

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP DISIPLIN
KERJA DENGAN *WORK-LIFE BALANCE* SEBAGAI MEDIASI**

SKRIPSI



Oleh

Nama : Fadhila Sania Thufailah
Nomor Mahasiswa : 22311478
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

2026

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP DISIPLIN
KERJA DENGAN *WORK-LIFE BALANCE* SEBAGAI MEDIASI**

SKRIPSI

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian tugas akhir guna memperoleh gelar sarjana Strata-1 Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika,
Universitas Islam Indonesia



Oleh

Nama : Fadhila Sania Thufailah
Nomor Mahasiswa : 22311478
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
2026**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tugas akhir ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis dan diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan beserta referensinya. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.

Yogyakarta, 29 Mei 2026



A handwritten signature in brown ink, appearing to read "Fadhila".

Fadhila Sania Thufailah

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

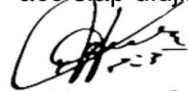
PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA DENGAN *WORK-LIFE BALANCE* SEBAGAI MEDIASI

Oleh :

Nama : Fadhila Sania Thufailah
Nomor Mahasiswa : 22311478
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Daerah Istimewa Yogyakarta
Telah disetujui dan disahkan oleh,
Dosen Pembimbing,

acc siap diujikan



Andriyastuti Suratman,
29 Mei 2026

Andriyastuti Suratman S.E., M.M., CHRMP.

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR
TUGAS AKHIR BERJUDUL
PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAPDISIPLIN KERJA DENGAN WORK-LIFE BALANCE
SEBAGAI MEDIASI

Disusun oleh : Fadhila Sania Thufailah

Nomor Mahasiswa : 22311478

Telah dipertahankan didepan Tim
Penguji dan dinyatakan lulus hari ini,
tanggal: Rabu 01 Juli 2026

Pembimbing TA : Andriyastuti Suratman, S.E., M.M.
Penguji : Fereshti Nurdiana Dihan, S.E., M.M.

Mengetahui

Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia



Prof. Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D.

**Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Disiplin Kerja dengan
Work-Life Balance sebagai mediasi**

Fadhila Sania Thufailah

**Jurusan Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam
Indonesia**

22311478@students.uii.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran media beban kerja dan stres kerja 3 Daerah Istimewa Daerah Istimewa Yogyakarta Dengan menggunakan teknik *purposive sampling*, diperoleh total akhir sebanyak 135 responden yang memenuhi kriteria. Selanjutnya, analisis data dalam studi ini dilakukan menggunakan metode *Partial Least Squares-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan aplikasi SmartPLS 4.1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) beban kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja, 2) stres kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja, 3) Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance*, 4) Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance*, 5) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance*, 6) *Work-life balance* memediasi pengaruh beban kerja terhadap disiplin kerja, 7) *Work-life balance* memediasi pengaruh stres kerja terhadap disiplin kerja.. Secara praktis, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan retail perlu mengelola beban kerja, mengarahkan stres kerja menjadi eustress, dan mendukung *work-life balance* untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan.

Kata kunci : Beban Kerja, Stres Kerja, Disiplin Kerja, *Work-life balance*

The Effect of Workload and Job Stress On Work Discipline With Work-Life Balance as a mediator

Fadhila Sania Thufailah

Department of Management, Faculty of Business and Economics Universitas Islam Indonesia

22311478@students.uii.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the role of job demands and job stress on work discipline, with work-life balance serving as a mediator. Based on the Job Demands-Resources and Conservation of Resources theories, this quantitative study employed a survey method by distributing Likert-scale questionnaires to retail employees in the Special Region of Daerah Istimewa Yogyakarta. Using purposive sampling, a final total of 135 respondents who met the criteria were obtained. Furthermore, data analysis in this study was conducted using the Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) method with the assistance of the SmartPLS 4.1 application. The results of this study indicate that: 1) work load has a significant positive effect on work discipline, 2) work stress has a significant positive effect on work discipline, 3) Workload has a significant positive effect on work-life balance, 4) Work stress has a significant positive effect on work-life balance, 5) Work discipline has a significant positive effect on work-life balance, 6) Work-life balance mediates the effect of workload on work discipline, 7) Work-life balance mediates the effect of work stress on work discipline. Practically, the results of this study are suggest that retail companies should effectively manage employees' workload, transform work-related stress into eustress, and promote work-life balance to enhance employee work discipline.

Keywords: *Workload, Work Stress, Work Discipline, Work-life balance*

KATA PENGANTAR

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirabbil'alamin, segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan tugas akhir yang berjudul "Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Disiplin Kerja dengan Work-life Balance sebagai Variabel Mediasi." Penyusunan skripsi ini dilakukan sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana (S1) pada Program Studi Manajemen konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Fakultas Bisnis dan Ekonomi Universitas Islam Indonesia.

Penulis menyadari bahwa proses penyusunan skripsi ini tidak akan berjalan dengan baik tanpa adanya bantuan, dukungan, arahan, serta bimbingan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, dengan penuh rasa hormat, kerendahan hati, dan rasa syukur, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan berbagai nikmat kesehatan, kekuatan, kemudahan, serta kelancaran, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tugas akhir ini dengan baik
2. Orang tua penulis yang sangat saya cintai dan hormati, serta kakak penulis. Terima kasih atas segala dukungan moral, material, kasih sayang, serta doa yang tiada henti untuk kelancaran penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini. Kehadiran dan ketulusan kalian menjadi sumber kekuatan terbesar bagi penulis untuk melewati setiap tantangan dengan penuh semangat hingga saat ini.

3. Ibu Andriyastuti Suratman S.E., M.M., CHRMP. selaku Dosen Pembimbing Tugas Akhir yang telah dengan sabar dan ikhlas memberikan waktu, arahan, serta dukungan moral kepada penulis. Terima kasih atas bimbingan dan motivasi yang diberikan selama proses penyusunan hingga tugas akhir ini dapat selesai dengan baik.
4. Teman-teman penulis yang tidak dapat disebutkan satu per satu atas dukungan, semangat, serta kesempatan berdiskusi yang telah diberikan selama proses penyusunan skripsi ini.
5. Seluruh responden yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, serta memberikan data yang sangat penting demi kelancaran penelitian ini. Penelitian ini tidak akan berjalan dengan baik tanpa adanya partisipasi dan kepercayaan yang telah diberikan. Terima kasih atas kesediaan serta kerja sama yang diberikan dengan tulus selama proses pengumpulan data berlangsung.

Penulis menyampaikan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah memberikan bantuan, dukungan, dan motivasi selama penyusunan tugas akhir ini. Penulis menyadari bahwa tugas akhir ini masih memiliki kekurangan, sehingga kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan. Semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi positif bagi berbagai pihak.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

DAFTAR ISI

SKRIPSI.....	i
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Pertanyaan Penelitian	10
1.4 Tujuan Penelitian.....	10
1.5 Manfaat Penelitian.....	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA	13
2.1 Landasan Teori	13
2.1.1 <i>Job Demands Resources Theory (JD-R)</i>	13
2.1.2 <i>Conservation of Resources Theory (COR)</i>	14
2.1.3 Beban Kerja	15

2.1.4 Stres Kerja.....	18
2.1.5 Disiplin Kerja.....	25
2.1.6 <i>Work Life Balance</i>	29
2.2. Pengaruh Antar Variabel	33
2.2.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Disiplin Kerja	33
2.2.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Disiplin Kerja.....	34
2.2.3 Pengaruh Beban Kerja Terhadap <i>Work-life balance</i>	36
2.2.4 Pengaruh Stres Kerja Terhadap <i>Work-life balance</i>	37
2.2.5 Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Terhadap Disiplin Kerja	39
2.2.6 <i>Work-life balance</i> Memediasi Pengaruh Beban Kerja Terhadap Disiplin Kerja.....	40
2.2.7 <i>Work-life balance</i> Memediasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Disiplin Kerja.....	42
2.3 Kerangka Penelitian	43
2.4 Kesimpulan Hipotesis.....	43
BAB III METODE PENELITIAN.....	45
3.1 Pendekatan Penelitian.....	45
3.2 Variabel Penelitian	46
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian	52
3.3.1 Populasi.....	52

3.3.2 Sampel Penelitian	53
3.4 Jenis dan Teknik Pengumpulan Data	55
3.4.1 Data Primer	55
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data.....	55
3.5 Metode Analisis Data	56
3.4.1 Analisis Deskriptif	56
3.4.2 Analisis Statistik	57
3.6 Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	57
3.6.1 Uji Validitas.....	57
3.6.2 Uji Reliabilitas	59
3.7 Uji Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	59
3.7.1 Uji Koefisien Determinasi (<i>R-Square</i>)	59
3.7.2 Uji <i>F Square</i>	60
3.7.3 Uji <i>Q-Square</i>	60
3.7.4 Uji Koefisien Jalur (<i>Path Coefficients</i>).....	61
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	62
4.1 Hasil Penelitian.....	62
4.1.1 Analisis Deskriptif Responden	62
4.1.2 Analisis <i>Outer Model</i>	65
4.1.3 Analisis <i>Inner Model</i>	72

4.2 Pembahasan	78
4.2.1 Pengaruh Beban Kerja terhadap Displin Kerja.....	78
4.2.2 Pengaruh Stres Kerja terhadap Disiplin Kerja	80
4.2.3 Pengaruh Beban Kerja terhadap <i>Work-life balance</i>	83
4.2.4 Pengaruh Stres Kerja terhadap <i>Work-life balance</i>	85
4.2.5 Pengaruh <i>Work-life balance</i> terhadap Disiplin Kerja	86
4.2.6 Pengaruh <i>Work-life balance</i> memediasi pengaruh beban kerja terhadap disiplin kerja	88
4.2.7 Pengaruh <i>Work-life balance</i> memediasi pengaruh stres kerja terhadap disiplin kerja	90
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	93
5.1 Kesimpulan.....	93
5.2 Impilkasi Manajerial.....	95
5.3 Keterbatasan Penelitian	96
5.4 Saran.....	97
DAFTAR PUSTAKA	98
LAMPIRAN.....	98

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Kuesioner Beban Kerja	47
Tabel 3.2 Kuesioner Stres Kerja.....	49
Tabel 3.3 Kuesioner Disiplin Kerja	50
Tabel 3.4 Kuesioner <i>Work-Life Balance</i>	52
Tabel 3.5 Skala Likert	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian	43
Gambar 4.1 Path Coefficient.....	78

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di Indonesia, usaha ritel terbagi menjadi ritel tradisional dan ritel modern. Ritel tradisional umumnya dijalankan dalam skala kecil atau rumah tangga dan tersebar di berbagai daerah (Jannah & Kurniawan, 2025). Sementara itu ritel modern seperti Indomaret, Alfamart, Gramedia, dan Transmart. Indomaret dan Alfamart merupakan market retail *leader* di Indonesia yang menjangkau seluruh wilayah perkotaan maupun pedesaan. Berdasarkan data per awal tahun 2026, Alfamart telah mengoperasikan sekitar 21.120 gerai yang tersebar di seluruh Indonesia (Kumparan.com, 2026). Sementara Indomaret tercatat memiliki lebih dari 24.000 gerai di Indonesia (Paramahamsa, 2025) berdasarkan data terakhir yang dipublikasikan. Perkembangan pesat ini menuntut standar pelayanan tinggi, jadwal kerja yang teratur, serta pemenuhan kebutuhan konsumen secara cepat dan efektif. Peran sumber daya manusia sangat penting dalam menjaga produktivitas karyawan serta kualitas pelayanan perusahaan (Jaya *et al.*, 2025) pada perusahaan ritel modern. Namun, dinamika kerja ataupun kondisi operasional yang menuntut memicu berbagai tantangan psikologis bagi karyawan yang turut menentukan kualitas disiplin kerja. Tuntutan pelayanan yang tinggi sering kali berimbas pada beban kerja karyawan yang intensif, terutama bagi karyawan yang menjalankan pekerjaan dengan sistem shift yang panjang serta dituntut untuk mencapai target operasional setiap hari. Dari laporan *State of the Global Workplace 2024* yang diringkas oleh media, sekitar

16% pekerja di Indonesia melaporkan mengalami stres harian akibat pekerjaan (Aspek.id, 2024). Kemudian, berdasarkan *Survey Workplace Wellbeing Score* Indonesia 2025 menunjukkan bahwa lebih dari 50% pekerja mengalami kelelahan kerja kronis (Baderi, 2025), hal ini menunjukkan bahwa pada realita tingginya tekanan di tempat kerja.

Organisasi ritel sangat bergantung pada karyawannya dalam menciptakan pengalaman pelanggan yang positif, menjaga kelancaran operasional, serta meningkatkan keuntungan perusahaan. Oleh karena itu disiplin kerja menjadi faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi. Disiplin kerja mencerminkan kesadaran dan tanggung jawab individu dalam menjalankan tugas dengan peraturan dan norma yang berlaku di lingkungan kerja, sehingga karyawan mampu bekerja secara efektif dan efisien (Simorangkir *et al.*, 2021). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh menurut Triana & Suratman (2022) yang menjelaskan bahwa disiplin kerja digunakan organisasi untuk menyampaikan kepada karyawan mengenai pentingnya mengubah perilaku, meningkatkan kesadaran, serta menumbuhkan kemauan dalam mematuhi seluruh peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Dalam praktiknya, disiplin kerja dapat dinilai dari kepatuhan terhadap jam kerja, kesediaan melaksanakan tugas secara maksimal, serta komitmen karyawan dalam mematuhi kode etik dan standar profesional yang berlaku di lingkungan kerja (Khoirunnisa *et al.*, 2025). Sehingga dengan adanya penerapan disiplin kerja tidak hanya mendukung efektivitas individu, tetapi juga memberikan dampak positif bagi organisasi, terutama dalam membangun citra perusahaan di mata

publik, sehingga atasan berperan penting dalam memastikan setiap karyawannya memiliki tingkat disiplin yang optimal.

Penelitian ini didasarkan pada dua teori *Job Demands-Resource Theory* menurut Bakker *et al* (2023) menjelaskan bahwa beban kerja dan stres kerja merupakan tuntutan yang dapat menguras energi karyawan sedangkan *work-life balance* berperan sebagai sumber daya yang menjaga kesehjahteraan. Hal ini menunjukkan bahwa *work-life balance* dapat memediasi dampak negatif beban kerja dan stres kerja terhadap disiplin kerja karena adanya waktu pemulihan membantu untuk tetap patuh pada aturan perusahaan. Sejalan dengan itu, *Conservation of Resources Theory* menurut Hobfoll (1989) menegaskan bahwa *work-life balance* sebagai sumber daya yang membantu individu memulihkan energi, waktu, dan emosi. Ketika *work-life balance* terhambat akibat tingginya beban kerja dan stres, maka sumber daya individu akan berkurang dan menurunnya disiplin. Hal ini dapat memperkuat potensi *work-life balance* sebagai mediasi dalam hubungan antara beban kerja dan stres kerja terhadap disiplin kerja.

Karyawan di industri ritel sering menghadapi jam kerja yang panjang, tingkat stres yang tinggi, dan tekanan untuk mencapai target penjualan serta memenuhi permintaan pelanggan. Kondisi ini dapat menimbulkan kelelahan fisik dan mental karena karyawan kesulitan mengelola beban kerja yang ada (Widjaja *et al.*, 2024). Beban kerja yang harus diselesaikan dalam waktu yang singkat dapat memicu tekanan emosional serta meningkatkan tingkat stres kerja karyawan (Sundari & Meria, 2022). Dampaknya, kapasitas individu dalam

menghadapi tuntutan pekerjaan menurun, yang kemudian berimplikasi pada rendahnya semangat kerja dan ketidakoptimalan performa, termasuk dalam aspek kepatuhan terhadap standar aturan serta ketepatan jam kerja (Indriani *et al.*, 2023). Dengan demikian, kesesuaian beban kerja menjadi aspek penting dalam menjaga disiplin kerja karyawan ritel yang tercermin melalui kepatuhan terhadap prosedur operasional dan tanggung jawab kerja. Beban kerja yang tidak seimbang dapat memengaruhi kedisiplinan karyawan di tempat kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengoptimalkan pembagian tugas agar performa dan konsistensi kerja karyawan tetap terjaga. Keterkaitan antara beban kerja dan disiplin kerja hingga kini masih menunjukkan hasil yang beragam. Di satu sisi, beban kerja yang berlebihan seperti penugasan ganda ditemukan dapat menurunkan tingkat disiplin dan kepatuhan karyawan (Anwar & Yusuf, 2023). Namun di sisi lain, terdapat temuan bahwa beban kerja yang menantang justru dapat memacu peningkatan kemampuan yang berujung pada penguatan disiplin (Regen *et al.*, 2025). Adanya inkonsistensi hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat faktor lain, salah satunya adalah stres kerja.

Stres kerja didefinisikan sebagai reaksi merugikan yang dialami karyawan akibat adanya ketidaksesuaian antara tuntutan penyelesaian pekerjaan dan kemampuan karyawan yang dirasakan dalam melaksanakan pekerjaannya (Akaighe *et al.*, 2025). Kondisi stres yang berat dapat mengganggu emosi serta proses berpikir, yang berpotensi menurunkan kepatuhan karyawan terhadap aturan perusahaan. Menurut Hafizah *et al* (2024) Penelitian ini didukung dengan temuan Hanan (2020) bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan

terhadap disiplin kerja ditunjukkan dengan stres kerja yang dialami karyawan muncul karena tuntutan pekerjaan yang terlalu berat bahwa bekerja diluar jam kerja atau lembur dirasa memberatkan meskipun sudah menjadi aturan dalam perusahaan. Temuan ini menunjukkan bahwa stres kerja muncul karena aturan perusahaan yang dirasakan terlalu membebani karyawan.

Selain tekanan di tempat kerja, stres tersebut sering kali diperparah oleh ketidakseimbangan antara tanggung jawab profesional dan kehidupan pribadi seperti kelelahan fisik maupun mental, dan gangguan kesehatan sehingga mengakibatkan menurunnya *work-life balance*. Kondisi tersebut berpotensi menurunkan kualitas pelayanan serta meningkatkan kecenderungan individu untuk meninggalkan profesinya (Widayana *et al.*, 2025). *Work-life balance* mencakup berbagai aspek seperti jam kerja, tingkat fleksibilitas, kesejahteraan, karakteristik keluarga, faktor demografis, dan ketersediaan waktu luang (Kevin *et al.*, 2023). Karyawan yang mampu mencapai keseimbangan antar pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki tingkat stres yang rendah. Di sisi lain *work-life balance* menjadi hal yang menarik dan mempertahankan serta menjaga kreativitas karyawan Alnagbi *et al* (2025) yang sejalan pada penelitian Stepanok (2024) bahwa karyawan yang mampu mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki tingkat stres yang rendah, yang akan meningkatkan produktivitas dan keberlanjutan keahlian dalam organisasi. Dengan kata lain pencapaian *work-life balance* menciptakan keselarasan berbagai aspek kehidupan untuk meningkatkan kepuasan diri serta mencegah risiko gangguan psikologis (Vidani *et al.*, 2024). Dalam penelitian

Kartika dan Riana (2024) bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap *work-life balance* dalam konteks ini semakin rendah beban kerja maka semakin tinggi *work-life balance* yang dirasakan karyawan, serta beban kerja yang tidak sesuai terkait kondisi pekerjaan dan pemahaman standar operasional perusahaan mengakibatkan karyawan harus bekerja lembur dan menyelesaikan pekerjaan diluar jam kerja, dengan kata lain mengganggu keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Febriyanti & Satrya, 2025). Di sisi lain beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *work-life balance* menurut Wirawan (2022) ditunjukkan dengan karyawan menghadapi beban kerja yang tinggi mendorong untuk menyelesaikan tugas secara lebih cepat agar tidak mengganggu waktu bersama keluarga.

Work-life balance dapat dipengaruhi oleh stres kerja. Kondisi ini dapat dipengaruhi oleh tingkat stres yang dialami karyawan. Ketidakmampuan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi membuat karyawan lebih rentan mengalami kelelahan serta stres berlebih. Stres tersebut dapat bersumber dari berbagai faktor, baik yang berasal dari individu, pekerjaan, maupun lingkungan keluarga (Yuswandi, 2023). Ketika salah satu aspek tersebut terganggu, keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi juga cenderung sulit untuk dipertahankan. Jika tidak diatasi, dampak negatif ini tidak hanya memengaruhi kesehatan mental, tetapi juga dapat memicu peningkatan tingkat absen serta menurunkan komitmen kerja karyawan, seperti meningkatnya *turnover*, tingkat kehadiran yang berkurang, serta kecelakaan kerja (Alifah *et al.*, 2023). Di sisi lain, menurut Nurfauzi &

Suratman (2023) menjelaskan bahwa *work-life balance* berperan dalam mencegah munculnya perilaku menyimpang pada karyawan karena dapat meningkatkan kepuasan hidup dan menurunkan tingkat stres secara signifikan. Pada penelitian Urba dan Soetjningsih (2022) menyatakan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *work-life balance* dan stres kerja pada karyawan ditunjukkan dengan karyawan yang mampu menjaga *work-life balance* yang baik cenderung mengalami tingkat stres kerja yang lebih rendah dengan demikian *work-life balance* diluar pekerjaan dapat mengurangi tekanan yang dirasakan. Penelitian lain mendukung yang dikemukakan oleh Khotimah dan Nardo (2025) menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja ditunjukkan melalui dukungan keluarga, suasana pribadi yang kondusif, serta pengalaman kerja yang membangun kontribusi positif terhadap psikologis karyawan.

Disiplin mendorong karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan aturan kantor, sehingga karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien serta menjadi lebih produktif. Disiplin kerja juga tercermin dari kemampuan karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya secara konsisten, yang perlu dijaga melalui mekanisme pengawasan serta penerapan sanksi seperti teguran atau peringatan guna mendorong kepatuhan dan mencegah penurunan produktivitas maupun reputasi perusahaan (Sitopu *et al.*, 2021). Tingkat kedisiplinan karyawan dalam melakukan pekerjaan akan memengaruhi pada aktivitas dan produktivitas perusahaan dimasa yang akan datang. Namun, tingkat disiplin kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh

faktor pekerjaan, tetapi juga oleh kemampuan karyawan dalam menjaga *work-life balance*. Dengan karyawan mampu mencapai *work-life balance* akan memiliki disiplin kerja yang lebih baik, sehingga *work-life balance* berperan dalam memengaruhi tingkat kedisiplinan kerja karyawan. Pada penelitian Arifin dan Rizana (2024) menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja ditunjukkan dengan *work-life balance* membantu karyawan dalam mengatur waktu dengan baik, tetap fokus dalam bekerja sehingga disiplin kerja dapat meningkat. Studi lain mendukung ditemukan oleh Mahanani *et al* (2026) menemukan bahwa *work-life balance* berpengaruh secara positif terhadap disiplin kerja. Ketika karyawan mampu mengatur waktu antara tugas kantor dan urusan pribadi, karyawan lebih memiliki semangat dan *loyalitas* dalam melakukan tanggung jawab dengan secara disiplin.

Namun berbagai studi yang ada masih terbatas pada pengujian pengaruh langsung antarvariabel tersebut, dan belum ada yang secara khusus mengkaji peran *work-life balance* sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara beban kerja dan stres kerja terhadap disiplin kerja. Selain itu, penelitian sebelumnya mayoritas dilakukan pada sektor kesehatan, perbankan, dan pertambangan, sehingga masih terbatas pada sektor ritel modern, khususnya di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta. Dengan demikian penelitian ini bertujuan untuk mengisi gap dengan menguji peran mediasi *work-life balance* pada pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap disiplin kerja karyawan retail di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Penelitian ini memilih Daerah Istimewa Yogyakarta sebagai lokasi penelitian karena didasarkan pada pertimbangan strategis dan teoretis. DIY dikenal sebagai salah satu wilayah dengan perkembangan ritel modern yang cukup pesat, yang terlihat dari banyaknya gerai Indomaret dan Alfamart yang tersebar hingga ke berbagai kabupaten. Kondisi ini menciptakan lingkungan kerja ritel yang dinamis dengan tuntutan operasional yang tinggi, sistem kerja shift, serta target pelayanan harian yang tinggi sehingga relevan untuk menguji variabel beban kerja, stres kerja, *work-life balance*, dan disiplin kerja. Selain itu, DIY memiliki karakteristik khas sebagai kota dengan jumlah penduduk usia produktif (TribunJogja 2026). Hal ini menyebabkan karyawan ritel menghadapi tekanan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, terutama bagi individu yang tinggal jauh dari keluarga. Oleh karena itu, DIY menjadi konteks penelitian yang representatif dan relevan untuk mengkaji peran *work-life balance* sebagai variabel mediasi antara beban kerja dan stres kerja terhadap disiplin kerja karyawan ritel.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, ditemukan permasalahan terkait beban kerja dan stres kerja yang dialami karyawan di Daerah Istimewa Yogyakarta. Dengan adanya tuntutan pelayanan yang tinggi, target operasional, serta sistem kerja shift pada karyawan ritel modern di Daerah Istimewa Yogyakarta yang berpotensi menimbulkan beban kerja dan stres kerja. Kondisi ini dapat memengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan dalam mematuhi aturan, standar operasional, dan tanggung jawab pekerjaan. Selain itu, belum diketahui secara

jelas apakah *work-life balance* mampu berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara beban kerja dan stres kerja terhadap disiplin kerja. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus untuk mengkaji pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap disiplin kerja, serta menguji peran *work-life balance* dalam memperkuat atau memperlemah hubungan tersebut pada karyawan ritel modern di Daerah Istimewa Yogyakarta.

1.3 Pertanyaan Penelitian

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan?
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap *work-life balance* karyawan?
4. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *work-life balance* karyawan?
5. Apakah *work-life balance* berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan?
6. Apakah *work-life balance* memediasi pengaruh beban kerja terhadap disiplin kerja karyawan?
7. Apakah *work-life balance* memediasi pengaruh stres kerja terhadap disiplin kerja karyawan?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari dilakukan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh beban kerja terhadap disiplin kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh stres kerja terhadap disiplin kerja karyawan.

3. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh beban kerja terhadap *work-life balance* karyawan.
4. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh stres kerja terhadap *work-life balance* karyawan.
5. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh *work-life balance* terhadap disiplin kerja karyawan.
6. Untuk mengetahui dan menguji *work-life balance* dalam memediasi pengaruh beban kerja terhadap disiplin kerja karyawan.
7. Untuk mengetahui dan menguji *work-life balance* dalam memediasi pengaruh stres kerja terhadap disiplin kerja karyawan.

1.5 Manfaat Penelitian

Penulis berharap hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat secara teoritis, praktis, dan bagi pihak lain:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pemahaman tentang disiplin kerja karyawan, dengan tujuan meningkatkan kemampuan dalam mengidentifikasi, memahami, menerapkan, menganalisis, menyimpulkan, dan mengevaluasi dampak beban kerja dan stres kerja terhadap disiplin kerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan wawasan baru dan memperkaya pemahaman mengenai hubungan tersebut melalui *work-life balance* sebagai variabel mediasi pada karyawan retail yang bekerja di Daerah Istimewa Yogyakarta.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi karyawan sebagai masukan, dengan tujuan untuk mengidentifikasi dan memperbaiki isu-isu terkait disiplin kerja karyawan retail di Daerah Istimewa Yogyakarta, melalui optimalisasi beban kerja, penanggulangan stres kerja, dan peningkatan *work-life balance*.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan, serta menjadi referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Job Demands Resources Theory (JD-R)*

Job Demand Resources Theory (JD-R) diperkenalkan oleh Bakker *et al* (2023), yang menekankan pentingnya keseimbangan antara tuntutan dan sumber daya di tempat kerja yang memengaruhi kesejahteraan dan kinerja karyawan. Teori ini menjelaskan bahwa tuntutan pekerjaan dapat menimbulkan stres melalui *health impairment process* yaitu penurunan kondisi kesehatan sehingga dapat munculnya kelelahan akibat tingginya beban kerja, sedangkan *motivational process* yang menggambarkan peran sumber daya yang cukup dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan dalam bekerja. Dengan ini kesejahteraan karyawan dipengaruhi oleh interaksi yang beragam antara tuntutan dan sumber daya berarti bahwa kesejahteraan karyawan dipengaruhi oleh keseimbangan antar beban kerja yang dihadapi dengan ketersediaan sumber daya yang dimiliki serta memberikan pandangan baru dalam memahami stres di lingkungan kerja bahwa stres kerja tidak hanya disebabkan oleh tingginya tuntutan pekerjaan tetapi ditentukan oleh sejauh mana sumber daya mampu mengelola tuntutan pekerjaan.

Job Demand Resources Theory memiliki relevansi dalam penelitian ini karena memberikan pemahaman dalam *work-life balance* sebagai variabel mediasi yang dapat memengaruhi hubungan antara beban kerja dan stres kerja

dengan disiplin kerja. Dalam konteks ini tuntutan pekerjaan, seperti beban kerja dan stres, memengaruhi disiplin karyawan. Beban kerja dan stres dianggap sebagai tuntutan yang menguras energi, sementara *work-life balance* berperan sebagai sumber daya yang membantu menjaga kesejahteraan dan stabilitas psikologis. Karyawan yang memiliki beban kerja tinggi tanpa adanya waktu pemulihan yang cukup berisiko mengalami stres dan penurunan disiplin. Namun, *work-life balance* berfungsi sebagai mekanisme perlindungan yang memungkinkan pemulihan emosional dan mempertahankan fokus dalam bekerja. Sehingga, teori *Job Demand Resources Theory* mendukung bahwa *work-life balance* dapat memediasi serta mengurangi dampak negatif beban kerja dan stres terhadap disiplin, sehingga karyawan tetap mampu menjalankan tugas sesuai aturan.

2.1.2 Conservation of Resources Theory (COR)

Conservation of Resources Theory yang diperkenalkan oleh Hobfoll (1989) menjelaskan bahwa individu berusaha mempertahankan, melindungi, dan membangun sumber daya yang mereka anggap bernilai, seperti objek, kondisi, karakteristik pribadi, dan energi. Stres muncul ketika sumber daya tersebut terancam hilang, benar-benar hilang, atau ketika usaha yang dilakukan tidak menghasilkan tambahan sumber daya yang diharapkan. Teori ini menekankan stres sebagai reaksi individu terhadap lingkungan yang terjadi apabila mengalami kehilangan sumber daya dan kurangnya perolehan sumber daya yang dibutuhkan. Dalam perkembangannya, *Conservation of Resources Theory* banyak digunakan dalam untuk menjelaskan bagaimana

tuntutan pekerjaan dapat menguras sumber daya karyawan, memicu kelelahan, serta memengaruhi kesejahteraan dan perilaku kerja seperti disiplin kerja.

Conservation of Resources dalam penelitian ini memberikan pemahaman *work-life balance* dipandang sebagai sumber daya kondisi yang memungkinkan individu memulihkan energi, waktu, dan emosi setelah bekerja. Ketika *work-life balance* terjaga, individu memiliki sumber daya yang cukup untuk melakukan perilaku disiplin seperti datang tepat waktu, mematuhi aturan, dan bekerja secara fokus. Sebaliknya, jika *work-life balance* terganggu akibat beban kerja dan stres yang tinggi, sumber daya individu terkuras sehingga tidak ada energi yang cukup untuk mempertahankan disiplin kerja. Dengan demikian, *work-life balance* berperan sebagai mediasi yang menjelaskan bagaimana beban kerja dan stres memengaruhi disiplin kerja melalui kondisi ketersediaan sumber daya individu.

2.1.3 Beban Kerja

2.1.3.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja diartikan sebagai tingkat tekanan dari tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan, yang mencerminkan jumlah pekerjaan yang diberikan atau diharapkan untuk diselesaikan dalam jangka waktu tertentu (Inegbedion *et al.*, 2020). Beban kerja juga dimaknai sebagai persepsi karyawan mengenai sejauh mana kemampuan dan sumber daya yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu tugas (Anasi, 2020). Selain itu, beban

kerja berkaitan dengan jenis tugas dan tanggung jawab yang harus dijalankan oleh karyawan, yang dipengaruhi oleh kebijakan organisasi, ketersediaan fasilitas kerja, serta peran kepemimpinan dalam menjalankan fungsi organisasi (Nordin *et al.*, 2020).

Berdasarkan definisi pada penelitian tersebut, penulis memberikan kesimpulan bahwa beban kerja merupakan tuntutan pekerjaan yang mencerminkan tingkat tekanan tugas yang harus diselesaikan karyawan dalam jangka waktu tertentu, yang menuntut pemanfaatan tenaga fisik dan mental secara berkelanjutan. Beban kerja juga dipersepsikan secara subjektif oleh karyawan berdasarkan kemampuan dan sumber daya yang dimiliki, serta dipengaruhi oleh hubungan dengan lingkungan kerja, kebijakan perusahaan, ketersediaan fasilitas, dan peran pimpinan. Apabila beban kerja tidak didukung oleh sumber daya kerja yang memadai dan tidak dikelola dengan baik, kondisi ini dapat menimbulkan kelelahan pada karyawan.

2.1.3.2 Indikator Beban Kerja

Indikator beban kerja menurut Kevin *et al* (2023) terbagi menjadi:

1. Pekerjaan menuntut aktivitas mental intens dan pengambilan keputusan sulit
2. Perlu mengingat banyak informasi yang dapat meningkatkan stres.
3. Membutuhkan aktivitas fisik berat.
4. Sering merasa lelah secara fisik setelah menyelesaikan tugas.
5. Sering terburu-buru karena tekanan dan batas waktu yang ketat.
6. Upaya kerja serinhg menimbulkan kelelahan dan stres.

7. Harus bekerja secara cepat untuk menyelesaikan tugas tepat waktu.
8. Perlu bekerja keras secara mental dan fisik demi mencapai target kinerja.
9. Usaha yang dilakukan dalam pekerjaan terkadang membuat lelah.
10. Merasa puas ketika berhasil mencapai tujuan kerja.
11. Pencapaian tujuan meningkatkan penilaian terhadap kualitas pekerjaan.

2.1.3.3 Faktor Yang Memengaruhi Beban Kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja seorang karyawan disuatu perusahaan, Menurut Mardiana dan Asj'ari (2022) menyatakan bahwa salah satu faktor yang memengaruhi beban kerja karyawan adalah:

1. Faktor Eksternal

Meliputi tugas pekerjaan berupa fisik dan nonfisik seperti tata ruang kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja dan sarana informasi seperti alur kerja, Organisasi kerja meliputi durasi waktu bekerja, waktu istirahat, sistem *shift* kerja, struktur organisasi dan pembagian tugas wewenang dalam pekerjaan. Lingkungan kerja terdiri dari fisik (suhu, intensitas cahaya, kebisingan dan tekanan udara), kimia (debu, gas, uap logam), biologis (bakteri, virus, jamur) dan psikologis (hubungan kerja, penempatan tenaga kerja dan interaksi dengan lingkungan sosial).

2. Faktor Internal, yaitu faktor yang berasal dari dalam diri individu sebagai reaksi terhadap beban kerja. Faktor ini mencakup kondisi somatis seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh, dan status kesehatan,

faktor psikis yang meliputi motivasi, kepuasan kerja, keinginan, persepsi karyawan terhadap pekerjaan serta kelelahan otot yaitu tremor pada otot dan nyeri pada otot.

Faktor yang memengaruhi beban kerja terbagi menjadi dua menurut Rahayu *et al* (2021) yaitu:

1. Beban kerja Fisik

Faktor ini berdampak pada fisik dan kesehatan mental karyawan berpengaruh pada kondisi dan psikologis. Kondisi kesehatan karyawan harus dalam keadaan sehat saat melakukan pekerjaan tak hanya istirahat yang cukup tetapi dukungan pada tempat juga memengaruhi kondisi fisik dan mental karyawan.

2. Beban kerja sebagai tuntutan tugas sistem *shift* kerja malam menyebabkan kelelahan bagi karyawan akibat dari beban kerja yang berlebihan hal ini berpengaruh pada kinerja seorang karyawan.

2.1.4 Stres Kerja

2.1.4.1 Pengertian Stres Kerja

Stres kerja merupakan kondisi tekanan psikologis yang dialami individu akibat tuntutan pekerjaan yang dirasakan melebihi kemampuan atau sumber daya yang dimiliki. Kondisi ini dapat mengganggu konsentrasi, menurunkan daya ingat, menghambat kemampuan pengambilan keputusan, serta meningkatkan risiko terjadinya tindakan tidak aman dan kecelakaan kerja. Apabila stres kerja berlangsung secara berlebihan dan dalam jangka

waktu yang panjang, kondisi tersebut dapat menimbulkan masalah kesehatan, menurunkan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan, mengurangi kepuasan terhadap organisasi, serta meningkatkan peluang terjadinya kecelakaan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung (Khoshakhlagh *et al.*, 2021).

Selain itu, stres kerja digambarkan sebagai tekanan yang meningkat ketika karyawan dihadapkan pada perubahan sistem kerja baru seperti *remote working*, ketidakpastian pekerjaan, serta kekhawatiran terhadap pemutusan hubungan kerja (Munir *et al.*, 2020). Kondisi ini menuntut karyawan untuk terus beradaptasi terhadap pekerjaan dan menyebabkan penurunan kepuasan kerja. Sumber stres dapat bersumber dari aspek pekerjaan maupun permasalahan pribadi yang dipersepsikan berbeda-beda oleh setiap individu, sehingga berpotensi menimbulkan dampak negatif bagi karyawan dan organisasi (Ridwan.*et al.*, 2023).

Secara psikologis stres kerja diartikan sebagai kondisi yang muncul akibat tuntutan kerja yang berlebihan dan ditandai dengan kecemasan, kekhawatiran, serta ketidakmampuan individu dalam menyeimbangkan kehidupan pribadi dan profesional (Liu *et al.*, 2025).

Stres juga dapat dilihat dari tiga sudut pandang yaitu pengaruh luar sebagai tuntutan eksternal (tuntutan lingkungan), penilaian pribadi terhadap situasi yang dihadapi (cara individu menilai), dan interaksi sosial di lingkungan kerja (integrasi) (Mazzola & Disselhorst, 2019). Oleh karena itu, tingkat stres yang dialami oleh setiap individu dapat memberikan

dampak yang berbeda, sebagian karyawan dapat mengalami penurunan kinerja sementara terdapat sebagian orang mampu menjalankan pekerjaannya dengan baik.

Berdasarkan definisi pada penelitian tersebut, penulis memberikan kesimpulan bahwa stres kerja merupakan kondisi tekanan psikologis yang muncul akibat tuntutan kerja yang berlebihan, perubahan sistem kerja, serta permasalahan pekerjaan dan pribadi yang dipersepsikan secara berbeda oleh setiap individu. Stres kerja dapat mengganggu fungsi kognitif seperti konsentrasi, memori, dan pengambilan keputusan, menimbulkan sikap negatif terhadap pekerjaan, serta meningkatkan risiko perilaku tidak aman dan kecelakaan kerja. Apabila berlangsung dalam jangka panjang, stres kerja berpotensi menurunkan kesehatan, keterlibatan, dan kepuasan kerja karyawan, serta memberikan dampak negatif baik bagi individu maupun organisasi.

2.1.4.2 Faktor yang Memengaruhi Stres Kerja

Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi stres menurut Kim *et al.* (2024) antara lain:

1. Status Pernikahan (*Marital Status*)

Individu yang sudah menikah dihadapkan pada tuntutan ganda antara tanggung jawab keluarga dan pekerjaan. Tekanan *finansial* untuk memenuhi kebutuhan keluarga dapat memperbesar beban kerja, sementara kesulitan dalam menyeimbangkan kehidupan pribadi dan

pekerjaan, terutama di lingkungan usaha kecil dengan jam kerja panjang, dapat memperparah tingkat stres.

2. Jenis Usaha (*Type of Business*)

Setiap sektor memiliki karakteristik dan tekanan yang berbeda. Karyawan yang bekerja di sektor manufaktur dan konstruksi umumnya mengalami stres lebih tinggi akibat tuntutan fisik dan risiko keselamatan. Selain itu, perbedaan dalam proses produksi dan kondisi kerja di berbagai jenis usaha menciptakan perbedaan dalam tingkat stres di kalangan karyawan.

3. Lama Bekerja (*Working Years*)

Karyawan yang sudah lama bekerja cenderung mengalami kejenuhan akibat tekanan yang terus menerus. Tekanan fisik yang terjadi secara terus-menerus selama bertahun-tahun di lingkungan kerja yang tidak kondusif kerap diperburuk oleh rasa frustrasi akibat masalah yang tidak segera teratasi.

4. Peluang Promosi (*Promotion Opportunity*)

Pada usaha kecil adanya keterbatasan jenjang karir yang dapat menimbulkan rasa jenuh dan ketidakpastian terhadap masa depan. Tidak adanya kesempatan untuk berkembang sering kali membuat karyawan merasa diperlakukan tidak adil dan kehilangan motivasi. Ketidakseimbangan antara usaha yang dikeluarkan dan penghargaan yang diterima akhirnya dapat menimbulkan tekanan psikologis dalam jangka panjang.

Adapun menurut Rahmi *et al*(2020) stres kerja pada karyawan dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal:

1. Faktor Eksternal meliputi lingkungan kerja dan beban kerja. Perubahan sistem kerja menuntut karyawan untuk beradaptasi, yang dapat menimbulkan ketidaknyaman dan meningkatkan stres kerja jika lingkungan kerja tidak mendukung serta peningkatan beban kerja akibat tuntutan beradaptasi dapat meningkatkan stres, semakin tinggi volume beban kerja maka stres kerja pada karyawan akan meningkat
2. Faktor Internal meliputi kondisi fisik dan psikologis seperti karakteristik individu, *job insecurity*, dan kepuasan kerja. Individu yang dapat mengelola emosi dan beradaptasi dengan tekanan maka dapat menurunkan stres. Sedangkan *job insecurity* dapat meningkatkan stres, ketidaknyamanan dan tekanan berdampak pada menurunnya kepuasan kerja yang memperburuk tingkat stres pada karyawan.

2.1.4.3 Indikator Stres Kerja

Menurut Judge (2024) bahwa stres kerja dikelompokkan menjadi tiga yaitu:

1. Stresor Lingkungan

Bentuk ketidakpastian yang muncul dari luar organisasi dan dapat berdampak pada organisasi dan kondisi psikologis karyawan. Ketidakpastian ekonomi seperti perubahan siklus bisnis atau kondisi resesi yang menimbulkan rasa cemas terutama mengenai keamanan dan keberlangsungan kerja. Selain itu ketidakpastian politik dapat menjadi

sumber stres karena ancaman ataupun perubahan kebijakan dan situasi politik yang menciptakan kekhawatiran

2. Stresor Organisasi

Kondisi dan tuntutan tugas yang ada di dalam lingkungan kerja. Tuntutan tugas berkaitan dengan pekerjaan yang dijalani karyawan meliputi struktur pekerjaan, variasi tugas, penggunaan teknologi otomatis, kondisi lingkungan kerja dan susunan ruang kerja. Tuntutan peran muncul dari tekanan yang berkaitan dengan posisi atau peran dalam organisasi. Konflik ini terjadi ketika karyawan menghadapi tuntutan yang saling bertentangan dan sulit untuk dipenuhi. Beban peran yang berlebih muncul saat karyawan dituntut mengerjakan tugas terlalu banyak sedangkan ketidakjelasan peran terjadi saat tanggung jawab dan harapan kerja tidak dijelaskan secara jelas sehingga karyawan merasa bingung dalam menjalankan tugasnya. Sementara itu, tuntutan interpersonal berkaitan dengan tekanan yang timbul dari hubungan sosial ditempat kerja baik dengan rekan kerja ataupun atasan seperti perilaku negatif atau konflik, perundungan, pelecehan hal ini memiliki hubungan yang kuat dengan meningkatnya stres kerja.

3. Stresor Pribadi

Masalah dan pengalaman yang dialami individu di luar pekerjaan yang membawa pengaruh pada lingkungan kerja dan kondisi psikologis karyawan. Masalah keluarga kondisi ini berkaitan dengan konflik antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Serta masalah ekonomi

seperti tekanan akibat utang atau pengelolaan keuangan yang tidak seimbang sehingga dapat menimbulkan stres dan perhatian karyawan mengenai pekerjaan teralihkan.

Indikator stres kerja menurut Kevin *et al* (2023) menjelaskan bahwa:

1. Mengalami stres karena banyak tugas yang harus diselesaikan dalam batas waktu terbatas.
2. Batas waktu yang ketat membuat merasa tertekan dan terburu-buru saat menyelesaikan pekerjaan.
3. Merasa frustrasi ketika penjelasan tugas tidak jelas sehingga harus menebak apa yang harus dikerjakan.
4. Kurangnya informasi dalam tugas menimbulkan kebingungan dan keraguan dalam menyelesaikannya.
5. Konflik atau hubungan yang tidak harmonis dengan rekan kerja membuat merasa tertekan.
6. Lingkungan kerja yang kurang kondusif sering menimbulkan ketegangan antar karyawan.
7. Kurangnya dukungan dari rekan kerja atau atasan sehingga dapat meningkatkan stres kerja.
8. Merasa tidak memiliki orang yang dapat diandalkan saat menghadapi kesulitan pekerjaan.
9. Ancaman pemutusan hubungan kerja atau perubahan organisasi yang dapat menimbulkan stres.

10. Merasa khawatir terhadap masa depan pekerjaan akibat ketidakpastian kebijakan perusahaan.

2.1.5 Disiplin Kerja

2.1.5.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan niat individu untuk mematuhi seluruh peraturan perusahaan serta norma sosial yang berlaku dalam lingkungan kerja (Simorangkir *et al.*, 2021). Kedisiplinan juga mencerminkan bentuk tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai ketentuan organisasi, sehingga memungkinkan terciptanya kinerja yang lebih efektif, efisien, dan produktif (Arifin & Sasana, 2022).

Dalam organisasi disiplin kerja sebagai hasil dari kemampuan karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya, yang perlu dijaga melalui mekanisme pengawasan serta pemberian sanksi seperti teguran atau peringatan guna mendorong kepatuhan dan mencegah terjadinya penurunan produktivitas maupun reputasi perusahaan (Sitopu *et al.*, 2021). Disiplin kerja berperan dimana pemimpin menyampaikan arahan kepada karyawan untuk memperbaiki perilaku, menciptakan suasana kerja yang harmonis, serta mendorong kepatuhan terhadap aturan dan norma yang berlaku di lingkungan kerja (Yhunita & Yunita, 2025)

Berdasarkan definisi pada penelitian tersebut, penulis memberikan kesimpulan bahwa disiplin kerja dapat dipahami sebagai kesadaran dan kemauan karyawan untuk mematuhi peraturan perusahaan serta norma

sosial yang berlaku, yang tercermin dalam perilaku kerja seperti ketepatan waktu, pelaksanaan tanggung jawab, dan penyelesaian tugas dengan baik. Tingkat kedisiplinan kerja karyawan dilihat dari kepatuhan terhadap aturan, kemampuan menjalankan kewajiban organisasi, serta peran pimpinan dalam memberikan arahan, pengawasan, dan sanksi guna membentuk perilaku kerja yang efektif, produktif, dan selaras dengan tujuan perusahaan.

2.1.5.2 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Muhani *et al* (2024) menjelaskan bahwa terdapat 4 indikator disiplin kerja yaitu:

1. Kehadiran (*Presence*)

Kehadiran karyawan tercermin dari kebiasaan datang ke kantor tepat waktu dan tidak meninggalkan pekerjaan tanpa alasan yang jelas.

2. Ketaatan terhadap aturan kerja (*Observance of Work Rules*)

Karyawan menjalankan tugas sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku serta menggunakan fasilitas dan peralatan kantor secara bertanggung jawab.

3. Ketaatan terhadap standar kerja (*Observance of Work Standards*)

Selama jam kerja, karyawan tetap berada di tempat kerja, dan jarak antara rumah dengan kantor tidak mengganggu kinerjanya dalam menyelesaikan pekerjaan.

4. Tingkat kewaspadaan tinggi (*High Alert level*)

Karyawan menunjukkan tanggung jawab pribadi yang baik dalam

bekerja serta mampu menghargai pendapat rekan kerja di lingkungan kerja.

2.1.5.3 Faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Ulfah *et al* (2022) terdapat beberapa faktor yang memengaruhi disiplin kerja karyawan dalam melakukan tugas di perusahaan antara lain:

1. Faktor kepribadian

Pada faktor ini sistem nilai yang dimiliki pada individu merupakan salah satu aspek yang berkaitan dengan disiplin. Nilai-nilai tersebut tercermin melalui sikap individu yang kemudian diharapkan ada pada perilaku sehari-hari

2. Faktor Lingkungan

Faktor ini terbentuk dari hasil interaksi dengan lingkungannya. Disiplin kerja tidak terbentuk secara instan, tetapi melalui proses belajar yang berlangsung secara terus-menerus.

Adapun menurut Syalsabillah *et al* (2025) bahwa faktor yang dapat memengaruhi disiplin kerja yaitu:

1. Tujuan dan Kemampuan

Kejelasan tujuan kerja memberikan arah dalam pelaksanaan tugas sehingga dapat meningkatkan kinerja dan disiplin karyawan.

2. Kepemimpinan Disiplin

Pemimpin yang menunjukkan sikap disiplin, bersikap adil, dan konsisten dalam melakukan aturan yang dapat menjadi perilaku positif bagi karyawan untuk melakukan hal positif tersebut.

Kepemimpinan yang mampu membangun komunikasi dengan baik dapat meningkatkan motivasi, loyalitas, dan komitmen karyawan pada perusahaan.

3. Kompensasi

Kompensasi yang transparan dan adil menjadi bentuk penghargaan dan motivasi bagi karyawan, sehingga dapat meningkatkan disiplin dan loyalitas. Agar tetap selaras dengan kebutuhan karyawan serta perkembangan lingkungan kerja, kebijakan kompensasi perlu dievaluasi dan disesuaikan secara berkala.

4. Peran Pengawasan

Kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan peningkatan efisiensi kerja ditentukan oleh peran dari pengawasan serta ketegasan pimpinan dalam menegakkan disiplin

5. Ketegasan dan Sanksi Hukum

Karyawan didorong untuk bertanggung jawab dalam menjalankan tugas melalui penerapan sanksi. Selain itu, ketegasan pimpinan dalam menegakkan sikap disiplin sangat penting demi terciptanya lingkungan kerja yang produktif.

Selain itu, pada penelitian menurut Isnaini *et al* (2025) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

1. Faktor Individu

Karakteristik individu yang mencakup umur, jenis kelamin, masa kerja, tingkat pendidikan, status pegawai, dan jarak tempuh.

Umur memiliki kaitan dengan loyalitas antara individu dengan perusahaan, jenis kelamin memengaruhi perilaku kerja individu, masa kerja menunjukkan lamanya waktu individu mengabdikan pada suatu perusahaan, pendidikan menentukan keahlian yang dimiliki individu, status jabatan memengaruhi dalam peran dan tanggung jawab karyawan, dan jarak tempuh berpengaruh pada ketepatan waktu dan kehadiran karyawan dalam bekerja.

2. Faktor Organisasi

Terkait kebijakan lingkungan kerja, mencakup hukuman, keadilan, ketegasan pimpinan, serta hubungan antar rekan kerja. Penerapan sanksi yang tegas, sikap adil menjadi hal pendorong dalam terbentuknya kedisiplinan individu.

2.1.6 *Work Life Balance*

2.1.6.1 Pengertian *Work-Life Balance*

Work-life balance merupakan kondisi ketika individu mampu menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya, sehingga pekerjaan dan aspek nonkerja dapat dijalankan secara seimbang tanpa menimbulkan konflik (Ramachandaran *et al.*, 2025). Keseimbangan kehidupan ini tidak hanya berkaitan dengan pembagian waktu, tetapi juga mencakup kemampuan individu dalam mengelola stres dan kelelahan kerja, menetapkan batas yang jelas antara peran pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta memanfaatkan fleksibilitas kerja untuk mencapai kesejahteraan secara

menyeluruh (Lahav & Shavit, 2025). Sehingga *work-life balance* mencerminkan kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan waktu, emosi, dan perilaku antara pekerjaan, keluarga, dan urusan pribadi, sambil tetap menjalankan seluruh perannya secara efektif (Bezuidenhout *et al.*, 2025).

Berdasarkan definisi pada penelitian tersebut, penulis memberikan kesimpulan bahwa *work-life balance* merupakan kondisi di mana individu mampu menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi melalui pengelolaan waktu, emosi, dan perilaku secara efektif. Keseimbangan ini tidak hanya berkaitan dengan pembagian waktu, tetapi juga mencakup kemampuan mengelola stres dan kelelahan kerja, menetapkan batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta menyesuaikan diri dengan berbagai tanggung jawab, situasi kerja, dan konteks budaya, sehingga individu dapat menjalankan perannya secara harmonis tanpa menimbulkan konflik dan tetap mencapai kesejahteraan.

2.1.6.2 Faktor yang Memengaruhi *Work-Life Balance*

Menurut Kim & Park (2025) faktor yang memengaruhi *work-life balance* yaitu:

1. Dukungan Organisasi sejauh mana karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan. Dukungan ini dapat meningkatkan komitmen dan keterlibatan karyawan dan motivasi untuk menjalani pekerjaannya dengan

karyawan dapat merasakan dukungan ini mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi

2. Pekerjaan yang Bermakna

Berkaitan dengan arti penting pekerjaan bagi karyawan itu sendiri, saat karyawan merasa pekerjaan itu penting maka karyawan mampu bertanggung jawab antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dan mendukung secara psikologis serta tercapainya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan karyawan itu sendiri

3. Bekerja Jarak Jauh

Fleksibilitas dalam waktu dan lokasi sehingga karyawan dapat lebih mudah menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Tanpa adanya dukungan organisasi kerja jarak jauh maka tidak akan memiliki batasan jam kerja yang menimbulkan stres berlebihan dan masalah antara pekerjaan dan keluarga.

Faktor yang dapat memengaruhi keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan (Wulansari, 2023), yaitu:

1. Faktor individu

Mencakup karakteristik kepribadian, sikap individu, serta persepsi individu terhadap *work life-balance* dan kecerdasan emosional.

2. Faktor organisasi

Meliputi beban kerja, sistem kerja, fleksibilitas jadwal, kelebihan peran, jam kerja, struktur dan budaya organisasi, kepemimpinan, stres kerja, kebijakan organisasi, sistem penghargaan, hubungan

interpersonal, dukungan sosial di lingkungan kerja, fasilitas yang diberikan, loyalitas, gaji, serta konflik kerja

3. Faktor kehidupan

Meliputi tanggung jawab rumah tangga, pengasuhan anak, dukungan dari keluarga, dukungan orang tua dan pasangan serta kondisi ekonomi.

2.1.6.3 Indikator *Work-Life Balance*

Indikator *work-life balance* menurut Kevin *et al* (2023) dibagi menjadi:

1. Tingginya beban kerja mengurangi waktu untuk keluarga dan kepentingan pribadi
2. Jam kerja yang panjang menghambat terciptanya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi
3. Permasalahan pribadi dapat mengganggu fokus dan konsentrasi saat bekerja
4. Tekanan dari kehidupan pribadi dapat menghambat kinerja di tempat kerja
5. Pekerjaan yang berat dapat membatasi kesempatan untuk meningkatkan kualitas hidup
6. Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menurunkan prestasi kerja
7. Pengalaman yang kurang baik dalam kehidupan pribadi dapat mengurangi produktivitas saat bekerja

8. *Work-life balance* yang kurang baik berdampak pada penurunan kinerja

2.2. Pengaruh Antar Variabel

2.2.1 Pengaruh beban kerja terhadap disiplin kerja

Beberapa penelitian sebelumnya mendukung hubungan antara beban kerja dengan disiplin kerja. Beban kerja terbukti berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap tingkat kedisiplinan (Regen *et al.*, 2025). Ketika beban kerja meningkat, karyawan terdorong untuk mengembangkan kemampuan kerja agar dapat menyelesaikan tugas dengan baik, baik teknis ataupun non-teknis. Dorongan ini membuat karyawan menjadi lebih disiplin dalam bekerja. Penelitian serupa ditunjukkan oleh Nuryasin *et al* (2024) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja bahwa semakin tinggi beban kerja maka semakin meningkatkan disiplin kerja dan apabila semakin rendah beban kerja maka semakin menurun disiplin kerja.

Hasil penelitian menurut Masruddin *et al* (2025) disiplin kerja berpengaruh secara signifikan oleh beban kerja menyatakan bahwa beban kerja ditentukan berdasarkan standar perusahaan dan jenis tugas yang diberikan, yang dimana beban kerja sejumlah tugas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu jika beban kerja terlalu berat maka karyawan dapat merasa lelah dan disiplin kerja dan beban kerja terlalu sedikit maka karyawan dapat kehilangan motivasi dan tidak memiliki tujuan dalam pekerjaannya.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hadyaningrum *et al* (2026) bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja, beban kerja yang dikelola dengan seimbang dari aspek tuntutan mental, tuntutan fisik, tuntutan waktu, mendorong karyawan untuk lebih fokus terhadap aturan, tepat waktu dalam melakukan tugas, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Penelitian ini didukung oleh Rahmawati *et al* (2024) bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Pada penelitian Noverina *et al* (2020) mengemukakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, beban kerja ditunjukkan melalui struktur kerja, kondisi lingkungan kerja, serta tuntutan tugas menjadi faktor yang dapat memengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya. Selaras dengan penelitian yang dilakukan Kumala & Setiawan (2025) bahwa beban kerja yang masih dapat dikelola meningkatkan disiplin kerja karena mendorong karyawan untuk mengatur waktu, menetapkan prioritas, mematuhi prosedur, dan menyelesaikan pekerjaan sesuai target. Penelitian serupa dilakukan oleh Wijaya & Pangestuti (2024) bahwa semakin tinggi tingkat beban kerja akan semakin tinggi pula tingkat disiplin kerja karyawan.

H1: Diduga beban kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja

2.2.2 Pengaruh stres kerja terhadap disiplin kerja

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara stres kerja dan disiplin kerja memiliki hasil positif. Pada penelitian Hanan (2020) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.

Stres yang timbul akibat tuntutan pekerjaan yang berat, seperti kewajiban lembur atau bekerja di luar jam kerja yang dirasakan memberatkan dan mendorong karyawan untuk tetap mematuhi aturan perusahaan. Temuan ini didukung oleh Hafizah *et al* (2024) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja. Dalam keadaan kondisi stres karyawan cenderung lebih fokus pada pencapaian target dan kepatuhan terhadap aturan agar pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik, sehingga disiplin tetap terjaga. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suryanto & Wijaya (2025) menyatakan bahwa individu dengan mengelola stres dapat meningkatkan disiplin kerja dengan menunjukkan motivasi yang tinggi, produktivitas yang meningkat, kondisi psikologis yang tinggi serta menciptakan keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Temuan ini diperkuat oleh Kobis *et al* (2023) bahwa yang menyatakan bahwa stres yang dapat dikelola dengan baik mampu mendorong karyawan bekerja lebih optimal, bertanggung jawab, dan menaati peraturan kerja. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Xie *et al* (2024) mengemukakan bahwa stres yang dipersepsikan sebagai *challenge stress* memberikan pengaruh positif terhadap perilaku kerja melalui kondisi *thriving at work*, sehingga tekanan kerja yang dipandang sebagai tantangan dapat meningkatkan disiplin dan kinerja karyawan. Didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Horan *et al* (2020) yang menjelaskan bahwa *challenge stress* dapat menjadi sumber motivasi, pembelajaran, dan peningkatan performa kerja apabila didukung oleh sumber daya yang

memadai. Dengan demikian, tekanan kerja yang masih berada pada tingkat yang dapat dikelola tidak hanya mendorong karyawan untuk bekerja lebih fokus dan disiplin, tetapi juga meningkatkan motivasi, tanggung jawab, serta kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan secara optimal.

H2: Diduga stres kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja

2.2.3 Pengaruh beban kerja terhadap *work-life balance*

Berbagai penelitian secara konsisten menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap *work-life balance*. Penelitian Ugwu *et al* (2025) menjelaskan bahwa tuntutan pekerjaan yang bersifat menghambat dapat menguras sumber daya individu seperti waktu dan energi, sehingga memicu kelelahan dan menurunkan motivasi yang pada akhirnya menjadi penghambat dalam menyelaraskan peran kerja dan kehidupan pribadi. Temuan serupa dikemukakan oleh Tekin dan Demirkasimoğlu (2023) dan Puspitasari *et al* (2025) membuktikan bahwa peningkatan beban kerja secara langsung menurunkan keseimbangan kehidupan kerja, stres yang ditimbulkan tidak hanya dirasakan di lingkungan kerja, tetapi terbawa hingga ke rumah, menyebabkan kelelahan mental dan mengganggu kualitas waktu bersama keluarga. Kondisi ini diperparah ketika individu kekurangan daya tahan psikologis, sebagaimana dijelaskan Maghfira *et al* (2025) bahwa *work-life balance* yang rendah membuat seseorang semakin rentan terhadap tekanan kerja. Secara lebih luas, pada penelitian Kartika dan Riana (2024) dan Kumpikaite *et al* (2022) menegaskan bahwa tuntutan tugas yang berlebihan, baik dari segi kuantitas maupun kecepatan, mempersulit karyawan untuk

membagi waktu dan tenaga, bahkan memicu masalah kesehatan serta gangguan hubungan interpersonal. Temuan ini diperkuat oleh Latama *et al* (2022) yang mengemukakan bahwa faktor seperti kelebihan jam kerja dan tingginya intensitas tugas akibat kondisi darurat, seperti pandemi, secara nyata mengurangi kemampuan karyawan untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Namun, pada penelitian Dewayani & Dihan (2025) bahwa beban kerja bukan merupakan faktor utama yang memengaruhi *work-life balance*. Selama beban kerja masih berada dalam kapasitas yang dapat dikelola, karyawan tetap mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

H3: Diduga beban kerja berpengaruh negatif terhadap *work life balance*

2.2.4 Pengaruh stres kerja terhadap *work-life balance*

Beberapa penelitian sebelumnya mendukung adanya *work-life balance* memiliki pengaruh negatif terhadap stres kerja. Berdasarkan hasil temuan Paramita dan Supartha (2022) menjelaskan di mana ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menyebabkan karyawan mengalami stres akibat kurangnya waktu untuk menjalani aktivitas personal. Hasil serupa juga ditemukan pada penelitian Febriana *et al* (2022) menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh negatif terhadap stres kerja, di mana kegagalan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarga dapat menimbulkan tekanan yang pada akhirnya memicu stres.

Selain itu, hasil penelitian yang dilakukan Syarifah dan Etikariena (2021) mengindikasikan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja, karyawan dengan tingkat keseimbangan yang tinggi cenderung merasakan stres lebih rendah, sementara ketidakmampuan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi berpotensi meningkatkan stres dan mengganggu produktivitas. Temuan ini diperkuat oleh Urba dan Soetjiningsih (2022) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan negatif signifikan antara *work-life balance* dan stres kerja, di mana stres kerja cenderung menurun apabila karyawan didukung oleh kemampuan menyeimbangkan kehidupan kerja dan di luar pekerjaan. Tidak hanya itu, penelitian Khotimah dan Nardo (2025) menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja, di mana dukungan keluarga dan pengalaman kerja positif membantu mengurangi tekanan mental karyawan. Pada penelitian Yuswandi (2023) juga menemukan pengaruh negatif *work-life balance* terhadap stres kerja, terutama pada karyawan dengan peran ganda, di mana mereka yang memiliki keseimbangan cenderung mengalami stres lebih rendah dibandingkan yang tidak seimbang. Di sisi lain, penelitian Aruldoss *et al* (2021) mengungkapkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap *work-life balance*, di mana tekanan pada satu aspek kehidupan dapat memengaruhi aspek lainnya, sehingga organisasi perlu berperan melalui kebijakan jadwal fleksibel dan fasilitas pendukung. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Megayani *et al* (2023) menyatakan bahwa mendukung

temuan stres kerja akibat tuntutan berlebih pada karyawan yang juga berstatus mahasiswa dapat menurunkan *work-life balance*, yang berpotensi memengaruhi kinerja dan kondisi psikologis.

H4: Diduga stres kerja berpengaruh negatif terhadap *work-life balance*

2.2.5 Pengaruh *work-life balance* terhadap disiplin kerja

Penelitian sebelumnya mendukung adanya pengaruh *work-life balance* terhadap disiplin kerja. Berdasarkan hasil temuan Arifin dan Rizana (2024) menyatakan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, di mana semakin baik keseimbangan yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi tingkat kedisiplinannya karena mampu mengatur waktu dan fokus dalam bekerja. Hasil serupa ditemukan pada penelitian Mahanani *et al* (2026) menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap disiplin kerja, di mana karyawan yang mampu mengatur waktu antara tugas kantor dan urusan pribadi cenderung memiliki semangat dan loyalitas lebih dalam menjalankan tanggung jawab secara disiplin.

Selain itu, penelitian Azizah dan Wahyudi (2024) mengungkapkan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, di mana karyawan yang dapat menjaga keseimbangan antara urusan pribadi dan pekerjaan cenderung lebih fokus, terorganisir, serta terdorong untuk mengikuti aturan dan menyelesaikan tugas secara optimal. Temuan ini diperkuat oleh Widyastuti dan Pogo (2022) yang menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap disiplin kerja, di mana

ketidakseimbangan antara jam kerja dan kehidupan pribadi dapat menimbulkan kelelahan, stres, penurunan produktivitas, sehingga semakin baik *work-life balance* maka semakin tinggi tingkat disiplin dan produktivitas kerja. Di sisi lain, Zulkarnaen dan Hutabarat (2024) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *work-life balance*, di mana perusahaan perlu mempertahankan hal-hal yang mendorong terciptanya kedisiplinan di tempat kerja agar karyawan tetap disiplin dalam kondisi apapun dan *work-life balance* tetap terjaga.

H5: Diduga *work-life balance* berpengaruh positif terhadap Disiplin kerja

2.2.6 *Work-life balance* memediasi beban kerja terhadap disiplin kerja

Penelitian sebelumnya mendukung adanya pengaruh *work-life balance* terhadap beban kerja. Berdasarkan hasil temuan penelitian Febriyanti dan Satria (2025) mengemukakan *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap beban kerja, di mana karyawan yang menghadapi beban kerja tinggi terdorong untuk menyelesaikan tugas lebih cepat agar pekerjaan tidak mengganggu waktu yang telah direncanakan bersama keluarga, sehingga tanggung jawab pekerjaan terpenuhi tanpa mengurangi kualitas waktu pribadi. Hasil serupa ditemukan pada penelitian Syihabudhin *et al* (2020) menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap beban kerja, di mana beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan kemampuan individu dalam menjaga keseimbangan kehidupan-kerja, terutama ketika beban tersebut dipersepsikan sebagai tantangan yang mampu mendorong

motivasi dan kepuasan. Selain itu, penelitian Putri dan Primadineska (2023) yang menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap beban kerja, di mana meskipun beban kerja meningkat dan kinerja cenderung menurun, kualitas kerja dapat dipertahankan jika *work-life balance* tetap terjaga melalui kemampuan karyawan mengelola stres dan mempertahankan motivasi berkat dukungan kehidupan pribadi yang memadai. Temuan ini diperkuat oleh Rais dan Mardalis (2025) yang menyatakan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh signifikan terhadap beban kerja, di mana beban kerja berlebihan dapat meningkatkan stres dan mengurangi waktu untuk keluarga, sehingga diperlukan strategi pengelolaan seperti penjadwalan fleksibel dan dukungan kesehatan untuk menjaga keseimbangan tersebut.

Di sisi lain, beberapa penelitian juga mengungkapkan pengaruh *work-life balance* terhadap disiplin kerja. Penelitian Azizah dan Wahyudi (2024) mengemukakan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, di mana karyawan yang mampu menjaga keseimbangan antara urusan pribadi dan pekerjaan dapat menjalankan tanggung jawab secara seimbang, sehingga cenderung lebih fokus, terorganisir, serta patuh terhadap aturan dan menyelesaikan tugas secara optimal. Penelitian Arifin dan Rizana (2024) mendukung temuan ini dengan menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, di mana semakin baik keseimbangan yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi tingkat kedisiplinannya karena mampu

mengatur waktu dan menjaga fokus dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga konsisten dalam menjalankan tanggung jawab.

H6: Diduga *Work-life balance* memediasi beban kerja terhadap disiplin kerja

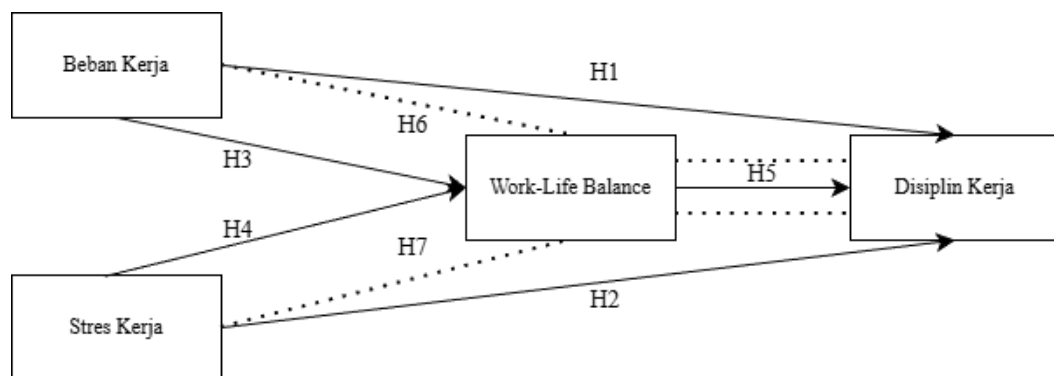
2.2.7 *Work-life balance* memediasi stres kerja terhadap disiplin kerja

Berbagai penelitian sebelumnya mendukung adanya pengaruh *work-life balance* terhadap stres kerja. Pada penelitian Arif *et al* (2022) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *work-life balance*, di mana sebagian besar karyawan yang mampu mengelola stres dengan baik tetap dapat menjalankan tanggung jawab di luar pekerjaan dan menjaga keseimbangan kehidupan kerja. Selain itu, *work-life balance* juga berperan penting dalam meningkatkan disiplin kerja. Pada penelitian Mahanani *et al* (2026) menunjukkan bahwa ketika karyawan dapat mengatur waktu antara tugas kantor dan urusan pribadi serta cenderung memiliki semangat dan loyalitas yang lebih tinggi dalam menjalankan tanggung jawab secara disiplin. Temuan serupa dikemukakan oleh Widyastuti dan Pogo (2022) yang menyatakan bahwa *work-life balance* yang optimal yakni keseimbangan antara jam kerja dan kehidupan pribadi dapat mencegah kelelahan, stres, penurunan produktivitas, serta keinginan karyawan untuk berpindah pekerjaan. Namun, dalam penelitian tersebut, *work-life balance* karyawan masih belum optimal, terutama dalam hal waktu bersama teman. Dengan demikian, semakin baik *work-life balance* yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat disiplin dan produktivitas kerja karyawan.

H7: Diduga *work-life balance* memediasi stres kerja terhadap disiplin kerja

2.3 Kerangka Penelitian

Berdasarkan penjelasan dari landasan teori dan hipotesis diatas, maka model penelitian dapat digambarkan dibawah ini:



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

2.4 Kesimpulan Hipotesis

H1: Diduga beban kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja

H2: Diduga stres kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja

H3: Diduga beban kerja berpengaruh negatif terhadap *work life balance*

H4: Diduga stres kerja berpengaruh negatif terhadap *work-life balance*

H5: Diduga *work-life balance* berpengaruh positif terhadap disiplin kerja

H6: Diduga *work-life balance* memediasi pengaruh beban kerja terhadap disiplin kerja

H7: Diduga *work-life balance* memediasi pengaruh stres kerja terhadap disiplin kerja

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif gambaran tentang tren, sikap atau pendapat suatu populasi dengan mempelajari sampel dari populasi tersebut yang menggunakan kuesioner sebagai pengumpulan data untuk mengeneralisasi hasil dari sampel ke populasi (Creswell, 2023). Sedangkan menurut penelitian kuantitatif yaitu metode yang melakukan pengujian terhadap teori melalui studi terhadap hubungan variabel-variabel tertentu (Pasaribu, 2023).

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang bertujuan untuk meneliti populasi tertentu melalui pengumpulan dan analisis data secara statistik. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan, dengan fokus pada pengaruh beban kerja, stres kerja, dan disiplin kerja, serta peran *work life balance* sebagai variabel mediasi. Pengumpulan data penelitian ini dilakukan melalui survei menggunakan kuesioner berbasis Skala *likert* dengan rentang nilai 1 sampai 6, yang disusun dari tingkat persetujuan tertinggi hingga terendah, untuk mengukur tingkat persetujuan responden serta menilai persepsi dan sikap responden terhadap variabel yang diteliti.

3.2 Variabel Penelitian

Variabel merupakan uraian atau penjelasan terkait penelitian yang dilakukan, yang memuat indikator dari masing-masing variabel yang telah ditetapkan, sehingga variabel penting dalam mengukur atau menjelaskan fenomena yang diteliti (Monitaria & Baskoro, 2021). Variabel mengacu pada karakteristik atau atribut individu atau organisasi yang dapat diukur atau diamati oleh peneliti dan bervariasi di antara individu atau organisasi, dengan demikian dapat memahami perbedaan dan hubungan antarfenomena yang diteliti (Creswell, 2023).

3.2.1 Variabel *Independen*/eksogen (X)

Variabel bebas (*independent variable*) variabel yang memungkinkan memberikan penyebab, pengaruh atau memiliki efek pada hasil. Dalam penelitian ini variabel *independen* adalah beban kerja (X1) dan stres kerja (X2).

1. **Beban Kerja (X1)**

Beban kerja dalam penelitian ini diartikan sebagai tuntutan tugas yang harus diselesaikan karyawan dalam waktu tertentu yang membutuhkan tenaga fisik dan mental. Serta dipersepsikan secara subjektif oleh karyawan sesuai dengan kemampuan dan sumber daya yang dimiliki serta dipengaruhi oleh lingkungan kerja, kebijakan perusahaan, fasilitas dan peran pimpinan. Terdapat indikator pengukuran beban kerja yang merujuk pada pendapat (Kevin *et al.*, 2023), yaitu:

No	Pertanyaan	SS	S	CS	CTS	TS	STS
1	Pekerjaan saya sering kali memerlukan aktivitas mental atau fisik yang intens						
2	Saya merasa tertekan karena harus mengingat banyak informasi serta detail pekerjaan						
3	Pekerjaan saya memerlukan tenaga fisik yang cukup berat						
4	Setelah menyelesaikan pekerjaan, saya sering merasa kelelahan secara fisik						
5	Saya sering merasa terburu-buru dalam menyelesaikan pekerjaan karena memiliki waktu yang terbatas						
6	Saya harus bekerja dengan cepat untuk menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang terbatas						
7	Saya perlu berusaha lebih keras secara mental dan fisik untuk mencapai target yang ditetapkan						

Tabel 3.1 Kuesioner Beban Kerja

2. Stres Kerja (X2)

Stres kerja pada penelitian ini mengacu pada tekanan psikologis yang muncul akibat tuntutan kerja yang tinggi, perubahan sistem kerja, serta masalah pekerjaan maupun pribadi yang dipersepsikan berbeda-beda oleh setiap individu. Kondisi ini dapat mengganggu konsentrasi, memori, dan pengambilan keputusan, serta menimbulkan sikap negatif pada pekerjaan. Jika berlangsung lama, stres kerja dapat menurunkan kesehatan, keterlibatan yang berdampak negatif pada individu dan organisasi. Dalam penelitian ini terdapat indikator pengukuran stres kerja yang merujuk pada pendapat (Kevin *et al.*, 2023), yaitu:

No	Pertanyaan	SS	S	CS	CTS	TS	STS
1	Saya merasa stres karena banyak tugas pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu singkat						
2	Batas waktu yang singkat membuat saya stres dan terburu-buru menyelesaikan pekerjaan						
3	Saya merasa frustrasi ketika tugas tidak dijelaskan secara jelas						
4	Kurangnya informasi membuat saya bingung saat menyelesaikan pekerjaan						

5	Saya sering mengalami konflik dengan rekan kerja dan menjadi stres						
6	Saat mengalami kesulitan di tempat kerja, saya merasa tidak yang bisa membantu menemukan solusi						
7	Ancaman PHK atau perubahan besar di perusahaan membuat saya stres						

Tabel 3.2 Kuesioner Stres Kerja

3.2.2 Variabel *Dependen/Endogen*(Y)

Variabel *dependen* yaitu variabel yang menjadi pusat peneliti. Masalah dan tujuan penelitian tercermin didalam variabel *dependen*. Topik-topik penelitian pada umumnya berfokus pada variabel *dependen*, karena variabel ini adalah fenomena yang akan dijelaskan (Paramita, 2021). Sementara itu variabel *dependen* adalah variabel yang mengalami dampak dari variabel *independen* (Hafizah *et al.*, 2025). Pada penelitian ini variabel *dependen* yaitu:

1. **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja dalam penelitian ini didefinisikan sebagai kesadaran dan kemauan karyawan untuk mematuhi peraturan perusahaan dan norma yang berlaku, tercermin dalam ketepatan waktu, tanggung jawab dan penyelesaian tugas. Tingkat disiplin kerja terlihat dari kepatuhan

terhadap aturan, pelaksanaan organisasi, serta peran pimpinan dalam memberikan arahan, pengawasan dan sanksi. Pada penelitian ini memiliki indikator pengukuran disiplin kerja yang merujuk pada pendapat (Telani & Dudija, 2025), yaitu:

No	Pertanyaan	SS	S	CS	CTS	TS	STS
1	Saya datang ke tempat kerja selalu tepat waktu						
2	Saya tidak pernah absen dari pekerjaan tanpa alasan						
3	Saya selalu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang sudah ditetapkan						
4	Saya menggunakan peralatan kantor dengan baik						
5	Saya selalu berada di ruang kerja selama jam kerja berlangsung						
6	Jarak antara tempat tinggal dan tempat kerja tidak memengaruhi waktu saya untuk lalai dalam bekerja						

Tabel 3.3 Kuesioner Disiplin Kerja

3.2.3 Variabel Mediasi

Variabel mediasi yaitu mempengaruhi hubungan antar variabel *independen* dengan *dependen* menjadi hubungan yang tidak langsung dan

tidak dapat diamati dan diukur (Sugiyono, 2013). Pada penelitian ini variabel mediasi yaitu:

1. *Work-life balance*

Work-life balance pada penelitian ini didefinisikan kondisi ketika individu mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi melalui pengelolaan waktu, emosi dan perilaku. Keseimbangan ini mencakup kemampuan mengelola stres, menetapkan batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta menyesuaikan diri dengan berbagai tanggung jawab sehingga individu dapat menjalankan perannya secara harmonis dan tetap mencapai kesejahteraan. Terdapat indikator pengukuran *work-life balance* yang merujuk pada pendapat (Kevin *et al.*, 2023), yaitu:

No	Pertanyaan	SS	S	CS	CTS	TS	STS
1	Beban kerja yang banyak membuat saya mengorbankan waktu bersama keluarga dan aktivitas pribadi						
2	Jam kerja yang berlebihan menyulitkan saya dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi						
3	Masalah pribadi sering mengganggu konsentrasi dan						

	fokus saat saya bekerja						
4	Masalah pribadi dapat menghambat saya untuk bekerja dengan baik saat di tempat kerja						
5	Pekerjaan saya memberikan kesempatan untuk meningkatkan kualitas hidup dan memenuhi kebutuhan pribadi di luar pekerjaan						
6	Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi membuat saya merasa lebih bahagia						
7	Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan yang baik memberi meningkatkan kinerja di tempat kerja						

Tabel 3.4 Kuesioner *Work-Life Balance*

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Populasi dalam penelitian adalah seluruh individu, objek, atau kejadian yang menjadi fokus utama dan menjadi sasaran kajian dalam suatu penelitian (Susanto *et al.*, 2024). Populasi merujuk pada semua orang yang menjadi sasaran untuk membuat kesimpulan, ukuran populasi dapat ditentukan untuk mengidentifikasi individu dalam populasi dan merujuk pada ketersediaan

kerangka sampel baik itu daftar surat atau daftar yang diterbitkan dari calon responden dalam populasi (Creswell, 2023). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan retail yang menjadi objek kajian. Pemilihan responden dilakukan sesuai dengan kriteria yang relevan untuk mengukur pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap disiplin kerja dengan *work-life balance* sebagai variabel mediasi.

3.3.2 Sampel Penelitian

Menurut Ahmad (2023) sampel bagian dari populasi yang memiliki sifat atau karakteristik untuk mengetahui seberapa besar sampel yang akan digunakan dalam penelitian sampel yang diambil dapat mewakili dari populasi. Sedangkan sampel merujuk pada sub kelompok yang dianalisis dalam survei yang dipilih dengan meminimalkan sumber bias dan memungkinkan penarikan kesimpulan terhadap populasi penelitian yang menjadi fokus (Creswell, 2023). Sampel penelitian dipilih berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi (Joseph & Reinhold, 2003). Kriteria inklusi digunakan untuk mencakup responden dengan latar belakang yang beragam, sedangkan kriteria eksklusi digunakan untuk mengecualikan responden tertentu. Dengan menetapkan kriteria ini, hasil penelitian diharapkan dapat mewakili populasi yang diteliti dan dapat digeneralisasikan.

3.3.3 Teknik Sampling

Adapun pemilihan sampel yang dapat mewakili dari karakteristik populasi. Teknik sampel yang digunakan pada penelitian ini *purposive sampling*. *Purposive sampling* merupakan metode penentuan sampel dengan

cara memilih responden secara langsung berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan sesuai dengan kebutuhan penelitian (Subhaktiyasa, 2024). Terdapat rumus yang dikemukakan oleh Hair (2017) dalam menentukan jumlah atau besar sampel penelitian yakni jumlah indikator dikali 5 sampai 10, maka berdasarkan rumus tersebut jumlah sampel penelitian ini adalah:

$$\begin{aligned}n &= \text{jumlah indikator} \times 5 \\&= 27 \times 5 \\&= 135 \text{ responden}\end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan, jumlah sampel minimum yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah 135 responden. Namun, untuk meningkatkan keandalan serta validitas model penelitian, jumlah sampel yang dianggap ideal dalam analisis menggunakan *Structural Equation Modeling Partial Least Squares (PLS-SEM)* dengan beberapa konstruk laten dan indikator adalah sekitar 100 hingga 150 responden, terutama apabila model penelitian memiliki cukup banyak indikator. Oleh karena itu, dalam penelitian ini ditetapkan jumlah responden yang digunakan dalam penyebaran kuesioner sebanyak 135 responden.

Adapun kriteria penelitian yang akan digunakan pada penelitian ini memiliki karakteristik responden sebagai berikut:

1. Karyawan retail di Daerah Istimewa Yogyakarta
2. Berusia di atas 17 tahun
3. Sudah bekerja minimal satu tahun

3.4 Jenis dan Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumber internal melalui kegiatan observasi atau pengamatan secara langsung di lapangan (Siregar *et al.*, 2022). Selain itu, data primer juga dipahami sebagai sumber informasi utama yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti dalam proses penelitian (Undari, 2024). Dalam penelitian ini, data primer diperoleh langsung dari karyawan retail melalui penyebaran kuesioner secara online. Kuesioner tersebut berisi pertanyaan yang berkaitan dengan variabel-variabel penelitian, yaitu pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap disiplin kerja dan menilai *work-life balance* sebagai variabel mediasi.

3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Abdul *et al* (2022) teknik pengumpulan data yaitu metode atau cara yang digunakan untuk mengumpulkan informasi yang diperlukan dalam studi atau penelitian yang dapat mempengaruhi validitas dan reliabilitas hasil penelitian dengan demikian disesuaikan dengan tujuan penelitian, jenis data dan sumber data yang tersedia. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan bertujuan untuk menganalisis variabel yang sedang diteliti. Kuesioner dimanfaatkan sebagai instrumen untuk mengumpulkan informasi subjektif dari responden sekaligus mendokumentasikan dampak suatu permasalahan yang bersifat objektif dan dapat diukur (Abdul *et al.*, 2022). Namun, Menurut Okunbanjo *et al* (2024) penyebaran kuesioner diukur menggunakan skala likert menjelaskan bahwa

skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap responden dengan mencakup tingkat perasaan yang dialami responden terhadap kelompok tertentu dengan penggunaan skala *likert* 6 poin yang menghilangkan masalah titik tengah netralitas.

Jawaban	Skor/Nilai
Sangat Setuju	1
Setuju	2
Cukup Setuju	3
Cukup Tidak Setuju	4
Tidak Setuju	5
Sangat Tidak Setuju	6

Tabel 3.5 *Skala Likert*

Pengambilan data pada penelitian ini dengan menggunakan pernyataan *unfavorable* dengan skor 1 Sangat Setuju (SS), skor 2 Setuju (S), skor 3 (Cukup Setuju), skor 4 Cukup Tidak Setuju (CTS), skor 5 Tidak Setuju (TS), skor 6 Sangat Tidak Setuju (STS), tetapi pada variabel *favorable* yaitu disiplin kerja dan *work-life balance* diberikan dengan skor 1 Sangat Tidak Setuju (STS), skor 2 Tidak Setuju (TS), skor 3 Cukup Tidak Setuju (CTS), skor 4 Cukup Setuju (CS), skor 5 Setuju (S), skor 6 Sangat Setuju (SS).

3.5 Metode Analisis Data

3.4.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah gambaran mengenai karakteristik suatu pengumpulan data. Analisis ini dilakukan untuk tahap awal dalam mengolah

data sebelum dilakukan analisis lebih lanjut. Metode ini digunakan untuk menyajikan data secara ringkas, terstruktur, dan mudah dipahami (Martias, 2021).

3.4.2 Analisis Statistik

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*, *SEM* merupakan metode analisis statistik yang digunakan untuk menguji dan mengukur hubungan antarvariabel dalam suatu model yang disusun secara konseptual (Bryne, 2016). Model ini memiliki dua komponen pengujian, yaitu: (1) model struktural (*inner model*) yang menggambarkan hubungan konstruksi dan menggambarkan hubungan (jalur) diantara konstruk. (2) model pengukuran (*outer model*) yang menunjukkan hubungan antara konstruk dan variabel indikator (Hair *et al.*, 2021).

3.6 Model Pengukuran (*Outer Model*)

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sampai sejauh mana kuesioner yang diajukan mendapatkan data atau informasi yang diperlukan (Paramita, 2021). Sedangkan uji validitas dapat dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian yang digunakan mampu mengukur variabel yang diteliti (Sanaky, 2021). Di sisi lain validitas dimana hasil penelitian benar-benar mencerminkan kondisi sebenarnya yang dipengaruhi metode, representasi sampel terhadap populasi dan kesesuaian karakteristik (Zayrin *et al.*, 2025). Menurut Hair *et al.* (2021) pengukuran validitas dengan menggunakan

Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dilakukan melalui:

a. Validitas Konvergen

Validitas konvergen menunjukkan sejauh mana pernyataan-pernyataan dalam satu konstruk saling berhubungan dan secara konsisten mengukur hal yang sama. Penilaian validitas konvergen dapat dilakukan dengan menggunakan *Average Variance Extracted* (AVE). *Average Variance Extracted* menggambarkan seberapa besar informasi dari indikator pernyataan mampu dijelaskan oleh konstruk secara keseluruhan. Suatu indikator dinilai baik apabila memiliki nilai lebih dari 0,5, karena nilai tersebut menunjukkan bahwa konstruk mampu menjelaskan minimal 50% variasi dari indikator-indikatornya (Hair *et al.*, 2021).

b. Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan merupakan menunjukkan bahwa suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruk lainnya. Berdasarkan kriteria Fornell-Larcker valid apabila akar kuadrat dari nilai *Average Variance Extracted* dan suatu konstruk lebih besar dari korelasi konstruk dengan konstruk lainnya. Selain itu, berdasarkan *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT) rasio harus kurang dari 0,9 agar validitas diskriminatif yang menunjukkan konstruk memiliki perbedaan dengan konstruk lainnya (Hair, 2017).

3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas mengacu pada konsistensi internal dengan indikator yang mengukur konstruk saling terkait satu sama lain. Sedangkan pada *Cronbach's Alpha* mengasumsikan bahwa beban indikator sama. Sehingga nilai yang lebih tinggi memiliki reliabilitas yang tinggi (nilai reliabilitas antara 0,60 dan 0,70 dianggap dapat diterima pada penelitian eksploratori). Hasil ukur yang berkaitan dengan kesalahan dalam pengambilan sampel atau tidak konsistennya hasil ketika pengukuran yang dilakukan pada kelompok berbeda (Zayrin *et al.*, 2025). Sehingga reliabilitas ini mengacu pada konsistensi hasil pengukuran dengan instrumen yang digunakan secara berulang dalam kondisi yang serupa tanpa dipengaruhi kesalahan. Di sisi lain reliabilitas mengacu pada tingkat kestabilan, konsistensi, kemampuan memprediksi hasil, dan ketepatan dengan memiliki reliabilitas yang tinggi dapat menghasilkan data secara konsisten (Sanaky, 2021).

3.7 Uji Model Struktural (*Inner Model*)

3.7.1 Uji Koefisien Determinasi (*R-Square*)

Koefisien determinasi (*R-Square*) digunakan untuk menunjukkan sejauh mana variabel *independen* mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel *dependen* dalam suatu model penelitian. Nilai *R-Square* di atas 0,67 menunjukkan model dengan kemampuan penjelasan yang kuat, sedangkan nilai di atas 0,33 telah mencerminkan model yang cukup baik. Dengan demikian, koefisien determinasi dapat digunakan untuk menilai tingkat

kekuatan model dalam menjelaskan hubungan antarvariabel yang dianalisis. (Hair *et al.*, 2021).

3.7.2 Uji *F-Square*

F-Square digunakan untuk menilai sejauh mana variabel *independen* memengaruhi variabel *dependen* dalam suatu model. Apabila nilai *F-Square* kurang dari 0,02 maka menunjukkan tidak terdapat efek, sedangkan nilai di atas 0,02 menandakan adanya pengaruh. Nilai 0,02 termasuk kedalam kategori efek kecil 0,15 menunjukkan efek sedang, dan 0,35 menunjukkan efek besar. Oleh karena itu, *F-Square* dapat membantu peneliti mengetahui tingkat kontribusi setiap variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat, sehingga hasilnya dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan.

3.7.3 Uji *Q-Square*

Ukuran yang dapat digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana model dapat memprediksi data yang tidak dilibatkan dalam proses pembentukannya. Nilai *Q-Square* (Q^2) yaitu dengan menghilangkan sebagian data secara sementara, kemudian memperbarui ulang model menggunakan data yang tersisa. Data yang dihilangkan diprediksi berdasarkan model yang sudah diperbarui, dan perbedaan nilai tersebut digunakan untuk menghitung nilai Q^2 . Apabila nilai lebih besar dari 0, maka model dinyatakan memiliki relevansi prediktif. Sebaliknya, jika nilai Q^2 sama dengan atau kurang dari 0, maka menunjukkan kurangnya relevansi prediktif.

3.7.4 Uji Koefisien Jalur (*Path Coefficients*)

Menurut Hair (2017) pengujian untuk mengukur setiap konstruk sekaligus menguji kekuatan hubungan antar konstruk dalam suatu model melalui koefisien jalur. Pengujian ini bertujuan untuk menunjukkan signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, yang dinilai menggunakan *p-value* dan *t-value*. Suatu hubungan dinyatakan signifikan apabila nilai *p-value* kurang dari 0,05 dan nilai *t-value* lebih besar dari 1,96. Adapun arah hubungan antar konstruk ditunjukkan oleh tanda koefisien jalur, di mana tanda positif (+) mencerminkan hubungan searah dan tanda negatif (-) mencerminkan hubungan berlawanan arah, dengan rentang nilai antara -1 hingga +1.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Analisis Deskriptif Responden

Pada penelitian ini, berdasarkan hasil perolehan dari 135 responden, data dapat diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, usia, tempat kerja, lama bekerja, dan status pernikahan. Berikut gambaran dari penjelasan masing-masing klasifikasi.

4.1.1.1 Klasifikasi Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan tabel yang telah tersaji. Data menunjukkan sebagian besar responden pada penelitian adalah perempuan dengan sebanyak 84 orang atau setara dengan 62%, Sementara itu, jumlah responden pada laki-laki sebanyak 51 orang atau setara dengan 38 %. Sehingga data menunjukkan bahwa karyawan di bidang retail didominasi oleh responden perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa pada bidang retail lebih banyak didominasi oleh tenaga kerja perempuan.

Tabel 4.1 Klasifikasi Jenis Kelamin

No	Kategori	Jumlah	Persentase
1	Perempuan	84	62%
2	Laki-laki	51	38%
Total		135	100%

4.1.1.2 Klasifikasi Responden berdasarkan Usia

Berdasarkan tabel yang telah tersaji, data usia responden dengan 18-20 tahun sebesar 31 orang atau setara dengan 23 %. Lalu kelompok usia 21-30 tahun

sebanyak 89 orang atau setara dengan 66%. Kemudian kelompok usia 31-40 tahun mencapai 15 orang atau setara dengan 11 %. Sedangkan pada kelompok usia 41-50 tahun berkisar 0%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden karyawan di bidang retail berusia 21-30 tahun yang berada pada usia produktif, kemampuan fisik sangat diperlukan seperti menuntut shift kerja serta pelayanan pada konsumen.

Tabel 4.2 Klasifikasi Usia

No	Kategori	Jumlah	Persentase
1	18-20 tahun	31	23%
2	21-30 tahun	89	66%
3	31-40 tahun	15	11%
4	41-50	0	0%
Total		135	100%

4.1.1.3 Klasifikasi berdasarkan Tempat Bekerja

Berdasarkan hasil perolehan, data menunjukkan sebagian besar responden pada penelitian ini bekerja di Indomaret dengan 45 orang atau setara dengan 33%. Kemudian responden yang bekerja pada Alfamart sebanyak 43 orang atau setara dengan 32%, responden yang bekerja di Circle K sebanyak 19 orang atau setara dengan 14%, responden yang bekerja di Mirota sebanyak 8 orang atau setara dengan 6 %, responden yang bekerja di Alfamidi sebanyak 6 orang atau setara dengan 4%, responden yang bekerja di Super Indo sebanyak 4 orang atau setara dengan 4%, responden yang bekerja di Minimarket sebanyak 3 orang atau 2%, responden yang bekerja di K3 Mart sebanyak 1 orang atau setara dengan 1%, responden yang bekerja di Matahari sebanyak 1 orang atau setara dengan 1%, responden yang bekerja di EigerIndo sebanyak 1 orang atau setara dengan 1%, responden yang bekerja di Mitra10 sebanyak 1 orang atau setara dengan 1%, dan

responden yang bekerja di Retail grosir sebanyak 1 orang atau setara dengan 1%. Hal ini menunjukkan para responden sebagian besar bekerja di Indomaret yang disebabkan oleh jumlah cabang retail Indomaret tersebar luas.

Tabel 4.3 Klasifikasi Tempat Bekerja

No	Kategori	Jumlah	Persentase
1	Indomaret	45	33%
2	Alfamart	43	32%
3	Circle K	19	14%
4	Mirota	8	6%
5	Alfamidi	6	4%
6	Super Indo	6	4%
7	Minimarket	3	2%
8	K3 mart	1	1%
9	Matahari	1	1%
10	EigerIndo	1	1%
11	Mitra10	1	1%
12	Retail grosir	1	1%
Total		135	100%

4.1.1.4 Klasifikasi berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan hasil perolehan, data menunjukkan sebagian besar responden telah bekerja selama 1-2 tahun dengan sebanyak 59 orang atau setara dengan 44%, responden yang telah bekerja 3-4 tahun sebanyak 52 orang atau setara dengan 39%, responden yang telah bekerja selama 5-6 tahun sebanyak 18 orang atau setara dengan 13%, dan responden yang telah bekerja selama lebih dari 6 tahun sebanyak 6 orang atau setara dengan 4%. Hal ini menunjukkan bahwa para responden masih berada dalam tahap adaptasi dan penyesuaian lingkungan dan tuntutan kerja yang dihadapi.

Tabel 4.4 Klasifikasi Lama Bekerja

No	Kategori	Jumlah	Persentase
1	1-2 tahun	59	44%
2	3-4 tahun	52	39%
3	5-6 tahun	18	13%
4	Lebih dari 6 tahun	6	4%
Total		135	100%

4.1.1.5 Klasifikasi berdasarkan Status Pernikahan

Bedasarkan hasil perolehan, data menunjukkan sebagian besar responden yang belum menikah sebanyak 107 orang atau setara dengan 76%, responden yang telah menikah sebanyak 28 orang atau setara dengan 20%, dan responden yang status pernikahannya bercerai/meninggal sebanyak 5 orang atau setara dengan 4%. Hal ini menunjukkan bahwa para responden di bidang retail didominasi oleh karyawan yang belum menikah.

4.5 Klasifikasi Status Pernikahan

No	Kategori	Jumlah	Persentase
1	Belum Menikah	103	76%
2	Menikah	28	21%
3	Bercerai/Meninggal	4	3%
Total		135	100%

4.1.2 Analisis *Outer Model*

4.1.2.1 Hasil Uji Validitas

Penelitian ini menggunakan pengujian validitas konvergen dan validitas diskriminan untuk mengetahui hasil dari penelitian yang telah dilakukan. Dalam pengujian ini menggunakan metode PLS-SEM, validitas konvergen digunakan untuk

menilai sejauh mana indikator-indikator dalam konstruk mampu mengukur variabel laten dengan secara konsisten dan relevan.

1. Uji Validitas Konvergen

Pada validitas konvergen suatu indikator dapat dinyatakan valid jika memiliki *nilai loading factor* lebih dari 0,70 yang menunjukkan bahwa indikator tersebut memiliki kontribusi kuat terhadap konstruk lainnya. Adapun hasil pengujian *outer loading* untuk setiap item dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.6 *Outer Loading*

	BK	DK	SK	WLB
BK1	0.868			
BK2	0.839			
BK3	0.826			
BK4	0.894			
BK5	0.831			
BK6	0.883			
BK7	0.876			
DK1		0.900		
DK2		0.896		
DK3		0.909		
DK4		0.900		
DK5		0.899		

DK6		0.820		
SK1			0.787	
SK2			0.803	
SK3			0.776	
SK4			0.776	
SK5			0.819	
SK6			0.799	
SK7			0.782	
WLB1				0.834
WLB2				0.824
WLB3				0.791
WLB4				0.711
WLB5				0.807
WLB6				0.806
WLB7				0.817

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat disimpulkan bahawa seluruh indikator pada variabel Beban Kerja, Stres Kerja, Disiplin Kerja dan *Work-life balance* memiliki nilai *loading factor* diatas 0,70. Oleh karena itu, menunjukkan bahwa setiap indikator valid dalam mengukur tiap masing-masing konstruk.

Tabel 4.7 *Average Variance Extracted*

Keterangan Variabel	Average variance extracted (AVE)
BK	0.739
DK	0.788
SK	0.627
WLB	0.639

Berdasarkan hasil pengujian *Average Variance Extracted* (AVE) pada Tabel 4.7, diketahui bahwa seluruh variabel penelitian memperoleh nilai di atas 0,5. Hasil tersebut menunjukkan bahwa masing-masing variabel mampu menjelaskan konstruk yang diukur dengan baik. Dengan demikian, seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid karena telah memenuhi kriteria validitas konvergen.

2. Validitas Diskriminan

Pada validitas diskriminan digunakan untuk mengetahui sejauh mana model penelitian dapat membedakan antar konstruk secara tegas. Pengujian ini menerapkan dua pendekatan, yaitu *Fornell-Larcker* dan *Rasio Heterotrait-Monotrait (HTMT)*. Untuk pendekatan *Fornell-Larcker*, validitas diskriminan dianggap terpenuhi jika nilai akar kuadrat dari *Average Variance Extracted (AVE)* setiap konstruk lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi antara konstruk tersebut dengan konstruk lainnya dalam satu kolom yang sama. Sementara itu, nilai HTMT harus kurang dari 0,9. Selain itu, validitas diskriminan juga digunakan untuk mengukur ketegasan model dalam membedakan antarkonstruk.

Tabel 4.8 *Fornell-Larcker*

	BK	DK	SK	WLB
BK	0.860			

DK	0.553	0.888		
SK	0.447	0.487	0.792	
WLB	0.554	0.678	0.390	0.800

Hasil analisis menunjukkan bahwa konstruk beban kerja memiliki nilai akar kuadrat *Average Variance Extracted* (AVE) sebesar 0,860. Nilai tersebut melampaui koefisien korelasinya dengan konstruk disiplin kerja (0,553), stres kerja (0,447), dan work-life balance (0,554). Temuan ini mengindikasikan bahwa konstruk beban kerja lebih mampu menjelaskan indikator-indikator yang membentuknya sendiri daripada menunjukkan keterkaitan dengan konstruk lainnya.

Konstruk disiplin kerja memperoleh nilai akar kuadrat AVE sebesar 0,888 yang melampaui korelasinya dengan konstruk beban kerja sebesar 0,553, stres kerja sebesar 0,487, dan *work-life balance* sebesar 0,678. Hasil ini menunjukkan bahwa konstruk disiplin kerja memiliki validitas diskriminan yang baik karena lebih merepresentasikan indikatornya sendiri daripada konstruk lainnya kriteria *discriminant validity* dan lebih merepresentasikan variabelnya sendiri.

Pada konstruk stres kerja memiliki nilai akar kuadrat AVE sebesar 0,792, yang lebih besar dibandingkan korelasinya dengan beban kerja sebesar 0,447, disiplin kerja sebesar 0,487, dan *work-life balance* sebesar 0,390. Hal ini menandakan bahwa konstruk stres kerja mampu membedakan dirinya secara memadai dari konstruk lain dalam model penelitian.

Sementara itu, pada konstruk *work-life balance*, nilai akar kuadrat AVE tercatat sebesar 0,800. Nilai tersebut lebih tinggi dibandingkan korelasinya dengan

beban kerja sebesar 0,554, disiplin kerja sebesar 0,678, dan stres kerja sebesar 0,390. Dengan demikian, konstruk *work-life balance* dinilai telah memenuhi kriteria validitas diskriminan karena lebih kuat dalam menjelaskan indikator-indikatornya sendiri daripada hubungannya dengan konstruk lain.

Secara keseluruhan, setiap konstruk memiliki nilai akar kuadrat AVE yang lebih besar daripada nilai korelasinya dengan konstruk lainnya. Dengan demikian, berdasarkan kriteria *Fornell-Larcker*, seluruh konstruk dalam model penelitian telah memenuhi validitas diskriminan, sehingga masing-masing konstruk mampu membedakan diri dari variabel lainnya.

Tabel 4.9 *Heterotrait-Monotrait Ratio*

	BK	DK	SK	WLB
BK				
DK	0.582			
SK	0.467	0.464		
WLB	0.598	0.709	0.373	

Berdasarkan hasil pengujian *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT) yang disajikan pada Tabel 4.9 menunjukkan bahwa seluruh nilai HTMT antar konstruk lebih kecil dari 0,90, sehingga telah memenuhi kriteria validitas diskriminan. Nilai HTMT tertinggi diperoleh pada hubungan antara *work-life balance* dan disiplin kerja, yaitu sebesar 0,709, sedangkan nilai hubungan antar konstruk lainnya berkisar antara 0,373 hingga 0,598. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa setiap

konstruk dalam model penelitian dapat dibedakan secara jelas dari konstruk lainnya. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk telah memenuhi persyaratan *discriminant validity* berdasarkan kriteria HTMT dan layak digunakan.

4.1.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui konsistensi indikator dalam merepresentasikan variabel yang sama, dengan *Cronbach's Alpha* dan *Composites Reliability*. *Composites Reliability* sebagai ukutan yang lebih akurat karena memperhitungkan kontribusi tiap indikator dengan nilai minimum yang disyaratkan >0.70. Sementara itu, *Cronbach's Alpha* digunakan sebagai pendukung dalam menguji konsistensi internal dengan batas nilai 0,60 sampai 0,70. Konstruk dinyatakan reliabel apabila seluruh nilai telah memenuhi standar yang ditetapkan, sehingga indikator dapat dianggap konsisten, stabil dan layak digunakan dalam mengukur variabel penelitian.

Tabel 4.10 Reliabilitas

	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite reliability (rho_a)</i>	<i>Composite reliability (rho_c)</i>
BK	0.941	0.942	0.952
DK	0.946	0.947	0.957
SK	0.908	0.947	0.922
WLB	0.907	0.914	0.925

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *Composites Reliability* dan *Cronbach's Alpha* di atas 0,70. Hasil ini menjelaskan bahwa setiap variabel memiliki tingkat konsistensi yang baik dalam merepresentasikan konstruk yang diteliti. Oleh karena itu, seluruh variabel dapat dinyatakan reliabel karena telah memenuhi kriteria pengujian reliabilitas.

4.1.3 Analisis *Inner Model*

Pengujian *Inner Model* dilakukan untuk mengetahui hubungan antar variabel dalam penelitian. Pengujian ini mencakup analisis nilai signifikansi, *R-Square* pada variabel *dependen*, *Q-Square (Predictive Relevance)* untuk mengukur seberapa baik model memiliki relevansi prediktif terhadap variabel laten endogen, *F-Square (Effect Size)* untuk mengevaluasi besarnya pengaruh suatu variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen dalam model struktural, serta path coefficient untuk masing-masing variabel *independen*.

4.1.3.1 *R-Square*

R-Square atau koefisien determinasi digunakan untuk menilai variabel *dependen* sekaligus mengetahui seberapa besar kemampuan model penelitian dalam menjelaskan variasi yang berasal dari variabel *independen*. Nilai ini menggambarkan kekuatan prediksi model berdasarkan hubungan kuadrat antar konstruk dan dapat dikategorikan ke dalam lemah, sedang atau kuat.

Tabel 4.11 *R-Square*

	R-square	R-square adjusted
--	----------	-------------------

DK	0.540	0.529
WLB	0.332	0.322

Berdasarkan tabel diatas, nilai *R-square* pada penelitian ini digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel *independen* mampu menjelaskan variasi pada variabel *dependen*. Berdasarkan hasil analisis, variabel disiplin kerja (DK) memperoleh nilai *R-square* sebesar 0,540, yang menunjukkan bahwa 54,0% perubahan pada disiplin kerja dapat dijelaskan oleh variabel-variabel eksogen dalam model penelitian. Sementara itu, 46,0% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian. Di sisi lain, variabel *work-life balance* memiliki nilai *R-square* sebesar 0,332, yang berarti bahwa 33,2% variasi *work-life balance* dapat diterangkan oleh variabel *independen*, sedangkan 66,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model yang diteliti. Adapun nilai *R-square Adjusted masing-masing* sebesar 0,529 untuk disiplin kerja dan 0,322 untuk *work-life balance*. Nilai tersebut hanya memiliki selisih yang kecil dibandingkan dengan nilai *R-square*, sehingga menunjukkan bahwa model penelitian memiliki tingkat kestabilan yang baik dan tidak mengalami pengaruh yang berarti akibat jumlah variabel prediktor yang digunakan. Secara keseluruhan, hasil ini mengindikasikan bahwa model memiliki kemampuan yang cukup dalam menjelaskan variasi variabel endogen yang dianalisis.

4.1.3.2 *F-Square*

Nilai *F-Square* sebesar 0,02 dikategorikan sebagai pengaruh kecil (lemah), nilai 0,15 menunjukkan pengaruh sedang (moderate), dan nilai 0,35 menandakan

pengaruh besar (kuat) terhadap variabel *dependen* dalam suatu model. Dengan demikian, apabila nilai ukuran efek kurang dari 0,02 maka variabel dinyatakan tidak memiliki efek, sedangkan nilai yang lebih besar dari 0,02 menunjukkan adanya pengaruh terhadap variabel terikat.

Tabel 4.12 *F-Square*

	BK	DK	SK	WLB
BK		0.047		0.270
DK				
SK		0.075		0.038
WLB		0.353		

Berdasarkan hasil pengujian *F-Square* (f^2) pada Tabel 4.12, pengaruh beban kerja terhadap disiplin kerja sebesar 0,047 termasuk kategori kecil, sedangkan terhadap *work-life balance* sebesar 0,270 termasuk kategori sedang. Pada pengaruh stres kerja terhadap disiplin kerja sebesar 0,075 dan terhadap *work-life balance* sebesar 0,038 berada pada kategori kecil. Sementara itu, pengaruh *work-life balance* terhadap disiplin kerja sebesar 0,353 termasuk kategori besar. Dengan demikian, *work-life balance* memberikan pengaruh terbesar terhadap disiplin kerja, diikuti oleh pengaruh beban kerja terhadap *work-life balance*, sedangkan hubungan selain *work-life balance* terhadap disiplin kerja memberikan pengaruh yang relatif kecil.

4.1.3.3 *Q-Square*

Q-Square digunakan untuk menilai kemampuan model dalam memprediksi variabel *dependen* melalui uji relevansi prediktif. Nilai ini dihitung dengan menghilangkan sebagian data secara berkala untuk memprediksi kembali. Suatu model dinyatakan memiliki relevansi prediktif yang baik apabila nilai *Q-Square* lebih besar dari nol.

Tabel 4.13 *Q-Square*

	Q ² predict	RMSE	MAE
WLB	0.303	0.847	0.685
DK	0.354	0.815	0.648

Berdasarkan tabel diatas nilai *Q-Square* pada variabel *work-life balance* sebesar 0,303 dan variabel disiplin kerja sebesar 0,354. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki relevansi prediktif yang baik karena berada di atas nol. Sehingga kedua nilai *Q-Square* menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kualitas prediksi yang layak

4.1.3.3 Pengujian Hipotesis (*Path Coefficient*)

Pengujian hipotesis dalam model struktural dilakukan melalui koefisien jalur menggunakan aplikasi SMARTPLS dengan teknik *bootstrapping* yang bertujuan untuk mengevaluasi kekuatan dan signifikansi hubungan antar variabel dalam penelitian. Kriteria yang digunakan untuk suatu hubungan antar variabel dinyatakan signifikan apabila memiliki nilai *p-value* <0,05 dan nilai *t-statistic* >1,96, sehingga menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dan variabel *independen* terhadap variabel *dependen*.

Tabel 4.14 Pengujian Hipotesis

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
BK -> DK	0.185	0.182	0.087	2.128	0.033
SK -> DK	0.212	0.214	0.074	2.843	0.004
BK -> WLB	0.474	0.476	0.070	6.783	0.000
SK -> WLB	0.178	0.182	0.074	2.411	0.016
WLB -> DK	0.493	0.494	0.093	5.306	0.000
BK -> WLB -> DK	0.234	0.235	0.054	4.302	0.000
SK -> WLB -> DK	0.088	0.092	0.044	1.990	0.047

Berdasarkan hasil tabel diatas uji koefisien jalur dapat disimpulkan bahwa.

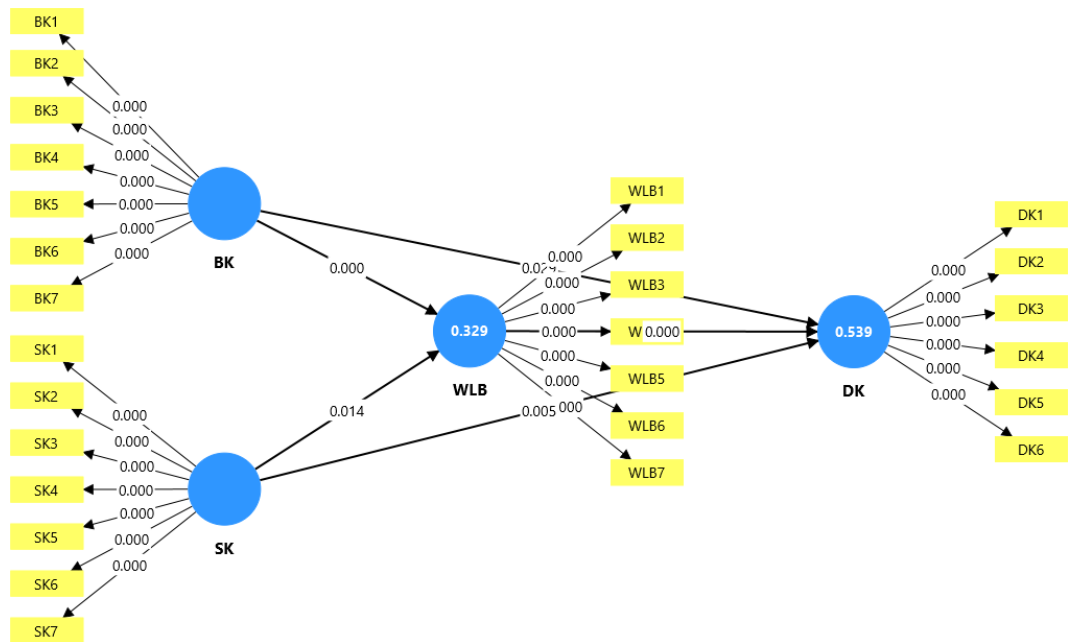
Adapun hasil analisis *bootstrapping* dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut:

1. Pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap disiplin kerja, dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,185, *p-value* sebesar 0,033 ($< 0,05$), dan *t-statistic* sebesar 2,128 ($> 1,960$). Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) diterima.
2. Pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap disiplin kerja, dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,212, *p-value* sebesar 0,004 ($< 0,05$), dan *t-statistic* sebesar 2,843 ($> 1,960$). Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) diterima.
3. Pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap *work-life balance*, dengan nilai koefisien

jalur sebesar 0,474, *p-value* sebesar 0,000 ($< 0,05$), dan *t-statistic* sebesar 6,783 ($> 1,960$). Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) diterima.

4. Pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap *work-life balance*, dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,178, *p-value* sebesar 0,016 ($< 0,05$), dan *t-statistic* sebesar 2,411 ($> 1,960$). Dengan demikian, hipotesis keempat (H4) diterima.
5. Pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan dan positif terhadap disiplin kerja, dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,493, *p-value* sebesar 0,000 ($< 0,05$), dan *t-statistic* sebesar 5,306 ($> 1,960$). Dengan demikian, hipotesis kelima (H5) diterima.
6. Pengujian hipotesis keenam menunjukkan bahwa *work-life balance* memediasi secara signifikan pengaruh positif beban kerja terhadap disiplin kerja, dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,234, *p-value* sebesar 0,000 ($< 0,05$), dan *t-statistic* sebesar 4,302 ($> 1,960$). Dengan demikian, hipotesis keenam (H6) diterima.
7. Pengujian hipotesis ketujuh menunjukkan bahwa *work-life balance* memediasi secara signifikan pengaruh positif stres kerja terhadap disiplin kerja, dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,088, *p-value* sebesar 0,047 ($< 0,05$), dan *t-statistic* sebesar 1,990 ($> 1,960$). Dengan demikian, hipotesis ketujuh (H7) diterima.

Adapun hasil *path coefficient* yang diperoleh dari teknik *bootsrapping* ditunjukkan pada gambar dibawah ini.



Gambar 4.1 *Path Coefficient*

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Beban Kerja terhadap Displin Kerja

Berdasarkan hasil analisis data, beban kerja terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja, sehingga beban kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja dapat diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan, semakin tinggi tingkat kedisiplinan yang ditunjukkan dalam melaksanakan pekerjaan. Serta tuntutan pekerjaan yang meningkat mendorong karyawan untuk mengelola waktu secara lebih efektif serta mematuhi prosedur operasional yang telah ditetapkan agar seluruh tugas dapat diselesaikan sesuai dengan target waktu yang ditentukan.

Hasil temuan ini secara teori selaras dengan *Job Demands-Resources Theory* yang dikemukakan oleh Bakker *et al* (2023) yang menjelaskan beban kerja yang tinggi tidak selalu memberikan dampak negatif terhadap karyawan. Tuntutan pekerjaan dengan tingkat yang wajar dan dipersepsikan sebagai kesempatan untuk mengembangkan kemampuan, menunjukkan kompetensi, maupun memperoleh peluang pengembangan karier, beban kerja dapat mendorong peningkatan motivasi dalam bekerja. Dengan demikian, beban kerja yang diterima karyawan masih berada dalam batas yang dapat dikelola, sehingga tidak menimbulkan tekanan yang berlebihan. Kondisi ini mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan secara lebih fokus, efektif, dan terorganisasi. Oleh karena itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja diikuti dengan peningkatan disiplin karyawan.

Selain sejalan dengan teori, temuan ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Regen *et al* (2025) bahwa peningkatan beban kerja mendorong karyawan untuk terus meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan tugas, baik yang berkaitan dengan aspek teknis maupun nonteknis. Hal ini dapat membentuk perilaku kerja yang lebih disiplin dalam menjalankan tanggung jawab. Selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Hadyaningrum *et al* (2026) bahwa beban kerja yang diatur secara seimbang dengan mempertimbangkan tuntutan mental, tuntutan fisik, serta tuntutan waktu akan mendorong karyawan untuk lebih mematuhi peraturan, menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, dan menunjukkan tanggung jawab yang lebih tinggi terhadap tugas yang dilakukan. Penelitian serupa dilakukan oleh

Masruddin *et al* (2025) menyatakan penetapan beban kerja perlu dilkaukan dengan mempertimbangkan standar yang berlaku diperusahaan dan jenis pekerjaan yang diberikan. Oleh karena itu beban kerja dapat meningkatkan disiplin kerja dan beban kerja yang terlalu tinggi menimbulkan kelelahan sehingga disiplin kerja menurun. Namun, beban kerja yang telalu rendah dapat mengurangi motivasi karena karyawan merasa kurang memiliki tantangan maupun tujuan dalam melaksanakan pekerjaanya.

Secara keseluruhan, temuan dan teori memiliki relevansi dalam konteks karyawan retail. Pada bidang ini, disiplin kerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh karakteristik individu, tetapi juga dipengaruhi oleh pengelolaan beban kerja yang disesuaikan dengan kapasitas kerja. Pada perusahaan retail karyawan dituntut menjalankan berbagai aktivitas operasional dalam waktu yang bersamaan. Apabila beban kerja yang diberikan masih berada pada tingkat yang wajar dan dapat dikelola, kondisi ini akan mendorong karyawan unuk bekerja secara terstruktur, mematuhi standar operasional perusahaan, dan menyelesaikan setiap tugas sesuai dengan tarhet yang telah ditetapkan. Dengan demikian, kedisiplinan kerja karyawan dapat terus terjaga dan meningkat.

4.2.2 Pengaruh Stres Kerja terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil analisis data, stres kerja terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja, sehingga stres kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja dapat diterima. Temuan ini menunjukkan stres kerja yang dialami karyawan cenderung mengarah pada *eustress* atau stres yang bersifat positif dan masih berada dalam batas yang dapat dikelola. Tekanan kerja

dipersepsikan sebagai tantangan yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih fokus, meningkatkan kewaspadaan, serta mematuhi prosedur kerja yang berlaku. Pada lingkungan retail, kondisi ini membantu karyawan menjaga disiplin kerja agar pekerjaan dapat diselesaikan secara tepat dan kesalahan kerja dapat diminimalkan.

Secara teori, temuan ini selaras dengan *Job Demands-Resources Theory* yang dikemukakan oleh Bakker *et al* (2023) menyatakan tuntutan pekerjaan tidak selalu menimbulkan konsekuensi yang negatif bagi karyawan. Pada penelitian ini, stres kerja yang dialami karyawan termasuk dalam kategori *challenge demands*, yaitu tuntutan kerja yang dipandang sebagai tantangan untuk berkembang. Dalam teori *Job Demands-Resources* melalui *motivational process*, tekanan yang berasal dari beban kerja maupun target pekerjaan direspons secara positif sebagai bentuk tanggung jawab terhadap pekerjaan. Kondisi ini dapat memunculkan *eustress*, yaitu stres yang bersifat positif dan mampu meningkatkan motivasi serta keterlibatan karyawan dalam bekerja. Sehingga, karyawan terdorong untuk menunjukkan disiplin kerja yang lebih baik dengan menyelesaikan setiap tugas secara tepat waktu dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Hasil ini diperkuat oleh temuan Hanan (2020) yang mengemukakan bahwa tekanan yang muncul akibat tingginya tuntutan pekerjaan, seperti kewajiban lembur maupun bekerja di luar jam kerja, dapat mendorong karyawan untuk menaati ketentuan dan peraturan yang berlaku di perusahaan sebagai tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Hasil penelitian ini didukung oleh Hafizah *et al*

(2024) yang menyatakan bahwa stres kerja memberikan pengaruh positif terhadap disiplin kerja. Tekanan yang dihadapi membuat karyawan berupaya bekerja secara lebih maksimal agar target pekerjaan dapat tercapai dengan mematuhi kebijakan dan aturan perusahaan. Hal ini dilakukan agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik sehingga kedisiplinan tetap terjaga meskipun berada dalam situasi yang penuh tekanan. Selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Suryanto & Wijaya (2025) mengemukakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja dengan mengelola stres dapat meningkatkan disiplin kerja. Karyawan yang mampu mengendalikan stres dapat memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi, produktivitas yang meningkat, serta kondisi psikologis yang lebih stabil. Kemampuan ini dapat membantu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga karyawan dapat mempertahankan disiplin kerja secara optimal.

Dalam konteks penelitian ini, stres kerja terbukti meningkatkan disiplin karyawan retail dengan adanya keinginan untuk menyelesaikan tekanan pekerjaan dengan baik. Di sektor ritel, aktivitas operasional tinggi menjadikan tekanan kerja yang masih dapat dikelola sebagai tantangan bagi karyawan untuk memanfaatkan kemampuan dan sumber daya yang dimiliki secara maksimal. Sebagai bentuk adaptasi terhadap tekanan, karyawan menunjukkan kepatuhan terhadap peraturan perusahaan seperti hadir tepat waktu, bekerja lebih fokus, dan menjalankan prosedur sesuai ketentuan. Hal ini dilakukan agar target kinerja dapat tercapai, tanggung jawab pekerjaan terselesaikan, dan sistem operasional tetap terjaga.

4.2.3 Pengaruh beban kerja terhadap *work-life balance*

Dari hasil pengolahan data, beban kerja terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *work-life balance*, sehingga beban kerja berpengaruh positif terhadap *work-life balance* dapat diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa meningkatnya beban kerja mendorong karyawan untuk mengatur waktu, menetapkan prioritas, dan menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dengan kehidupan pribadi secara lebih efektif, sehingga *work-life balance* dapat tetap terjaga.

Secara teori, temuan ini sejalan *Job Demands-Resources Theory* yang dikemukakan oleh Bakker *et al* (2023) dalam penelitian saat karyawan menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi tetapi masih dipandang sebagai tantangan, maka terdorong untuk meningkatkan motivasi dari dalam diri dan mengelola waktu dengan lebih baik. Selain itu, karyawan akan berupaya menerapkan penyesuaian diri dalam menghadapi tuntutan dengan membatasi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta memanfaatkan sumber daya yang dimiliki secara maksimal. Kondisi ini menjadikan beban kerja sebagai motivasi bagi karyawan untuk mempertahankan *work-life balance*, sehingga kesejahteraan psikologis tetap terjaga.

Hasil ini didukung oleh penelitian Wirawan (2022) menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *work-life balance*, Tingginya beban kerja mendorong karyawan untuk menyelesaikan setiap tugas secara lebih efisien agar tidak mengurangi waktu yang dapat digunakan bersama keluarga, sehingga *work-life balance* tetap terjaga. Selaras dengan

penelitian yang dilakukan oleh Kevin *et al* (2023) bahwa beban kerja yang diterima karyawan berpengaruh positif terhadap *work-life balance*. Semakin besar tuntutan pekerjaan yang dihadapi, semakin besar kemampuan karyawan dalam menyeimbangkan peran di lingkungan kerja dan kehidupan pribadi. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pasla *et al* (2021) menyatakan beban kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance* bahwa beban kerja seperti seperti target pekerjaan, kondisi kerja, jam kerja, dan standar kerja, berperan dalam memengaruhi tingkat keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan. Dengan demikian, dapat memengaruhi kemampuan karyawan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Oleh karena itu, kondisi kerja yang dikelola secara tepat dapat mendukung terciptanya *work-life balance* yang lebih baik. Penelitian ini didukung oleh Rachman & Satwika (2024) dan Hernandez *et al* (2021) bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.

Dalam konteks retail, beban kerja seperti target penjualan, pelayanan pelanggan, pengelolaan stok, dan sistem *shift* mendorong karyawan untuk mengatur waktu serta menetapkan prioritas kerja agar seluruh tugas dapat diselesaikan selama jam kerja. Oleh karena itu, pekerjaan tidak mengganggu waktu istirahat maupun kehidupan pribadi sehingga *work-life balance* tetap terjaga. Kondisi ini menunjukkan bahwa beban kerja yang dikelola dengan baik dapat menjadi tantangan yang memotivasi karyawan untuk bekerja lebih efektif sekaligus mempertahankan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

4.2.4 Pengaruh Stres Kerja terhadap *Work-life balance*

Dari hasil pengolahan data, stres kerja terbukti signifikan berpengaruh positif terhadap *work-life balance* dan dinyatakan diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa tekanan kerja mendorong karyawan untuk lebih menyadari pentingnya menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan menetapkan batasan yang lebih jelas agar tekanan kerja tidak mengganggu kehidupan personal secara berlebihan.

Secara teori, temuan ini selaras dengan *Job Demands-Resources Theory* yang dikemukakan oleh Bakker *et al* (2023) yang menjelaskan bahwa Ketika tekanan kerja masih berada pada tingkat yang dapat dikelola, karyawan terdorong untuk mengatur energi dan waktu secara lebih efektif serta menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sebagai upaya mencegah kelelahan (*burnout*). Dengan demikian, stres kerja yang dikelola secara baik dapat mendorong terbentuknya *work-life balance* yang lebih optimal.

Temuan ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri *et al* (2025) yang menyatakan bahwa semakin baik *work-life balance* yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pula tingkat stres kerja yang dirasakan. Hubungan arah positif ini mengindikasikan bahwa upaya karyawan dalam mempertahankan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi di tengah tingginya tuntutan kerja dapat menjadi sumber tekanan tambahan. Penelitian ini didukung oleh Paramata *et al* (2024) mengemukakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan *work-life balance* terhadap stres kerja dengan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi tidak dapat

dipertahankan, tingkat stres kerja cenderung meningkat. Ketidakseimbangan ini membuat karyawan kesulitan memenuhi tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab pribadi secara bersamaan, sehingga memunculkan tekanan saat bekerja. Stres kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti tingginya tuntutan pekerjaan, tekanan waktu, perubahan organisasi, beban kerja yang berlebihan, dan masalah dalam kehidupan pribadi, termasuk kondisi keluarga dan ekonomi. Di sisi lain, penelitian ini didukung oleh Duong *et al* (2020) dan Kevin *et al* (2023) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *work-life balance*.

Dalam konteks penelitian ini, ketika tekanan kerja masih berada pada tingkat yang dapat dikelola, karyawan terdorong untuk mengatur energi dan waktu secara lebih efektif dan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi untuk mencegah kelelahan (*burnout*). Dengan demikian, stres kerja yang dikelola secara baik dapat mendorong terbentuknya *work-life balance* yang lebih optimal.

4.2.5 Pengaruh *Work-life balance* Terhadap Disiplin Kerja

Dari hasil pengolahan data, *work-life balance* terbukti signifikan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja dan dinyatakan diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa ketika karyawan dapat menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya, kondisi ini dapat menjadi pendukung yang memperkuat kepatuhan terhadap peraturan perusahaan. Semakin baik *work-life balance* yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula komitmen untuk mempertahankan disiplin dalam bekerja.

Secara teori, temuan ini sejalan dengan *Conservation of Resources Theory* yang dikemukakan oleh Hobfoll (1989) yang menjelaskan bahwa disiplin kerja menuntut untuk pengendalian diri yang tinggi sehingga dapat menguras energi mental dan menyebabkan penipisan sumber daya saat di rumah, namun penerapan disiplin yang baik seperti manajemen waktu dapat membantu menjaga agar sumber daya yang dimiliki tidak mengganggu kehidupan pribadi.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Azizah & Wahyudi (2024) kondisi ini membuat karyawan lebih siap menghadapi tuntutan profesional tanpa merasa terbebani secara berlebihan, sehingga tugas dapat diselesaikan sesuai standar dan kedisiplinan tetap terjaga. Sebaliknya, ketiadaan *work-life balance* cenderung memicu stres dan kelelahan mental akibat tuntutan kerja yang melampaui batas kebutuhan pribadi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widyastuti & Pogo (2022) bahwa ketidakseimbangan tidak hanya menurunkan produktivitas, tetapi juga mendorong karyawan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih mendukung kesejahteraan hidup karyawan. Oleh karena itu, pengelolaan waktu yang efektif dan fokus yang terjaga menjadi penting dalam meningkatkan disiplin kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Mahanani *et al* (2026) menyatakan bahwa karyawan yang mampu menetapkan prioritas akan bekerja secara lebih terarah serta konsisten dalam memenuhi tanggung jawab sesuai aturan yang berlaku. Keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi pada akhirnya menciptakan keteraturan kerja karena tekanan emosional dapat diminimalisir. Dengan demikian, *work-life balance* memberikan pengaruh signifikan terhadap

disiplin kerja dengan membantu karyawan tetap terstruktur, fokus, dan bertanggung jawab dalam setiap tugasnya.

Dalam konteks penelitian ini beban kerja masih berada pada tingkat yang dapat dikelola, karyawan akan termotivasi untuk mengatur waktu secara lebih efektif agar tanggung jawab pekerjaan tidak mengganggu kehidupan pribadi maupun keluarga. Kemampuan menjaga *work-life balance* dan menjadi kesempatan bagi karyawan untuk memulihkan energi fisik dan emosional setelah bekerja. Kondisi ini saat kembali menjalankan sistem kerja *shift*, karyawan dapat bekerja dengan fokus yang lebih baik, sehingga lebih disiplin dalam mematuhi peraturan perusahaan, mengurangi keterlambatan kehadiran.

4.2.6 *Work-life balance* memediasi pengaruh beban kerja terhadap disiplin kerja

Dari hasil perolehan data, *work-life balance* dapat memediasi secara signifikan beban kerja terhadap disiplin kerja. Dengan ini hipotesis bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja melalui *work-life balance* diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa tekanan yang dialami karyawan mendorong untuk lebih menjaga *work-life balance* sebagai salah satu cara mengelola stres dan mencegah kelelahan mental. Serta membantu memulihkan energi dan karyawan dapat bekerja lebih fokus, mematuhi peraturan perusahaan, dan mempertahankan disiplin kerja. Dengan demikian, *work-life balance* menjembatani pengaruh stres kerja terhadap peningkatan disiplin kerja.

Temuan ini diperkuat oleh penelitian Febriyanti & Satrya (2025) menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap beban

kerja. Karyawan yang menghadapi tuntutan pekerjaan berupaya menyelesaikan tugas secara lebih efisien agar tanggung jawab pekerjaan dapat dipenuhi tanpa mengurangi waktu bersama keluarga. Hasil penelitian ini didukung oleh Syihabudhin *et al* (2020) bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap beban kerja yang dipersepsikan sebagai meningkatnya motivasi dan kepuasan kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Pasla *et al* (2021) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance*. Berbagai aspek beban kerja, seperti target pekerjaan, kondisi kerja, jam kerja, dan standar kerja, terbukti memengaruhi kemampuan karyawan dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Di sisi lain, penelitian ini didukung oleh Azizah & Wahyudi (2024) bahwa *work-life balance* memberikan pengaruh positif terhadap disiplin kerja sehingga karyawan lebih fokus, teratur, dan lebih patuh terhadap peraturan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Temuan ini sejalan dengan penelitian Arifin & Rizana (2024) bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap disiplin kerja, semakin baik *work-life balance* yang dimiliki karyawan, semakin tinggi tingkat disiplin kerja. Kondisi ini terjadi karena karyawan mampu mengelola waktu secara efektif, mempertahankan konsentrasi, serta menjalankan tanggung jawab sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

Tingginya beban kerja di sektor retail, seperti banyaknya tanggung jawab terkait stok barang serta jam operasional toko, terbukti dapat menurunkan disiplin kerja melalui memburuknya *work-life balance*. Saat tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas operasional karyawan, keseimbangan antara kehidupan kerja

dan pribadi cenderung terganggu karena energi yang dimiliki habis digunakan untuk bekerja di toko, sehingga waktu istirahat dan pemulihan di rumah menjadi tidak optimal. Kondisi ketidakseimbangan tersebut kemudian menjadi perantara yang memicu kelelahan fisik maupun mental, sehingga komitmen karyawan untuk mematuhi aturan perusahaan ikut menurun. Oleh karena itu, perhatian karyawan sepenuhnya terfokus pada pekerjaan akibat tekanan kerja yang terlalu besar, sehingga perilaku tidak disiplin mulai muncul, seperti datang terlambat atau mengabaikan prosedur kerja yang telah ditetapkan. Dengan demikian, *work-life balance* memiliki peran penting sebagai penghubung yang memperkuat pengaruh beban kerja terhadap menurunnya disiplin kerja karyawan retail.

4.2.7 *Work-life balance* memediasi pengaruh stres kerja terhadap disiplin kerja

Berdasarkan hasil penelitian, *work-life balance* dapat memediasi secara signifikan stres kerja terhadap disiplin kerja. Dengan diterimanya hipotesis ini, dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja melalui perantara *work-life balance*. Temuan ini menunjukkan bahwa Beban kerja yang masih berada pada tingkat yang dapat dikelola dipersepsikan sebagai tantangan dalam menjalankan aktivitas operasional, sehingga mendorong karyawan untuk lebih mampu menjaga keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi. Keseimbangan tersebut membantu karyawan mengelola energi, perhatian, dan fokus secara lebih optimal, sehingga meningkatkan komitmen dalam mematuhi aturan serta menjalankan tugas sesuai dengan prosedur perusahaan. Dengan demikian, *work-life balance*

berperan sebagai variabel yang menjembatani pengaruh beban kerja terhadap disiplin kerja, di mana keseimbangan yang terpelihara membuat karyawan menunjukkan perilaku kerja yang lebih disiplin.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mahanani *et al* (2026) menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Karyawan yang mampu menyeimbangkan waktu antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi serta loyalitas terhadap perusahaan. Kondisi ini mendorong karyawan untuk melakukan setiap tugas secara lebih disiplin, konsisten, dan penuh tanggung jawab. Selaras dengan penelitian yang dilakukan Azizah & Wahyudi (2024) menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Karyawan yang mampu menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan apat menjalankan setiap tanggung jawab secara proporsional. Kondisi ini membuat karyawan lebih patuh terhadap aturan perusahaan sehingga tugas dapat diselesaikan secara optimal dan tingkat disiplin kerja tetap terjaga. Pada penelitian Paramata *et al* (2024) menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Ketidakmampuan karyawan dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan tingkat stres kerja. Hal ini terjadi karena karyawan mengalami kesulitan dalam memenuhi tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab pribadi secara bersamaan, sehingga muncul tekanan dalam menjalankan pekerjaannya.

Dalam konteks penelitian ini, kondisi kerja karyawan retail yang setiap hari menghadapi target penjualan, melayani pelanggan, serta bekerja dengan sistem *shift*. Tekanan kerja yang masih berada pada tingkat yang dapat dikelola mendorong karyawan untuk menjaga *work-life balance* agar energi fisik dan psikologis tetap terpelihara. Ketika keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat dipertahankan, karyawan cenderung bekerja lebih fokus, mematuhi standar operasional perusahaan, serta menjalankan tanggung jawab secara konsisten. Dengan demikian, *work-life balance* menjadi faktor penting yang menjembatani pengaruh stres kerja terhadap disiplin kerja pada karyawan retail.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini mengkaji hubungan antara beban kerja, stres kerja, *work-life balance*, dan disiplin kerja di kalangan karyawan retail. Fokus utama penelitian adalah bagaimana *work-life balance* berperan sebagai mediator yang menghubungkan pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap disiplin kerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, seluruh hipotesis dalam penelitian ini terbukti signifikan dan mendukung kerangka konseptual yang diajukan. Dari hasil analisis tersebut, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap disiplin kerja, dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,185, *p-value* sebesar 0,033 ($< 0,05$), dan *t-statistic* sebesar 2,128 ($> 1,960$). Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) diterima.
2. Pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap disiplin kerja, dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,212, *p-value* sebesar 0,004 ($< 0,05$), dan *t-statistic* sebesar 2,843 ($> 1,960$). Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) diterima.
3. Pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap *work-life balance*, dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,474, *p-value* sebesar 0,000 ($< 0,05$), dan

t-statistic sebesar 6,783 ($> 1,960$). Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) diterima.

4. Pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap *work-life balance*, dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,178, *p-value* sebesar 0,016 ($< 0,05$), dan *t-statistic* sebesar 2,411 ($> 1,960$). Dengan demikian, hipotesis keempat (H4) diterima.
5. Pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan dan positif terhadap disiplin kerja, dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,493, *p-value* sebesar 0,000 ($< 0,05$), dan *t-statistic* sebesar 5,306 ($> 1,960$). Dengan demikian, hipotesis kelima (H5) diterima.
6. Pengujian hipotesis keenam menunjukkan bahwa *work-life balance* memediasi secara signifikan pengaruh positif beban kerja terhadap disiplin kerja, dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,234, *p-value* sebesar 0,000 ($< 0,05$), dan *t-statistic* sebesar 4,302 ($> 1,960$). Dengan demikian, hipotesis keenam (H6) diterima.
7. Pengujian hipotesis ketujuh menunjukkan bahwa *work-life balance* memediasi secara signifikan pengaruh positif stres kerja terhadap disiplin kerja, dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,088, *p-value* sebesar 0,047 ($< 0,05$), dan *t-statistic* sebesar 1,990 ($> 1,960$). Dengan demikian, hipotesis ketujuh (H7) diterima.

5.2 Impilkasi Manajerial

Bagi perusahaan retail berdasarkan hasil penelitian, perusahaan perlu memastikan bahwa beban kerja yang diberikan berada pada tingkat yang sesuai dengan kapasitas karyawan, sehingga mampu meningkatkan motivasi kerja tanpa menimbulkan tekanan yang berlebihan. Hal ini dapat dilakukan melalui evaluasi beban kerja secara berkala, pembagian tugas yang proporsional, serta penerapan standar operasional yang jelas dalam setiap aktivitas kerja. Selain itu, perusahaan juga perlu mengelola stres kerja agar menjadi *eustress* atau tekanan yang mampu mendorong motivasi dan produktivitas. Pemberian target kerja yang realistis, sistem penghargaan atau insentif yang jelas, serta komunikasi yang terbuka mengenai target kinerja dapat membantu karyawan memandang tuntutan pekerjaan sebagai tantangan yang positif. Di sisi lain, perusahaan perlu mendukung terciptanya *work-life balance* terbukti berperan sebagai variabel mediasi dalam meningkatkan disiplin kerja. Dapat melalui penyusunan jadwal kerja *shift* yang adil dan terencana, pemberian waktu istirahat yang memadai serta pelatihan mengenai manajemen waktu dan pengelolaan stres perlu diberikan pada karyawan untuk memiliki kemampuan yang lebih baik dalam menghadapi dinamika pekerjaan di sektor retail.

Bagi karyawan di sektor retail, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keberhasilan dalam menjaga disiplin kerja tidak hanya dipengaruhi oleh tuntutan pekerjaan, tetapi juga oleh kemampuan dalam mengelola waktu, stres, dan keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Oleh karena itu, karyawan perlu meningkatkan kemampuan mengatur prioritas pekerjaan agar tugas dapat diselesaikan tanpa mengganggu waktu di luar pekerjaan. Serta karyawan

perlu memiliki batas yang jelas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan memanfaatkan waktu istirahat maupun hari libur untuk pemulihan kondisi fisik dan psikologis. Selain itu, tuntutan pekerjaan, seperti target penjualan maupun standar pelayanan, lebih baik dipersepsikan sebagai kesempatan untuk mengembangkan kompetensi dan meningkatkan kinerja, bukan sebagai beban. Hal ini akan membantu karyawan mengelola tekanan kerja secara lebih positif, sehingga *work-life balance* tetap terjaga dan disiplin kerja dapat dipertahankan.

Penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan disiplin kerja tidak hanya dipengaruhi oleh beban kerja dan stres kerja, tetapi juga oleh *work-life balance*. Oleh karena itu, perusahaan retail perlu mengelola beban kerja secara proporsional, membantu karyawan mengelola stres secara positif, serta menciptakan kebijakan yang mendukung *work-life balance*. Dengan demikian, kesejahteraan karyawan dapat terjaga dan disiplin kerja dapat ditingkatkan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini masih memiliki keterbatasan terkait minimnya penelitian terdahulu yang menempatkan disiplin kerja sebagai variabel *dependen* dengan menguji pengaruh langsung antara beban kerja dan stres kerja sebagai variabel *independen* serta *work-life balance* sebagai variabel mediasi. Keterbatasan referensi penelitian ini menyebabkan pembahasan dalam pengembangan model maupun perbandingan hasil penelitian belum dapat dilakukan secara lebih luas.
2. Penelitian ini hanya dilakukan pada responden yang berada di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta. Oleh karena itu, hasil penelitian ini belum

dapat menggambarkan ataupun digeneralisasikan pada kondisi karyawan retail di daerah lain di Indonesia.

5.4 Saran

1. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengembangkan model penelitian yang serupa maupun menambahkan variabel lain yang relevan agar referensi mengenai disiplin kerja sebagai variabel terikat, beban kerja dan stres kerja, dan *work-life balance* semakin bertambah. Dengan demikian, hubungan antarvariabel dapat dianalisis lebih luas.
2. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk memperluas jangkauan penelitian ke berbagai daerah di Indonesia agar hasil penelitian lebih representatif dan memiliki tingkat generalisasi yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, R., Sari, N. M. W., Fitriani, Sugiarto, M., Sattar, Abidin, Z., Irwanto, Nugroho, A. P., Indriani, Ladjin, N., Haryanto, E., Amane, A. P. O., Ahmadin, & Alaslan, A. (2022). *Metode penelitian ilmu sosial*. Widina Bhakti Persada.
https://www.researchgate.net/publication/364383690_Metode_Pengumpulan_Data
- Adil, A., Liana, Y., Mayasari, R., Lamonge, A. S., Ristiyana, R., Saputri, F. R., Jayatmi, I., Satria, E. B., Permana, A. A., Rohman, M. M., Arta, D. N. C., Bani, M. D., Bani, G. A., Haslinah, A., & Wijoyo, E. B. (2023). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif: Teori dan praktik*. Get Press Indonesia
- Akaighe, G., Roodbari, H., Pepple, D., Titus, O., & Orekoya, I. (2025). Too stressed to be psychologically present at work? Employee job stress and psychological withdrawal behaviours in organisations. *Human Resource Development International*, 1–21.
<https://doi.org/10.1080/13678868.2025.2535264>
- Alifah, A. F., Lukman, & Hilwa Anwar. (2023). Work-Family Conflict dan Tingkat Stres Kerja Pada Ibu Bekerja yang Mengalami Long Work Hours. *PESHUM: Jurnal Pendidikan, Sosial Dan Humaniora*, 3(1), 131–139.
<https://doi.org/10.56799/peshum.v3i1.2650>
- Alnagbi, M. A., Aldabbas, H., Gernal, L., Elamin, A. M., & Ahmed, A. Z. E. (2025). Work engagement and individual work performance in the UAE: The mediating role of work-life balance. *Frontiers in Sociology*, 10, 1567207.
<https://doi.org/10.3389/fsoc.2025.1567207>
- Anasi, S. N. (2020). Perceived influence of work relationship, work load and physical work environment on job satisfaction of librarians in South-West, Nigeria. *Global Knowledge, Memory and Communication*, 69(6/7), 377–398. <https://doi.org/10.1108/GKMC-11-2019-0135>
- Anwar, M. K., & Yusuf, M. (2023). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Puskesmas Wawo Kabupaten Bima. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 1(4), 75–90.
<https://doi.org/10.59024/jumek.v1i4.220>

- Arif, A. L., Rivai, H. A., & Yulihastri, Y. (2022). Impact of Job Stress on Job Performance of Health Worker with Work Life Balance as Mediating Variable. *Management Analysis Journal*, 11(1), 103–109. <https://doi.org/10.15294/maj.v11i1.55012>
- Arifin, M. Z., & Sasana, H. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(6), 49–56. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i6.269>
- Arifin, S., & Rizana, D. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Work-Life Balance, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin Kerja (Studi pada Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Kebumen). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 6(1), 1–13. <https://doi.org/10.32639/2rmhze30>
- Aruldoss, A., Kowalski, K. B., & Parayitam, S. (2021). The relationship between quality of work life and work-life-balance mediating role of job stress, job satisfaction and job commitment: Evidence from India. *Journal of Advances in Management Research*, 18(1), 36–62. <https://doi.org/10.1108/JAMR-05-2020-0082>
- Aspek.id. (2024). *Survei: Tingkat Stres Karyawan di Indonesia Paling Rendah di Asia Tenggara*. <https://aspek.id/survei-tingkat-stres-karyawan-di-indonesia-paling-rendah-di-asia-tenggara/>
- Azizah, N., & Wahyudi, W. (2024). Pengaruh Work Life Balance, Reward, dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja: (Studi Kasus Pada Karyawan PT Kharisma Autokreasi Permai di Kota Tangerang). *Global Leadership Organizational Research in Management*, 2(4), 95–103. <https://doi.org/10.59841/glory.v2i4.1707>
- Baderi, F. (2025). *HASIL SURVEI MENGUNGKAPKAN: - Lebih 50 % Pekerja Alami Kelelahan Kerja Kronis*. <https://www.neraca.co.id/article/227111/hasil-survei-mengungkapkan-lebih-50-pekerja-alami-kelelahan-kerja-kronis>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. (2023). Job Demands–Resources Theory: Ten Years Later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10(1), 25–53. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933>

- Bezuidenhout, A., Johnston, K., Corbett, S., Van Zyl, D., & Pasamar, S. (2025). Sustainable management of stress, work–life balance and well-being in the vocational education and training sector. *Public Money & Management*, 1–10. <https://doi.org/10.1080/09540962.2025.2490711>
- Bryne, B. M. (2016). *Structural Equation Modeling with Amos: Basic Concepts, Applications, and Programming*. <https://doi.org/https://doi.org/10.4324/9781315757421>
- Creswell. (2023). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. SAGE Publications Asia-Pacific Pte. Ltd.
- Dewayani, A. Z., & Dihan, F. N. (2025). *THE EFFECT OF WORKLOAD AND ROLE CONFLICT ON WORK-LIFE BALANCE: THE MEDIATING ROLE OF WORK STRESS*. 5(3). <https://doi.org/DOI:%20https://doi.org/10.31538/mjifm.v5i3.590>
- Duong, M. T., Hussain, I. A., & Subramaniam, A. (2020). *Job Stress, Co-Worker Support, Role Expectation Conflict and Work-Life Balance Among Working Women: A Quantitative study on Multinational Companies in Vietnam*. (744). https://www.researchgate.net/publication/338524000_Job_Stress_Co-Worker_Support_Role_Expectation_Conflict_and_Work-Life_Balance_Among_Working_Women_A_Quantitative_study_on_Multinational_Companies_in_Vietnam
- Febriana, S., Piscesta, F., & Putranto, Y. A. (2022). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Stres Kerja Pada Akuntan Pendidik Di Kota Palembang. *Jurnal Informasi Akuntansi (JIA)*, 1(2). <https://doi.org/10.32524/jia.v1i2.655>
- Febriyanti, N. P. D., & Satrya, I. G. B. H. (2025). PERAN WORK LIFE BALANCE MEMEDIASI PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 14(7), 496–509. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2025.v14.i7.p02>
- Hadyaningrum, C., Herlambang, T., & Halim, M. (2026). *THE INFLUENCE OF WORK ETHIC AND WORKLOAD ON THE PERFORMANCE OF BONDOWOSO EDUCATION OFFICE EMPLOYEES, THROUGH WORK DISCIPLINE AS AN INTERVENING VARIABLE*. 9(2). <https://doi.org/DOI:%20https://doi.org/10.31538/ijjse.v9i2.10149>

- Hafizah, H., Dharma, R., & Irfani, H. (2024). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja pada RS kelas D Pasaman Timur. *Journal of Science Education and Management Business*, 3(2), 148–158. <https://doi.org/10.62357/joseamb.v3i2.302>
- Hafizah, N., Tiara Cantika Pebytabella P, Mutiya Sari, Rahmita Winanda, Rully Hidayatullah, & Harmonedi, H. (2025). Identifikasi Variabel Penelitian, Jenis Sumber Data Dalam Penelitian Pendidikan. *Jurnal QOSIM Jurnal Pendidikan Sosial & Humaniora*, 3(2), 586–596. <https://doi.org/10.61104/jq.v3i2.1025>
- Hair, J. F. (Ed.). (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (Second edition). Sage.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R: A Workbook*. Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7>
- Hanan, M. (2020). PENGARUH STRES KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus PT. Infomedia Nusantara Agent Tier 1 Komplain Call Center 147 Malang). *September*, 5. <https://doi.org/10.33474/jimmu.v5i2.8900>
- Hernandez, R., Pyatak, E. A., Vigen, C. L. P., Jin, H., Schneider, S., Spruijt-Metz, D., & Roll, S. C. (2021). Understanding Worker Well-Being Relative to High-Workload and Recovery Activities across a Whole Day: Pilot Testing an Ecological Momentary Assessment Technique. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(19), 10354. <https://doi.org/10.3390/ijerph181910354>
- Hobfoll, S. E. (1989). *Conservation of Resources*. <https://doi.org/DOI:%2010.1037/0003-066X.44.3.513>
- Horan, K. A., Nakahara, W. H., DiStaso, M. J., & Jex, S. M. (2020). A Review of the Challenge-Hindrance Stress Model: Recent Advances, Expanded Paradigms, and Recommendations for Future Research. *Frontiers in Psychology*, 11, 560346. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.560346>

- Indriani, Y., Joesyiana, K., & Lussianda, E. O. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Perkreditan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Kas Hangtuah. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(3), 287–297. <https://doi.org/10.55903/juria.v2i3.129>
- Inegbedion, H., Inegbedion, E., Peter, A., & Harry, L. (2020). Perception of workload balance and employee job satisfaction in work organisations. *Heliyon*, 6(1), e03160. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e03160>
- Isnaini, E. N., Puryanti, P., Djunawan, A., & Nanggala, V. P. (2025). Analisis Faktor Organisasi yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai RS XX. *Jurnal Multidisiplin West Science*, 4(10), 1815–1820. <https://doi.org/10.58812/jmws.v4i10.2661>
- Jannah, R., & Kurniawan, D. (2025). *Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Indomaret Area Jakarta Barat*. <https://doi.org/DOI:%20https://doi.org/10.61132/jieap.v2i3.1530>
- Jaya, U. A., Priyana, I., Albar, F. M., Hodijah, C., & Novitasari, Y. (2025). *PENYULUHAN PENINGKATAN PENGEMBANGAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA SERTA KUALITAS PELAYANAN UNTUK MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN*. 6(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.46306/jabb.v6i1.1676>
- Joseph, L., & Reinhold, C. (2003). Introduction to Probability Theory and Sampling Distributions. *American Journal of Roentgenology*, 180(4), 917–923. <https://doi.org/10.2214/ajr.180.4.1800917>
- Judge, R. (2024). *Organizational Behavior*. Pearson Education Limited.
- Kevin, N., Christiana Iman Kalis Maria, Daud Ilzar, Rosnani Titik, & Fahrana Yulyanti. (2023). *Workload and working hours effect on employees work-life balance mediated by work stress*. <https://doi.org/https://doi.org/10.35335/enrichment.v13i5.1756>
- Khoirunnisa, R., Kurniawan, I. S., & Lysander, M. A. S. (2025). The Influence of Servant Leadership, Work Environment, Work Discipline, and Compensation on Employee Job Satisfaction. *MARGINAL JOURNAL OF MANAGEMENT ACCOUNTING GENERAL FINANCE AND*

INTERNATIONAL ECONOMIC ISSUES, 4(4), 974–984.
<https://doi.org/10.55047/marginal.v4i4.1849>

Khoshakhlagh, A. H., Yazdanirad, S., Hatamnejad, Y., Khatooni, E., Kabir, S., & Tajpoor, A. (2021). The relations of job stress dimensions to safety climate and accidents occurrence among the workers. *Heliyon*, 7(9), e08082. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e08082>

Khotimah, A. H., & Nardo, R. (2025). Work-Life Balance and Workload on Employee Work Stress. *CAKRAWALA : Management Science Journal*, 2(3), 85–96. <https://doi.org/10.63541/e7f9rc75>

Kim, E.-J., & Park, S. (2025). Work–life balance in remote working: Does organizational support matter? *Employee Relations: The International Journal*, 47(6), 889–906. <https://doi.org/10.1108/ER-02-2025-0071>

Kim, M.-H., Choi, W., Lee, W., & Jung, J.-W. (2024). A study of the factors and correlations influencing the safety level, job stress and job satisfaction of workers in small business in Korea. *Heliyon*, 10(21), e40023. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e40023>

Kobis, Y. S., Fanggidae, R., & Timuneno, T. (2023). Effect of Workload and Job Stress on Employee Performance. *Ekuitas: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 11(1), 48–56. <https://doi.org/10.23887/ekuitas.v11i1.56585>

Kumala, L., & Setiawan, N. (2025). *The Influence of Work Environment and Workload on Employee Discipline at the Department of Manpower of North Sumatra Province*. <https://proceeding.pancabudi.ac.id/index.php/ICIE/article/view/655/601>

Kumparan.com. (2026). *Alfamart Targetkan 800 Gerai Baru di Indonesia pada 2026*. <https://kumparan.com/kumparanbisnis/alfamart-targetkan-800-gerai-baru-di-indonesia-pada-2026-26jCMfZpbmE/full>

Kumpikaite-Valiuniene, V., Pinto, L. H., & Gurbanov, T. (2022). COVID-19: Prevalence of job-demands, stress, work–life difficulties and work–life balance among international business travelers. *Journal of Global Mobility: The Home of Expatriate Management Research*, 10(2), 172–191. <https://doi.org/10.1108/JGM-03-2021-0030>

- Lahav, E., & Shavit, T. (2025). The perceived impact of current work–life balance on one’s financial future. *Journal of Behavioral and Experimental Finance*, 46, 101047. <https://doi.org/10.1016/j.jbef.2025.101047>
- Latama, Z. N., Muhardi, M., & Aspiranti, T. (2022). Pengaruh Psychological Distress Dan Beban Kerja Terhadap Work-Life Balance Perawat Di Pandemi-Covid-19. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Performa*, 19(01), 10–19. <https://doi.org/10.29313/performa.v19i01.9717>
- Liu, Y.-M., Ho, L.-H., Jane, S.-W., & Fan, J.-Y. (2025). Effectiveness of a transition program in enhancing newly graduated nurses’ resilience, work stress, job satisfaction, and clinical performance in post-graduate year training programs: A quasi-experimental study. *Nurse Education Today*, 155, 106875. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2025.106875>
- Maghfira, N. A., Suyasa, P. T. Y. S., & Budiana, I. M. (2025). Work-Life Balance, Job Demands, and Burnout. *Jurnal Locus Penelitian Dan Pengabdian*, 4(8), 4725–7435. <https://doi.org/10.58344/locus.v4i8.4195>
- Mahanani, F. P., Subiyanto, D., & Lysander, M. A. S. (2026). Pengaruh Work-Life Balance, Budaya Organisasi, dan Reward Terhadap Disiplin Kerja. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 12(1), 441–451. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v12i1.5760>
- Mardiana, N., & Asj’ari, F. (2022). PENGARUH WORKLOAD DAN JOB INSECURITY TERHADAP WORK FATIGUE. *J-MACC: Journal of Management and Accounting*, 5(1), 68–78. <https://doi.org/10.52166/j-macc.v5i1.2944>
- Martias, L. D. (2021). STATISTIKA DESKRIPTIF SEBAGAI KUMPULAN INFORMASI. *Fihris: Jurnal Ilmu Perpustakaan Dan Informasi*, 16(1), 40. <https://doi.org/10.14421/fhrs.2021.161.40-59>
- Masruddin, N. P. D., Saharuddin, S., & Hasbi, A. R. (2025). The Effect of Work Discipline and Workload on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 6(1), 59–72. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v6i1.1581>
- Mazzola, J. J., & Disselhorst, R. (2019). Should we be “challenging” employees?: A critical review and meta-analysis of the challenge-hindrane model of

stress. *Journal of Organizational Behavior*, 40(8), 949–961.
<https://doi.org/10.1002/job.2412>

Megayani, Joko Bagio Santoso, & Hikayatun Sholikha. (2023). *Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Work Life Balance*. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/6772>

Monitaria, A. M., & Baskoro, E. (2021). Pengaruh Harga, Pelayanan Dan Promosi Online Terhadap Keputusan Pembelian Pada Rumah Makan Gubuk Tiwul. *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 1(3), 622–635.
<https://doi.org/10.24127/diversifikasi.v1i3.703>

Muhani, R. D., Krisnandi, H., Digdowiseiso, K., & Farooq, K. (2024). The Influence of Workload, Work Motivation, and Work Discipline on Employee Performance at The Center for Chemistry and Packaging of The Ministry of Industry. *International Journal of Social Service and Research*, 4(01), 298–313. <https://doi.org/10.46799/ijssr.v4i01.695>

Munir, M., Amaliyah, A., & Pandin, M. G. R. (2020). *Human Resource Information System and Work Stress during COVID-19 Pandemic*. other.
<https://doi.org/10.20944/preprints202012.0469.v1>

Nordin, M. N. B., Mustafa, M. Z. B., & Razzaq, A. R. B. A. (2020). Regression between Headmaster Leadership, Task Load and Job Satisfaction of Special Education Integration Program Teacher. *Universal Journal of Educational Research*, 8(4), 1356–1362. <https://doi.org/10.13189/ujer.2020.080428>

Noverina, N., Susbiyani, A., & Sanosra, A. (2020). *JSMBI (Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia)* Vol. 10 No. 2 Desember Hal. 177-186. 10(2).
<https://doi.org/DOI:%20https://doi.org/10.32528/jsmbi.v10i2.4111>

Nurfauzi, M. R., & Suratman, A. (2023). *The Influence of Social Support and Flexible Work Arrangement on Deviant Workplace Behavior with Work-Life Balance as A Mediating Variable: Case Study on Startup Employee in Yogyakarta*. 02(05).
<https://journal.uii.ac.id/selma/article/view/33503/16600>

Nuryasin, N., Jamaludin, M., & Hadady, H. (2024). ANALISIS BEBAN KERJA DAN KEJENUHAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

MELALUI DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA
OPD DI KABUPATEN HALMAHERA TENGAH. *Humano: Jurnal
Penelitian*, 15(1), 328–340. <https://doi.org/10.33387/humano.v15i1.8519>

Okunbanjo, O. I., Okunbanjo, O., & Afolabi, B. (2024). Scaling in Quantitative Survey in Management Science Research: The Perspective of Likert Scale. *ANNUAL JOURNAL OF TECHNICAL UNIVERSITY OF VARNA, BULGARIA*, 8(2), 21–32. <https://doi.org/10.29114/ajtuv.vol8.iss2.321>

Paramahamsa, R. (2025). *Indomaret vs Alfamart (AMRT) Bersaing Sengit Perluas Jangkauan*.
<https://market.bisnis.com/read/20250626/192/1888163/indomaret-vs-alfamart-amrt-bersaing-sengit-perluas-jangkauan?>

Paramata, M. R., Yakup, Y., Abdullah, J., & Runtukahu, R. O. (2024). PENGARUH BEBAN KERJA DAN WORKLIFE BALANCE TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN PT. BANK DANAMON INDONESIA, TBK. CABANG GORONTALO. *JURNAL DIMENSI*, 13(2), 443–452. <https://doi.org/10.33373/dms.v13i2.6290>

Paramita, L., & Supartha, I. W. G. (2022). Role of Work Stress as Mediating Variable between Compensation and Work-Life Balance on Employee Performance. *European Journal of Business and Management Research*, 7(3), 163–167. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2022.7.3.1438>

Paramita, R. S. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Widya Gama Press STIE Widya Gama Lumajang.
<http://repository.itbwigalumajang.ac.id/id/eprint/1073>

Pasaribu, D., Situmorang, C. V., Darmayanti, N., Triyani, Y., Heningtyas, O. S., Astuti, E. B., Syamil, A., Wardhana, A., Indriani, I. K., Syarif, S. M., Amru, M., Sulaksono, H., Rachmanu, E. D., Setiawan, G., Halawa, F., Sundari, A., & Silvera, D. L. (2023). Metodologi penelitian akuntansi dan manajemen: Pendekatan kuantitatif. Media Sains Indonesia. https://www.researchgate.net/publication/376799054_Metodologi_Penelitian_Akuntansi_dan_Manajemen_Pendekatan_Kuantitatif

Pasla, P., Asepta, U., Widyaningrum, S., Pramesti, M., & Wicaksono, S. (2021). The Effect of Work from Home and Work Load on Work-Life Balance of Generation X and Generation Y Employees. *Journal of Economics, Finance*

and *Accounting Studies*, 3(2), 220–224.
<https://doi.org/10.32996/jefas.2021.3.2.21>

Puspitasari, N., Aprilya, N., Rauf, M. A., & Alfarizi, M. I. (2025). The Influence of Workload on Work–Life Balance among Employees in the Mining Sector. *Journal of Language and Health*, 6(3), 97–102.
<https://doi.org/10.37287/jlh.v6i3.264>

Putri, E. A. A., & Primadineska, R. W. (2023). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja dengan Work Life Balance sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Pegawai DPRD Kab. Ngawi). *Cakrawangsa Bisnis: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 4(1), 41. <https://doi.org/10.35917/cb.v4i1.408>

Putri, I. G. A. A. Y., Cahyadi, I., Makiah, M., Yuliana, I., & Marlina, F. N. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Work Life Balance terhadap Stres Kerja dengan Dukungan Sosial sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus pada Perawat IGD RSUD Kota Mataram). *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(3), 3156–3163.
<https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.2445>

Putu Dian Kartika & I Gede Riana. (2024). Peran Work-Life Balance dalam Memediasi Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan: (Studi pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Sewakadarma Denpasar). *Journal of Business, Finance, and Economics (JBFE)*, 5(1), 131–142.
<https://doi.org/10.32585/jbfe.v5i1.5116>

Rachman, H. A., & Satwika, P. A. (2024). The relationship between workload and work life balance in generation Z employees. *Journal of Indonesian Psychological Science (JIPS)*, 4(2), 149–159.
<https://doi.org/10.18860/jips.v4i2.26816>

Rahayu, M. P., Rahatisya, P., & Audia, W. N. (2021). PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANDUNG MEDIA GRAFIKA. *ECOBISMA (JURNAL EKONOMI, BISNIS DAN MANAJEMEN)*, 8(2), 133–144. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v8i2.2089>

Rahmawati, S., Ismartaya, I., & Asmin, E. A. (2024). Kompetensi, Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 6(2), 707–720.
<https://doi.org/10.31539/jomb.v6i2.7699>

- Rahmi, A., Achmad, G. N., & Doddy Adhimursandi. (2020). *The Effect of Leadership and Empowerment Style and Motivation on Work Discipline and Employee Performance in Sungai Kunjang Subdistrict, Samarinda City*. Unpublished. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.23291.95528>
- Rais, J. M., & Mardalis, A. (2025). Peran Work-Life Balance Sebagai Variabel Mediasi dalam Pangaruh Media Sosial, Beban Kerja dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 7(4). <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v7i4.7465>
- Ramachandaran, S. D., Doraisingam, P., Nuraini, R., & Kumari, S. (2025). Harmonizing work-life Equilibrium: Unveiling academicians' perspectives in Malaysian Higher Education on work-life balance. *Social Sciences & Humanities Open*, 12, 101673. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2025.101673>
- Regen, R., Jamhari, J., Marlius, D., Dona, E., & Hidayat, T. (2025). The Effect Of Training, Workload And Place Of Duty On Employee Discipline. *Jurnal Ekobistek*, 14(1), 1–7. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v13i4.891>
- Ridwan, R., Ridwan, S. F., & Mursalim, M. (2023). Pengaruh Budaya Kerja Stres Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(1), 165. <https://doi.org/10.35906/jurman.v9i1.1541>
- Sanaky, M. M. (2021). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR KETERLAMBATAN PADA PROYEK PEMBANGUNAN GEDUNG ASRAMA MAN 1 TULEHU MALUKU TENGAH. *JURNAL SIMETRIK*, 11(1), 432–439. <https://doi.org/10.31959/js.v11i1.615>
- Simorangkir, A. C., Pakpahan, B. A. S., & Ariawan, S. (2021). The Role of Leadership In Improving Employee Discipline. *Jurnal Christian Humaniora*, 5(1), 125–132. <https://doi.org/10.46965/jch.v5i1.623>
- Siregar, Y. S., Darwis, M., Baroroh, R., & Andriyani, W. (2022). Peningkatan Minat Belajar Peserta Didik dengan Menggunakan Media Pembelajaran yang Menarik pada Masa Pandemi Covid 19 di SD Swasta HKBP 1 Padang Sidempuan. *Jurnal Ilmiah Kampus Mengajar*, 69–75. <https://doi.org/10.56972/jikm.v2i1.33>

- Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72–83. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.79>
- Stepanok, N. (2024). Work-Life Balance and the Individuals' Labour Supply. *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska, Sectio H – Oeconomia*, 58(5), 121–134. <https://doi.org/10.17951/h.2024.58.5.121-134>
- Subhaktiyasa, P. G. (2024). Menentukan Populasi dan Sampel: Pendekatan Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 9(4), 2721–2731. <https://doi.org/10.29303/jipp.v9i4.2657>
- Sugiyono. (2013). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF DAN KUALITATIF DAN R&D* (19th ed.). Alfabeta.
- Sundari, P. R. S., & Meria, L. (2022). Pengaruh Beban Kerja Melalui Burnout dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 3(2), 14–29. <https://doi.org/10.34306/abdi.v3i2.785>
- Suryanto, S., & Wijaya, T. (2025). The Role of Work Discipline in Mediating the Influence of Work Motivation and Stress Management on Employee Performance. *International Journal of Management Research and Economics*, 3(2), 34–54. <https://doi.org/10.54066/ijmre-itb.v3i2.3105>
- Susanto, P. C., Ulfah Arini, D., Yuntina, L., Panatap Soehaditama, J., & Nuraeni, N. (2024). Konsep Penelitian Kuantitatif: Populasi, Sampel, dan Analisis Data (Sebuah Tinjauan Pustaka). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.38035/jim.v3i1.504>
- Syalsabillah, H., Norfima, S., & Isabella. (2025). *FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI DISIPLIN KERJA PEGAWAI KANTOR KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA PROVINSI SUMATERA SELATAN TAHUN 2025*. 8. <https://doi.org/DOI:%20https://doi.org/10.48093/jiask.v8i1.332>
- Syarifah, T. H., & Etikariena, A. (2021). KESEIMBANGAN PEKERJAAN DAN KEHIDUPAN PRIBADI SERTA GAYA KERJA BARU, BAGAIMANA DAMPAKNYA TERHADAP STRES KERJA? *Psycho Idea*, 19(1), 1. <https://doi.org/10.30595/psychoidea.v19i1.9446>

- Syihabudhin, S., Nora, E., Juariyah, L., Hariri, A., & Dhika, O. (2020). Effect of Workload on Employee Performance Through Work Life Balance at Ollino Garden Hotel Malang East Java. *Proceedings of the 3rd Asia Pacific Management Research Conference (APMRC 2019)*. 3rd Asia Pacific Management Research Conference (APMRC 2019). <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200812.025>
- Tekin, S., & Demirkasimoğlu, N. (2023). An Analysis of the Relationship between Teachers' Workload and Work-Life Balance. *Uluslararası Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2023(21), 893–937. <https://doi.org/10.46778/goputeb.1209332>
- Telani, S. G., & Dudija, N. (2025). *Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Disiplin Kerja Di Rs Kartini Rangkasbitung*. file:///D:/25.04.2368_jurnal_eproc.pdf
- Triana, N., & Suratman, A. (2022). *The Influence of Work Life Balance and Work Discipline on Employee Performance*. 01(01).
- TribunJogja. (2026). *DIY Masuk Fase "Ageing Population", Sekda Soroti Pergeseran Persepsi Usia Produktif*. <https://jogja.tribunnews.com/diy/1214268/diy-masuk-fase-ageing-population-sekda-soroti-pergeseran-persepsi-usia-produktif?page=2>
- Ugwu, F. O., Ugwu, L. E., Emma-Echiegu, N. B., Nwankwo, O. A., & Onyishi, I. E. (2025). Hindrance job demands and work-life balance: Moderated mediation analysis of perceived overqualification, experience and number of children. *Evidence-Based HRM: A Global Forum for Empirical Scholarship*, 1–16. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-05-2025-0240>
- Ulfah, N., Pane, D. N., & Indrawan, M. I. (2022). *The Factors Affecting Work Discipline And Motivation An Employee Performance At Aroma Bakery Ayahanda Branch, Medan*. <https://doi.org/DOI:%20https://doi.org/10.33258/biohs.v4i2.670>
- Undari, M. M. S. (2024). *MEMAHAMI SUMBER DATA PENELITIAN : PRIMER, SEKUNDER, DAN TERSIER*. <https://doi.org/DOI:%20https://doi.org/10.47827/jer.v5i3.238>

- Urba, M. A., & Soetjningsih, C. H. (2022). Hubungan Antara Work Life Balance dan Stres Kerja Pada Karyawan Perusahaan. *Bulletin of Counseling and Psychotherapy*, 4(3). <https://doi.org/10.51214/bocp.v4i3.383>
- Vidani, J., Sharma, S., & Chauhan, S. (2024). Work-Life Balance. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.4849867>
- Widayana, I. G., Agustina, H., & Mediawati, A. (2025). Factors Associated with Work Life Balance Among Nurses in Hospitals: A Socio-Ecological Scoping Review. *Journal of Multidisciplinary Healthcare, Volume 18*, 4511–4521. <https://doi.org/10.2147/JMDH.S534729>
- Widjaja, W., Rahnjen Wijayadne, D., & Michael, M. (2024). Work dynamics in retail industry: Impact of work intensification, high-performance work systems, and emotional exhaustion. *Problems and Perspectives in Management*, 22(3), 370–384. [https://doi.org/10.21511/ppm.22\(3\).2024.29](https://doi.org/10.21511/ppm.22(3).2024.29)
- Widyastuti, W., & Pogo, T. (2022). Effect of Human Capital, Work Engagement, Work-Life Balance on Work Productivity through Work Discipline in PT Widodo Makmur Unggas Indonesia. *Scholars Bulletin*, 8(8), 225–237. <https://doi.org/10.36348/sb.2022.v08i08.001>
- Wijaya, A., & Pangestuti, N. (2024). PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI RUTAN KELAS IIB MANNA. 4(2). <https://ejournal.penerbitjurnal.com/index.php/humaniora/article/view/893>
- Wirawan, R. P. E. (2022). PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP STRES KERJA MELALUI WORK LIFE BALANCE: STUDI PADA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN KOTA PASURUAN. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(10), 2169–2180. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i10.319>
- Wulansari, O. D. (2023). Studi Literatur: Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Work-Life Balance. *Psychopreneur Journal*, 7(1), 15–28. <https://doi.org/10.37715/psy.v7i1.3404>
- Xie, J., Wen, Z., Ma, Y., Cai, B., & Liu, X. (2024). Associations among Challenge Stress, Hindrance Stress, and Employees' Innovative Work Behavior: Mediation Effects of Thriving at Work and Emotional Exhaustion. *The*

Journal of Creative Behavior, 58(1), 66–81.
<https://doi.org/10.1002/jocb.624>

Yhunita, I., & Yunita, Y. (2025). Work Environment on Work Discipline. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 7(3), 876–883.
<https://doi.org/10.34007/jehss.v7i3.2332>

Yuswandi, Y. (2023). WORK LIFE BALANCE MENURUNKAN STRES KERJA PERAWAT. *Jurnal Kesehatan Kartika*, 18(3), 1.
<https://doi.org/10.26874/jkkes.v18i3.283>

Zayrin, A. A., Hayatun Nupus, Khalista Khansa Maizia, Siska Marsela, Rully Hidayatullah, & Harmonedi, H. (2025). Analisis Instrumen Penelitian Pendidikan (Uji Validitas Dan Relibilitas Instrumen Penelitian). *Jurnal QOSIM Jurnal Pendidikan Sosial & Humaniora*, 3(2), 780–789.
<https://doi.org/10.61104/jq.v3i2.1070>

Zulkarnaen, C. P., & Hutabarat, F. (2024). Pengaruh Work From Home terhadap Work Life Balance dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening pada Masa Pandemi Covid-19. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 6(2), 625–632. <https://doi.org/10.31539/jomb.v6i2.9403>

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Perkenalkan saya Fadhila Sania Thufailah (22311478) mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia. Saat ini saya sedang melakukan penelitian berjudul "Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Disiplin Kerja dengan *Work-Life Balance* sebagai Variabel Mediasi"

Dengan ini, saya memohon kesediaan Saudara/i untuk secara sukarela meluangkan waktu berpartisipasi dalam pengisian kuesioner penelitian ini. Partisipasi Anda sangat membantu dalam memperoleh data yang diperlukan bagi penelitian ini Dengan memiliki kriteria sebagai berikut:

1. Karyawan retail di Daerah Istimewa Yogyakarta
2. Berusia di atas 17 tahun
3. Sudah bekerja minimal satu tahun

Seluruh data dan jawaban yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk keperluan akademik, sehingga partisipasi Anda sangat berarti dalam mendukung kelancaran dan keberhasilan penelitian ini.

Saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan dan waktu yang telah Anda luangkan untuk mengisi kuesioner ini.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Hormat saya,

Fadhila Sania Thufailah

Bagian 1 : Karakteristik Responden

1. Nama/inisial
2. Jenis Kelamin
 - a. Perempuan
 - b. Laki-laki
3. Usia
 - a. 18-20 tahun
 - b. 21-30 tahun
 - c. 31-40 tahun
 - d. 41-50 tahun

4. Tempat Bekerja
 - a. Indomaret
 - b. Alfamart
 - c. Circle K
 - d. Mirota
 - e. Super Indo
5. Sudah berapa lama Anda bekerja di tempat ini
 - a. 1-2 tahun
 - b. 3-4 tahun
 - c. 5-6 tahun
 - d. Lebih dari 6 tahun
6. Status
 - a. Belum menikah
 - b. Menikah
 - c. Bercerai/Meninggal

Bagian 2

Petunjuk Pengisian :

Anda diminta untuk memberikan penilaian terhadap setiap pertanyaan dengan memberi tanda titik pada salah satu alternatif jawaban yang tersedia. Hasil dari kuesioner ini seluruh jawaban responden akan dijamin kerahasiaannya. Silahkan pilih jawaban yang paling sesuai dengan kondisi anda.

1 = Sangat Setuju (SS)

2 = Setuju (S)

3 = Cukup Setuju (CS)

4 = Cukup Tidak Setuju (CTS)

5 = Tidak Setuju (TS)

6 = Sangat Tidak Setuju (STS)

1. Beban Kerja

No	Pertanyaan	SS	S	CS	CTS	TS	STS
1	Pekerjaan saya sering kali memerlukan aktivitas mental						

	atau fisik yang intens						
2	Saya merasa tertekan karena harus mengingat banyak informasi serta detail pekerjaan						
3	Pekerjaan saya memerlukan tenaga fisik yang cukup berat						
4	Setelah menyelesaikan pekerjaan, saya sering merasa kelelahan secara fisik						
5	Saya sering merasa terburu-buru dalam menyelesaikan pekerjaan karena memiliki waktu yang terbatas						
6	Saya harus bekerja dengan cepat untuk menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang terbatas						
7	Saya perlu berusaha lebih keras secara mental dan fisik untuk mencapai target yang ditetapkan						

2. Stres Kerja

No	Pertanyaan	SS	S	CS	CTS	TS	STS
1	Saya merasa stres karena banyak tugas pekerjaan						

	yang harus diselesaikan dalam waktu singkat						
2	Batas waktu yang singkat membuat saya stres dan terburu-buru menyelesaikan pekerjaan						
3	Saya merasa frustrasi ketika tugas tidak dijelaskan secara jelas						
4	Kurangnya informasi membuat saya bingung saat menyelesaikan pekerjaan						
5	Saya sering mengalami konflik dengan rekan kerja dan menjadi stres						
6	Saat mengalami kesulitan di tempat kerja, saya merasa tidak yang bisa membantu menemukan solusi						
7	Ancaman PHK atau perubahan besar di perusahaan membuat saya stres						

3. Disiplin Kerja

No	Pertanyaan	SS	S	CS	CTS	TS	STS
1	Saya datang ke tempat kerja selalu tepat waktu						
2	Saya tidak pernah absen dari						

	pekerjaan tanpa alasan						
3	Saya selalu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang sudah ditetapkan						
4	Saya menggunakan peralatan kantor dengan baik						
5	Saya selalu berada di ruang kerja selama jam kerja berlangsung						
6	Jarak antara tempat tinggal dan tempat kerja tidak memengaruhi waktu saya untuk lalai dalam bekerja						

4. *Work-life balance*

No	Pertanyaan	SS	S	CS	CTS	TS	STS
1	Beban kerja yang banyak membuat saya mengorbankan waktu bersama keluarga dan aktivitas pribadi						
2	Jam kerja yang berlebihan menyulitkan saya dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi						
3	Masalah pribadi sering mengganggu						

	konsentrasi dan fokus saat saya bekerja						
4	Masalah pribadi dapat menghambat saya untuk bekerja dengan baik saat di tempat kerja						
5	Pekerjaan saya memberikan kesempatan untuk meningkatkan kualitas hidup dan memenuhi kebutuhan pribadi di luar pekerjaan						
6	Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi membuat saya merasa lebih bahagia						
7	Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan yang baik dapat meningkatkan kinerja di tempat kerja						

LAMPIRAN 2

1. Beban Kerja

BK1	BK2	BK3	BK4	BK5	BK6	BK7	TOTALBK
6	6	5	4	4	5	4	34
1	1	1	1	1	1	2	8
4	4	4	3	3	2	3	23
2	4	5	4	5	4	2	26
2	3	4	2	2	1	2	16
3	2	5	3	5	5	4	27
1	2	1	1	3	1	1	10

2	1	1	2	2	1	2	11
2	3	3	5	5	4	5	27
5	5	2	5	5	5	5	32
5	4	4	5	4	5	4	31
1	4	2	2	3	1	1	14
5	5	5	4	4	5	4	32
2	1	1	1	2	1	1	9
2	3	1	1	3	3	1	14
1	1	1	2	5	5	5	20
2	3	2	3	2	2	3	17
3	3	4	3	4	4	2	23
1	4	1	1	4	4	2	17
3	2	2	2	2	2	2	15
3	3	3	2	1	2	3	17
1	5	3	2	2	2	2	17
2	3	2	2	2	3	2	16
4	4	4	4	4	4	4	28
5	5	5	6	5	4	5	35
5	6	3	5	6	6	6	37
6	6	5	4	4	5	4	34
1	6	6	4	6	1	1	25
5	5	4	5	5	5	4	33
5	5	5	6	5	5	5	36
5	2	4	5	5	4	4	29
1	2	1	2	1	2	1	10
5	5	4	5	5	4	5	33
5	6	6	6	5	6	6	40
6	6	6	5	6	6	6	41
5	6	6	6	6	6	5	40
6	6	6	5	6	6	6	41
5	6	5	5	5	6	6	38
5	5	6	5	3	3	5	32
5	6	6	6	5	6	6	40
5	5	5	6	4	4	5	34
2	1	2	2	2	1	2	12
6	5	6	6	6	5	6	40
3	4	4	2	3	1	3	20
6	5	5	6	6	6	6	40
5	6	5	5	5	6	5	37
2	3	3	2	1	2	2	15

5	5	5	4	5	5	5	34
5	5	5	5	4	5	5	34
2	2	2	2	2	2	2	14
6	5	5	5	6	6	5	38
2	2	1	2	1	2	2	12
2	1	6	1	5	5	6	26
5	3	3	6	3	6	6	32
6	6	6	6	5	6	6	41
4	4	4	4	4	3	4	27
6	5	2	5	5	6	5	34
6	5	5	5	4	5	5	35
5	4	5	5	5	6	6	36
3	3	3	2	3	3	3	20
5	6	6	6	6	5	6	40
5	6	6	5	6	6	6	40
5	6	4	4	5	5	5	34
6	6	6	6	6	6	6	42
3	6	4	5	4	4	1	27
3	3	2	2	6	1	4	21
6	5	6	6	5	6	6	40
4	4	6	4	5	2	4	29
5	4	5	6	5	5	6	36
5	5	6	4	5	5	5	35
4	4	4	5	5	5	6	33
4	4	5	4	4	4	5	30
1	1	1	2	3	2	2	12
5	4	6	5	2	6	6	34
3	5	1	2	5	4	4	24
6	3	5	3	3	5	5	30
1	2	2	2	2	3	2	14
2	2	3	2	2	3	3	17
4	2	2	2	2	2	2	16
4	3	4	5	6	3	2	27
2	3	1	1	2	1	2	12
6	6	5	6	6	6	5	40
5	6	5	5	6	6	6	39
1	4	6	1	4	4	4	24
1	2	1	2	2	1	1	10
2	1	5	4	3	4	2	21
6	5	5	5	6	6	5	38

4	3	2	1	3	4	6	23
5	6	6	6	6	5	5	39
6	4	4	2	3	1	2	22
6	2	4	5	3	6	6	32
5	3	4	3	3	3	1	22
5	4	2	2	1	5	3	22
1	6	3	3	1	4	5	23
1	1	2	2	2	1	1	10
1	1	3	2	1	1	1	10
4	4	4	5	5	5	6	33
1	1	2	3	2	1	1	11
3	3	2	3	2	2	1	16
1	5	2	2	2	2	1	15
6	5	6	6	6	5	5	39
3	1	3	3	3	3	2	18
2	2	2	3	2	1	2	14
5	2	2	2	6	4	2	23
5	6	6	5	6	6	6	40
2	2	3	1	1	1	2	12
5	5	5	5	4	5	4	33
2	1	1	1	2	2	1	10
2	2	2	1	2	2	2	13
6	6	1	6	3	4	5	31
4	5	5	6	6	6	5	37
5	4	5	4	5	5	6	34
6	5	6	6	6	5	4	38
4	6	6	6	5	6	6	39
5	6	6	5	4	6	4	36
1	2	2	2	2	2	1	12
6	6	6	6	6	6	6	42
2	3	3	3	2	2	2	17
1	1	2	2	2	2	1	11
1	2	2	1	1	1	3	11
1	2	1	2	2	3	1	12
4	3	3	2	5	3	3	23
3	4	3	3	4	6	3	26
2	2	2	1	2	1	1	11
1	3	2	3	2	1	3	15
6	6	6	5	5	5	5	38
5	5	5	6	6	6	5	38

4	5	4	4	5	6	5	33
4	3	1	4	5	5	5	27
1	1	2	2	2	2	1	11
1	2	3	3	3	2	3	17
3	1	4	3	4	1	2	18
6	6	6	4	6	5	5	38
3	3	6	4	1	5	6	28
2	2	1	3	2	4	1	15

2. Stres Kerja

SK1	SK2	SK3	SK4	SK5	SK6	SK7	TOTALS K
5	6	6	5	5	4	6	37
1	1	1	1	1	1	2	8
4	6	4	4	4	6	6	34
5	5	5	2	5	5	5	32
2	2	2	1	4	4	4	19
5	6	4	4	6	5	5	35
1	3	2	2	3	3	3	17
2	1	1	2	5	6	2	19
5	5	1	1	4	6	4	26
5	5	2	5	5	5	2	29
2	3	2	2	3	3	5	20
3	1	2	3	3	4	3	19
1	2	1	1	1	2	1	9
2	2	1	1	3	3	1	13
2	2	4	3	1	4	3	19
4	5	1	1	6	6	6	29
3	3	5	5	5	5	3	29
4	4	3	4	6	5	3	29
4	4	1	2	1	3	4	19
3	3	6	3	6	6	1	28
3	3	3	2	2	3	2	18
4	4	4	2	4	5	6	29
3	3	3	2	3	4	4	22
5	5	5	5	2	3	3	28
3	3	3	4	6	6	6	31
5	4	5	3	6	6	6	35
1	1	2	3	4	4	4	19

6	6	3	4	6	6	5	36
2	1	2	1	5	5	2	18
2	2	3	3	6	4	2	22
1	2	1	2	5	6	2	19
1	2	2	1	5	6	2	19
3	2	1	2	3	4	1	16
5	5	4	5	5	5	4	33
1	2	2	1	5	5	2	18
1	2	2	1	5	6	1	18
1	2	1	2	5	6	2	19
1	2	1	2	5	6	1	18
2	3	4	3	3	4	3	22
5	5	6	4	6	1	1	28
3	4	4	4	6	6	6	33
1	2	3	2	2	2	1	13
1	1	4	1	5	6	5	23
3	3	4	3	5	5	5	28
4	5	2	3	1	2	5	22
2	1	4	1	5	4	1	18
2	2	1	2	6	5	2	20
3	2	2	1	6	4	3	21
4	5	4	2	5	5	1	26
2	2	2	2	5	5	2	20
6	4	5	5	6	5	5	36
3	2	3	3	1	1	1	14
6	5	6	6	6	5	6	40
1	1	2	2	6	6	6	24
3	3	3	2	1	5	1	18
4	4	4	4	4	4	4	28
3	3	1	3	2	4	4	20
6	5	4	4	6	6	6	37
6	6	6	5	5	4	5	37
3	3	5	4	5	5	6	31
1	2	2	1	2	2	2	12
5	5	5	4	5	5	5	34
5	4	5	5	5	5	5	34
1	1	3	1	3	3	3	15
6	6	5	6	6	6	6	41
6	5	5	4	5	5	5	35
5	5	5	5	5	4	4	33

6	6	6	5	6	6	5	40
6	5	6	6	5	5	5	38
6	6	6	6	5	5	5	39
6	6	6	5	6	6	6	41
5	6	6	6	5	5	5	38
1	1	2	3	3	2	1	13
5	3	6	6	6	6	6	38
5	6	5	3	3	5	5	32
3	2	3	3	2	2	3	18
3	3	2	3	1	1	2	15
1	5	1	1	4	1	5	18
1	2	2	1	1	2	2	11
4	3	3	6	5	6	6	33
1	2	1	2	3	1	1	11
5	6	6	6	5	6	6	40
5	5	6	6	6	5	5	38
2	1	2	1	1	2	2	11
2	2	3	3	3	2	1	16
6	3	5	6	3	2	4	29
6	6	6	5	5	5	5	38
5	1	1	2	2	6	3	20
5	5	5	6	5	5	5	36
6	5	6	6	4	6	2	35
1	3	3	3	5	1	5	21
6	4	3	5	3	5	3	29
1	2	2	2	2	1	1	11
2	2	1	2	1	2	2	12
1	2	3	2	1	1	2	12
2	2	3	2	2	2	1	14
6	1	1	1	2	2	2	15
2	2	2	1	2	2	2	13
5	6	5	5	5	5	5	36
6	4	6	4	5	4	5	34
1	2	2	1	2	2	2	12
2	2	3	3	3	2	2	17
1	1	2	2	3	2	2	13
1	2	2	2	3	2	1	13
6	5	5	5	6	5	4	36
1	1	2	2	1	2	2	11
4	4	6	5	5	6	5	35

3	2	2	2	2	2	4	17
1	1	2	2	1	1	3	11
5	5	3	5	5	5	5	33
6	5	5	5	5	5	4	35
3	3	3	1	1	1	1	13
6	6	5	6	6	6	6	41
6	5	6	6	6	6	5	40
4	5	5	6	6	6	6	38
1	2	1	1	2	2	2	11
6	6	5	6	6	5	6	40
2	1	1	2	1	1	2	10
1	2	1	1	2	2	2	11
2	2	2	3	3	1	1	14
3	2	2	3	2	2	1	15
6	5	6	6	6	6	6	41
5	4	5	4	3	5	4	30
5	5	5	5	5	5	5	35
3	1	2	1	1	1	2	11
2	2	1	1	1	3	3	13
5	5	5	5	1	2	6	29
3	3	3	2	2	2	3	18
3	2	1	2	1	1	2	12
3	6	4	4	5	3	1	26
1	1	1	2	1	3	1	10
3	4	4	6	3	6	4	30
5	6	4	5	6	2	6	34
4	4	4	6	1	5	1	25
6	5	5	2	4	2	1	25

3. Disiplin Kerja

DK1	DK2	DK3	DK4	DK5	DK6	TOTALDK
6	6	6	6	6	6	36
6	6	5	6	6	6	35
6	4	6	6	6	6	34
4	5	5	5	5	5	29
5	2	5	5	6	5	28
6	6	5	5	5	5	32
6	6	6	6	6	6	36
6	5	5	6	5	5	32

6	6	6	6	6	4	34
5	5	2	5	5	2	24
5	6	6	6	6	4	33
5	6	6	5	5	5	32
6	6	6	6	6	6	36
6	6	6	5	6	5	34
6	6	5	5	6	6	34
6	6	5	6	6	2	31
3	6	3	5	6	4	27
5	6	5	5	6	2	29
4	5	5	5	5	4	28
5	6	5	6	6	6	34
5	5	5	5	5	1	26
6	6	6	6	6	6	36
5	5	5	4	5	5	29
2	2	2	2	2	2	12
6	6	6	6	6	6	36
6	6	5	6	6	6	35
6	6	5	6	6	1	30
6	6	6	6	5	6	35
5	6	5	5	6	5	32
6	6	5	5	4	4	30
6	5	5	6	5	5	32
6	5	6	5	5	6	33
5	5	6	6	6	5	33
6	6	6	6	6	6	36
6	5	6	5	5	6	33
6	5	5	6	5	5	32
5	6	5	5	6	5	32
5	6	6	5	5	6	33
6	6	6	5	4	6	33
6	6	6	6	6	6	36
6	6	6	6	6	4	34
3	2	1	1	2	1	10
6	6	6	6	6	6	36
6	6	6	5	4	5	32
5	5	5	5	5	5	30
5	6	6	3	5	6	31
4	6	5	5	4	5	29
4	5	5	5	5	5	29

5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
5	5	6	5	5	6	32
2	1	2	1	1	2	9
6	6	5	5	6	5	33
6	4	6	6	6	6	34
4	6	6	6	6	6	34
6	2	6	5	5	4	28
5	6	6	5	6	1	29
6	1	5	6	6	6	30
5	4	4	6	5	5	29
5	5	5	5	5	3	28
5	6	6	6	6	5	34
2	6	6	6	6	6	32
6	6	6	6	6	6	36
6	6	6	6	6	6	36
5	6	6	6	6	6	35
4	4	5	4	4	5	26
6	6	6	6	6	6	36
5	5	6	5	5	6	32
5	6	6	5	5	6	33
5	6	5	5	6	6	33
5	6	6	5	5	5	32
5	6	6	5	5	6	33
2	2	2	1	2	2	11
5	6	5	6	5	6	33
4	5	6	5	4	5	29
2	3	3	1	4	3	16
5	6	5	6	5	6	33
3	1	2	2	1	3	12
2	1	2	3	2	1	11
3	2	3	4	3	2	17
1	1	2	2	2	1	9
5	6	6	4	5	2	28
6	5	4	5	5	5	30
2	1	4	3	3	1	14
1	1	3	3	2	1	11
5	4	5	4	5	4	27
6	5	6	4	5	5	31
4	5	5	6	3	3	26

6	4	5	5	6	5	31
4	5	6	3	4	2	24
4	6	3	4	4	5	26
2	2	1	5	2	6	18
5	2	1	2	6	1	17
2	2	1	5	6	1	17
2	1	2	2	1	2	10
2	2	1	1	1	2	9
6	4	5	3	3	5	26
1	2	3	1	2	2	11
4	4	5	4	5	5	27
5	5	5	6	5	6	32
5	6	6	4	5	4	30
2	1	1	2	1	2	9
1	3	2	4	3	3	16
2	1	2	2	1	2	10
5	6	5	5	6	6	33
2	1	1	2	1	2	9
5	6	4	5	4	6	30
2	2	1	2	1	1	9
1	2	1	1	2	1	8
4	5	5	4	6	3	27
5	5	6	4	5	5	30
3	2	3	4	5	2	19
6	5	4	4	5	5	29
4	5	4	5	5	4	27
5	5	6	5	6	5	32
2	2	1	1	2	2	10
5	6	6	5	5	4	31
2	3	2	2	3	2	14
2	3	2	3	3	2	15
2	2	1	2	1	1	9
2	2	1	3	2	3	13
3	2	3	2	2	3	15
3	2	3	1	3	3	15
2	3	2	3	3	2	15
1	1	3	2	2	2	11
4	4	5	5	6	5	29
6	5	5	5	6	6	33
5	5	4	6	5	5	30

6	5	5	6	5	5	32
6	5	6	4	5	5	31
6	5	4	5	5	6	31
4	4	5	4	5	5	27
5	5	6	6	5	6	33
6	5	5	4	5	5	30
2	1	2	1	1	2	9

4. *Work-life balance*

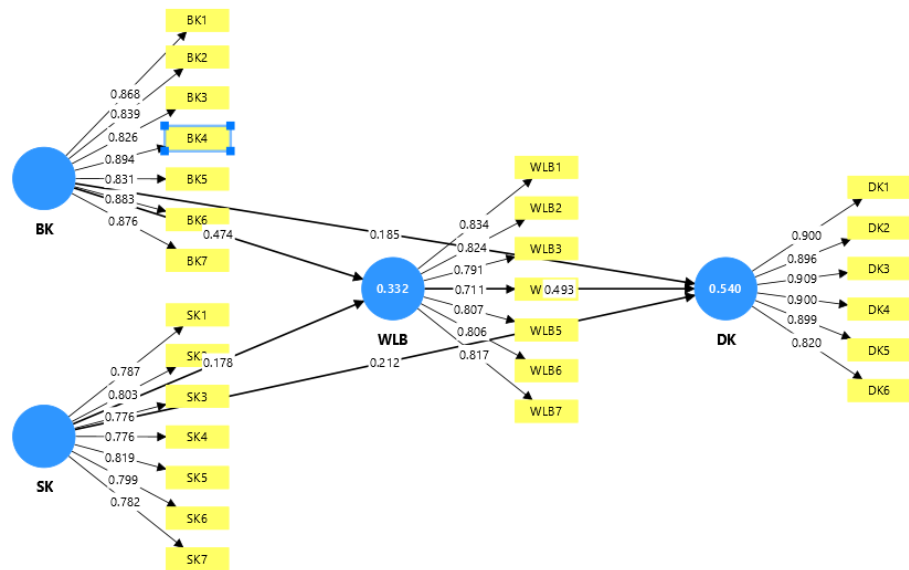
WLB1	WLB2	WLB3	WLB4	WLB5	WLB6	WLB7	TOTALWLB
6	6	5	5	6	3	6	37
6	6	6	6	6	6	6	42
1	1	1	1	5	4	6	19
2	2	5	5	4	4	5	27
5	5	3	3	4	4	4	28
2	2	1	2	5	6	6	24
6	6	2	1	4	6	6	31
5	6	2	1	2	5	6	27
4	3	2	2	5	6	6	28
2	5	2	2	5	3	5	24
6	6	6	6	6	6	5	41
6	6	6	4	5	5	5	37
5	6	3	2	6	4	4	30
6	5	5	6	4	2	5	33
6	6	2	3	4	6	6	33
4	6	6	6	4	4	6	36
5	5	6	6	6	3	5	36
4	5	3	3	5	6	6	32
5	5	3	3	4	6	6	32
6	4	1	1	6	4	5	27
3	3	4	4	4	3	3	24
6	5	5	5	6	5	5	37
4	4	3	3	5	5	5	29
3	3	3	3	3	2	2	19
6	4	4	4	6	6	6	36
5	6	6	5	5	6	6	39
6	6	2	4	4	6	5	33
6	6	6	2	5	6	6	37
5	5	6	5	5	5	5	36

6	6	6	6	5	4	5	38
6	5	5	6	5	6	5	38
6	5	6	6	4	6	5	38
6	6	5	5	6	6	6	40
6	6	6	6	6	6	6	42
6	5	6	6	5	6	5	39
6	5	6	5	5	6	5	38
5	6	6	5	5	6	5	38
6	5	5	6	5	6	5	38
6	6	4	5	4	4	6	35
3	3	3	4	3	6	6	28
6	6	4	3	3	4	4	30
4	4	3	3	5	5	5	29
6	6	4	3	3	4	6	32
5	4	4	5	5	3	6	32
6	6	6	6	6	3	6	39
6	6	5	6	5	6	6	40
6	5	5	5	5	5	5	36
5	6	5	5	5	5	5	36
5	6	5	6	6	5	6	39
5	5	6	5	5	5	5	36
6	6	6	6	5	5	5	39
2	2	2	1	2	1	3	13
6	6	5	6	4	6	6	39
6	6	4	4	3	4	3	30
6	6	6	6	6	4	4	38
3	3	3	3	3	3	3	21
5	5	4	4	4	4	4	30
6	6	4	4	6	6	6	38
5	4	6	6	6	6	6	39
4	4	4	4	6	5	5	32
6	5	5	5	6	5	5	37
6	6	6	6	6	3	1	34
5	5	5	5	6	6	6	38
2	2	5	4	5	6	6	30
6	5	3	2	2	2	3	23
4	4	4	4	5	5	5	31
6	5	4	4	3	5	6	33
5	5	6	6	5	5	6	38
6	5	6	6	5	6	5	39

6	6	5	5	6	5	5	38
5	6	5	5	5	5	6	37
5	6	6	5	6	5	5	38
5	6	5	5	5	5	6	37
5	4	5	5	3	4	5	31
6	5	4	3	4	3	4	29
6	5	6	5	1	2	4	29
5	4	3	2	3	4	3	24
2	2	3	3	3	2	2	17
2	3	4	5	4	3	4	25
1	2	3	4	5	4	3	22
4	4	2	3	1	3	2	19
4	5	5	6	5	6	4	35
4	5	6	6	5	5	5	36
5	6	4	6	2	1	2	26
2	2	1	4	2	2	1	14
5	4	5	5	3	4	5	31
6	5	6	6	6	5	4	38
2	4	5	3	4	6	3	27
6	5	6	5	4	5	6	37
4	5	5	4	3	4	2	27
3	6	5	5	5	2	3	29
5	2	4	4	5	1	6	27
2	1	3	3	2	1	5	17
2	1	2	2	2	1	2	12
2	1	2	2	1	2	2	12
1	2	2	2	2	2	1	12
5	6	6	6	5	5	4	37
3	2	2	3	2	1	2	15
1	1	2	2	2	2	1	11
2	1	2	4	6	5	5	25
5	4	2	1	4	6	5	27
1	2	2	2	2	2	1	12
1	1	2	3	3	2	2	14
2	1	2	2	1	2	2	12
3	4	4	4	5	5	6	31
1	2	1	1	2	1	2	10
6	6	4	4	2	3	3	28
1	2	1	2	2	1	1	10
2	1	1	1	2	2	1	10

4	3	2	4	6	5	5	29
3	2	3	2	4	6	5	25
5	6	5	6	3	2	2	29
6	6	5	6	5	5	6	39
6	6	5	6	5	5	6	39
2	1	1	2	1	2	1	10
1	2	1	2	2	1	2	11
5	5	6	1	4	6	6	33
2	2	1	3	2	2	3	15
2	1	3	2	2	3	2	15
3	1	3	2	2	1	2	14
2	2	4	2	3	2	3	18
4	4	5	4	2	3	2	24
4	5	4	5	3	2	3	26
5	5	4	5	3	2	2	26
6	5	6	5	4	5	5	36
6	6	5	4	6	5	5	37
5	4	4	6	5	5	6	35
3	4	5	4	6	5	5	32
1	1	1	1	3	2	2	11
2	3	1	2	3	2	1	14
1	1	2	2	3	2	2	13
3	1	4	2	2	1	1	14
6	5	5	6	6	5	5	38
5	5	5	6	5	4	5	35
2	5	2	5	2	2	1	19

Outer Loadings



	BK	DK	SK	WLB
BK2	0.839			
BK3	0.826			
BK4	0.894			
BK5	0.831			
BK6	0.883			
BK7	0.876			
DK1		0.900		
DK2		0.896		
DK3		0.909		
DK4		0.900		
DK5		0.899		
DK6		0.820		
SK1			0.787	
SK2			0.803	
SK3			0.776	
SK4			0.776	
SK5			0.819	
SK6			0.799	
SK7			0.782	
WLB1				0.834
WLB2				0.824
WLB3				0.791
WLB4				0.711
WLB5				0.807
WLB6				0.806
WLB7				0.817
BK1	0.868			

Discriminant Validity

	BK	DK	SK	WLB
BK				
DK	0.582			
SK	0.467	0.464		
WLB	0.598	0.709	0.373	

Construct Reliability and Validity

	Cronbach's alpha	Composite reliability (r...	Composite reliability (r...	Average variance extrac...
BK	0.941	0.942	0.952	0.739
DK	0.946	0.947	0.957	0.788
SK	0.908	0.947	0.922	0.627
WLB	0.907	0.914	0.925	0.639

R-Square

	R-square	R-square adjusted
DK	0.540	0.529
WLB	0.332	0.322

F-Square

	BK	DK	SK	WLB
BK		0.047		0.270
DK				
SK		0.075		0.038
WLB		0.353		

Q-Square

	Q ² predict	RMSE	MAE
WLB	0.303	0.847	0.685
DK	0.354	0.815	0.648

Bootstrapping

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (ST...	T statistics (O/STDEV)	P values
BK -> DK	0.185	0.182	0.087	2.128	0.033
BK -> WLB	0.474	0.476	0.070	6.783	0.000
SK -> DK	0.212	0.214	0.074	2.843	0.004
SK -> WLB	0.178	0.182	0.074	2.411	0.016
WLB -> DK	0.493	0.494	0.093	5.306	0.000

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (ST...	T statistics (O/STDEV)	P values
BK -> WLB -> DK	0.234	0.235	0.054	4.302	0.000
SK -> WLB -> DK	0.088	0.092	0.044	1.990	0.047