

BAB V

PENUTUP

Pada bab ini merupakan bagian akhir yang menyajikan ringkasan penelitian, kesimpulan yang menjawab rumusan masalah dan tujuan Penelitian, serta implikasi manajerial untuk karyawan di wilayah Pulau Jawa. Selain itu, akan diuraikan pula keterbatasan penelitian agar temuan dapat ditafsirkan dengan tepat, serta saran untuk penelitian berikutnya sebagai kontribusi dalam pengembangan ilmu dan praktik manajerial.

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan riset terhadap 105 tenaga kerja dari karyawan milenial dan Z yang bekerja di wilayah Pulau Jawa, dapat disimpulkan model penelitian yang menguji ketiga variabel telah Terbukti secara empiris. Seluruh instrumen penelitian dinyatakan sah dan dapat dipercaya, sehingga hasil analisis dapat digunakan untuk menjawab perumusan masalah penelitian dengan baik.

1. Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kesejahteraan psikologis karyawan milenial dan Z di Pulau Jawa. Hal ini menunjukkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi berperan sebagai faktor yang membantu karyawan mempertahankan fokus, energi, dan konsistensi dalam menyelesaikan tugas. Ketika karyawan merasa jam kerja mereka masih memberikan waktu untuk keluarga, hobi, dan kebutuhan pribadi,

mereka cenderung menunjukkan antusiasme yang lebih besar serta kinerja kerja yang optimal.

2. Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan milenial dan Z di Pulau Jawa. Hal ini menunjukkan keseimbangan kehidupan kerja berperan sebagai sumber ketenangan dan kenyamanan psikologis bagi karyawan. Ketika tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi seimbang, karyawan cenderung merasa lebih bahagia, tenang, rileks, dan antusias dalam menjalankan aktivitas sehari-hari.
3. Kesejahteraan psikologis berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan milenial dan Z di Pulau Jawa. Hal ini menunjukkan kesejahteraan psikologis berfungsi sebagai kondisi internal yang mendasari efektivitas kerja. Karyawan yang merasa nyaman dengan diri sendiri, termotivasi, dan mampu mengelola kehidupan sehari-hari dengan baik cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal dalam menyelesaikan pekerjaannya.
4. Kesejahteraan psikologis memediasi pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan milenial dan Z di Pulau Jawa. Hal ini menunjukkan keseimbangan kehidupan kerja tidak hanya memiliki dampak langsung terhadap kinerja, tetapi juga beroperasi melalui peningkatan kondisi psikologis karyawan. Keseimbangan kehidupan kerja yang baik, karyawan lebih mudah menjaga kesejahteraan psikologis, dan kondisi ini pada gilirannya memperkuat kinerja yang ditunjukkan dalam pekerjaan mereka.

5.2 Implikasi Manajerial

Penelitian ini mengungkapkan keseimbangan kehidupan kerja memiliki dampak yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan; keseimbangan kehidupan kerja juga memiliki dampak yang signifikan dan positif terhadap kesejahteraan psikologis; dan kesejahteraan psikologis memiliki dampak yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kesejahteraan psikologis terbukti berperan sebagai mediator dalam hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kinerja karyawan. Berdasarkan temuan ini, perusahaan perlu menjadikan keseimbangan kehidupan kerja dan kesejahteraan psikologis sebagai komponen utama dalam strategi manajemen sumber daya manusia mereka untuk memastikan peningkatan kinerja karyawan yang berkelanjutan.

1. Studi ini menunjukkan keseimbangan kehidupan kerja berada pada tingkat yang tinggi, dengan rata-rata 3,670. Indikator yang paling menonjol adalah antusiasme terhadap pekerjaan dan waktu yang cukup untuk keluarga serta hobi/minat pribadi. Hal ini menunjukkan karyawan milenial dan Z sangat menghargai sistem kerja yang memberikan ruang bagi kehidupan pribadi tanpa mengabaikan tanggung jawab kerja. Pimpinan perusahaan harus mempertahankan kebijakan kerja yang mendukung jam kerja fleksibel, pembagian tugas yang proporsional, dan beban kerja yang tidak berlebihan, sehingga keseimbangan kehidupan kerja dapat terjaga.
2. Penelitian ini juga mengungkapkan kesejahteraan psikologis berada pada tingkat tinggi dengan rata-rata 3,602, namun, terdapat indikator yang masih relatif lebih

rendah, yaitu perasaan segar saat bangun tidur dan istirahat yang memadai. Hal ini menunjukkan perusahaan perlu memberikan perhatian lebih besar terhadap kesehatan fisik dan mental karyawan melalui pengelolaan jam kerja yang normal, pengurangan tekanan kerja yang tidak perlu, serta penyediaan lingkungan kerja yang mendukung pemulihan energi karyawan. Manajemen disarankan untuk mengembangkan program kesejahteraan karyawan seperti konseling, kegiatan relaksasi, dan dukungan kesehatan mental untuk memastikan kondisi psikologis karyawan tetap stabil.

3. Penelitian ini mengungkapkan kinerja karyawan berada pada tingkat yang tinggi dengan rata-rata 3,681, yang menunjukkan karyawan telah menunjukkan hasil kerja yang positif. Namun, mengingat kesejahteraan psikologis telah terbukti menjadi variabel mediasi dalam pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja, manajemen tidak dapat hanya berfokus pada pencapaian target kerja. Perusahaan perlu menetapkan sistem kerja yang mampu menjaga kesejahteraan psikologis karyawan, karena karyawan yang merasa tenang, termotivasi, dan nyaman dengan kehidupan mereka lebih mungkin mempertahankan kinerja optimal.
4. Penelitian ini mengungkapkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi tidak hanya berdampak langsung pada kinerja, tetapi juga memengaruhi kesejahteraan psikologis sebagai faktor mediasi. Oleh karena itu, para pemimpin perusahaan disarankan untuk menerapkan kebijakan yang berfokus pada hasil kerja sekaligus kualitas pengalaman karyawan, seperti jam kerja fleksibel, komunikasi terbuka, dan dukungan emosional dari perusahaan. Di sisi lain,

profil responden yang mayoritasnya adalah karyawan muda mengharuskan perusahaan untuk lebih responsif dalam memenuhi kebutuhan kerja karyawan milenial dan Z, yang menganggap keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, kenyamanan di tempat kerja, serta peluang pengembangan diri sebagai hal yang penting. Oleh karena itu, manajemen perlu merancang strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih selaras dengan tuntutan generasi muda, termasuk fleksibilitas kerja, penghargaan terhadap karyawan, dan program pengembangan kompetensi yang selaras dengan tujuan organisasi.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Tinjauan telah mengidentifikasi beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yang dapat menjadi informasi penting bagi para peneliti di masa mendatang, antara lain:

1. Penelitian ini menggunakan metode survei melalui kuesioner daring, yang bergantung pada persepsi subjektif partisipan dan karenanya menimbulkan bias jawaban.
2. Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam generalisasi hasil karena sampel penelitian ini terbatas pada karyawan di Pulau Jawa, temuan penelitian ini tidak dapat diterapkan secara luas untuk menggambarkan kondisi seluruh karyawan muda di Indonesia.
3. Penelitian ini belum mencakup analisis data mengenai sektor atau bidang pekerjaan tempat responden bekerja, sehingga perbedaan karakteristik pekerjaan di berbagai industri tempat responden bekerja seperti manufaktur,

jasa, dan teknologi terhadap temuan penelitian tidak dapat ditentukan. Selain itu, cakupan populasi dalam penelitian ini luas dan tidak memiliki batasan yang jelas, karena mencakup seluruh karyawan dari kelompok generasi milenial dan Z yang tersebar di berbagai sektor industri di Pulau Jawa, tanpa merinci industri tertentu. Kondisi ini menyulitkan generalisasi temuan penelitian secara spesifik terhadap industri tertentu.

4. Desain kuesioner dalam penelitian ini juga memiliki kekurangan, karena pertanyaan penyaring untuk seluruh indikator ditempatkan pada halaman yang sama di Google Form. Kondisi ini dapat memengaruhi kualitas respons yang diberikan, mengingat responden mungkin cenderung mengisi kuesioner secara terburu-buru tanpa mencermati setiap indikator satu per satu. Idealnya, pertanyaan penyaring untuk setiap indikator ditempatkan pada halaman terpisah agar responden dapat lebih fokus dan jawaban yang diperoleh menjadi lebih akurat.
5. Selain itu, jumlah item dalam indikator kinerja karyawan pada penelitian ini juga merupakan suatu keterbatasan tersendiri. Setelah dilakukan uji validitas, hanya dua item yang memenuhi kriteria loading factor, padahal jumlah ideal minimum yang seharusnya dipertahankan adalah tiga item per konstruk. Akibatnya, cakupan pengukuran variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini menjadi kurang komprehensif dibandingkan jika lebih banyak item yang dipertahankan.

5.4 Saran

Sebagai langkah lanjutan dari keterbatasan-keterbatasan penelitian yang telah diidentifikasi, terdapat beberapa anjuran yang dapat dijadikan referensi bagi penelitian berikutnya peneliti mengajukan rekomendasi berikut untuk dipertimbangkan oleh peneliti di masa mendatang:

1. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggabungkan metode berbasis kuesioner dengan metode kualitatif, seperti wawancara, guna memvalidasi dan menggali tanggapan subjektif responden secara lebih mendalam, sehingga memastikan data yang diperoleh lebih objektif dan komprehensif. Selain itu, perlu dilakukan verifikasi terhadap sumber data yang disediakan oleh atasan atau rekan kerja, sebagai perbandingan untuk mengurangi potensi bias penilaian diri, sehingga memastikan hasil penelitian yang lebih akurat.
2. Penelitian di masa mendatang disarankan untuk memperluas cakupan geografis di luar Pulau Jawa atau dengan melakukan penelitian lintas wilayah untuk menguji apakah hasil serupa juga berlaku di berbagai wilayah di Indonesia, sehingga penelitian tersebut dapat lebih mencerminkan kondisi nasional.
3. Untuk penelitian mendatang, disarankan menyertakan pertanyaan mengenai sektor industri responden dalam instrumen survei, guna mengetahui apakah karakteristik pekerjaan pada sektor-sektor tertentu seperti manufaktur, jasa, teknologi, atau industri kreatif turut memengaruhi hubungan antara ketiga variabel utama dalam penelitian ini. Selain itu, cakupan populasi perlu diperjelas, misalnya dengan membatasi penelitian pada satu sektor industri

spesifik, agar temuan yang diperoleh dapat mencerminkan kondisi sebenarnya dalam kelompok industri tersebut secara lebih akurat.

4. Untuk penelitian mendatang, disarankan agar pertanyaan penyaring dalam kuesioner disusun dengan menempatkan setiap indikator pada halaman terpisah di Google Form. Pendekatan ini diharapkan dapat membantu responden agar tetap lebih fokus dan cermat saat mengisi setiap indikator, sehingga menjamin kualitas dan akurasi data yang lebih baik.
5. Untuk penelitian mendatang, disarankan agar instrumen kinerja karyawan yang digunakan sejak awal mencakup jumlah indikator yang lebih banyak, sehingga meskipun beberapa item nantinya dieliminasi setelah uji validitas, jumlah item yang tersisa tetap memenuhi standar minimum yaitu setidaknya tiga item per konstruk. Dengan demikian, cakupan pengukuran untuk variabel kinerja karyawan dapat menjadi lebih komprehensif dan representatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Alhaider, M. (2025). *Impact of work – life balance on organizational performance with mediating effect of well-being and organizational support as moderator*. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-10-2024-0371>
- Andrli, B., & Ali, T. (2025). *Balancing act : exploring the mediating role of work – life balance on improving work engagement through*. 44(1), 39–52. <https://doi.org/10.1108/JMD-01-2024-0031>
- Arif Rachman, Yochanan, Andi Ilham Samanlangi, H. P. (2024). Dan R & D. In *CV Saba Jaya Publishr*.
- Atan, T., & Obeng, H. A. (2024). *An Empirical Exploration of Psychological Well-Being ' s Mediating Influence on Work-Life Balance and Employee Performance in Ghanaian Public Hospitals*. 17(2), 169–205.
- Aubouin-bonnaventure, J., Fouquereau, E., & Lahiani, F. (2023). *A New Gain Spiral at Work : Relationships between Virtuous Organizational Practices , Psychological Capital , and Well-Being of Workers*.
- Bello, B. G., Tula, S. T., Omotoye, G. B., Kess-momoh, A. J., & Daraojimba, A. I. (2024). *Work-life balance and its impact in modern organizations : An HR review*.
- Dayal, M. (2024). *Work-Life Balance And Psychological Capital Amongst Women : Gen Z And Millenials*. 03, 784–802. <https://doi.org/10.46609/IJSSER.2024.v09i03.009>
- Dhanabhakym, M., & Sarath, M. (2023). *Psychological Wellbeing : Asystematic Literature Review*. 3(1), 603–607. <https://doi.org/10.48175/IJARSCT-8345>
- Hair, Jr., J. F., M. Hult, G. T., M. Ringle, C., Sarstedt, & M. (2022). *An Introductio To Structural Equation Modeling* (p. In A Primer on Partial Least Squares Structural Eq).
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., & Ringle, C. M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*.
- Hasan, T., Jawaad, M., & Butt, I. (2021). *The Influence of Person – Job Fit , Work – Life Balance , and Work Conditions on Organizational Commitment : Investigating the Mediation of Job Satisfaction in the Private Sector of the Emerging Market*.
- Iba, Z. (n.d.). *No Title*.
- Iman, N., Jalil, A., Tan, S. A., Ibharim, N. S., Musa, A. Z., Ang, S. H., & Mangundjaya, W. L. (2023). *The Relationship between Job Insecurity and Psychological Well-Being among Malaysian Precarious Workers : Work – Life Balance as a Mediator*.
- Izzati, N., Hariri, M., Norhayati, W., Othman, W., Basyirah, S., & Anuar, A. (2024). *Effect of Work-Life Balance on Employees ' .* 705–718. <https://doi.org/10.4236/jss.2024.1212044>
- Jin, G., & Chen, X. (2025). *Research on the Impact of Remote Working on the Work-Life Balance of Marketers*. 13(6), 4202–4211. <https://doi.org/10.4236/ojbm.2025.136226>
- Jr, J. F. H., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., Black, W. C., & Anderson,

- R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis*.
- Jung, H., Hwang, Y., & Yoon, H. (2023). *Impact of Hotel Employees' Psychological Well-Being on Job Satisfaction and Pro-Social Service Behavior : Moderating Effect of Work – Life Balance*.
- Kubzansky, L. D., Kim, E. S., Boehm, J. K., Davidson, R. J., Huffman, J. C., Loucks, E. B., Lyubomirsky, S., Picard, R. W., Schueller, S. M., & Trudel, C. (2023). Interventions to Modify Psychological Well - Being : Progress , Promises , and an Agenda for Future Research. *Affective Science*, 4(1), 174–184. <https://doi.org/10.1007/s42761-022-00167-w>
- Kurniawan, T., Muftiyanto, R. T. N., & Akhmad, K. A. (2025). *Hubungan Work Life Balance dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di Kabupaten Klaten*. 2.
- Laine, T., Saukkonen, N., & Korhonen, T. (2023). *International Journal of Project Management How performance measurement can support achieving success in project-based operations*. 41(December 2022). <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2022.11.002>
- Lestari, S., Watini, S., & Rose, D. E. (2024). *Impact of Self-Efficacy and Work Discipline on Employee Performance in Sociopreneur Initiatives*. 6(2), 270–284.
- Makassar, U. M. (2023). *Sukmawati 1 , Salmia 2 , Sudarmin 3 **. 7(1), 131–140.
- Mandal, S. (2022). *The Effect of Psychological Wellbeing on Employee Job Performance and the Role of Gender*. 10(4). <https://doi.org/10.25215/1004.110>
- Manu, J. A., Essandoh, E., & Akolbaa, G. (2025). *Beyond the badge : work-life balance , boundary-blurring and the well-being of Ghanaian police officers*. <https://doi.org/10.1108/IJOA-03-2025-5371>
- Md Abu Hasnat, Hüseyin Dagli, A. K. (2023). *An Analysis Of Individual Investors' Behavior : A Case Of The Dhaka Stock Exchange Bireysel Yatirimci Davranışlarının Analizi : Dakka Menkul Kiymetler Borsası Örneği*. 2023(41), 303–316.
- Mensah, R. D., & Bartrop-sackey, M. (2021). *Juggling between work , studies and motherhood : The role of social support systems for the attainment of work – life balance*. 1–10.
- Mestika, M., Sipayung, D., Sholahuddin, M., Manajemen, M., & Ekonomi, F. (n.d.). *Brand image , perceived quality ,.*
- Mulang, H. (2022). *Analysis of The Effect of Organizational Justice , Worklife Balance on Employee Engagement and Turnover Intention*. 2, 86–97.
- Muspawi, S. (2024). *Jurnal Edu Research Indonesian Institute For Corporate Learning And Studies (IICLS) Page 110*. 5(September), 110–116.
- Nabawanuka, H., & Ekmekcioglu, E. B. (2022). *Millennials in the workplace : perceived supervisor support , work – life balance and employee well – being*. 54(1), 123–144. <https://doi.org/10.1108/ICT-05-2021-0041>
- Nana, E., Eshun, K., & Segbenya, M. (2024). *Modelling the Mediating Role of Work-Life Balance on the Relationship Between Work Arrangement and Employee Performance in Higher Education*. September, 1–16. <https://doi.org/10.1177/21582440241263447>

- Obeng, H. A., & Atan, T. (2025). *Exploring organizational politics , and turnover intentions in Ghanaian hospitals : a conservation of resource theory perspective.*
- Obrenovic, B., Jianguo, D., & Khudaykulov, A. (2020). *Work-Family Conflict Impact on Psychological Safety and Psychological Well-Being : A Job Performance Model.* 11(March), 1–18. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00475>
- Of, R., & Geographical, I. (2021). *Occupational Stress and its Impact on Work-Life Balance and Psychological Well-being of Remote Working Women Employees in Information Technology Enabled Sector during Covid-19 Pandemic : An Empirical Study in Hyderabad Metro.* 11, 619–630. <https://doi.org/10.48047/rigeo>.
- Ondeng, S., & Rahman, U. (2026). *Journal of Qualitative and Quantitative Research Populasi dan Sampel sebagai Dasar Metodologis dalam Penelitian Pendidikan.* 3(1), 35–50.
- Orr, G., Piarulli, A., Conversano, C., Grenno, G., & Gemignani, A. (2025). *The Interplay of Personality Traits and Psychological Well-Being : Insights from a Study of Italian Undergraduates.* 1–15.
- Paramita, L., & Supartha, I. W. G. (2022). *Role of Work Stress as Mediating Variable between Compensation and Work-Life Balance on Employee Performance.* 7(3), 163–167.
- Program, M. S., Program, M. S., Program, M. S., Program, M. S., Kurniawan, P., Budiman, S., & Suhartono, A. (2023). *The influence of discipline and work motivation on employee performance.* 2(3), 74–82.
- Putri, N., & Meria, L. (2022). *The Effect of Transformational Leadership on Employee Performance Through Job Satisfaction and Organizational Commitment.* 4(1), 8–21.
- Qiao, G., & Li, Y. (2024). *The Strategic Role of Digital Transformation : Leveraging Digital Leadership to Enhance Employee Performance and Organizational Commitment in the Digital Era.*
- Rahardja, F. A., & Chen, S. (2022). *Review of Behavioral Psychology in Transition to Solar Photovoltaics for Low-Income Individuals.* 1–17.
- Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (n.d.). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R.*
- Saleh, R. M. (2026). *Leadership , work-life balance and employee well-being in Dubai ' s service industries : implications for HRM.* 55(1), 107–133. <https://doi.org/10.1108/PR-06-2025-0663>
- Samson, D. (2023). *People , performance and transition : A case study of psychological contract and stakeholder orientation in the Toyota Australia plant closure.* August 2022, 67–101. <https://doi.org/10.1002/joom.1218>
- Sarstedt, M., Hair, J. F., Cheah, J., Becker, J., & Ringle, C. M. (2019). *How to specify, estimate, and validate higher-order constructs in PLS-SEM.* xxxx. <https://doi.org/10.1016/j.ausmj.2019.05.003>
- Shahzadi, I., Rafiq, S., & Ali, U. (2022). *Investigating the Influence of Flexible Work Arrangements on Work-Life Balance in South Asian Gig Workers : Does Ryff ' s Six-Factor model of Psychological Well-being Moderates ?* 4(2), 314–

327.

- Stankevičienė, A., Tamaševičius, V., & Diskienė, D. (2021). *The Mediating Effect Of Work-Life Balance On The Relationship Between Work Culture And Employee Well-Being*. 22(4), 988–1007.
- Suriani, N., Risnita, & Jailani, M. S. (2023). *Konsep Populasi dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau*. 1, 24–36.
- Susanto, P., Hoque, M. E., Jannat, T., & Emely, B. (2022). *Work-Life Balance , Job Satisfaction , and Job Performance of SMEs Employees : The Moderating Role of Family-Supportive Supervisor Behaviors*. 13(June), 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.906876>
- Talukder, A. K. M., Vickers, M., & Khan, A. (2018). *Supervisor support and work-life balance Impacts on job performance in the Australian financial sector*. 47(3), 727–744. <https://doi.org/10.1108/PR-12-2016-0314>
- Thamrin, M., & Riyanto, S. (2020). *The Effect of Work Motivation , Work Environment , and Work Life Balance on Employee Performance at PT . AngkasaPura I (Persero) Sultan Aji Muhammad SulaimanSepinggan Airport - Balikpapan*. 19(6), 40–47. <https://doi.org/10.9790/0853-1906044047>
- Topp, C. W., Østergaard, S. D., Søndergaard, S., & Bech, P. (2015). *The WHO-5 Well-Being Index : A Systematic Review of the Literature*. 167–176. <https://doi.org/10.1159/000376585>
- Yue, Z., Zhang, R., & Xiao, J. (2022). *Computers in Human Behavior Passive social media use and psychological well-being during the COVID-19 pandemic : The role of social comparison and emotion regulation*. *Computers in Human Behavior*, 127(March 2021), 107050. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2021.107050>

Lampiran I

Kuesioner

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i

Perkenalkan, saya Karen Nina Putri Nakulo, mahasiswa Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Saat ini, saya sedang melakukan penelitian skripsi di bawah bimbingan Ibu Theresia Agung Maryudi Harsiwi, SE., M.Si. mengenai "Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan milenial dan Z melalui Kesejahteraan Psikologis sebagai Variabel Mediasi". Saya ingin mengundang Saudara/i untuk berpartisipasi dengan mengisi kuesioner penelitian ini.

Survei ini memerlukan responden yang memiliki kriteria sebagai berikut.

1. Karyawan yang aktif bekerja berlokasikan di Pulau Jawa
2. Generasi milenial dan generasi Z (usia 20-45 tahun)
3. Memiliki masa kerja minimal satu tahun pada perusahaan atau institusi saat ini

Dengan ini saya menyatakan seluruh jawaban yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya akan digunakan untuk kepentingan akademik. Saya sangat mengapresiasi waktu dan kontribusi Saudara/i dalam penelitian ini. Jika terdapat pertanyaan atau kendala, dapat menghubungi saya melalui kontak tertera (Email: pnina9647@gmail.com atau WhatsApp: 085742411679).

Terima kasih atas partisipasi dan dukungannya.

Salam hormat,

Karen Nina Putri Nakulo

Bagian I: Kriteria Responden

Bagian ini berfungsi sebagai alat penyaringan awal untuk memastikan responden memenuhi kriteria kelayakan penelitian sebelum melanjutkan ke bagian penilaian utama. Bagian ini terdiri dari tiga pertanyaan pilihan ganda dengan pilihan jawaban “Ya” atau “Tidak”. Responden wajib menjawab semua pertanyaan, jika mereka menjawab “Tidak” pada salah satu pertanyaan, formulir akan langsung dialihkan ke Bagian 7 (Kesimpulan) dan kuesioner tidak akan dilanjutkan.

Bagian II: Data Responden

Bagian ini memuat informasi demografis dasar mengenai responden yang diperlukan untuk menggambarkan karakteristik sampel penelitian. Data yang dikumpulkan meliputi Nama/Inisial, Usia, Jenis Kelamin, Tingkat Pendidikan Terakhir, dan Status Perkawinan. Informasi ini digunakan untuk analisis deskriptif, pengelompokan sampel, serta memeriksa representativitas responden terhadap populasi penelitian. Data nama dapat dicatat dalam bentuk inisial untuk melindungi anonimitas jika diperlukan.

Informasi Kuesioner

Responden diharapkan menjawab pertanyaan yang telah disediakan dengan cara memberikan tanda pada bagian jawaban yang sesuai dengan pendapat responden. Silakan memilih STS jika Sangat Tidak Setuju, TS jika Tidak Setuju, N jika Netral, S jika Setuju, atau SS jika Sangat Setuju.

Bagian I: Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work-Life Balance*)

No	Pertanyaan	Alternatif jawaban				
1	Saya memiliki waktu istirahat yang cukup di luar jam kerja untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi/keluarga.	STS	TS	N	S	SS
2	Saat ini, saya merasa waktu yang saya gunakan untuk bekerja dan waktu untuk kegiatan di luar pekerjaan sudah seimbang.	STS	TS	N	S	SS
3	Saya merasa tuntutan pekerjaan dan aktivitas pribadi saya berada dalam porsi yang pas.	STS	TS	N	S	SS
4	Saya mampu mengatur dan menyelesaikan tanggung jawab saya, baik di tempat kerja maupun di dalam keluarga.	STS	TS	N	S	SS
5	Saya mampu memenuhi harapan yang diberikan oleh atasan di kantor dan keluarga di rumah secara bersamaan.	STS	TS	N	S	SS

Bagian II: Kesejahteraan Psikologis (*Psychological Well-Being*)

No	Pertanyaan	Alternatif jawaban				
1	Saya merasa ceria dan bersemangat dalam menjalani hari.	STS	TS	N	S	SS
2	Saya merasa tenang dan rileks.	STS	TS	N	S	SS
3	Saya merasa aktif dan bertenaga dalam beraktivitas.	STS	TS	N	S	SS
4	Saat bangun tidur, saya merasa segar dan merasa sudah cukup beristirahat.	STS	TS	N	S	SS
5	Kehidupan sehari-hari saya dipenuhi dengan hal-hal yang menarik minat saya.	STS	TS	N	S	SS

Bagian III: Kinerja Karyawan (*Employee Performance*)

No	Pernyataan	Alternatif jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya memiliki peralatan dan sumber daya yang memadai untuk menyelesaikan pekerjaan saya.	STS	TS	N	S	SS
2	Atasan saya mau mendengarkan masalah dan saran yang saya sampaikan.	STS	TS	N	S	SS
3	Jam kerja yang ada saat ini memberikan saya cukup waktu untuk keluarga dan hobi/minat pribadi lainnya.	STS	TS	N	S	SS
4	Saya merasa puas dengan seberapa sering saya dilibatkan dalam pemecahan masalah di tempat kerja.	STS	TS	N	S	SS
5	Saya memiliki antusiasme yang tinggi terhadap pekerjaan saya.	STS	TS	N	S	SS

Lampiran II

Hasil Profil Responden

Karakteristik Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
Usia		
20-24	82	78,1%
25-29	17	16,2%
30-34	4	3,8%
35-39	1	1%
40-45	1	1%
Jenis Kelamin		
Laki-laki	33	31,4%
Perempuan	72	68,6%
Pendidikan Terakhir		
SMA/SMK	73	69,5%
D1/D2/D3/D4	7	6,7%
S1	25	23,8%
S2	0	-
S3	0	-
Status Perkawinan		
Lajang	85	81%
Menikah	20	19%

Lampiran III

Hasil Statistik Deskriptif

Delimiter:	Semicolon	Encoding:	UTF-8
Value Quote Character:	None	Sample size:	105
Number Format:	US (example: 1,000.23)	Indicators:	15
Missing Value Marker:	None	Missing Values:	0

Indicators:	Indicator	Correlations	Raw File							
	No.	Missing	Mean	Median	Min	Max	Standard ...	Excess Ku...	Skewness	
KKK1	1	0	3.695	4.000	1.000	5.000	0.874	0.459	-0.487	
KKK2	2	0	3.514	4.000	1.000	5.000	0.927	0.169	-0.479	
KKK3	3	0	3.486	4.000	1.000	5.000	0.896	0.339	-0.642	
KKK4	4	0	3.981	4.000	1.000	5.000	0.756	3.404	-1.177	
KKK5	5	0	3.676	4.000	1.000	5.000	0.822	0.952	-0.582	
KP1	6	0	3.714	4.000	2.000	5.000	0.848	-0.772	0.017	
KP2	7	0	3.657	4.000	1.000	5.000	0.849	0.561	-0.410	
KP3	8	0	3.600	4.000	2.000	5.000	0.846	-0.574	-0.080	
KP4	9	0	3.390	3.000	1.000	5.000	0.856	-0.219	-0.022	
KP5	10	0	3.648	4.000	2.000	5.000	0.851	-0.670	-0.002	
KK1	11	0	3.810	4.000	2.000	5.000	0.677	0.230	-0.303	
KK2	12	0	3.590	3.000	1.000	5.000	0.870	-0.274	0.026	
KK3	13	0	3.638	4.000	1.000	5.000	0.885	0.756	-0.554	
KK4	14	0	3.590	4.000	1.000	5.000	0.825	0.658	-0.346	
KK5	15	0	3.724	4.000	1.000	5.000	0.787	0.551	-0.415	

Lampiran IV

Hasil Uji *Structural Equation Models* (Sem)

Outer Loading Tahap Awal (Sebelum Eliminasi)

Outer Loadings

Matrix	EP	PWB	WLB
EP1	0.642		
EP2	0.695		
EP3	0.828		
EP4	0.822		
EP5	0.833		
PWB1		0.858	
PWB2		0.855	
PWB3		0.836	
PWB4		0.837	
PWB5		0.820	
WLB1			0.825
WLB2			0.862

Outer Loadings

Matrix	EP	PWB	WLB
EP5	0.833		
PWB1		0.858	
PWB2		0.855	
PWB3		0.836	
PWB4		0.837	
PWB5		0.820	
WLB1			0.825
WLB2			0.862
WLB3			0.764
WLB4			0.785
WLB5			0.732

Outer Loading Tahap Akhir (Setelah Eliminasi)

Matrix			
	Keseimba...	Kesejahte...	Kinerja Ka...
KK3			0.898
KK5			0.896
KKK1	0.857		
KKK2	0.868		
KKK3	0.746		
KKK4	0.787		
KKK5	0.735		
KP1		0.838	
KP2		0.854	
KP3		0.866	
KP4		0.821	

Matrix			
	Keseimba...	Kesejahte...	Kinerja Ka...
KK5			0.896
KKK1	0.857		
KKK2	0.868		
KKK3	0.746		
KKK4	0.787		
KKK5	0.735		
KP1		0.838	
KP2		0.854	
KP3		0.866	
KP4		0.821	
KP5		0.829	

Uji Reliabilitas dan Validitas

Construct Reliability and Validity

Matrix	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	
	Cronbach...	rho_A	Composi...	Average ...
Keseimba...	0.859	0.868	0.899	0.641
Kesejahte...	0.897	0.898	0.924	0.708
Kinerja Ka...	0.757	0.757	0.892	0.804

Fornell-Larcker Criterion

Discriminant Validity

	Fornell-Larcker Criter...	Cross Loadings	Heterotrait-Monotrait ...
	Keseimba...	Kesejahte...	Kinerja Ka...
Keseimba...	0.801		
Kesejahte...	0.598	0.842	
Kinerja Ka...	0.678	0.722	0.897

Cross Loading

Discriminant Validity

	Keseimba...	Kesejahte...	Kinerja Ka...
KK3	0.653	0.619	0.898
KK5	0.562	0.677	0.896
KKK1	0.857	0.511	0.564
KKK2	0.868	0.546	0.629
KKK3	0.746	0.520	0.506
KKK4	0.787	0.396	0.538
KKK5	0.735	0.401	0.460
KP1	0.483	0.838	0.607
KP2	0.468	0.854	0.519
KP3	0.476	0.866	0.628
KP4	0.548	0.821	0.624

Discriminant Validity

	Keseimba...	Kesejahte...	Kinerja Ka...
KK5	0.562	0.677	0.896
KKK1	0.857	0.511	0.564
KKK2	0.868	0.546	0.629
KKK3	0.746	0.520	0.506
KKK4	0.787	0.396	0.538
KKK5	0.735	0.401	0.460
KP1	0.483	0.838	0.607
KP2	0.468	0.854	0.519
KP3	0.476	0.866	0.628
KP4	0.548	0.821	0.624
KP5	0.533	0.829	0.645

Heterotrait-Monotrait Ratio HTMT (Tahap Awal)

Discriminant Validity			
Fornell-Larcker Criter... Cross Loadings Heterotrait-Monotrait ...			
	Keseimba...	Kesejahte...	Kinerja Ka...
Keseimba...			
Kesejahte...	0.674		
Kinerja Ka...	0.802	0.911	

Heterotrait-Monotrait Ratio HTMT (Tahap Akhir)

Discriminant Validity			
Fornell-Larcker Criter... Cross Loadings Heterotrait-Monotrait ...			
	Keseimba...	Kesejahte...	Kinerja Ka...
Keseimba...			
Kesejahte...	0.674		
Kinerja Ka...	0.836	0.872	

R-Square

R Square		
Matrix R Square R Square Adjusted		
	R Square	R Square ...
Kesejahte...	0.358	0.352
Kinerja Ka...	0.616	0.608

Path Coefficient untuk Direct Effect

Path Coefficients

Mean, STDEV, T-Values, P-Values

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Keseimbangan Kehidupan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,383	0,395	0,112	3,406	0,001
Keseimbangan Kehidupan Kerja -> Kesejahteraan Psikologis	0,598	0,611	0,086	6,947	0,000
Kesejahteraan Psikologis -> Kinerja Karyawan	0,493	0,477	0,104	4,759	0,000

Path Coefficient untuk Indirect Effect

Mean, STDEV, T-Values, P-Values

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Keseimbangan Kehidupan Kerja -> Kesejahteraan Psikologis -> Kinerja Karyawan	0,295	0,287	0,059	4,973	0,000