journal of Business and Management* *Www.Iiste.Org ISSN*, 8(20). www.iiste.org
- Susanto, P., Hoque, M. E., Jannat, T., Emely, B., Zona, M. A., & Islam, M. A. (2022). Work-Life Balance, Job Satisfaction, and Job Performance of SMEs Employees: The Moderating Role of Family-Supportive Supervisor Behaviors. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.906876>
- Tett, R. P., & Burnett, D. D. (2003). A personality trait-based interactionist model of job performance. In *Journal of Applied Psychology* (Vol. 88, Issue 3, pp. 500–517). <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.3.500>
- Widyastuti, K., Hayati, K., & Ahadiat, A. (2020). Effect of Ethical Leadership on Performance: Validation of Task Performance Measurement in Banking Context. *The Mattingley Journal*, 83, 8485.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Izin Penelitian



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

Nomor: 699/Pen/I
Lamp. : -
Hal : Ijin Penelitian, Penyebaran Kuesioner

2 Juni 2025

Kepada Yth.
Pimpinan Hotel
di Yogyakarta

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penulisan Skripsi yang berjudul "*Dampak Keterikatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan dengan Peran Mediasi Work-Life Balance di Sektor Privat Industri Perhotelan Yogyakarta*" yang dilakukan oleh mahasiswa kami dengan identitas:

Nama : Bimo Yudhanto Wibowo
No Mahasiswa/Prodi: 210326407/Manajemen
No Handphone : 081237103720

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

1. 230 karyawan sebagai responden

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,

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 2. Kuesioner Data Penelitian

Bagian 1 dari 4

DAMPAK KETERIKATAKAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN PERAN MEDIASI *WORK-LIFE* *BALANCE* PADA SEKTOR PRIVAT INDUSTRI PERHOTELAN DI YOGYAKARTA

B I U  

Yth. Bapak/Ibu/Sdr/i Responden

Perkenalkan saya **Bimo Yudhanto Wibowo** dari Program Studi Manajemen Angkatan 2021 dari **Universitas Atma Jaya Yogyakarta**. Saat ini, saya sedang melakukan penelitian untuk tugas akhir skripsi saya. Penelitian saya berjudul "**Dampak Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Peran Mediasi *Work-Life Balance* Pada Sektor Privat Industri Perhotelan di Yogyakarta**".

Sehubungan dengan penelitian ini, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk meluangkan waktunya dalam mengisi kuesioner. Kuesioner ini disusun untuk keperluan penelitian dan semua jawaban Bapak/Ibu/Sdr/i akan dijaga kerahasiaannya.

Saya sangat menghargai waktu dan partisipasi Bapak/Ibu/Sdr/i sebagai partisipasi penelitian ini. Jika ada hal yang ingin ditanyakan/disampaikan bisa menghubungi saya melalui email **yudhantobimo23@gmail.com** atau melalui nomor WhatsApp **0812 3710 3720**.

Untuk deskripsi keterangannya pengisian kuesioner sebagai berikut :

- 1 = Sangat Tidak Setuju
- 2 = Tidak Setuju
- 3 = Netral
- 4 = Setuju
- 5 = Sangat Setuju

Atas waktu dan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i saya ucapkan terima kasih.

Jenis Kelamin *

Jenis Kelamin *

- ☐ Laki-laki
- ☐ Perempuan

Umur (dalam tahun) *

- ☐ 20 - 25
- ☐ 26 - 35
- ☐ 36 - 45
- ☐ 46 - 55
- ☐ > 55

Tingkat Pendidikan Terakhir *

- ☐ SD
- ☐ SMP
- ☐ SMA / SMK / Sederajat
- ☐ Diploma
- ☐ Sarjana
- ☐ Magister Keatas



Pengalaman Kerja *

- ☐ < 1 Tahun Kerja
- ☐ 1 - 3 Tahun Kerja
- ☐ 4 - 6 Tahun Kerja
- ☐ 7 - 9 Tahun Kerja
- ☐ > 10 Tahun Kerja

Tingkat Manajerial *

- ☐ Karyawan Biasa
- ☐ Manajer Tingkat Awal
- ☐ Manajer Tingkat Menengah
- ☐ Manajer Tingkat Atas



Kuesioner Keterikatan Karyawan



Bagian ini berisi pernyataan-pernyataan yang digunakan untuk mengukur tingkat **keterikatan karyawan** (*employee engagement*) terhadap pekerjaannya. Keterikatan karyawan dalam penelitian ini didefinisikan sebagai kondisi psikologis positif dan penuh semangat yang ditunjukkan oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya, baik secara kognitif, perilaku, dan emosional.

Instrumen ini terdiri dari **9 item pernyataan** yang diadaptasi dari penelitian Ramani (2019) dalam Riaz et al. (2021) dan Karatepe et al. (2018). Item-item tersebut diklasifikasikan ke dalam tiga dimensi keterikatan:

- **Keterikatan Kognitif**, yaitu sejauh mana individu terfokus dan memberikan perhatian penuh pada pekerjaannya.
- **Keterikatan Perilaku**, yaitu sejauh mana individu menunjukkan keterlibatan aktif secara fisik dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan.
- **Keterikatan Emosional**, yaitu sejauh mana individu merasa terhubung secara emosional, bangga, dan termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya.

Seluruh pernyataan dalam kuesioner ini diukur menggunakan **skala Likert lima poin**, dengan rentang:

- 1 = Sangat Tidak Setuju
- 2 = Tidak Setuju
- 3 = Netral
- 4 = Setuju
- 5 = Sangat Setuju

Responden diminta untuk menilai seberapa sesuai setiap pernyataan dengan kondisi dan persepsi mereka selama bekerja di organisasi tempat mereka saat ini.

Dimensi Kognitif

Berikut adalah pernyataan-pernyataan yang menggambarkan tingkat perhatian, fokus, dan keterlibatan mental Anda terhadap pekerjaan yang sedang dijalani.



Di tempat kerja, pikiran saya fokus pada pekerjaan saya.

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

Di tempat kerja, saya mencurahkan banyak perhatian pada pekerjaan saya.

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

Di tempat kerja, saya fokus memberikan perhatian yang besar pada pekerjaan saya.

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

Di tempat kerja, saya berkonsentrasi pada pekerjaan saya.

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

Dimensi Perilaku

Pernyataan berikut bertujuan untuk mengukur sejauh mana Anda menunjukkan partisipasi aktif secara fisik dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan sehari-hari.

Saya sering melakukan lebih dari yang diharapkan untuk membantu tim saya berhasil.

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

Saya bekerja lebih keras dari yang diharapkan untuk membantu perusahaan saya sukses.

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

Saya bersedia untuk bekerja lebih keras tanpa diminta.

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

Saya mendorong diri saya untuk bekerja melebihi ekspektasi.

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

Dimensi Emosional

Bagian ini berisi pernyataan yang mengukur keterhubungan emosional Anda terhadap pekerjaan, termasuk rasa bangga, semangat, dan keterikatan secara afektif.

Saya percaya pada misi dan tujuan perusahaan saya.

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

Saya bangga untuk memberi tahu orang lain bahwa saya bekerja di perusahaan saya saat ini.

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

Bekerja di perusahaan saya saat ini memiliki makna pribadi yang besar bagi saya.

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

Saya merasa memiliki ikatan kuat dengan pekerjaan saya.

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju



Saya peduli dengan masa depan perusahaan saya.

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

Setelah bagian 2 Lanjutkan ke bagian berikut

Bagian 3 dari 4

Kuesioner *Work-Life Balance*

Bagian ini memuat pernyataan-pernyataan yang bertujuan untuk mengukur tingkat **work-life balance** atau keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan. *Work-life balance* dalam penelitian ini didefinisikan sebagai kondisi di mana individu mampu mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya secara seimbang sehingga tidak saling mengganggu dan justru saling memperkuat.

Instrumen ini terdiri dari **3 item pernyataan** yang diadaptasi dari penelitian Suifan *et al.* (2016) dalam Riaz *et al.* (2021). Item-item dalam kuesioner mencerminkan persepsi responden terhadap dampak pekerjaan terhadap kehidupan pribadi, serta sejauh mana kehidupan pribadi mereka memengaruhi pekerjaan.

Setiap pernyataan dalam kuesioner ini diukur dengan **skala Likert lima poin**, yaitu:

- 1 = Sangat Tidak Setuju
- 2 = Tidak Setuju
- 3 = Netral
- 4 = Setuju
- 5 = Sangat Setuju

Responden diminta untuk menjawab secara jujur sesuai dengan kondisi nyata yang mereka alami dalam kehidupan sehari-hari, baik di tempat kerja maupun di rumah.

Terdapat keseimbangan yang baik antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja saya.

1 2 3 4 5

Terdapat keseimbangan yang baik antara kehidupan keluarga dan kehidupan kerja saya.

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

Saya menerima dukungan dan pengakuan dari anggota keluarga.

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

Terdapat keseimbangan yang baik antara pekerjaan saya dan kesehatan pribadi saya.

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

Saya memiliki energi emosional yang cukup untuk pekerjaan ini.

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju



Kuesioner Kinerja Karyawan



Bagian ini berisi pernyataan-pernyataan yang digunakan untuk mengukur **kinerja karyawan (employee performance)** karyawan berdasarkan persepsi mereka sendiri. Kinerja pekerjaan dalam penelitian ini mengacu pada seberapa efektif karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya, termasuk aspek kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan.

Instrumen kuesioner ini terdiri dari **5 item pernyataan** yang diadaptasi dari penelitian Buil et al. (2019) dalam Riaz et al. (2021). Pengukuran dilakukan tanpa subdimensi, sehingga masing-masing item langsung mewakili indikator dari variabel kinerja pekerjaan.

Seluruh pernyataan dalam kuesioner ini menggunakan **skala likert lima poin**, dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1 = Sangat Tidak Setuju
- 2 = Tidak Setuju
- 3 = Netral
- 4 = Setuju
- 5 = Sangat Setuju

Responden diminta untuk menjawab sesuai dengan persepsi dan pengalaman kerja mereka secara keseluruhan, terutama terkait hasil kerja yang mereka capai dalam kurun waktu tertentu.

Saya secara konsisten menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.



Skala linier

1 sampai 5

1 Sangat Tidak Setuju

5 Sangat Setuju



Wajib diisi



Saya secara konsisten memenuhi persyaratan kinerja.

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

Saya memenuhi semua tanggung jawab yang diperlukan oleh pekerjaan saya.

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

Saya secara konsisten memenuhi kewajiban saya untuk bekerja sesuai dengan pekerjaan saya.

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

Saya sering gagal melaksanakan tugas-tugas penting.

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Tidak Setuju

Lampiran 3. Data dan Jawaban Responden

Jenis Kelamin	Umur (dalam tahun)	Tingkat Pendidikan Terakhir	Pengalaman Kerja	Tingkat Manajerial	C E 1	C E 2	C E 3	C E 4	B E 1	B E 2	B E 3	B E 4	E E 1	E E 2	E E 3	E E 4	E E 5	W L B 1	W L B 2	W L B 3	W L B 4	W L B 5	E P 1	E P 2	E P 3	E P 4	E P 5
Pere mpua n	20 - 25	Sarjana	< 1 Tahun Kerja	Manajer Tingkat Atas	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	2	3	3	2	2	3	4	4	4	4
Laki-laki	20 - 25	Sarjana	< 1 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	3	3	4	3	3	4	3	2	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	5
Laki-laki	26 - 35	Diploma	4 - 6 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
Laki-laki	20 - 25	SMA / SMK / Sederajat	1 - 3 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	1	2	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2
Laki-laki	36 - 45	Diploma	7 - 9 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	3	3	3	3	2	2	2	1	2	3	3	4	4	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2
Pere mpua n	20 - 25	SMP	1 - 3 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3
Pere mpua n	36 - 45	SMP	4 - 6 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	3	3	2	3	2	3	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	1	2
Pere mpua n	26 - 35	SMA / SMK / Sederajat	4 - 6 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	4	5	3	5	4	4	4	3	4	3	3	3	2	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4
Laki-laki	36 - 45	SMA / SMK / Sederajat	7 - 9 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4

Laki-laki	46 - 55	Diploma	> 10 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	5	4	3	5	4	5	5	5
Pere mpua n	36 - 45	Diploma	7 - 9 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	5	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5
Laki-laki	36 - 45	SMA / SMK / Sederajat	7 - 9 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	2	3	4	3	3	3	3	2	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	1	2	2	2	2
Pere mpua n	20 - 25	SMA / SMK / Sederajat	1 - 3 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4
Pere mpua n	26 - 35	Diploma	4 - 6 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3
Pere mpua n	36 - 45	Diploma	4 - 6 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	3	4	3	3	3	3	3	2	2	1	2	1	3	2	3	3	2	2	1	2	2	2	1
Pere mpua n	26 - 35	Diploma	4 - 6 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3
Laki-laki	36 - 45	Sarjana	4 - 6 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3
Pere mpua n	26 - 35	Diploma	4 - 6 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	2	2	3	2	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3
Laki-laki	36 - 45	Diploma	1 - 3 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	3	3	3	3	2	2	1	2	3	3	3	2	3	3	4	4	3	4	2	4	3	3	2
Laki-laki	36 - 45	Sarjana	4 - 6 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	3	3	3	4	3	2	3	2	4	4	3	3	4	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3
Pere mpua n	26 - 35	Sarjana	1 - 3 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	2	3	2	2	2	4	3	3	3	4

Pere mpua n	36 - 45	Sarjana	7 - 9 Tahun Kerja	Manajer Tingkat Awal	4	4	3	4	3	3	3	2	4	4	4	3	4	3	3	3	2	2	4	3	4	2	3
Pere mpua n	36 - 45	Sarjana	4 - 6 Tahun Kerja	Manajer Tingkat Awal	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	4
Pere mpua n	36 - 45	Sarjana	4 - 6 Tahun Kerja	Manajer Tingkat Awal	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3
Laki- laki	26 - 35	Sarjana	1 - 3 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	4	4	5
Laki- laki	26 - 35	Sarjana	1 - 3 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	3	4	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2
Pere mpua n	26 - 35	Diploma	1 - 3 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	4	4	4	5	4	4	3	4	2	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	3	3
Pere mpua n	26 - 35	Diploma	1 - 3 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	2	2
Laki- laki	36 - 45	Sarjana	< 1 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	3	4	3	4	4	3	3	4	5	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4
Pere mpua n	26 - 35	Sarjana	4 - 6 Tahun Kerja	Manajer Tingkat Menenga h	4	4	4	5	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	2	4	4	4	3	4
Laki- laki	36 - 45	Sarjana	4 - 6 Tahun Kerja	Manajer Tingkat Menenga h	4	3	3	4	4	5	4	3	4	5	3	4	5	4	4	3	4	5	3	4	4	4	3
Pere mpua n	36 - 45	Diploma	4 - 6 Tahun Kerja	Manajer Tingkat Menenga h	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	5	4	3	4

Laki-laki	26 - 35	Sarjana	4 - 6 Tahun Kerja	Manajer Tingkat Menengah	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	2	2	1	2
Pere mpua n	26 - 35	Sarjana	4 - 6 Tahun Kerja	Manajer Tingkat Menengah	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
Pere mpua n	20 - 25	SMP	1 - 3 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	5	3	3	3	3	3
Laki-laki	26 - 35	SMA / SMK / Sederajat	4 - 6 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	3	3	2	2	2	3	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	2	3
Pere mpua n	26 - 35	Diploma	4 - 6 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3
Pere mpua n	20 - 25	SMP	1 - 3 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	1	2	2	2
Pere mpua n	20 - 25	SMA / SMK / Sederajat	1 - 3 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	3	4	4	5	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
Pere mpua n	26 - 35	SMA / SMK / Sederajat	4 - 6 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	3	2	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2
Laki-laki	26 - 35	Diploma	1 - 3 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	2	3	2	3	2	2	3	3	3	4	3	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	2	3
Laki-laki	26 - 35	SMA / SMK / Sederajat	1 - 3 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	4	4	3	3	2	3	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
Pere mpua n	20 - 25	SMA / SMK / Sederajat	1 - 3 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	4	4	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3

Pere mpua n	26 - 35	SMA / SMK / Sederajat	1 - 3 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	1	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2
Pere mpua n	20 - 25	SMA / SMK / Sederajat	1 - 3 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	3	3	4	4	2	2	3	3	2	4	4	3	4	4	3	4	3	4	2	2	3	3	2
Laki- laki	26 - 35	Diploma	4 - 6 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	4	4	3
Pere mpua n	36 - 45	Diploma	7 - 9 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3
Pere mpua n	36 - 45	SMA / SMK / Sederajat	4 - 6 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2
Laki- laki	20 - 25	SMA / SMK / Sederajat	1 - 3 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
Laki- laki	36 - 45	Diploma	> 10 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	4	4	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	1	3	3	2	2	3
Laki- laki	26 - 35	Diploma	4 - 6 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4
Laki- laki	26 - 35	SMA / SMK / Sederajat	1 - 3 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	2
Pere mpua n	26 - 35	Diploma	4 - 6 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	3	3	2	3	4	4	3	3	5	4	4	4	5	3	5	4	4	3	4	4	3	3	3
Laki- laki	36 - 45	Sarjana	4 - 6 Tahun Kerja	Manajer Tingkat Awal	3	3	4	4	4	3	4	4	2	3	3	3	4	5	5	5	5	4	2	3	3	2	3
Laki- laki	26 - 35	Diploma	4 - 6 Tahun Kerja	Manajer Tingkat Awal	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

Pere mpua n	36 - 45	Sarjana	4 - 6 Tahun Kerja	Manajer Tingkat Awal	4	3	4	3	2	2	2	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3
Laki- laki	26 - 35	Sarjana	1 - 3 Tahun Kerja	Manajer Tingkat Awal	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	2	2	3
Laki- laki	26 - 35	Sarjana	4 - 6 Tahun Kerja	Manajer Tingkat Awal	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	2	3
Laki- laki	36 - 45	Diploma	1 - 3 Tahun Kerja	Manajer Tingkat Awal	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	3	4	4	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4
Laki- laki	26 - 35	Diploma	1 - 3 Tahun Kerja	Manajer Tingkat Awal	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	4	3	4	3	3	2	3	2	3
Laki- laki	36 - 45	Sarjana	4 - 6 Tahun Kerja	Manajer Tingkat Awal	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	4	4	4	5
Pere mpua n	46 - 55	Sarjana	4 - 6 Tahun Kerja	Manajer Tingkat Awal	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	2	2
Pere mpua n	36 - 45	Magister Keatas	4 - 6 Tahun Kerja	Manajer Tingkat Awal	5	3	4	4	3	3	3	3	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3
Pere mpua n	26 - 35	Sarjana	4 - 6 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	1	2	2	3	2	3
Laki- laki	26 - 35	Sarjana	> 10 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	4	2	2	2	2	4	3	3	3	3	2
Laki- laki	26 - 35	SMA / SMK / Sederajat	4 - 6 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
Laki- laki	20 - 25	SMA / SMK / Sederajat	1 - 3 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	2	3	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	1	2	1	2	2	3	3	3	3	3

Laki-laki	36 - 45	Diploma	7 - 9 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	3	4	3	4	3	4	4	3	2	3	2	4	2	4	4	3	4	2	4	4	3	3	4
Pere mpua n	36 - 45	Sarjana	4 - 6 Tahun Kerja	Manajer Tingkat Awal	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	1	1	
Laki-laki	26 - 35	Sarjana	1 - 3 Tahun Kerja	Manajer Tingkat Awal	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	1	3	3	4	3	4	4	2	2	2	2	2
Laki-laki	26 - 35	SMP	4 - 6 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	2	4
Pere mpua n	26 - 35	Sarjana	4 - 6 Tahun Kerja	Manajer Tingkat Awal	4	4	4	4	3	2	2	1	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Pere mpua n	36 - 45	Sarjana	7 - 9 Tahun Kerja	Manajer Tingkat Awal	3	3	3	2	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3
Pere mpua n	26 - 35	Sarjana	1 - 3 Tahun Kerja	Manajer Tingkat Awal	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4
Laki-laki	46 - 55	Diploma	> 10 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	3	3	3	4	2	3	2	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	1
Laki-laki	26 - 35	Sarjana	4 - 6 Tahun Kerja	Manajer Tingkat Awal	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	1	1	2	2	2	1
Pere mpua n	36 - 45	Sarjana	4 - 6 Tahun Kerja	Manajer Tingkat Awal	3	3	4	3	3	2	3	2	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4
Laki-laki	26 - 35	Sarjana	1 - 3 Tahun Kerja	Manajer Tingkat Awal	4	4	3	3	2	2	3	2	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	2	4
Pere mpua n	36 - 45	Sarjana	7 - 9 Tahun Kerja	Manajer Tingkat Awal	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4

Pere mpua n	36 - 45	Sarjana	4 - 6 Tahun Kerja	Manajer Tingkat Awal	3	4	4	4	3	4	3	3	3	5	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
Pere mpua n	20 - 25	SMA / SMK / Sederajat	1 - 3 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	3	4	3	2	3	4	2	3	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3
Pere mpua n	26 - 35	Diploma	4 - 6 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4
Pere mpua n	36 - 45	Diploma	7 - 9 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3
Pere mpua n	46 - 55	Diploma	> 10 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3
Pere mpua n	26 - 35	SMP	4 - 6 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	2	3	1	2	2	3	2	3	3	4	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3
Laki- laki	20 - 25	Sarjana	4 - 6 Tahun Kerja	Manajer Tingkat Menenga h	4	4	5	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3
Laki- laki	26 - 35	Diploma	4 - 6 Tahun Kerja	Manajer Tingkat Menenga h	4	4	4	4	3	4	3	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4
Pere mpua n	26 - 35	Sarjana	4 - 6 Tahun Kerja	Manajer Tingkat Menenga h	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
Pere mpua n	26 - 35	Sarjana	4 - 6 Tahun Kerja	Manajer Tingkat Menenga h	4	4	4	5	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4

Laki-laki	36 - 45	Sarjana	4 - 6 Tahun Kerja	Manajer Tingkat Menengah	3	3	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3
Pere mpua n	26 - 35	SMA / SMK / Sederajat	1 - 3 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	3	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4
Pere mpua n	20 - 25	SMA / SMK / Sederajat	1 - 3 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	4	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3
Pere mpua n	20 - 25	SMA / SMK / Sederajat	1 - 3 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Laki-laki	26 - 35	SMA / SMK / Sederajat	1 - 3 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3
Pere mpua n	20 - 25	SMA / SMK / Sederajat	1 - 3 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	2	3	1	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	1	3	3	3	2	3	3
Laki-laki	26 - 35	Sarjana	1 - 3 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	2	2	1	1	3	2	2	2	2	2	1	3	3	1	1	1	2	1	2	2	3	1	3
Pere mpua n	26 - 35	SMA / SMK / Sederajat	1 - 3 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2
Pere mpua n	26 - 35	Sarjana	1 - 3 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4
Pere mpua n	26 - 35	SMA / SMK / Sederajat	1 - 3 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	2	2	2	2	3	2	3	3	3	4	2	4	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2
Pere mpua n	20 - 25	SMA / SMK / Sederajat	1 - 3 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3

Laki-laki	26 - 35	Diploma	1 - 3 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	2	3	4	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	2	4	3	3	3
Laki-laki	36 - 45	Sarjana	4 - 6 Tahun Kerja	Manajer Tingkat Awal	4	4	5	4	3	4	4	3	3	5	5	4	4	3	3	2	2	3	4	4	3	3	3
Laki-laki	26 - 35	Sarjana	1 - 3 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4
Laki-laki	26 - 35	Sarjana	4 - 6 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3
Laki-laki	26 - 35	Diploma	4 - 6 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2
Laki-laki	26 - 35	Sarjana	4 - 6 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	3	3	4	3	3	2	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3
Laki-laki	36 - 45	Sarjana	4 - 6 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	3	3	2	3	3	3	2	3	4	4	4	3	4	1	2	2	2	3	4	3	4	3	4
Laki-laki	26 - 35	Diploma	1 - 3 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	2	3	1	2	3	3	3	3	2	3
Laki-laki	20 - 25	SMA / SMK / Sederajat	1 - 3 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	3	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	3	4
Laki-laki	26 - 35	Sarjana	4 - 6 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	3	4	3	4	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	2	3	2	2
Pere mpua n	26 - 35	Sarjana	4 - 6 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	2	3	1	1	3	3	3	2	3	4	3	3	3	1	2	2	2	1	3	3	3	1	3
Pere mpua n	26 - 35	Sarjana	4 - 6 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3

Pere mpua n	26 - 35	Sarjana	4 - 6 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	3	4	3	4	3	3	2	4	2	4	3	3	4	4	5	3	3	4	4	4	4	5
Pere mpua n	26 - 35	Diploma	4 - 6 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	4	4	4	4	3	3	3	2	2	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4
Pere mpua n	36 - 45	Sarjana	4 - 6 Tahun Kerja	Manajer Tingkat Awal	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4
Pere mpua n	26 - 35	SMA / SMK / Sederajat	1 - 3 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	1	1	2	2	2	2	2	3	2
Pere mpua n	36 - 45	Sarjana	7 - 9 Tahun Kerja	Manajer Tingkat Menenga h	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	3	2	3	3	2
Pere mpua n	26 - 35	Diploma	1 - 3 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	3	3	4	2	2	1	2	1	3	4	3	3	4	2	2	3	2	2	1	1	2	1
Pere mpua n	36 - 45	Diploma	4 - 6 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	4	3	4	3	5	4	3	4
Pere mpua n	20 - 25	SMA / SMK / Sederajat	1 - 3 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	5	4	3	3	3	3	3	4	3	4	5
Pere mpua n	26 - 35	Sarjana	1 - 3 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2
Laki- laki	26 - 35	SMA / SMK / Sederajat	1 - 3 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	3	4	3	4	2	2	3	3	3	4	2	2	4	3	3	2	2	2	4	3	3	3
Pere mpua n	36 - 45	Sarjana	4 - 6 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	3	3	4	3	3	2	2	2	2	3	2	1	3	2	2	1	2	2	3	3	3	3

Pere mpua n	26 - 35	Diploma	1 - 3 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
Pere mpua n	26 - 35	SMA / SMK / Sederajat	1 - 3 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	1	2	3	2	2	1	4	4	3	3	4
Laki- laki	26 - 35	Sarjana	1 - 3 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	3	3	2	3	3	3	3	3	2	1	2	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3
Pere mpua n	36 - 45	Sarjana	1 - 3 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	4	4	3	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	4	4
Laki- laki	36 - 45	Sarjana	4 - 6 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	4	4	5	4	4	3	4	5	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	2	4	3	3	3
Pere mpua n	26 - 35	SMA / SMK / Sederajat	1 - 3 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	1	3
Pere mpua n	26 - 35	Diploma	1 - 3 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	3	3	2	3	2	1	1	1	3	2	2	2
Pere mpua n	20 - 25	SMA / SMK / Sederajat	1 - 3 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	4	3	3	4	3	2	3	3	4	3
Laki- laki	20 - 25	SMA / SMK / Sederajat	1 - 3 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	2	3	3	3	3
Laki- laki	36 - 45	Sarjana	4 - 6 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	4	4	3	5	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	2	2	2	2	2
Laki- laki	36 - 45	Diploma	4 - 6 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3
Laki- laki	36 - 45	Sarjana	4 - 6 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	3

Laki-laki	36 - 45	Sarjana	4 - 6 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	3	3	4	3	3	2	3	3	2	2	3
Laki-laki	36 - 45	Sarjana	4 - 6 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	3	4	3	4	3	2	2	2	4	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3
Laki-laki	20 - 25	SMA / SMK / Sederajat	1 - 3 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	4	4	4	3	3	4	3	2	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	2	4
Laki-laki	20 - 25	SMA / SMK / Sederajat	1 - 3 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	3	3	3	2	3	3	3	3	5	5	4	5	4	3	4	3	3	3	3	2	3	4	4
Laki-laki	26 - 35	SMA / SMK / Sederajat	4 - 6 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3
Laki-laki	26 - 35	SMA / SMK / Sederajat	1 - 3 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	4	4	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	5
Laki-laki	26 - 35	SMA / SMK / Sederajat	4 - 6 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
Pere mpua n	26 - 35	SMA / SMK / Sederajat	1 - 3 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3
Laki-laki	20 - 25	SMP	1 - 3 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	3	4	4	4	3	3	3	2	4	4	3	2	4	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3
Laki-laki	26 - 35	SMA / SMK / Sederajat	1 - 3 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	1	3	2	2	2	3	2	2	3	3	1	3
Laki-laki	26 - 35	SMA / SMK / Sederajat	1 - 3 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	3	3	3	3	2	2	2	2	1	3	2	2	3	2	3	2	1	1	2	2	2	2	2
Pere mpua n	26 - 35	SMA / SMK / Sederajat	4 - 6 Tahun Kerja	Manajer Tingkat Awal	2	3	3	3	3	2	3	2	4	5	4	5	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4

Pere mpua n	26 - 35	Diploma	1 - 3 Tahun Kerja	Manajer Tingkat Awal	5	3	4	5	2	3	2	3	5	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4
Laki- laki	20 - 25	SMA / SMK / Sederajat	1 - 3 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	5	5	4	5	3	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3
Pere mpua n	26 - 35	Diploma	1 - 3 Tahun Kerja	Manajer Tingkat Awal	3	2	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	2	3	3	2	1	2	3	3	3	2
Pere mpua n	26 - 35	SMA / SMK / Sederajat	1 - 3 Tahun Kerja	Manajer Tingkat Awal	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	4	3	4	4	4	3	4
Laki- laki	26 - 35	SMA / SMK / Sederajat	1 - 3 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	3	3	2	3	3	3	2	2	3	4	3	2	4	2	3	2	2	2	3	3	3	1	2
Pere mpua n	26 - 35	Sarjana	4 - 6 Tahun Kerja	Manajer Tingkat Menenga h	4	4	5	4	4	3	3	3	2	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
Laki- laki	20 - 25	SMA / SMK / Sederajat	1 - 3 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	3	3	4	3	3	3	3	2	2	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4
Pere mpua n	26 - 35	Sarjana	4 - 6 Tahun Kerja	Manajer Tingkat Menenga h	2	3	2	1	2	3	2	3	1	2	1	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2
Laki- laki	20 - 25	SMA / SMK / Sederajat	< 1 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	4	4	4	4	2	3	3	2	4	5	4	4	5	4	4	3	4	3	2	2	3	2	3
Pere mpua n	20 - 25	SMA / SMK / Sederajat	< 1 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	4	2	1	1	2	1	1
Laki- laki	36 - 45	Diploma	4 - 6 Tahun Kerja	Manajer Tingkat Menenga h	2	3	3	3	2	2	2	2	2	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3

Pere mpua n	26 - 35	SMA / SMK / Sederajat	< 1 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	3	4	4	4	2	3	1	2	2	2	3	2	4	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2
Laki- laki	20 - 25	SMA / SMK / Sederajat	< 1 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	2	4	4	4	3	4
Pere mpua n	20 - 25	Diploma	1 - 3 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4
Pere mpua n	26 - 35	Sarjana	1 - 3 Tahun Kerja	Manajer Tingkat Menenga h	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	2	4	4	4	5	4
Laki- laki	26 - 35	SMA / SMK / Sederajat	4 - 6 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	3	3	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
Laki- laki	36 - 45	Sarjana	4 - 6 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	3	2	3	4	2	3	2	2	3	2	3	3	4	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3
Laki- laki	26 - 35	SMP	1 - 3 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	3	2	2	4	3	3	3	3
Laki- laki	26 - 35	SMA / SMK / Sederajat	1 - 3 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	3	4	2	2	3	3	3	2	2	3	4	3	3	2	3	2	2	3	3	4	3	3	3
Laki- laki	20 - 25	Sarjana	1 - 3 Tahun Kerja	Manajer Tingkat Awal	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
Pere mpua n	26 - 35	SMP	1 - 3 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3
Laki- laki	36 - 45	SMA / SMK / Sederajat	4 - 6 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	2	3	4	3	2	2	2	2	2	3	4	3	4	4	4	3	5	3	3	3	3	2	3

Laki-laki	46 - 55	Diploma	> 10 Tahun Kerja	Manajer Tingkat Atas	3	4	3	3	2	1	2	2	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	2	2	3	3	3
Pere mpua n	20 - 25	SMA / SMK / Sederajat	< 1 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	2	3
Laki-laki	20 - 25	Sarjana	1 - 3 Tahun Kerja	Manajer Tingkat Awal	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	2
Laki-laki	36 - 45	SMA / SMK / Sederajat	4 - 6 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3
Laki-laki	26 - 35	Sarjana	1 - 3 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4
Laki-laki	36 - 45	SMA / SMK / Sederajat	4 - 6 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	4	3	4	3	3	2	3	2	4	4	3	4	5	3	5	3	4	4	3	4	4	3	4
Laki-laki	20 - 25	SMA / SMK / Sederajat	< 1 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	4	4	3	4
Pere mpua n	36 - 45	Sarjana	4 - 6 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	3	3	2	3	2	3	3	2	4	4	4	3	5	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4
Pere mpua n	36 - 45	SMA / SMK / Sederajat	4 - 6 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4
Pere mpua n	26 - 35	SMA / SMK / Sederajat	< 1 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	5
Pere mpua n	26 - 35	Sarjana	4 - 6 Tahun Kerja	Manajer Tingkat Awal	3	3	3	2	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3
Pere mpua n	20 - 25	Sarjana	< 1 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3

Pere mpua n	26 - 35	Sarjana	4 - 6 Tahun Kerja	Manajer Tingkat Awal	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3
Laki- laki	20 - 25	Sarjana	< 1 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	4	4	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3
Laki- laki	20 - 25	Sarjana	< 1 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2
Pere mpua n	26 - 35	Sarjana	4 - 6 Tahun Kerja	Manajer Tingkat Awal	2	3	1	2	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3
Laki- laki	20 - 25	Sarjana	< 1 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	3	3	2	3	2	2	2	1	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2
Laki- laki	20 - 25	Sarjana	< 1 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4
Pere mpua n	26 - 35	Sarjana	4 - 6 Tahun Kerja	Manajer Tingkat Awal	4	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2
Laki- laki	26 - 35	Sarjana	1 - 3 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	3	4	3	3	3	3	2	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2
Laki- laki	20 - 25	Sarjana	< 1 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	4	3	3	4	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1
Laki- laki	20 - 25	Sarjana	< 1 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	1	2	2	3	3	2	2	2	3	4	3	3	4	4	4	3	4	2	4	3	3	3	4
Pere mpua n	20 - 25	Diploma	1 - 3 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2
Pere mpua n	26 - 35	Diploma	1 - 3 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	3	4	2	4	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	4	2	2	3	3	2	3

Laki-laki	20 - 25	SMA / SMK / Sederajat	< 1 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3
Laki-laki	26 - 35	Diploma	1 - 3 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4
Laki-laki	20 - 25	SMA / SMK / Sederajat	1 - 3 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2
Laki-laki	26 - 35	SMA / SMK / Sederajat	1 - 3 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	5	4	5	5	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3
Pere mpua n	20 - 25	Sarjana	1 - 3 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	4	4	3	4	2	3	3	2	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3
Laki-laki	20 - 25	Diploma	1 - 3 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4
Pere mpua n	26 - 35	Sarjana	1 - 3 Tahun Kerja	Manajer Tingkat Awal	4	4	2	4	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	4	3	2
Pere mpua n	20 - 25	Sarjana	< 1 Tahun Kerja	Manajer Tingkat Awal	4	3	4	4	3	3	2	2	3	4	2	3	4	3	3	3	3	4	3	2	2	2
Laki-laki	26 - 35	Sarjana	1 - 3 Tahun Kerja	Manajer Tingkat Menenga h	3	4	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	4	2	3	2	4	2	3	2	1	1
Laki-laki	26 - 35	SMA / SMK / Sederajat	4 - 6 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	3	2	2	1	2	2	2	2	4	4	4	4	5	3	3	4	4	3	3	3	3	2
Laki-laki	20 - 25	Diploma	1 - 3 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	4	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3

Laki-laki	20 - 25	Diploma	1 - 3 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	2	1	1
Laki-laki	36 - 45	Sarjana	4 - 6 Tahun Kerja	Manajer Tingkat Awal	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3
Laki-laki	26 - 35	Sarjana	7 - 9 Tahun Kerja	Manajer Tingkat Awal	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3
Laki-laki	36 - 45	Sarjana	7 - 9 Tahun Kerja	Manajer Tingkat Awal	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	3	3	4	4	3	4	3	3
Laki-laki	26 - 35	Sarjana	4 - 6 Tahun Kerja	Manajer Tingkat Awal	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	2	3	3	3	3	4
Laki-laki	36 - 45	Magister Keatas	7 - 9 Tahun Kerja	Manajer Tingkat Menengah	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3
Laki-laki	20 - 25	SMA / SMK / Sederajat	1 - 3 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	5	4	5	4	3	3	4	3	3	4	5	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3
Laki-laki	20 - 25	SMA / SMK / Sederajat	1 - 3 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4
Laki-laki	20 - 25	SMA / SMK / Sederajat	< 1 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	1	2	3	3	3	2	3	4
Pere mpua n	20 - 25	SMP	< 1 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	3	3	2	2	4	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3
Laki-laki	20 - 25	SMA / SMK / Sederajat	1 - 3 Tahun Kerja	Manajer Tingkat Awal	4	3	4	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	1	3	2	2	1	2	2	1

Laki-laki	20 - 25	SMA / SMK / Sederajat	1 - 3 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	3	4	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	4	3	3	2	1	2
Laki-laki	26 - 35	SMA / SMK / Sederajat	4 - 6 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	2	2	1	2	2	3	2	2	2	3	1	1	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3
Laki-laki	36 - 45	Sarjana	7 - 9 Tahun Kerja	Manajer Tingkat Awal	3	4	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3	2
Laki-laki	36 - 45	SMA / SMK / Sederajat	7 - 9 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	2	3	2	2	2	2	1	2	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3
Laki-laki	26 - 35	Diploma	4 - 6 Tahun Kerja	Manajer Tingkat Awal	4	4	4	3	2	3	1	2	1	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3
Laki-laki	26 - 35	SMA / SMK / Sederajat	4 - 6 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3
Laki-laki	26 - 35	SMA / SMK / Sederajat	4 - 6 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	3	3	3	4	4	4
Laki-laki	20 - 25	Sarjana	1 - 3 Tahun Kerja	Manajer Tingkat Awal	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3
Laki-laki	46 - 55	Sarjana	> 10 Tahun Kerja	Manajer Tingkat Menengah	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	4	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3
Laki-laki	26 - 35	Diploma	4 - 6 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	4	2	3	2	4	3	3	3	3	2	3
Laki-laki	20 - 25	Diploma	1 - 3 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5

Laki-laki	26 - 35	SMA / SMK / Sederajat	4 - 6 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	
Laki-laki	26 - 35	Diploma	4 - 6 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	4	3	4	3	3	2	1	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3
Laki-laki	36 - 45	Magister Keatas	> 10 Tahun Kerja	Manajer Tingkat Menengah	3	4	5	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3
Laki-laki	36 - 45	Magister Keatas	> 10 Tahun Kerja	Manajer Tingkat Menengah	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2
Laki-laki	20 - 25	Sarjana	1 - 3 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	3	3	2	2	2	1	1	1	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2
Laki-laki	26 - 35	SMA / SMK / Sederajat	4 - 6 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
Laki-laki	26 - 35	Sarjana	4 - 6 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	3	4	4	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	4	3	4	4	3	2	2	3	2	2
Laki-laki	26 - 35	Diploma	4 - 6 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	
Laki-laki	20 - 25	Diploma	1 - 3 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2
Laki-laki	26 - 35	Diploma	4 - 6 Tahun Kerja	Karyawan Biasa	3	4	5	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	3	4	3	

Lampiran 4. Hasil Olah Data SmartPLS 4

OUTER LOADINGS					
	BE	CE	EE	EP	WLB
BE1	0.870				
BE2	0.801				
BE3	0.840				
BE4	0.828				
CE1		0.845			
CE2		0.802			
CE3		0.802			
CE4		0.786			
EE1			0.756		
EE2			0.822		
EE3			0.772		
EE4			0.758		
EE5			0.719		
EP1				0.743	
EP2				0.818	
EP3				0.844	
EP4				0.781	
EP5				0.856	
WLB1					0.898
WLB2					0.814
WLB3					0.849
WLB4					0.794
WLB5					0.730

CONSTRUCT RELIABILITY AND VALIDITY				
	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
BE	0.855	0.864	0.902	0.697
CE	0.824	0.824	0.883	0.655
EE	0.824	0.827	0.876	0.587
EP	0.868	0.874	0.905	0.655
WLB	0.876	0.883	0.910	0.671

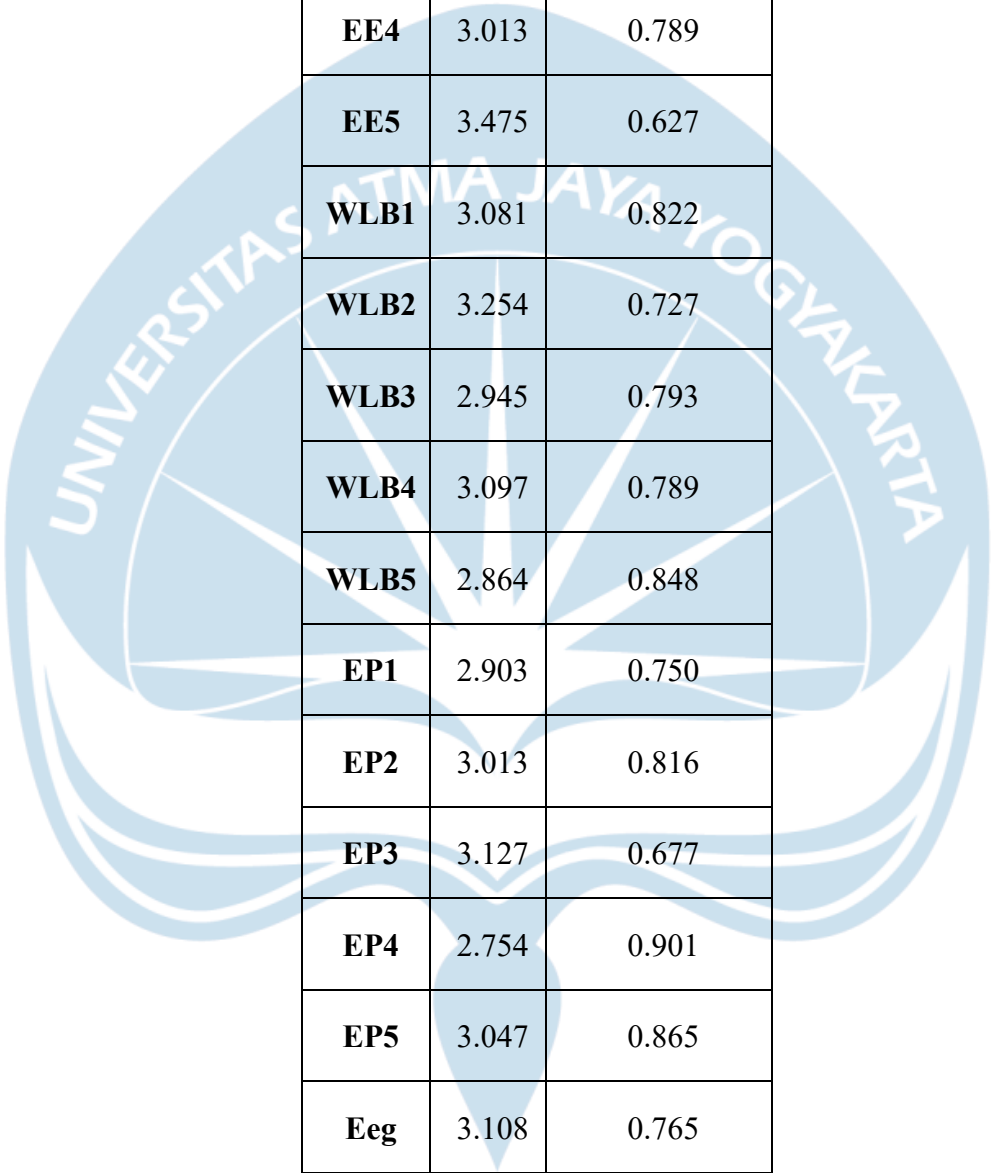
FORNELL LARCKER					
	BE	CE	EE	EP	WLB
BE	0.835				
CE	0.466	0.809			
EE	0.417	0.428	0.766		
EP	0.505	0.419	0.436	0.809	
WLB	0.392	0.464	0.475	0.458	0.819

R-Square		
	R-square	R-square adjusted
EP	0.367	0.356
WLB	0.323	0.315

Path Coefficient					
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
<i>Direct Effect</i>					
BE -> EP	0.304	0.306	0.056	5.446	0.000
CE -> EP	0.110	0.113	0.059	1.963	0.031
EE -> EP	0.163	0.162	0.070	2.330	0.010
<i>Indirect Effect</i>					

EE -> WLB -> EP	0.063	0.065	0.024	2.617	0.004
BE -> WLB -> EP	0.030	0.029	0.015	1.947	0.026
CE -> WLB -> EP	0.057	0.058	0.022	2.620	0.004
EEg -> WLB -> EP	0.261	0.268	0.039	6.685	0.000

<i>Indicators</i>		
Name	Mean	Standard deviation
CE1	3.267	0.765
CE2	3.364	0.672
CE3	3.212	0.882
CE4	3.220	0.820
BE1	2.890	0.686
BE2	2.945	0.737
BE3	2.881	0.804
BE4	2.737	0.764
EE1	3.000	0.849
EE2	3.398	0.804



EE3	2.996	0.745
EE4	3.013	0.789
EE5	3.475	0.627
WLB1	3.081	0.822
WLB2	3.254	0.727
WLB3	2.945	0.793
WLB4	3.097	0.789
WLB5	2.864	0.848
EP1	2.903	0.750
EP2	3.013	0.816
EP3	3.127	0.677
EP4	2.754	0.901
EP5	3.047	0.865
Eeg	3.108	0.765

Latent Variabel - Correlations

	BE	CE	EE	EP	WLB
BE	1.000	0.466	0.417	0.505	0.392
CE	0.466	1.000	0.428	0.419	0.464
EE	0.417	0.428	1.000	0.436	0.475
EP	0.505	0.419	0.436	1.000	0.458
WLB	0.392	0.464	0.475	0.458	1.000

<i>PLSpredict LV Summary - PLS SEM</i>	
	Q²predict
EP	0.313
WLB	0.300

Dampak Keterikatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan
dengan Peran Mediasi Work-Life Balance pada Sektor Privat
Industri Perhotelan di Yogyakarta

ORIGINALITY REPORT

10%	11%	10%	4%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	e-journal.uajy.ac.id Internet Source	2%
2	repository.ub.ac.id Internet Source	1%
3	repository.unej.ac.id Internet Source	1%
4	123dok.com Internet Source	<1%
5	repository.upi.edu Internet Source	<1%
6	ejournal.gunadarma.ac.id Internet Source	<1%
7	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	<1%
8	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	<1%
9	repository.radenintan.ac.id Internet Source	<1%
10	text-id.123dok.com Internet Source	<1%
11	Oktaviana, Esna. "Pengaruh Organizational Citizenship Behavior dan Innovative Work	<1%

Behavior dan Transformational Leadership
Sebagai Moderating Terhadap Employee
Performance", Universitas Islam Sultan Agung
(Indonesia), 2023

Publication

- | | | |
|----|---|------|
| 12 | Yasyfa Maghfyra, Dewi Ayu Larassati.
"Membangun Budaya Kerja Sehat dan
Berkinerja Tinggi: Mengintegrasikan Work-life
balance dalam Manajemen Kantor melalui
Penerapan Ergonomi dan K3", Indonesian
Journal of Public Administration Review, 2024
Publication | <1 % |
| 13 | Submitted to Universitas Negeri Jakarta
Student Paper | <1 % |
| 14 | Submitted to Universitas Andalas
Student Paper | <1 % |
| 15 | journal.sinov.id
Internet Source | <1 % |
| 16 | Ahmad Wahyudin, Azmi Fitriati, Akhmad
Darmawan, Erny Rachmawati. "Pengaruh
work life balance dan motivasi kerja terhadap
kinerja karyawan dengan kepuasan kerja
sebagai variabel intervening",
Entrepreneurship Bisnis Manajemen
Akuntansi (E-BISMA), 2025
Publication | <1 % |
| 17 | Submitted to Binus University International
Student Paper | <1 % |
| 18 | journal.um-surabaya.ac.id
Internet Source | <1 % |
| 19 | jurnal.untag-sby.ac.id
Internet Source | <1 % |

20	Muhammad Aswin, Andi Batary Citta, Muhammad Amsal Sahban. "Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Operator CAH PLTU Punagaya yang Dimediasi Kepuasan Kerja", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2025 Publication	<1 %
21	fwps.ftu.edu.vn Internet Source	<1 %
22	Glen Andre Yusuf T, Ryalno Stefano Noya. "Optimalisasi Kinerja Karyawan melalui Kompetensi dan Pelatihan: Penelitian pada PT. Wujud Rama Abadi", eCo-Fin, 2025 Publication	<1 %
23	Riyanda, Fasa Yogi. "Peningkatan Employee Performance Melalui Knowledge Donating, Work Experience dan Workplace Spirituality Dengan Innovation Behaviour Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan Nasmoco Jateng & Diy)", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2023 Publication	<1 %
24	repository.eka-prasetya.ac.id Internet Source	<1 %
25	journal.untar.ac.id Internet Source	<1 %
26	www.scribd.com Internet Source	<1 %
27	Sutikno, Rita Novianti. "Model Peningkatan Kinerja Sumber daya Manusia Dinas Perhubungan Kabupaten Kotawaringin	<1 %

Barat", Universitas Islam Sultan Agung
(Indonesia), 2024

Publication

28	digilib.esaunggul.ac.id Internet Source	<1 %
29	Submitted to Universitas Jenderal Soedirman Student Paper	<1 %
30	Submitted to Hankuk University of Foreign Studies Student Paper	<1 %
31	dspace.uui.ac.id Internet Source	<1 %
32	jurnal.stibsa.ac.id Internet Source	<1 %
33	Submitted to STIE Perbanas Surabaya Student Paper	<1 %
34	Salim, Agus. "Model Quality of Worklife Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Information Communication Technology Sebagai Variabel Moderasi", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2024 Publication	<1 %
35	Widyasari, Septiningtyas Pramesthi. "Model Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Berbasis Keterikatan Kerja Kualitas Interaksi Pimpinan Dengan Bawahan dan Persepsi Dukungan Organisasi", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2023 Publication	<1 %
36	core.ac.uk Internet Source	<1 %

37	journal.upy.ac.id Internet Source	<1 %
38	Dea Marlina Putri, Ridwan Muttaqin, Ridho Riadi Akbar. "Pengaruh Work Life Balance, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Primajaya Putra Sentosa", JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi), 2025 Publication	<1 %
39	Putu Dian Kartika, I Gede Riana. "Peran Work-Life Balance dalam Memediasi Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan", Journal of Business, Finance, and Economics (JBFE), 2024 Publication	<1 %
40	Yuda Septiadi Hendra, Free Dirga Dwatra. "Pengaruh Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT PLN (Persero) Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Ombilin di Sawahlunto", ARZUSIN, 2024 Publication	<1 %
41	repository.ugj.ac.id Internet Source	<1 %
42	repository.uksw.edu Internet Source	<1 %
43	Submitted to Universitas Pendidikan Ganesha Student Paper	<1 %
44	e-jurnal.nobel.ac.id Internet Source	<1 %
45	eprints.iain-surakarta.ac.id	

Internet Source

<1%

46

eprints.uny.ac.id
Internet Source

<1%

Exclude quotes Off

Exclude matches < 25 words

Exclude bibliography On

