

**PENGARUH BEBAN KERJA & *QUALITY WORK LIFE*
TERHADAP KESEJAHTERAAN KARYAWAN DI MEDIASI
STRES KERJA
(Studi pada PT Formula Inovatif Transnasional)**

SKRIPSI



Oleh

ZUMROTUL KHOIROH

NIM: 22050111021

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2026

**PENGARUH BEBAN KERJA & *QUALITY WORK LIFE*
TERHADAP KESEJAHTERAAN KARYAWAN DI
MEDIASI
STRES KERJA
(Studi pada PT Formula Inovatif Transnasional)**

Skripsi

Diajukan Kepada: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim
Malang untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen (S.M)



Oleh

**ZUMROTUL KHOIROH
NIM: 220501110218**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS
EKONOMI**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2026

LEMBAR PERSETUJUAN

28/04/26, 19:36

Print Persetujuan

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH BEBAN KERJA & *QUALITY WORK LIFE* TERHADAP
KESEJAHTERAAN KARYAWAN DI MEDIASI STRES KERJA
(Studi pada PT Formula Inovatif Transnasional)**

SKRIPSI

Oleh

Zumrotul Khoiroh

NIM : 220501110218

Telah Disetujui Pada Tanggal 28 April 2026

Dosen Pembimbing,



Syahirul Alim, M.M

NIP. 197712232009121002

LEMBAR PENGESAHAN

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH BEBAN KERJA & *QUALITY WORK LIFE*
TERHADAP KESEJAHTERAAN KARYAWAN DI MEDIASSI
STRES KERJA
(Studi pada PT Formula Inovatif Transnasional)**

SKRIPSI

Oleh

ZUMROTUL KHOIROH
NIM : 220501110218

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Pada 7 Mei 2026

Susunan Dewan Penguji:

Tanda
Tangan

- 1 Ketua Penguji
Ikhsan Maksum, M.Sc
NIP. 199312192019031012
- 2 Anggota Penguji
Dr. Faisol, M.Pd
NIP. 198411142023211015
- 3 Sekretaris Penguji
Syahirul Alim, M.M
NIP. 197712232009121002



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



Dr. Setiani, M.M
NIP. 199009182018012002

LEMBAR PERNYATAAN

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Zumrotul Khoiroh
NIM : 220501110218
Fakultas/Program Studi : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa "SKRIPSI" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul:

Pengaruh Beban Kerja & *Quality Work Life* Terhadap Kesejahteraan Karyawan di Mediasi Stres Kerja (Studi pada PT Formula Inovatif Transnasional) Adalah hasil karya saya sendiri, bukan "duplikasi" dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada "klaim" dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing ataupun pihak Fakultas Ekonomi, melainkan tanggung jawab saya sendiri. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Malang, 18 April 2026

Hormat Saya,



Zumrotul Khoiroh

NIM: 220501110218

LEMBAR PERSEMBAHAN

Alhamdulillah , penulis mengucapkan rasa syukur ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat, nikmat, dan petunjuk-Nya, sehingga penelitian yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja & *Quality Work Life* Terhadap Kesejahteraan Karyawan di Mediasi Stres Kerja (Studi pada PT Formula Inovatif Transnasional)” dapat diselesaikan dengan baik. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurah kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, yang telah membimbing umat manusia dari masa kegelapan menuju masa yang terang benderang melalui ajaran Islam. Semoga kita semua memperoleh syafaat beliau, baik di dunia maupun di akhirat. Skripsi ini penulis persembahkan sebagai ucapan rasa syukur dan kasih kepada:

1. Ayahanda penulis, Bapak Sri Budi Wahono. Lelaki pertama yang mengajarkanku tentang arti tanggung jawab, tentang cinta yang diwujudkan dalam kerja keras, dan tentang pengorbanan yang tak pernah ditagih. Terima kasih atas kepercayaan yang selalu diberikan, atas didikan, motivasi, dan pelajaran berharga tentang dunia. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan kesehatan dan keberkahan dalam hidup bapak.
2. Pintu syurgaku, separuh nyawaku dan salah satu buruh pabrik rokok kecil, ibunda Siti Yuana yang mana telah melahirkanku dan membesarkanku. Sosok wanita yang selalu mengusahakan segala keinginan dan mimpi mimpi penulis dari hasil keringat, banting tulang, hingga kerja keras yang luar biasa. Tak lupa untuk setiap sujud panjangnya yang tak pernah putus, sumber dari segala doa dalam sunyi adalah benteng terkuat dalam hidupku. Dalam diam, kau menenun kasih, merenda sabar, dan menyelimuti hatiku dengan cinta yang tak terbatas. Beliau bukan seseorang yang tumbuh dari bangku kuliah, tetapi mampu mengantarkan anaknya menjadi seorang sarjana. Semoga allah SWT membalasmu dengan kebaikan, memberkahi usiamu, serta menganugrahkan kesehatan. Skripsi ini untukmu ibu.

3. Dengan penuh rasa hormat, penulis turut mempersembahkan karya ini kepada seluruh Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi, terutama kepada dosen pembimbing saya, Bapak Syahirul Alim, M.M., yang senantiasa memberikan arahan, bimbingan, serta kesabaran dalam mendampingi penulis selama proses penyusunan skripsi. Terima kasih penulis sampaikan atas segala waktu, tenaga, dan ilmu yang telah diberikan. Semoga Bapak senantiasa diberikan kesehatan, kemudahan, dan keberkahan dalam setiap aktivitas yang dijalankan.

HALAMAN MOTTO

“Selalu ada harga dalam sebuah proses. Nikmati saja lelah – lelah itu. Lebarkan lagi rasa sabar itu. Semua yang kau investasikan untuk menjadikan dirimu serupa yang kau impikan, mungkin tidak akan selalu berjalan lancar. Tapi, gelombang – gelombang itu yang nanti bisa kau ceritakan”

(Boy Candra)

“Dan bersabarlah kamu, sesungguhnya janji Allah SWT itu benar”

(Q.S Ar-Rum: 60)

“Tugas manusia hanya berjuang, bukan memaksakan hasil. Kita punya kendala tapi Allah SWT punya kendali. Yakinlah jika Allah sudah ikut andil, maka tidak ada kata mustahil”

(Ustadz Hanan Attaki)

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT karena atas rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penelitian sebagai pernyaratan menyelesaikan studi strata 1 dan mendapatkan gelar Sarjana Manajemen (S.M) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja & *Quality Work Life* Terhadap Kesejahteraan Karyawan di Mediasi Stres Kerja (Studi pada PT Formula Inovatif Transnasional”.

Shalawat serta salam semoga tercurah limpah kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, yang membawa umat manusia dari zaman kegelapan menuju zaman yang penuh cahaya dengan ajaran Islam. Semoga kita semua mendapatkan syafa’at beliau baik di dunia maupun di akhirat.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak akan berjalan dengan baik tanpa adanya dukungan, bimbingan, serta bantuan dari berbagai pihak.oleh karena itu, dengan penuh kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, M. Si., CHARM., CRMP., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M. Ei., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Ibu Dr. Setiani, M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Syahirul Alim, M.M., selaku Dosen pembimbing skripsi yang selalu memberikan bimbingan, motivasi, arahan, dan masukan. Semoga segala kebaikan dibalas berlipat ganda oleh Allah SWT.
5. Seluruh responden PT Formula Inovatif Transnasional sekaligus tempat PKL yang memberikan banyak ilmu, pengalaman, serta berpartisipasi dalam pengisian kuesioner saya sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan.
6. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
7. Sri Budi Wahono dan Siti Yuana, orang tua penulis yang tersayang. Terima kasih atas segala kasih sayang yang diberikan dalam membesarkan dan

membimbing penulis selama ini sehingga penulis dapat terus berjuang untuk meraih mimpi dan cita cita. Kesuksesan dan segala hal baik yang kedepannya akan penulis dapatkan adalah karena dan untuk beliau berdua.

8. Saudara kandung penulis, Syamsul Efendi. Terima kasih karna karena secara tidak langsung mengajarkan untuk tumbuh menjadi orang yang kuat, lebih sabar, lebih berhati hati dalam menempatkan harapan dan menjadi bagian dari alasan penulis untuk meraih mimpi. Semoga kelak kita dijadikan sebagai dua jiwa yang saling menguatkan, dipertemukan untuk tidak saling melukai, saling menjaga tanpa harus diminta, dan saling menyembuhkan tanpa meninggalkan luka.
9. Ja'far Aunillah, S.M kakak tingkat, teman, sekaligus mentor penulis. Terima kasih atas yang dengan sabar meluangkan waktu, memberikan ilmu, arahan, dukungan, serta motivasi sejak penulis semester 3 hingga saat ini. Terima kasih telah membuat penulis yakin untuk bisa melanjutkan skripsi ini hingga selesai. Bimbingan yang tidak hanya membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, tetapi juga memberikan banyak pelajaran berharga yang akan penulis bawa kedepannya. Semoga segala kebaikan, ilmu, dan waktu yang kamu berikan mendapatkan balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT, segera mendapatkan pekerjaan yang di cita – citakan, serta senantiasa diberikan kesehatan, keberkahan, dan kesuksesan setiap langkahnya.
10. Mbak Dita, Lisa, Fira, Sekar, Natasha, saudara perempuan penulis. Terima kasih atas dukungan dan doa tanpa syarat. Teruslah melangkah dengan keyakinan, meski jalan tidak selalu mudah. Percayalah bahwa usaha yang kalian lakukan akan membawa lebih dekat pada apa yang kalian impikan. Semoga setiap langkahmu kedepan dipenuhi kebahagiaan, keberkahan dan kesuksesan. Penulis berharap kalian menjadi pribadi yang lebih kuat, penuh harapan, dan mampu mewujudkan semua cita – cita yang kamu yakini.
11. Shafa Keisha Jasmine, Nadhia Mananda, teman seperjalanan penulis sejak pertengahan perkuliahan hingga hari ini. Terima kasih karena telah hadir, memberikan kebahagiaan dan selalu memberikan semangat selama penyusunan skripsi. Meski langkah kita kelak akan berpencar, semoga jarak tak

mengaburkan jalinan yang telah kita anyam. Pengalaman luar biasa bersama kalian akan menjadi memori yang tak akan terlupakan dan sangat dirindukan. Doa kita semoga tetap saling bersahutan, dan impian kalian satu per satu terwujud. Kelak, bila waktu mempertemukan, mari duduk bersama lagi bukan untuk mengulang, tetapi merayakan tentang perjuangan, mimpi yang tercapai, dan cerita baru yang menanti ditulis.

12. Dinar Fairuz Salsabila, S. Kep , perempuan yang tidak sengaja kenal di suatu majelis dan sekarang menjadi sahabat dekat penulis. Terima kasih telah menjadi tempat bercerita, mengingatkan dalam hal kebaikan, candaan dan ucapan spontan lucu yang selalu mencairkan suasana, menghibur selama masa – masa terendah penulis. Semoga kebahagiaan selalu berpihak kepadamu, semoga lelahmu menjadi kesuksesan, semoga kebaikanmu di ganti berkali lipat oleh Allah SWT.
13. Fetti, ainun teman BESMA DT Peduli Malang, terima kasih saling mendukung dan melengkapi, menemani *krisis life* selama 2 tahun ini. Kebersamaan yang sederhana namun penuh makna itu menjadi salah satu alasan penulis mampubertahan dan terus melangkah hingga titik ini. Semoga kalian selalu diberi kesuksesan oleh Allah SWT, semoga menjadi orang kaya seperti yang kalian ceritakan dan mendapatkan jodoh yang tepat sesuai dengan keinginan kalian.
14. Teman pesantren saya, Syifa, Ifah, Nastiti, Mbak Silvi. Terima kasih atas dukungan, tawa, dan motivasi untuk saling menguatkan. Semoga langkah kalian dipenuhi keberkahan dan keselamatan.
15. Evan, Zagiesta, Dzini, Elief, Lathifa, Albab sahabat penulis. Terima kasih karena telah menghadirkan keceriaan dalam setiap proses perjalanan penulis. Terima kasih atas tawa yang kalian bagi, canda yang menguatkan, serta kehadiran yang mampu meringankan setiap beban yang terasa berat. Semoga kalian selalu diberikan kebahagiaan, kesuksesan, serta kemudahan dalam meraih setiap impian yang dicita – citakan. Tetaplah menjadi pribadi yang membawa keceriaan, bukan hanya untuk penulis, tetapi juga untuk banyak orang di sekitar kalian.

16. Fikri, Baila, Thoriq, Shidqi, dan teman teman Manajemen 2022, PMII Rayon Ekonomi ‘Moch. Hatta”, PMII Komisariat Sunan Ampel, HMPS Manajemen, DEMA FE, SEMA UIN Malang, BESMA DT Peduli Malang. Terima kasih telah kebersamai penulis dalam perjalanan ini, khususnya dalam pengembangan diri di luar aspek akademik.
17. Kepada seseorang yang sangat tidak kalah penting kehadirannya, Alfahillah Malo Kurniawan. Terima kasih telah menjadi bagian dari perjalanan hidup penulis kebersamai selama 3 tahun ini. Berkontribusi dalam penulisan skripsi ini, baik tenaga, waktu, dan maupun materi kepada saya. Telah menjadi pelindung, menyediakan bahu yang kokoh namun lembut ketika penulis membutuhkan sandaran dikala merasa sedih, serta memberikan semangat pantang menyerah untuk menyelesaikan studi ini. Penulis selalu berharap dan berdoa semoga ikatan ini tidak pernah selesai dan selalu bersama untuk merangkai cerita baru, semoga kesuksesan, kekuatan dan kebahagiaan selalu berpihak padamu.
18. *Last but not least*, untuk diri sendiri Zumrotul Khoiroh. Terima kasih karena sudah bertahan sejauh ini, banyak air mata yang dihapus pakai tangan sendiri, selalu mau belajar dan berusaha memberikan yang terbaik di setiap langkah serta tetap terbuka untuk hal – hal baru yang sebelumnya mungkin terasa asing dan tidak mudah. Terima kasih sudah berani mengambil sikap yang tegas untuk setiap tindakannya, dan mau mencoba segala kesempatan yang datang. Kini, semua proses itu terbayar ketika skripsi ini berhasil diselesaikan dengan baik. Bangga untuk setiap langkah kecilku. Selamat berpetualang di level kehidupan selanjutnya, selamat berperang dengan pertanyaan “kapan” yang tidak ada ujungnya. Tidak ada yang lebih indah dari menyaksikan proses dan pertumbuhan sendiri.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memerlukan penyempurnaan dan pengembangan lebih lanjut. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diperlukan penulis demi perbaikan skripsi ini dan penelitian selanjutnya. Semoga penelitian ini, dapat memberikan kontribusi dan manfaat baik secara teoritis dan praktis.

Malang, 18 April 2026

Penulis

DAFTAR ISI

SKRIPSI	i
LEMBAR PERSETUJUAN	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PERNYATAAN	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PERSEMBAHAN	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN MOTTO	Error! Bookmark not defined.
KATA PENGANTAR	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
ABSTRAK	xviii
ABSTRACT	xix
الملخص	Error! Bookmark not defined.
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	10
BAB 2	12
TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Penelitian Terdahulu	12
2.2 Kajian Teori	19
2.2.1 Beban Kerja	19
2.2.2 <i>Quality work life</i>	23
2.2.3 Stress Kerja	28
2.2.4 Kesejahteraan Karyawan	32
2.3 Hubungan Antar Variabel	37
2.3.1 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kesejahteraan Karyawan	37
2.3.2 Pengaruh <i>Quality work life</i> terhadap Kesejahteraan Karyawan	37
2.3.3 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja	38
2.3.4 Pengaruh <i>Quality work life</i> Terhadap Stress Kerja	39
2.3.5 Pengaruh Stress Kerja terhadap Kesejahteraan Karyawan	39

2.3.6	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kesejahteraan Karyawan dimediasi Stress Kerja	40
2.3.7	Pengaruh <i>Quality work life</i> Terhadap Kesejahteraan Karyawan dimediasi Stress Kerja	40
2.3.8	Kerangka Konseptual	41
2.3.9	Hipotesis	42
BAB III		43
METODE PENELITIAN		43
3.1	Jenis dan Pendekatan Penelitian	43
3.2	Lokasi Penelitian	43
3.3	Populasi dan Sampel	43
3.3.1	Populasi	43
3.3.2	Sampel	44
3.4	Data dan Jenis Data	44
3.5	Teknik Pengambilan Data	45
3.6	Operasional Variabel	46
3.7	Metode Analisis Data	49
3.7.1	Analisis Deskriptif	49
3.7.2	Pengolahan Data	50
3.8	Inner dan <i>Outer Model</i>	50
3.8.1	<i>Outer Model (Measurement Model)</i>	50
3.8.2	Structural Model (Inner Model)	51
3.8.3	Uji Mediasi	52
BAB VI		53
HASIL DAN PEMBAHASAN		53
4.1	Profil Perusahaan	53
4.1.1	Gambaran Umum PT Formula Inovatif Transnasional	53
4.1.2	Visi & Misi PT Formula Inovatif Transnasional	53
4.1.3	Struktur Organisasi PT Formula Inovatif Transnasional	54
4.2	Analisis Deskriptif	54
4.2.1	Deskripsi Responden	54
4.2.2	Karakteristik Responden	55
4.2.3	Deskripsi Variabel Penelitian	56

4.3	Hasil Uji Analisis Data SEM PLS	62
4.3.1	Uji Validitas dengan <i>Convergent validity</i>	62
4.3.2	Uji Validitas dengan <i>Diskriminan Validity</i>	65
4.3.3	Uji Reabilitas	Error! Bookmark not defined.
4.3.4	<i>Path Coefficient</i>	70
4.3.5	<i>F-Square</i>	Error! Bookmark not defined.
4.3.6	Uji Mediasi.....	Error! Bookmark not defined.
4.4	Pembahasan Hasil Penelitian	72
4.4.1	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kesejahteraan Karyawan.....	72
4.4.2	Pengaruh <i>Quality work life</i> Terhadap Kesejahteraan Karyawan.....	73
4.4.3	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stress Kerja	74
4.4.4	Pengaruh <i>Quality work life</i> Terhadap Stress Kerja	74
4.4.5	Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kesejahteraan Karyawan	75
4.4.6	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kesejahteraan Karyawan dimediasi Stress Kerja	76
4.4.7	Pengaruh <i>Quality work life</i> Terhadap Kesejahteraan Karyawan dimediasi Stress Kerja	76
BAB V		Error! Bookmark not defined.
PENUTUP		Error! Bookmark not defined.
5.1	Kesimpulan	Error! Bookmark not defined.
5.2	Saran	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR PUSTAKA		80
LAMPIRAN		Error! Bookmark not defined.

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Rata Rata Upah Sebulan.....	2
Tabel 1. 2 Gaji dan Jam Kerja PT Formula Inovatif Transnasional Tahun 2024	3
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	12
Tabel 2. 2 Perbedaan dan Persamaan Penelitian Terdahulu	16
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel	47
Tabel 4. 1 Deskripsi Responden.....	55
Tabel 4. 2 Deskripsi Jawaban Variabel Beban Kerja	56
Tabel 4. 3 Deskripsi Variabel Quality Work-Life.....	58
Tabel 4. 4 Deskripsi Variabel Stress Kerja.....	59
Tabel 4. 5 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan.....	60
Tabel 4. 6 Uji Loading Factor (Running Pertama).....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 7 Uji Loading Factor (Running Kedua)	63
Tabel 4. 8 Nilai Average Variance Extracted (AVE)	64
Tabel 4. 9 Nilai Fornell-Lacker Criterion	65
Tabel 4. 10 Nilai Cross Loadings.....	66
Tabel 4. 11 Composite Reliability dan Cronbach Alpha Value	68
Tabel 4. 12 Nilai R-Square.....	69
Tabel 4. 13 Nilai Path Coefficient.....	70
Tabel 4. 14 Nilai F-Square	71
Tabel 4. 15 Specific Indirect Effects	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	41
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT formula Inovatif Transnasional.....	54
Gambar 4. 2 Outer Model Running Pertama	62
Gambar 4. 3 Outer Model Running Kedua.....	Error! Bookmark not defined.

ABSTRAK

Khoiroh. Z, 2026. SKRIPSI. “Pengaruh Beban Kerja & *Quality Work Life* Terhadap Kesejahteraan Karyawan di Mediasi Stres Kerja (Studi pada PT Formula Inovatif Transnasional).”

Pembimbing: Syahirul Alim, M.M

Kata Kunci: Beban Kerja, *Quality Work Life*, Stres Kerja, Kesejahteraan Karyawan

Dalam beberapa tahun terakhir, khususnya pada periode 2023 hingga 2024, kondisi ketenagakerjaan di PT Formula Inovatif Transnasional menunjukkan adanya tantangan dalam menjaga kesejahteraan karyawan. Tingginya tuntutan pekerjaan, target kerja, serta jam kerja yang panjang namun tidak selalu diimbangi dengan kompensasi yang memadai berpotensi menimbulkan stres kerja dan menurunkan kualitas kehidupan kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja dan *Quality Work Life (QWL)* terhadap kesejahteraan karyawan dengan stres kerja sebagai variabel mediasi.

Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode *explanatory research* dan teknik non-probability sampling (sampel jenuh), di mana data dikumpulkan melalui kuesioner berbasis Google Form yang disebarakan kepada 49 karyawan PT Formula Inovatif Transnasional.

Hasil analisis menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan karyawan dengan nilai T Statistic 10.987 dan P Value 0.000, meskipun pengaruhnya tergolong kecil. *Quality Work Life (QWL)* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan karyawan dengan nilai T Statistic 2.296 dan P Value 0.022, serta berpengaruh signifikan terhadap stres kerja dengan nilai T Statistic 2.034 dan P Value 0.042. Sementara itu, beban kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap stres kerja dengan nilai T Statistic 1.48 dan P Value 0.139. Stres kerja memiliki pengaruh signifikan dan paling dominan terhadap kesejahteraan karyawan dengan nilai T Statistic 4.706 dan P Value 0.000. Selain itu, stres kerja tidak memediasi hubungan antara beban kerja, *quality work life* dengan kesejahteraan kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa kesejahteraan karyawan lebih ditentukan oleh kondisi psikologis dan kualitas lingkungan kerja dibandingkan oleh beban kerja semata. Dalam konteks nilai-nilai Islam, hasil penelitian ini juga menekankan pentingnya keseimbangan antara beban kerja, keadilan dalam kompensasi, serta lingkungan kerja yang mendukung untuk menciptakan kesejahteraan yang berkelanjutan.

ABSTRACT

Khoiroh, Z. (2026). THESIS. "The Effect of Workload and Quality of Work Life on Employee Well-Being with Work Stress as a Mediating Variable (Study at PT Formula Inovatif Transnasional)."

Advisor: Syahirul Alim, M.M

Keywords: Workload, Quality Work Life, Work Stress, Employee Well-Being

In recent years, particularly during the 2023–2024 period, employment conditions at PT Formula Inovatif Transnasional have indicated challenges in maintaining employee well-being. High job demands, strict targets, and long working hours that are not always matched with adequate compensation have the potential to increase work stress and reduce the quality of employees' work life. This study aims to examine and analyze the effect of workload and Quality of Work Life (QWL) on employee well-being, with work stress as a mediating variable.

The research employs a quantitative approach using explanatory research methods and non-probability sampling (saturated sampling technique), where data were collected through a Google Form-based questionnaire distributed to 49 employees of PT Formula Inovatif Transnasional.

The results show that workload has a positive and significant effect on employee well-being, with a T-statistic of 10.987 and a P-value of 0.000, although the effect size is relatively small. Quality of Work Life (QWL) also has a positive and significant effect on employee well-being, with a T-statistic of 2.296 and a P-value of 0.022, and significantly affects work stress, with a T-statistic of 2.034 and a P-value of 0.042. Meanwhile, workload does not have a significant effect on work stress, with a T-statistic of 1.48 and a P-value of 0.139. Work stress has a significant and the most dominant effect on employee well-being, with a T-statistic of 4.706 and a P-value of 0.000. In addition, work stress does not mediate the relationship between workload, quality of work life and work well-being. These findings indicate that employee well-being is more influenced by psychological conditions and the quality of the work environment rather than workload alone. In the context of Islamic values, this study also emphasizes the importance of balance in workload, fairness in compensation, and a supportive work environment to achieve sustainable well-being.

مستخلص البحث

زمرة الخيرة، 2026. البحث الجامعي. تأثير عبء العمل وجودة حياة العمل على رفاهية الموظفين مع توسط ضغط العمل. (دراسة في شركة PT Formula Inovatif Transnasional)

المشرف : شهير العليم، الماجستير

الكلمات الأساسية: عبء العمل، جودة حياة العمل، ضغط العمل، رفاهية الموظفين

في السنوات الأخيرة، وخاصة في الفترة من 2023 إلى 2024، أظهرت ظروف العمل في شركة PT Formula Inovatif Transnasional تحديات في الحفاظ على رفاهية الموظفين. إن متطلبات العمل العالية، وأهداف العمل، وساعات العمل الطويلة التي لا تتوازن دائمًا مع التعويض الكافي، لديها القدرة على التسبب في ضغوط العمل وتقليل جودة حياة الموظفين العملية. ويهدف هذا البحث إلى اختبار وتحليل تأثير عبء العمل وجودة الحياة العملية على رفاهية الموظفين مع اعتبار ضغط العمل متغيرًا وسيطًا.

النهج المستخدم في هذا البحث هو نهج كمي مع أساليب البحث التفسيرية وتقنيات أخذ العينات غير الاحتمالية (العينات المشبعة)، حيث تم جمع البيانات من خلال استبيان قائم على نماذج جوجل تم توزيعه على 49 موظفًا في شركة PT Formula Inovatif Transnasional.

أما نتائج هذا البحث هي أن عبء العمل له تأثير إيجابي وهام على رفاهية الموظف، حيث بلغت قيمة إحصائية $T 10.987$ وقيمة $P 0.000$ ، على الرغم من أن هذا التأثير ضئيل نسبيًا. كما أن لجودة الحياة العملية تأثيرًا إيجابيًا وهامًا على رفاهية الموظف، حيث بلغت قيمة إحصائية $T 2.296$ وقيمة $P 0.022$ ، وتأثيرًا هامًا على ضغط العمل، حيث بلغت قيمة إحصائية $T 2.034$ وقيمة $P 0.042$. في الوقت نفسه، لم يُظهر عبء العمل تأثيرًا يُعتد به إحصائيًا على ضغط العمل، حيث بلغت قيمة إحصائية $T 1.48$ وقيمة $P 0.139$. بينما كان لضغط العمل تأثير كبير ومهم على رفاهية الموظفين، حيث بلغت قيمة إحصائية $T 4.706$ وقيمة $P 0.000$. علاوة على ذلك، لم يكن لضغط العمل دور وسيط في العلاقة بين عبء العمل وجودة الحياة العملية والرفاه الوظيفي. تشير هذه النتيجة إلى أن رفاه الموظف يتحدد بشكل أكبر بالرفاه النفسي وجودة بيئة العمل أكثر من عبء العمل وحده. وفي سياق القيم الإسلامية، تؤكد هذه الدراسة أيضًا على أهمية تحقيق التوازن بين عبء العمل، والتعويض العادل، وبيئة العمل الداعمة لخلق رفاه مستدام.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kesejahteraan karyawan adalah aspek penting dalam dunia kerja modern karena memengaruhi produktivitas, loyalitas, dan kinerja. Namun, banyak perusahaan menghadapi tantangan terkait tingginya beban kerja dan tekanan pekerjaan. Kondisi ini tidak hanya berdampak pada kesehatan mental dan fisik karyawan, tetapi juga berimplikasi langsung terhadap keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam menciptakan keunggulan kompetitif bagi suatu instansi. Selain itu, sumber daya manusia juga menjadi penentu utama dalam keberhasilan instansi untuk memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan secara efektif dan efisien. Tanpa dukungan sumber daya manusia yang berkualitas, keberlangsungan operasional akan terganggu. Dengan kata lain, suatu instansi tidak dapat mencapai tujuannya tanpa adanya peran sumber daya manusia yang memadai (Putri & Primadineska, 2023:42).

Dalam konteks organisasi, sumber daya manusia memiliki kewajiban penting untuk menggerakkan aktivitas operasional sehingga target perusahaan dapat terwujud. Akan tetapi, sering kali organisasi menghadapi penurunan komitmen organisasional pada karyawan. Misalnya, ketika karyawan merasa beban kerja yang diterima terlalu berlebihan (*overload*) atau tidak sebanding dengan imbalan yang diperoleh. Situasi tersebut dapat menurunkan motivasi dan membuat karyawan gagal menyelesaikan tugas secara tepat waktu atau sesuai standar yang ditentukan (Ie *et al.*, 2021:1000). Hal ini pada akhirnya berdampak negatif terhadap komitmen organisasi. Karyawan yang mengalami tekanan berlebihan cenderung kehilangan rasa memiliki terhadap perusahaan, menurunnya loyalitas, dan melemahkan produktivitas. Jika kondisi ini dibiarkan, maka

target organisasi sulit tercapai, bahkan bisa menghambat keberlangsungan jangka Panjang perusahaan.

Kegiatan yang produktif sejatinya akan mendorong kesadaran pekerja untuk bekerja lebih giat guna mencapai kesejahteraan. Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kesejahteraan tenaga kerja didefinisikan sebagai bentuk pemenuhan kebutuhan lahir maupun batin yang bertujuan merangsang peningkatan produktivitas. Regulasi tersebut menegaskan bahwa peningkatan kesejahteraan tenaga kerja dapat ditempuh pengusaha dengan memperhatikan sistem pengupahan. Upah memiliki hubungan yang erat dengan tingkat kesejahteraan karena menjadi faktor utama untuk memenuhi kebutuhan hidup (Firdaus Yusdiansyah & Sumanto, 2022:104). Selain itu, kesejahteraan tenaga kerja tidak hanya berupa kompensasi material, tetapi juga dapat berbentuk fasilitas dan pelayanan non-material yang mendukung kenyamanan kerja. Pemenuhan kesejahteraan secara menyeluruh akan memacu semangat fisik maupun mental karyawan sehingga produktivitas dapat terus meningkat. Lebih jauh, kesejahteraan masyarakat yang terjamin akan melahirkan sumber daya manusia unggul dan mampu bersaing dalam dunia kerja (Erwin, 2022:37).

Tabel 1. 1 Rata Rata Upah Sebulan

Kota Malang	Upah Minimum Kota Malang (UMK) (Rupiah (Rp.)) 2024
Kota Malang	3.309.144,00

Sumber: Data diolah oleh peneliti dari BPS Kota Malang 2024

Tabel 1. 2 Gaji dan Jam Kerja PT Formula Inovatif Transnasional Tahun 2024

Divisi	Gaji	Jam Kerja
Manajer	Rp 4.465.000	9 Jam
Head of Department	Rp 3.305.000	9 Jam
Marketing	Rp 3.453.000	9 Jam
Sales	Rp 3.648.000	9 Jam
Engineer	Rp 3.162.000	9 Jam
Quality Control	Rp 3.072.000	9 Jam
Research and Development	Rp 3.270.000	9 Jam
Shipping Logistics	Rp 2.690.000	9 Jam
Produksi Pengolahan	Rp 2.805.000	9 Jam
Produksi Pengemasan	Rp 2.300.000	9 Jam
Host Live	Rp 2.000.000	9 Jam
Facility Maintenance	Rp 2.000.000	10 Jam

Sumber: Grand Manager PT Formula Inovatif Transnasional tahun 2024

Menurut data yang diolah oleh peneliti dari BPS Kota Malang tahun 2024, Provinsi Jawa Timur khususnya Kota Malang, memiliki peranan penting dalam aktivitas ekonomi yang didukung oleh sektor pendidikan, jasa, dan industri. Salah satu indikator yang mencerminkan dinamika ketenagakerjaan di wilayah ini adalah Upah Minimum Kota (UMK). Berdasarkan peraturan Gubernur Jawa Timur tahun 2024, UMK Kota Malang ditetapkan sebesar Rp3.309.144,00. Nilai ini menunjukkan standar minimum yang harus diterima pekerja, sekaligus menjadi bentuk komitmen pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja di wilayah perkotaan yang pertumbuhan ekonominya cukup pesat.

Sementara itu, data dari PT Formula Inovatif Transnasional, perusahaan yang bergerak di sektor *consumer goods*, menggambarkan kondisi aktual ketenagakerjaan yang relevan dengan kebijakan tersebut. Berdasarkan data internal, posisi Manajer memperoleh gaji tertinggi sebesar Rp4.465.000, diikuti oleh Sales (Rp3.648.000) dan *marketing* (Rp3.453.000). Namun, sejumlah posisi seperti *engineer* (Rp3.162.000), *quality control* (Rp3.072.000), serta divisi produksi pengemasan (Rp2.300.000) dan *host live* (Rp2.000.000) masih berada di bawah standar UMK Kota Malang tahun 2024. Dengan jam kerja rata-rata 9 jam per hari, dan bahkan mencapai 10 jam pada bagian *facility maintenance*, hal ini

menunjukkan adanya intensitas kerja tinggi yang tidak selalu diimbangi dengan kompensasi yang setara.

Kondisi tersebut relevan dengan tema penelitian “Pengaruh Beban Kerja dan *Quality work life* terhadap Kesejahteraan Karyawan yang Dimediasi oleh Stres Kerja”. Data tersebut memperlihatkan bahwa beban kerja yang tinggi dengan tingkat kompensasi yang belum sepadan dapat memicu stres kerja, yang kemudian berdampak negatif pada kualitas kehidupan kerja (*Quality work life*) dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan. Sebaliknya, posisi dengan upah yang lebih tinggi dan tanggung jawab yang proporsional cenderung memiliki tingkat kesejahteraan dan motivasi kerja yang lebih baik.

Dari data diatas peneliti membandingkan antara UMK Kota Malang dengan struktur penggajian di PT Formula Inovatif Transnasional menggambarkan pentingnya penerapan kebijakan kompensasi yang adil dan sistem kerja yang seimbang. Kesejahteraan karyawan tidak hanya ditentukan oleh nominal gaji, tetapi juga oleh pengelolaan beban kerja, jam kerja yang manusiawi, serta dukungan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Hal ini sejalan dengan tujuan penelitian untuk menyoroti bagaimana beban kerja dan *quality work life* berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan, dengan stres kerja sebagai variabel mediasi yang memainkan peran penting dalam keseimbangan psikologis dan produktivitas tenaga kerja.

Selain dipengaruhi oleh manajemen internal perusahaan, kesejahteraan karyawan juga menjadi perhatian penting pemerintah, khususnya melalui kebijakan pengupahan nasional. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa upah merupakan instrumen utama dalam menjamin standar hidup layak bagi pekerja, karena berkaitan langsung dengan pemenuhan kebutuhan hidup sehari-hari (Firdaus Yusdiansyah & Sumanto, 2022:104). Kebijakan upah minimum yang ditetapkan di setiap provinsi diharapkan dapat menjadi jaring pengaman sosial serta mendorong pemerataan kesejahteraan. Dengan

demikian, meninjau data rata-rata upah karyawan berdasarkan provinsi menjadi langkah penting untuk memahami bagaimana kebijakan tersebut berimplikasi terhadap tingkat kesejahteraan tenaga kerja di berbagai daerah (Putri & Primadineska, 2023:42).

Dalam suatu perusahaan kesejahteraan karyawan sangat berpengaruh terhadap produktivitas suatu perusahaan karena apabila kesejahteraan karyawan buruk maka akan berdampak buruk pula terhadap perusahaan, begitu juga sebaliknya. Apabila kesejahteraan karyawan baik maka akan berpengaruh atau berdampak baik juga terhadap tujuan perusahaan tersebut. Menurut Zhang *et al.*, (2021:1585) beban kerja adalah tingkat tuntutan mental, fisik, dan emosional yang dirasakan individu selama melaksanakan tugas tertentu dalam jangka waktu tertentu. Secara umum beban kerja dipengaruhi oleh faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal beban kerja adalah faktor beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja, sedangkan faktor internal beban kerja adalah faktor beban kerja yang berasal dari dalam tubuh pekerja sendiri. Suatu pekerjaan dapat memberikan resiko terhadap dampak yang dirasakan oleh pekerja, baik dalam jangka pendek atau jangka panjang. Hal tersebut sering disebut dengan beban kerja, yaitu dampak yang dirasakan karena aktivitas kerja yang dilakukan sehari-hari beban kerja yang diterima oleh pekerja harus sesuai dan seimbang dengan kemampuan fisik dan kognitif, adapun keterbatasan masing-masing pekerja dalam menerima beban tersebut. Maka jika pekerja yang merasakan beban kerja melebihi batas normal akan mengalami stres kerja pada fisik dan psikis. Seperti contohnya reaksi emosional, sakit kepala, dan gangguan pencernaan. Saat beban kerja yang dirasakan sedikit atau tidak terlalu berat akan mengakibatkan kebosanan melakukan pekerjaan. Hal tersebut akan berdampak pada kurangnya motivasi untuk melakukan pekerjaan (Saputri & Farhani, 2024:3).

Beberapa penelitian mengkaji tentang beban kerja terhadap kesejahteraan karyawan salah satunya penelitian dari Azahra, (2024) yang

menyatakan bahwa manajemen beban kerja yang seimbang bersama kompensasi yang memadai dapat mengurangi *turnover*. Artinya, jika beban kerja ditata proporsional, justru dapat menjaga retensi dan mendukung kesejahteraan karyawan dalam jangka panjang. Selanjutnya penelitian dari Febriyanto *et al.*, (2023) juga menyatakan bahwa ketika beban kerja disesuaikan dengan kapasitas pegawai dan dikelola dengan baik, karyawan merasa tertantang dan semakin puas dengan pekerjaannya. Kondisi ini meningkatkan motivasi, keterlibatan, serta kesejahteraan psikologis mereka. Hal ini juga selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Retno *et al.*, (2023) yang menyatakan bahwa beban kerja yang tidak dikelola akan merugikan kesejahteraan, sementara jika dikelola dengan tepat dapat diubah menjadi faktor tantangan yang memicu produktivitas dan loyalitas. Penelitian ini menyoroti pentingnya organisasi menyediakan sistem pendukung agar beban kerja tidak melampaui batas kapasitas karyawan.

Namun, sebaliknya beberapa penelitian menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan justru berdampak negatif terhadap kesejahteraan karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Loilatu *et al.*, (2025) menemukan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai di Bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Kabupaten Buru Selatan. Selanjutnya, penelitian dari Zappalà *et al.*, (2022) pada 11.501 pekerja yang melakukan *work from home* di Eropa juga menunjukkan temuan serupa. Studi ini mendapati bahwa meskipun terdapat efek langsung kecil yang positif, secara keseluruhan beban kerja berhubungan negatif dengan *mental well-being*. Penelitian Berkam & Rahmi, (2024) di PT Panca Boga Paramita, Bandung, juga mengonfirmasi adanya pengaruh negatif beban kerja terhadap kesejahteraan yang direpresentasikan melalui kinerja. Hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa beban kerja tinggi cenderung menurunkan produktivitas serta memicu stres kerja pada karyawan.

Tidak hanya beban kerja yang berpengaruh dengan kesejahteraan karyawan tetapi juga *quality work life* atau kualitas kehidupan kerja. *Quality work life* (QWL) adalah kepuasan kerja yang dilaporkan sendiri oleh

karyawan, yang diartikan sebagai sejauh mana pekerjaan berkontribusi pada kualitas hidup mereka secara keseluruhan. QWL menekankan kepuasan karyawan terhadap kehidupan kerjanya dan kualitas hubungan antara pekerja dengan lingkungan kerjanya (Ayalew *et al.*, 2024). Secara umum, kualitas kehidupan kerja (QWL) mengacu pada kepuasan karyawan terhadap kehidupan kerja. Hal ini menekankan kualitas hubungan antara karyawan dan lingkungan kerja (Raduan Che Ros *et al.*, 2006). Sedangkan penelitian Yusuf *et al.*, (2022) menjelaskan bahwa *Quality work life* diartikan sebagai usaha yang sistematis dari organisasi untuk memberikan kesempatan yang bagus bagi karyawan untuk mempengaruhi pekerjaan mereka dan kesempatan untuk berkontribusi terhadap efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Beberapa penelitian mengkaji tentang *quality work life* terhadap kesejahteraan karyawan salah satunya penelitian dari Nikeghbal *et al.*, (2021) menjelaskan bahwa *quality work life* berpengaruh positif terhadap kesejahteraan karyawan. Penelitian Girisoma *et al.*, (2024) juga menjelaskan bahwa kualitas kehidupan kerja memengaruhi kesejahteraan karyawan. Hal ini selaras dengan penelitian dari Yahya Al-Qutop & Harrim, (2011) yang menyatakan bahwa kualitas hidup sehat (QWL) memiliki dampak besar pada kesejahteraan umum. Sedangkan benbading terbalik dengan penelitian dari Rokhman, (2012) yang menyatakan bahwa QWL berpengaruh negatif terhadap stress.

Dalam konteks kesejahteraan karyawan ada banyak variabel yang mempengaruhinya salah satunya ialah stress kerja. Stres kerja (*occupational stress*) didefinisikan oleh *National Institute for Occupational Safety and Health* (NIOSH) sebagai stres yang terjadi ketika tuntutan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan, harapan atasan, dan respons emosional karyawan (Yan *et al.*, 2022). Sedangkan Almutairi *et al.*, (2024) menjelaskan bahwa Stres kerja (*occupational stress*) adalah respons fisik dan emosional negatif ketika tuntutan pekerjaan tidak sejalan dengan tanggung jawab, sumber daya, dan beban kerja. Stres merupakan reaksi

terhadap rangsangan yang dapat menimbulkan respons positif maupun negatif.

Beberapa penelitian yang berkaitan tentang stress kerja menunjukkan hasil yang beragam terkait dengan berbagai faktor, salah satunya penelitian Karimah *et al.*, (2025) menunjukkan bahwa beban kerja tinggi di PT. Wahana Lintas Nusantara memiliki dampak yang signifikan terhadap tingkat stres kerja karyawan. Selanjutnya penelitian dari Siddiq *et al.*, (2025) menyatakan bahwa stres kerja yang disebabkan oleh beban kerja berlebihan, ketidakseimbangan tuntutan pekerjaan, atau lingkungan kerja yang tidak mendukung, berdampak signifikan terhadap kesejahteraan. Selanjutnya penelitian dari Omar *et al.*, (2018) menyatakan bahwa *quality work life* berpengaruh negatif terhadap stres kerja. Selanjutnya penelitian dari Kaur, (2023) menjelaskan bahwa stres kerja secara signifikan memengaruhi kesejahteraan karyawan.

Kondisi yang digambarkan dalam penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja yang tinggi bukan hanya persoalan teoritis, melainkan nyata terjadi di banyak organisasi. Fenomena serupa juga dapat ditemukan pada PT Formula Inovatif Transnasional. Sebagai perusahaan consumer goods yang bergantung pada proses produksi mesin dengan jam kerja tetap, PT FIT menghadapi tantangan dalam menjaga kesejahteraan karyawannya. Tidak jarang karyawan harus memikul beban kerja berlebih, seperti adanya target, batas waktu, tuntutan pekerjaan yang tinggi, serta jam kerja yang panjang namun tidak sebanding dengan gaji. Situasi ini mengindikasikan adanya relevansi antara temuan penelitian sebelumnya dengan kondisi nyata di lapangan, sekaligus menegaskan perlunya kajian lebih mendalam mengenai hubungan antara beban kerja, stres kerja, dan kesejahteraan karyawan dalam konteks perusahaan tersebut.

Beberapa penelitian mengkaji tentang variabel-variabel yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan. Namun, hasilnya masih bervariasi tergantung pada konteks dan objek penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk

meneliti “**Pengaruh Beban Kerja & *Quality work life* Terhadap Kesejahteraan Karyawan di Mediasi Stress Kerja**” kebaharuan dari penelitian ini terletak pada objek penelitian (perusahaan), kombinasi variabel yang relevan namun belum banyak dikaji secara bersama dalam konteks perusahaan skala nasional. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengisi celah tersebut dan memberikan kefahaman lebih mengenai bagaimana beban kerja, *quality work life*, dan stress kerja terhadap kesejahteraan karyawan, khususnya pada karyawan di PT Formula Inovatif Transnasional.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini stress sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan pada PT Formula Inovatif Transnasional?
2. Apakah *quality work life* berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan pada PT Formula Inovatif Transnasional?
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja pada PT Formula Inovatif Transnasional?
4. Apakah *quality work life* berpengaruh terhadap stres kerja pada PT Formula Inovatif Transnasional?
5. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan pada PT Formula Inovatif Transnasional?
6. Apakah stres kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap kesejahteraan karyawan pada PT Formula Inovatif Transnasional?
7. Apakah stres kerja memediasi pengaruh *quality work life* terhadap kesejahteraan karyawan pada PT Formula Inovatif Transnasional?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kesejahteraan karyawan pada PT Formula Inovatif Transnasional.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *quality work life* terhadap kesejahteraan karyawan pada PT Formula Inovatif Transnasional.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pada PT Formula Inovatif Transnasional.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *quality work life* terhadap stres kerja PT Formula Inovatif Transnasional.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kesejahteraan karyawan pada PT Formula Inovatif Transnasional.
6. Untuk menguji dan menganalisis peran stres kerja dalam memediasi pengaruh beban kerja terhadap kesejahteraan karyawan pada PT Formula Inovatif Transnasional.
7. Untuk menguji dan menganalisis peran stres kerja dalam memediasi pengaruh beban kerja terhadap kesejahteraan karyawan pada PT Formula Inovatif Transnasional.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini, yakni :

1. Manfaat Akademis

Penelitian ini akan memberikan kontribusi terhadap literatur akademik dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan psikologi industri-organisasi, khususnya terkait beban kerja, *quality work life*, stres kerja, dan kesejahteraan karyawan. Hasil penelitian ini akan memperkaya wawasan mengenai bagaimana beban kerja dan *quality work life* memengaruhi kesejahteraan karyawan, baik secara langsung maupun melalui peran mediasi stres kerja. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi dasar bagi pengembangan teori yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kesejahteraan karyawan, sehingga relevan untuk penelitian lanjutan dalam kajian perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi PT Formula Inovatif Transnasional mengenai pentingnya pengelolaan beban kerja, peningkatan *quality work life*, serta pengendalian stres karyawan untuk mendukung kesejahteraan tenaga kerja. Hasil penelitian juga dapat membantu manajemen dalam merancang kebijakan dan strategi sumber daya manusia yang lebih efektif, misalnya melalui pembagian tugas yang proporsional, program *quality work life*, serta pelatihan manajemen stres. Selain itu, penelitian ini juga dapat memberikan kesadaran kepada karyawan mengenai pentingnya menjaga keseimbangan antara beban kerja, *quality work life*, dan stres kerja, sehingga mereka mampu meningkatkan kesejahteraan pribadi sekaligus produktivitas kerja.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini memiliki keterhubungan dengan penelitian sebelumnya yang memiliki kesesuaian dan keterikatan dengan variable yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variable dependen Beban Kerja (X1), *Quality work life* (X2), variable independen Kesejahteraan Karyawan (Y) dan variabel mediasi Stress Kerja (Z) . Adapun penelitian sebelumnya yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Sunaryadi, Budiyanto, Suhermin (2020) <i>Effect Of Quality Of Work Life On Work Stress, Mental Health, Organizational Citizenship Behavior, And Performance Of Inpatient Nurses In Muhammadiyah Hospitaltype D East Java Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya, Indonesia</i>	Variabel X: <i>Quality of Work Life</i> Variabel Y: <i>Work Stress</i>	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif.	Nilai koefisien jalur (-0.379) menunjukkan bahwa pengaruh <i>Quality of Work Life</i> terhadap <i>Work Stress</i> bersifat negatif, artinya semakin baik kualitas kehidupan kerja yang dirasakan oleh perawat, maka semakin rendah tingkat stres kerja mereka.
2	Sri Wahyu Lely Hana Setyanti, Inas Rana Fagastia, Sudarsih (2021) <i>The Influence of Burnout , Workload and Work-Life Balance on Employee Performance.</i>	Variabel X: <i>Burnout, Workload, dan Work-Life Balance</i> Variabel Y: <i>Employee Performance</i>	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode <i>explanatory research</i>	Hasil uji regresi menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang dirasakan, semakin menurun kinerja dan kesejahteraan karyawan.
3	Ruth D. Neill, Patricia Gillen, John Moriarty, Jill Manthorpe, John Mallett, Heike Schroder, Denise	Variabel X: <i>Work-Related Quality of Life</i>	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif	Penelitian menunjukkan bahwa <i>Quality of Work Life</i> (QWL) memiliki pengaruh positif dan

	Currie, Patricia Nicholl , Jermaine Ravalier, Susan McGrory, and Paula McFadden (2022) <i>Comparing Psychological Wellbeing and Work-Related Quality of Life between Professional Groups within Health and Social Care during the COVID-19 Pandemic in the UK</i>	Variabel Y: <i>Psychological Wellbeing</i>		signifikan terhadap kesejahteraan karyawan.
4	Hanafiah Hasin, Wan Shafizah Hussain, Enylin Nordin, Anita Jamil, Yang Chik Johari (2023) <i>The Impact of Workload , Management Factors , and Job Insecurity on Employee Well-Being : A Review of Recent Research</i>	Variabel X: <i>Workload, Management Factors, dan Job Insecurity</i> Variabel Y: <i>Employee Well-Being</i>	Penelitian ini menggunakan pendekatan <i>mixed methods</i> (metode campuran)	Hasil analisis yang diperoleh bahwasannya beban kerja (workload) berpengaruh negatif terhadap kesejahteraan karyawan (employee well-being).
5	Emmy Junianti, Zahara Tussoleha Rony (2023) <i>Implementation Employee Well-Being : Analysis Leadership Agility , Workload Analysis , Organizational Culture , and Career Adaptability</i>	Variabel X: <i>Workload, Organizational Culture, Leadership Agility, dan Career Adaptability</i> Variabel Y: <i>Employee Well-Being</i>	Penelitian ini menggunakan metode <i>Systematic Literature Review</i> (SLR).	<i>Employee well-being is also strongly influenced by workload (Babic, Gillis, & Hansez, 2020; Wieneke et al., 2019). Therefore, the development of workload analysis also needs to be done appropriately, the workload of each employee must be measured thoroughly in order to create an ideal workload distribution for all employees.</i>
6	Taryana Taryana, Yayuk Suprihartini, Wayan Suryathi (2023) <i>SEIKO : Journal of Management & Business The Influence of Workload and Transformational Leadership Style on Employee Psychological Well-being with Job</i>	Variabel X: <i>Workload dan Transformational Leadership Style</i> Variabel Y: <i>Employee Psychological Well-Being</i>	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif	Beban kerja (workload) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kesejahteraan psikologis karyawan ($p = 0.072$, koefisien = 0.265). Artinya, semakin tinggi beban kerja karyawan, ada

	<i>Satisfaction as a Mediator</i>			kecenderungan kesejahteraan psikologis meningkat sedikit namun pengaruhnya lemah dan perlu dikaji lebih lanjut.
7	Cokorda Gede Raditya and Wayan Gede Supartha (2023) <i>Job stress mediate: Workload on employee performance</i>	Variabel X: <i>Workload</i> Variabel Y: <i>Employee Performance</i> Variabel M: <i>Job Stress</i>	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif.	<i>Workload has a positive and significant effect on job stress. This means that the higher the workload experienced by employees, the higher the job stress they experience.</i>
8	Syahna Dwialdena Marcheila, Rini Safitri (2023) <i>Measuring Work Stress From Work-Life Balance and Workload During Covid-19 Pandemic</i>	Variabel X: <i>Workload</i> Variabel Y: <i>Work Stress</i> Variabel Z: <i>Work-Life Balance</i>	Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif.	Berdasarkan hasil <i>path analysis</i> dari <i>inner model</i> , dapat dilihat bahwa <i>workload</i> memiliki pengaruh signifikan terhadap <i>work stress</i> dengan nilai <i>path coefficient</i> sebesar 0,195 dan <i>T-statistic</i> 2,617 (P-value < 0,001). Ini berarti terdapat hubungan positif dan signifikan antara beban kerja dan stress kerja.
9	Prima Virani Kandi (2023) <i>The Relationship Between Quality Of Work Life And Work Stress On Employees Of Company X Abstrak</i>	Variabel X: <i>Quality Of Work Life</i> Variabel Y: <i>Work Stress</i>	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif.	Berdasarkan hasil uji korelasi <i>Pearson Product Moment</i> diperoleh nilai $r = -0,621$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$), yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan stres kerja. Semakin tinggi kualitas kehidupan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin rendah tingkat stres kerja yang dialami.

10	Lilach Shaul, , Lars De Vroege, Anneloes Van Den Broek (2024) <i>Dealing with Workload and Stress Complaints: The Impact of Resilience</i>	Variabel X: <i>Workload</i> Variabel Y: <i>Mental Well-Being</i> Variabel Mediasi: <i>Resilience</i>	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain cross-sectional survey.	<i>Workload showed a strong and significant positive correlation with stress complaints. This indicates that higher workload levels are associated with more stress and exhaustion among employees.</i>
11	Mohd Aziz (2024) <i>Impact of Stress on Employee Well-Being: A Review</i>	Variabel X: <i>Stress</i> variabel Y: <i>Employee Well-Being</i>	Penelitian ini menggunakan metode literature review	Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kesejahteraan karyawan, dan burnout menjadi faktor perantara utamanya.
12	Panagiota I. Xanthopoulou, Christina Patitsa, Kyriaki Sotiropoulou, Michail Chalaris, Stavros Kalogiannidis (2024) Factors Of Work-Related Stress: The Impact Of Work Stress On The Performance And Well-Being Of Public Sector Employees.	Variabel X: <i>Work-Related Stress</i> variabel Y: <i>Employee Well-Being</i>	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei korelasional (correlational survey design).	Penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja (work-related stress) memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kesejahteraan karyawan (employee well-being) di sektor publik.
13	Ruben Simangunsong, Mawar Nauli, Oyke Alfons Depari, Harum Nauli, Miska Irani Br Tarigan (2025) <i>Work-Life Balance In Human Resource Management: A Literature Analysis On Its Impact On Employee Well-Being</i>	Variabel X: <i>Quality work life</i> Variabel Y: Kinerja Pegawai Variabel Intervening : Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif	<i>Quality work life (QWL) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan karyawan, yang tercermin dari meningkatnya kepuasan kerja dan kinerja. Karyawan yang merasa lingkungan kerjanya adil, aman, dan mendukung akan lebih sejahtera, puas, dan produktif.</i>
14	Victoria Hogan, Martin Power, Michael Hogan, Margaret Hodgins (2025)	Variabel X: <i>Work-Related Quality of Life</i>	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif	Penelitian menunjukkan bahwa <i>Quality work life (QWL)</i> memiliki pengaruh signifikan terhadap

	<i>Work-Related Quality of Life and Well-Being of Social Care Workers in the Disability Sector in Ireland</i>	Variabel Y: <i>Well-Being</i>		kesejahteraan karyawan (<i>well-being</i>). Semakin tinggi kualitas kehidupan kerja seperti kondisi kerja yang baik, dukungan organisasi, dan keseimbangan kerja-kehidupan maka semakin tinggi kesejahteraan karyawan. Sebaliknya, beban kerja berat dan kendala organisasi tinggi menyebabkan penurunan kesejahteraan, baik secara fisik maupun psikologis.
15	Eka D. Aprilia, Muhammad Adam, Zulkarnain Zulkarnain, and Marty Mawarpury (2025) <i>Healing the healers: Unlocking psychological well-being through meaningful work and quality of work life</i>	Variabel X: <i>Quality of Work Life</i> Variabel Y: <i>Psychological Well-Being</i> Variabel Mediasi: <i>Meaningful Work</i>	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM) berbasis <i>Partial Least Squares</i> (PLS).	Penelitian menunjukkan bahwa <i>Quality of Work Life</i> (QWL) berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Employee/Psychological Well-Being</i> (EWB/PWB).

Sumber: data diolah Peneliti, (2026)

Tabel 2. 2 Perbedaan dan Persamaan Penelitian Terdahulu

No.	Aspek Perbandingan	Penelitian	Penelitian Terdahulu
1	Judul Penelitian	Pengaruh Beban Kerja Dan <i>Quality work life</i> Terhadap Kesejahteraan Karyawan Di Mediasi Stress Kerja (Studi PT Formula Inovatif Transnasional).	(Sunaryadi <i>et al.</i> , 2020), (Hasin <i>et al.</i> , 2023), (Hogan, 2025).
2	Variabel yang Digunakan	X1: Beban Kerja, X2: <i>Quallity Work Life</i> , Y: Kesejahteraan Karyawan, Z: Stress Kerja.	Umumnya hanya memakai 1-3 variabel beban dan 1 variabel terikat.
3	Jenis Penelitian	Kuantitatif	Umumnya kuantitatif (Hasin <i>et al.</i> , 2023; Hogan, 2025; Sunaryadi <i>et al.</i> , 2020)

4	Objek Penelitian	PT Formula Inovatif Transnasional.	Umumnya: Pekerja 17tress di sektor disabilitas di Irlandia (Sunaryadi <i>et al.</i> , 2020), Karyawan (<i>employees</i>) di berbagai sektor (Hasin <i>et al.</i> , 2023), Perawat rawat inap di RS Muhammadiyah Tipe D Jawa Timur (Hogan, 2025)
5	Sampel dan Teknik Sampling	49 karyawan <i>nonprobability sampling</i> (sampel jenuh)	Bervariasi: <i>purposive sampling</i> (Hasin <i>et al.</i> , 2023; Hogan, 2025), total sampling dengan populasi 100 perawat (Sunaryadi <i>et al.</i> , 2020)
6	Instrumen dan Pengolahan Data	Kuesioner via Google Form, diolah dengan SPSS	<i>Literature analysis</i> (Hasin <i>et al.</i> , 2023), SmartPLS (Sunaryadi <i>et al.</i> , 2020), SPSS / <i>AMOS-style regression & reliability</i> (Hogan, 2025).
7	Fokus Penelitian	Menjadikan stress kerja sebagai variabel mediasi antara dua variabel utama terhadap kesejahteraan karyawan.	Kajian literatur hubungan <i>Workload & Job Insecurity</i> terhadap <i>Well-Being</i> melalui <i>Job Satisfaction</i> / <i>Engagement</i> (Hasin <i>et al.</i> , 2023), Pengaruh QWL terhadap <i>Performance</i> dimediasi oleh Stress / OCB / <i>Mental Health</i> (Sunaryadi <i>et al.</i> , 2020), Pengaruh <i>Workload & Constraints</i> terhadap <i>Well-Being</i> dan <i>Turnover Intention</i> (Hogan, 2025).

Sumber: data diolah Peneliti, (2026)

Berdasarkan penelitian terdahulu, peneliti dapat melakukan perbandingan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilakukan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Sunaryadi *et al.*, (2020), Hasin *et al.*, (2023), dan Hogan, (2025) terletak pada penggunaan metode penelitian kuantitatif, pemanfaatan instrumen

kuesioner sebagai alat pengumpulan data, serta fokus kajian yang sama-sama meneliti pengaruh beban kerja, kualitas kehidupan kerja, dan stres kerja terhadap kesejahteraan atau kinerja karyawan. Penelitian-penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut memiliki hubungan signifikan terhadap kondisi psikologis maupun kesejahteraan pekerja.

Adapun perbedaannya, penelitian ini menggunakan objek penelitian yang berbeda, yaitu karyawan PT Formula Inovatif Transnasional. Sementara itu, Sunaryadi *et al.*, (2020) melakukan penelitian pada perawat rumah sakit Muhammadiyah di Jawa Timur, Hasin *et al.*, (2023) meneliti karyawan di berbagai sektor industri, dan Hogan, (2025) melakukan penelitian pada pekerja di sektor disabilitas di Irlandia. Dari sisi sampel, penelitian ini memakai metode sampel jenuh dengan jumlah 49 karyawan, sementara penelitian sebelumnya menggunakan teknik sampling berbeda seperti purposive sampling atau total sampling pada populasi lebih besar. Perbedaan lain juga terlihat dari instrumen pengolahan data, di mana penelitian ini menggunakan kuesioner Google Form dan dianalisis dengan SPSS, sedangkan penelitian terdahulu ada yang memakai SmartPLS atau analisis literatur.

Sedangkan perbedaan yang paling mendasar dari penelitian ini dibandingkan dengan penelitian Sunaryadi *et al.*, (2020), Hasin *et al.*, (2023), dan Hogan, (2025) adalah bahwa penelitian ini secara khusus menjadikan stres kerja sebagai variabel mediasi antara beban kerja dan *quality work life* terhadap kesejahteraan karyawan dalam konteks perusahaan consumer goods. Kombinasi variabel yang digunakan, fokus mediasi stres kerja, serta objek penelitian yang berbeda menjadikan penelitian ini memiliki kebaruan yang lebih kuat dibandingkan penelitian terdahulu.

2.2 Kajian Teori

2.2.1 Beban Kerja

2.2.1.1 Definisi beban kerja

Beban kerja dapat didefinisikan sebagai tingkat tuntutan mental, fisik, dan emosional yang dirasakan individu selama melaksanakan tugas tertentu dalam jangka waktu tertentu (Zhang *et al.*, 2021). Beban kerja dianggap sebagai faktor yang sangat relevan dalam menghadapi dinamika dunia kerja modern yang semakin kompleks dan kompetitif. Di era saat ini, perkembangan teknologi, tuntutan efisiensi, serta tekanan untuk mencapai hasil yang cepat menjadikan beban kerja semakin tinggi dan beragam. Berbeda dengan masa lalu, di mana pekerjaan cenderung bersifat rutin dan terukur, kini para pekerja dituntut untuk mampu beradaptasi dengan perubahan yang cepat, multitasking, serta tetap menjaga kinerja optimal di bawah tekanan waktu dan target yang ketat. Kondisi ini menuntut kemampuan manajemen stres dan keseimbangan kerja yang baik agar beban kerja tidak menurunkan produktivitas maupun kesejahteraan individu. Hal ini sejalan dengan teori motivasi Maslow dalam Helmke *et al.*, (2020:223) manusia secara alami terdorong untuk memenuhi kebutuhannya mulai dari yang paling dasar hingga tingkat tertinggi, yaitu aktualisasi diri. Implikasi dari hal ini adalah pengelolaan beban kerja yang baik tidak hanya berfokus pada jumlah maupun tekanan tugas yang diberikan, tetapi juga pada sejauh mana pekerjaan tersebut mampu mendukung keseimbangan hidup, rasa aman, dan kesejahteraan psikologis karyawan. Hal ini sejalan dengan pandangan Maslow bahwa pemenuhan kebutuhan dasar seperti kebutuhan fisiologis, rasa aman, dan penghargaan merupakan fondasi penting bagi tercapainya kesejahteraan individu.

Sedangkan menurut Riznanda & Kusumadewi Damajanti, (2023) Beban kerja diartikan sebagai tekanan tekanan yang muncul ketika terlalu banyak tuntutan kerja dan harus diselesaikan pada waktu yang singkat. Selaras dengan hal tersebut (Sakti *et al.*, 2024) menyatakan bahwa beban

kerja adalah sesuatu yang muncul dari hubungan antara tuntutan tugas yang berasal dari lingkungan kerja, keterampilan, dan persepsi karyawan.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan tingkat tuntutan mental, fisik, dan emosional yang dihadapi individu dalam menjalankan tugasnya, yang dapat menjadi tantangan maupun tekanan tergantung pada kapasitas adaptasi dan manajemen stres seseorang. Dalam konteks dunia kerja modern yang semakin dinamis, kompleks, dan kompetitif, beban kerja tidak hanya ditentukan oleh banyaknya tugas, tetapi juga oleh percepatan teknologi, tuntutan efisiensi, serta ekspektasi hasil yang tinggi. Oleh karena itu, pengelolaan beban kerja yang efektif menuntut keseimbangan antara tuntutan organisasi dan kebutuhan individu untuk mempertahankan produktivitas, kesehatan mental, serta kesejahteraan psikologis. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja harus dikelola tidak sekadar sebagai tekanan kerja, tetapi sebagai faktor penting yang berpengaruh terhadap motivasi, keseimbangan hidup, dan pencapaian aktualisasi diri karyawan.

2.2.1.2 Indikator beban kerja

Menurut Budiasa dalam Rohman *et al.*, (2023) ada beberapa indikator beban kerja diantaranya yaitu :

1. Target yang harus dicapai:

Pandangan individu tentang seberapa besar target yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Pandangan ini mencakup persepsi mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu.

2. Kondisi Pekerjaan:

Termasuk pandangan individu tentang kondisi pekerjaan mereka. Misalnya kemampuan untuk mengambil keputusan dengan cepat selama proses pengerjaan dan kemampuan untuk mengatasi kejadian yang tak terduga, seperti melakukan pekerjaan ekstra di luar waktu yang ditentukan.

3. Penggunaan Waktu Kerja:

Waktu yang digunakan untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terkait langsung dengan proses produksi atau pekerjaan.

4. Standart Pekerjaan:

Persepsi individu mengenai pekerjaan yang mereka lakukan, termasuk perasaan yang muncul terkait dengan beban kerja yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu.

2.2.1.3 Beban kerja dalam perspektif Islam

Dalam pandangan Islam, beban kerja bukan sekadar tanggung jawab profesional, tetapi juga bagian dari amanah yang harus dijalankan dengan penuh kesungguhan dan keseimbangan. Setiap individu dituntut untuk berusaha maksimal dalam bekerja, namun tetap menjaga ketenangan batin dan tidak melampaui batas kemampuan yang diberikan Allah. Ketika seseorang mampu menyeimbangkan antara usaha duniawi dan ketenangan spiritual, beban kerja tidak lagi menjadi tekanan, melainkan sarana untuk meraih keberkahan dan peningkatan kualitas diri. Dengan demikian, pengelolaan beban kerja yang berlandaskan nilai-nilai Islam akan menciptakan ketenangan, rasa syukur, serta produktivitas yang tinggi, sehingga menghasilkan keseimbangan antara tanggung jawab, ibadah, dan kesejahteraan hidup. Hal ini tercermin dalam beberapa ayat Al-Qur'an, seperti (Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, 2019) QS. Al-Baqarah ayat 286:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۚ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ ۗ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِن نَّسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إَصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ ۚ عَلَى الَّذِينَ مِن قَبْلِنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۚ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا ۚ إِنَّكَ مُوَلِّنَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ ۝

“Allah tidak membebani seseorang, kecuali menurut kesanggupannya. Baginya ada sesuatu (pahala) dari (kebajikan) yang diusahakannya dan terhadapnya ada (pula) sesuatu (siksa) atas (kejahatan) yang diperbuatnya. (Mereka berdoa,) “Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami salah. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau bebani kami dengan beban yang berat sebagaimana Engkau bebani kepada orang-orang sebelum kami. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tidak sanggup kami memikulnya. Maafkanlah kami, ampunilah kami, dan rahmatilah kami. Engkaulah pelindung kami. Maka, tolonglah kami dalam menghadapi kaum kafir.”

Menurut tafsir Al-Mukhtashar / Markaz Tafsir Riyadh, di bawah pengawasan Syaikh Dr. Shalih bin Abdullah bin Humaid, Imam Masjidil Haram Allah tidak membebani seseorang kecuali dengan sesuatu yang sanggup dilakukannya, karena agama Allah dibangun di atas asas kemudahan, sehingga tidak ada sesuatu yang memberatkan di dalamnya. Barangsiapa berbuat baik, dia akan mendapatkan ganjaran atas apa yang dia lakukan, tanpa dikurangi sedikitpun. Dan barangsiapa berbuat buruk, dia akan memikul dosanya sendiri, tidak dipikul oleh orang lain. Rasulullah dan orang-orang mukmin berdoa, “Ya Rabb kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau salah dalam perbuatan atau ucapan yang tidak kami sengaja. Ya Rabb kami, janganlah Engkau bebani kami dengan sesuatu yang memberatkan dan tidak sanggup kami jalankan, sebagaimana Engkau bebaskan kepada orang-orang sebelum kami yang Engkau hukum atas kezaliman mereka, seperti orang-orang Yahudi. Dan janganlah Engkau pikulkan kepada kami perintah maupun larangan yang memberatkan dan tidak sanggup kami jalankan. Maafkanlah dosa-dosa kami, ampunilah diri kami, dan sayangilah kami dengan kemurahan-Mu. Engkaulah pelindung dan penolong kami. Maka tolonglah kami dalam menghadapi orang-orang kafir (Markaz Tafsir Riyadh, 2019).

Ayat tersebut secara implisit mengajarkan bahwa setiap individu dalam bekerja hendaknya diberikan beban kerja sesuai dengan kemampuan dan kesanggupannya. Dalam konteks organisasi modern, hal ini bermakna bahwa pembagian tugas dan tanggung jawab harus mempertimbangkan kapasitas fisik, mental, serta emosional setiap karyawan agar mereka dapat melaksanakan pekerjaannya dengan optimal tanpa mengalami tekanan berlebih. Beban kerja yang sesuai akan membantu menciptakan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih produktif, fokus, dan berkualitas. Dengan demikian, ayat ini menegaskan pentingnya pengelolaan beban kerja yang proporsional agar tercipta lingkungan kerja yang sehat,

adil, dan mampu meningkatkan kesejahteraan serta kinerja dalam organisasi.

Sejalan dengan ayat tersebut di jelaskan dari Abu Hurairah, bahwasanya Muhammad SAW bersabda :

كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

“Setiap dari kalian penggembala dan setiap penggembala akan diminta pertanggungjawaban atas yang dipercayakan kepadanya.” (HR. Sahih al-Bukhari & Sahih Muslim).

Hadis ini menggambarkan bahwa setiap individu memiliki tanggung jawab atas amanah dan tugas yang diembannya, termasuk dalam konteks pekerjaan. Dalam pandangan Islam, beban kerja bukan hanya sekadar kewajiban profesional, tetapi juga bentuk amanah yang harus dilaksanakan dengan penuh kesungguhan dan tanggung jawab. Ketika beban kerja dijalankan secara proporsional sesuai kemampuan, maka tercipta keseimbangan antara kinerja dan kesejahteraan individu. Namun, jika beban kerja berlebihan tanpa pengaturan yang baik, hal itu dapat menimbulkan kelelahan fisik maupun mental. Oleh karena itu, hadis ini menekankan pentingnya mengelola beban kerja dengan bijak agar tanggung jawab tetap terlaksana tanpa mengorbankan kesehatan, ketenangan, dan kesejahteraan karyawan. Dengan demikian, Islam mengajarkan bahwa keseimbangan antara tanggung jawab dan kemampuan merupakan kunci dalam menjaga produktivitas dan kualitas hidup dalam bekerja.

2.2.2 *Quality work life*

2.2.2.1 Definisi *quality work life*

Sedangkan *quality work life* (QWL) adalah suatu konsep yang menggambarkan tingkat kualitas kehidupan seseorang di tempat kerja yang dipengaruhi oleh hubungan psikologis antara individu dengan organisasi (Riyono *et al.*, 2022). *Quality work life* (QWL) dianggap sebagai faktor yang sangat relevan dalam menghadapi dinamika dunia kerja modern yang semakin kompleks dan kompetitif. Di era saat ini, kemajuan teknologi, tuntutan inovasi, serta tekanan untuk mencapai target kinerja tinggi

menjadikan kualitas kehidupan kerja sebagai aspek penting yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi. Berbeda dengan masa lalu, di mana keberhasilan kerja hanya diukur dari produktivitas dan pencapaian hasil, kini keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional menjadi hal yang tak kalah penting. Karyawan tidak hanya dituntut untuk bekerja secara efisien dan adaptif terhadap perubahan, tetapi juga membutuhkan lingkungan kerja yang mendukung kesehatan fisik, psikologis, dan sosial mereka. Kondisi kerja yang baik, hubungan interpersonal yang harmonis, serta kesempatan untuk berkembang menjadi elemen utama dalam menciptakan *Quality Work Life* yang optimal. Dengan demikian, QWL menjadi kunci dalam menjaga motivasi, kepuasan kerja, dan kesejahteraan karyawan agar tetap produktif, kreatif, dan berkomitmen di tengah tekanan serta tantangan dunia kerja yang semakin dinamis. Hal ini sejalan dengan teori Davis dan Newstrom dalam Robbins & Judge, (2015) mendefinisikan kualitas kehidupan kerja sebagai segala sesuatu yang mendukung dan merugikan karyawan di tempat kerja.

2.2.2.2 Indikator *quality work life*

Menurut Nawawi dalam Wahyuningsih, (2016) terdapat tolak ukur *quality work life* sebagai berikut:

1. Komunikasi

Karyawan memerlukan komunikasi yang terbuka di dalam organisasi. Komunikasi yang transparan dan lancar sangat penting bagi karyawan, terutama dalam memperoleh informasi yang akurat dan tepat waktu. Untuk mewujudkannya, perusahaan dapat mengadakan pertemuan langsung dengan karyawan, baik secara individu maupun kelompok, atau melalui berbagai media internal organisasi seperti buletin, majalah, dan publikasi lainnya.

2. Pengembangan Karier

Setiap karyawan memiliki peluang dan arah yang jelas dalam pengembangan kariernya di masa depan. Bentuk pengembangan tersebut dapat berupa promosi jabatan, kesempatan mengikuti pelatihan atau

program pendidikan di luar organisasi, bahkan di lembaga yang lebih maju, guna meningkatkan kemampuan dan keterampilan profesional mereka.

3. Partisipasi Kerja

Karyawan diberikan peluang untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Perusahaan dapat menyelenggarakan diskusi atau forum yang tidak hanya digunakan untuk menyampaikan informasi dan arahan, tetapi juga sebagai wadah untuk menerima masukan, umpan balik, serta mendengarkan saran dari para karyawan.

4. Partisipasi Pekerja

Karyawan diberikan peluang untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Perusahaan dapat menyelenggarakan diskusi atau forum yang tidak hanya digunakan untuk menyampaikan informasi dan arahan, tetapi juga sebagai wadah untuk menerima masukan, umpan balik, serta mendengarkan saran dari para karyawan.

5. Kebanggaan

Menumbuhkan rasa bangga terhadap tempat kerja merupakan hal penting bagi setiap karyawan. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan dan memperkuat identitas yang dapat memunculkan kebanggaan terhadap perusahaan dan posisi kerja yang dimiliki. Upaya ini dapat dilakukan melalui penggunaan simbol-simbol organisasi seperti logo, kalender, atau seragam, serta dengan melibatkan karyawan dalam kegiatan sosial dan nasional yang menunjukkan kepedulian terhadap lingkungan dan masyarakat sekitar.

6. Kompensasi yang Layak

Karyawan berhak memperoleh kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi yang diberikan. Untuk itu, perusahaan perlu menyusun sistem kompensasi, baik langsung maupun tidak langsung, yang berlandaskan pada prinsip keadilan, transparansi, dan kelayakan guna menjamin kesejahteraan karyawan serta meningkatkan motivasi kerja mereka.

7. Keselamatan Lingkungan

Karyawan membutuhkan rasa aman di lingkungan kerja mereka. Keamanan kerja mencakup jaminan terhadap kondisi kerja yang bebas dari risiko bahaya. Organisasi bertanggung jawab menciptakan serta menjaga area kerja yang aman melalui pembentukan komite keselamatan kerja, pemantauan kondisi lingkungan dan peralatan kerja secara berkala, serta penerapan langkah-langkah pencegahan yang dapat meminimalkan potensi kecelakaan.

8. Kesehatan Kerja

Perhatian terhadap kesehatan fisik dan mental karyawan sangat penting agar mereka dapat bekerja secara efektif dan produktif. Dengan memperhatikan aspek kesehatan kerja, organisasi dapat mengurangi tingkat stres karyawan dan meningkatkan kualitas kehidupan kerja secara keseluruhan. Upaya ini dapat diwujudkan dengan mendirikan pusat kesehatan karyawan, menyediakan fasilitas olahraga, serta menyelenggarakan program konseling dan kegiatan rekreasi yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja.

2.2.2.3 *Quality work life* dalam perspektif Islam

Dalam pandangan Islam, kualitas kehidupan kerja (*Quality work life/QWL*) tidak hanya diukur dari kenyamanan fisik atau imbalan materi, tetapi juga dari keseimbangan antara kebutuhan duniawi dan ketenangan spiritual. Setiap tantangan dan dinamika di tempat kerja seharusnya dihadapi dengan kesabaran, ikhtiar, dan tawakal kepada Allah. Ketika lingkungan kerja mampu memberikan ruang bagi karyawan untuk bekerja dengan tenang, dihargai, dan berkembang tanpa kehilangan nilai-nilai keislaman, maka terciptalah kualitas kehidupan kerja yang sejati. QWL yang berlandaskan nilai-nilai Islam akan menumbuhkan rasa syukur, ketenangan batin, serta semangat kerja yang ikhlas dan produktif. Pada akhirnya, hal ini tidak hanya meningkatkan kesejahteraan individu, tetapi juga membawa keberkahan dan keberlanjutan bagi organisasi secara keseluruhan. Sebagaimana dijelaskan dalam (Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, 2019) QS. An-Nahl ayat 97 :

وَمِنْ ثَمَرَاتِ النَّخِيلِ وَالْأَعْنَابِ تَتَّخِذُونَ مِنْهُ سَكَرًا وَرِزْقًا حَسَنًا إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَةً لِّقَوْمٍ يَعْقِلُونَ

“Dari buah kurma dan anggur, kamu membuat minuman yang memabukkan dan rezeki yang baik. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda (kebesaran Allah) bagi kaum yang mengerti”.

Menurut Tafsir Al – Muyassar dari Kementrian Agama Saudi Arabia, siapa pun yang mengerjakan amal saleh, baik laki – laki maupun perempuan, selama ia beriman kepada Allah SWT dan Rasul-Nya, maka Allah akan menganugerahkan kepadanya kehidupan yang bahagia dan tentram di dunia meskipun tidak berlimpah harta, serta kelak di akhirat akan diberikan balasan pahala yang jauh lebih baik dari amal yang telah mereka kerjakan semasa hidup (Lajnah Ilmiah, 2008).

Ayat tersebut secara implisit mengajarkan pentingnya menciptakan kualitas kehidupan kerja (*Quality work life*) yang baik, di mana pekerjaan tidak hanya menghasilkan manfaat materi, tetapi juga memberikan rezeki yang halal dan bernilai kebaikan. Dalam konteks kerja modern, hal ini mencerminkan bahwa lingkungan kerja seharusnya mampu mendukung kesejahteraan fisik, emosional, dan spiritual karyawan. Dengan demikian, ayat ini menegaskan pentingnya membangun budaya kerja yang sehat, bermakna, dan berlandaskan nilai-nilai kebaikan agar tercipta kualitas kehidupan kerja yang harmonis dan produktif.

Sejalan dengan ayat tersebut di jelaskan sabda Rasulullah SAW dari Abu Hurairah r.a. yang menyatakan:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتْقِنَهُ

“Sesungguhnya Allah mencintai apabila seseorang di antara kalian melakukan suatu pekerjaan, maka ia melakukannya dengan itqan (kesungguhan dan sebaik-baiknya).” (HR. Al-Bayhaqi, dalam Syu‘ab al-Iman, no. 5313).

Hadis ini mencerminkan prinsip *Quality of Work Life* (QWL) dalam perspektif Islam, yaitu pentingnya melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, kesungguhan, dan profesionalisme. Kualitas kehidupan kerja tidak hanya diukur dari aspek materi atau kenyamanan fisik, tetapi juga dari nilai spiritual dan etika dalam bekerja. Dengan bekerja secara

itqan, seseorang tidak hanya meningkatkan produktivitas dan kualitas hasil kerjanya, tetapi juga memperoleh ketenangan batin, kepuasan, serta keberkahan dalam pekerjaannya. Dengan demikian, hadis ini mengajarkan bahwa menjaga dan meningkatkan kualitas kehidupan kerja merupakan bagian dari ibadah dan wujud rasa syukur atas amanah yang diberikan Allah SWT..

2.2.3 Stress Kerja

2.2.3.1 Definisi stress kerja

Sedangkan Stres kerja adalah suatu bentuk ketegangan yang menyebabkan ketidakseimbangan dalam kondisi psikologis pekerja yang dapat mempengaruhi cara berpikir, emosi, dan kesehatan secara menyeluruh (Sakti *et al.*, 2024). Secara terminologis, berbagai literatur menyajikan beragam pengertian mengenai stres menurut para ahli. Umumnya, stres dikaitkan dengan aspek-aspek negatif yang muncul akibat adanya tuntutan atau hambatan yang dihadapi oleh individu dalam kehidupannya. Menurut Robbins & Judge., (2016) Stres kerja adalah kondisi dinamis yang terjadi ketika individu dihadapkan pada berbagai peluang, tuntutan, atau sumber daya yang berkaitan dengan apa yang diinginkannya, namun hasil dari situasi tersebut dipersepsikan sebagai sesuatu yang penting sekaligus tidak pasti.

2.2.3.2 Indikator stress kerja

Menurut Robbins & Judge., (2016) terdapat 3 kategori penyebab stress kerja antara lain :

1. Faktor lingkungan

Lingkungan kerja yang dinamis dan penuh ketidakpastian dapat memengaruhi tingkat stres yang dialami karyawan dalam suatu organisasi. Faktor lingkungan ini mencakup tiga jenis utama, yaitu:

a. Ketidakpastian Ekonomi

Perubahan dalam siklus ekonomi dapat menciptakan kondisi ekonomi yang tidak menentu bagi suatu negara maupun organisasi. Ketika kondisi ekonomi memburuk, hal tersebut

dapat menimbulkan kekhawatiran dan kecemasan pada karyawan terhadap keberlangsungan pekerjaan mereka.

b. Ketidakpastian Politik

Sistem politik yang stabil dapat memberikan dampak positif terhadap dunia kerja jika dijalankan secara tertib dan konsisten. Namun, perubahan atau ancaman politik yang berpengaruh terhadap kondisi pekerjaan dapat memicu munculnya stres di kalangan karyawan.

c. Ketidakpastian Teknologi

Kemajuan teknologi yang cepat menghadirkan berbagai inovasi baru di dunia kerja. Kondisi ini menuntut karyawan untuk terus beradaptasi agar tidak tertinggal. Ketidakmampuan mengikuti perkembangan teknologi dapat menimbulkan perasaan terancam, yang pada akhirnya menjadi pemicu stres.

2. Faktor Organisasional

Bebagai elemen dalam organisasi dapat menjadi sumber stres kerja, di antaranya:

a. Tuntutan Tugas

Faktor ini berkaitan erat dengan karakteristik pekerjaan yang dijalani seseorang. Berbagai aspek seperti desain pekerjaan, tingkat kemandirian, variasi tugas, otomatisasi, serta kondisi dan tata letak lingkungan kerja secara fisik dapat memberikan pengaruh terhadap tingkat stres yang dialami individu.

b. Tuntutan Peran

Faktor ini muncul dari ekspektasi dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan dalam menjalankan perannya di organisasi. Konflik peran sering kali terjadi ketika tuntutan yang diberikan sulit dipenuhi secara bersamaan. Selain itu, beban peran yang berlebihan—misalnya ketika karyawan diharapkan menyelesaikan banyak pekerjaan dalam waktu singkat dapat memicu stres.

c. Tuntutan Interpersonal

Tekanan yang bersumber dari relasi antar pegawai turut berkontribusi sebagai pemicu stres. Kurangnya dukungan dari rekan kerja serta buruknya hubungan interpersonal di lingkungan kerja dapat memperparah kondisi stres, khususnya bagi individu yang memiliki kebutuhan sosial yang tinggi.

3. Faktor Pribadi

Selain faktor eksternal, stres kerja juga dapat disebabkan oleh kondisi internal individu, meliputi:

a. Masalah Keluarga

Permasalahan pribadi seperti konflik rumah tangga, perpisahan, atau kesulitan dalam hubungan keluarga dapat mengganggu konsentrasi dan fokus karyawan saat bekerja, sehingga menimbulkan stres di tempat kerja.

b. Masalah Ekonomi

Kesulitan finansial seperti kekurangan pendapatan, utang, atau ketidakpuasan terhadap gaji dapat menimbulkan tekanan psikologis yang berdampak pada performa dan konsentrasi kerja.

c. Kepribadian

Sifat dan karakter individu juga dapat memengaruhi tingkat stres. Karyawan dengan kepribadian tertentu mungkin lebih rentan terhadap stres, terutama jika mereka cenderung menghadapi masalah dengan cara yang negatif atau sulit beradaptasi terhadap tekanan kerja.

2.2.3.3 Stres kerja dalam perspektif Islam

Dalam pandangan Islam, setiap ujian dan tekanan dalam pekerjaan seharusnya dihadapi dengan kesabaran, ikhtiar, dan tawakal kepada Allah. Stres kerja yang dikelola dengan baik justru dapat menjadi sarana pembentukan karakter, kedewasaan, serta peningkatan kualitas diri. Islam mengajarkan keseimbangan antara usaha duniawi dan ketenangan batin,

sehingga individu mampu bekerja dengan tekun tanpa kehilangan ketenangan jiwa. Dengan demikian, stres kerja yang dihadapi secara proporsional dan berlandaskan nilai-nilai spiritual akan membawa keberkahan, ketenangan, serta kesejahteraan dalam kehidupan kerja maupun pribadi. Sebagaimana dijelaskan dalam (Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, 2019) QS. Al-Insyirah ayat 5 :

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

“Maka, sesungguhnya beserta kesulitan ada kemudahan”.

Menurut Tafsir Al – Wajiz karya Syaikh Prof. Dr. Wahbah Az – Zuhaili, setiap kesulitan sejatinya selalu diiringi kelapangan yang datang dengan cepat, sebagaimana penderitaan yang dialami Nabi Muhammad SAW akibat gangguan kaum musyrik yang pada akhirnya berganti menjadi kemudahan dan pertolongan. Ayat ini turun ketika kaum musyrik mengolok – olok umat Islam karena kondisi kemiskinan mereka. Merespons turunnya ayat tersebut, Nabi Muhammad SAW bersabda sebagaimana diriwayatkan Ibnu Jarir dari Hasan Al – Bashri:”Apakah kalian bergembira dengan keadaan kalian yang tengah berada dalam kemudahan, karena kesulitan tidak akan selamanya mengulilingi kemudahan.” Hal ini menegaskan bahwa di balik setiap kesulitan selalu tersedia kemudahan lain, dan cara terbaik menghadapi kesulitan Adalah dengan senantiasa mencari jalan kemudahannya. (Prof. Dr. Wahbah bin Musthafa az-Zuhaili, 2016).

Ayat ini mengandung pesan mendalam tentang keseimbangan antara kesulitan dan kemudahan dalam kehidupan manusia. Dalam konteks stres kerja, ayat tersebut dapat dimaknai bahwa setiap tekanan dan tantangan dalam pekerjaan selalu diiringi dengan peluang untuk menemukan solusi, pertumbuhan, dan ketenangan bila dihadapi dengan sabar dan bijak. Islam mengajarkan bahwa stres adalah bagian dari ujian hidup yang dapat menguatkan mental dan spiritual seseorang apabila dikelola dengan benar. Oleh karena itu, organisasi dan individu perlu memahami bahwa tekanan kerja yang muncul harus disertai dengan dukungan yang memadai, baik

secara sosial maupun psikologis, agar tidak menimbulkan kelelahan berlebih. Dengan manajemen stres yang baik dan sikap tawakal, seseorang dapat mencapai keseimbangan batin, ketenangan, dan produktivitas optimal dalam bekerja, sebagaimana makna ayat ini yang menegaskan bahwa di balik setiap kesulitan pasti ada kemudahan.

Sejalan dengan ayat tersebut dijelaskan juga dari Anas bin Malik r.a:

اللَّهُمَّ إِنِّي أَعُوذُ بِكَ مِنَ الْهَمِّ وَالْحَزَنِ، وَالْعَجْزِ وَالْكَسَلِ، وَالْبُخْلِ وَالْجُبْنِ، وَضَلَعِ الدِّينِ وَغَلَبَةِ الرِّجَالِ

“Ya Allah, sesungguhnya aku berlindung kepada-Mu dari kecemasan dan kesedihan, dan dari kelemahan dan kemalasan, dan dari kikir dan pengecut, dan dari lilitan utang dan dari dikuasai manusia.” (HR. Sunan an-Nasa’i 5449)

Hadis ini menunjukkan perhatian Rasulullah SAW terhadap kondisi psikologis manusia, khususnya dalam menghadapi tekanan dan beban kehidupan. Dalam konteks stres kerja, hadis ini mengajarkan pentingnya menjaga kestabilan mental dan emosional agar individu tidak terjebak dalam kecemasan, kesedihan, maupun kelelahan psikologis akibat pekerjaan. Rasulullah SAW mencontohkan bahwa mencari perlindungan kepada Allah dari rasa cemas, lemah, dan tertekan merupakan langkah spiritual untuk menghindari stres yang dapat mengganggu keseimbangan hidup. Dengan demikian, hadis ini menjadi dasar penting bagi manajemen stres di lingkungan kerja, di mana karyawan perlu memperoleh dukungan spiritual, sosial, dan psikologis agar mampu menghadapi tekanan pekerjaan dengan tenang, sabar, dan tetap produktif.

2.2.4 Kesejahteraan Karyawan

2.2.4.1 Definisi kesejahteraan karyawan

Kesejahteraan karyawan dapat didefinisikan sebagai suatu kondisi dinamis yang mencerminkan tingkat kepuasan subjektif, keseimbangan psikologis, dan kenyamanan kerja yang dirasakan individu sebagai hasil dari interaksi antara faktor pribadi, sosial, dan lingkungan kerja. Konsep ini mencakup tiga dimensi utama, yaitu kesejahteraan subjektif (penilaian

terhadap kepuasan hidup dan emosi), kesejahteraan psikologis (otonomi, penguasaan lingkungan, makna hidup, serta hubungan positif), dan kesejahteraan di tempat kerja (kepuasan terhadap pekerjaan dan hubungan sosial di organisasi) (Elsamani *et al.*, 2023). Kesejahteraan karyawan dianggap sebagai faktor yang sangat krusial dalam menghadapi dinamika dunia kerja modern yang terus berubah dan semakin kompetitif. Di era digital saat ini, kemajuan teknologi, tuntutan inovasi, serta tekanan untuk mencapai target yang tinggi menuntut organisasi untuk tidak hanya fokus pada produktivitas, tetapi juga pada kesejahteraan individu yang mendukungnya. Berbeda dengan masa lalu, di mana kesejahteraan karyawan hanya diukur dari kompensasi atau kondisi fisik kerja, kini konsep ini mencakup aspek psikologis, sosial, dan emosional yang lebih kompleks. Karyawan dituntut untuk mampu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan, kehidupan pribadi, serta tekanan emosional yang muncul akibat perubahan cepat di lingkungan kerja. Oleh karena itu, kesejahteraan karyawan menjadi elemen penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat, meningkatkan motivasi dan kreativitas, serta menjaga keberlanjutan kinerja organisasi di tengah tantangan global yang semakin dinamis. Hal ini sejalan dengan teori motivasi Maslow dalam Helmke *et al.*, (2020:223) yaitu Maslow menegaskan bahwa kesejahteraan sejati dicapai ketika seluruh kebutuhan ini terpenuhi secara bertahap dan seimbang. Dalam konteks kesejahteraan karyawan, pandangan ini menekankan bahwa kesejahteraan tidak hanya bergantung pada aspek finansial, tetapi juga pada terpenuhinya kebutuhan dasar seperti rasa aman, hubungan sosial yang positif, penghargaan atas kerja keras, serta kesempatan untuk mengembangkan diri. Ketika seluruh aspek tersebut terpenuhi secara harmonis, karyawan akan merasa lebih puas, bahagia, dan termotivasi dalam bekerja. Dengan demikian, kesejahteraan karyawan menurut teori Maslow mencakup keseimbangan antara kebutuhan fisik, psikologis, dan emosional sebagai dasar untuk mencapai kinerja dan kehidupan kerja yang optimal.

2.2.4.2 Faktor yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan

Menurut Destifani *et al.*, (2025) faktor yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan yaitu :

1. Pendapatan dan Kompensasi Finansial

Pedapatan yang memadai menjadi faktor paling dominan dalam meningkatkan kesejahteraan. Karyawan dengan penghasilan cukup merasa lebih aman dan mampu memenuhi kebutuhan dasar hidup mereka.

2. Kesejahteraan Fisik dan Kesehatan Kerja

Akses terhadap fasilitas kesehatan yang baik berpengaruh pada kesejahteraan karyawan. Karyawan yang merasa sehat secara fisik lebih mampu bekerja dengan optimal dan memiliki tingkat kebahagiaan yang lebih tinggi.

3. Kesejahteraan Psikologis dan Emosional

Rasa dihargai, dukungan dari atasan, serta lingkungan kerja yang positif meningkatkan kesejahteraan psikologis. Faktor ini membantu karyawan merasa lebih puas dan termotivasi dalam bekerja.

4. Hubungan Sosial Dan Dukungan Rekan Kerja

Interaksi sosial yang baik antarpegawai dan dukungan dari rekan kerja berkontribusi besar terhadap kebahagiaan serta kesejahteraan karyawan.

5. Budaya Perusahaan Dan Pengakuan Atas Prestasi

Budaya kerja yang terbuka, menghargai kontribusi, serta memberikan kesempatan berkembang mampu meningkatkan kesejahteraan dan loyalitas karyawan.

6. Keseimbangan Kerja Dan Kehidupan Pribadi (*Work Life Balance*)

Kebijakan fleksibilitas waktu kerja dan kesempatan istirahat yang cukup membantu mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan karyawan.

2.2.4.3 Kesejahteraan karyawan dalam perspektif Islam

Dalam pandangan Islam, kesejahteraan karyawan tidak hanya diukur dari terpenuhinya kebutuhan materi, tetapi juga dari ketenangan batin dan keseimbangan hidup yang dicapai melalui nilai-nilai spiritual. Setiap ujian dan tantangan dalam pekerjaan seharusnya dihadapi dengan

kesabaran, ikhtiar, dan tawakal kepada Allah. Ketika karyawan mampu menjaga keseimbangan antara usaha duniawi dan ketenangan jiwa, mereka akan mencapai kesejahteraan yang hakiki bukan sekadar dari sisi ekonomi, tetapi juga dari sisi psikologis dan spiritual. Dengan demikian, kesejahteraan karyawan yang berlandaskan nilai-nilai Islam akan melahirkan ketenangan, rasa syukur, serta semangat kerja yang ikhlas dan produktif, yang pada akhirnya membawa keberkahan bagi individu maupun organisasi. Sebagaimana dijelaskan dalam (Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, 2019) QS. Al-A'raf ayat 85 :

وَالِى مَدْيَنَ أَخَاهُمْ شُعَيْبًا ۖ قَالَ يَبْنَؤُا عِبَادُوا اللَّهَ مَا لَكُمْ مِّنْ إِلَهِ غَيْرِهِ ۚ قَدْ جَاءَكُمْ بَيِّنَةٌ مِّن رَّبِّكُمْ فَأَوْفُوا الْكَيْلَ وَالْمِيزَانَ وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا ۚ ذَلِكُمْ خَيْرٌ لَّكُمْ إِن كُنتُمْ مُّؤْمِنِينَ

“Kepada penduduk Madyan Kami (utus) saudara mereka, Syu'aib. Dia berkata, “Wahai kaumku, sembahlah Allah. Tidak ada bagimu tuhan (yang disembah) selain Dia. Sungguh, telah datang kepadamu bukti yang nyata dari Tuhanmu. Maka, sempurnakanlah takaran dan timbangan, dan janganlah merugikan (hak-hak) orang lain sedikit pun. Jangan (pula) berbuat kerusakan di bumi setelah perbaikannya⁷⁾ Itulah lebih baik bagimu, jika kamu beriman.”

Menurut Tafsir Al-Madinah Al-Munawwarah / Markaz Ta'dzhim al-Qur'an di bawah pengawasan Syaikh Prof. Dr. Imad Zuhair Hafidz, professor fakultas al-Qur'an Univ Islam Madinah Dan Kami mengutus kepada kaum Madyan saudara mereka, Syuaib. Dia berkata mereka dengan lembut: “Hai kaumku, sembahlah Allah semata, karena tidak ada Tuhan yang berhak disembah selain Dia. Telah datang kepada kalian bukti yang jelas dari Pencipta kalian yang menunjukkan kebenaran apa yang aku seru. Maka sempurnakanlah takaran dan timbangan dengan sebenar-benarnya, dan janganlah mengurangi hak-hak orang lain; dan janganlah berbuat kerusakan di bumi dengan melakukan kemaksiatan setelah Allah memperbaikinya dengan dakwah para rasul. Perintah agung yang aku dakwahkan kepada kalian ini, lebih baik bagi kalian di dunia dan di akhirat jika kalian mengimani keesaan Allah dan kebenaran risalahku (King Fahd Qur'an, 2019).

Ayat tersebut secara implisit mengajarkan pentingnya keadilan dan tanggung jawab dalam bekerja, khususnya dalam konteks pemberian hak-hak karyawan. Dalam QS. Al-A'raf ayat 85, Allah memerintahkan agar manusia menyempurnakan takaran dan timbangan serta tidak merugikan hak orang lain. Dalam konteks kesejahteraan karyawan, ayat ini dapat dimaknai sebagai perintah untuk memberikan hak pekerja secara adil, seperti upah yang layak, lingkungan kerja yang baik, dan perlakuan yang manusiawi.

Dalam dunia kerja modern, prinsip ini berarti bahwa organisasi harus memastikan setiap karyawan memperoleh hak-hak yang setara dengan kontribusinya tanpa adanya eksploitasi atau ketidakadilan. Kesejahteraan karyawan akan tercapai apabila perusahaan menerapkan prinsip keadilan, kejujuran, dan tanggung jawab dalam pengelolaan sumber daya manusia. Dengan demikian, ayat ini menegaskan bahwa kesejahteraan yang hakiki bukan hanya soal materi, tetapi juga mencakup nilai moral, etika, dan keberkahan yang timbul dari perlakuan adil terhadap setiap pekerja.

Sejalan dengan ayat tersebut dijelaskan Abdullah ibn 'Umar meriwayatkan bahwa Nabi Muhammad SAW bersabda :

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

“Berikanlah upah pekerja sebelum kering peluhnya.” (HR. Sunan Ibn Mājah 2443)

Hadis yang diriwayatkan dari Abdullah ibn 'Umar r.a. ini menjelaskan pentingnya menjaga kesejahteraan karyawan melalui pemenuhan hak-hak mereka secara adil dan tepat waktu. Sabda Rasulullah SAW *“Berikanlah upah pekerja sebelum kering peluhnya”* menegaskan bahwa Islam sangat menghargai jerih payah dan usaha seorang pekerja, serta menuntut agar hasil kerja mereka segera diberikan tanpa penundaan. Hal ini menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan bukan hanya tanggung jawab manajerial, tetapi juga merupakan kewajiban moral dan spiritual.

Ketika pekerja memperoleh haknya secara layak, mereka akan merasa dihargai, aman secara ekonomi, dan termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik. Dengan demikian, hadis ini menekankan bahwa kesejahteraan karyawan adalah fondasi penting dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis, adil, dan penuh keberkahan, sesuai dengan nilai-nilai keadilan dan kemanusiaan yang diajarkan Islam.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kesejahteraan Karyawan

Beban kerja memiliki kaitan erat dengan teori kebutuhan manusia (*Human Needs Theory*) dari Maslow, yang menjelaskan bahwa manusia berusaha memenuhi lima tingkatan kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Dalam konteks kerja, beban kerja yang seimbang membantu karyawan memenuhi kebutuhan dasar seperti istirahat dan keamanan kerja, membangun hubungan sosial yang positif, memperoleh penghargaan atas kinerja, serta mengembangkan potensi diri. Namun, beban kerja yang berlebihan dapat menghambat pemenuhan kebutuhan tersebut dan menurunkan motivasi, kesejahteraan, serta kinerja karyawan (Helmke *et al.*, 2020:223). Hal ini sejalan dengan penelitian Azahra, (2024) yang menyatakan bahwa manajemen beban kerja yang seimbang bersama kompensasi yang memadai dapat mengurangi *turnover*. Artinya, jika beban kerja ditata proporsional, justru dapat menjaga retensi dan mendukung kesejahteraan karyawan dalam jangka panjang. Hal ini juga selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Retno *et al.*, (2023) yang menyatakan bahwa beban kerja yang tidak dikelola akan merugikan kesejahteraan, sementara jika dikelola dengan tepat dapat diubah menjadi faktor tantangan yang memicu produktivitas dan loyalitas.

2.3.2 Pengaruh *Quality work life* terhadap Kesejahteraan Karyawan

Kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life/QWL*) memiliki peran penting dalam menciptakan kesejahteraan karyawan, karena lingkungan kerja yang nyaman, adil, dan mendukung akan berpengaruh langsung terhadap motivasi, kepuasan, serta keseimbangan hidup individu.

QWL tidak hanya mencakup aspek fisik seperti kondisi kerja dan kompensasi, tetapi juga aspek psikologis seperti rasa aman, kesempatan berkembang, dan hubungan sosial di tempat kerja. Hal ini sejalan dengan teori Robbins & Judge, (2015) yang mendefinisikan kualitas kehidupan kerja sebagai segala sesuatu yang mendukung maupun merugikan karyawan di tempat kerja. Dengan demikian, ketika organisasi mampu menciptakan kondisi kerja yang mendukung dan meminimalkan faktor-faktor yang merugikan karyawan, maka tingkat kesejahteraan mereka akan meningkat, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Penelitian dari Nikeghbal *et al.*, (2021) sejalan dengan hal tersebut yang menjelaskan bahwa *quality work life* berpengaruh positif terhadap kesejahteraan karyawan. Penelitian Girisoma *et al.*, (2024) juga menjelaskan bahwa kualitas kehidupan kerja memengaruhi kesejahteraan karyawan. Hal ini selaras dengan penelitian dari Yahya Al-Qutop & Harrim, (2011) yang menyatakan bahwa kualitas hidup sehat (QWL) memiliki dampak besar pada kesejahteraan umum.

2.3.3 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja

Beban kerja dan stres kerja memiliki hubungan yang sangat erat dan saling memengaruhi dalam konteks pemenuhan kebutuhan manusia menurut teori Maslow dalam Helmke *et al.*, (2020:223) beban kerja yang tinggi tanpa diimbangi dengan kemampuan individu dapat menimbulkan tekanan fisik maupun psikologis yang berujung pada stres kerja. Ketika seseorang mengalami stres akibat beban kerja yang berlebihan, maka pemenuhan kebutuhan dasar seperti rasa aman, kenyamanan, hubungan sosial, dan penghargaan diri akan terganggu. Sebaliknya, beban kerja yang seimbang dapat membantu karyawan bekerja dengan optimal, merasa dihargai, dan mencapai kepuasan serta aktualisasi diri. Dengan demikian, pengelolaan beban kerja yang baik menjadi kunci untuk mencegah stres kerja dan memastikan setiap tingkat kebutuhan karyawan dapat terpenuhi secara harmonis, sehingga tercapai kesejahteraan dan produktivitas kerja yang berkelanjutan. Sejalan dengan hal itu penelitian Karimah *et al.*, (2025)

menunjukkan bahwa beban kerja tinggi di PT. Wahana Lintas Nusantara memiliki dampak yang signifikan terhadap tingkat stres kerja karyawan.

2.3.4 Pengaruh *Quality work life* Terhadap Stress Kerja

Kualitas kehidupan kerja (*Quality Work Life/QWL*) memiliki peran penting dalam menekan tingkat stres kerja karyawan, karena lingkungan kerja yang nyaman, adil, dan mendukung dapat mengurangi tekanan psikologis yang muncul akibat tuntutan pekerjaan. QWL tidak hanya mencakup aspek fisik seperti kondisi kerja dan kompensasi, tetapi juga aspek psikologis seperti rasa aman, keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, kesempatan berkembang, serta hubungan sosial yang harmonis di tempat kerja. Hal ini sejalan dengan teori Davis dan Newstrom dalam Robbins & Judge., (2016) yang mendefinisikan kualitas kehidupan kerja sebagai segala sesuatu yang mendukung maupun merugikan karyawan di tempat kerja. Artinya, ketika organisasi mampu menciptakan kondisi kerja yang mendukung dan meminimalkan faktor-faktor yang merugikan, maka tingkat stres kerja karyawan dapat ditekan, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih tenang, produktif, dan sejahtera secara mental maupun emosional. Sejalan dengan hal itu penelitian dari Omar *et al.*, (2018) menyatakan bahwa *quality work life* berpengaruh negatif terhadap stres kerja.

2.3.5 Pengaruh Stress Kerja terhadap Kesejahteraan Karyawan

Stres kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi tingkat kesejahteraan karyawan dalam sebuah organisasi. Dalam lingkungan kerja modern yang penuh tekanan, target tinggi, dan perubahan cepat, stres kerja dapat berdampak pada kondisi fisik maupun psikologis individu, yang pada akhirnya menurunkan motivasi, kepuasan, dan kesejahteraan mereka. Menurut Robbins & Judge., (2016:222), stres kerja adalah kondisi dinamis yang terjadi ketika individu dihadapkan pada berbagai peluang, tuntutan, atau sumber daya yang berkaitan dengan apa yang diinginkannya, namun hasil dari situasi tersebut dipersepsikan sebagai sesuatu yang penting sekaligus tidak pasti. Berdasarkan teori ini, stres

muncul ketika terdapat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu untuk memenuhinya. Oleh karena itu, pengelolaan stres kerja yang baik menjadi kunci dalam menjaga kesejahteraan karyawan, karena ketika tekanan kerja dapat dikendalikan, karyawan akan mampu berfungsi secara optimal, merasa lebih seimbang, dan mencapai kesejahteraan baik secara fisik, mental, maupun emosional. Sejalan dengan hal itu penelitian dari Kaur, (2023) menjelaskan bahwa stres kerja secara signifikan memengaruhi kesejahteraan karyawan.

2.3.6 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kesejahteraan Karyawan dimediasi Stress Kerja

Stres kerja berperan sebagai penghubung antara beban kerja dan kesejahteraan karyawan. Ketika beban kerja terlalu tinggi tanpa dukungan yang memadai, tekanan psikologis meningkat dan menimbulkan stres kerja yang berdampak negatif pada kesejahteraan. Berdasarkan *Human Needs Theory* dari Maslow, stres yang tidak terkendali dapat menghambat pemenuhan kebutuhan dasar hingga aktualisasi diri, seperti istirahat, rasa aman, hubungan sosial, dan penghargaan diri. Sebaliknya, jika beban kerja dikelola dengan baik, stres dapat ditekan sehingga kesejahteraan karyawan tetap terjaga. penelitian Karimah *et al.*, (2025) menunjukkan bahwa beban kerja tinggi di PT. Wahana Lintas Nusantara memiliki dampak yang signifikan terhadap tingkat stres kerja karyawan. Selanjutnya penelitian dari Siddiq *et al.*, (2025) menyatakan bahwa stres kerja yang disebabkan oleh beban kerja berlebihan, ketidakseimbangan tuntutan pekerjaan, atau lingkungan kerja yang tidak mendukung, berdampak signifikan terhadap kesejahteraan.

2.3.7 Pengaruh *Quality work life* Terhadap Kesejahteraan Karyawan dimediasi Stress Kerja

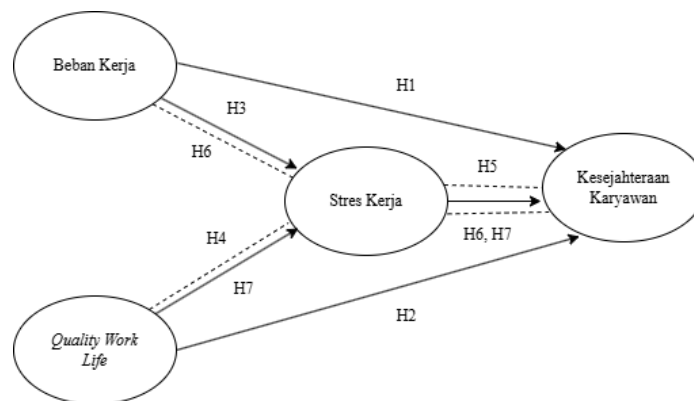
Stres kerja juga memediasi hubungan antara *Quality of Work Life* (QWL) dan kesejahteraan karyawan. Ketika kualitas kehidupan kerja rendah seperti lingkungan kerja yang tidak nyaman, kurangnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta minimnya

dukungan organisasi tingkat stres kerja cenderung meningkat dan berdampak negatif pada kesejahteraan. Sebaliknya, QWL yang baik mampu menurunkan stres kerja karena karyawan merasa dihargai, aman, dan memiliki kendali atas pekerjaannya. Dalam kerangka *Human Needs Theory* Maslow, kondisi ini membantu karyawan memenuhi kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, hingga aktualisasi diri, sehingga kesejahteraan secara menyeluruh dapat tercapai. penelitian dari Omar *et al.*, (2018) menyatakan bahwa *quality work life* berpengaruh negatif terhadap stres kerja. Selanjutnya penelitian dari Kaur, (2023) menjelaskan bahwa stres kerja secara signifikan memengaruhi kesejahteraan karyawan.

2.3.8 Kerangka Konseptual

Berikut ini adalah gambar kerangka pemikiran yang menunjukkan hubungan antara beban kerja, *quality work life* terhadap kesejahteraan karyawan dimediasi stress kerja berdasarkan tinjauan literatur dan penelitian terdahulu.

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual



Sumber: Data diolah oleh peneliti (2026)

Berdasarkan kerangka konseptual yang tergambar, terdapat tiga jalur pengaruh langsung, yaitu Beban Kerja terhadap Stres Kerja, *Quality Work Life* terhadap Stres Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kesejahteraan Karyawan. Di samping itu, terdapat dua jalur pengaruh tidak langsung, serta *Quality Work Life* terhadap Kesejahteraan Karyawan melalui Stres Kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa Stres Kerja berperan sebagai variabel

mediasi yang menghubungkan pengaruh Beban Kerja dan *Quality Work Life* terhadap Kesejahteraan Karyawan.

2.3.9 Hipotesis

H 1: Diduga beban kerja berpengaruh kesejahteraan karyawan.

H 2: Diduga *quality work life* berpengaruh kesejahteraan karyawan.

H 3: Diduga beban kerja berpengaruh terhadap stress kerja.

H 4: Diduga *quality work life* berpengaruh terhadap stress kerja.

H 5: Diduga stress kerja berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan.

H 6: Diduga stress kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap kesejahteraan karyawan.

H 7 : Diduga stress kerja memediasi pengaruh *quality work life* terhadap kesejahteraan karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Creswell (2018:333), penelitian kuantitatif merupakan suatu pendekatan yang bertujuan mengukur pendapat – pendapat objektif melalui pengujian hubungan antar variabel, di mana variabel – variabel tersebut dinilai menggunakan instrumen tertentu sehingga datanya dapat dianalisis melalui prosedur statistik. Dalam penelitian kuantitatif, hipotesis digunakan sebagai dugaan sementara atas penelitian, sehingga diperlukan alat analisis statistik, baik diferensial maupun inferensial (Paramita *et al.*, 2021). Menurut Sari *et al.*, (2022), penelitian ini menggunakan metode *explanatory research*. Penelitian *eksplanatory* bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara dua variabel atau lebih sekaligus mengungkap hubungan sebab – akibat antara variabel beban dan terikat.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Formula Inovatif Transnasional yang terletak di Jl. Tenaga Baru II No.2, Blimbing, Kecamatan Blimbing, Kota Malang, Jawa Timur 65126.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti sebagai bahan kajian untuk selanjutnya ditarik suatu kesimpulan (Sugiyono, 2013:80). Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT Formula Inovatif Transnasional, Malang. Berdasarkan data hasil observasi yang dilakukan, total populasi yang menjadi objek penelitian ini berjumlah 49 karyawan. Jumlah tersebut sudah mencakup seluruh divisi dan bagian operasional yang ada di perusahaan.

3.3.2 Sampel

Sampel Adalah Sebagian dari keseluruhan objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu dan dijadikan bahan kajian dalam penelitian. Menurut Vivin Maharani Ekowati, (2019:20), sampel merupakan bagian dari populasi. Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan Adalah seluruh karyawan PT Formula Inovatif Transnasional yang berjumlah 49 orang.

3.4 Data dan Jenis Data

Menurut Sekaran (2013:113), sumber data penelitian dapat diperoleh dari dua sumber, yaitu data primer atau data sekunder. Berikut ini merupakan penjelasan mengenai data primer dan data sekunder:

a) Data Primer

Sekaran (2013:113) menyatakan data primer adalah informasi yang diberikan individu ketika diwawancara, diberikan kuesioner, atau diobservasi. Pada penelitian ini, data primer dilakukan dengan metode survei menggunakan kuesioner. Sekaran (2013:113) mengatakan bahwa kuesioner adalah sebuah daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya untuk kemudian diisi oleh responden yang dituju. Kuesioner merupakan instrumen pengumpulan data yang efisien untuk penelitian yang bersifat deskriptif maupun eksplanatori. Dalam penyusunannya, peneliti menerapkan skala *Likert* sebagai alat ukur variabel – variabel yang relevan dengan penelitian. Data primer dalam penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner berbasis Google Form yang disebarakan kepada 49 karyawan PT Formula Inovatif Transnasional.

b) Data Sekunder

Sekaran (2013:113) mengatakan bahwa data sekunder merupakan informasi yang dikumpulkan dari sumber-sumber yang telah ada sebelumnya. Data sekunder dapat diperoleh dari sumber sekunder, seperti catatan serta dokumentasi perusahaan, publikasi pemerintah, analisis industri yang diberikan oleh media, web, internet, dan lain-lain. Dalam penelitian ini data sekundernya dokumentasi perusahaan (misalnya data gaji, jam kerja, dan jumlah karyawan), publikasi pemerintah seperti data

UMK Kota Malang dari BPS, serta informasi yang diperoleh melalui website, internet, analisis industri, dan berbagai sumber relevan lainnya.

3.5 Teknik Pengambilan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan data primer dan sekunder. Menurut (Sugiyono, 2020:82), *Non Probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik pengambilan sampel disini menggunakan sampel jenuh. Menurut (Sugiyono, 2020:131) teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Maka dari itu, umlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 49 karyawan di PT Formula Inovatif Transnasional.

Sugiyono (2013:39) menyatakan bahwa angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Menurut Sugiyono (2013:39), kuesioner bisa berupa pertanyaan atau pernyataan tertutup maupun terbuka dan bisa diberikan langsung kepada responden atau dikirim secara online. Dalam penelitian ini, kuesioner disebarkan secara online melalui Google Form kepada calon sampel.

Setelah semua data melalui kuesioner terkumpul, peneliti melakukan pengukuran data menggunakan skala Likert. *Scale Likert* digunakan untuk mengukur pendapat, persepsi, dan sikap seseorang atau kelompok mengenai fenomena sosial (Sugiyono, 2013:39).

Tabel 3. 1 Skala Likert

No	Jawaban	Kode	Score
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Netral	N	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: data diolah Peneliti, (2026)

3.6 Operasional Variabel

Menurut (Sugiyono, 2013:38) operasional variabel ialah suatu variabel berbentuk apapun yang diidentifikasi oleh peneliti dalam memperoleh informasi serta menarik Kesimpulan darinya. Peneliti menerapkan tiga variabel penelitian, sebagai berikut;

1. Variabel *independent*

Sugiyono (2013:38) memaparkan, variabel ini ialah sebuah variabel yang dijadikan sebab berubahnya dan adanya variabel terikat. Variabel bebas yang diterapkan yaitu Beban Kerja (X1) dan *Quality work life* (X2).

2. Variabel *dependent*

Sugiyono (2013:38) menjelaskan variabel terikat mendapat pengaruh dan dijadikan akibat sebab ada variabel bebas. Variabel terikatnya yang digunakan ialah Kesejahteraan Karyawan (Y)

3. Variabel *Intervening*

Sugiyono (2013:51) menjelaskan bahwa variabel mediasi (*intervening*) merujuk pada variabel yang berperan untuk menjadi penengah dalam pengaruh atau hubungan variabel independen dan variabel dependen.. Variabel mediasi yang digunakan ialah Stres Kerja (Z). Menurut teori (Baron & Kenny, 1986:1173) variabel intervening atau mediator memiliki peran ganda dalam sebuah hubungan kausal karena posisinya berada di antara variabel independen dan variabel dependen. Dalam model mediasi, variabel independen terlebih dahulu memengaruhi variabel mediator, sehingga pada hubungan ini mediator berfungsi sebagai variabel dependen. Setelah itu, variabel mediator memberikan pengaruh terhadap variabel dependen akhir, sehingga dalam hubungan selanjutnya mediator bertindak sebagai variabel independen. Dengan demikian, variabel intervening secara konseptual “bergeser peran dari efek menjadi sebab” tergantung fokus analisisnya.

Tabel 3. 1 Definisi Opsional Variabel

No.	Variabel	Indikator	Item
1.	Beban Kerja (Helmke <i>et al.</i> , 2020; Riznanda & Kusumadewi Damajanti, 2023; Rohman <i>et al.</i> , 2023; Sakti <i>et al.</i> , 2024; Zhang <i>et al.</i> , 2021)	Target yang harus dicapai	Pandangan individu tentang seberapa besar target yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka.
			Persepsi mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu.
		Kondisi Pekerjaan	Kemampuan untuk mengambil keputusan dengan cepat selama proses pengerjaan.
			Kemampuan mengatasi kejadian tak terduga seperti pekerjaan ekstra di luar waktu yang ditentukan.
		Penggunaan Waktu Kerja	Waktu yang digunakan untuk melaksanakan kegiatan yang terkait langsung dengan pekerjaan.
			Waktu kerja sesuai
		Standar Pekerjaan	Persepsi individu terhadap beban kerja yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu.
			Memahami standart pekerjaan.
		Aspek Mental, Fisik, dan Emosional	Tingkat tuntutan mental selama melaksanakan tugas tertentu dalam jangka waktu tertentu.
			Tingkat tuntutan fisik selama melaksanakan tugas tertentu dalam jangka waktu tertentu.
		Tekanan dan Tuntutan Kerja	Tekanan yang muncul ketika terlalu banyak yang harus diselesaikan dalam waktu singkat.
			Terlalu banyak tuntutan kerja yang harus diselesaikan dalam waktu singkat.
		Keseimbangan dan Kesejahteraan Psikologis	Pengelolaan beban kerja untuk mendukung rasa aman sesuai teori Maslow.
			Pengelolaan beban kerja untuk mendukung keseimbangan hidup sesuai teori Maslow.
2.	<i>Quality work life</i> (QWL) (Robbins & Judge, 2015; Wahyuningsih, 2016)	Komunikasi	Karyawan memerlukan komunikasi yang terbuka di dalam organisasi.
			Komunikasi yang transparan dan lancar penting agar informasi tersampaikan dengan akurat dan tepat waktu.
		Pengembangan Karier	Karyawan memiliki peluang dan arah yang jelas dalam pengembangan karier di masa depan.
			Bentuk pengembangan karier meliputi promosi jabatan, pelatihan, atau program pendidikan.

		Partisipasi Kerja	Karyawan diberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan.
			Forum dan diskusi digunakan untuk menerima masukan, umpan balik, serta saran dari karyawan.
		Kebanggaan	Menumbuhkan rasa bangga terhadap tempat kerja melalui identitas organisasi seperti logo, seragam, atau kegiatan sosial.
			Menumbuhkan rasa bangga terhadap tempat kerja.
		Kompensasi yang Layak	Karyawan berhak memperoleh kompensasi yang adil dan sesuai kontribusi.
			Sistem kompensasi disusun berdasarkan prinsip keadilan, transparansi, dan kelayakan.
		Keselamatan Lingkungan	Karyawan membutuhkan rasa aman di lingkungan kerja bebas dari risiko bahaya.
			Organisasi bertanggung jawab menciptakan serta menjaga area kerja yang aman melalui komite keselamatan dan pemantauan berkala.
		Kesehatan Kerja	Kesehatan fisik dan mental karyawan penting agar tetap produktif dan seimbang.
			Organisasi perlu menyediakan fasilitas kesehatan, olahraga, konseling, dan kegiatan rekreasi bagi karyawan.
3.	Stres Kerja (Robbins & Judge., 2016; Sakti et al., 2024)	Faktor Lingkungan - Ketidakpastian Ekonomi	Karyawan merasa khawatir terhadap kondisi ekonomi yang tidak menentu.
			Ketidakstabilan ekonomi membuat karyawan khawatir terhadap keberlangsungan pekerjaan.
		Faktor Lingkungan - Ketidakpastian Politik	Perubahan atau ancaman politik membuat karyawan khawatir terhadap kondisi pekerjaan.
			Situasi politik yang tidak stabil menimbulkan tekanan dalam bekerja.
		Faktor Lingkungan - Ketidakpastian Teknologi	Karyawan merasa tertekan dengan perkembangan teknologi yang cepat di tempat kerja.
			Karyawan khawatir tidak mampu beradaptasi dengan teknologi baru di pekerjaan.
		Faktor Organisasional - Tuntutan Tugas	Pekerjaan yang karyawan lakukan memiliki tanggung jawab yang tinggi.
			Karyawan merasa stres karena pekerjaan menuntut hasil dalam waktu singkat.
		Faktor Organisasional	Karyawan mengalami kebingungan terhadap peran dan tanggung jawab di tempat kerja.

		- Tuntutan Peran	Karyawan merasa kewalahan dengan banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan.
		Faktor Pribadi - Masalah Keluarga	Permasalahan keluarga mengganggu fokus karyawan dalam bekerja.
			Konflik dalam keluarga mempengaruhi kinerja karyawan di tempat kerja.
		Faktor Pribadi - Masalah Ekonomi	Karyawan merasa stres karena masalah keuangan pribadi.
			Kekurangan pendapatan membuat karyawan cemas dan sulit fokus bekerja.
4.	Kesejahteraan Karyawan (Destifani <i>et al.</i> , 2025; Helmke <i>et al.</i> , 2020)	Pendapatan dan Kompensasi Finansial	Karyawan merasa pendapatan yang diterima sudah mencukupi kebutuhan hidup.
			Pendapatan yang memadai membuat karyawan merasa tenang dalam bekerja.
		Kesejahteraan Fisik dan Kesehatan Kerja	Karyawan memiliki akses terhadap fasilitas kesehatan kerja yang memadai.
			Karyawan merasa sehat secara fisik dan mampu bekerja dengan optimal.
		Kesejahteraan Psikologis dan Emosional	Karyawan merasa dihargai dan didukung oleh atasan.
			Lingkungan kerja yang positif membuat karyawan merasa nyaman.
		Hubungan Sosial dan Dukungan Rekan Kerja	Karyawan memiliki hubungan sosial yang baik dengan rekan kerja.
			Rekan kerja memberikan dukungan ketika menghadapi kesulitan.
		Budaya Perusahaan dan Pengakuan Prestasi	Karyawan merasa budaya kerja di perusahaan ini terbuka dan menghargai kontribusi.
			Atasan memberikan pengakuan atas prestasi kerja karyawan.
		Keseimbangan Kerja dan Kehidupan Pribadi (Work-Life Balance)	Karyawan memiliki waktu yang cukup untuk kehidupan pribadi di luar pekerjaan.
			Kebijakan waktu kerja fleksibel.

Sumber: data diolah Peneliti, (2026)

3.7 Metode Analisis Data

3.7.1 Analisis Deskriptif

Sugiyono (2022:64) mendefinisikan analisis deskriptif sebagai proses analisis data yang menyajikan data secara apa adanya, baik dalam bentuk uraian maupun deskriptif. Suatu proses analisis yang menyajikan data sebagaimana adanya, dalam bentuk uraian maupun deskripsi

representasi data tanpa generalisasi. Dalam penelitian ini, analisis deskriptif digunakan untuk menjelaskan data yang dikumpulkan dan diolah, yang disajikan dalam bentuk tabel atau gambar

3.7.2 Pengolahan Data

Pengolahan data menggunakan *Partial Least Squares* (PLS) mencakup dua tahap utama, yakni pengujian model pengukuran dan pengujian model struktural. Tahap pertama bertujuan untuk memverifikasi bahwa instrumen yang digunakan telah valid dan tepat, sehingga menjadi persyaratan sebelum melanjutkan ke tahap berikutnya. Selanjutnya, pengujian model struktural dilakukan guna menguji hipotesis yang diajukan sekaligus menganalisis hubungan kausalitas antar variabel laten dalam model (Joseph F. Hair Jr., G. Tomas M. Hult, Christian M. Ringle, 2021).

3.8 Inner dan Outer Model

3.8.1 Outer Model (Measurement Model)

Pengujian *Measurement Model* bertujuan untuk menilai sejauh mana indikator-indikator dalam penelitian bersifat valid dan reliabel (Hair *et al.*, 2021). Evaluasi ini mencakup tiga aspek utama, yaitu *Convergent validity*, *Discriminant Validity*, dan *Composite Reliability*, adapun penjelasannya sebagai berikut:

- a) *Convergent Validity* digunakan untuk menilai sejauh mana indikator mampu mempresentasikan konstruk yang diukur, yang dilihat dari *Loading Factor* dan *Average Variance Extracted* (AVE). Suatu indikator dinyatakan valid apabila nilai *Loading Factor*-nya melebihi 0,7 atau nilai AVE lebih dari 0,5.
- b) *Discriminant Validity* bertujuan memastikan bahwa setiap indikator memiliki korelasi lebih tinggi terhadap konstraknya sendiri dibandingkan konstruk lain. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai *Loading Factor* dan *Cross Loading*. Dimana indikator dinyatakan valid apabila nilai *Loading Factor*-nya melebihi 0,7 dan lebih tinggi dari nilai *cross loading*-nya.

- c) *Composite Reliability* berfungsi sebagai alat ukur konsistensi internal suatu konstruk berdasarkan indikator – indikator yang membentuknya. Suatu konstruk dinyatakan reliabel apabila nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* keduanya melebihi angka 0,7 yang mengidentifikasikan bahwa seluruh indikator secara konsisten mengukur konstruk yang sama.

3.8.2 Structural Model (Inner Model)

Pengujian model struktural dilakukan dengan tujuan untuk mengevaluasi hipotesis – hipotesis yang telah ditetapkan dalam penelitian (Hardisman, 2021). Tahapan ini hanya dapat dijalankan setelah *measurement model* dinyatakan valid dan reliabel. Dalam mengevaluasi model struktural, terdapat sejumlah indikator yang perlu diperhatikan, meliputi nilai *R-Square* (R^2), T-statistik dan P-value, ukuran efek (f^2), nilai prediktif Q^2 , serta kesesuaian model atau model fit. Penjelasan masing – masing indikator tersebut diuraikan sebagai berikut.

- a) *R-Square* (R^2) merupakan ukuran yang menggambarkan proporsi variasi pada variabel dependen yang mampu dijelaskan oleh variabel independen dalam suatu model struktural. Nilai R^2 yang lebih tinggi mencerminkan kemampuan prediksi variabel independen yang lebih baik terhadap variabel dependen. Dalam menginterpretasikan kekuatan hubungan antar variabel, nilai $R^2 \geq 0.75$ menandakan hubungan yang sangat kuat, nilai R^2 di rentang 0,50 – 0,75 mengidentifikasi hubungan yang cukup kuat atau moderat, sementara nilai R^2 antara 0,25 – 0,50 mencerminkan hubungan yang tergolong lemah. Nilai R^2 tersebut diperoleh melalui proses analisis menggunakan PLS Algorithm.
- b) T-Statistik dan *P-value* digunakan untuk menentukan signifikansi hubungan antar variabel. Suatu hipotesis dikatakan didukung oleh data jika nilai T-statistik lebih dari 1,96 dan *P-value* kurang dari 0,05.
- c) *Effect size* (f^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen dalam model. Nilai $f^2 < 0,02$ berarti pengaruhnya tidak signifikan; nilai antara 0,02–

$<0,15$ menunjukkan pengaruh kecil; $0,15 - <0,35$ menunjukkan pengaruh sedang; dan nilai $f^2 \geq 0,35$ menunjukkan pengaruh yang besar. Nilai ini diperoleh dari hasil *PLS Algorithm*.

3.8.3 Uji Mediasi

Analisis efek mediasi dijalankan mengacu pada model teoritis dan hipotesis yang telah disusun sebelumnya, termasuk dugaan adanya peran variabel mediasi. Dalam pengujian mediasi, salah satu tahap terpenting adalah menghitung *indirect effect*, yakni seberapa besar pengaruh variabel mediasi. Suatu hasil dianggap signifikan apabila nilai *P-value* berada dibawah 0.05. Hair, (2021) menyebutkan bahwa proses uji mediasi mencakup tiga langkah pokok: mengukur pengaruh langsung, mengukur pengaruh tidak langsung, serta mengidentifikasi jenis mediasi berdasarkan karakteristik yang ditemukan. Dalam analisis hasil mediasi berdasarkan karakteristiknya, terdapat tiga jenis mediasi yaitu:

- a) *Full mediation* terjadi ketika variabel independen tidak lagi berpengaruh langsung terhadap variabel dependen setelah memasukkan variabel mediator.
- b) *Partial mediation* berarti variabel independen dapat memengaruhi variabel dependen secara langsung, tetapi juga memiliki pengaruh tidak langsung melalui variabel mediasi.
- c) *Unmediated* artinya variabel independen memiliki pengaruh langsung terhadap variabel dependen tanpa adanya peran variabel mediasi.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Profil Perusahaan

4.1.1 Gambaran Umum PT Formula Inovatif Transnasional

PT Formula Inovatif Transnasional didirikan pada tahun 2020 dengan visi untuk merevolusi industri suplemen dan kesehatan di Indonesia. Perusahaan ini bergerak di bidang *modern health and nutrition consumer goods*, dengan fokus utama pada pengembangan produk suplemen dan nutrisi berbasis riset ilmiah serta penerapan teknologi terbaru dalam produksi pangan, kosmetik, dan analisis data di seluruh aspek operasional perusahaan.

Dengan adanya kebutuhan masyarakat Indonesia pada produk kesehatan dan suplemen yang aman, berkualitas, dan sesuai dengan gaya hidup masa kini dan melihat perkembangan tren hidup sehat yang semakin pesat, PT FIT menghadirkan solusi yang bukan hanya praktis, tapi juga menghadirkan produk-produk kesehatan berkualitas tinggi yang tidak hanya efektif, tetapi juga aman dan mudah dikonsumsi oleh masyarakat. Untuk mencapai tujuan tersebut, PT FIT menggandeng para pakar nutrisi dan *flavor specialist*, serta memanfaatkan kemitraan dengan produsen lokal, seperti dalam pengembangan produk Pome ACV *gummy* yang melibatkan produsen cuka apel dan petani apel di Malang. Langkah ini tidak hanya memastikan kualitas bahan baku, tetapi juga mendukung peningkatan kesejahteraan petani lokal.

4.1.2 Visi & Misi PT Formula Inovatif Transnasional

4.1.2.1 Visi

Menjadi perusahaan nutrisi dan lifestyle terunggul di Indonesia dan Asia Tenggara.

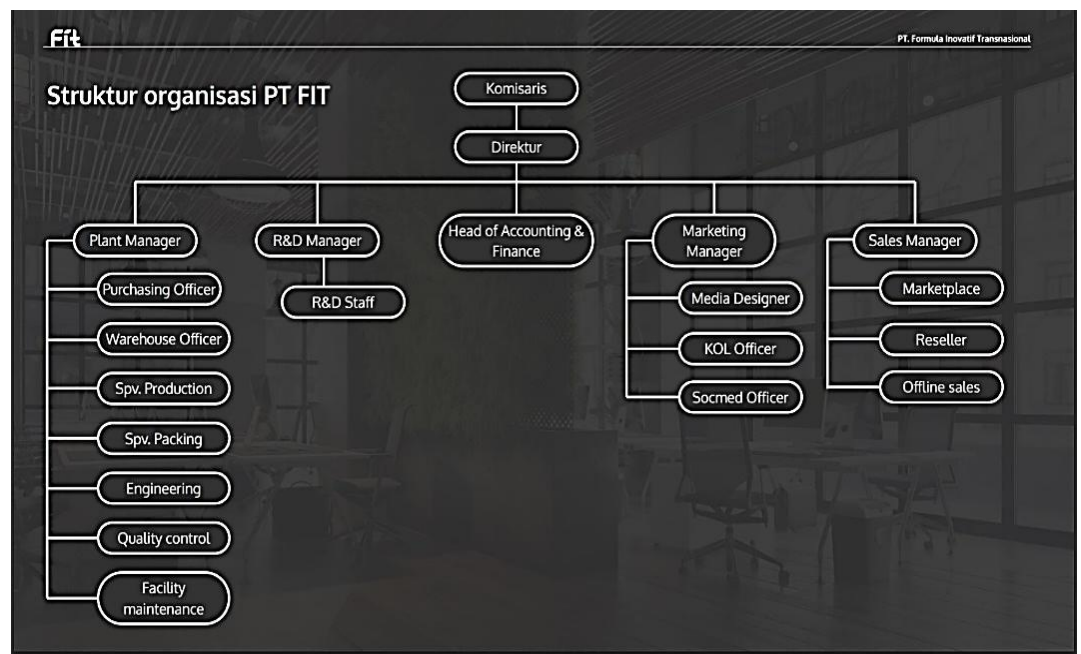
4.1.2.2 Misi

- Mengembangkan produk nutrisi dan suplemen yang aman dan berkualitas yang berdasarkan penelitian.

- Bekerja sama dengan institusi lokal dan internasional untuk mengembangkan produk baru yang diperlukan masyarakat global
- Menerapkan metode dan teknologi terbaru di setiap aspek perusahaan untuk memberikan keunggulan di pasar
- Meningkatkan standar kerja dan expertise pemasok bahan dan pekerja di Indonesia agar bisa bersaing di pasar global.

4.1.3 Struktur Organisasi PT Formula Inovatif Transnasional

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT formula Inovatif Transnasional



Sumber: Grand Manager PT Formula Inovatif Transnasional tahun 2025

4.2 Analisis Deskriptif

4.2.1 Deskripsi Responden

Responden yang dianalisis dalam penelitian ini berjumlah 49 orang. Penyajian data mengenai identitas responden yaitu untuk memberikan gambaran tentang keadaan diri responden. Sedangkan prosedurnya dengan menyebarkan kuesioner dan meminta untuk mengisi kuisisioner. Adapun gambaran tentang responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini di klasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, usia, lama bekerja , dan

pendidikan. Berikut ini akan dibahas mengenai kondisi dari masing-masing klasifikasi demografis responden tersebut.

4.2.2 Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil identifikasi dari penelitian diperoleh beberapa data responden sebagai berikut:

Tabel 4. 1 Deskripsi Responden

Data Responden	Jumlah	Presentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	31	62,5%
Perempuan	18	37,5%
Divisi		
<i>Manager</i>	1	2%
<i>Finance</i>	1	2%
HOD	5	10,2%
<i>Sales</i>	4	8,2%
<i>Marketing</i>	4	8,2%
R&D	4	8,2%
Pengolahan	9	18,4%
Pengemasan	9	18,4%
<i>Quality Control</i>	1	2%
<i>Logistic & Shipping</i>	4	8,2%
<i>Engineering</i>	1	2%
<i>Facility Maintenance</i>	1	2%
<i>Host Live</i>	5	10,2%
Lama bekerja		
1 - 2 Tahun	29	61 %
3 - 4 Tahun	10	39 %
Pendidikan		
SMA	23	46,9%
D4/S1	26	53,1%

Sumber: Data diolah Peneliti, (2026)

Berdasarkan data responden yang disajikan pada Tabel 4.1, mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki, yaitu sebanyak 31 orang (62,5%), sedangkan responden perempuan berjumlah 18 orang (37,5%). Hal ini menunjukkan bahwa komposisi responden didominasi oleh karyawan laki-laki.

Berdasarkan divisi, jumlah responden tersebar di berbagai bagian dengan proporsi yang beragam. Divisi dengan jumlah responden terbanyak adalah bagian Pengolahan dan Pengemasan, masing-masing sebanyak 9 orang (18,4%). Selanjutnya, divisi HOD dan *host live* masing-masing

berjumlah 5 orang (10,2%). Divisi *Sales, Marketing, R&D, dan Logistic & Shipping* masing-masing memiliki 4 orang responden (8,2%). Sementara itu, divisi *manager, finance, quality control, engineering, dan facility maintenance* masing-masing hanya diisi oleh 1 orang responden (2%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berasal dari bagian operasional perusahaan.

Dilihat dari lama bekerja, sebagian besar responden memiliki masa kerja 1–2 tahun, yaitu sebanyak 29 orang (61%), sedangkan 10 orang (39%) memiliki masa kerja 3–4 tahun. Tidak terdapat responden dengan masa kerja di atas 4 tahun. Kondisi ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan masih tergolong memiliki pengalaman kerja yang relatif singkat.

Berdasarkan tingkat pendidikan terakhir, mayoritas responden merupakan lulusan D4/S1 sebanyak 26 orang (53,1%), sedangkan lulusan SMA berjumlah 23 orang (46,9%). Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden relatif seimbang, namun sedikit didominasi oleh lulusan perguruan tinggi.

Secara keseluruhan, data responden dalam penelitian ini didominasi oleh laki-laki yang bekerja pada divisi operasional, memiliki masa kerja yang relatif baru, serta memiliki latar belakang pendidikan yang cukup beragam dengan kecenderungan pada tingkat pendidikan perguruan tinggi.

4.2.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini mencakup tiga variabel utama, yaitu beban kerja, dan *quality work life* sebagai variabel independen, kesejahteraan karyawan sebagai variabel dependen, serta *stres kerja* sebagai variabel mediasi. Hasil analisis untuk masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4. 2 Deskripsi Jawaban Variabel Beban Kerja

Item	Beban Kerja										Mean
	STS	%	TS	%	N	%	S	%	SS	%	
X1.1	3	6.1	16	32.7	16	32.7	12	24.5	2	4.1	2.88
X1.2	5	10.2	12	24.5	17	34.7	13	26.5	2	4.1	2.9
X1.3	2	4.1	15	30.6	14	28.6	16	32.7	2	4.1	3.02
X1.4	4	8.2	10	20.4	18	36.7	15	30.6	2	4.1	3.02
X1.5	1	2	14	28.6	20	40.8	11	22.4	3	6.1	3.02

X1.6	3	6.1	14	28.6	13	26.5	16	32.7	3	6.1	3.04
X1.7	2	4.1	15	30.6	17	34.7	15	30.6	0	0	2.92
X1.8	1	2	15	30.6	17	34.7	14	28.6	2	4.1	3.02
X1.9	3	6.1	12	24.5	18	36.7	13	26.5	3	6.1	3.02
X1.10	1	2	16	32.7	17	34.7	13	26.5	2	4.1	2.98
X1.11	1	2	14	28.6	18	36.7	14	28.6	2	4.1	3.04
X1.12	4	8.2	12	24.5	19	38.8	11	22.4	3	6.1	2.94
X1.13	3	6.1	15	30.6	15	30.6	15	30.6	1	2	2.92
X1.14	3	6.1	15	30.6	14	28.6	16	32.7	1	2	2.94
Jumlah Rata-rata											2,98

Sumber: Data diolah Peneliti, (2026)

Berdasarkan hasil pengolahan data mengenai variabel Beban Kerja, yang terdiri dari 14 pernyataan (X1.1 hingga X1.14), diperoleh nilai rata-rata keseluruhan sebesar 2,98. Angka ini termasuk dalam kategori sedang, yang menunjukkan bahwa responden menilai beban kerja yang mereka terima berada pada tingkat cukup atau masih dapat dikendalikan.

Jika dilihat pada masing-masing pernyataan, sebagian besar item memiliki nilai rata-rata mendekati 3,00, yang berarti mayoritas responden memberikan jawaban pada kategori netral (N) hingga setuju (S). Hal ini menunjukkan bahwa responden cukup merasakan adanya tuntutan pekerjaan dalam aktivitas kerja mereka, namun belum tergolong terlalu tinggi.

Item dengan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada X1.6 yaitu sebesar 3,04. Hal ini menunjukkan bahwa aspek tersebut merupakan bagian yang paling dirasakan responden dalam menggambarkan kondisi beban kerja mereka. Sementara itu, item dengan nilai rata-rata terendah terdapat pada X1.2 yaitu sebesar 2,90. Meskipun menjadi nilai terendah, item tersebut masih berada pada kategori sedang, sehingga tetap menunjukkan adanya beban kerja yang dirasakan oleh responden.

Secara keseluruhan, variabel beban kerja mencerminkan beberapa aspek penting, seperti target pekerjaan, tuntutan waktu penyelesaian tugas, pekerjaan tambahan, kepatuhan terhadap SOP, kesiapan mental dan fisik, serta tekanan kerja yang dirasakan selama menjalankan pekerjaan.

Dari distribusi jawaban responden, terlihat bahwa sebagian besar memilih kategori netral (N) dan setuju (S) sebagai jawaban dominan. Sementara itu, persentase jawaban sangat tidak setuju (STS) dan tidak setuju (TS) relatif lebih kecil, yang menunjukkan bahwa hanya sebagian kecil responden yang merasa memiliki beban kerja rendah..

Tabel 4. 3 Deskripsi Variabel *Quality Work-Life*

Item	<i>Quality work life</i>										Mean
	STS	%	TS	%	N	%	S	%	SS	%	
X2.1	2	4.1	15	30.6	18	36.7	11	22.4	3	6.1	2.96
X2.2	1	2	16	32.7	19	38.8	8	16.3	5	10.2	3
X2.3	0	0	13	26.5	22	44.9	11	22.4	3	6.1	3.08
X2.4	1	2	16	32.7	19	38.8	11	22.4	2	4.1	2.94
X2.5	1	2	17	34.7	13	26.5	16	32.7	2	4.1	3.02
X2.6	3	6.1	13	26.5	18	36.7	12	24.5	3	6.1	2.98
X2.7	2	4.1	18	36.7	13	26.5	15	30.6	1	2	2.9
X2.8	1	2	18	36.7	14	28.6	13	26.5	3	6.1	2.98
X2.9	0	0	17	34.7	18	36.7	12	24.5	2	4.1	2.98
X2.10	1	2	16	32.7	17	34.7	10	20.4	5	10.2	3.04
X2.11	2	4.1	15	30.6	18	36.7	12	24.5	2	4.1	2.94
X2.12	0	0	16	32.7	20	40.8	11	22.4	2	4.1	2.98
X2.13	2	4.1	15	30.6	17	34.7	14	28.6	1	2	2.94
Jumlah Rata-rata											2,98

Sumber: Data diolah Peneliti, (2026)

Berdasarkan hasil pengolahan data mengenai variabel *Quality Work-Life*, yang terdiri dari 13 pernyataan (X2.1 hingga X2.13), diperoleh nilai rata-rata keseluruhan sebesar 2,98. Angka ini termasuk dalam kategori sedang, yang menunjukkan bahwa responden menilai kualitas kehidupan kerja yang mereka rasakan berada pada tingkat cukup baik.

Jika dilihat pada masing-masing pernyataan, sebagian besar item memiliki nilai rata-rata berada di sekitar 3,00, yang menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan jawaban pada kategori netral (N) hingga setuju (S). Hal ini mengindikasikan bahwa kondisi lingkungan kerja, kenyamanan kerja, serta keseimbangan kehidupan kerja yang dirasakan responden sudah cukup baik, meskipun masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan.

Item dengan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada X2.3 yaitu sebesar 3,08. Hal ini menunjukkan bahwa aspek tersebut paling dirasakan responden dalam menggambarkan kualitas kehidupan kerja mereka. Sementara itu, item dengan nilai rata-rata terendah terdapat pada X2.7 yaitu sebesar 2,90. Meskipun memiliki nilai terendah, item tersebut tetap berada dalam kategori sedang.

Secara keseluruhan, variabel Quality Work-Life mencerminkan beberapa aspek penting, seperti kenyamanan lingkungan kerja, hubungan antarpegawai, keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi, kesempatan pengembangan diri, serta kepuasan dalam bekerja.

Berdasarkan distribusi jawaban responden, kategori netral (N) menjadi jawaban yang paling dominan, diikuti oleh kategori setuju (S). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa kualitas kehidupan kerja yang mereka rasakan cukup baik, walaupun belum sepenuhnya optimal.

Tabel 4. 4 Deskripsi Variabel Stress Kerja

Item	Stress Kerja										Mean
	STS	%	TS	%	N	%	S	%	SS	%	
Z1.1	4	8.2	12	24.5	16	32.7	11	22.4	6	12.2	3.06
Z1.2	3	6.1	11	22.4	14	28.6	20	40.8	1	2	3.1
Z1.3	6	12.2	11	22.4	12	24.5	17	34.7	3	6.1	3
Z1.4	5	10.2	12	24.5	14	28.6	16	32.7	2	4.1	2.96
Z1.5	3	6.1	14	28.6	13	26.5	17	34.7	2	4.1	3.02
Z1.6	4	8.2	13	26.5	12	24.5	18	36.7	2	4.1	3.02
Z1.7	3	6.1	15	30.6	13	26.5	17	34.7	1	2	2.96
Z1.8	2	4.1	14	28.6	17	34.7	15	30.6	1	2	2.98
Z1.9	5	10.2	13	26.5	12	24.5	16	32.7	3	6.1	2.98
Z1.10	3	6.1	14	28.6	13	26.5	17	34.7	2	4.1	3.02
Z1.11	2	4.1	15	30.6	12	24.5	18	36.7	2	4.1	3.06
Z1.12	4	8.2	13	26.5	12	24.5	18	36.7	2	4.1	3.02
Z1.13	4	8.2	14	28.6	14	28.6	16	32.7	1	2	2.92
Z1.14	4	8.2	13	26.5	14	28.6	17	34.7	1	2	2.96
Jumlah Rata-rata											3

Sumber: Data diolah Peneliti, (2026)

Berdasarkan hasil pengolahan data mengenai variabel Stress Kerja, yang terdiri dari 14 pernyataan (Z1.1 hingga Z1.14), diperoleh nilai rata-

rata keseluruhan sebesar 3,00. Angka ini termasuk dalam kategori sedang, yang menunjukkan bahwa tingkat stres kerja yang dirasakan responden berada pada tingkat cukup.

Jika dilihat pada masing-masing pernyataan, sebagian besar item memiliki nilai rata-rata berkisar antara 2,92 hingga 3,10, yang menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan jawaban pada kategori netral (N) hingga setuju (S). Hal ini menunjukkan bahwa responden cukup merasakan tekanan atau stres dalam pekerjaan mereka, namun masih dalam batas yang dapat dikendalikan.

Item dengan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada Z1.2 yaitu sebesar 3,10. Hal ini menunjukkan bahwa aspek tersebut merupakan faktor yang paling dirasakan responden dalam menggambarkan stres kerja. Sementara itu, item dengan nilai rata-rata terendah terdapat pada Z1.13 yaitu sebesar 2,92. Walaupun memiliki nilai paling rendah, item tersebut masih termasuk dalam kategori sedang.

Secara keseluruhan, variabel stress kerja mencerminkan beberapa aspek penting, seperti tekanan pekerjaan, tuntutan pekerjaan, kondisi lingkungan kerja, kelelahan kerja, serta kemampuan responden dalam menghadapi tekanan selama bekerja.

Dari distribusi jawaban responden, terlihat bahwa kategori netral (N) dan setuju (S) menjadi jawaban yang paling dominan. Sementara itu, jawaban sangat tidak setuju (STS) dan tidak setuju (TS) memiliki persentase yang relatif kecil, yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden cukup merasakan adanya stres kerja dalam aktivitas pekerjaan mereka.

Tabel 4. 5 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Item	Kesejahteraan Karyawan										Mean
	STS	%	TS	%	N	%	S	%	SS	%	
Y1.1	4	8.2	13	26.5	15	30.6	13	26.5	4	8.2	3
Y1.2	4	8.2	14	28.6	14	28.6	15	30.6	2	4.1	2.94
Y1.3	6	12.2	11	22.4	12	24.5	17	34.7	3	6.1	3
Y1.4	3	6.1	13	26.5	15	30.6	13	26.5	5	10.2	3.08
Y1.5	4	8.2	13	26.5	13	26.5	16	32.7	3	6.1	3.02
Y1.6	5	10.2	11	22.4	16	32.7	14	28.6	3	6.1	2.98
Y1.7	5	10.2	13	26.5	14	28.6	13	26.5	4	8.2	2.96

Y1.8	3	6.1	17	34.7	11	22.4	15	30.6	3	6.1	2.96
Y1.9	4	8.2	11	22.4	17	34.7	14	28.6	3	6.1	3.02
Y1.10	4	8.2	11	22.4	17	34.7	16	32.7	1	2	2.98
Y1.11	3	6.1	11	22.4	15	30.6	17	34.7	3	6.1	3.12
Y1.12	4	8.2	12	24.5	14	28.6	17	34.7	2	4.1	3.02
Jumlah Rata-rata											3,01

Sumber: Data diolah Peneliti, (2026)

Berdasarkan hasil pengolahan data mengenai variabel Kinerja Karyawan, yang terdiri dari 12 pernyataan (Y1.1 hingga Y1.12), diperoleh nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,01. Angka ini termasuk dalam kategori sedang, yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan dinilai cukup baik oleh responden.

Jika dilihat pada masing-masing pernyataan, seluruh item memiliki nilai rata-rata berkisar antara 2,94 hingga 3,12, yang berarti mayoritas responden memberikan jawaban pada kategori netral (N) hingga setuju (S). Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa telah melaksanakan pekerjaan dengan cukup baik sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Item dengan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada Y1.11 yaitu sebesar 3,12. Hal ini menunjukkan bahwa aspek tersebut merupakan indikator yang paling mencerminkan kinerja karyawan menurut responden. Sementara itu, item dengan nilai rata-rata terendah terdapat pada Y1.2 yaitu sebesar 2,94. Meskipun demikian, item tersebut tetap berada pada kategori sedang.

Secara keseluruhan, variabel kinerja karyawan mencerminkan beberapa aspek penting, seperti kualitas kerja, ketepatan waktu, kemampuan menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab kerja, kerja sama tim, serta kemampuan mencapai target pekerjaan.

Berdasarkan distribusi jawaban responden, kategori netral (N) menjadi jawaban yang paling dominan, diikuti oleh kategori setuju (S). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai kinerja mereka sudah cukup baik, walaupun masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan agar mencapai hasil kerja yang lebih optimal.

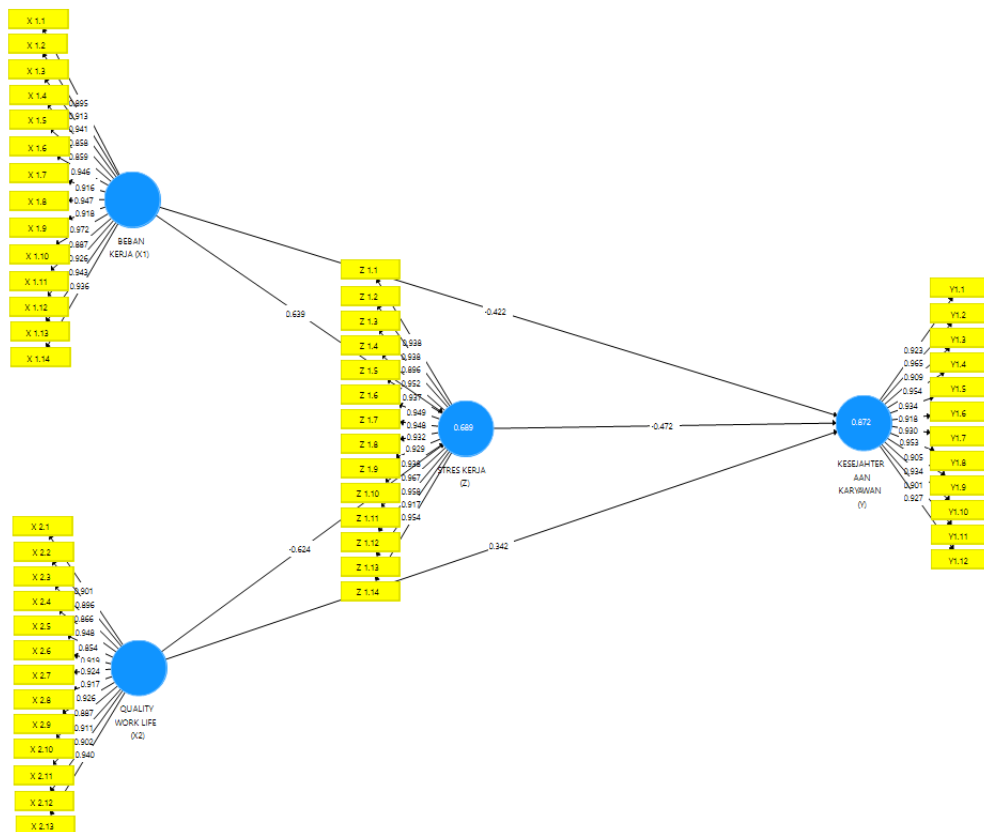
4.3 Hasil Uji Analisis Data SEM PLS

4.3.1 Uji Validitas dengan *Convergent validity*

Pengujian validitas konvergen bertujuan untuk menilai kesesuaian dimensi antar pernyataan yang diberikan kepada responden dalam penelitian. Validitas konvergen dapat dikatakan terpenuhi jika nilai *Loading Factor* lebih dari 0,7 (Imam Ghozali, 2015).

Berikut adalah hasil uji *Outer Model*:

Gambar 4. 2 *Outer Model Running*



Sumber; Data diolah peneliti , 2026

Hasil uji *Outer Model* menunjukkan nilai *Loading Factor*, yang disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 4. 6 Uji *Loading Factor*

Variabel	Item	<i>Loading Factor Value</i>	Keterangan
Beban Kerja (X1)	X 1.1	0,895	Valid
	X 1.2	0,913	Valid
	X 1.3	0,941	Valid
	X 1.4	0,858	Valid
	X 1.5	0,859	Valid
	X 1.6	0,946	Valid
	X 1.7	0,916	Valid
	X 1.8	0,947	Valid
	X 1.9	0,918	Valid
	X 1.10	0,972	Valid
	X 1.11	0,887	Valid
	X 1.12	0,926	Valid
	X 1.13	0,943	Valid
	X 1.14	0,936	Valid
<i>Quality work life</i> (X2)	X 2.1	0,901	Valid
	X 2.2	0,896	Valid
	X 2.3	0,866	Valid
	X 2.4	0,948	Valid
	X 2.5	0,854	Valid
	X 2.6	0,919	Valid
	X 2.7	0,924	Valid
	X 2.8	0,917	Valid
	X 2.9	0,926	Valid
	X 2.10	0,887	Valid
	X 2.11	0,911	Valid
	X 2.12	0,902	Valid
	X 2.13	0,940	Valid
Kesejahteraan Karyawan (Y)	Y1.1	0,923	Valid
	Y1.2	0,965	Valid
	Y1.3	0,909	Valid
	Y1.4	0,954	Valid
	Y1.5	0,934	Valid
	Y1.6	0,918	Valid
	Y1.7	0,930	Valid
	Y1.8	0,953	Valid
	Y1.9	0,905	Valid
	Y1.10	0,934	Valid
	Y1.11	0,901	Valid
	Y1.12	0,927	Valid
Stres Kerja (Z)	Z 1.1	0,938	Valid
	Z 1.2	0,938	Valid
	Z 1.3	0,896	Valid
	Z 1.4	0,952	Valid
	Z 1.5	0,937	Valid
	Z 1.6	0,949	Valid
	Z 1.7	0,948	Valid

	Z 1.8	0,932	Valid
	Z 1.9	0,929	Valid
	Z.1.10	0,938	Valid
	Z 1.11	0,967	Valid
	Z 1.12	0,958	Valid
	Z 1.13	0,917	Valid
	Z 1.14	0,954	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, (2026)

Berdasarkan hasil analisis outer loading pada Tabel 4.2, diperoleh hasil bahwa seluruh indikator penelitian memiliki nilai loading factor di atas 0,7. Nilai loading factor terendah terdapat pada indikator X2.5 (Quality Work Life) sebesar 0,854, sedangkan nilai loading factor tertinggi terdapat pada indikator X1.10 (Beban Kerja) sebesar 0,972. Dengan terpenuhinya ambang batas minimum sebesar 0,7 pada seluruh indikator, maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam penelitian ini telah memenuhi syarat validitas konvergen (convergent validity). Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator mampu merepresentasikan konstruk yang diukur dengan baik, sehingga penelitian dapat dilanjutkan ke tahap pengujian reliabilitas serta evaluasi model berikutnya

Tabel 4. 6 Nilai *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	AVE Value	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,844	Valid
<i>Quality work life</i> (X2)	0,864	Valid
Kesejahteraan Karyawan (Y)	0,823	Valid
Stres Kerja (Z)	0,883	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, (2026)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diketahui bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai Average Variance Extracted (AVE) di atas 0,5. Nilai AVE untuk variabel beban kerja (X1) sebesar 0,844, quality work life (X2) sebesar 0,823, kesejahteraan karyawan (Y) sebesar 0,864, dan stres kerja (Z) sebesar 0,883. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam model penelitian ini telah memenuhi syarat validitas konvergen yang baik, karena masing-masing variabel laten mampu menjelaskan lebih dari 50% varians dari indikator-indikator yang membentuknya. Nilai AVE yang tinggi tersebut

menunjukkan bahwa indikator-indikator yang digunakan memiliki kemampuan yang baik dalam merepresentasikan konstruk yang diukur.

4.3.2 Uji Variabel dengan *Diskriminan Validity*

Tabel 4. 7 Nilai *Fornell-Larcker Criterion*

Variabel	X1	X2	Y	Z
Beban Kerja (X1)	0,919			
<i>Quality work life</i> (X2)	0,136	0,907		
Kesejahteraan Karyawan (Y)	-0,637	0,538	0,930	
Stress Kerja (Z)	0,554	-0,537	-0,889	0,940

Sumber: Data diolah Peneliti, (2026)

Berdasarkan hasil pengujian Fornell-Larcker Criterion, validitas diskriminan pada sebagian besar variabel dalam penelitian ini telah terpenuhi, meskipun masih terdapat beberapa konstruk yang menunjukkan hubungan yang cukup tinggi dengan variabel lain. Variabel beban kerja (X1) memiliki nilai akar AVE sebesar 0,919. Nilai ini lebih besar dibandingkan korelasinya dengan kesejahteraan karyawan (-0,637), *quality work life* (0,136), dan stres kerja (0,554). Hal ini menunjukkan bahwa konstruk beban kerja memiliki kemampuan yang baik dalam membedakan dirinya dari konstruk lain sehingga validitas diskriminannya terpenuhi.

Selanjutnya, variabel kesejahteraan karyawan (Y) memiliki nilai akar AVE sebesar 0,930. Nilai tersebut lebih tinggi dibandingkan korelasinya dengan beban kerja (-0,637), *quality work life* (0,538), dan stres kerja (-0,889). Meskipun hubungan dengan stres kerja tergolong sangat kuat, nilai akar AVE masih lebih besar sehingga validitas diskriminan pada variabel kesejahteraan karyawan masih dapat dinyatakan terpenuhi. Hal ini menunjukkan bahwa indikator pada variabel Y tetap mampu merepresentasikan konstraknya secara lebih baik dibandingkan dengan konstruk lainnya.

Pada variabel *quality work life* (X2), nilai akar AVE sebesar 0,907 juga lebih tinggi dibandingkan korelasinya dengan beban kerja (0,136), kesejahteraan karyawan (0,538), dan stres kerja (-0,537). Dengan demikian, variabel *quality work life* memiliki validitas diskriminan yang baik karena

indikator-indikatornya mampu menjelaskan konstruksya sendiri secara lebih dominan dibandingkan hubungan dengan variabel lain.

Sementara itu, variabel stres kerja (Z) memiliki nilai akar AVE sebesar 0,940. Nilai ini lebih tinggi dibandingkan korelasinya dengan beban kerja (0,554), kesejahteraan karyawan (-0,889), dan quality work life (-0,537). Oleh karena itu, validitas diskriminan pada variabel stres kerja juga dapat dinyatakan terpenuhi. Meskipun terdapat korelasi yang cukup tinggi dengan variabel kesejahteraan karyawan, nilai akar AVE yang lebih besar menunjukkan bahwa konstruk stres kerja tetap memiliki karakteristik yang berbeda dari konstruk lainnya.

Secara keseluruhan, hasil pengujian Fornell-Larcker Criterion menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini telah memenuhi validitas diskriminan karena nilai akar AVE masing-masing konstruk lebih besar dibandingkan korelasi antar konstruk lainnya. Dengan demikian, setiap variabel dalam model penelitian mampu merepresentasikan konstruksya secara unik dan berbeda satu sama lain.

Tabel 4. 8 Nilai *Cross Loadings*

No	Beban Kerja (X1)	<i>Quality work life</i> (X2)	Kesejahteraan Karyawan (Y)	Stress Kerja (Z)
X1.1	0.895	0.216	-0.452	0.389
X1.2	0,913	0,107	-0,651	0,483
X1.3	0,941	0,127	-0,554	0,560
X1.4	0,858	0,121	-0,637	0,424
X1.5	0,859	0,161	-0,591	0,452
X1.6	0,946	0,085	-0,604	0,542
X1.7	0,916	0,083	-0,651	0,536
X1.8	0,947	0,141	-0,554	0,528
X1.9	0,918	0,223	-0,637	0,437
X1.10	0,972	0,103	-0,568	0,581
X1.11	0,887	0,112	-0,630	0,538
X1.12	0,926	0,106	-0,532	0,563
X1.13	0,943	0,113	-0,530	0,529
X1.14	0,936	0,097	-0,636	0,501
X 2.1	0.004	0.901	0.611	-0.580
X 2.2	0,096	0,896	0,509	-0,513
X 2.3	0,069	0,866	0,477	-0,475
X 2.4	0,209	0,948	0,460	-0,442
X 2.5	0,186	0,854	0,434	-0,520
X 2.6	0,034	0,919	0,537	-0,510
X 2.7	0,179	0,924	0,452	-0,446

X 2.8	0,201	0,917	0,472	-0,455
X 2.9	0,269	0,926	0,370	-0,382
X 2.10	0,145	0,887	0,418	-0,456
X 2.11	0,198	0,911	0,424	-0,429
X 2.12	0,036	0,902	0,523	-0,502
X 2.13	0,080	0,940	0,562	-0,546
Y1.1	-0,539	0,493	0,927	-0,818
Y1.2	-0,572	0,551	0,965	-0,861
Y1.3	-0,642	0,440	0,909	-0,778
Y1.4	-0,601	0,523	0,954	-0,848
Y1.5	-0,691	0,460	0,934	-0,876
Y1.6	-0,597	0,501	0,918	-0,817
Y1.7	-0,630	0,511	0,930	-0,815
Y1.8	-0,683	0,454	0,953	-0,835
Y1.9	-0,459	0,557	0,905	-0,823
Y1.10	-0,547	0,555	0,934	-0,812
Y1.11	-0,585	0,464	0,901	-0,827
Y1.12	-0,541	0,494	0,927	-0,801
Z 1.1	0,574	-0,509	-0,853	0,938
Z 1.2	0,535	-0,511	-0,835	0,938
Z 1.3	0,469	-0,400	-0,738	0,896
Z 1.4	0,522	-0,518	-0,851	0,952
Z 1.5	0,570	-0,496	-0,877	0,937
Z 1.6	0,506	-0,485	-0,845	0,949
Z 1.7	0,522	-0,537	-0,843	0,948
Z 1.8	0,452	-0,506	-0,780	0,932
Z 1.9	0,468	-0,463	-0,769	0,929
Z 1.10	0,502	-0,500	-0,838	0,938
Z 1.11	0,531	-0,524	-0,884	0,967
Z 1.12	0,574	-0,503	-0,873	0,958
Z 1.13	0,483	-0,555	-0,825	0,917
Z 1.14	0,558	-0,538	-0,861	0,954

Sumber: Data diolah peneliti, (2026)

Berdasarkan hasil pengujian Cross Loadings, seluruh indikator pada masing-masing variabel telah memenuhi kriteria validitas diskriminan. Hal ini terlihat dari nilai loading setiap indikator yang lebih tinggi pada konstruk asalnya dibandingkan dengan konstruk lainnya.

Pada variabel Beban Kerja (X1), nilai loading indikator berkisar antara 0,858–0,972. Variabel Quality Work-Life (X2) memiliki loading sebesar 0,854–0,948. Variabel Kesejahteraan Karyawan (Y) memiliki loading antara 0,901–0,965, sedangkan variabel Stres Kerja (Z) memiliki loading sebesar 0,896–0,967.

Secara keseluruhan, hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap indikator mampu merepresentasikan variabelnya masing-masing dengan

baik dan tidak terjadi tumpang tindih antar konstruk, sehingga validitas diskriminan dalam penelitian ini dinyatakan terpenuhi.

4.3.3 Uji Reabilitas

Untuk memastikan bahwa tidak terdapat permasalahan dalam pengukuran, langkah terakhir dalam evaluasi *outer model* adalah menuju *unidimensionalitas model*. Menurut (Joseph F. Hair Jr., G. Tomas M. Hult, Christian M. Ringle, 2021:119), semakin besar nilai pengujian, semakin tinggi pula nilai reabilitasnya. Reabilitas dapat dievaluasi melalui nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. Suatu variabel yang dianggap reliabel apabila nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* mencapai atau melebihi 0,7. Pengujian unidimensionalitas ini dilakukan dengan menggunakan indikator *composite reability* and *cronbach's alpha* yang disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 9 Composite Reability dan Cronbach Alpha Value

Variabel	<i>Composite Reability</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,987	0,986	Reliabel
<i>Quality work life</i> (X2)	0,987	0,986	Reliabel
Kesejahteraan Karyawan (Y)	0,984	0,982	Reliabel
Stress Kerja (Z)	0,991	0,990	Reliabel

Sumber: Data diolah Peneliti, (2026)

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas konstruk pada Tabel 4.11, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria reliabilitas yang baik. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Cronbach's Alpha, rho_A, dan Composite Reliability yang seluruhnya berada di atas batas minimum 0,70, sehingga instrumen penelitian dinyatakan konsisten dan dapat dipercaya dalam mengukur setiap konstruk.

Variabel Beban Kerja (X1) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,986, rho_A sebesar 0,988, Composite Reliability sebesar 0,987, serta nilai Average Variance Extracted (AVE) sebesar 0,844. Hasil tersebut menunjukkan bahwa indikator-indikator pada variabel Beban Kerja memiliki tingkat konsistensi internal dan validitas konvergen yang sangat baik.

Variabel Kesejahteraan Karyawan (Y) memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,986, rho_A sebesar 0,986, Composite Reliability sebesar 0,987, dan AVE sebesar 0,864. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa konstruk Kesejahteraan Karyawan memiliki reliabilitas yang sangat tinggi dan mampu menjelaskan varians indikator dengan baik.

Pada variabel Quality Work Life (X2), diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,982, rho_A sebesar 0,985, Composite Reliability sebesar 0,984, serta AVE sebesar 0,823. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Quality Work Life memiliki tingkat reliabilitas dan validitas konvergen yang sangat baik.

Sementara itu, variabel Stres Kerja (Z) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,990, rho_A sebesar 0,990, Composite Reliability sebesar 0,991, dan AVE sebesar 0,883. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat tinggi dan indikator-indikatornya mampu merepresentasikan konstruk secara optimal.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dan valid karena telah memenuhi kriteria pengujian reliabilitas dan validitas konvergen, sehingga layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Tabel 4. 10 Nilai R-Square

Variabel	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Stres Kerja (Z)	0,689	0,675
Kesejahteraan Karyawan (Y)	0,872	0,863

Sumber: Data diolah peneliti, (2026)

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi (R-Square) pada tabel di atas, diperoleh nilai R-Square untuk variabel Kesejahteraan Karyawan (Y) sebesar 0,872 dengan nilai Adjusted R-Square sebesar 0,863. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kesejahteraan Karyawan mampu dijelaskan oleh variabel Beban Kerja (X1), Quality Work Life (X2), dan Stres Kerja (Z) sebesar 87,2%, sedangkan sisanya sebesar 12,8% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian. Nilai tersebut mengindikasikan

bahwa model memiliki kemampuan prediksi yang sangat kuat dalam menjelaskan kesejahteraan karyawan.

Sementara itu, variabel Stres Kerja (Z) memiliki nilai R-Square sebesar 0,689 dengan nilai Adjusted R-Square sebesar 0,675. Artinya, variabel Stres Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Beban Kerja (X1) dan Quality Work Life (X2) sebesar 68,9%, sedangkan sisanya sebesar 31,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Nilai ini menunjukkan bahwa model memiliki tingkat kemampuan prediksi yang kuat dalam menjelaskan variabel stres kerja.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model struktural dalam penelitian ini memiliki tingkat akurasi dan kemampuan prediksi yang baik, terutama dalam menjelaskan variabel kesejahteraan karyawan dan stres kerja.

4.3.4 *Path Coefficient*

Tabel 4. 11 Nilai *Path Coefficient*

Hubungan Antar Variabel	Sampel Asli (O)	T Statistik	P Value	Keterangan
Beban Kerja → Kesejahteraan Karyawan	-0,422	3,984	0,000	Signifikan
Beban Kerja → Stres Kerja	0,639	7,972	0,000	Signifikan
<i>Quality work life</i> → Kesejahteraan Karyawan	0,342	3,093	0,002	Signifikan
<i>Quality work life</i> → Stres Kerja	-0,624	7,658	0,000	Signifikan
Stress Kerja → Kesejahteraan Karyawan	-0,472	3,490	0,001	Signifikan

Sumber: Data diolah peneliti, (2026)

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel yang ditampilkan pada tabel koefisien jalur, diketahui bahwa dari seluruh hubungan antar variabel yang diuji, pengaruh yang terbentuk bersifat signifikan, karena seluruh nilai P-Value berada di bawah batas signifikansi 0,05. Beban kerja (X1) terbukti berpengaruh signifikan terhadap stres kerja (Z) dengan T-Statistik = 7,972 dan P-Value = 0,000, yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi maupun semakin rendah beban kerja akan diikuti perubahan tingkat stres kerja secara nyata; selain itu, beban kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kesejahteraan karyawan (Y) melalui jalur $X1 \rightarrow Y$ dengan T-Statistik = 3,984 dan P-Value = 0,000, sehingga beban kerja tidak hanya memengaruhi stres kerja, tetapi juga memberi dampak langsung terhadap

kesejahteraan. Pada sisi lain, *quality work life* (X2) berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan karyawan (Y) dengan T-Statistik = 3,093 dan P-Value = 0,002, serta berpengaruh signifikan terhadap stres kerja (Z) dengan T-Statistik = 7,658 dan P-Value = 0,000, yang berarti kualitas work life berkaitan erat dengan tingkat stres yang dirasakan responden. Selanjutnya, stres kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan karyawan (Y) dengan T-Statistik = 3,490 dan P-Value = 0,001, sehingga stres kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kesejahteraan.

4.3.5 *F-Square*

Tabel 4. 12 Nilai F-Square

Variabel Prediktor	Kesejahteraan Karyawan (Y)	Stres Kerja (Z)
Beban Kerja (X1)	0,596	1,285
<i>Quality work life</i> (X2)	0,402	1,226
Kesejahteraan Karyawan (Y)	-	
Stres Kerja (Z)	0,541	

Sumber: Data diolah Peneliti, (2026)

Berdasarkan hasil analisis effect size (f-square), diketahui bahwa setiap variabel prediktor memiliki tingkat kontribusi yang berbeda terhadap variabel endogen dalam model penelitian.

Variabel Beban Kerja (X1) memiliki pengaruh besar terhadap Kesejahteraan Karyawan (Y) dengan nilai f^2 sebesar 0,596, serta pengaruh sangat besar terhadap Stres Kerja (Z) dengan nilai f^2 sebesar 1,285. Hasil ini menunjukkan bahwa beban kerja merupakan salah satu faktor yang sangat dominan dalam memengaruhi tingkat stres kerja maupun kesejahteraan karyawan.

Variabel Quality Work Life (X2) juga memberikan pengaruh besar terhadap Kesejahteraan Karyawan (Y) dengan nilai f^2 sebesar 0,402 dan pengaruh sangat besar terhadap Stres Kerja (Z) dengan nilai f^2 sebesar 1,226. Hal ini mengindikasikan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki kontribusi yang signifikan dalam membentuk kondisi stres kerja dan kesejahteraan karyawan.

Sementara itu, variabel Stres Kerja (Z) memiliki pengaruh besar terhadap Kesejahteraan Karyawan (Y) dengan nilai f^2 sebesar 0,541. Nilai tersebut menunjukkan bahwa stres kerja berperan penting dalam menentukan tingkat kesejahteraan karyawan pada objek penelitian.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam model memiliki effect size pada kategori besar, bahkan beberapa berada pada kategori sangat besar. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja, Quality Work Life, dan Stres Kerja memiliki kontribusi yang kuat dalam menjelaskan variabel endogen dalam penelitian ini.

4.3.6 Uji Mediasi

Tabel 4. 13 *Specific Indirect Effects*

<i>Path</i>	Sampel Asli (O)	<i>T Statistics</i>	<i>P Values</i>	Keterangan
Beban Kerja → Stress Kerja → Kesejahteraan Karyawan	-0,301	3,084	0,002	Signifikan
<i>Quality work life</i> → Stress Kerjs → Kesejahteraan Karyawan	0,294	3,328	0,001	Signifikan

Sumber: Data diolah Peneliti, (2026)

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh tidak langsung (*Specific Indirect Effects*) pada tabel di atas, merujuk pada (efek tidak langsung spesifik), stres kerja (Z) terbukti memediasi hubungan beban kerja (X1) → kesejahteraan karyawan (Y), karena jalur tidak langsung $X1 \rightarrow Z \rightarrow Y$ memiliki T-Statistik = 3,084 dan P-Value = 0,002, serta stres kerja juga memediasi hubungan quality work life (X2) → kesejahteraan karyawan (Y), karena jalur tidak langsung $X2 \rightarrow Z \rightarrow Y$ memiliki T-Statistik = 3,328 dan P-Value = 0,001; dengan demikian, pengaruh beban kerja maupun kualitas work life terhadap kesejahteraan karyawan tidak hanya terjadi secara langsung, tetapi juga bekerja melalui mekanisme perubahan tingkat stres kerja yang dialami responden.

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

4.4.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kesejahteraan Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai T-statistik sebesar 3.984 dengan P-value sebesar 0.000 (< 0.05), yang menunjukkan

bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kesejahteraan karyawan. Nilai koefisien jalur sebesar -0.422 menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan, maka kesejahteraan karyawan akan semakin menurun. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan dapat diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun mental sehingga berdampak pada menurunnya kesejahteraan karyawan. Tuntutan pekerjaan yang tinggi, tekanan waktu, serta tanggung jawab yang besar dapat memicu ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan. Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge dalam *Organizational Behavior*, tekanan kerja yang terlalu tinggi dapat memengaruhi kondisi psikologis dan kesejahteraan individu di tempat kerja.

Temuan ini didukung oleh penelitian Putra dan Mulyadi (2020) yang menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kesejahteraan karyawan. Penelitian Prasetyo et al. (2022) juga menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja dapat menurunkan tingkat kesejahteraan karyawan secara signifikan.

4.4.2 Pengaruh *Quality work life* Terhadap Kesejahteraan Karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai T-statistik sebesar 3.093 dengan P-value sebesar 0.002 (< 0.05), yang menunjukkan bahwa *Quality Work Life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan karyawan. Nilai koefisien jalur sebesar 0.342 menunjukkan bahwa semakin baik kualitas kehidupan kerja yang dirasakan karyawan, maka kesejahteraan karyawan akan semakin meningkat. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa *Quality Work Life* berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan dapat diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, hubungan kerja yang baik, kesempatan berkembang, serta dukungan organisasi mampu meningkatkan kesejahteraan karyawan baik

secara fisik maupun psikologis. Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, kualitas kehidupan kerja merupakan kondisi kerja yang mampu mendukung kepuasan dan kesejahteraan individu dalam organisasi.

Temuan ini didukung oleh penelitian Nikeghbal et al. (2021) yang menyatakan bahwa Quality Work Life berpengaruh positif terhadap kesejahteraan karyawan. Penelitian Girisoma et al. (2024) juga menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kesejahteraan karyawan.

4.4.3 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stress Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai T-statistik sebesar 7.972 dengan P-value sebesar 0.000 (< 0.05), yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Nilai koefisien jalur sebesar 0.639 menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan, maka tingkat stres kerja juga akan semakin meningkat. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja dapat diterima.

Hasil ini menunjukkan bahwa tekanan pekerjaan yang tinggi, target yang berlebihan, serta tuntutan pekerjaan yang terus meningkat dapat menyebabkan stres kerja pada karyawan. Beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan individu dapat menimbulkan tekanan psikologis sehingga memengaruhi kondisi emosional dan produktivitas kerja.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Tarwaka (2015) yang menyatakan bahwa beban kerja yang tinggi dapat memicu munculnya stres kerja pada karyawan. Penelitian Sutarto et al. (2021) juga membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja.

4.4.4 Pengaruh *Quality work life* Terhadap Stress Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai T-statistik sebesar 7.658 dengan P-value sebesar 0.000 (< 0.05), yang menunjukkan bahwa Quality Work Life berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja. Nilai koefisien jalur sebesar -0.624 menunjukkan bahwa semakin baik kualitas kehidupan kerja yang diterapkan perusahaan, maka tingkat stres

kerja karyawan akan semakin menurun. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Quality Work Life berpengaruh terhadap stres kerja dapat diterima.

Hasil ini menunjukkan bahwa kondisi kerja yang nyaman, komunikasi yang baik, dukungan organisasi, serta keseimbangan kehidupan kerja mampu membantu karyawan mengurangi tekanan kerja yang dirasakan. Lingkungan kerja yang mendukung dapat menciptakan rasa aman dan nyaman sehingga stres kerja menjadi lebih rendah.

Temuan ini didukung oleh penelitian Yahya Al-Qutop dan Harrim (2011) yang menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja yang baik mampu menurunkan tingkat stres kerja karyawan. Penelitian Rethinam dan Ismail (2008) juga menunjukkan bahwa Quality Work Life berpengaruh terhadap kondisi psikologis dan stres kerja karyawan.

4.4.5 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kesejahteraan Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai T-statistik sebesar 3.490 dengan P-value sebesar 0.001 (< 0.05), yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kesejahteraan karyawan. Nilai koefisien jalur sebesar -0.472 menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan, maka kesejahteraan karyawan akan semakin menurun. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan dapat diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tekanan kerja yang tinggi dapat menyebabkan kelelahan emosional, menurunkan motivasi kerja, serta mengganggu kesehatan fisik dan mental karyawan. Kondisi tersebut berdampak pada menurunnya kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.

Penelitian ini didukung oleh Luthans (2011) yang menyatakan bahwa stres kerja yang tinggi dapat menurunkan kesejahteraan individu dalam organisasi. Penelitian Ayu dan Suprayetno (2022) juga membuktikan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kesejahteraan karyawan.

4.4.6 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kesejahteraan Karyawan dimediasi Stress Kerja

Berdasarkan hasil pengujian efek tidak langsung diperoleh nilai T-statistik sebesar 3.084 dengan P-value sebesar 0.002 (< 0.05), yang menunjukkan bahwa stres kerja mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap kesejahteraan karyawan. Nilai koefisien pengaruh tidak langsung sebesar -0.301 menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja, maka stres kerja karyawan akan meningkat sehingga berdampak pada menurunnya kesejahteraan karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan melalui stres kerja dapat diterima.

Hasil ini menunjukkan bahwa stres kerja menjadi mekanisme penting yang menjelaskan bagaimana beban kerja dapat memengaruhi kesejahteraan karyawan. Beban kerja yang berlebihan akan memicu tekanan psikologis sehingga menurunkan kualitas hidup dan kesejahteraan karyawan.

Temuan ini didukung oleh penelitian Sutarto et al. (2021) yang menyatakan bahwa stres kerja memediasi hubungan antara beban kerja dan kesejahteraan karyawan.

4.4.7 Pengaruh *Quality work life* Terhadap Kesejahteraan Karyawan dimediasi Stress Kerja

Berdasarkan hasil pengujian efek tidak langsung diperoleh nilai T-statistik sebesar 3.328 dengan P-value sebesar 0.001 (< 0.05), yang menunjukkan bahwa stres kerja mampu memediasi pengaruh Quality Work Life terhadap kesejahteraan karyawan. Nilai koefisien pengaruh tidak langsung sebesar 0.294 menunjukkan bahwa semakin baik kualitas kehidupan kerja yang diterapkan perusahaan, maka stres kerja karyawan akan menurun sehingga kesejahteraan karyawan meningkat. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Quality Work Life

berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan melalui stres kerja dapat diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Quality Work Life tidak hanya memberikan pengaruh langsung terhadap kesejahteraan karyawan, tetapi juga secara tidak langsung melalui penurunan tingkat stres kerja. Lingkungan kerja yang mendukung dan kondusif mampu membantu karyawan merasa lebih nyaman dan sejahtera dalam bekerja.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berikut ini adalah kesimpulan yang didasarkan pada tujuan penelitian:

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 (Beban Kerja → Kesejahteraan Karyawan) diterima, karena nilai T-Statistik = 3,984 dengan P-Value = 0,000 ($< 0,05$) yang berarti beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan karyawan.
2. Selanjutnya, hipotesis 2 (Beban Kerja → Stres Kerja) juga diterima, karena nilai T-Statistik = 7,972 dengan P-Value = 0,000 ($< 0,05$) sehingga beban kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap tingkat stres kerja **karyawan**.
3. Hipotesis 3 (Quality Work Life → Kesejahteraan Karyawan) **diterima**, karena nilai **T-Statistik = 3,093** dengan **P-Value = 0,002** ($< 0,05$) yang menunjukkan bahwa kualitas work life memiliki pengaruh **signifikan terhadap kesejahteraan karyawan**.
4. Hipotesis 4 (Quality Work Life → Stres Kerja) **diterima**, karena nilai T-Statistik = 7,658 dengan P-Value = 0,000 ($< 0,05$) sehingga **quality work life** terbukti memengaruhi stres kerja karyawan secara signifikan.
5. Selanjutnya, **hipotesis 5 (Stres Kerja → Kesejahteraan Karyawan)** diterima, karena nilai **T-Statistik = 3,490** dengan **P-Value = 0,001** ($< 0,05$) yang mengindikasikan bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kesejahteraan karyawan.
6. Pada pengujian efek tidak langsung, **hipotesis 6 (Beban Kerja → Stres Kerja → Kesejahteraan Karyawan)** diterima, karena jalur mediasi menunjukkan **T-Statistik = 3,084** dan **P-Value = 0,002** ($< 0,05$), sehingga stres kerja terbukti memediasi pengaruh beban kerja terhadap kesejahteraan karyawan.

7. Terakhir, hipotesis 7 (Quality Work Life → Stres Kerja → Kesejahteraan Karyawan) diterima, karena jalur mediasi menunjukkan T-Statistik = 3,328 dan P-Value = 0,001 ($< 0,05$), yang berarti stres kerja memediasi secara signifikan pengaruh quality work life terhadap kesejahteraan karyawan.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Akademis

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar penelitian selanjutnya mengembangkan model yang lebih komprehensif dengan menambahkan variabel lain seperti *work engagement*, kepuasan kerja, dan dukungan organisasi sebagai faktor yang berpotensi memengaruhi kesejahteraan karyawan. Selain itu, peneliti berikutnya juga perlu mempertimbangkan faktor kontekstual seperti budaya organisasi, sistem kerja, serta karakteristik individu, mengingat temuan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Hal ini penting untuk memperoleh hasil yang lebih mendalam serta meningkatkan daya generalisasi penelitian.

5.2.2 Saran Praktis

Bagi PT Formula Inovatif Transnasional, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja merupakan faktor dominan yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk lebih fokus dalam mengelola dan menekan tingkat stres kerja melalui kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja, seperti pengaturan beban kerja yang proporsional, penyediaan lingkungan kerja yang nyaman, serta program dukungan psikologis bagi karyawan. Selain itu, peningkatan *Quality Work Life (QWL)* juga perlu menjadi prioritas karena terbukti berkontribusi terhadap peningkatan kesejahteraan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Almutairi, A. F., Hamdan, N., Altheyabi, S., Alsaheed, E., Alammari, F., & BaniMustafa, A. (2024). The Prevalence and Associated Factors of Occupational Stress in Healthcare Providers in Saudi Arabia. *International Journal of General Medicine, Volume 17*(March), 809–816. <https://doi.org/10.2147/ijgm.s446410>
- Ananda Siddiq, Dea Puspita, & Syfa Mulyani Nasution. (2025). Pengaruh+Konflik+Dan+Stres+Kerja+Terhadap+Kesejahteraan+Karyawan+(1). *Jurnal Ilmu Sosial, Humaniora, Politik Dan Kebijakan Publik* , 2(2), 1–13.
- Article, O., Aprilia, E. D., Adam, M., Zulkarnain, Z., & Mawarpury, M. (2025). *narra j Healing the healers : Unlocking psychological well-being through meaningful work and quality of work life*. 1–12.
- Ayalew, A. F., Ma, W., Tamir, W., & Mitiku, K. (2024). Quality of work life and associated factors among health professionals working at private and government health institutions in Awi zone, Amhara regional state, Ethiopia, 2022: a comparative cross-sectional study. *Frontiers in Public Health, 12*(July), 1–10. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2024.1377145>
- Azahra, D. B. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Call Center Pizza Hut Jakarta Pusat. *Media Ekonomi Dan Bisnis, 1*(1), 1–10. <http://jurnal.bsi.ac.id/index.php/abditeknika>
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). *The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research : Conceptual , Strategic , and Statistical Considerations. 51*(6), 1173–1182.
- Berkam, D., & Rahmi, P. P. (2024). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Panca Boga Paramita Cabang TSM Kota Bandung. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis, 5*(3), 361–375. <https://doi.org/10.47747/jismab.v5i3.1867>
- Creswell. (2018). Literatuur. In *Acht grafvondsten van de Veluwe klokbekergroep als uitgangspunt voor chronologische beschouwingen over de relaties saalisch-böhmische Schnurkeramik, Enkelgrafcultuur, Klokbeke-Oostgroep en Nederlands-Westduitse klokbekergroepen*. <https://doi.org/10.2307/j.ctt2204s7w.11>
- Destifani, L., Maisuri, Siregar, S. I. S. A., & Sanjaya, V. F. (2025). Hubungan Pendapatan dan Kesejahteraan Terhadap Kebahagiaan Karyawan PT Pos Indonesia Bandar Lampung. *Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis, 3*(1), 32–41. <https://doi.org/10.30787/jiemb.v3i1.1828>

- Elsamani, Y., Mejia, C., & Kajikawa, Y. (2023). Employee well-being and innovativeness: A multi-level conceptual framework based on citation network analysis and data mining techniques. In *PLoS ONE* (Vol. 18, Issue 1 January). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0280005>
- Erwin. (2022). Pengaruh Kesejahteraan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Mahkota di Kecamatan Ella Hilir Kabupaten Melawi. *Hunatech*, 1(1), 37–50. <https://doi.org/10.59967/hunatech.v1i1.16>
- Fazriansyah, F., Sari, N. A., & Mawardi, M. (2022). Apakah persepsi kemudahan penggunaan dan persepsi kegunaan berpengaruh terhadap niat untuk menggunakan dan penggunaan aktual pada aplikasi pembayaran digital? *Jurnal Manajemen*, 14(2), 271–283. <https://doi.org/10.30872/jmmn.v14i2.11126>
- Febriyanto, R. R., Herlambang, T., & Setyo, B. (2023). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja pada Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Kabupaten Jember. *BUDGETING : Journal of Business, Management and Accounting*, 5(1), 387–397. <https://doi.org/10.31539/budgeting.v5i1.7365>
- Firdaus Yusdiansyah, M., & Sumanto, A. (2022). Pengaruh Kesejahteraan Tenaga Kerja Terhadap Kinerja Pada Industri Marmer UD Surya Onix. *Primanomics : Journal of Economics and Business*, 20(3), 104–121. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/ds>
- Girisoma, Z. Z. S., Zamralita, & Lie, D. (2024). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Modal Psikologis Terhadap Kesejahteraan Subjektif Pada Salesman. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 8(2), 319–327. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v8i2.28950.2024>
- Hair. (2021). *No Title*.
- Hasin, H., Hussain, W. S., Nordin, E., & Johari, Y. C. (2023). *The Impact of Workload , Management Factors , and Job Insecurity on Employee Well-Being : A Review of Recent Research*. 13(4), 943–951. <https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v13-i4/16703>
- Helmke, H., Hafner, H. P., Gebert, F., & Pankiewicz, A. (2020). Provision of climate services—The XDC model. *Climate Change Management*, 13, 223–249. https://doi.org/10.1007/978-3-030-36875-3_12
- Hogan, V. (2025). *Related Quality of Life and Well- - Being of Social Care Workers in the Disability Sector in Ireland*. <https://doi.org/10.1111/jar.70087>
- Ie, M., Kevin, A. A., & Wangsa, A. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Mediasi Karyawan. *Serina*, 799–810.

- Imam Ghozali, H. L. (2015). *Partial Least Squares : Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0, -2/E*.
- Joseph F. Hair Jr., G. Tomas M. Hult, Christian M. Ringle, M. S. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R: A Workbook*. Springer.
- Junianti, E., & Rony, Z. T. (2023). *Implementation Employee Well-Being : Analysis Leadership Agility , Workload Analysis , Organizational Culture , and Career Adaptability*. 2(4), 557–568.
- Kandi, P. V. (2023). The Relationship Between Quality Of Work Life And Work Stress On Employees Of Company X Abstrak. *Character : Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(02), 937–952.
- Karimah, N., Nitte, E. P. P., Mujanah, S., & Fianto, A. Y. A. (2025). Analisis Hubungan Beban Kerja dan Stres Kerja pada Karyawan Logistik: Peran Work-Life Balance sebagai Mediator di PT. Wahana Lintas Nusantara. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 6(4), 1167–1177. <https://doi.org/10.47467/elmal.v6i4.6453>
- Kaur, H. (2023). The Impact of Occupational Stress on the Performance of Employees: Systematic Review. *International Journal of Applied Business and Management Studies*, 8(2), 18–34. <https://www.researchgate.net/publication/381737554>
- King Fahd Qur'an Printing Complex. (2019). *Tafseer-al-Muyassar-King-Fahad-Complex-mobile.pdf* (p. 342). <https://alhamdolillah.com/book/tafseer-al-muyassar-arabic-king-fahad-complex>
- Lajnah Ilmiah. (2008). *Wqf47 Tafseer Al-Muyassar.pdf*. King Fahd Glorious Qur'an Printing Complex. <https://alhamdolillah.com/book/tafseer-al-muyassar-arabic-king-fahad-complex>
- Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an. (2019). *Al-Qur'an dan Terjemahannya Edisi Penyempurnaan 2019*.
- Loilatu, H., Triyono, H., Raharjo, K. A., & Setiawan, A. (2025). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Kabupaten Buru Selatan. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 4(7), 737–741. <https://doi.org/10.55681/sentri.v4i7.4231>
- Marcheila, S. D., & Safitri, R. (2023). Measuring Work Stress From Work-Life Balance and Workload During Covid-19 Pandemic. *BISNIS : Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam*, 10(2), 229. <https://doi.org/10.21043/bisnis.v10i2.14804>
- Markaz Tafsir Riyadh, S. D. Şālih bin ‘Abdullāh bin Ḥumaid. (2019). *المختصر في تفسير*

- القرآن الكريم.pdf. https://archive.org/details/20191231_20191231_1353?utm_source=
- Mohd, A. (2024). Impact of Stress on Employee Well-Being: A Review. *SSRN Electronic Journal*, 15(1), 67–80. <https://doi.org/10.2139/ssrn.5034178>
- Neill, R. D., Gillen, P., Moriarty, J., Manthorpe, J., Mallett, J., Schroder, H., Currie, D., Nicholl, P., Ravalier, J., Mcgrory, S., & Mcfadden, P. (2022). *Comparing Psychological Wellbeing and Work-Related Quality of Life between Professional Groups within Health and Social Care during the COVID-19 Pandemic in the UK*. 374–386.
- Nikeghbal, K., Kouhnavard, B., Shabani, A., & Zamanian, Z. (2021). Covid-19 effects on the mental workload and quality of work life in Iranian nurses. *Annals of Global Health*, 87(1), 1–10. <https://doi.org/10.5334/aogh.3386>
- Omar, N. A., Mohamed, S. A. A., & Razik, A. A. (2018). Relationship between Quality of Work Life and Job Stress among Nurses in Critical Care Units. *Minia Scientific Nursing Journal*, 003(1), 64–69. <https://doi.org/10.21608/msnj.2018.187733>
- Prof. Dr. Wahbah bin Musthafa az-Zuhaili. (2016). “*Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama RI Tahun 2016 Tafsir*.” https://archive.org/details/20191231_20191231_1353?utm_source=
- Putri, E. A. A., & Primadineska, R. W. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Work Life Balance Terhadap Kinerja (Studi Pada Pegawai DPRD Kab. Ngawi). *Cakrawangsa Bisnis (STIM YKPN)*, 4(1), 41–54.
- Raditya, C. G., & Supartha, W. G. (2023). *Job stress mediate : Workload on employee performance*. 19(August), 177–188.
- Raduan Che Ros, Beh, L. S., Uli, J., & Khairuddin Idris. (2006). Quality Of Work Life : Implications Of Career Dimensions Faculty of Economics and Administration , Department of Administrative Studies and Politics University of Malaya , Malaysia Faculty of Educational Studies , Department of Professional Development an. *Journal of Social Sciences* 2, 2(2), 61–67.
- Retno, R., Souisa, J., Utomo, R. S. T., & Miftanudin, A. (2023). Analisis Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Turnover Intention (Studi Pada Pt. Formosa Bag Indonesia). *Jurnal Dinamika Sosial Budaya*, 24(2), 773–784. <https://doi.org/10.26623/jdsb.v24i2.9031>
- Riyono, B., Hartati, S., & Fatdina, F. (2022). Quality of Work Life (QWL) From Psychological Perspective and The Development of Its Measurement. *Jurnal Psikologi*, 49(1), 87. <https://doi.org/10.22146/jpsi.67973>

- Riznanda, M. W., & Kusumadewi Damajanti. (2023). Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Karyawan Divisi Produksi PT . X The Relationship between Workload and Work Stress in Production Division Employees of PT . X Abstrak. *Jurnal Penelitian Psikologi* |, 10(03), 792–804.
- Robbins, S. P., & Judge., T. A. (2016). Organizational Behavior. In *Educacao e Sociedade* (Vol. 1, Issue 1). http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Educacao_PereiraAS_1.pdf%0Ahttp://www.anpocs.org.br/portal/publicacoes/rbcs_00_11/rbcs11_01.htm%0Ahttp://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/7845/1/td_2306.pdf%0Ahttps://direitofma2010.files.wordpress.com/2010/
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behaviour*. 31(4), 2015.
- Rohman, S. N., Ambarwati, D., & Saptaria, L. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karunia Ultima Kemasan Jatikalen Nganjuk. *Populer: Jurnal Penelitian Mahasiswa*, 2(4), 22–38. <https://doi.org/10.58192/populer.v2i4.1350>
- Rokhman, W. (2012). Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Turnover Intention dan Stres Kerja: STudi pada BMT Di Kabupaten Kudus. *Confrence In Businness, Acounting and Management (CBAM)*, 1.
- Ruben Simangunsong, Mawar Nauli, Oyke Alfons Depari, Harum Nauli, M. I. B. T. (2025). *KESEIMBANGAN KERJA DAN KEHIDUPAN DALAM MSDM : ANALISIS LITERATUR TERHADAP PENGARUHNYA PADA*. 4(6), 953–970.
- Sakti, S. H., Ikhsan, M., Pranogyo, A. B., Abdoellah, M. N., & Zabidi, I. (2024). The Influence of Leadership Style, Job Stress, and Job Satisfaction on Employee Turnover Intention Level. *Jurnal Global Ilmiah*, 1(4), 224–230. <https://doi.org/10.55324/jgi.v1i4.38>
- Saputri, D., & Farhani, A. (2024). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Karya Jalur Bersama Desa Tamiyang Kecamatan Tanta Kabupaten Tabalong. *Jurnal STIA Tabalong*, 7.
- Sekaran, R. (2013). Research Methods for Business: A Skill-Building Approach. *Leadership & Organization Development Journal*, 34(7), 700–701. <https://doi.org/10.1108/loдж-06-2013-0079>
- Shaul, L., Vroege, L. De, & Broek, A. Van Den. (2024). *Dealing with Workload and Stress Complaints : The Impact of Resilience*. September. <https://doi.org/10.4236/psych.2024.159086>
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. In *Alvabeta*. CV.

- Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.
- Sunaryadi, S., Budiyanto, B., & Suhermin, S. (2020). Effect Of Quality Of Work Life On Work Stress, Mental Health, Organizational Citizenship Behavior, And Performance Of Inpatient Nurses In Muhammadiyah Hospital type D East Java Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya, Indonesia. *International Journal of Science, Technology & Management*, 1651–1660. <http://ijstm.inarah.co.id>
- Taryana, T., Suprihartini, Y., & Suryathi, W. (2023). *SEIKO: Journal of Management & Business The Influence of Workload and Transformational Leadership Style on Employee Psychological Well-being with Job Satisfaction as a Mediator*. 6(2), 326–337.
- Vivin Maharani Ekowati, A. S. (2019). *Riset Manajemen SDM: Untuk Skripsi, Tesis, Disertasi, dan dilengkapi dengan contoh Artikel Jurnal / Achmad Sani Supriyanto*.
- Wahyu, S., Hana, L., & Fagastia, I. R. (2021). *The Influence of Burnout , Workload and Work-Life Balance on Employee Performance*. 1573–1580.
- Wahyuningsih, N. (2016). Peranan quality of work life dalam peningkatan kinerja pegawai. *Jurnal Neo-Bis*, 9(2), 279–292.
- Xanthopoulou, P. I., Patitsa, C., Sotiropoulou, K., Chalaris, M., & Kalogiannidis, S. (2024). FACTORS OF WORK-RELATED STRESS : THE IMPACT OF WORK STRESS ON THE PERFORMANCE AND WELL-BEING OF PUBLIC SECTOR EMPLOYEES. *International Online Conference*. <https://doi.org/10.22495/cgsrapp22>
- Yahya Al-Qutop, M.-A., & Harrim, H. (2011). Quality of Worklife Human Well-being Linkage: Integrated Conceptual Framework. *International Journal of Business and Management*, 6(8), 193–205. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v6n8p193>
- Yan, T., Ji, F., Bi, M., Wang, H., Cui, X., Liu, B., Niu, D., Li, L., Lan, T., Xie, T., Wu, J., Li, J., & Ding, X. (2022). Occupational stress and associated risk factors among 13,867 industrial workers in China. *Frontiers in Public Health*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.945902>
- Yusuf, M., Nugroho, A. G., & Latifah, L. (2022). Peran Quality of Work Life Dalam Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Di Universitas Muhammadiyah Banjarmasin. *Jurnal Manajemen Pendidikan Al Hadi*, 2(2), 8. <https://doi.org/10.31602/jmpd.v2i2.7337>
- Zappalà, S., Swanzy, E. K., & Toscano, F. (2022). Workload and Mental Well-Being of Homeworkers: The Mediating Effects of Work-Family Conflict, Sleeping Problems, and Work Engagement. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 64(10), E647–E655. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002659>

Zhang, M., zhang, P., Liu, Y., Wang, H., Hu, K., & Du, M. (2021). Influence of perceived stress and workload on work engagement in front-line nurses during COVID-19 pandemic. *Journal of Clinical Nursing*, 30(11–12), 1584–1595. <https://doi.org/10.1111/jocn.15707>

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Kepada Yth.

Karyawan PT Formula Inovatif Transnasional

Di Tempat

Assalamualaikum Wr. Wb.

Dengan Hormat,

Dalam rangka penyusunan tugas akhir (skripsi) dalam program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Maulana Malik Ibrahim Malang, yang berjudul **”Pengaruh Beban Kerja & *Quality Work Life* Terhadap Kesejahteraan Karyawan di Mediasi Stres Kerja (Studi pada PT Formula Inovatif Transnasional)”**. Saya memohon kesediaan bapak/ibu untuk meluangkan sedikit waktunya guna mengisi kuesioner penelitian yang saya sertakan berikut ini. Kuesioner ini digunakan semata – mata hanya untuk kepentingan penelitian tugas akhir perkuliahan oleh karena itu identitas bapak/ibu akan dijamin kerahasiaannya. Sebelum mengisi kuesioner, mohon dibaca petunjuk pengisiannya. Atas perhatian dan bantuan bapak/ibu saya ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Hormat saya

Zumrotul Khoiroh

Petunjuk pengisian:

1. Bacalah setiap butir pernyataan dengan benar dan teliti.
2. Isilah setiap pernyataan dengan jujur dan tepat.
3. Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan pendapat atau keadaan anda pada salah satu jawaban yang telah tersedia sebagai berikut:

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	1
Setuju (S)	2
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	5

Kuesioner Penelitian

"Pengaruh Beban Kerja & *Quality Work Life* Terhadap Kesejahteraan Karyawan di Mediasi Stres Kerja (Studi pada PT Formula Inovatif Transnasional)"

A. Identifikasi Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Usia :
4. Berapa lama bekerja :
5. Pendidikan terakhir :

Data Responden dalam Bentuk Angket:

Pertanyaan	Jawaban
Nama	
Jenis Kelamin	
Usia	
Berapa lama bekerja	
Pendidikan terakhir	

B. Daftar Pernyataan Beban Kerja (X1)

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Perusahaan memberikan target kerja kepada karyawan sesuai dengan SOP yang ada.					
2.	Saya diwajibkan untuk menyelesaikan tugas dalam batas waktu yang singkat					
3.	Saya diwajibkan mengambil keputusan dengan cepat selama bekerja.					
4.	Saya menghadapi pekerjaan tambahan di luar waktu yang direncanakan.					
5.	Perusahaan memberikan waktu yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan.					
6.	Perusahaan memberikan target kerja kepada karyawan sesuai dengan SOP yang ada.					
7.	SOP perusahaan mewajibkan untuk menyelesaikan tugas tepat waktu.					
8.	Perusahaan mewajibkan karyawan untuk memahami standart pekerjaan sesuai SOP yang berlaku.					
9.	Karyawan diwajibkan untuk memiliki mental					

	yang bagus saat menyelesaikan pekerjaan.					
10.	Karyawan diwajibkan untuk memiliki fisik yang bagus saat menyelesaikan pekerjaan.					
11.	Tekanan pekerjaan terlalu banyak.					
12.	Tuntutan pekerjaan harus diselesaikan dalam waktu singkat.					
13.	Beban kerja yang sesuai dapat meningkatkan rasa aman.					
14.	Beban kerja yang sesuai dapat meningkatkan kualitas hasil pekerjaan.					

Quality Work Life (X2)

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Komunikasi di perusahaan saya terbuka.					
2.	Informasi pekerjaan disampaikan secara transparan dan tepat waktu.					
3.	Perusahaan memberikan peluang untuk pengembangan karier.					
4.	Saya diberi kesempatan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.					
5.	Umpan balik dan saran karyawan difasilitasi melalui forum/diskusi.					
6.	Saya bangga terhadap identitas perusahaan (logo, seragam, kegiatan sosial).					
7.	Saya bangga menjadi bagian dari perusahaan.					
8.	Kompensasi yang saya terima adil dan sesuai kontribusi.					
9.	Sistem kompensasi bersifat transparan, dan layak.					
10.	Lingkungan kerja saya aman dari risiko bahaya.					
11.	Ada komite/monitoring keselamatan kerja yang berjalan baik.					
12.	Fasilitas kesehatan/olahraga/konseling mendukung produktivitas saya.					
13.	Perusahaan mendukung keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan.					

Stres Kerja (Z)

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Ketidakpastian kondisi ekonomi membuat saya khawatir terhadap pekerjaan.					
2.	Ketidakstabilan ekonomi membuat saya khawatir terhadap keberlangsungan pekerjaan.					
3.	Saya merasa khawatir terhadap kondisi pekerjaan saya ketika terjadi perubahan politik saat ini.					
4.	Situasi politik yang tidak stabil membuat saya merasa tertekan saat bekerja.					
5.	Perkembangan teknologi yang cepat menimbulkan tekanan bagi saya.					
6.	Saya khawatir tidak mampu beradaptasi dengan teknologi baru di pekerjaan.					
7.	Pekerjaan yang karyawan lakukan memiliki tanggung jawab yang tinggi.					
8.	Tuntutan pekerjaan bisa mengakibatkan stress					

	kerja.					
9.	Peran dan tanggung jawab saya di tempat kerja jelas.					
10.	Karyawan merasa kewalahan dengan tuntutan tugas yang diberikan perusahaan.					
11.	Masalah keluarga mengganggu fokus saat bekerja.					
12.	Konflik keluarga mempengaruhi kinerja dalam bekerja.					
13.	Kondisi ekonomi pribadi menambah beban pikiran.					
14.	Kekurangan pendapatan membuat cemas dan tidak fokus saat bekerja.					

Kesejahteraan Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Pendapatan saya cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup.					
2.	Pendapatan yang memadai membuat saya merasa tenang.					
3.	Saya memiliki akses terhadap fasilitas kesehatan kerja yang memadai.					
4.	Saya selalu sehat secara fisik untuk bekerja optimal.					
5.	Atasan memberikan dukungan moril kepada saya.					
6.	Lingkungan kerja yang positif membuat saya nyaman.					
7.	Saya memiliki hubungan sosial yang baik dengan rekan kerja.					
8.	Rekan kerja mendukung ketika saya mengalami kesulitan.					
9.	Budaya kerja yang terbuka memudahkan karyawan untuk berkoordinasi.					
10.	Atasan memberi penghargaan atas prestasi kerja.					
11.	Saya memiliki waktu yang cukup untuk kehidupan pribadi di luar pekerjaan.					
12.	Waktu kerja yang flexible membantu karyawan menyeimbangkan kualitas kehidupan kerja.					

Lampiran 2 Jawaban Responden

Beban Kerja (X1)

No .	X1. 1	X1. 2	X1. 3	X1. 4	X1. 5	X1. 6	X1. 7	X1. 8	X1. 9	X1.1 0	X1.1 1	X1.1 2	X1.1 3	X1.1 4
1	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3
5	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4
7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
8	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
9	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
12	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2
14	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
16	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
17	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4
19	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
21	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1
23	2	3	1	1	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4
25	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
26	1	2	2	2	3	1	2	2	1	2	2	2	2	2
27	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2
28	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
29	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
31	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2
32	2	2	2	2	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2
33	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	1
35	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
36	2	1	2	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2
37	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4
38	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
39	2	1	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
40	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
42	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3
43	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
44	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4
45	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4

46	3	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
48	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4
49	1	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	1	2	2

Quality Work Life (X2)

No.	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13
1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
2	3	5	3	5	4	4	4	4	4	5	5	3	4
3	4	5	3	4	5	5	4	4	4	3	3	4	4
4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	2	3
5	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
6	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4
7	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
9	4	3	5	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3
12	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3
13	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
14	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
15	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
16	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1
17	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3
18	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2
19	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3
20	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
21	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2
22	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3
23	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3
24	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4
25	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
26	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
27	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4
28	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
29	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
30	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
31	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	1	2	3
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
33	4	5	5	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4
34	2	2	3	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2
35	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3
36	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
38	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
39	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
40	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
41	1	2	2	2	3	1	2	2	2	1	2	2	2
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4

43	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
45	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
47	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
48	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
49	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4

Stres Kerja (Z)

NO.	Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z1.5	Z1.6	Z1.7	Z1.8	Z1.9	Z1.10	Z1.11	Z1.12	Z1.13	Z1.14
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
3	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1
4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
7	3	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
8	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
9	2	3	1	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2
10	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1
11	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
12	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
17	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4
18	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
20	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4
22	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3
23	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	1	2	2
24	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4
26	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3
27	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
28	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4
29	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
31	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
32	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
33	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3
34	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3
35	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
36	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
37	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	2
38	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

39	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
40	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
41	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4
42	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
43	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
45	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
46	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4
47	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
49	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1

Kesejahteraan Karyawan (Y)

NO.	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y1.11	Y1.12
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3
5	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
6	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	4	3
7	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3
8	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4
9	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
12	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3
13	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3
14	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2
15	3	3	4	3	3	4	2	2	3	3	3	3
16	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
17	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2
18	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1
19	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
20	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	3	2
21	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
22	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4
23	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3
24	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	1
25	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
28	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4
29	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2
30	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
34	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4

36	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4
37	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
39	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3
40	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4
41	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
42	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
43	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4
44	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
45	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
46	1	2	2	2	2	1	2	2	3	3	2	2
47	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3
48	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
49	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3

Lampiran 3 Dokumentasi Kuesioner

Tampilan Kuisisioner

PENGARUH BEBAN KERJA & *QUALITY WORK LIFE* TERHADAP KESEJAHTERAAN KARYAWAN DI MEDIASI STRES KERJA (Studi pada PT Formula Inovatif Transnasional)

Assalamualaikum Wr. Wb
Perkenalkan nama saya Zumrotul Khoiroh selaku mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang sedang melakukan penelitian dengan judul:

PENGARUH BEBAN KERJA & *QUALITY WORK LIFE* TERHADAP KESEJAHTERAAN KARYAWAN DI MEDIASI STRES KERJA (Studi pada PT Formula Inovatif Transnasional)*.

Sehubungan dengan hal tersebut, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i karyawan PT Formula Inovatif Transnasional untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner penelitian ini sesuai dengan kondisi yang sebenarnya. Seluruh informasi responden yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan akademis sesuai dengan kaidah etika penelitian. Partisipasi Anda sangat berarti untuk keberhasilan penelitian ini dan diharapkan dapat memberikan masukan untuk pengembangan SDM di PT Formula Inovatif Transnasional.

Dengan mengisi kuesioner ini, Anda menyatakan bersedia ikut serta dalam penelitian ini.

Atas perhatian, partisipasi, dan kerja sama Bapak/Ibu/Saudara/i, saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

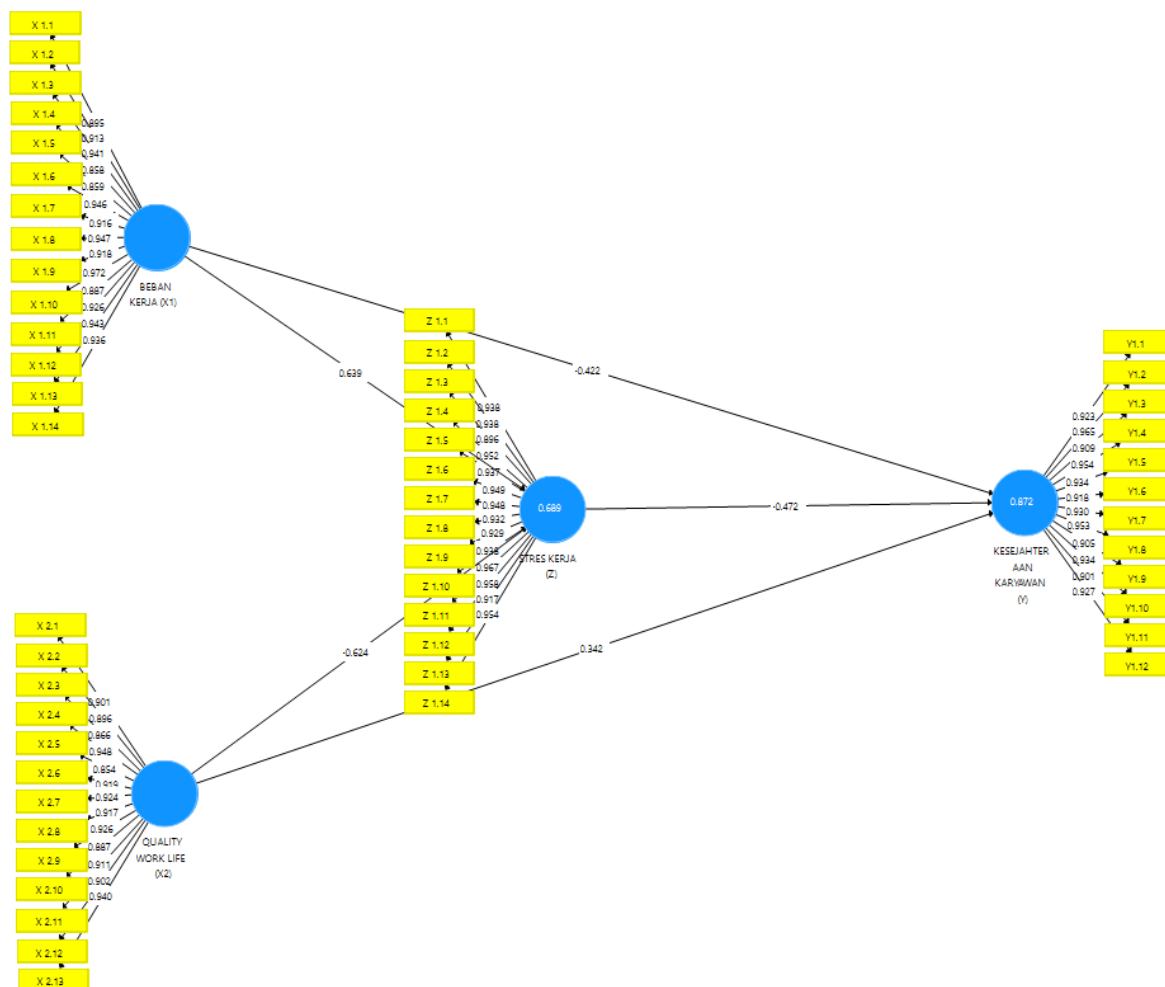
zumrotulkhoiroh24@gmail.com [Ganti akun](#)

Dokumentasi bersama HRD PT Formula Inovatif Transnasional



Lampiran 4 Hasil Olah Data Smart PLS 3.0

Loading Factor (Running)



Uji Validitas Konvergen

Outer Loading

Matriks		Salin ke (		
	BEBAN KERJA (X1)	KESEJAHTERAAN KARYAWAN (Y)	QUALITY WORK LIFE (X2)	STRES KERJA (Z)
X 1.1	0.895			
X 1.10	0.972			
X 1.11	0.887			
X 1.12	0.926			
X 1.13	0.943			
X 1.14	0.936			
X 1.2	0.913			
X 1.3	0.941			
X 1.4	0.858			
X 1.5	0.859			
X 1.6	0.946			
X 1.7	0.916			
X 1.8	0.947			
X 1.9	0.918			
X 2.1			0.901	
X 2.10			0.887	
X 2.11			0.911	
X 2.12			0.902	
X 2.13			0.940	
X 2.2			0.896	
X 2.3			0.866	
X 2.4			0.948	
X 2.5			0.854	
X 2.6			0.919	
X 2.7			0.924	
X 2.8			0.917	
X 2.9			0.926	
Y1.1		0.923		
Y1.10		0.934		
Y1.11		0.901		
Y1.12		0.927		
Y1.2		0.965		
Y1.3		0.909		

Y1.4		0.954		
Y1.5		0.934		
Y1.6		0.918		
Y1.7		0.930		
Y1.8		0.953		
Y1.9		0.905		
Z 1.1				0.938
Z 1.10				0.938
Z 1.11				0.967
Z 1.12				0.958
Z 1.13				0.917
Z 1.14				0.954
Z 1.2				0.938
Z 1.3				0.896
Z 1.4				0.952
Z 1.5				0.937
Z 1.6				0.949
Z 1.7				0.948
Z 1.8				0.932
Z 1.9				0.929

Uji Discriminant Validity

Forner Lacker

Validitas Diskriminan

Kriteria Fornell-Larck... Cross Loadings Rasio Heterotrait-Mon... Rasio Heterotrait-Mon... Salin ke Clipboard: Format Ex					
	BEBAN KERJA (X1)	KESEJAHTERAAN KARYAWAN (Y)	QUALITY WORK LIFE (X2)	STRES KERJA (Z)	
BEBAN KERJA (X1)	0.919				
KESEJAHTERAAN KARYAWAN (Y)	-0.637	0.930			
QUALITY WORK LIFE (X2)	0.136	0.538	0.907		
STRES KERJA (Z)	0.554	-0.889	-0.537	0.940	

Cross Loadings

Validitas Diskriminan

Kriteria Fornell-Larck... Cross Loadings Rasio Heterotrait-Mon... Rasio Heterotrait-Mon... Salin ke Clip					
	BEBAN KERJA (X1)	KESEJAHTERAAN KARYAWAN (Y)	QUALITY WORK LIFE (X2)	STRES KERJA (Z)	
X 1.1	0.895	-0.452	0.216	0.389	
X 1.10	0.972	-0.651	0.103	0.581	
X 1.11	0.887	-0.554	0.112	0.538	
X 1.12	0.926	-0.637	0.106	0.563	
X 1.13	0.943	-0.591	0.113	0.529	
X 1.14	0.936	-0.604	0.097	0.501	
X 1.2	0.913	-0.568	0.107	0.483	
X 1.3	0.941	-0.630	0.127	0.560	
X 1.4	0.858	-0.532	0.121	0.424	
X 1.5	0.859	-0.530	0.161	0.452	
X 1.6	0.946	-0.636	0.085	0.542	
X 1.7	0.916	-0.630	0.083	0.536	
X 1.8	0.947	-0.582	0.141	0.528	
X 1.9	0.918	-0.537	0.223	0.437	
X 2.1	0.004	0.611	0.901	-0.580	
X 2.10	0.145	0.418	0.887	-0.456	
X 2.11	0.198	0.424	0.911	-0.429	
X 2.12	0.036	0.523	0.902	-0.502	

X 2.13	0.080	0.562	0.940	-0.546
X 2.2	0.096	0.509	0.896	-0.513
X 2.3	0.069	0.477	0.866	-0.475
X 2.4	0.209	0.460	0.948	-0.442
X 2.5	0.186	0.434	0.854	-0.520
X 2.6	0.034	0.537	0.919	-0.510
X 2.7	0.179	0.452	0.924	-0.446
X 2.8	0.201	0.472	0.917	-0.455
X 2.9	0.269	0.370	0.926	-0.382
Y1.1	-0.539	0.923	0.493	-0.818
Y1.10	-0.547	0.934	0.555	-0.812
Y1.11	-0.585	0.901	0.464	-0.827
Y1.12	-0.541	0.927	0.494	-0.801
Y1.2	-0.572	0.965	0.551	-0.861
Y1.3	-0.642	0.909	0.440	-0.778
Y1.4	-0.601	0.954	0.523	-0.848
Y1.5	-0.691	0.934	0.460	-0.876
Y1.6	-0.597	0.918	0.501	-0.817
Y1.7	-0.630	0.930	0.511	-0.815
Y1.8	-0.683	0.953	0.454	-0.835
Y1.9	-0.459	0.905	0.557	-0.823
Z 1.1	0.574	-0.853	-0.509	0.938
Z 1.10	0.502	-0.838	-0.500	0.938
Z 1.11	0.531	-0.884	-0.524	0.967
Z 1.12	0.574	-0.873	-0.503	0.958
Z 1.13	0.483	-0.825	-0.555	0.917
Z 1.14	0.558	-0.861	-0.538	0.954
Z 1.2	0.535	-0.835	-0.511	0.938
Z 1.3	0.469	-0.738	-0.400	0.896
Z 1.4	0.522	-0.851	-0.518	0.952
Z 1.5	0.570	-0.877	-0.496	0.937
Z 1.6	0.506	-0.845	-0.485	0.949
Z 1.7	0.522	-0.843	-0.537	0.948
Z 1.8	0.452	-0.780	-0.506	0.932
Z 1.9	0.468	-0.769	-0.463	0.929

Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Validitas dan Reliabilitas Konstruk

Matriks	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekst...	Salin ke Clipboard:
	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)	
BEBAN KERJA (X1)	0.986	0.988	0.987	0.844	
KESEJAHTERAAN KARYAWAN (Y)	0.986	0.986	0.987	0.864	
QUALITY WORK LIFE (X2)	0.982	0.985	0.984	0.823	
STRES KERJA (Z)	0.990	0.990	0.991	0.883	

R Square

R Square

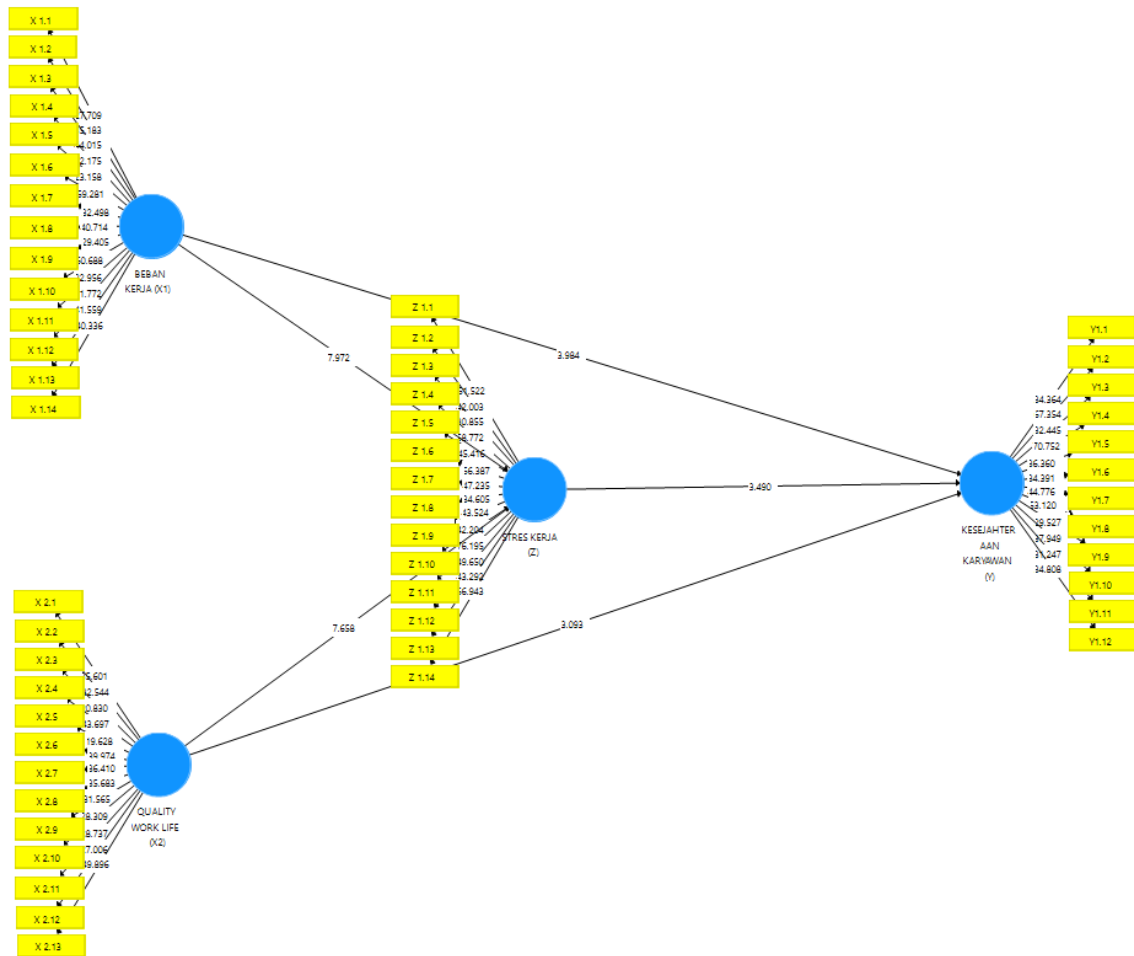
Matriks	R Square	Adjusted R Square
	R Square	Adjusted R Square
KESEJAHTERAAN KARYAWAN (Y)	0.872	0.863
STRES KERJA (Z)	0.689	0.675

F Square

f Square

Matriks	f Square	Salin ke Clipboard: Format Excel			
	BEBAN KERJA (X1)	KESEJAHTERAAN KARYAWAN (Y)	QUALITY WORK LIFE (X2)	STRES KERJA (Z)	
BEBAN KERJA (X1)		0.596		1.285	
KESEJAHTERAAN KARYAWAN (Y)					
QUALITY WORK LIFE (X2)		0.402		1.226	
STRES KERJA (Z)		0.541			

Uji Mediasi (Bostraping)



Pengaruh langsung (Direct Effect)

Koefisien Jalur

 Mean, STDEV, T-Values, P-Val...	 Keyakinan Interval	 Keyakinan Interval Bias-Dik...	 Sampel	Salin ke Clipboard:	Format Excel	Format R
		Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O...	P Values
BEBAN KERJA (X1) -> KESEJAHTERAAN KARYAWAN (Y)		-0.422	-0.424	0.106	3.984	0.000
BEBAN KERJA (X1) -> STRES KERJA (Z)		0.639	0.634	0.080	7.972	0.000
QUALITY WORK LIFE (X2) -> KESEJAHTERAAN KARYAWAN (Y)		0.342	0.353	0.110	3.093	0.002
QUALITY WORK LIFE (X2) -> STRES KERJA (Z)		-0.624	-0.626	0.081	7.658	0.000
STRES KERJA (Z) -> KESEJAHTERAAN KARYAWAN (Y)		-0.472	-0.462	0.135	3.490	0.001

Pengaruh Tidak langsung (Indirect Effect)

Efek Tidak Langsung Spesifik

Mean, STDEV, T-Values, P-Val...	Keyakinan Interval	Keyakinan Interval Bias-Dik...	Sampel	Salin ke Clipboard:	Format Excel	Format R	
			Sampel Asli (O)	Rata-rata Samp...	Standar ...	T Statistik...	P Values
BEBAN KERJA (X1) -> STRES KERJA (Z) -> KESEJAHTERAAN KARYAWAN (Y)			-0.301	-0.294	0.098	3.084	0.002
QUALITY WORK LIFE (X2) -> STRES KERJA (Z) -> KESEJAHTERAAN KARYAWAN (Y)			0.294	0.287	0.088	3.328	0.001

Lampiran 5 Rekap Bimbingan

28/04/26, 19.38

Print Jurnal Bimbingan Skripsi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
 Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI

IDENTITAS MAHASISWA:

NIM : 220501110218
 Nama : Zumrotul Khoiroh
 Fakultas : Ekonomi
 Program Studi : Manajemen
 Dosen Pembimbing : Syahirul Alim, M.M
 Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA & *QUALITY WORK LIFE* TERHADAP KESEJAHTERAAN KARYAWAN DI MEDIASI STRES KERJA (Studi pada PT Formula Inovatif Transnasional)

JURNAL BIMBINGAN :

No	Tanggal	Deskripsi	Tahun Akademik	Status
1	23 September 2025	Konsultasi Judul, Rumusan Masalah dan Tujuan penelitian	Ganjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi
2	30 September 2025	revisi bab 1 dan konsultasi bab 2	Ganjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi
3	3 Oktober 2025	Pembahasan bab I, penguatan latar belakang dan teori pendukung	Ganjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi
4	8 Oktober 2025	Penyusunan bab II dan III, penyusunan hipotesis dan kerangka konseptual	Ganjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi
5	23 Oktober 2025	Revisi gambar latar belakang, mengurutkan penelitian terdahulu, penulisan Al Quran dan hadist	Ganjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi
6	3 November 2025	Finishing Bab I, II, dan III	Ganjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi
7	14 April 2026	1. memperbaiki penulisan 2. merapikan tabel	Genap 2025/2026	Sudah Dikoreksi
8	16 April 2026	merapikan daftar pustaka dan kata pengantar	Genap 2025/2026	Sudah Dikoreksi
9	22 April 2026	menyempurnakan skripsi dan meneliti kembali isi dari skripsi	Genap 2025/2026	Sudah Dikoreksi

Malang, 22 April 2026

<https://accessfe.uin-malang.ac.id/print/bimbingan/2218>

1/2

Dosen Pembimbing



Syahirul Alim, M.M

Lampiran 6 Surat Bebas Plagiarisme

29/04/26, 12.16

Print Bebas Plagiarisme



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Zuraidah, M.S.A
NIP : 197612102009122001
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Zumrotul Khoiroh
NIM : 220501110218
Konsentrasi : Manajemen SDM
Judul Skripsi : **PENGARUH BEBAN KERJA & QUALITY WORK LIFE TERHADAP KESEJAHTERAAN KARYAWAN DIMEDIASI STRES KERJA (Studi pada PT Formula Inovatif Transnasional)**

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
22%	17%	9%	16%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 29 April 2026

UP2M



Zuraidah, M.S.A

Lampiran 7 Biodata Peneliti

Nama : Zumrotul Khoiroh

Tempat, Tanggal Lahir : Malang, 19 September 2004

Jenis Kelamin : Perempuan

Alamat : Jl. Kol. Sugiono gang V no. 69 RT 04 RW 03 Kelurahan
Mergosono Kecamatan Kedungkandang Kota Malang

No. Telepon : 0851-6135-6705

Email : Zumrotul.Khoiroh87@gmail.com

Pendidikan Formal :

2010 – 2016 : SD NU Bahrul Ulum

2016 – 2019 : SMP Negeri 9 Malang

2019 – 2022 : SMK Negeri 7 Malang

Pengalaman Organisasi :

2022 – 2023 : Anggota HMPS Program Studi Manajemen

2024 – 2025 : Anggota DEMA Fakultas Ekonomi

2025 – 2026 : Anggota DEMA Fakultas Ekonomi

2026 – Sekarang : Anggota SEMA Universitas Islam Negeri Maulana
Malik Ibrahim Malang

2022 – 2026 : PMII Rayon Ekonomi “Moch. Hatta”

2026 – Sekarang : PMII Komisariat Sunan Ampel Malang