



Hak Cipta Dilindungi Undang-Und

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PABRIK CINCAU DAN TAHU DESA
TANAH MERAH KABUPATEN KAMPAR PROVINSI RIAU**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada Program Studi Strata 1 Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*



OLEH

**DARA AISYAH EKA FITRI
12070120616**

UIN SUSKA RIAU

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

2024



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : DARA AISYAH EKA FITRI
 NIM : 12070120616
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : IX (SEMBILAN)
 JUDUL : PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN STRES
 KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
 PABRIK CINCAU DAN TAHU DESA TANAH MERAH
 KABUPATEN KAMPAR PROVINSI RIAU

DISETUJUI OLEH
 PEMBIMBING

IRIEN VIOLINDA ANGGRIANI, SE, M.Si
 NIP. 19751106200710 2 003

MENGETAHUI :

DEKAN
 FAKULTAS EKONOMI
 DAN ILMU SOSIAL

Dr. H. MAHYARNI, S.E., MM
 NIP. 19700826 199903 2 001

KETUA PROGRAM STUDI
 S1 MANAJEMEN

ASTUTI MEVLINDA, SE., MM
 NIP. 19720513200701 2 018

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : Dara Aisyah Eka Fitri

NIM : 12070120616

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial

Judul Skripsi : Pengaruh *Work Life Balance* Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan Pada Pabrik Cincau Desa Tanah Merah Kabupaten
Kampar Provinsi Riau

Tanggal Ujian : 04 Oktober 2024

Tim Penguji

Ketua

Dr. Khairunsyah Purba, S. Sos, M.Si

NIP/NIK. 19781025 200604 1 002.....

Sekretaris

Yessi Nesneri, SE, MM

NIP/NIK. 19870629 202012 2 008

Penguji 1

Qomariah Lahamid, SE, M.Si

NIP/NIK. 19750704 200710 2 001

Penguji 2

Ilham Chanra Putra, MM

NIP/NIK. 19890329 201903 1 008



Lampiran Surat :
 Nomor : Nomor 25/2021
 Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Dara Aisyah Eka Fitri
 NIM : 12070120616
 Tempat/Tgl. Lahir : Tanah Merah 16 Oktober 2001
 Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
 Prodi : Manajemen
 Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*:
Pengaruh Work-Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan Pada Pabrik Cincau Dan Tahu Desa Tanah Merah
Kabupaten Kampar Provinsi Riau

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 25 Oktober 2021
 Yang membuat pernyataan



Dara Aisyah Eka Fitri

NIM : 12070120616

* pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK

PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PABRIK CINCAU DAN TAHU DESA TANAH MERAH KABUPATEN KAMPAR PROVINSI RIAU

Oleh

DARA AISYAH EKA FITRI
NIM 12070120616

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* dan stress kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilaksanakan pada Pabrik Cincau dan Tahu Desa Tanah Merah Kabupaten Kampar Provinsi Riau. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 35 orang dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Analisis data dalam penelitian menggunakan SPSS (Statistical Product and Service Solution). Hasil penelitian menjelaskan bahwa variabel *work-life balance* (X1) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja (Y) dalam uji t, dan stress kerja (X2) secara parsial memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel kinerja (Y). Selain itu, secara simultan *work-life balance* (X1) dan stress kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Dari uji determinasi diketahui bahwa nilai R Square menunjukkan bahwa *work-life balance* (X1) dan stress kerja (X2) secara bersama-sama memberikan pengaruh sebesar 79,3% dan sisanya sebesar 20,7% dijelaskan oleh variabel lain.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Stres Kerja, *Work-Life Balance*.

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRACT

***THE INFLUENCE OF WORK-LIFE BALANCE AND JOB STRESS ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE CINCAU AND TAHU FACTORY,
TANAH RED VILLAGE, KAMPAR DISTRICT RIAU PROVINCE***

By

DARA AISYAH EKA FITRI
NIM 12070120616

The aim of this research is to determine the effect of work-life balance and work stress on employee performance. This research was carried out at the grass jelly and tofu factory in Tanah Merah Village, Kampar Regency, Riau Province. The sample in this study amounted to 35 people using a saturated sampling technique. Data analysis in research uses SPSS (Statistical Product and Service Solution). The research results explain that the work-life balance variable (X1) partially has a positive and significant influence on the performance variable (Y) in the t test, and work stress (X2) partially has a negative and significant influence on the performance variable (Y). Apart from that, simultaneously work-life balance (X1) and work stress (X2) influence employee performance (Y). From the determination test, it is known that the R Square value shows that work-life balance (X1) and work stress (X2) together have an influence of 79.3% and the remaining 20.7% is explained by other variables.

Keywords: *Employee Performance, Work Stress, Work-Life Balance.*

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Alhamdulillah rabbil'alamin, dengan ungkapan syukur yang tidak ada habisnya kehadiran Allah SWT yang senantiasa melimpahkan kasih sayang, rahmat, nikmat dan petunjuknya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PENGARUH PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PABRIK CINCAU DAN TAHU DESA TANAH MERAH KABUPATEN KAMPAR PROVINSI RIAU”**. Penelitian ini diperuntukkan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Dalam upaya penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, dukungan, semangat, bimbingan dan kerjasama dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada keluarga tercinta terkhusus kedua Orang Tua tercinta, Ayahanda Sofian Siagian S.Pd dan Ibunda Tengku Aina yang telah menjadi Orang tua yang terhebat, terimakasih yang tiada terhingga atas limpahan kasih sayang dan cinta yang tulus, doa yang pernah putus, materi, motivasi, nasehat, perhatian dan pengorbanan yang diberikan selalu membuat penulis selalu bersyukur telah memiliki keluarga yang terbaik. Serta Adik saya Ibnu Zafran, dan keluarga besar yang selalu memberikan motivasi dan doa.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pada kesempatan ini penulis juga ingin menyampaikan ucapan terimakasih

kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M. Ag. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Ibu Dr. Mahyarni, SE, MM. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM. selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Fakhurrozi, SE, MM. selaku Sekretaris Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Irien Violinda Anggriani, SE, M.Si selaku Dosen pembimbing Proposal dan Skripsi dan selaku Penasehat Akademik (PA) dengan penuh kesabaran memberikan bimbingan dan meluangkan waktu untuk memberikan arahan dan saran agar skripsi ini dapat terselesaikan. Terima kasih atas ilmu dan bimbingan yang diberikan selama ini.
6. Bapak Ibu dan seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah mendedikasikan waktu dan kesempatannya untuk memberikan ilmu dan pengetahuan selama proses perkuliahan untuk menggapai cita-cita.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

7. Terima kasih kepada Pabrik Cincin dan Tahu Desa Tanah Merah Kabupaten Kampar Provinsi Riau atas kesempatan dan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian ini.
8. Kepada seluruh teman-teman angkatan Manajemen D'20, serta kepada semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu, terima kasih atas do'a, motivasi dan inspirasi serta dukungan dalam mengerjakan skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dikarenakan terbatasnya pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan segala bentuk saran, masukan dan kritikan yang membangun dari berbagai pihak.

Wassalamualaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh

Pekanbaru, Oktober 2024

Penulis

DaraAisyah Eka Fitri
Nim. 12070120616

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	13
1.4 Manfaat Penelitian	14
1.5 Sistematika Penulisan	15
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	17
2.1 Manajemen.....	17
2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	18
2.3 Kinerja Karyawan	19
2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan	19
2.3.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	21
2.3.4 Indikator Kinerja Karyawan.....	22
2.4 <i>Work-Life Balance</i>	23
2.4.1 Pengertian <i>Work-Life Balance</i>	23
2.4.2 Indikator-Indikator Keseimbangan Kehidupan Kerja (<i>Work-Life Balance</i>) 24	25
2.4.3 Dimensi <i>Work-Life Balance</i>	25
2.4.4 Aspek-Aspek <i>Work-Life Balance</i>	27
2.4.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Work-Life Balance</i>	27
2.4.6 Keuntungan Menerapkan Program <i>Work-Life Balance</i>	28
2.5 Stres Kerja.....	29
2.5.1 Pengertian Stres Kerja.....	29
2.5.2 Indikator Stres Kerja	30
2.5.3 Tahapan Stres	31
2.5.4 Jenis Stres.....	32

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.5.5	Gejala-Gejala Stres di Tempat Kerja	34
2.5.6	Faktor Penyebab Stres Kerja.....	35
2.5.7	Cara Mengatasi Stres Kerja.....	38
2.6	Konsep Islam Mengenai Kinerja.....	39
2.7	Konsep Islam Mengenai <i>Work-Life Balance</i>	40
2.8	Konsep Islam Mengenai Stres Kerja.....	41
2.9	Penelitian Terdahulu	42
2.10	Kerangka Penelitian	49
2.11	Hipotesis	50
2.12	Konsep Operasional Variabel Penelitian	52
BAB III METODE PENELITIAN		55
3.1	Lokasi dan Waktu Penelitian	55
3.2	Jenis dan Sumber Data.....	55
3.3	Teknik Pengumpulan Data.....	56
3.4	Populasi dan Sampel	57
3.5	Analisis Data.....	58
3.5.1	Metode Analisis Deskriptif	59
3.5.2	Metode Analisis Kuantitatif.....	59
3.6	Uji Kaulitas Data.....	59
3.6.1	Uji Validitas	59
3.6.2	Uji Reliabilitas	60
3.7	Uji Asumsi Klasik.....	61
3.7.1	Uji Normalitas.....	61
3.7.2	Uji Multikolinearitas	61
3.7.3	Uji Heteroskedastisitas.....	62
3.8	Analisis Regresi Linear Berganda.....	63
3.9	Uji Hipotesis	63
3.9.1	Uji Secara Parsial (Uji t)	63
3.9.2	Uji Secara Simultan (Uji F)	64
3.9.3	Koefisien Determinasi (R²).....	65
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN		66
4.1	Sejarah Singkat Perusahaan	66
4.2	Struktur Organisasi	67



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAAN	69
5.1 Deskripsi Karakter Responden.....	69
5.1.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	69
5.1.2 Responden Berdasarkan Usia.....	70
5.1.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	70
5.1.4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja	71
5.1.5 Responden Berdasarkan Bagian Kerja.....	72
5.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	72
5.2.1 Analisis Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan	73
5.2.2 Analisis Deskripsi Variabel <i>Work-Life Balance</i>	76
5.2.3 Analisis Deskripsi Variabel Stres Kerja.....	78
5.3 Uji Kaulitas Data.....	81
5.3.1 Uji Validitas	81
5.3.2 Uji Reliabilitas	84
5.4 Uji Asumsi Klasik.....	85
5.4.1 Uji Normalitas.....	85
5.4.3 Uji Heteroskedastisitas.....	88
5.5 Uji Analisis Regresi Linier Berganda	89
5.6 Uji Hipotesis	91
5.6.1 Uji Parsial (Uji t).....	91
5.6.2 Uji Simultan (Uji F).....	93
5.6.3 Uji Koefisien determinasi (R ²)	95
5.7 Pembahasan Hasil Penelitian	95
5.6.1 Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	95
5.6.2 Pengaruh Stres Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	96
5.6.3 Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> (X1) dan Stres Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	98
BAB VI PENUTUP	100
6.1 Kesimpulan	100
6.2 Saran	101
DAFTAR PUSTAKA	103
LAMPIRAN.....	107

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

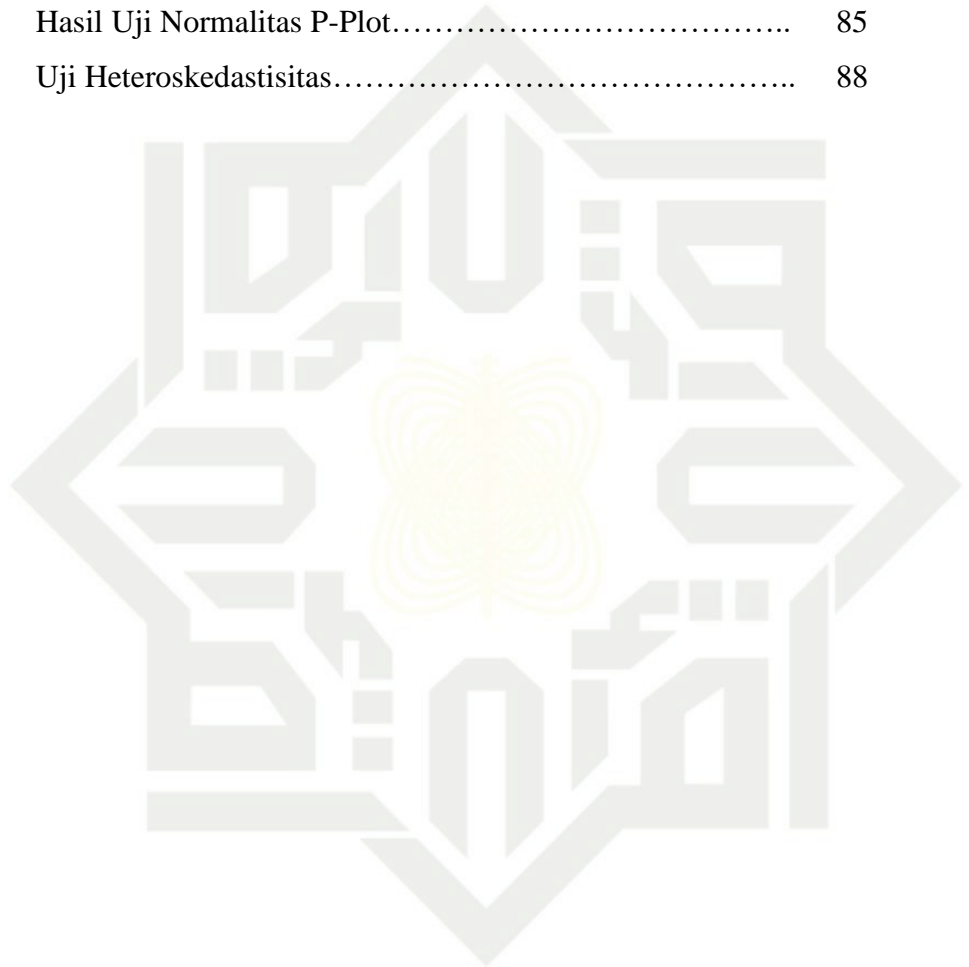
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Jumlah Karyawan Berdasarkan Jenjang Jabatan Pada Pabrik Cincou dan Tahu Tahun 2023.....	6
Tabel 1.2	Kinerja Karyawan Bagian Cincou Pada Pabrik Cincou dan Tahu Tahun 2020-2023.....	7
Tabel 1.3	Kinerja Karyawan Bagian Tahu Pada Pabrik Tahu dan Cincou Tahun 2020-2023.....	7
Tabel 2.1	Referensi Penelitian Terdahulu.....	43
Tabel 2.2	Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian.....	53
Tabel 3.1	Skala Likert	57
Tabel 3.2	Kriteria Pengujian.....	65
Tabel 5.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	69
Tabel 5.2	Responden Berdasarkan Usia.....	70
Tabel 5.3	Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	70
Tabel 5.4	Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	71
Tabel 5.5	Responden Berdasarkan Bagian Kerja.....	72
Tabel 5.6	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan.....	73
Tabel 5.7	.Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel <i>Work-Life Balance</i>	76
Tabel 5.8	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Stres Kerja.....	78
Tabel 5.9	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	81
Tabel 5.10	Hasil Uji Validitas <i>Work-Life Balance</i> (X1)	82
Tabel 5.11	Hasil Uji Validitas Stres Kerja (X2)	83
Tabel 5.12	Hasil Uji Reliabilitas.....	84
Tabel 5.13	Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnof.....	86
Tabel 5.11	Hasil Uji Multikolinearitas.....	87
Tabel 5.12	Regresi Linier Berganda.....	89
Tabel 5.13	Hasil Uji Parsial (Uji t)	91
Tabel 5.14	Hasil Uji Simultan (Uji F)	93
Tabel 5.15	Hasil Koefisien determinasi (R ²)	95

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran Peneliti.....	49
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Pabrik Cincau dan Tahu Desa Tanah Merah.....	68
Gambar 5. 1	Hasil Uji Normalitas P-Plot.....	85
Gambar 5.2	Uji Heteroskedastisitas.....	88



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pada era globalisasi dan kompetisi bisnis yang semakin ketat, perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk mempertahankan kinerja karyawan yang optimal. Salah satu aspek yang menjadi fokus perhatian dalam mencapai hal tersebut adalah keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, atau yang dikenal sebagai *work-life balance*. *Work-life balance* merujuk pada proporsi waktu yang dihabiskan oleh individu untuk pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Di sisi lain, stres kerja juga merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sumber daya manusia mempunyai perananan penting yang sangat besar dalam perusahaan, maka dari itu SDM adalah sebagai unsur yang memberikan keunggulan bersaing pada perusahaan. Karyawan adalah sumber daya vital bagi hampir semua organisasi karena mereka adalah investasi dan sumber keunggulan kompetitif untuk bisnis dan perusahaan. Karyawan yang kompeten dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas perusahaan ke tingkat yang lebih tinggi, demikian juga karyawan yang buruk dapat menyebabkan perusahaan yang berkembang menjadi runtuh.

Diantara seluruh sumber daya yang terlibat menopang suatu perusahaan, sumber daya manusia memiliki pengaruh tertinggi dan paling dominan. Individu akan memanfaatkan waktunya untuk istirahat. Oleh

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sebab itu, tampak sulit untuk perusahaan untuk dengan tepat untuk memperoleh tujuan, jika individu tidak mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik. Terlebih apabila perusahaan memberi berbagai tantangan dan tekanan pekerjaan. Meskipun individu mendapat gaji yang memadai, keuntungan yang nyata dan dampak terhadap pekerjaan mereka berdampak positif terhadap kualitas kehidupan individu tersebut.

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting karena terbukti pada manfaatnya, perusahaan menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini.

Pada kenyataannya tidak semua karyawan dapat dapat mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan perusahaan atau organisasi hal itu disebabkan karyawan memiliki kehidupan lain selain pekerjaan yang harus diperhatikan. Keadaan ini mengacu pada pekerjaan dengan kehidupan pribadi, pekerjaan dengan keluarga, dan pekerjaan dengan aktifitas sosial. Pengaturan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dikenal dengan istilah *work-life balance*.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Work-life balance (WLB) secara sederhana merupakan suatu kondisi di mana seorang pekerja dapat mengatur waktu secara baik atau dapat menyesuaikan antara pekerjaan di tempat kerja serta kebutuhan pribadi dan kehidupan dalam keluarga. Pekerja yang menjalankan *work-life balance* (WLB) yang baik adalah pekerja yang memiliki produktifitas dan memiliki kinerja tinggi. Selain itu, karyawan dapat merasa puas dan lebih bahagia serta kreatif karena lingkungan luar perusahaan seperti di rumah, kemasyarakatan dan begitu juga dalam lingkungan perusahaan tersebut. di rumah, kemasyarakatan dan begitu juga dalam lingkungan perusahaan tersebut.

Hubungan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan merupakan faktor penting yang perlu dipertimbangkan disetiap perusahaan saat merumuskan kebijakan. *Work-life balance* adalah metode yang dapat dipakai untuk membantu karyawan mengurangi konflik yang disebabkan oleh ketidakseimbangan dalam peran ganda. Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan **Staff et al** (2020). Menghadapi realita seperti itu, penting bagi suatu perusahaan untuk memadukan kehidupan karyawan dengan kepentingan dan harapan perusahaan agar dapat dipuaskan dengan adil antara kehidupan karyawan dengan sasaran-sasaran perusahaan di masa yang akan datang.

Stres kerja merupakan kondisi psikologis mengalami tekanan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Keadaan ini dapat menghambat kegiatan aktivitas sehari-hari termasuk saat

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menyelesaikan pekerjaan, tekanan-tekanan yang didapatkan dalam pekerjaan dan keluarga menimbulkan peristiwa-peristiwa yang merupakan luapan emosi yaitu stres kerja. Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan serius dari perusahaan akan membuat karyawan tidak nyaman bahkan tertekan, dan tidak termotivasi sehingga kerja terganggu dan tidak optimal. Sedangkan dalam jangka panjang, karyawan yang tidak mampu menangani stres kerja dapat mengakibatkan karyawan sakit bahkan mengundurkan diri .

Hubungan stres kerja terhadap kinerja karyawan terdapat hubungan dimana tingkat stres kerja karyawan yang rendah berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut meningkat, sedangkan stres kerja karyawan yang tinggi mengakibatkan penurunan kinerja karyawan itu sendiri.

Seorang karyawan dalam praktiknya memiliki kemampuan dan kehidupan yang berbeda satu dengan yang lainnya serta semangat kerja berdasarkan harapan perusahaan. Hal tersebut disebabkan dalam suatu perusahaan terdapat individu-individu yang mempunyai latar belakang kehidupan yang berbeda satu dengan yang lainnya dan tidak mungkin juga sama dengan tujuan perusahaan. Sehingga wajib bagi perusahaan untuk melihat suatu pekerjaan yang ditanggungkan kepada karyawan dengan mempertimbangkan *work-life balance* dan stress kerja yang diberikan kepada karyawan untuk karyawan selalu memperhatikan kinerjanya.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Middle range theory yang digunakan menggunakan pendapat **Lewis** (2018) yaitu selain meningkatkan kualitas kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, pihak perusahaan juga perlu memberikan fokus terhadap kondisi pekerjaannya dalam menyelesaikan pekerjaannya baik itu tentang kebutuhan untuk dihargai, membentuk ketertarikan sosial, merasa kompeten di kehidupan kerja, serta tentang ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan beban kerja yang dikerjakannya untuk perusahaan. Jika karyawan lebih banyak menghabiskan waktunya untuk bekerja maka akan timbul ketidakseimbangan waktu bekerja dengan kehidupan pribadi. Ketidakseimbangan kehidupan kerja, tidak hanya hubungan antara fungsi pekerjaan dan keluarga, serta melibatkan faktor lain dibidang kehidupan .

Kinerja karyawan merupakan salah satu dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur, mengevaluasi kekuatan karyawan dalam bertahan serta melaksanakan tugas dan kewajibannya terhadap organisasi dimana ia bernaung. Para karyawan dituntut untuk dapat melaksanakan tugas yang dapat dibebarkannya dengan baik, yaitu dengan mengoptimalkan waktu bekerja, disiplin, dan jujur agar dapat mencapai hasil kerja dengan kuantitas dan kualitas yang tinggi.

Sikap karyawan terhadap perusahaan itu terlihat pada perasaan dan kesediaannya untuk melakukan segala tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan, sedangkan perilaku karyawan terlihat pada segala tindakan yang dilakukan dalam menjalankan tugas dan tanggung

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

jawabnya. Karyawan yang merasa mereka dapat mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka dalam lingkungan kerja yang mendukung cenderung lebih puas. Mereka merasa dihargai dan diakui, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Pabrik Cincou dan Tahu yang merupakan suplayer cincou dan tahu terbesar di Kabupaten Kampar, berlokasi di Jalan Dagang, Desa Tanah Merah, Kab.Kampar, Provinsi Riau. Pabrik ini dibuka dari tahun 1986 dengan pemiliknya yaitu Bapak Alm.Supratto, kemudian dilanjutkan oleh istrinya yaitu Ibu Suwarni . Pabrik cincou dan tahu ini memiliki karyawan dengan berjumlah yaitu 35 orang, terdiri dari 8 orang laki laki dan 27 perempuan, dengan rata- rata usia dari 30-60 tahun. Berikut dapat dilihat struktur organisasi dan jumlah karyawan menurut bidang atau jabatan pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan Berdasarkan Jenjang Jabatan Pada Pabrik Cincou dan Tahu Tahun 2023

JABATAN/JOB	JUMLAH
PIMPINAN	1
PENANGGUNG JAWAB CINCAU	2
• Karyawan Cincou Bagian Tungku	3
• Karyawan Cincou	10
PENANGGUNG JAWAB TAHU	1
• Karyawan Tahu	13
BAGIAN PENGANTAR PRODUK	5
JUMLAH	35

Sumber : Pabrik Cincou dan Tahu Desa Tanah Merah, Kabupaten Kampar Tahun 2023

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tujuan utama dari setiap perusahaan adalah keberhasilan dan peningkatan kinerja karyawan, oleh karena itu, memahami adanya *work-life balance* dan stres kerja dapat memberikan dampak positif bagi para karyawan dan meningkatkan kinerja mereka. Berikut data kinerja karyawan bagian cincau pada Pabrik Cincau dan Tahu Tahun 2020-2023 :

Tabel 1.2. Kinerja Karyawan Bagian Cincau Pada Pabrik Cincau dan Tahu Tahun 2020-2023

Tahun	Target Per Karyawan	Realisasi	%	Jumlah Produksi Pabrik	Realisasi	%
2020	510 Kaleng	340 Kaleng	66,66 %	5.100 Kaleng	3.400 Kaleng	66,66 %
2021	540 Kaleng	423 Kaleng	78,33 %	5.400 Kaleng	4.230 Kaleng	78,33 %
2022	510 Kaleng	450 Kaleng	88,23 %	5.100 Kaleng	4.500 Kaleng	88,23 %
2023	520 Kaleng	365 Kaleng	71,56 %	5.200 Kaleng	3.650 Kaleng	71,56 %

Sumber : Pabrik Cincau dan Tahu Desa Tanah Merah, Kabupaten Kampar Tahun 2020-2023

Dari data tersebut, disimpulkan bahwa berdasarkan data kinerja karyawan pada tahun 2020-2023 bagian cincau, dapat diketahui bahwa kinerja karyawan bagian cincau pada beberapa tahun belum mencapai target yang ditetapkan oleh pabrik. Berikut data kinerja karyawan bagian tahu pada Pabrik Cincau dan Tahu Tahun 2020-2023 :

Tabel 1.3. Kinerja Karyawan Bagian Tahu Pada Pabrik Tahu dan Cincau Tahun 2020-2023

Tahun	Target Per Karyawan	Realisasi	%	Jumlah Produksi Pabrik	Realisasi	%
2020	270 Ember	170 Ember	63%	3.510 Ember	2.210 Ember	63%
2021	270 Ember	180	67%	3.510	2.405	68%

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tahun	Target Per Karyawan	Realisasi	%	Jumlah Produksi Pabrik	Realisasi	%
		Ember		Ember	Ember	
2022	270 Ember	200 Ember	74%	3.510 Ember	2.665 Ember	75,92 %
2023	270 Ember	210 Ember	78%	3.510 Ember	2.730 Ember	78%

Sumber : Pabrik Cincou dan Tahu, Desa Tanah Merah, Kabupaten Kampar Tahun 2020-2023

Dari data diatas, disimpulkan bahwa berdasarkan data kinerja karyawan bagian tahu pada beberapa tahun dari Tahun 2020-2023 diatas dapat diketahui bahwa kinerja karyawan bagian tahu belum mencapai target yang ditetapkan oleh pabrik.

Kinerja karyawan yang belum sesuai (lebih rendah) dari target pabrik sebagaimana ditunjukkan oleh data pada Tabel 1.1 dan Tabel 1.2 tersebut diatas mengindikasikan adanya permasalahan yang berhubungan dengan kinerja karyawan. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut adalah memperhatikan *work-life balance* dan stres yang terjadi pada karyawan.

Masalah dalam perusahaan ini bisa terlihat dalam bentuk penurunan kinerja, dikarenakan mayoritas karyawan pada pabrik cincou dan tahu ini merupakan masyarakat di sekitar lingkungan pabrik yang mengakibatkan kurangnya kesenjangan pada karyawan dan pemimpin mengakibatkan kurangnya disiplin pada waktu berkerja pada pabrik tersebut, juga karyawan perempuan merupakan ibu rumah tangga,

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

memiliki jam kerja yang panjang dan tidak menentu, tekanan kerja yang tinggi, serta kurang bisanya mengatur waktu dengan keluarga dan kerja, dan juga terdapat resiko *burnout* (kondisi dimana pekerja mengalami stres kronis seperti merasa lelah secara fisik, mental dan emosional yang dihadapkan pada jadwal yang tidak teratur karena pekerjaannya dan luar pekerjaan). Jika stres terus-menerus dibiarkan, pekerjaan tidak terkendali dengan sebagaimana mestinya, sedangkan *work-life balance* yang baik dapat mengurangi stres kerja. Dalam kasus ini, fenomena yang terlihat adalah penambahan jumlah kasus stres kerja dan dampak negatifnya pada kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan beberapa karyawan (dengan inisial Ibu Y dan S) pada pabrik cincau dan tahu yang dilakukan oleh penulis, ditemukan permasalahan yang berhubungan dengan *work-life balance* diketahui berupa sulitnya karyawan mengatur keseimbangan waktu kerja dengan keluarga, karyawan sering lambat masuk kerja. Kemudian, sulitnya karyawan memisahkan masalah dalam pekerjaan dengan luar pekerjaan.

Selain dikarenakan faktor *work-life balance*, tingkat kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh stres kerja karyawan. Seorang individu yang mengalami stres umumnya mengalami tiga kategori gejala umum diantaranya gejala fisiologi, gejala psikologis, serta gejala perilaku. Berdasarkan hal tersebut, jika seseorang mengalami tekanan dalam berbagai kondisi baik dari lingkungan eksternal maupun dari lingkungan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kerja (internal) yang mengakibatkan stres dalam bekerja. Tekanan atau stres bisa saja berpengaruh positif terhadap hasil kinerja seseorang tergantung bagaimana orang tersebut menyikapinya.

Selanjutnya berdasarkan hasil prasurvei dan wawancara pada Pabrik Cincau dan Tahu dalam permasalahan stres kerja diketahui beban kerja yang telah tidak seimbang dapat mengakibatkan stres pada karyawan tersebut. Kemudian juga, konflik yang terjadi antara karyawan membuat pikiran tidak fokus dalam proses kerja.

Dalam kehidupan pribadi, *work-life balance* akan meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan keluarga dan tidak adanya *work-life balance* dapat menyebabkan kinerja yang buruk pada karyawan. Seorang karyawan yang mempunyai *work-life balance* yang baik dalam dirinya maka karyawan tersebut akan terhindar dari stres kerja.

Kinerja karyawan yang kurang baik bukan disebabkan oleh karyawan tersebut tidak mampu menyelesaikan tugas dengan baik, namun hal ini dapat terjadi karena karyawan tersebut tidak bisa menyesuaikan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan diluar pekerjaan, serta stres dan tekanan pekerjaan dan diluar pekerjaan yang berlebih sehingga karyawan merasa tidak maksimal dalam mengerjakan pekerjaannya. Sedangkan kinerja karyawan lebih mengacu pada cara seseorang menyelesaikan pekerjaannya tanpa harus mengalami tekanan yang berlebihan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh *work-life balance* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Work-life balance* mencakup berbagai aspek, termasuk fleksibilitas jam kerja, kebijakan cuti, dan dukungan perusahaan terhadap kehidupan pribadi karyawan. Sementara itu, stres kerja dapat muncul dari beban kerja yang berlebihan, tekanan waktu, atau kurangnya dukungan sosial. *Work-life balance* di pabrik cinau penting karena dapat membantu meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Dengan keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, karyawan akan lebih fokus, bugar, dan termotivasi, sehingga mampu bekerja lebih efisien. Selain itu, *work-life balance* membantu mencegah kelelahan dan stres yang berlebihan, yang dapat berdampak buruk pada kesehatan serta meningkatkan risiko kecelakaan kerja. Perusahaan yang peduli terhadap keseimbangan ini juga cenderung memiliki karyawan yang lebih puas dan loyal, mengurangi tingkat pergantian karyawan dan menjaga stabilitas produksi serta kualitas produk.

Manfaat meneliti *work-life balance* dan stres kerja dalam Pabrik Cinau dan Tahu ini merupakan hal yang sangat penting untuk dibahas karena memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan, karena dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan dalam pabrik tersebut, dapat menurunkan tingkat stres karyawan dengan memberikam waktu bagi karyawan melepaskan diri dari tekanan pekerja, kemudian dapat meningkatkan kreativitas dan inovasi sebab karyawan yang memiliki

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) cenderung lebih kreatif dan inovatif, juga dapat meningkatkan retensi karyawan sebab karyawan lebih merasa bahagia dan puas dengan pekerjaannya jadi cenderung tidak ingin pindah ke perusahaan lain, dan terakhir dapat meningkatkan reputasi dan produksi pabrik tersebut sebab jika adanya budaya *work-life balance* yang baik dalam pabrik tersebut dapat memiliki reputasi yang positif di mata calon karyawan dan meningkatkan produksi cincau dan tahu menjadi lebih baik lagi, dengan begitu pabrik tersebut dapat menarik dan mempertahankan karyawan terbaiknya.

Dalam lingkungan bisnis yang berubah dengan cepat, perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Dengan fokus pada *work-life balance* dan manajemen stres kerja, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan profesional dan kesejahteraan karyawan, sekaligus meningkatkan produktivitas dan daya saing perusahaan di pasar. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki relevansi strategis dan praktis dalam konteks manajemen sumber daya manusia dan pengembangan organisasi.

Mengacu pada realitas yang ada, maka hal ini membuat peneliti tertarik untuk meneliti pada perusahaan ini, karena ditemukan masalah-masalah yang berkaitan dengan faktor *work-life balance*, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan. Dari beberapa permasalahan itu maka penulis memilih judul penelitian proposal, yaitu **“Pengaruh *Work-Life balance***

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Cincau Dan Tahu Desa Tanah Merah, Kabupaten Kampar”

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah *work-life balance* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Cincau dan Tahu, Desa Tanah Merah, Kabupaten Kampar, Provinsi Riau?
2. Apakah stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Pada Pabrik Cincau dan Tahu, Desa Tanah Merah, Kabupaten Kampar, Provinsi Riau?
3. Seberapa besar pengaruh *work -life balance*, stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Pada Karyawan Pabrik Cincau dan Tahu, Desa Tanah Merah, Kabupaten Kampar, Provinsi Riau?

Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini diambil dari permasalahan yang dikemukakan pada rumusan masalah di atas. sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Cincau dan Tahu, Desa Tanah Merah, Kabupaten Kampar, Provinsi Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Cincou dan Tahu, Desa Tanah Merah, Kabupaten Kampar, Provinsi Riau.
3. Untuk mengetahui pengaruh *work-life balance*, stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Pada Karyawan Pabrik Cincou dan Tahu, Desa Tanah Merah, Kabupaten Kampar, Provinsi Riau.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pemangku kepentingan, sebagai berikut :

1) Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat dan kontribusi sebagai sumbangan pemikiran bagi perusahaan yang diteliti dan dapat mengukur sejauh mana pengaruh *work-life balance* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan yang bekerja di suatu perusahaan.

2) Bagi Peneliti

Penelitian ini sebagai salah satu syarat menyelesaikan program S1 Manajemen dan sebagai acuan untuk menambah wawasan atau ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.

3) Bagi akademis

Penelitian ini untuk menambah bahan referensi bagi peneliti lain yang berminat ataupun penelitian lanjutan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4) Bagi Pembaca

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan pengetahuan mengenai variabel yang berkaitan dengan *work-life balance*, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan

Secara garis besar pembahasan proposal ini dibagi atas enam bab yang kemudian dibagi menjadi beberapa sub bab. Secara sistematika penulisannya sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini akan dikemukakan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini berisi tentang teori-teori dan pendapat para ahli yang merupakan dasar dalam melakukan atas permasalahan yang dibahas yaitu *Work-Life Balance*, Stres Kerja, dan Kinerja Karyawan.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan menjelaskan tentang lokasi dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

data, populasi dan sampel serta teknik pengolahan data dan analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam bab ini menjelaskan mengenai bagian dan uraian deskripsi mengenai Pabrik Cincau dan Tahu, Desa Tanah Merah, Kabupaten Kampar, Provinsi Riau.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan dijelaskan hasil pembahasan dan penelitian yang dilakukan penulis tentang “Pengaruh *Work-Life Balance* dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Cincau dan Tahu, Desa Tanah Merah, Kabupaten Kampar, Provinsi Riau”.

BAB VI : PENUTUP

Pada bab ini merupakan penutup dimana penulis akan mengambil beberapa kesimpulan serta memberikan beberapa saran.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen

Manajemen adalah proses pengorganisasian, pengaturan, pengelolaan SDM, sampai dengan pengendalian agar bisa mencapai tujuan dari suatu kegiatan. Manajemen sangat diperlukan untuk kebutuhan pribadi maupun bisnis, manajemen bisa membuat bisnis menjadi lebih berkembang karena dijalankan secara struktural dan prosedural. Dengan demikian, proses manajemen akan membantu dalam menetapkan keputusan atau kebijakan yang baik. Banyak para ahli yang mengemukakan pengertian dari manajemen, meskipun memiliki perbedaan dalam segi penekanannya, namun hampir tetap sama antara satu dengan yang lainnya. Berikut ini beberapa pengertian dari manajemen menurut beberapa ahli:

Manajemen yaitu koordinasi semua sumber daya melalui proses perencanaan, pengorganisasian, penetapan tenaga kerja, pengarahan dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu, **Kristina and Widyaningrum (2019)**

Manajemen adalah suatu proses dalam rangka mencapai tujuan dengan bekerja bersama melalui orang-orang dan sumber daya organisasi lainnya, **Sarinah & Mardalena (2017)**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sedangkan **Rustika** (2021) Manajemen adalah sekumpulan aktivitas untuk menggerakkan sumber daya dalam organisasi yaitu *human resources, financial resources, physical resources* dan *information resources* guna mencapai tujuan organisasi dengan efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian sumber daya organisasi.

Dari penjelasan menurut para ahli diatas, maka dapat diuraikan manajemen merupakan suatu proses yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dalam sebuah organisasi agar tujuan yang ditentukan dapat diwujudkan.

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi. Tujuannya adalah memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif. Untuk mencapai tujuan ini, studi tentang manajemen personalia akan menunjukkan bagaimana seharusnya perusahaan mendapatkan, mengembangkan, menggunakan mengevaluasi, dan memelihara karyawan dalam jumlah (*kuantitas*) dan tipe (*kualitas*).

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi, **Mangkunegara** (2017).

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif, serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi lebih maksimal, **Bintoro dan Daryanto** (2017).

Sedangkan manajemen sumber daya manusia menurut **Edison, Anwar dan Komariyah** (2017) adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kerja karyawan menuju pengoptimalan organisasi.

Dari penjelasan menurut para ahli diatas, maka dapat diuraikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri dan memaksimalkan karyawan dengan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dari kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi dan pemeliharaan sumber daya manusia dalam rangka mencapai tujuan perusahaan secara optimal.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan cerminan kemampuan dan keterampilan dalam pekerjaan tertentu yang akan berdampak pada reward dari perusahaan. Kinerja karyawan ini salah satu hal terpenting dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Hal itu dikarenakan suatu tujuan atau target

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perusahaan akan tercapai bila pekerjanya mampu memiliki kinerja yang baik dalam mencapai hal tersebut.

Kinerja berdasarkan **Sinambela dalam Yulianto** (2020) sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan keahlian tertentu untuk mengetahui seberapa jauh kemampuannya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dengan kriteria yang jelas dan terukur.

Kinerja berkaitan dengan penilaian untuk mengetahui secara berkala mengenai efektivitas suatu organisasi terkait dengan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. **Nurjaya** (2021)

Sementara itu, **Rivai dan Sagala** (2016) kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai atau diperoleh seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh suatu perusahaan.

2.3.2 Tujuan Kinerja Karyawan

Tujuan dapat dinyatakan dalam berbagai tingkatan, dimana tujuan pada jenjang di atasnya menjadi acuan bagi tingkat di bawahnya. Tujuan tingkat bawah memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan jenjang di atasnya. Tujuan kinerja karyawan menurut **Wibowo** (2017), antara lain :

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. *Corporate level*, merupakan tingkatan dimana tujuan dihubungkan dengan maksud, nilai-nilai dan rencana strategi dari organisasi secara menyeluruh untuk dicapai.
2. *Senior management level*, merupakan tingkatan dimana tujuan pada tingkat ini mendefinisikan kontribusi yang diharapkan dari tingkat manajemen senior untuk mencapai tujuan organisasi.
3. *Business-unit functional*, atau departemen level merupakan tingkatan dimana tujuan pada tingkatan ini dihubungkan dengan tujuan organisasi, target, dan proyek yang harus diselesaikan oleh unit bisnis, fungsi atau departemen.
4. *Team level* merupakan tingkatan dimana tujuan tingkat tim dihubungkan dengan maksud dan akuntabilitas tim, dan kontribusi yang diharapkan dari tim.
5. *Individual level* yaitu tingkatan dimana tujuan dihubungkan pada akuntabilitas pelaku, hasil utama atau tugas pokok yang mencerminkan pekerjaan individual dan fokus pada hasil yang diharapkan untuk dicapai dan kontribusinya pada kinerja tim, departemen atau organisasi.

2.3.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Pimpinan organisasi sangat menyadari perbedaan kinerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya, walaupun karyawan tersebut bekerja ditempat yang sama, maka tetap memiliki kinerja yang berbeda

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

jika berbeda di tempat yang berbeda pula. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut **Rismawati** (2018) antara lain :

1. Faktor kemampuan secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu, perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
2. Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi mengerakkan diri pegawai lebih terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja yang maksimal.

2.3.4 Indikator Kinerja Karyawan

Ada beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja seorang karyawan menurut **Yulianto** (2020), diantaranya :

1. Kualitas, yaitu kualitas kerja karyawan diukur melalui persepsi karyawan terhadap kualitas/kesempurnaan yang menggambarkan keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah seperti jumlah, unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, merupakan sebuah tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian, merupakan kemampuan karyawan dalam menjalankan fungsi kerjanya. Suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab karyawan pada perusahaan.

2.4 *Work-Life Balance*

2.4.1 *Pengertian Work-Life Balance*

Dalam bekerja seorang karyawan harus bisa mengatur dan membagi waktu dan energi serta tanggung jawab ketika bekerja dan kehidupan pribadi dengan baik. Dimana konsep ini melakukan berbagai usaha untuk menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dengan kehidupan kerja. Implikasi dari *work-life balance* ini bukanlah pekerjaan yang datang dari dalam organisasi saja, akan tetapi hasil akumulasi dari semua aktivitas baik di dalam maupun di luar organisasi.

Work-life balance adalah keseimbangan antara kehidupan individu dalam menjalankan perannya sebagai manusia yang memiliki peran ganda yakni peran dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (keluarga, sahabat, dan budaya), **Saina, Pio dan Rumawas (2016)**.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan **Larasati** dan **Hasanati** (2019) bahwa *work-life balance* juga merupakan cara bagi karyawan untuk memiliki gaya hidup yang sehat dan bermanfaat, sehingga dapat mempengaruhi peningkatan kinerja mereka.

Selain itu, *work life balance* menurut **Ricardianto** (2018) yaitu suatu sistem di tempat kerja untuk menciptakan lingkungan kerja dengan berusaha mewujudkan keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* adalah pandainya seseorang dalam memisahkan kepentingan pribadi dengan kepentingan pekerjaan tanpa terganggunya pekerjaan yang ditentukan oleh tempat seseorang tersebut bekerja.

2.4.2 Indikator-Indikator Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work-Life Balance*)

Indikator-indikator untuk mengukur *work-life balance* menurut **Ricardianto** (2018) dan **Novelia** (2013) yaitu:

1. Keseimbangan Waktu (*Time Balance*) Merupakan keseimbangan antara waktu kerja dan waktu untuk diri sendiri dan keluarga. Indikator ini merujuk pada: Aspek keseimbangan, kesetaraan, waktu yang diberikan, dan waktu pada diri sendiri (Ricardianto, 2018).

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Keseimbangan Keterlibatan (*Inovelment Balance*) Membentuk psikologi pribadi dalam menyeimbangkan diri, keluarga, karir dan berkomitmen untuk mengambil keputusan untuk menyeimbangkan kehidupan pribadi sehingga tidak akan mengalami kesulitan dalam menerapkan keseimbangan tersebut. Indikator ini merujuk pada: Membentuk psikologis individu, menyeimbangkan diri sendiri, dan kepuasan yang dipilih.
3. Keseimbangan kepuasan (*Satisfaction Balance*) Membentuk tingkat kepuasan individu dengan kemampuan mereka untuk mendamaikan kehidupan profesional dan pribadi mereka. Indikator ini merujuk pada: Kepuasan individu dan keseimbangan diri sendiri, keluarga dan karir

2.4.3 Dimensi Work-Life Balance

Terdapat empat dimensi dalam mengukur *work-life balance* menurut **Rincy** dan **Panchanatham** (2020), diantaranya adalah:

1) *Intrusion of personal life into work* (IPLW)

Dimensi ini merujuk pada seberapa besar domain kehidupan pribadi (keluarga) individu menjadi gangguan pada domain kehidupan pekerjaannya. Seperti misalnya, individu menjadi sering menunda-nunda pekerjaan karena ada tugas atau tanggungan terkait rumah tangga yang harus diselesaikan, akibatnya performa kinerja individu tersebut menurun.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2) *Intrusion of work into personal life (IWPL)*

Dimensi ini merujuk pada seberapa jauh domain pekerjaan menjadi gangguan pada domain kehidupan pribadi (keluarga). Seperti misalnya, karena kesulitan mengatur waktu pada saat menyelesaikan pekerjaan kantor, individu tidak mampu mencurahkan waktu untuk berinteraksi dengan keluarganya.

3) *Work enhancement by personal life (WEPL)*

Dimensi ini merujuk pada seberapa jauh peningkatan performa individu dalam bekerja yang disebabkan oleh kehidupan pribadi. Seperti misalnya ketika kepercayaan diri individu di tempat kerja meningkat karena kehidupan pribadinya menyenangkan.

4) *Personal life enhancement by work (PLEW)*

Dimensi ini merujuk pada seberapa jauh peningkatan kualitas kehidupan pribadi (keluarga) yang disebabkan oleh pekerjaan. Contohnya seperti kebiasaan tepat waktu yang menjadi budaya di tempat kerja menjadikan individu tepat waktu pula ketika mengerjakan tugas-tugas rumah tangga.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.4.4 Aspek-Aspek Work-Life Balance

Adapun komponen atau aspek-aspek dari *work-life balance* menurut **Novelia** (2018) terdapat empat yaitu:

- 1) Waktu, meliputi banyaknya waktu yang digunakan untuk bekerja dibandingkan dengan waktu yang untuk aktivitas lain di luar kerja.
- 2) Perilaku, meliputi adanya tindakan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Hal ini berdasarkan pada keyakinan seseorang bahwa ia mampu mencapai apa yang ia inginkan dalam pekerjaannya dan tujuan pribadinya.
- 3) Ketegangan, meliputi kecemasan, tekanan, kehilangan aktivitas penting pribadi dan sulit mempertahankan atensi.
- 4) Energi, meliputi energi yang digunakan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Energi merupakan sumber terbatas dalam diri manusia, sehingga apabila individu kekurangan energi untuk melakukan aktivitas maka dapat meningkatkan stres.

2.4.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Work-Life Balance*

Adapun beberapa faktor pendorong pada *work-life balance* menurut **Utami** dan **Yuniarti** dalam (**Shinta**, 2020) ada beberapa faktor pendorong *work-life balance*, yaitu:

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 1) Nilai *comfort*. Kenyamanan membuat seseorang lebih memilih dengan apa yang dilakukan setiap hari dan membuat seseorang dapat mengatasi konflik yang terjadi.
- 2) Nilai *religious*. Dengan cara yakin kepada Tuhan. Seseorang akan mampu untuk melakukan refleksi diri dan menerima kondisi.
- 3) Nilai *achievement*. Seseorang dapat memanfaatkan pengetahuannya untuk dapat membantu dan menyelesaikan masalah yang terjadi dalam kehidupan sehari-hari dengan fleksibel.

2.4.6 Keuntungan Menerapkan Program *Work-Life Balance*

Program keseimbangan kehidupan kerja memberikan manfaat yang baik bagi perusahaan atau organisasi dan bagi pegawai itu sendiri. Berikut ini adalah manfaat yang diterima jika diterapkannya program *work-life balance* berdasarkan **Pangemanan** (2017), yaitu :

1. Bagi organisasi
 - a. Dapat mengurangi tingkat absensi dan keterlambatan pegawai.
 - b. Dapat meningkatkan hasil kerja pegawai.
 - c. Adanya loyalitan dan komitmen seorang pegawai.
 - d. Tingginya retensi pelanggan.
 - e. Berkurangnya *Turnover* pegawai.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Bagi Pegawai
 - a. Dapat meningkatnya kepuasan kerja.
 - b. Semakin tingginya keamanan kerja (*job security*).
 - c. Dapat meningkatkan kontrol terhadap lingkungan kehidupan-kerja.
 - d. Dapat menurunkan tingkat stres kerja.
 - e. Semakin meningkatnya kesehatan fisik dan mental.

2.5 Stres Kerja

2.5.1 Pengertian Stres Kerja

Stres kerja sebagai salah satu faktor yang juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja juga memegang peran penting, dikarenakan jika seorang karyawan memiliki tingkat stres yang tinggi pada pekerjaannya maka akan dapat menimbulkan produktivitas kerja yang menurun. Maka dari itu pimpinan perusahaan harus mampu mengelola stres dari tiap tiap karyawannya, menyesuaikan beban pekerjaan, dan memberikan waktu untuk beristirahat untuk para karyawannya.

Stres adalah sebuah peristiwa yang rumit dan sangat personal yang dapat berdampak negatif dan positif terhadap diri seseorang tergantung cara menyikapinya. Dikarenakan individu gagal dalam menyelesaikan masalah yang menjadi penyebab stres (*stressor*), maka yang bersangkutan mengalami gangguan fisik maupun psikologis, **Wahyudi (2017)**.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sejalan dengan pernyataan tersebut, **Rivai** dalam (**Safitri** dan **Astutik**, 2019) mengemukakan jika stres kerja menciptakan ketidakseimbangan antara psikis dan fisik yang berpengaruh pada emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang.

Stres kerja adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya, **Fahmi** (2017).

Berdasarkan penjelasan di atas, penulis menyimpulkan bahwa stres kerja merupakan respon perasaan atau tekanan yang timbul dari dalam diri individu berdasarkan dari cara individu menilai sebuah tekanan atau beban yang diterimanya, karena ketidak seimbangan antara potensi individu dengan tuntutan kerja. Tekanan-tekanan yang didapatkan dalam pekerjaan dan keluarga menimbulkan peristiwa-peristiwa yang merupakan luapan emosi yaitu stres kerja.

2.5.2 Indikator Stres Kerja

Indikator Stres Kerja menurut **Robbins** dalam (**Massie, Areros** dan **Rumawas**, 2018) yaitu:

1. Tuntutan tugas, yaitu faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak, fisik.
2. Tuntutan peran, yaitu berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Tuntutan antar pribadi, yaitu merupakan tekanan yang diciptakan oleh karyawan.
4. Struktur organisasi, yaitu merupakan pengakuan organisasi akan adanya kebutuhan untuk mengkoordinasikan pola interaksi para anggota organisasi secara formal.
5. Kepemimpinan organisasi, yaitu memotivasi, memimpin, dan tindakantindakan lainnya yang melibatkan interaksi dengan orang lain.

2.5.3 Tahapan Stres

Adapun terdapat 6 tahapan pada stress oleh **Ambreg** dalam (**Saleh, Russeng dan Tadjuddin, 2020**), yakni sebagai berikut:

- 1) Tahap 1: merupakan tahapan stres yang paling ringan yang mana seseorang akan merasa semangat untuk bekerja (*overacting*), penglihatan yang lebih tajam, merasa dapat menyelesaikan pekerjaan yang lebih walaupun dalam bawah sadar cadangan energi yang dimiliki mulai terkuras habis serta adanya rasa gugup.
- 2) Tahap 2: adanya keluhan rasa lelah ketika bangun pagi, badan yang terasa tidak segar, gampang merasa lelah setelah jam makan siang atau ketika memasuki waktu sore, perasaan tidak nyaman pada lambung dan perut, jantung yang berdebar tidak menentu serta otot-otot seperti punggung dan tengkuk yang tegang.
- 3) Tahap 3: muncul keluhan yang semakin dirasakan seperti lambung dan usus yang mengalami gangguan seperti mag, diare, atau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

gastritis, tegang otot yang semakin terasa, perasaan yang terus merasa tidak tenang, emosional yang mulai terganggu, gangguan pada pola tidur dan tubuh lemah seperti tidak adanya tenaga.

- 4) Tahap 4: adanya gejala seperti tidak mampu untuk beraktivitas secara rutin karena bosan, hilangnya semangat, serta lelah karena adanya gangguan pada pola tidur, turunnya kemampuan mengingat, serta adanya rasa cemas, dan takut yang tidak jelas berasal dari mana.
- 5) Tahap 5: kelelahan pada fisik sangat terasa, turunnya kemampuan menyelesaikan pekerjaan ringan, adanya gangguan pada pencernaan, serta rasa cemas dan takut yang semakin meningkat.
- 6) Tahap 6: tahap ini adalah tahap puncak dimana seseorang merasa panik, takut akan mati, jantung yang berdebar semakin cepat, sulit bernapas, tubuh mudah berkeringat, serta pingsan.

2.5.4 Jenis Stres

Terdapat beberapa jenis pada stress yang dikemukakan oleh **Nekoranec dan Mosena** dalam (**Saleh, Russeng dan Tadjuddin, 2020**), yakni sebagai berikut :

- 1) Stres Dasar Dalam kehidupan

Stres dapat terjadi kapan saja bahkan ketika seseorang dalam saat terbaik sekalipun. Stres dasar dapat terjadi karena adanya ketegangan pada

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

individu, emosional, maupun keluarga ataupun sosial. Stres dasar umumnya dapat hilang dalam beberapa minggu.

2) Stres Akut

Reaksi stres akut adalah suatu reaksi tubuh yang menjadi nyata atau mengancam kesejahteraan seseorang, baik itu fisik atau psikologis.

3) Stres Kumulatif

Ketika seseorang merasa stres tinggi berkelanjutan orang tersebut dapat menghasilkan respon kumulatif. Kumulatif dari stres ini dapat terus berkembang seiring berjalannya waktu. Jenis stres ini dapat menjadi sebab seseorang merasa tidak nyaman baik secara mental maupun fisik karena terlalu sering. Sangat penting agar diketahui bahwa penderita stres ini belum tentu akan memberatkan seseorang. Pengalaman yang dimiliki kebanyakan orang adalah mereka tidak dapat mengendalikan kondisi seseorang yang mengalami stres.

4) Stres Insiden Kritis

Insiden Kritis didefinisikan sebagai peristiwa tiba-tiba dan tidak terduga atau diluar rentang normal, menjadikan sesuatu tidak terkontrol, terlibatnya persepsi terhadap ancaman kehidupan seperti hilangnya fisik maupun emosional. Stres jenis ini biasanya terjangkit pada seseorang yang terkena bencana alam, kecelakaan yang menyebabkan banyak korban, dan lain-lainnya.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.5.5 Gejala-Gejala Stres di Tempat Kerja

Stres di tempat kerja dapat menimbulkan situasi-situasi yang penuh dengan tekanan, dan gejala-gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan, perasaan tertekan dapat mengubah cara seseorang dalam merasakan, berpikir, dan bertindak laku. Jika karyawan yang sedang mengalami stres di tempat kerja, maka mulai menunjukkan dengan berbagai hal-hal yang bermasalah dengan kesehatan dan juga berdampak negatif pada pekerjaan. Sebaiknya pemimpin perusahaan cerdas dalam mengenali gejala-gejala stres karyawan ditempat kerja agar tujuan suatu perusahaan tersebut dapat tercapai dan menghasilkan keuntungan. Terdapat beberapa gejala-gejala stres ditempat kerja oleh **Hamali** (2018) meliputi :

1. Gejala stres pada tingkat individu, terdiri dari :
 - a. Reaksi *fisiologis*, seperti masalah yang bertalian dengan punggung, rendahnya kekebalan tubuh, masalah jantung, hipertensi.
 - b. Reaksi emosional, seperti gangguan tidur, depresi, rasa benci, mudah marah, hipokondria, kelelahan, masalah dalam rumah tangga, merasa terasing.
 - c. Reaksi *kognitif*, seperti sulit berkonsentrasi, sulit mengingat sesuatu, sulit mempelajari hal-hal baru, sulit dalam membuat keputusan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- d. Reaksi tingkah laku, seperti penyalahgunaan obat-obatan, konsumsi rokok dan alkohol, dan perilaku yang merusak.
2. Gejala stres pada tingkatan organisasi, terdiri dari tingkat absensi karyawan, fluktuasi staf yang tinggi, masalah disiplin, kesalahan jadwal, gertakangertakan, produktivitas rendah, kesalahan dan kecelakaan kerja, biaya-biaya yang dinaikkan dari kompensasi atau perawatan kesehatan.

2.5.6 Faktor Penyebab Stres Kerja

Hal-hal yang mengakibatkan stres disebut stressor. Stres adalah reaksi yang dirasakan oleh pegawai sebagai bentuk ketidakpuasan kerja. Stres juga sering diinterpretasikan dalam bentuk emosi yang kuat seperti cemas, tidak bergairah, marah, frustrasi, cenderung merasa bosan, kelelahan, dan tidak bersemangat. Menurut **Luthan** dalam (**Asih et al.**, 2018) faktor-faktor yang menyebabkan stress (*anteseden stress*) antara lain:

1. *Stressor ekstraorganisasi*, yaitu mencakup perubahan sosial/teknologi, keluarga, relokasi kerja, kondisi ekonomi, ras dan kelas, perbedaan persepsi serta perbedaan kesempatan bagi pegawai atas penghargaan atau promosi.
2. *Stressor organisasi*, yaitu mencakup kebijakan dan strategi administratif, struktur organisasi, kondisi kerja, tanggung jawab tanpa otoritas, ketidakmampuan menyuarakan keluhan, serta penghargaan yang tidak memadai.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. *Stressor* kelompok, yaitu mencakup kurangnya kohesivitas kelompok seperti pegawai tidak memiliki kebersamaan karena desain kerja, karena penyelia melarang atau membatasinya, serta kurangnya dukungan sosial pada individu.
4. *Stressor* individu, yaitu mencakup disposisi individu seperti kepribadian, persepsi kontrol personal, ketidakberdayaan yang dipelajari, daya tahan psikologis, serta tingkat konflik intra individu yang berakar dari frustrasi.

Terdapat dua faktor yang menyebabkan stres kerja menurut **Tewal, et al.**, (2017) yaitu:

1. Penyebab Stres dari Individu, yang mencakup:
 - a. Konflik peran (*role conflict*), yang terjadi ketika seseorang dituntut untuk mengemban lebih dari satu peran.
 - b. Beban kerja berlebihan (*overload*), yang terjadi manakala jumlah pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja sebenarnya.
 - c. Kemenduaan peran (*role ambiguity*) adalah tidak adanya pengertian tentang hak dan kewajiban pegawai dalam mengerjakan suatu pekerjaan.
2. Penyebab Stres pada Kelompok dan Organisasi, yang mencakup:
 - a. Kurangnya kohesivitas antara anggota kelompok kerja.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Tidak adanya kesempatan kebersamaan antar pegawai, karena desain kerja, kebijakan penyelia atau karena anggota kelompok yang ingin menyingkirkan pegawai lain.
- c. Budaya organisasi.
- d. Kurangnya kesempatan karier yang diberikan kepada pegawai.

Faktor lainnya yang dapat memicu stres kerja pada pegawai adalah sistem pemberlakuan kerja lembur namun tidak dibarengi dengan pemberian insentif. Pegawai yang kerap melakukan lembur kerja akan rentan mengalami stres kerja dan akan berdampak pada penurunan kinerja. Hal ini disebabkan karena keterbatasan kemampuan yang dimiliki pegawai.

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa stres kerja dapat disebabkan oleh beberapa stres, yakni stres lingkungan, stres organisasi, dan stres individu. Stres lingkungan terjadi akibat adanya perubahan sosial/teknologi, kondisi ekonomi dan keuangan, perbedaan ras dan budaya, serta kondisi tempat tinggal masyarakat. Stres organisasi terjadi akibat adanya kebijakan organisasi yang tidak sinkron, beban kerja dan target waktu yang tidak sesuai, dan penghargaan yang tidak sebanding dengan kerja keras pegawai. Stres individu meliputi daya tahan fisik dan psikologis yang lemah, adanya keinginan-keinginan pribadi yang tidak bisa dicapai, tuntutan ekonomi, permasalahan keluarga, dan frustrasi yang diakibatkan dari adanya konflik antar individu.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.5.7 Cara Mengatasi Stres Kerja

Stres kerja merupakan hal yang tidak dapat dihindari, namun karyawan dapat mengatasi setiap permasalahan yang ada tanpa memperoleh dampak yang negatif. Karyawan yang mampu bekerja secara efektif dan efisien akan dapat memecahkan setiap stres kerja yang dihadapi dan akan memiliki kemampuan dalam menangani masalah-masalah baru yang akan muncul di kemudian hari.

Berikut ada dua cara yang dapat dilakukan untuk menghadapi stres kerja menurut **Badeni** dalam (**Putri, 2020**), yaitu:

1. Mengatasi stres kerja secara individual dapat dilakukan dengan cara:
 - a. Manajemen waktu
 - b. Latihan fisik
 - c. Relaksasi
2. Penanganan organisasional dilakukan dengan cara :
 - a. Perbaikan seleksi personel
 - b. Penggunaan penetapan tujuan yang realistis
 - c. Perancangan ulang pekerjaan
 - d. Perbaikan komunikasi organisasi
 - e. Penegakan program kesejahteraan korporasi

Berdasarkan beberapa uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa aktivitas pekerjaan merupakan suatu hal yang rentan mengakibatkan stres

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kepada karyawan. Stres kerja tidak dapat dihindari, namun dapat dikelola agar tidak menimbulkan dampak yang negatif. Beberapa cara yang dapat dilakukan untuk mengatasi stres kerja adalah dengan membuat perencanaan kerja seefektif dan efisien mungkin, agar dapat menghemat waktu pengerjaan dan mencapai target yang dikehendaki, menerapkan pola hidup sehat seperti berolahraga, makan makanan yang bergizi, dan beristirahat yang cukup, serta harus meningkatkan kemampuan dan pengetahuan dalam menghadapi kemajuan teknologi.

2.6 Konsep Islam Mengenai Kinerja

Al Quran selain sebagai petunjuk hidayah bagi seseorang, juga berfungsi sebagai obat yang mujarab untuk mengatasi segala permasalahan hidup di dunia ini. Al Quran juga memerintahkan kepada manusia untuk bekerja sesuai syariat agama. Hal ini dijelaskan dalam QS At-Taubah ayat 105 yang berbunyi :

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya : “Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan”.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Setiap orang yang bekerja akan dihargai berdasarkan usahanya. Hal ini menyiratkan bahwa seseorang akan melakukan pekerjaan lebih baik jika mereka memenuhi tugasnya dengan tekun dan menunjukkan sikap positif terhadap atasan atau organisasinya.

2.7 Konsep Islam Mengenai *Work-Life Balance*

Sebagai makhluk hidup manusia harus mencukupi kebutuhannya, dengan kata lain manusia harus bekerja. Karena itu manusia harus berimbang dalam kehidupannya antara memperhatikan dunia dengan akhiratnya.

Hal ini telah ditegaskan dalam al-Qur'an surah Al-Qasas ayat 77

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا
وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا
يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya : “Dan, carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (pahala) negeri akhirat, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia. Berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.”

Dari ayat di atas dapat diketahui bahwa islam mengajarkan pemeluknya menuju kehidupan yang seimbang. Akhirat harus diperjuangkan mati-matian. Tetapi dunia tidak ditinggalkan begitu saja.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dunia menjadi sarana untuk mencapai kebahagiaan diakhirat. Semuanya dilakukan demi mencapai ridho dan Allah SWT.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa islam mengajarkan umatnya untuk menyeimbangkan kebutuhan akhirat dan kebutuhan duniawi seperti pada konsep *work-life balance*, menyeimbangkan pekerjaan dengan kebutuhan diluar pekerjaan sangat diharuskan, dan salah satunya walaupun pekerjaan yang sebegitu banyaknya selalu menjalankan ibadah sholat lima waktu.

2.8 Konsep Islam Mengenai Stres Kerja

Sebagai hamba Allah yang secara fitrah memiliki kelebihan dan kekurangan, seseorang membutuhkan suatu hal baru, kegembiraan dan rangsangan tertentu dalam hidup. Seseorang dapat mengalami berbagai ketidakpastian, kecemasan dan tekanan yang memotivasinya untuk melakukan sesuatu, dan berhasil dalam mencapai sejumlah keinginan dan cita-cita. Kemampuan seseorang untuk memfokuskan perhatian dan memotivasi diri dapat membantu meningkatkan pencapaian tertentu dan pengembangan diri.

Namun bila tuntutan-tuntutan tersebut sampai kepada titik di mana seseorang merasakan kegagalan atau kehilangan kemampuan untuk mengatasinya, maka situasi tersebut kemudian dikenal sebagai stress buruk yang berdampak negatif. Dalam kondisi tersebut seseorang cenderung merasa kewalahan dan kehidupan terasa di luar kendali karena

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kecemasan berlebihan, rasa takut, kepanikan, yang justru berakibat kebuntuan, ketumpulan, dan tidak produktif.

Dalam al-Qur'an surah Al-Isra' ayat 83 :

وَإِذَا أَنْعَمْنَا عَلَى الْإِنْسَانِ أَعْرَضَ وَنَأَ بِجَانِبِهِ وَإِذَا مَسَّهُ الشَّرُّ كَانَ يَئُوسًا

Artinya : “Apabila Kami menganugerahkan kenikmatan kepada manusia, niscaya dia berpaling dan menjauhkan diri (dari Allah dengan sombong). Namun, apabila dia ditimpa kesusahan, niscaya dia berputus asa.”

2.9 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan sebuah kegiatan membandingkan penelitian yang sedang dikerjakan penulis dengan penelitian yang sudah dilakukan dari peneliti sebelumnya. Kegiatan ini bertujuan untuk melihat persamaan dan perbedaan yang terdapat pada hasil penelitian penulis sebelumnya sehingga penulis dapat melihat apa saja kekurangan dan kelebihan yang ada pada hasil penelitian yang penulis laksanakan. Berikut merupakan penelitian terdahulu yang masih terkait dengan tema yang penulis kaji :

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 2.1. Referensi Penelitian Terdahulu

NO	Penulis/Judul Artikel/Tahun	Diterbitkan di Jurnal	Variable	Hasil Penelitian
1	Namira Septianingsih Lihawa, William Agustinus Areros, Wehelmina Rumawas / Pengaruh Stres Kerja dan <i>Work-Life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan Hotel The Lagoon Manado/2022	Jurnal UNSRAT Vol.3 No.1	<i>Work-Life Balance</i> (X) Stres Kerja (Y1) Kinerja Karyawan (Y2)	Hasil penelitian ini menemukan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan stres kerja terhadap <i>work-life balance</i> , dan pengaruh yang positif dan signifikan <i>work-life balance</i> terhadap kinerja karyawan The Lagoon Hotel Manado
2	Maulia Shakila, Sri Wahyuni Mega, Nuril Aulia Munawaroh / Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> , Stres Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Auto 2000 Kediri Hasanudin) / 2022	Cemerlang : Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis Vol.2, No.3	<i>Work-Life Balance</i> (X1) Stres Kerja (X2) Kompensasi (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Berdasarkan hasil analisis yang digunakan, hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>work-life balance</i> dan stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Auto 2000 Kediri Hasanudin.
3	Alyaa Talitha Umaazalia / Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> ,	Jurnal Manajemen dan Bisnis UNSULBAR	<i>Work-Life Balance</i> (X1) Lingkungan Kerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) <i>work-life balance</i> , lingkungan kerja,

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

NO	Penulis/Judul Artikel/Tahun	Diterbitkan di Jurnal	Variable	Hasil Penelitian
	Lingkungan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Restu Ibu Bapak Garment Sukoharjo / 2022		(X2) Stres Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	<p>dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Restu Ibu Bapak Garment Sukoharjo.</p> <p>2) <i>work-life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Restu Ibu Bapak Garment Sukoharjo.</p> <p>3) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Restu Ibu Bapak Garment Sukoharjo.</p> <p>4) stres kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Restu Ibu Bapak Garment Sukoharjo.</p>
4	Selvi Dilyanti Rizki, Muhammad Rizaldi Makmur, Lucia Evianti Patulak / Pengaruh Fasilitas Kerja, Stres Kerja Dan <i>Work-Life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank	Vol 13 No 1 (2023): JURNAL MANAJEMEN VOL. 13	Fasilitas Kerja (X1) Stres Kerja (X2) <i>Work-Life Balance</i> (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja, stres kerja dan keseimbangan kehidupan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

NO	Penulis/Judul Artikel/Tahun	Diterbitkan di Jurnal	Variable	Hasil Penelitian
	Pembangunan Daerah Sulawesi Tenggara (PT. BPD Sultra), Cabang Baubau / 2023			stres kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. kinerja dan keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Kadek Eva Sulystyawati, Muhammad Kasran, Suparni Sampetan / Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Beras Rice Ika Putra Luwu Timur / 2023	Vol. 10 No. 1 (2023): JMBI UNSRAT Volume 10 Nomor 1	<i>Work-Life Balance</i> (X1) Stres Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>work-life balance</i> dan tingkat stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
6	Wida Indri / Dampak <i>Work-Life Balance</i> , Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Amtek Precision Components Batam / 2022	Repository Universitas Maritim Raja Ali Haji	<i>Work-Life Balance</i> (X1) Kompensasi (X2) Stres Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil uji F diperoleh nilai Fhitung 16,490 dengan nilai Ftabel 2.710 mengidentifikasi bahwa variabel <i>Work- Life Balance</i> (X1), Kompensasi (X2), Stres Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan uji

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

NO	Penulis/Judul Artikel/Tahun	Diterbitkan di Jurnal	Variable	Hasil Penelitian
				koefisien determinasi, sekitar 35,1% variabel Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel <i>Work-Life Balance</i> . Kompensasi dan Stres Kerja. Sisanya 64,9% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.
7	Miftahul Hikmah, Hendra Lukito / Peran <i>Work-Life Balance</i> dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Mediasi Pada PT PLN (Persero) UP2B Sumbagteng / 2021	Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol, No 1	<i>Work-Life Balance</i> (X1) Stres Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y) Organizational Citizenship Behavior (M)	Hasil penelitian ini menemukan bahwa <i>Work-life Balance</i> dan OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi <i>Work-life Balance</i> dan OCB pada karyawan maka akan semakin tinggi kinerjanya. Stres kerja bertentangan dan berpengaruh signifikan terhadap OCB dan kinerja karyawan, semakin tinggi Stres yang dialami oleh karyawan, maka akan semakin rendah sikap OCB dan kinerjanya.
8	Boby Darma Putra / Pengaruh <i>Work- Life Balance</i> Dan Stres Kerja	Repository Universitas Putra Indonesia “YPTK”	<i>Work-Life Balance</i> (X1) Stres Kerja (X2) Kompetens	Hasil analisis data menyimpulkan, terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel <i>Work-Life Balance</i>

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

NO	Penulis/Judul Artikel/Tahun	Diterbitkan di Jurnal	Variable	Hasil Penelitian
	Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kompensasi sebagai Variabel Intervening pada PT. Bank Nagari/ 2022		i (M) Kinerja Karyawan (Y)	terhadap Kompensasi. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan variabel Stress Kerja terhadap Kompensasi. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel <i>Work-Life Balance</i> terhadap Kinerja Karyawan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Kompensasi mampu memediasi <i>Work-Life Balance</i> terhadap Kinerja Karyawan namun terdapat pengaruh signifikan pada variabel tersebut jika dimediasi oleh Variabel Kompensasi.
9	Chyntia Noviarini Tri Suharno, Ani Muttaqiyathun / Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> dan Stres Kerja	<i>Proceeding of The 14th University Research Colloquium 2021: Bidang Ekonomi dan Bisnis</i>	<i>Work-Life Balance</i> (X1) Stres Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian ini memberikan temuan bahwa <i>Work-life balance</i> berpengaruh positif signifikan dan stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

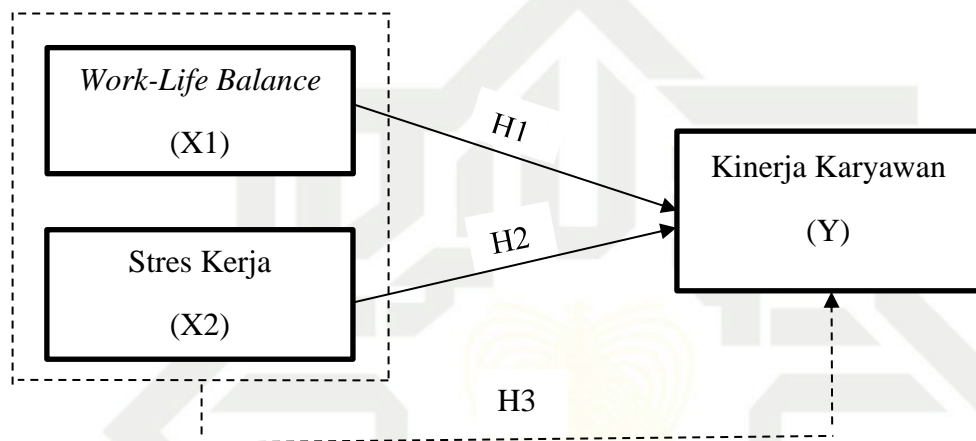
NO	Penulis/Judul Artikel/Tahun	Diterbitkan di Jurnal	Variable	Hasil Penelitian
	Terhadap Kinerja Karyawan pada Masa Pandemi Covid-19 Pada Industri Tekstil Di Yogyakarta / 2021			pada industri tekstil di Yogyakarta.
10	Muhammad Arifin, Agus Muharto / Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan) / 2022	Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis USM Vol 15, No 1	<i>Work-Life Balance</i> (X) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil olah data menunjukkan bahwa <i>work-life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Total pengaruh Variabel <i>work-life balance</i> terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0.851 atau 85.1%, dan epsilon atau sisa pengaruh independent lainnya yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0.149 atau 14.9% namun tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.10 Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian dalam penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan keterkaitan antara variabel penelitian dengan indikator yang mempengaruhinya, yang didasarkan pada konsep atau teori yang dianggap berkaitan. Mengacu pada penjelasan sub judul sebelumnya, maka kerangka penelitian dapat diilustrasikan sebagai berikut :



Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran Peneliti

Pengaruh *Work-Life Balance* (X1) dan Stres Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Keterangan Gambar :

- > : Menunjukkan Pengaruh Secara Parsial
- - - - -> : Menunjukkan Pengaruh Secara Simultan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.11 Hipotesis

Berdasarkan permasalahan dan tujuan penelitian yang ingin dicapai, maka Hipotesis dibuat sebagai berikut:

1. Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan

Work-life balance merupakan faktor penting bagi tiap karyawan, agar karyawan memiliki kualitas hidup yang seimbang dalam berhubungan dengan keluarganya dan seimbang dalam pekerjaan. *Work-life balance* yaitu suatu sistem ditempat kerja untuk menciptakan lingkungan kerja dengan berusaha mewujudkan keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi, **Ricardianto** (2019).

Dalam penelitian **Maulia Shakila, Sri Wahyuni Mega, Nuril Aulia Munawaroh** (2022) berdasarkan hasil penelitian tersebut *work-life balance* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Auto 2000 Kediri Hasanuddin. Berdasarkan pengembangan teori dan penelitian sebelumnya, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

HI : Diduga terdapat pengaruh *work-life balance* secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Cincin dan Tahu.

2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Setiap orang memiliki masalah besar hingga masalah paling kecil ditempat kerjanya. Karyawan terkadang bahkan sering dihadapkan dengan berbagai masalah dalam perusahaan, sehingga mudah mengalami stres.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Stres dalam pekerjaan diartikan sebagai tekanan yang dirasakan oleh karyawan karena tugas pekerjaannya tidak selesai. **Rivai** dalam (**Safitri** dan **Astutik**, 2019) mengatakan jika stres kerja menciptakan ketidakseimbangan antara fisik dan psikis yang berpengaruh pada emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang.

Hasil yang diperoleh melalui penelitiannya adalah adanya pengaruh negatif yang signifikan dan signifikan terhadap stres kerja terhadap kinerja karyawan, dalam penelitian **Chyntia Noviarini Tri Suharno** dan **Ani Muttaqiyathun (2021)** berdasarkan hasil penelitian tersebut stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan pada industri tekstil di Yogyakarta.

Berdasarkan pengembangan teori dan penelitian sebelumnya, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H2 : Diduga terdapat pengaruh stres kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Cincin dan Tahu.

3. Pengaruh *Work-Life Balance* dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan unsur utama yang membantu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. *Work-life balance* adalah suatu kondisi terjadinya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan. *Work-life balance* sendiri memiliki makna kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan tanggungjawabnya dalam pekerjaan dan hal yang tidak

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

berkaitan dengan pekerjaan. Stres kerja merupakan keadaan yang terjadi ketika karyawan dihadapkan oleh peluang dan tantangan yang dapat memberikan ketegangan dan perubahan perilaku.

Hasil Penelitian **Maulia Shakila, Sri Wahyuni Mega, Nuril Aulia Munawaroh** (2022) berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *work-life balance* dan stress kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pengembangan teori dan penelitian sebelumnya, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H3 : Diduga terdapat pengaruh *work-life balance* dan stress kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Cincau dan Tahu.

2.12 Konsep Operasional Variabel Penelitian

Operasional variable menjelaskan mengenai variabel yang diteliti, konsep, indikator, satuan ukuran, serta skala pengukuran yang akan dipahami dalam operasionalisasi variabel penelitian. Berikut ini tabel operasional variabel Pengaruh *Work-Life Balance* Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Cincau Dan Tahu Desa Tanah Merah Kabupaten Kampar :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 2.2. Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
1.	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan keahlian tertentu untuk mengetahui seberapa jauh kemampuannya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dengan kriteria yang jelas dan terukur Sinambela dalam Yulianto (2020)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Ketetapan Waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian Yulianto (2020)	Likert
2.	<i>Work-Life Balance</i> (X1)	<i>Work life balance</i> adalah suatu sistem di tempat kerja untuk menciptakan lingkungan kerja dengan berusaha mewujudkan keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Ricardianto (2018)	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Time balance</i> (Keseimbangan waktu) 2. <i>Involvement balance</i> (Keseimbangan Keterlibatan) 3. <i>Satisfaction balance</i> (Keseimbangan kepuasan) Ricardianto (2018)	Likert
3.	Stres Kerja (X2)	Stress kerja adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Robbins dalam (Safitri dan Astutik , 2019)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tuntutan Tugas 2. Tuntutan Peran 3. Tuntutan Antar Pribadi 4. Tuntutan Organisasi 5. Struktur Organisasi 6. Kepemimpinan Organisasi 	Likert

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
			Robbins dalam (Massie, Areros dan Rumawas, 2018)	



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Pabrik Cincou dan Tahu di Jl. Dagang, RT 002 RW 001, Desa Tanah Merah, Kec. Siak Hulu, Kab. Kampar, Provinsi Riau, Kode Pos 28452. Dimana karyawan dan pemimpin di perusahaan tersebut yang akan menjadi objek penelitian ini untuk dimintai keterangan berdasarkan kuesioner yang akan diberikan nantinya. Dimulainya penelitian ini dijadwalkan pada November 2023.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Pendekatan yang di gunakan dalam penelitian adalah penelitian kuantitatif. Jenis data yang digunakan yaitu:

3.2.1 Data primer.

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, **Sugiyono** (2019). Data primer pada penelitian ini yaitu diperoleh dari kuesioner yang akan disebar pada karyawan dan pemimpin di Pabrik Cincou dan Tahu dan hasil wawancara terhadap beberapa karyawan yang dianggap dapat memberikan keterangan penuh sesuai dengan topik penelitian ini.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.2.2 Data Sekunder

Peneliti mengumpulkan Informasi tentang keadaan Pabrik Cincou dan Tahu Desa Tanah Merah Kabupaten Kampar melalui data sekunder, yang merupakan jenis data yang diperoleh peneliti melalui laporan tertulis, observasi lapangan, atau informasi lainnya.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan 2 metode yaitu :

3.3.1 Metode wawancara (*Interview*)

wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu, **Sugiyono** (2020). Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan suatu permasalahan yang diteliti..

3.3.2 Metode kuesioner.

Kuesioner merupakan suatu instrumen pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan beberapa pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada para responden untuk mereka jawab, **Sujarweni** (2020). Untuk penyebaran kuesioner sebagai bahan penelitian diberikan kepada karyawan dan pemimpin di Pabrik Cincou dan Tahu. Adapun bentuk skala likert menurut **Sugiyono** (2018) sebagai berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 3.1 Skala Likert

NO	KETERANGAN	SKOR
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-Ragu (R)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono, 2018

3.3.3 Observasi

Teknik pengumpulan data yang dilakukan secara langsung ke lapangan dan mengamati langsung objek penelitian..

3.3.4 Dokumentasi

Dokumentasi adalah salah satu teknik pengumpulan data dengan menyimpan atau mengabadikan kegiatan selama penelitian. Dokumentasi bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya, Sugiyono (2019).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dan pemimpin Pabrik Cincau dan Tahu Desa Tanah Merah yang berjumlah 35 orang . Teknik penarikan sampel yang dilakukan adalah teknik *purposive sampling*, yakni teknik pengambilan sampel apabila semua anggota

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

populasi digunakan sebagai sampel, **Sugiyono** (2017), maka peneliti dalam penelitian ini mengambil sampel sebanyak 35 orang karyawan yang ada pada Pabrik Cincou dan Tahu, Desa Tanah Merah.

3.4.2 Sampel

Sampel yaitu bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, **Sugiyono** (2017). Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut.

Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Sampel jenuh menurut **Sugiyono** (2017) adalah teknik pengambilan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel, jadi sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dan pemimpin dari Pabrik Cincou dan Tahu yang berjumlah 35 orang.

3.5 Analisis Data

Teknik analisis data pada penelitian ini adalah mengolah data dengan menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*), dan melakukan pengujian lainnya seperti uji kausalitas data yang terdiri uji validitas dan reliabilitas kuesioner, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

heteroskedastisitas, kemudian analisis regresi linear berganda, serta uji hipotesis yang terdiri dari uji f dan uji t. Untuk lebih jelasnya akan dijelaskan sebagai berikut:

3.5.1 Metode Analisis Deskriptif

Metode analisis deskriptif berdasarkan **Sugiyono** (2017) adalah statistik untuk mengevaluasi data dengan cara menggambarkan dan menjelaskan data yang diperoleh dalam bentuk aslinya tanpa upaya untuk membuat kesimpulan atau generalisasi yang luas.

3.5.2 Metode Analisis Kuantitatif

Penulis menggunakan metode deskriptif kuantitatif, yaitu metode yang berfokus pada angka-angka atau prositivisme, untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan. Metode ini melibatkan pengumpulan data melalui instrumen penelitian, analisis data kuantitatif atau statistik, serta pengujian hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya. Metode ini diterapkan pada populasi dan sampel yang telah ditentukan, **Sugiyono** (2018).

3.6 Uji Kaulitas Data

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tertentu, **Ghozali** (2016). Validitas menunjukkan ketepatan dan kesesuaian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel. Alat ukur dapat dikatakan valid jika benar-benar sesuai dan menjawab secara cermat tentang variabel yang akan diukur. Validitas juga menunjukkan sejauh mana ketepatan pernyataan dengan apa yang dinyatakan sesuai dengan koefisien validitas. Validitas isi dalam penelitian ini diestimasi lewat pengujian terhadap isi tes dengan analisis rasional atau lewat *professional judgement* yang dalam hal ini adalah dosen pembimbing.

Uji signifikansi dapat dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n - 2$, dengan $\alpha = 5\%$ atau $0,05$, dalam hal ini (n) merupakan jumlah sampel. Untuk menguji apakah masing-masing indikator dapat dikatakan valid atau sah tidaknya adalah apabila r tabel lebih kecil dari r hitung dan nilai r hitung bernilai positif maka indikator atau pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid, **Ghozali** (2016).

3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, **Ghozali** (2018). Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi hasil pengukuran dari kuesioner dalam penggunaan yang berulang. Jawaban responden terhadap pertanyaan dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten atau jawaban tidak boleh acak.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pengukuran reabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *one shot* atau diukur sekali saja. Perhitungan reabilitas dilakukan dengan program SPSS dengan uji statistik *Cronbach alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach alpha* (α) $> 0,6$ maka kuesioner dinyatakan reliabel, atau semakin mendekati angka 1 maka kuesioner akan semakin tinggi dalam memiliki reliabilitasnya.

3.7 Uji Asumsi Klasik

3.7.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengevaluasi apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residu memiliki distribusi normal, **Ghozali** (2018). Uji normalitas menggunakan rumus *Kolmogorov-Smirnov*, dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika signifikan lebih besar dari 0,05, maka populasi dianggap berdistribusi normal.
- b. Jika signifikan kurang dari 0,05, maka populasi dianggap tidak distribusi normal.

3.7.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk memeriksa apakah terdapat korelasi diantara variabel independen dalam model regresi **Ghozali** (2018). Sebuah model regresi yang optimal seharusnya tidak menunjukkan adanya korelasi diantara variabel independennya. Untuk mendeteksi

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

keberadaan multikolinearitas, dapat diamati dari nilai *variance inflation factor* (VIF) dan tolerance, dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika nilai VIF berada pada rentang hingga 1, maka sebuah model regresi dianggap bebas dari multokolinearitas.
- b. Jika nilai VIF melebihi 10 dan nilai tolerance rendah, maka model regresi dianggap menjadi indikasi adanya multikolinearitas.

3.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menentukan apakah terdapat perbedaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya dalam model regresi. model regresi yang ideal seharusnya tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas, **Ghozali** (2018). Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan grafik scatterplot. Kriteria pengambillaln keputusan adalah sebagai berikut:

- a. Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola bergelombang, melebar, kemudian menyempit, maka terdapat heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terdapat heteroskedastisitas.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.8 Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linier berganda dan perhitungannya dibantu dengan SPSS. Regresi ini digunakan untuk mengukur antara lebih dari satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut **Sugiyono** (2018) Regresi linear berganda digunakan oleh peneliti untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen atau regresi linear berganda dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua. Hasil analisis yang diperoleh harus dilakukan *interpretasi* (mengartikan), dalam *interpretasinya* pertama kali harus dilihat adalah nilai F-hitung karena F- hitung menunjukkan uji secara silmultan (bersama-sama) dalam arti variabel X1,X2 secara bersama sama mempengaruhi terhadap Y.

3.9 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda berdasarkan Uji Secara Parsial (Uji t), Uji Secara Simultan (Uji F), Uji Koefisien Determinasi (R^2), maka digunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS.

3.9.1 Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui masing-masing sumbangan variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat, **Sugiyono** dalam (**Salimun dan Sugiyanto, 2021**).



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig < \alpha$ maka :
 - a) H_a diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan
 - b) H_0 ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan
2. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig > \alpha$ maka :
 - a) H_a ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan
 - b) H_0 diterima karena terdapat terdapat pengaruh yang signifikan

3.9.2 Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji Secara Simultan (Uji F) digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen (*Work-Life Balance*, Stres Kerja) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan). Analisa Uji F dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} sebelum membandingkan nilai F, harus ditentukan tingkat kepercayaan $(1-\alpha)$ dan derajat kebebasan (*degree of freedom*) – $n - (k+1)$ agar dapat ditentukan nilai kritisnya. Adapun nilai Alpha yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05. Dimana kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig < \alpha$ maka :
 - a) H_a diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan
 - b) H_0 ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan
2. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig > \alpha$ maka :
 - a) H_a ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan
 - b) H_0 diterima karena terdapat terdapat pengaruh yang signifikan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.9.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen (*Work-Life Balance*, Stres Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan). Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besaran pengaruh variabel *work-life balance*, stres kerja terhadap kinerja pada regresi linier berganda. Besarnya nilai R berkisar antara 0-1, semakin mendekati angka 1 nilai R tersebut makin besar pula variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen, Sugiyono, (2017).

Jika koefisien determinasi (R^2) = 1, artinya variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Jika koefisien determinasi (R^2) = 0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen. Tingkat korelasi dan nilai R dijelaskan dibawah ini :

Tabel 3.2 Kriteria Pengujian

R	Interpretasi
0	Tidak Berkorelasi
0,1 - 0,20	Sangat Rendah
0.21 – 0,40	Rendah
0,41 – 0,60	Agak Rendah
0,61- 0,80	Cukup
0,81 – 0,99	Tinggi
1	Sangat Tinggi

Sumber : Sugiyono, 2017

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Pabrik cincau dan tahu ini diawali dengan produsen rumahan, yang berdiri sejak tahun 1990 yang dipimpin oleh Bapak Alm. Supratto. Pabrik ini merupakan industri yang dijalankan secara turun temurun, kini cincau dipegang oleh istrinya Ibu Suwarni dan tahu dipegang oleh anaknya Ibu Reza.

Pabrik ini sebelum menjadi pabrik yang sekarang mulai produksinya di toko sewa, pemasaran pertamanya di pasar tradisional. Pada tahun 2001 pabrik ini berpindah ke tanah dan membangun bangunan yang lebih luas secara bertahap-tahap, sehingga dapat memproduksi cincau lebih banyak.

Proses pembuatan cincau diawali dengan pemetikan daun yang sesuai dalam segi usia daun yang tidak terlalu tua ataupun terlalu muda. Daun ini kemudian direbus, perebusan disini menggunakan kayu agar cincau lebih harum dan menggunakan tungku besar. Air rebusan itu kemudian disaring, menambah obat-obatan dan diendapkan selama satu malam. Esok paginya, cairan itu akan mengental seperti agar-agar. Inilah yang disebut cincau.

Bahan-bahan pembuatan cincau diekspor dari Jawa dengan menyewa sebuah mobil truk untuk mengangkat bahan-bahan seperti obat-obatan, daun, dan kayu untuk pembuatan cincau yang diperlukan hingga

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sekarang pabrik ini masih menjadi langganan mengekspor bahan dari jawa. Produksi cincau dari pertama dibukak pabrik mengalami tingkatan produksi, hingga sekarang.

Pemasaran cincau ini pada pasar-pasar tradisional, rumah makan, rumah sakit, hingga luar kota. Sistem pengantaran produk disini ada yang menjemput langsung dalam jangka waktu sekali 2 minggu, dan ada yang diantar oleh pihak pabrik ke konsumen. Pabrik sekarang memperkerjakan 10 orang karyawan cincau, 3 orang karyawan bagian tungku, dan 2 orang karyawan bagian koordinatur cincau tersebut.

Sedangkan tahu baru berdiri 5 tahun yaitu pada tahun 2019. Tahu sendiri diproduksi ada yang mentah dalam ember dan ada yang sudah di goreng perkarung. Pabrik sekarang memperkerjakan 13 karyawan tahu dan 1 orang koordinatur tahu.

4.2 Struktur Organisasi

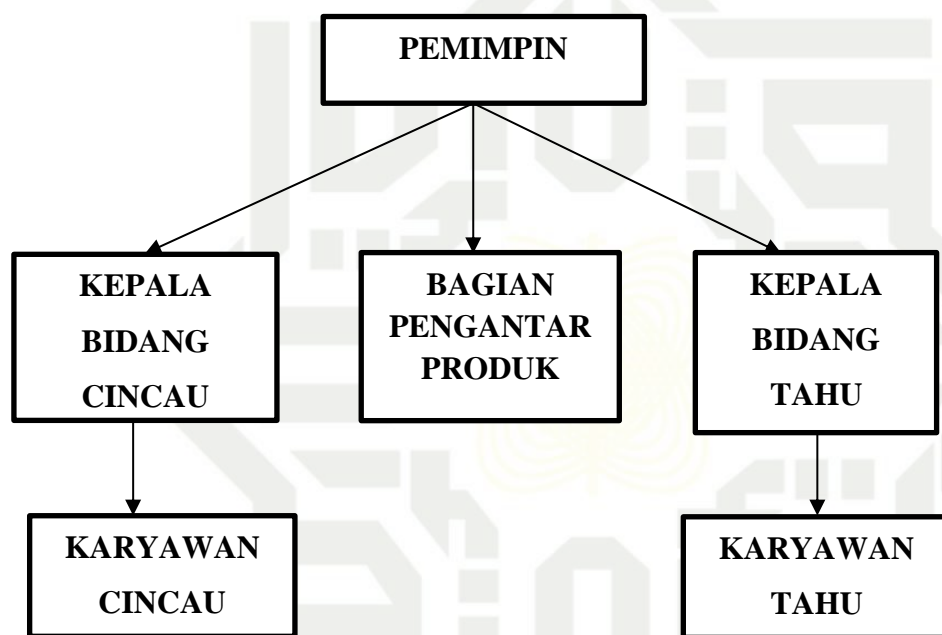
Struktur organisasi adalah representasi dari kerangka dan konfigurasi hubungan antara fungsi, posisi, dan individu yang menunjukkan peran, tugas, wewenang, kewajiban, dan tanggung jawab setiap anggota pada organisasi. Dengan memiliki struktur organisasi yang efisien, dapat tercipta kerjasama yang seimbang diantara anggota organisasi, sehingga mencapai tujuan perusahaan sesuai harapan setiap anggota.

Setiap perusahaan perlu membentuk struktur organisasinya untuk mengidentifikasikan peran dan tanggung jawab di setiap posisi pekerjaan dan mengatur alur komunikasi antara posisi-posisi tersebut. Struktur

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

organisasi memiliki dampak signifikan terhadap efisiensi dan efektivitas dalam menghasilkan produk atau layanan. Dalam struktur organisasi, tugas-tugas atau pekerjaan secara formal akan dibagi, dikelompokkan, dan disusun dalam koordinasi yang tertentu. Berikut adalah struktur organisasi dari Pabrik Cincou dan Tahu Desa Tanah Merah, sebagai berikut :



Gambar 4.1

Struktur Organisasi Pabrik Cincou dan Tahu Desa Tanah Merah

Sumber : Pabrik Cincou dan Tahu Desa Tanah Merah

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. *Work-life balance* secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Cincau dan Tahu Desa Tanah Merah Kabupaten Kampar Provinsi Riau. Dalam **Ricardinto** (2019) mengemukakan bahwa *work-life balance* yaitu suatu sistem ditempat kerja untuk menciptakan lingkungan kerja dengan berusaha mewujudkan keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Kinerja yang rendah bisa disebabkan oleh rendahnya tingkat *work-life balance* (keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi). *Work-life balance* yang baik diperlukan untuk mendorong kinerja yang optimal. Hal yang harus diperhatikan dalam menyeimbangkan keidupan pribadi dan kerja yaitu memperhatikan keseimbangan waktu, menjaga keseimbangan keterlibatan karyawan, dan keseimbangan kepuasan.
2. Stres kerja secara parsial memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Cincau dan Tahu Desa Tanah

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Merah Kabupaten Kampar Provinsi Riau. Artinya bahwa setiap Stres kerja mengalami penurunan maka kinerja akan mengalami kenaikan. Menurut **Robbins** dalam (**Safitri dan Astutik, 2019**) bahwa stres kerja yaitu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Hal yang harus diperhatikan dalam menurunkan stres kerja dan meningkatkan kinerja karyawan yaitu memperhatikan tuntutan tugas seperti kondisi fisik dan kerja, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi yaitu konflik atau tekanan yang dibelikan oleh karyawan lain, struktur organisasi yaitu menentukan bagian bagian kerja sehingga lebih berfokus pada bagian yang telah ditentukan oleh pihak pabrik, dan kepemimpinan organisasi yaitu memberikan motivasi pada karyawan sehingga karyawan semangat dalam bekerja.

3. *Work-life balance* dan stres kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik *work-life balance* yang dimiliki karyawan, maka semakin baik juga kinerja mereka. Demikian pula, semakin turun stres kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin baik juga kinerja mereka.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka beberapa saran pelengkap adalah sebagai berikut:

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Diharapkan pihak Pabrik Cincou dan Tahu Desa Tanah Merah Kabupaten Kampar Provinsi Riau meningkatkan kesadaran karyawan salah satunya dengan memberikan sosialisasi dan penyuluhan mengenai *work-life balance* dan stres kerja karena hal tersebut dapat berpengaruh pada kinerja karyawan.
2. Diharapkan pihak Pabrik Cincou dan Tahu Desa Tanah Merah Kabupaten Kampar Provinsi Riau untuk terus memberikan dukungan, memotivasi, serta mengadakan acara untuk mengurangi konflik kerja dan dapat mempererat tali persaudaraan pada karyawan.
3. Pabrik Cincou dan Tahu Desa Tanah Merah Kabupaten Kampar Provinsi Riau perlu mengontrol karyawan dengan melakukan survey internal secara rutin mengenai *work-life balance* dan stres kerja untuk mengetahui keluhan dan mendapatkan masukan dari karyawan.


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an dan Terjemahnya.

Afrilia Iskiarani (2021). Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Skripsi Umpo Repository. Universitas Muhammadiyah Ponorogo.

Ahmad, dkk (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 7(3), 2303–1174.

Alyaa Talitha Umaazalia. (2022). Pengaruh *Work Life Balance*, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Restu Ibu Bapak Garment Sukoharjo. Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis UNSULBAR.

Ardiansyah, C. A., & Surjanti, J. (2020). Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya. Jurnal Ilmu Manajemen, 8(4), 1211.

Ayang Nurma Diana, (2023). Pengaruh *Work Life Balance* (WLB) Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bukit Asam (Persero) Tbk. Skripsi Universitas Lampung.

Boby Darma Putra. (2022). Pengaruh *Work Life Balance* dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank Nagari. Repository Universitas Putra Indonesia “YPTK”.

Chyntia Noviarini, dkk. (2021). Pengaruh *Work Life Balance* dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 Pada Industri Tekstil Di Yogyakarta. *Proceeding of The 14th University Research Colloquium 2021* : Bidang Ekonomi dan Bisnis.

Fitri Eka Anggraini · (2019) Sumber Daya Manusia. Jurnal STEI Repository.

Floren Blesstasya (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Subur Progress. Skripsi Kampus Kwik Kian Gie.

Hutcheson, (2012). *Work-Life Balance Book 1 Book 2*. USA:IEEE-USA
 Hasibuan, (2016). Strees Kerja Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. PT Bumi Aksara, Jakarta. Jerry Marcellinus Logahan.

IhsanN,Anwar, & Rozi.(2018). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Kaliwates

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

(Rsuk) Jember. In *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*. 4(2),Hal. 161-173.

Jas Milala (2022). Pengaruh Kinerja Karyawan CU Merdeka Berastagi. *Jurnal Repository Universitas Quality*.

Kadek Eva S, dkk (2023). Pengaruh *Work-Life Balance*, Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Beras Rice Ika Putri Luwu Timur. *JMBI UNSRAT*. Vol.10. No.1.

Lukmiati, R. (2020). Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46-50.

Mahesti, D. A & Tri Indra Wijaksana. (2020). *Work Life Balance* dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Telkom Witel Bandung). *eProceeding of Management*.

Massie, dkk. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 6 No. 2.

Maulia Shakila, dkk. (2022). Pengaruh *Work-Life Balance*, Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Auto 2000 Kediri Hasanuddin). Cemerlang :*Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis* Vol.2, No.3

Miftahul Hikmah dan Hendra Lukito. (2021). Pengaruh *Work-Life Balance* dengan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. PLN (Persero) up2b Sumbagteng. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*.

Miranda, C. L. (2021). Hubungan *Work Life Balance* dengan Stres Kerja Pada Tenaga Pendidik. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Malang.

Muh. Rory Prayogi syam, (2020). Pengaruh *Work-Life Balance* Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt.Bank Mandiri(PERSERO).Tbk.KCP GOWA . Skripsi UIN Alauddin Makassar.

Muhammad Arifin dan Agus Muharto. (2021). Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis USM*., Vol.15. No.1.

Muliawati, T. F. A. (2020). Peran *Work-Life Balance* Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial: Studi Literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)* , 8(3), 606–619.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- Namira S. L, dkk. (2022) Pengaruh Stres Kerja dan *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Hotel The Lagoon Manado. Jurnal UNSRAT. Vol.3 No.1
- PPM School of Management (2017). Fungsi Manajemen.
- Ryan Renea dan Sari Wahyuni (2018). Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Individu Pada Karyawan Perusahaan Asuransi Di Jakarta. Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya Vol.16 (1).
- Rahmawati, Anisa (2018). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work Life Balance*) dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Guru SMK Swasta Di Kecamatan Cakung Jakarta Timur. E-Jurnal Manajemen. Vol. 3; 125-1224.
- Saina. (2016). Pengaruh *Work-Life Balance* dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. Jurnal Administrasi Bisnis, 1–9.
- Selvi Dilyanti Rizki, dkk. (2023) Pengaruh Fasilitas Kerja, Stres Kerja dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Tenggara (PT.BPD Sultra), Cabang Baubau. Jurnal Manajemen Vol.13
- Wida Indri. (2022). Dampak *Work-Life Balance*, Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Amtek Components Batam. Repository Universitas Maritim Raja Ali Haji.
- Widi, Rina Angesti (2018). Studi Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Berdampak Pada Kinerja Karyawan. Jurnal Upajiwa Dewantara.
- Wenur, dkk. (2018). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado. JURNAL EMBA: JURNAL RISET EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS DAN AKUNTANSI, 51-60.
- Yeni Iin Paryanti, Kartini Aprianti, 2020. “pengaruh Pengaruh *Work-Life Balance*, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah Bima”. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia. Vol.16 No.1



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H.R. Soebrantas No. 55 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
Fax 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail. : fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor : B-3572/Un.04/F.VII/PP.00.9/5/2024
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Izin Riset

Pekanbaru, 30 Mei 2024 M
22 Zulqaidah 1445 H

Kepada
Yth. Pimpinan
Pabrik Cincau dan Tahu
Desa Tanah Merah
di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Dara Aisyah Eka Fitri
NIM. : 12070120616
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)

bermaksud mengadakan Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul: "Pengaruh Work-life Balance dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pabrik Cincau dan Tahu Desa Tanah Merah Kabupaten Kampar Provinsi Riau" Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN

Lampiran 1 : Lembaran Kusioner

KUSIONER PENELITIAN

Kepada

Bapak/Ibu karyawan

Di Pabrik Cincou Dan Tahu

Desa Tanah Merah

Assalammualaikum wr, wb

Dengan hormat,

Dalam rangka menyelesaikan penelitian untuk Skripsi pada Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, dengan judul **Pengaruh *Work-Life Balance* Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Cincou Dan Tahu Desa Tanah Merah Kabupaten Kampar Provinsi Riau**, saya mohon kepada Bapak/Ibu menjawab beberapa kusioner yang telah disediakan. Jawaban Bapak/Ibu diharap objektif, data dan identitas Bapak/Ibu akan dijamin kerahasiaannya. Atas perhatian dan kerjasama Bapak/Ibu saya ucapkan terimakasih.

Wassalammualaikum, wr, wb

Pekanbaru, Juni 2024

Dara Aisyah Eka Fitri
NIM. 12070120616

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Bacalah dengan teliti dan isilah identitas anda pada lembar yang tersedia.
2. Berilah tanda silang (X) salah satu dari jawaban yang sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu ketahui dan alami.
3. Alternatif pilihan:
 - a. **SS** : Sangat Setuju
 - b. **S** : Setuju
 - c. **R** : Ragu-Ragu
 - d. **TS** : Tidak Setuju
 - e. **STS** : Sangat Tidak Setuju

Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : Laki-laki
 Perempuan
3. Umur : Tahun
4. Pendidikan : SMP
 SLTA/Sederajat
 S1
5. Lama Bekerja : 1 - 5 Tahun
 5 -10 Tahun
 > 10 Tahun
6. Bagian kerja : Cincou Tahu Pengantar Produk

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Kinerja Karyawan (Y)

No	Indikator/Pernyataan	Skor				
		STS (1)	TS (2)	R (3)	S (4)	SS (5)
A	Kualitas Kerja					
1.	Saya merasa cepat tanggap terhadap tugas baru yang diberikan					
2.	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti					
B	Kuantitas Kerja					
1.	Kuantitas kerja saya sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh perusahaan					
2.	Selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik dibandingkan dengan waktu yang lalu					
C	Ketetapan Waktu					
1.	Seluruh pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan					
2.	Waktu pekerjaan tugas selama ini lebih cepat dari sebelumnya					
D	Efektivitas					
1.	Sistem penilaian kinerja sesuai dengan tugas yang dikerjakan					

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.	Sistem penilaian kinerja dapat mengetahui kelemahan dan kekurangan					
E	Kemandirian					
1.	Saya memiliki kemampuan untuk menerima konsekuensi atas segala keputusan yang diambil					
2.	Saya berkomitmen dan bertanggung jawab atas pekerjaan					

2. *Work-Life Balance* (X1)

No	Indikator/Pernyataan	Skor				
		STS (1)	TS (2)	R (3)	S (4)	SS (5)
A	<i>Time Balance</i> (Keseimbangan Waktu)					
1.	Saya dapat menyisihkan waktu diluar pekerjaan untuk keluarga dan aktivitas lain					
2.	Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang sudah ditentukan perusahaan					
B	<i>Involvement Balance</i> (Keseimbangan Keterlibatan)					
1.	Saya memiliki perilaku yang profesional dalam bekerja (dapat memisahkan masalah pribadi dan masalah pekerjaan).					

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.	Aktivitas dalam kehidupan pribadi mendukung dan memotivasi saya dalam menjalankan pekerjaan.					
C	<i>Satisfaction Balance</i> (Keseimbangan Kepuasan)					
1.	Saya dapat menyikapi tekanan yang saya dapat dari atasan agar pekerjaan saya tidak terganggu.					
2.	Hal-hal yang saya kerjakan dipabrik justru membantu saya menghadapi masalah pribadi.					

3. Stres Kerja (X2)

No	Indikator/Pernyataan	Skor				
		STS (1)	TS (2)	R (3)	S (4)	SS (5)
A	Tuntutan Tugas					
1.	Saya mempunyai banyak pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang sama					
2.	Pekerjaan yang saya lakukan selama ini sering mengalami hambatan					
B	Tuntutan Peran					
1.	Sering terjadi perbedaan antara saya dengan atasan di dalam melaksanakan pekerjaan saya					

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

C	2.	Saya selalu kurang siap dalam melaksanakan pekerjaan saya					
		Tuntutan Antar Pribadi					
1.		Saya merasa tidak mampu bekerja secara optimal karena adanya tekanan dari rekan kerja yang lain					
	2.	Saya selalu mendapatkan dukungan dan bantuan dari atasan dan rekan kerja saat menghadapi masalah pada pekerjaan					
D.		Struktur Organisasi					
	1.	Alur perintah struktur organisasi yang tumpang tindih menjadi ketidaknyamanan kerja					
2.		Saya merasa tidak ada kejelasan tentang peran dan tanggung jawab saya di tempat kerja					
		Kepemimpinan Organisasi					
1.		Saya merasa tegang karena atasan selalu mengawasi pekerjaan saya					
	2.	Atasan selalu memberikan dukungan terhadap pekerjaan yang saya lakukan					

TERIMA KASIH

Lampiran 2 : Tabulasi Statistik

a. Kinerja Karyawan (Y)

Responden	Kinerja Karyawan (Y)										TOTAL
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	
1	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	35
2	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	34
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	31
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
6	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	31
7	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	37
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	28
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
14	3	3	2	3	2	4	3	4	3	3	30
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	36
17	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	36
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
20	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	35
21	2	2	2	2	2	3	2	4	4	2	25
22	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	22
23	2	4	4	2	4	2	4	4	2	2	30
24	2	2	2	2	2	3	2	3	4	4	26
25	2	2	2	2	2	3	2	4	2	2	23
26	4	2	2	2	2	3	2	2	2	4	25
27	3	4	4	2	2	2	2	4	2	2	27
28	2	2	2	4	2	3	4	2	4	4	29
29	3	2	2	2	2	4	2	4	2	4	27
30	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22
31	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21
32	4	4	3	4	2	2	2	2	4	4	31
33	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	22
34	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	22
35	2	3	4	4	3	2	4	4	2	2	30

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. *Work-Life Balance* (X1)

Responden	<i>Work-Life Balance</i> (X1)						TOTAL
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
1	3	3	3	4	4	3	20
2	3	3	3	4	3	2	18
3	3	3	4	3	3	2	18
4	3	3	3	4	3	2	18
5	3	3	3	3	3	2	17
6	3	3	3	3	3	2	17
7	4	4	4	4	4	2	22
8	4	4	4	4	4	2	22
9	3	3	3	3	3	3	18
10	4	4	4	4	4	2	22
11	3	3	2	3	3	2	16
12	4	4	4	4	4	2	22
13	4	4	4	4	4	2	22
14	4	3	3	4	3	4	21
15	2	3	3	4	3	3	18
16	3	3	3	3	4	2	18
17	4	4	3	4	4	2	21
18	3	3	3	3	3	2	17
19	3	3	3	3	3	3	18
20	3	3	3	4	4	2	19
21	3	4	4	2	2	2	17
22	3	3	2	2	2	1	13
23	3	2	2	2	2	2	13
24	2	2	4	2	2	4	16
25	4	2	2	2	2	1	13
26	2	2	2	2	4	2	14
27	2	3	2	4	4	3	18
28	4	2	4	3	2	2	17
29	3	2	3	2	4	2	16
30	3	4	2	2	2	2	15
31	2	2	2	3	2	1	12
32	2	2	2	2	4	2	14
33	2	4	2	4	2	2	16
34	2	2	2	4	2	1	13
35	2	2	4	3	3	2	16

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

c. Stres Kerja (X2)

Responden	Stres Kerja (X2)										TOTAL
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	
1	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	35
2	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	37
3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	35
4	3	3	3	4	3	4	3	2	3	2	30
5	3	3	3	3	3	4	4	4	2	4	33
6	3	4	4	4	4	2	2	3	2	4	32
7	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	35
8	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	36
9	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	30
10	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	38
11	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	37
12	2	2	2	3	2	3	4	4	3	3	28
13	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	29
14	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
15	4	4	2	2	1	1	1	2	2	2	21
16	4	3	3	3	3	3	2	2	2	4	29
17	4	4	3	3	2	2	2	2	2	2	26
18	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	28
19	4	3	4	4	2	3	2	3	3	1	29
20	4	2	2	2	4	2	4	4	1	4	29
21	4	3	4	4	4	5	2	4	4	4	38
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
23	1	1	4	4	2	2	2	2	2	2	22
24	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	34
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
26	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
27	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	37
28	4	4	2	4	2	2	4	4	4	2	32
29	4	4	4	4	4	2	4	4	2	3	35
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
32	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	37
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	38
34	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	36
35	1	1	2	4	4	2	2	4	4	2	26

Lampiran 3 : Hasil Uji Data

1. Uji Validitas

		Correlations										Kinerja Karyawan (Y)
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	
Y.1	Pearson Correlation	1	.533**	.501**	.476**	.436**	.397*	.189	.159	.360*	.563**	.640**
	Sig. (2-tailed)		<.001	.002	.004	.009	.018	.276	.360	.033	<.001	<.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.2	Pearson Correlation	.533**	1	.835**	.638**	.737**	.343*	.639**	.486**	.399*	.382*	.831**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001	.044	<.001	.003	.018	.024	<.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.3	Pearson Correlation	.501**	.835**	1	.565**	.801**	.167	.637**	.586**	.321	.231	.784**
	Sig. (2-tailed)	.002	<.001		<.001	<.001	.337	<.001	<.001	.060	.182	<.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.4	Pearson Correlation	.476**	.638**	.565**	1	.551**	.477**	.673**	.197	.564**	.539**	.788**
	Sig. (2-tailed)	.004	<.001	<.001		<.001	.004	<.001	.257	<.001	<.001	<.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.5	Pearson Correlation	.436**	.737**	.801**	.551**	1	.453**	.802**	.556**	.483**	.346*	.851**
	Sig. (2-tailed)	.009	<.001	<.001	<.001		.006	<.001	<.001	.003	.042	<.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.6	Pearson Correlation	.397*	.343*	.167	.477**	.453**	1	.423*	.460**	.499**	.617**	.659**
	Sig. (2-tailed)	.018	.044	.337	.004	.006		.011	.005	.002	<.001	<.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.7	Pearson Correlation	.189	.639**	.637**	.673**	.802**	.423*	1	.393*	.469**	.320	.766**
	Sig. (2-tailed)	.276	<.001	<.001	<.001	<.001	.011		.019	.004	.061	<.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.8	Pearson Correlation	.159	.486**	.586**	.197	.556**	.460**	.393*	1	.252	.128	.578**
	Sig. (2-tailed)	.360	.003	<.001	.257	<.001	.005	.019		.144	.463	<.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.9	Pearson Correlation	.360*	.399*	.321	.564**	.483**	.499**	.469**	.252	1	.607**	.684**
	Sig. (2-tailed)	.033	.018	.060	<.001	.003	.002	.004	.144		<.001	<.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.10	Pearson Correlation	.563**	.382*	.231	.539**	.346*	.617**	.320	.128	.607**	1	.655**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.024	.182	<.001	.042	<.001	.061	.463	<.001		<.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.640**	.831**	.784**	.788**	.851**	.659**	.766**	.578**	.684**	.655**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

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

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



- Hak Cipta Diindungi Undang-Undang
1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Work-Life Balance (X1)
X1.1	Pearson Correlation	1	.487**	.463**	.246	.247	-.058	.623**
	Sig. (2-tailed)		.003	.005	.154	.152	.739	<.001
	N	35	35	35	35	35	35	35
X1.2	Pearson Correlation	.487**	1	.350*	.487**	.293	.065	.706**
	Sig. (2-tailed)	.003		.040	.003	.088	.711	<.001
	N	35	35	35	35	35	35	35
X1.3	Pearson Correlation	.463**	.350*	1	.281	.279	.278	.697**
	Sig. (2-tailed)	.005	.040		.102	.105	.106	<.001
	N	35	35	35	35	35	35	35
X1.4	Pearson Correlation	.246	.487**	.281	1	.415*	.162	.698**
	Sig. (2-tailed)	.154	.003	.102		.013	.351	<.001
	N	35	35	35	35	35	35	35
X1.5	Pearson Correlation	.247	.293	.279	.415*	1	.186	.652**
	Sig. (2-tailed)	.152	.088	.105	.013		.286	<.001
	N	35	35	35	35	35	35	35
X1.6	Pearson Correlation	-.058	.065	.278	.162	.186	1	.412*
	Sig. (2-tailed)	.739	.711	.106	.351	.286		.014
	N	35	35	35	35	35	35	35
Work-Life Balance (X1)	Pearson Correlation	.623**	.706**	.697**	.698**	.652**	.412*	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.014	
	N	35	35	35	35	35	35	35

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

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

		Correlations										Stres Kerja (X2)
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	
X2.1	Pearson Correlation	1	.737**	.364*	.007	.270	.216	.275	.065	.005	.201	.520**
	Sig. (2-tailed)		<.001	.032	.967	.116	.213	.110	.712	.977	.246	.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.2	Pearson Correlation	.737**	1	.411*	.162	.183	.150	.244	-.008	.094	.130	.510**
	Sig. (2-tailed)	<.001		.014	.353	.294	.390	.158	.965	.593	.455	.002
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.3	Pearson Correlation	.364*	.411*	1	.501**	.475**	.380*	.214	.045	.110	.207	.599**
	Sig. (2-tailed)	.032	.014		.002	.004	.024	.217	.796	.529	.233	<.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.4	Pearson Correlation	.007	.162	.501**	1	.476**	.305	.244	.237	.340*	-.144	.496**
	Sig. (2-tailed)	.967	.353	.002		.004	.075	.157	.171	.046	.408	.002
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.5	Pearson Correlation	.270	.183	.475**	.476**	1	.501**	.535**	.465**	.226	.415*	.764**
	Sig. (2-tailed)	.116	.294	.004	.004		.002	<.001	.005	.191	.013	<.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.6	Pearson Correlation	.216	.150	.380*	.305	.501**	1	.421*	.330	.376*	.430**	.711**
	Sig. (2-tailed)	.213	.390	.024	.075	.002		.012	.053	.026	.010	<.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.7	Pearson Correlation	.275	.244	.214	.244	.535**	.421*	1	.640**	.295	.244	.708**
	Sig. (2-tailed)	.110	.158	.217	.157	<.001	.012		<.001	.086	.158	<.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.8	Pearson Correlation	.065	-.008	.045	.237	.465**	.330	.640**	1	.428*	.173	.585**
	Sig. (2-tailed)	.712	.965	.796	.171	.005	.053	<.001		.010	.319	<.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.9	Pearson Correlation	.005	.094	.110	.340*	.226	.376*	.295	.428*	1	.074	.517**
	Sig. (2-tailed)	.977	.593	.529	.046	.191	.026	.086	.010		.671	.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.10	Pearson Correlation	.201	.130	.207	-.144	.415*	.430**	.244	.173	.074	1	.488**
	Sig. (2-tailed)	.246	.455	.233	.408	.013	.010	.158	.319	.671		.003
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Stres Kerja (X2)	Pearson Correlation	.520**	.510**	.599**	.496**	.764**	.711**	.708**	.585**	.517**	.488**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.002	<.001	.002	<.001	<.001	<.001	<.001	.001	.003	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

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

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

2. Uji Reliabilitas

1. Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.899	10

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. *Work-Life Balance* (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.703	6

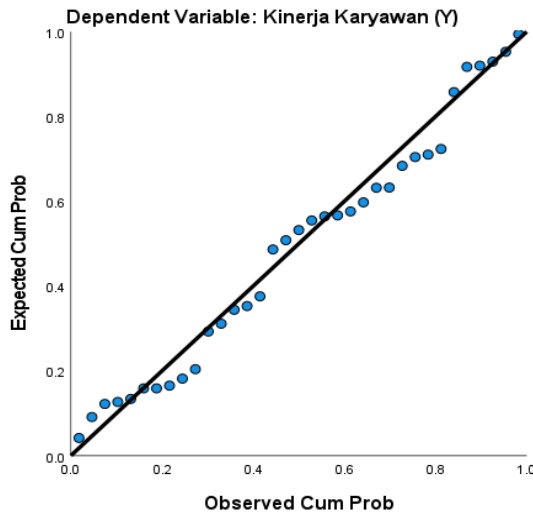
3. Stres Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.791	10

3. Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		35	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.63200620	
Most Extreme Differences	Absolute	.099	
	Positive	.099	
	Negative	-.066	
Test Statistic		.099	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.502
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.489
		Upper Bound	.515
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 79654295.			

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Uji Multikolineritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	18.001	4.706		3.825	.001		
	Work-Life Balance (X1)	1.461	.165	.737	8.878	.000	.937	1.067
	Stres Kerja (X2)	-.386	.092	-.349	-4.210	.000	.937	1.067

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

5. Uji Heteroskedastisitas

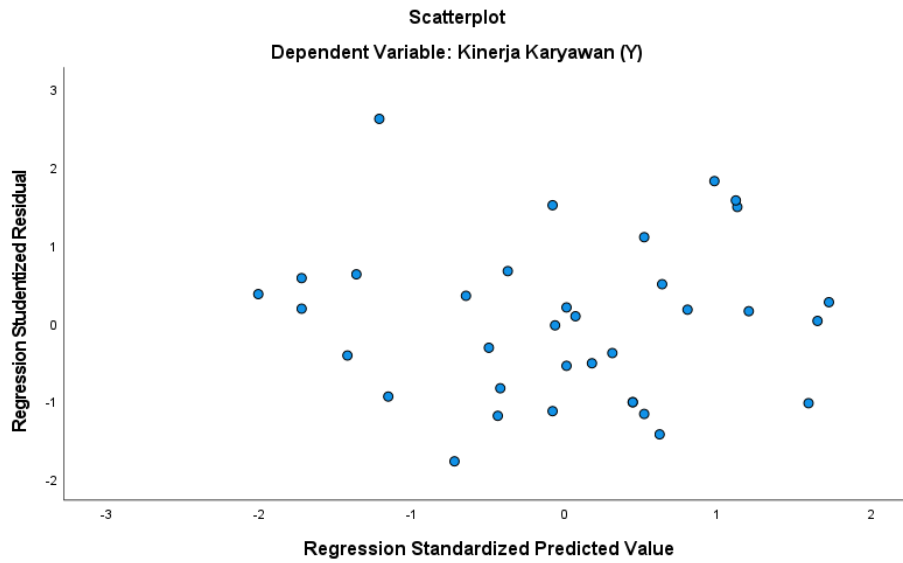
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.637	2.790		-.228	.821
	Work-Life Balance (X1)	.062	.098	.113	.631	.533
	Stres Kerja (X2)	.049	.054	.162	.903	.373

a. Dependent Variable: ABS_RES

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



6. Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	18.001	4.706		3.825	.001		
	Work-Life Balance (X1)	1.461	.165	.737	8.878	.000	.937	1.067
	Stres Kerja (X2)	-.386	.092	-.349	-4.210	.000	.937	1.067

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

7. Uji t

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	18.001	4.706		3.825	.001		
	Work-Life Balance (X1)	1.461	.165	.737	8.878	.000	.937	1.067
	Stres Kerja (X2)	-.386	.092	-.349	-4.210	.000	.937	1.067

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

8. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	905.038	2	452.519	61.480	.000 ^b
	Residual	235.534	32	7.360		
	Total	1140.571	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X2), Work-Life Balance (X1)

9. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.891 ^a	.793	.781	2.71301	2.338
a. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X2), Work-Life Balance (X1)					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 4 : Dokumentasi



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Pekanbaru, 19 agustus 2024

Yth, Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
 di –
 Pekanbaru

Dengan Hormat,

Memenuhi maksud surat saudara Nomor ; B-3563/Un.04/F.VII.1/PP.00.9/05/2024
 Tanggal 30 Mei 2024, Hal Izin Riset atas nama :

Nama	: Dara Aisyah Eka Fitri
NIM	: 12070120616
Semester	: IX (Sembilan)
Jurusan	: S1 Manajemen
Judul Penelitian	: Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Cincau Dan Tahu Desa Tanah Merah Kabupaten Kampar Provinsi Riau

Bersama ini kami sampaikan bahwa Mahasiswa tersebut benar sudah selesai melaksanakan penelitian di Pabrik Cincau Dan Tahu Desa Tanah Merah Kabupaten Kampar Provinsi Riau.

Demikian surat ini kami sampaikan untuk dapat dipergunakan sebaik-baiknya, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Pemimpin Pabrik

SUWARNI



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
 FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية
 FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES
 Jl. H.R. Soebrantas No. 55 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
 Fax 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail. : fekonso@uin-suska.ac.id

Nomor : B-3563/Un.04/F.VII.1/PP.00.9/05/2024
 Sifat : Biasa
 Lampiran : -
 Perihal : **Bimbingan Skripsi**

Pekanbaru, 30 Mei 2024 M
 22 Zulqaidah 1445 H

Kepada
 Yth. Irien Violinda Angriani, SE,
 Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
 UIN Sultan Syarif Kasim Riau
 Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat,

Bersama ini kami sampaikan kepada Saudara bahwa :

Nama : Dara Aisyah Eka Fitri
 NIM : 12070120616
 Jurusan : Manajemen
 Semester : VIII (Delapan)

adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memenuhi syarat untuk menyelesaikan studi/ menyusun skripsi dengan judul:

"PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PABRIK CINCAU DAN TAHU DESA TANAH MERAH KABUPATEN KAMPAR PROVINSI RIAU".

Sehubungan dengan itu kami menunjuk Saudara sebagai pembimbing dalam menyelesaikan skripsi mahasiswa tersebut di atas.

Demikian disampaikan, atas bantuan Saudara diucapkan terima kasih.

MENGETAHUI:
 SALINAN/FOTOCOPY INI
 SESUAI DENGAN ASLINYA
 WAKIL DEKAN I



Dr. Kamaruddin, S.Sos., M.Si
 NIP. 19790101 200710 1 003

Tembusan :
 Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau

an. Dekan
 Wakil Dekan I



Dr. Kamaruddin, S.Sos., M.Si
 NIP. 19790101 200710 1 003



BIOGRAFI PENULIS

Skripsi ini ditulis oleh Dara Aisyah Eka Fitri, lahir di Tanah Merah, 16 Oktober 2001. Penulis merupakan anak pertama dari pasangan Bapak Eka Putra Amir dan Ibu Tengku Aina dari dua bersaudara, Adik bernama Ibnu Zafran. Penulis berasal dari Desa Tanah Merah, Kecamatan Siak Hulu, Kabupaten Kampar, Provinsi Riau. Pendidikan Penulis dimulai dari TK Samara Desa Tanah Merah, dan selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan di SDN 17

Pekanbaru. Kemudian melanjutkan di MTSN Bukit Raya Pekanbaru, dan selanjutnya jenjang pendidikan ke SMKN 3 Pekanbaru dan tamat pada tahun 2020. Pada tahun 2021 penulis baru melanjutkan pendidikan dengan memilih Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Pada tahun 2023 penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di Kantor Gubernur Riau Bagian Biro Pemerintahan, dan melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Tanjung Belit Selatan, Kecamatan Kampar Kiri Hulu, Kabupaten Kampar Provinsi Riau.

Penulis melaksanakan *Ujian Oral Comprehensif* pada hari Jumat tanggal 04 Oktober 2024 dengan Judul Skripsi “**Pengaruh Work Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Cincin Desa Tanah Merah Kabupaten Kampar Provinsi Riau**” dan telah dinyatakan lulus dengan gelar Serjana Ekonomi (SE).

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.