

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN
DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING DI BANK BNI**

JURNAL ILMIAH



FADILLA MAHARANI
221061201068

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SAKTI ALAM KERINCI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SUNGAI PENUH
2025**

HALAMAN PENGESAHAN

JURNAL ILMIAH

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN
DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING DI BANK BNI**



FADILLA MAHARANI
221061201068

DOSEN PENDAMPING ARTIKEL

H.Ferry Siswadhi,S.E.,M.Si

NIDN. 1019126904



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE)
SAKTI ALAM KERINCI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

PERNYATAAN PLAGIARISME

Saya menyatakan bahwa jurnal yang saya buat adalah benar-benar hasil penelitian/ pekerjaan saya. Jika saya mengutip dan/ atau menggunakan hasil penelitian/ pekerjaan orang lain dalam penelitian dan tugas pribadi saya, maka saya akan mengindikasikan hal itu secara jelas, dengan mencantumkan sumber kutipan yang bersangkutan.

Jika saya melanggar pernyataan saya tersebut diatas, maka saya menyatakan bersedia dikenakan sanksi plagiarisme dan sanksi akademik lainnya sesuai peraturan yang berlaku di Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Sakti Alam Kerinci.

Nama : FADILLA MAHARANI
Judul : PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI BANK BNI
Pembimbing Artikel : H.Ferry Siswadhi,S.E.,M.Si

Saya yang bertanda tangan dibawah ini dengan sadar memberi pernyataan tanpa adanya unsur paksaan dari pihak manapun.

Sungai Penuh, 16 Desember 2025

Materai 10.000

FADILLA MAHARANI
221061201068

PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI BANK BNI

Fadilla Maharani¹⁾, Ferry Siswadhi²⁾

Email: ¹⁾fadilakai123@gmail.com ; ²⁾fsiswadhi@gmail.com

^{1,2)}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sakti Alam Kerinci

ABSTRACT

This study analyzes the influence of Work Life Balance (X1) and Work Environment (X2) on Employee Productivity (Y) with Work Stress (Z) as an intervening variable on 85 BNI Bank employees selected through accidental sampling. Using a quantitative approach with path analysis through SPSS version 25, the results of the study show that Work Life Balance has a very significant positive effect on employee productivity ($\beta = 0.640$; $p = 0.000$; contribution 63.17%) and on work stress ($\beta = 0.503$; $p = 0.000$), while Work Environment has a significant positive effect on productivity ($\beta = 0.351$; $p = 0.003$; contribution 34.54%) and work stress ($\beta = 0.498$; $p = 0.000$). Job stress significantly influences productivity (path coefficient = 0.881) and partially mediates the relationship between Work Life Balance and productivity (indirect effect = 0.528; total effect = 1.208) and Work Environment and productivity (indirect effect = 0.488; total effect = 0.836). All hypotheses are accepted with Work Life Balance as the dominant factor. Managerial implications include work flexibility, ergonomic facilities, and stress management programs to optimize the productivity of BNI Bank employees.

Keywords: *Work-life balance; work environment; employee productivity; work stress; intervening variable.*

ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis pengaruh Work Life Balance (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Produktivitas Karyawan (Y) dengan Stres Kerja (Z) sebagai variabel intervening pada 85 karyawan Bank BNI yang dipilih melalui accidental sampling. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis jalur melalui SPSS versi 25, hasil penelitian menunjukkan Work Life Balance berpengaruh positif sangat signifikan terhadap produktivitas karyawan ($\beta = 0,640$; $p = 0,000$; kontribusi 63,17%) dan terhadap stres kerja ($\beta = 0,503$; $p = 0,000$), sedangkan Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas ($\beta = 0,351$; $p = 0,003$; kontribusi 34,54%) dan stres kerja ($\beta = 0,498$; $p = 0,000$). Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas (path coefficient = 0,881) serta memediasi secara parsial hubungan Work Life Balance-produktivitas (indirect effect = 0,528; total effect = 1,208) dan Lingkungan Kerja-produktivitas (indirect effect = 0,488; total effect = 0,836). Semua hipotesis diterima dengan Work Life Balance sebagai faktor dominan. Implikasi manajerial mencakup fleksibilitas kerja, fasilitas ergonomis, dan program manajemen stres untuk optimalisasi produktivitas karyawan Bank BNI.

Kata Kunci: *Work-life balance; lingkungan kerja; produktivitas karyawan; stres kerja; variabel intervening.*

PENDAHULAN

Dalam era globalisasi dan perkembangan ekonomi modern, dinamika dunia kerja mengalami perubahan yang sangat cepat dan kompleks. Perubahan tersebut tidak hanya terjadi pada aspek teknologi dan sistem manajerial, tetapi juga pada perilaku, ekspektasi, serta kebutuhan sumber daya manusia di dalam organisasi. Persaingan antar perusahaan yang semakin ketat menuntut setiap organisasi untuk mampu mengoptimalkan potensi karyawan agar dapat memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Salah satu aspek yang menjadi fokus penting dalam konteks ini adalah bagaimana perusahaan dapat menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kesejahteraan pribadi karyawan. Perubahan dinamis di dunia kerja dan kebutuhan untuk menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kesejahteraan karyawan ini juga menjadi tantangan yang dihadapi oleh Bank Negara Indonesia (BNI) sebagai salah satu institusi keuangan terbesar di Indonesia.

Bank Negara Indonesia (BNI) merupakan salah satu bank devisa terbesar di Indonesia yang didirikan pada tahun 1946 dan termasuk dalam grup bank BUMN dengan jaringan luas yang mencakup ribuan kantor cabang dan layanan digital di seluruh nusantara. BNI memberikan layanan perbankan kepada berbagai segmen, mulai dari nasabah perorangan, usaha mikro kecil menengah (UMKM), hingga korporasi besar. Sebagai institusi keuangan yang terus berkembang dan bertransformasi mengikuti teknologi serta kebutuhan pasar, BNI menghadapi tantangan besar dalam menjaga produktivitas dan kesejahteraan karyawan sebagai aset utama. BNI berperan penting dalam perekonomian nasional dengan menyediakan layanan perbankan yang lengkap bagi berbagai segmen nasabah, mulai dari individu hingga korporasi, serta mendukung pembangunan ekonomi melalui pembiayaan sektor strategis. Dengan jaringan luas yang mencakup ratusan kantor cabang di dalam dan luar negeri, serta layanan digital yang terus berkembang, BNI menjadi salah satu pilar utama sektor perbankan di Indonesia. Manajemen Sumber daya manusia adalah suatu konsep dan praktik yang melibatkan pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi Suparmi et al.,(2023) ini mencakup berbagai bidang atau fungsi, seperti produksi, pemasaran, keuangan, dan manajemen sumber daya manusia Fauzi,(2016). Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, produktivitas karyawan menjadi salah satu faktor kunci keberhasilan organisasi. Bank Negara Indonesia (BNI) sebagai salah satu bank terkemuka di Indonesia menghadapi tantangan untuk menjaga kinerja karyawannya di tengah dinamika lingkungan kerja yang kompleks. *Work-Life Balance* dan lingkungan kerja merupakan elemen penting yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan, namun sering kali stres kerja berperan sebagai variabel intervening yang dapat memperkuat atau melemahkan hubungan tersebut

Produktivitas karyawan merupakan ukuran efektivitas dan efisiensi seorang pekerja dalam menyelesaikan tugas dan mencapai target kerja Ramadani, (2025). Produktivitas tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis karyawan, tetapi juga oleh kondisi psikologis dan kesejahteraan mereka.

Fenomena pada Produktivitas karyawan yang tinggi sering kali dihubungkan dengan karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya, memiliki motivasi kerja yang kuat, dan didukung oleh kondisi lingkungan kerja yang kondusif. Sebaliknya, rendahnya produktivitas dapat terjadi akibat stres yang tinggi, ketidakpuasan kerja, dan kurangnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Fenomena ini juga terlihat dalam pergeseran jumlah karyawan yang menurun dapat menjadi indikator adanya ketidakpuasan yang berdampak pada produktivitas.

Pada Produktivitas karyawan bank bni cabang sungai penuh merupakan kondisi yang mencerminkan tingkat efektivitas dan efisiensi karyawan dalam menjalankan tugasnya di lingkungan kerja. Di Bank BNI, termasuk cabang seperti di Sungai Penuh, produktivitas karyawan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor kunci seperti work-life balance, lingkungan kerja, kepuasan kerja, serta tingkat stres kerja yang dialami. Dalam konteks produktivitas, karyawan BNI Sungai Penuh pada dasarnya memiliki semangat kerja dan dedikasi yang tinggi terhadap perusahaan. Hal ini terlihat dari upaya mereka dalam mencapai target bisnis dan menjaga kualitas layanan kepada nasabah. Produktivitas karyawan diukur tidak hanya dari jumlah transaksi atau pencapaian target penjualan produk, tetapi juga dari kecepatan pelayanan, akurasi administrasi, serta kemampuan berkomunikasi dengan baik kepada nasabah.

Work-life balance mengacu pada individu yang memiliki cukup waktu untuk memiliki keseimbangan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi, seperti dapat menghabiskan waktu bersama anggota keluarga, mendapatkan waktu luang untuk bersantai, adanya komunikasi yang baik dengan rekan kerja, dan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik St Khumairah et al.,(2025).

Menurut Nitisemeto dalam Siswadi (2020) lingkungan kerja adalah suatu keadaan yang terdapat dalam struktur dan proses kegiatan perusahaan yang mencerminkan rasa kepuasan pada para pelaksana atau pegawai yang bersifat menunjang ke arah pencapaian cita-cita yang diinginkan oleh perusahaan secara keseluruhan maupun oleh pelaksana. Pentingnya memperhatikan dan mengelola Lingkungan Kerja dalam suatu organisasi untuk menciptakan suasana yang menyenangkan telah diakui. Ini dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih tekun, dan pada akhirnya meningkatkan produktivitas Florensia K. Lamanele¹, Daisy S. M. Engka², (2024). Suasana yang nyaman, termasuk lingkungan kerja yang ramah, kondisi kerja yang tenang, dan keamanan di tempat kerja, dapat meningkatkan kepuasan dalam bekerja, yang pada gilirannya akan berdampak pada kinerja karyawan.

Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kontak fisik seseorang Gibran et al.,(2024). Stres kerja yang tidak terkendali dapat mengakibatkan penurunan motivasi, peningkatan absensi, dan bahkan berdampak pada kesehatan fisik dan mental. Stres kerja juga dapat menjadi hambatan dalam mencapai produktivitas kerja yang optimal karena karyawan yang mengalami stres kerja cenderung memiliki kinerja yang menurun. sebagai variabel intervening, stres kerja memediasi hubungan antara *work life balance* dan lingkungan kerja dengan hubungan antara *work life balance* dan lingkungan kerja dengan produktivitas, misalnya, *work -life balance* buruk atau lingkungan kerja tidak

mendukung dapat meningkatkan stres, yang menurunkan produktivitas melalui penurunan konsentrasi dan kesehatan mental. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan di BNI, dengan stres kerja sebagai mediator. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada fenomena di dunia kerja modern, di mana karyawan sering mengalami konflik antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung, seperti beban kerja berlebih atau fasilitas yang tidak memadai. Di BNI, sebagai bank yang beroperasi di sektor keuangan dengan risiko tinggi, stres kerja dapat muncul dari tekanan target penjualan, regulasi ketat, atau perubahan teknologi. Jika tidak dikelola dengan baik, hal ini dapat menurunkan produktivitas, meningkatkan turnover, dan berdampak pada kinerja bank secara keseluruhan.

Rumusan Masalah

1. Apakah *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan di Bank BNI?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan di Bank BNI?
3. Apakah *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap Stres Kerja karyawan di Bank BNI?
4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap tingkat Stres Kerja karyawan di Bank BNI?
5. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan di Bank BNI?
6. Apakah *Work-Life Balance* Berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan di Bank BNI melalui stres kerja sebagai intervening ?
7. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan di Bank BNI melalui stres kerja sebagai intervening ?
8. Seberapa besar pengaruh *Work-Life Balance* dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan dengan Stres Kerja sebagai variabel intervening di Bank BNI?

Tujuan:

1. Menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap produktivitas karyawan di Bank BNI.
2. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan di Bank BNI.
3. Menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap tingkat stres kerja karyawan.
4. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap tingkat stres kerja karyawan.
5. Menganalisis pengaruh stres kerja terhadap produktivitas karyawan.
6. Menguji peran stres kerja sebagai variabel intervening yang memediasi pengaruh *work-life balance* terhadap produktivitas karyawan.

7. Menguji peran stres kerja sebagai variabel intervening yang memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan.
8. Mengetahui besarnya pengaruh simultan *work-life balance* dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan dengan stres kerja sebagai variabel intervening.

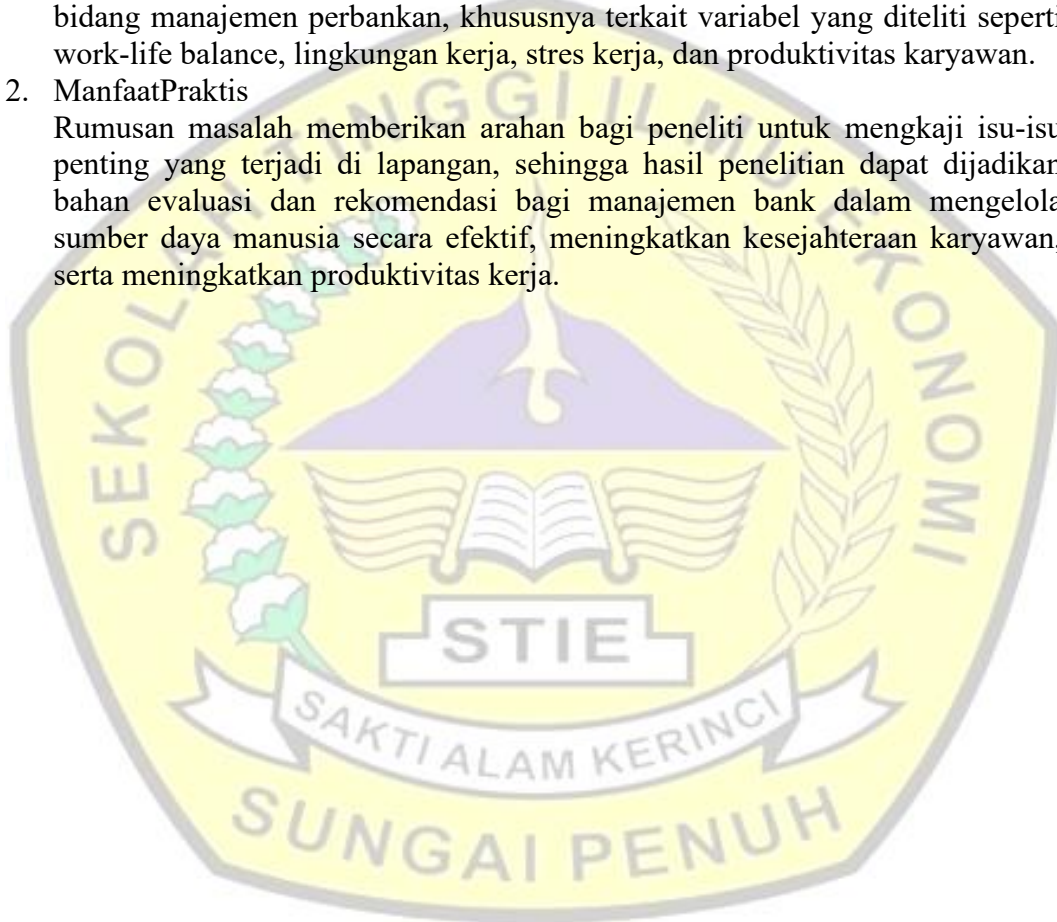
Manfaat

1. Manfaat Teoritis

Rumusan masalah membantu memperjelas fokus dan cakupan penelitian sehingga dapat menambah wawasan dan memperluas pengetahuan teoritis di bidang manajemen perbankan, khususnya terkait variabel yang diteliti seperti *work-life balance*, lingkungan kerja, stres kerja, dan produktivitas karyawan.

2. Manfaat Praktis

Rumusan masalah memberikan arahan bagi peneliti untuk mengkaji isu-isu penting yang terjadi di lapangan, sehingga hasil penelitian dapat dijadikan bahan evaluasi dan rekomendasi bagi manajemen bank dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif, meningkatkan kesejahteraan karyawan, serta meningkatkan produktivitas kerja.



LANDASAN TEORITIS

Produktivitas Karyawan

Produktivitas karyawan merupakan ukuran efektivitas dan efisiensi seorang pekerja dalam menyelesaikan tugas dan mencapai target kerja Ramadani,(2025). Produktivitas tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis karyawan, tetapi juga oleh kondisi psikologis dan kesejahteraan mereka. Produktivitas kerja adalah suatu ukuran dari pada hasil kerja atau kinerja seseorang dengan proses input sebagai masukan dan output sebagai keluarannya yang merupakan indikator daripada kinerja karyawan dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi Irmawati, (2015). Menurut Rinandiyana et al., (2015) menyatakan bahwa produktivitas kerja berarti penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan, artinya pelaksanaan suatu tugas dinilai baik tidaknya tergantung pada tugas diselesaikan atau tidak terutama menjawab bagaimana cara menyelesaikan dan berapa biaya yang diperlukan untuk itu. Menurut Oh & Novita, (2019) produktivitas adalah “suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktivitas untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien, dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi.. Menurut Mindhayani, Purnomo, (2016) menjelaskan bahwa sistem yang efektif dan optimal dapat meningkatkan produktivitas, keselamatan dan kesehatan pekerja, kenyamanan psikologis, motivasi, dan kualitas hidup. Menurut Siswadi, (2016) Produktivitas kerja merupakan suatu sikap mental untuk menghasilkan sesuatu yang menyangkut dengan hasil akhir dari suatu pekerjaan. Sebaliknya produktivitas kerja dikatakan rendah, jika hasil yang diperoleh, lebih kecil dari sumber kerja yang digunakan. Produktivitas merupakan hasil dari kinerja para karyawan, yang mana produktivitas akan menentukan kelangsungan hidup perusahaan. meningkatnya produktivitas kerja karyawan dapat dilihat dari kedisiplinan kerja, efisiensi waktu dan tenaga, serta sistem kerja yang baik Hidayat & Hasanah, (2016). Berdasarkan uraian yang diberikan di atas, dapat dipahami, berarti produktivitas ialah komparasi antara hasil yang diperoleh dengan pengorbanan yang dilakukan. Produktivitas adalah perbandingan atau ratio antara output terhadap input, penggunaan ratio ini perlu memperhatikan aspek karyawan aspek (kualitas dan jumlahnya), aspek pimpinan kelompok (pengarahan dan pembinaan), maupun aspek rumusan sasaran kerja yang harus dicapai disamping kapasitas mesin pengolahannya atau dalam hal teknologi Kristanti & Febriana, (2016). Selain itu menurut Prasetyo Harvy et al., (2017) menyatakan produktivitas karyawan produktivitas adalah kemampuan menghasilkan suatu kerja yang lebih banyak daripada ukuran biasa yang telah umum.. produktivitas kerja adalah jumlah output yang dihasilkan seseorang secara utuh dalam satuan waktu kerja yang dilakukan meliputi kegiatan yang efektif dalam mencapai hasil atau prestasi kerja yang bersumber dari input dan menggunakan bahan secara efisien. Produktivitas kerja sebenarnya mencakup tentang suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan kehidupan mengenai pelaksanaan produksi di dalam suatu perusahaan di mana dalam memproduksi untuk hari ini diharapkan lebih baik dari hari kemarin begitu juga sistem kerjanya. Seseorang selalu mencari

perbaikan-perbaikan dengan berfikir dinamis, kreatif serta terbuka. Produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang) atau jasa dengan masukan sebenarnya Purwanto & Wulandari,(2016), berpendapat bahwa arti produktivitas adalah menghasilkan sesuatu yang lebih baik dari sebelumnya dengan dengan efisiensi proses menghasilkan dari sumber yang dipergunakan. Produktivitas merupakan kemampuan karyawan dalam mencapai tugas tertentu sesuai standar, kelengkapan, biaya dan kecepatan sehingga pemanfaatan sumber daya manusia yang efisien dan efektif dalam sebuah organisasi sangat penting untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara keseluruhan Ni Kadek Ira Agustini et al.,(2019) Produktivitas kerja merujuk pada ukuran efisiensi dan efektivitas dari usaha yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam mencapai tujuan atau menghasilkan output tertentu. Adapun indikator produktivitas kerja menurut Gibran et al.,(2024)yaitu : 1) Kuantitas Kerja. 2) Kualitas Kerja.3) Ketepatan Waktu Kerja.

Work-life Balance

Work-life balance mengacu pada individu yang memiliki cukup waktu untuk memiliki keseimbangan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi, seperti dapat menghabiskan waktu bersama anggota keluarga, mendapatkan waktu luang untuk bersantai, adanya komunikasi yang baik dengan rekan kerja, dan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik St Khumairah et al.,(2025). *Worklife balance* adalah sejauh mana individu terlibat dan sama-sama merasa puas dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis dengan peran mereka didalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (misalnya dengan pasangan, orang tua, keluarga, teman dan anggota masyarakat) serta tidak adanya konflik diantara kedua peran tersebut Saina et al., (2015). Menurut *Work life balance* adalah tentang menyeimbangkan tuntutan kerja yang semakin hari semakin bersaing, keluarga, dan kehidupan Masyarakat Novitasari et al., (2015). Untuk mencapai *work-life balance* yang optimal, individu perlu menggunakan strategi pengelolaan yang tepat. Uhing et al., (2019) menyatakan *work-life balance* sebagai konsep luas yang melibatkan penetapan prioritas yang tepat antara “pekerjaan” (karir dan ambisi) pada satu sisi dan “kehidupan” (kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan pengembangan spiritual) di sisi lain. Kebanyakan orang saat terjun dalam dunia kerja jadi kehilangan keseimbangan dalam hidup mereka .Menurut Ardiansyah & Surjanti,(2020) mendefinisikan *work life balance* sebagai dukungan organisasi untuk aspek kehidupan pribadi karyawan seperti pekerjaan yang mempunyai jam fleksibel, perawatan dependen dan cuti keluarga/ pribadi. *Work life balance* menurut Darmawan et al., (2015),menjelaskan bahwa ketika pekerjaan sudah mengintervensi atau mencampuri kehidupan pribadi maka akan mengganggu keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) para karyawan. Menurut Uhing et al., (2019) Mengungkapkan juga bahwa *work life balance* adalah suatu bentuk kepuasan pada individu dalam mencapai keseimbangan kehidupan dalam pekerjaannya.Menurut Kurniasari & Bahjahtullah,(2022) *work-life balance* adalah suatu keadaan seimbang pada dua tuntutan dimana pekerjaan dan kehidupan seorang individu adalah sama. Menurut Aliya & Saragih,(2020) menggambarkan *work-lifebalance* sebagai seberapa jauh seseorang memiliki keterlibatan yang sama dan senang dengan peran yang dimilikinya dalam pekerjaannya dan dalam

keluarganya. Nisa et al.,(2025) teori ini menekankan bahwa *work –life balance* yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja,mengurangi burnout,dan pada akhirnya meningkatkan produktivitas . *Work life balance* adalah ketika ada kondisi keselarasan dalam menjalankan pekerjaan, tanggung jawab keluarga, serta kebutuhan pribadi, sehingga apa yang dilakukan dalam pekerjaan tidak mempengaruhi aspek di luar pekerjaan, begitu juga sebaliknya Dewi, (2025).Adapun indikator *work life balance* menurut Gibran et al., (2024) yaitu : 1) Keseimbangan Waktu.2) Keseimbangan Keterlibatan. 3) Keseimbangan Kepuasan.

Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemeto dalam Siswadi,(2020) lingkungan kerja adalah suatu keadaan yang terdapat dalam struktur dan proses kegiatan perusahaan yang mencerminkan rasa kepuasan pada para pelaksana atau pegawai yang bersifat menunjang ke arah pencapaian cita-cita yang diinginkan oleh perusahaan secara keseluruhan maupun oleh pelaksana.Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya Mamesah et al., (2016). Menurut (Insani & Frianto, 2016) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Menurut Siti, (2016)Lingkungan kerja adalah kondisi internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi semangat kerja sehingga pekerjaan dapat diharapkan selesai lebih cepat lebih baik . Menurut Tawas & Pioh, (2016)definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok..menurutAziz, (2015), “lingkungan kerja adalah kesatuan ruang yang terdiri atas benda hidup dan benda mati, daya, keadaan yang mempengaruhi kegiatan pekerja dalam menjalankan pekerjaannya”. menurut Dotulong, (2015)menyatakan lingkungan kerja adalah alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Aruan & Fakhri, (2015)Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.menurut Insani & Frianto, (2023)lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Pembentukan lingkungan kerja yang terkait dengan kemampuan manusia dan prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor fisik, kimia, biologis, fisiologis, mental, dan sosial ekonomi. Menurut Aziz, (2015) Lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai peranan penting untuk kelancaran proses produksi karena lingkungan kerja yang baik tidak hanya dapat memuaskan pegawai dalam melaksanakan tugas, tetapi juga berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Dwi & Wibowo, (2015)Lingkungan kerja adalah

segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi mereka dalam bekerja; meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan

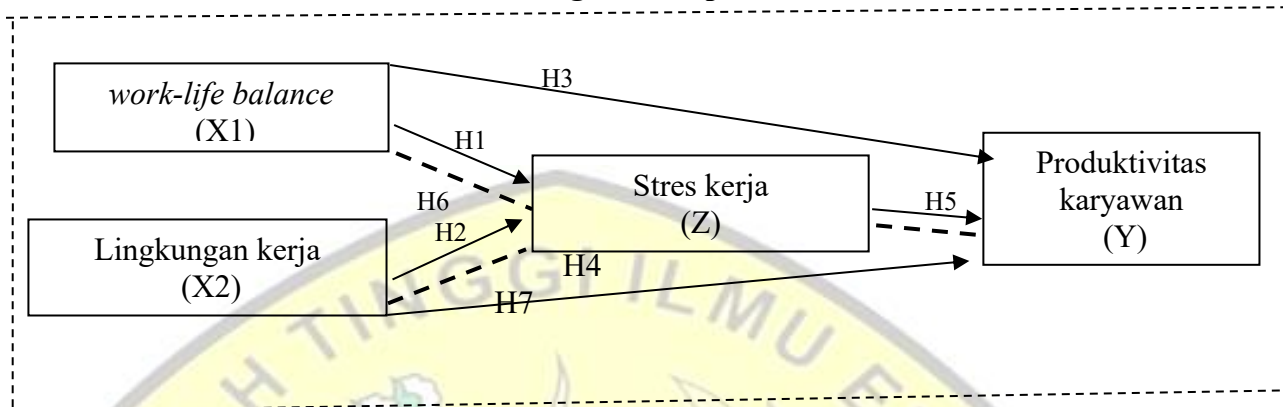
tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Indikator lingkungan kerja menurut Suprpto et al., (2023) sebagai berikut: 1) Pencahayaan Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah; 2) Warna Merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara; 3) Udara Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu; dan 4) Suara Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parkir motor, dan lain-lain.

Stres Kerja

Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kontak fisik seseorang Gibran et al., (2024). menurut Anggara & Nursanti, (2015) mendefinisikan stres kerja sebagai respon adaptif yang dihubungkan oleh perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan pada seseorang. . Stres kerja merupakan kondisi yang dinamis dimana seseorang dikonfrontasikan dengan kesempatan, hambatan, atau tuntutan yang berhubungan dengan apa yang diinginkannya dan untuk itu keberhasilannya Difayoga, Rama, (2015). ialah beban kerja berlebihan, tekanan waktu dan tenggat, konflik antara rekan Stres kerja dilambangkan sebagai kekuatan, tekanan, kecenderungan atau upaya seseorang dalam kekuatan mental pada pekerjaannya Irvianti & Verina, (2015). Stress dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi pegawai, seseorang dapat dikategorikan mengalami stress kerja jika urusan stress yang dialami melibatkan juga pihak organisasi tempatnya bekerja Anisah Nurmalasari, (2015). menyatakan bahwa stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang Purwanto & Wulandari, (2016). Hasilnya, stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya, berarti mengganggu prestasi kerjanya. Menurut Fahmi, (2015) stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres kerja merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan di luar diri seseorang Irawan, (2015) . Sedangkan menurut Irvianti & Verina, (2015) Stres yang berhubungan dengan pekerjaan dapat menimbulkan kesenjangan antara tuntutan keluarga dan kemampuan untuk memenuhi kebutuhan materi. Menurut Saina et al., (2015) Stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan

di lingkungannya yang dirasakan Tugas.2) Tuntutan Peran. 3) Tuntutan Antar Pribadi.4)Struktur Organisasi.5) Kepemimpinan Organisasi.

Kerangka konseptual
Gambar 1. Kerangka konseptual



Keterangan : —————> Pengaruh secara parsial
 - - - - -> Pengaruh secara simultan

Dengan melihat kerangka konseptual di atas, maka penulis menggunakan hipotesis sebagai berikut:

1. $H_0 : r = 0$ Diduga bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *Work Life Balance*, *Lingkungan Kerja* dan *Stres Kerja* terhadap *Produktivitas Karyawan Bank BNI* secara parsial dan simultan .
2. $H_1 : r \neq 0$ Diduga bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *Work Life Balance*, *Lingkungan Kerja* dan *Stres Kerja* terhadap *Produktivitas Karyawan Bank BNI* secara parsial dan simultan

METODE PENELITIAN

1). Ruang Lingkup Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori yang tergolong kepada penelitian kuantitatif. penelitian eksplanatori yaitu jenis penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yg di teliti atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainya,yaitu menjelaskan pengaruh *work-life balance* dan lingkungan keja terhadap produktivitas karyawan dengan stres kerja sebagai variabel intervening di bank bni.

Pada penelitian ini yang dijadikan objek penelitian adalah (bank bni) dan penelitian dilakukan pada tahun 2025. Adapun yang akan dibahas terbatas hanya pada seberapa besar pengaruh *work-life balance* dan lingkungan keja terhadap produktivitas karyawan dengan stres kerja sebagai variabel intervening di bank bni terhadap variabel dependen, yaitu produktivitas karyawan. Sebagai variabel independen pada penelitian ini adalah yang diberi lambang pengaruh *work-life*

balance (X1), lingkungan kerja(X2) dan stres kerja (Z) Sedangkan variabel dependen pada penelitian ini adalah produktivitas karyawan yang diberi lambang (Y). Jadwal Penelitian dilaksanakan dari produktivitas karyawan.

2). Populasi dan Sampel

1 Populasi

Sugiyono,(2009)Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dari penelitian ini mencakup produktivitas yaitu karyawan pada bank bni yang jumlahnya 85 orang .

2 Sampel

Metode pengambilan sampelnya menggunakan teknik accidental sampling, Menurut Sugiyono,(2009) yaitu metode pengambilan sampel yang dilakukan dengan menggunakan siapa saja yang ditemui secara kebetulan sebagai sampel. Maksudnya adalah siapa saja yang kebetulan/insidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang tersebut sesuai kriteria dan cocok untuk dijadikan sumber data. Dengan jumlah dari sampel sesuai dengan pendapat Roscoe dalam Sugiyono,(2009) menyatakan Bila dalam penelitian akan melakukan analisis dengan Multivariate (korelasi atau regresi ganda), maka jumlah anggota sampel minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti jumlah variabel pada penelitian ini adalah 4 variabel (Independen+dependen+ intervening) Sampel = $10 \times 4 = 40$ responden.di karenakan untuk ketelitian yang lebih tinggi maka jumlah anggota sampel pada penelitian ini menjadi 85 responden.

3 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer

Arikunto,(2021)menjelaskan data primer adalah adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Pengumpulan data primer dalam penelitian ini melalui cara menyebarkan kuesioner secara langsung dengan pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan, dalam hal ini yaitu bank bni.

2. Data Sekunder

Arikunto,(2021) mendefinisikan data sekunder adalah adalah sumber data yang diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain yang bersumber dari literatur, buku-buku, serta dokumen.

4 Sumber Data

Data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data sekunder yang bersumber dari bank bni
2. Data primer yang bersumber dari bank bni

5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh dan mengumpulkan data dalam penulisan ini, penulisan memperoleh data melalui :

1. *Library Research* (Penelitian pustaka) yaitu suatu teknik untuk mendapatkan data teoritis atau data sekunder dalam penelitian. Penelitian kepustakaan

dilakukan dengan cara mempelajari buku-buku, literatur, dokumen-dokumen resmi, catatan dan transkrip, yang berkaitan dengan penelitian.

2. *Field Research* (Penelitian Lapangan) yaitu penelitian langsung kelapangan dalam rangka mendapatkan data yang berhubungan dengan masalah yang diteliti berupa. Daftar Pertanyaan (*Questioner*) yaitu metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada para responden di objek penelitian

6. Alat Analisis

1). Analisis regresi

Analisis regresi linear berganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya pengaruh fungsi atau pengaruh kausal antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat. Dalam penelitian ini teknik analisa data yang digunakan menggunakan SPSS versi 25.00. Model persamaan untuk analisa regresi berganda Sugiyono,(2009) adalah :

1. Regresi Model I

Model analisis regresi I digunakan untuk melihat sejauh mana dampak langsung variabel *work life balance* dan lingkungan kerja terhadap variabel stres kerja . Persamaan regresi linear I sebagai berikut:

$$\text{persamaan : } Z = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 \dots \dots \dots (1)$$

Keterangan:

Z = stres kerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X1 = *work life balance*

X2 = lingkungan kerja

2. Regresi Model II

Analisis regresi model II digunakan untuk melihat sejauh mana dampak langsung dari variabel beban kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Persamaan regresi model II sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 \dots \dots \dots (II)$$

Dimana:

Y : Variabel Dependen/Bebas (produktivitas karyawan)

X1 : Variabel Independen/Terikat 1 (Pengaruh *work life balance*)

X2 : Variabel Independen/Terikat 2 (lingkungan kerja)

b1 : Koefisien regresi dari variabel X1 (Pengaruh *work life balance*)

b2 : Koefisien regresi dari variabel X2 lingkungan kerja)

a : Konstanta

e : error

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Digunakan untuk melihat besarnya pengaruh langsung dari variabel work-life balance terhadap variabel kepuasan kerja karyawan.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 Z$$

Dimana:

- Y : Variabel Dependen/Bebas (produktivitas karyawan)
- X1 : Variabel Independen/Terikat 1 (Pengaruh *work life balance*)
- X2 : Variabel Independen/Terikat 2 (lingkungan kerja)
- Z : Variabel Intervening/moderasi (stres kerja)
- b1 : Koefisien regresi dari variabel X1 (Pengaruh *work life balance*)
- b2 : Koefisien regresi dari variabel X2 lingkungan kerja)
- b3 : Koefisien Intervening (stres kerja)
- a : Konstanta
- e : error

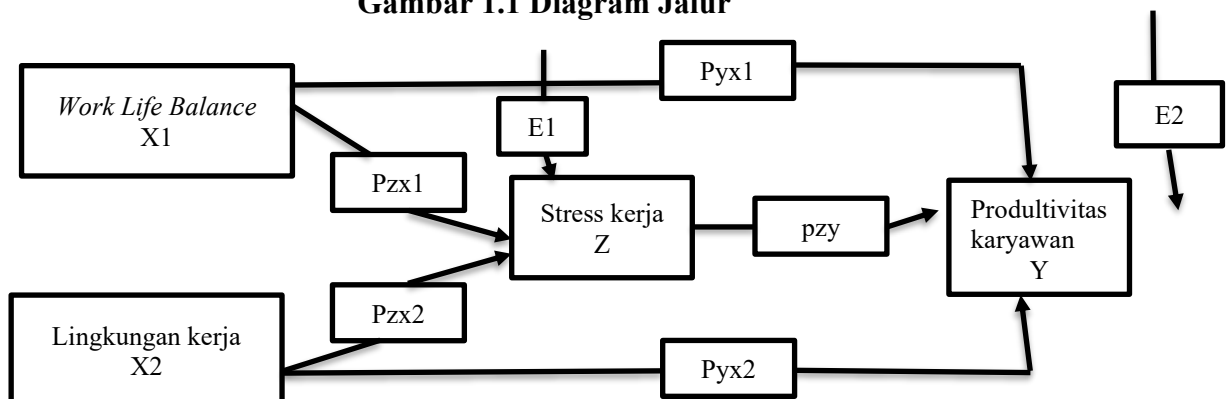
4. Analisis Jalur (Path Analize)

Menurut Ghozali (2013) bahwa untuk menguji pengaruh variabel mediasi digunakan metode analisis jalur (path analysis). Analisis jalur adalah analisis regresi untuk memperkirakan hubungan sebab-akibat antar variabel (model kausal) yang telah ditetapkan berdasarkan teori sebelumnya. Analisis jalur sendiri tidak mampu menetapkan hubungan sebab-akibat dan tidak dapat menggantikan peran peneliti dalam memahami kausalitas antar variabel. Fungsi utama dari analisis jalur adalah untuk mengidentifikasi pola hubungan antara tiga atau lebih variabel, namun tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kausalitas yang bersifat khayalan.

a. Diagram Jalur

Menurut Ghozali (2018) diagram jalur secara eksplisit memberikan hubungan kausalitas antar variabel berdasarkan teori. Hubungan langsung dapat diketahui melalui garis yang menghubungkan variabel independen dengan variabel dependen tanpa melalui variabel mediasi. Sedangkan hubungan tidak langsung dapat diketahui melalui garis yang menuju variabel mediasi. Berikut diagram jalur yang sesuai dengan penelitian ini dengan *work life Blance* (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sebagai variabel independen dengan produktivitas karyawan (Y) sebagai variabel dependen dan Stres Kerja (Z) sebagai variabel intervening.

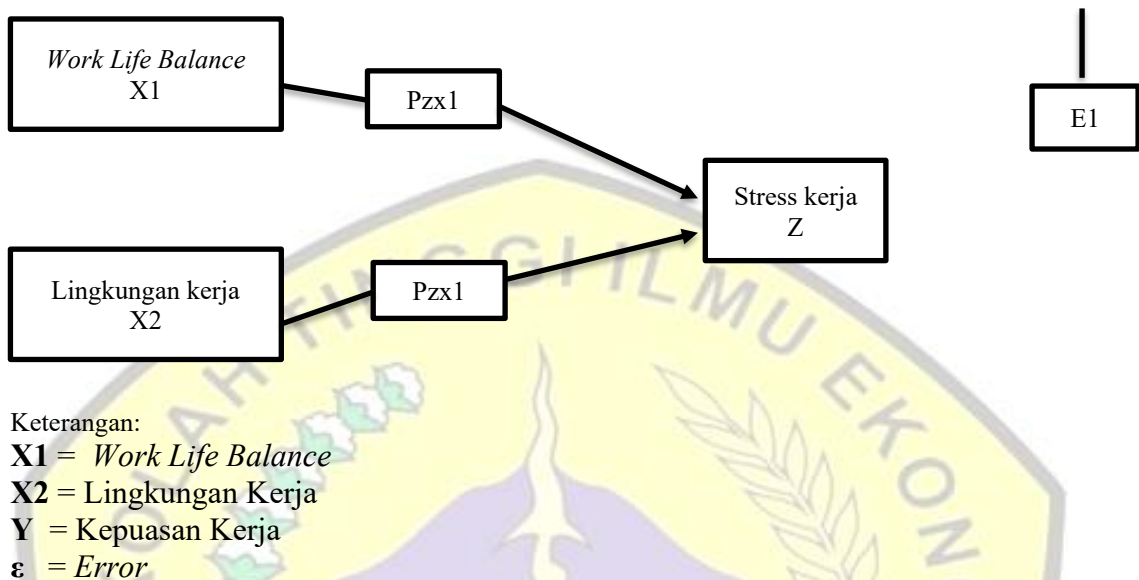
Gambar 1.1 Diagram Jalur



Berdasarkan diagram jalur di atas, maka dapat dirumuskan dalam bentuk persamaan struktural sebagai berikut:

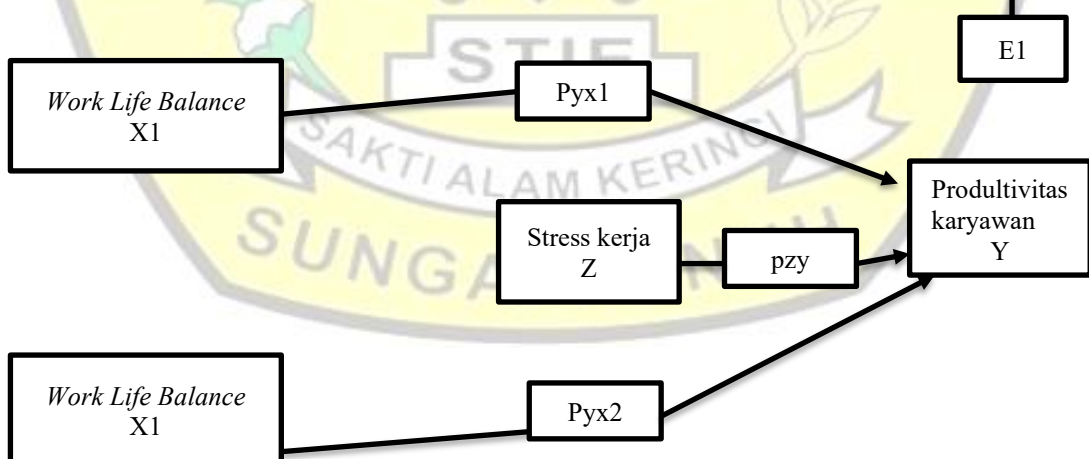
1. Persamaan Model 1 ($P_zX1 + P_zX2 + \varepsilon1$)

Gambar 1.2 Diagram Jalur



2. Persamaan Model 2 ($P_xX1 + P_xX2 + \varepsilon1$)

Gambar 1.3 Diagram Jalur



2. Koefisien Determinasi

1) Secara Simultan

Sugiyono,(2009) koefisien determinasi adalah analisis yang bertujuan untuk mengetahui persentase pengaruh yang sudah diuji memakai uji korelasi. Nilai koefisien determinasi

menunjukkan persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Menjelaskan besarnya kontribusi yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen. Rumus koefisien determinasi menurut Sugiyono,(2009) sebagai berikut :

$$KD=r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

2) Secara Parsial

Untuk mengetahui besarnya pengaruh *work-life balance* dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan dengan stres kerja sebagai variabel intervening di bank bni secara parsial. Ghozali imam,(2017) dengan rumus sebagai berikut:

$$KD = \text{Beta Standardized Coefficients} \times \text{Zero Order} \times 100\%$$

Keterangan:

KD : Koefisien determinasi

r^2 = Koefisien korelasi

3. Uji Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Untuk menguji pengaruh secara parsial digunakan uji t, adalah bagian uji statistik yang merupakan uji koefisien korelasi parsial yang digunakan untuk membuktikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dimana salah satu variabel independennya tetap/dikendalikan. merumuskan uji t sebagai berikut:

$$Df = n - k$$

Keterangan :

n= jumlah responden

k= jumlah variabel

Dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ dan kriteria pengujian sebagai berikut :

1) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$

maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya, tidak terdapat pengaruh secara parsial antara besar pengaruh *work-life balance* dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan dengan stres kerja sebagai variabel intervening di bank bni

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$
maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya, terdapat pengaruh secara parsial antara besar pengaruh *work-life balance* dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan dengan stres kerja sebagai variabel intervening di bank bni.

2. Uji F (Simultan)

Untuk menguji pengaruh secara simultan digunakan uji F, dengan mencari terlebih dahulu F_{hitung} kemudian dibandingkan dengan F_{Tabel} .

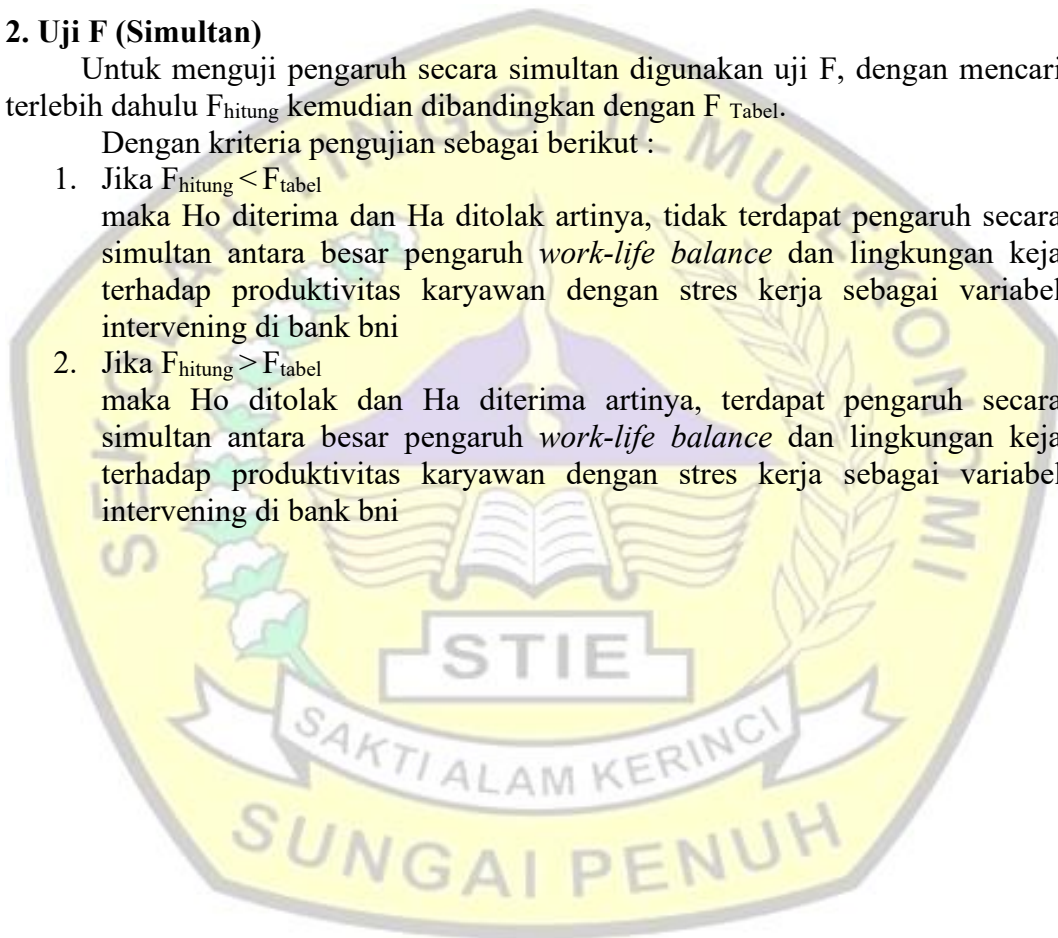
Dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

1. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$

maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya, tidak terdapat pengaruh secara simultan antara besar pengaruh *work-life balance* dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan dengan stres kerja sebagai variabel intervening di bank bni

2. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya, terdapat pengaruh secara simultan antara besar pengaruh *work-life balance* dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan dengan stres kerja sebagai variabel intervening di bank bni



HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Instrumen

a) Uji Validitas

Variabel	Jumlah Sampel (N)	Derajat Kebebasan (df=N-2)	Tingkat Signifikansi ($\alpha=0.05$, 2-tailed)	Nilai rtabel
X1,X2,Z,Y	15	15 - 2 = 13	0.05	0.553

Sumber : Data diolah spss ,2025

Hasil Uji Validitas Variabel Y Produktivitas Karyawan

Kriteria Uji validitas dilakukan dengan melihat korelasi antara skor setiap butir pertanyaan dengan skor total variabel (*Corrected Item-Total Correlation*). Suatu butir dinyatakan sah apabila:

1. Nilai r hitung > r tabel pada taraf signifikansi 5%
2. Dalam penelitian ini digunakan n = 15 (uji coba), sehingga $df = n - 2 = 13$ dan r tabel = 0,553.
3. Jadi, kriteria: jika r hitung $\geq 0,553$ maka butir soal valid; jika r hitung < 0,553 maka butir soal tidak valid .

Tabel 1.1

Item	rhitung	rtabel	Keterangan Validitas (rhitung vs rtabel)
y1.1	0.928	0.553	Valid
y1.2	0.840	0.553	Valid
y1.3	0.917	0.553	Valid
y1.4	0.818	0.553	Valid)
y1.5	0.910	0.553	Valid
y1.6	0.812	0.553	Valid
y1.7	0.917	0.553	Valid
y1.8	0.803	0.553	Valid
y1.9	0.917	0.553	Valid
Kesimpulan	-	-	Semua item (9) Valid.

Sumber : Data diolah spss ,2025

Pembahasan Variabel Produktivitas Karyawan (Y) Seluruh pernyataan pada variabel produktivitas karyawan memiliki nilai r hitung lebih besar dari 0,553. Hal ini berarti setiap item pernyataan pada variabel produktivitas mampu mengukur aspek produktivitas yang dimaksud secara tepat dan konsisten. Dengan demikian, seluruh 9 item pernyataan pada variabel Y dinyatakan valid.

Hasil Uji Validitas Variabel X1 *Work Life Balance*

Kriteria Uji validitas dilakukan dengan melihat korelasi antara skor setiap butir pertanyaan dengan skor total variabel (Corrected Item-Total Correlation). Suatu butir dinyatakan sah apabila:

4. Nilai r hitung $> r$ tabel pada taraf signifikansi 5%
5. Dalam penelitian ini digunakan $n = 15$ (uji coba), sehingga $df = n - 2 = 13$ dan r tabel = 0,553.
6. Jadi, kriteria: jika r hitung $\geq 0,553$ maka butir soal valid; jika r hitung $< 0,553$ maka butir soal tidak valid.

Tabel 1.2

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan Validitas (r_{hitung} vs r_{tabel})
x1.1	0.955	0.553	Valid
x1.2	0.878	0.553	Valid
x1.3	0.859	0.553	Valid
x1.4	0.817	0.553	Valid
x1.5	0.923	0.553	Valid
x1.6	0.969	0.553	Valid
x1.7	0.553	0.553	Valid
x1.8	0.553	0.553	Valid
x1.9	0.969	0.553	Valid
Kesimpulan	-	-	Semua item (9) Valid.

Sumber : Data diolah spss, 2025

Penjelasan Pada variabel *work life balance*, seluruh item memiliki nilai korelasi item-total $\geq 0,553$. Artinya, setiap butir mampu merefleksikan konsep keseimbangan kehidupan kerja sebagaimana yang didefinisikan dalam landasan teori (keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan). Oleh karena itu, 9 item pernyataan pada variabel X1 dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Hasil Uji Validitas Variabel X2 Lingkungan Kerja

Kriteria Uji validitas dilakukan dengan melihat korelasi antara skor setiap butir pertanyaan dengan skor total variabel (Corrected Item-Total Correlation). Suatu butir dinyatakan sah apabila:

7. Nilai r hitung $> r$ tabel pada taraf signifikansi 5%

8. Dalam penelitian ini digunakan $n = 15$ (uji coba), sehingga $df = n - 2 = 13$ dan $r \text{ tabel} = 0,553$.
9. Jadi, kriteria: jika $r \text{ hitung} \geq 0,553$ maka butir soal valid; jika $r \text{ hitung} < 0,553$ maka butir soal tidak valid .

Tabel 2.3

Item	rhitung (Item-Total Correlation)	rtabel	Keterangan Validitas (rhitung vs rtabel)
x2.1	0.889	0.553	Valid
x2.2	0.858	0.553	Valid
x2.3	0.914	0.553	Valid
x2.4	0.820	0.553	Valid
x2.5	0.941	0.553	Valid
x2.6	0.845	0.553	Valid
x2.7	0.824	0.553	Valid
x2.8	0.840	0.553	Valid
x2.9	0.890	0.553	Valid
x2.10	0.899	0.553	Valid
x2.11	0.862	0.553	Valid
x2.12	0.957	0.553	Valid
Kesimpulan	-	-	Semua item (12) Valid.

Sumber :Data diolah spss ,2025

Penjelasan Variabel Lingkungan Kerja (X2) Untuk variabel lingkungan kerja, semua item juga menunjukkan $r \text{ hitung}$ yang lebih besar dari 0,553. Kondisi ini menunjukkan bahwa setiap butir pertanyaan benar-benar mengukur kondisi lingkungan kerja sesuai indikator yang digunakan (pencahayaan, warna, udara, suara, dan kenyamanan kerja). Dengan demikian, 12 item pada variabel X2 dinyatakan valid

Hasil Uji Validitas Variabel Z Stres Kerja

Kriteria Uji validitas dilakukan dengan melihat korelasi antara skor setiap butir pertanyaan dengan skor total variabel (Corrected Item-Total Correlation). Suatu butir dinyatakan sah apabila:

10. Nilai r hitung $> r$ tabel pada taraf signifikansi 5%
11. Dalam penelitian ini digunakan $n = 15$ (uji coba), sehingga $df = n - 2 = 13$ dan r tabel = 0,553.
12. Jadi, kriteria: jika r hitung $\geq 0,553$ maka butir soal valid; jika r hitung $< 0,553$ maka butir soal tidak valid .

Tabel 1.4

Item	rhitung (Item-Total Correlation)	rtabel	Keterangan Validitas (rhitung vs rtabel)
z1.1	0.988	0.553	Valid
z1.2	0.934	0.553	Valid
z1.3	0.896	0.553	Valid
z1.4	0.938	0.553	Valid
z1.5	0.896	0.553	Valid
z1.6	0.938	0.553	Valid
z1.7	0.917	0.553	Valid
z1.8	0.929	0.553	Valid
z1.9	0.917	0.553	Valid
z1.10	0.929	0.553	Valid
z1.11	0.917	0.553	Valid
z1.12	0.929	0.553	Valid
Kesimpulan	-	-	Semua item (12) Valid.

Sumber :Data diolah spss ,2025

Penjelasan Variabel Stres Kerja (Z)Seluruh item pada variabel stres kerja memiliki nilai r hitung jauh di atas 0,553. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap pernyataan mampu menggambarkan kondisi stres kerja karyawan sesuai indikator (tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, dan kepemimpinan). Oleh karena itu, 12 item pernyataan pada variabel Z juga dinyatakan valid .

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan pada keempat variabel (X1, X2, Z, dan Y) memenuhi kriteria validitas , sehingga instrumen layak dipakai untuk pengumpulan data dan analisis statistik berikutnya.

b) Uji Reabilitas

Hasil Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dilakukan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha . Instrumendinyatakan reliabel jika:

1. Nilai Cronbach's Alpha $> 0,70 \rightarrow$ reliabel

2. Nilai Cronbach's Alpha > 0,90 → reliabilitas sangat tinggi (instrumen sangat konsisten).

Berdasarkan perhitungan yang diperoleh:

1. *Work Life Balance* (X1) : $\alpha = 0,970 \rightarrow$ sangat reliabel
2. Lingkungan Kerja (X2) : $\alpha = 0,973 \rightarrow$ sangat reliabel
3. Stres Kerja (Z) : $\alpha = 0,985 \rightarrow$ sangat reliabel
4. Produktivitas (Y) : $\alpha = 0,962 \rightarrow$ sangat reliabel

Tabel 1.5

Variabel	Jumlah Item (N of Items)	Cronbach's Alpha (α)	Keterangan Reliabilitas
X1 (<i>Work-Life Balance</i>)	9	0.970	Reliabel
X2(Lingkungan Kerja)	12	0.973	Reliabel
Z(Stres Kerja)	12	0.985	Reliabel
Y (Produktivitas Karyawan)	9	0.962	Reliabel

Sumber : Data diolah spss ,2025

Nilai alpha yang berada di atas 0,90 menunjukkan bahwa jawaban responden pada setiap variabel bersifat konsisten . Artinya, jika kuesioner yang sama diberikan pada kondisi yang serupa, maka cenderung akan menghasilkan pola jawaban yang sama. Dengan demikian, instrumen penelitian ini tidak hanya valid, tetapi juga reliabel , sehingga dapat dipercaya untuk digunakan dalam analisis regresi dan pengujian hipotesis.

2. Analisis Data

a) . Analisis regresi

Untuk mengetahui persamaan analisis regresi linear pada Pengaruh *Work Life Balance*,Lingkuanga Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Stres Kerja Sebagai Intervening Pada BANK BNI maka dapat dilihat pada table di bawah ini :

1. Model I

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
(Constant)	.501	.327		1.529	.130			
1 work life balance	.599	.059	.503	10.194	.000	.995	.748	.074
lingkungan kerja	.553	.055	.498	10.102	.000	.995	.745	.073

Sumber :Data diolah spss ,2025

a. Dependent Variable: stres kerja

$$Z = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 \dots \dots \dots (1)$$

2. Model II

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	-.665	.672	-.990	.325			
	work life balance	.680	.121	5.643	.000	.987	.529	.094
	lingkungan kerja	.348	.112	3.092	.003	.984	.323	.052

Sumber :Data diolah spss ,2025

a. Dependent Variable: produktivitas karyawan

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 \dots \dots \dots (II)$$

3. Analisis linear berganda

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	-.942	.740	-1.274	.206			
	Work Life Balance	.472	.180	2.619	.011	.987	.279	.044
	Lingkungan Kerja	.074	.105	.706	.482	.976	.078	.012
	Stres Kerja	.424	.174	2.438	.017	.988	.261	.041

Sumber :Data diolah spss ,2025

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Dari tabel di atas dapat digambarkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = -0.942 + 0.472X_1 + 0.074X_2 + 0.424Z.$$

1. Nilai a -0,942 artinya menunjukkan bahwa jika *Work Life Balance*, Lingkungan Kerja ,Dan Stres Kerja bernilai nol,Produktivitas Karyawan sebesar -0,942.
2. Nilai b2 0,472 artinya positif mengartikan bahwa pengaruh *Work Life Balance* adalah positif, semakin baik *Work Life Balance*,maka cenderung meningkatkan Produktivitas Karyawan Bank BNI
3. Nilai b2 0,074 artinya positif mengartikan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja adalah positif,semakin baik Lingkuangn Kerja,maka cenderung meningkatkan Produktivitas Karyawan BNI.
4. Nilai z 0,424 artinya positif mengartikan bahwa pengaruh Stres Kerja adalah positif, menyatakan bahwa Stres Serja memberikan kontribusi positif dalam model secara keseluruhan nya.

b) . Pengujian Hipotesis

1) .Uji (t)

Untuk menguji signifikan Pengaruh *Work Life Balance*,Lingkuanga Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Stres Kerja Sebagai Intervening Pada BANK BNI secara parsial menggunakan uji t dengan cara membandingkan nilai t hitung > t tabel. Dengan rumus yang digunakan didapatkan t tabel dengan cara :

$$Df = n - k$$

$$Df = 85 - 4$$

$$Df = 81$$

Dengan keterangan Dimana n = jumlah responden dan k = jumlah variabel sehingga dengan df = 81 dan $\alpha = 5\%$ (0,05) didapatkan t tabel adalah : 1,667.

Sedangkan untuk t hitung dapat dijelaskan pada tabel di bawah ini :

Tabel
Hasil Ringkasan Uji t
Model I
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
(Constant)	.501	.327		1.529	.130			
1 <i>work life balance</i>	.599	.059	.503	10.194	.000	.995	.748	.074
lingkungan kerja	.553	.055	.498	10.102	.000	.995	.745	.073

Sumber :Data diolah spss ,2025

a. Dependent Variable: stres kerja

Pada tabel 4 bisa dilihat hasil dari uji t, sebagai berikut :

Work Life Balance berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan Bank BNI, ini dibuktikan dengan t hitung $>$ t tabel ($10,194 > 1,667$) serta nilai signifikansi $= 0,000 < 0,050$. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara *Work Life Balance* terhadap Produktivitas Karyawan Bank BNI.

Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan Bank BNI, ini dibuktikan dengan t hitung $<$ t tabel ($10,102 > 1,667$) serta nilai signifikansi $= 0,000 > 0,050$. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Bank BNI.

Tabel
Hasil Ringkasan Uji t
Model II
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
(Constant)	-.665	.672		-.990	.325			
1 <i>work life balance</i>	.680	.121	.640	5.643	.000	.987	.529	.094
lingkungan kerja	.348	.112	.351	3.092	.003	.984	.323	.052

Sumber : Data diolah spss ,2025

a. Dependent Variable: produktivitas karyawan

Work Life Balance berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan Bank BNI, ini dibuktikan dengan t hitung $>$ t tabel ($5,643 > 1,667$) serta nilai signifikansi $= 0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara *Work Life Balance* terhadap Produktivitas Karyawan Bank BNI.

Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan Bank BNI, ini dibuktikan dengan t hitung $<$ t tabel ($3,092 > 1,667$) serta nilai signifikansi $= 0,000 > 0,05$. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Bank BNI.

2). Uji (F)

Untuk menguji signifikan Pengaruh *Work Life Balance*,Lingkuanga Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Stres Kerja Sebagai Intervening Pada BANK

BNI secara simultan yaitu dengan menggunakan uji F dengan cara membandingkan nilai F hitung > F tabel. Dengan Tingkat signifikansi untuk uji dua arah dengan $\alpha = 5\%$ (0,05), dengan rumus yang digunakan menurut Sugiyono (2013) didapatkan F tabel dengan cara :

$$df_1 = k - 1 (4 - 1 = 3)$$

$$df_2 = n - k (85 - 4 = 81)$$

Dengan keterangan Dimana n = jumlah responden dan k = jumlah variabel sehingga dengan $df_1 = 1$ dan $df_2 = 83$, dan $\alpha = 5\%$ (0,05) didapatkan F tabel adalah F tabel : 2.717 Sehingga hasil dari uji F bisa dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel
Hasil Ringkasan Uji F
Model I

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5707.297	2	2853.649	9490.699	.000 ^b
	Residual	24.656	82	.301		
	Total	5731.953	84			

Sumber : Data diolah spss ,2025

a. Dependent Variable: stres kerja

b. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, work life balance

Berdasarkan tabel dari uji ANOVA atau F tes ternyata didapat F hitung 9490,699 dimana F hitung > F tabel (9490,699 > 2.717) serta dengan nilai signifikansi = 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh secara simultan antara Work Life Balance, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Bank BNI.

Tabel
Hasil Ringkasan Uji F
Model II

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4455.359	2	2227.679	1758.723	.000 ^b
	Residual	103.865	82	1.267		
	Total	4559.224	84			

Sumber : Data diolah spss ,2025

a. Dependent Variable: produktivitas karyawan

b. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, work life balance

Berdasarkan tabel dari uji ANOVA atau F tes ternyata didapat F hitung 1758,723 dimana F hitung > F tabel (1758,723 > 2.717) serta dengan nilai signifikansi =

$0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh secara simultan antara Work Life Balance, Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan dengan stres kerja sebagai intervening Bank BNI.

2) . Koefisien Determinan

1. Secara Simultan

Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh *Work Life Balance*,Lingkuanga Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Stres Kerja Sebagai Intervening Pada BANK BNI

Penuh secara simultan, maka dapat dijelaskan pada tabel di bawah ini:

Tabel
Koefisien Determinan Secara Simultan
Model I

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.998 ^a	.996	.996	.54834

Sumber :Data diolah spss ,2025

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, work life balance

Berdasarkan analisis tabel dapat ditentukan koefisien determinasi :

KD

$$= R^2 \times 100\%$$

$$= (0,996)^2 \times 100\%$$

$$= 99,6\%$$

Artinya besar Pengaruh *Work Life Balance*,Lingkuanga Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Stres Kerja Sebagai Intervening Pada BANK BNI 99,6%, sedangkan sisanya (100% - 99,6%) yaitu0,4% dijelaskan oleh faktor penyebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Koefisien Determinan Secara Simultan
Model II

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.989 ^a	.977	.977	1.12545

Sumber :Data diolah spss ,2025

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, work life balance

Berdasarkan analisis tabel dapat ditentukan koefisien determinasi :

KD

$$\begin{aligned}
&= R^2 \times 100\% \\
&= (0,977)^2 \times 100\% \\
&= 97,7\%
\end{aligned}$$

Artinya besar Pengaruh *Work Life Balance*,Lingkuanga Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Stres Kerja Sebagai Intervening Pada BANK BNI 97,7%, sedangkan sisanya (100% - 97,7%) yaitu 2,3% dijelaskan oleh faktor penyebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Secara Parsial

Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Pengaruh *Work Life Balance*,Lingkuanga Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Stres Kerja Sebagai Intervening Pada BANK BNI Penuh secara simultan, maka dapat dijelaskan pada tabel di bawah ini :

Tabel
Koefisien Determinan Secara Parsial
Model I

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficient s	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero- order	Partial	Part
(Constant)	.501	.327		1.529	.130			
1 work life balance	.599	.059	.503	10.194	.000	.995	.748	.074
lingkungan kerja	.553	.055	.498	10.102	.000	.995	.745	.073

Sumber :Data diolah spss ,2025

a. Dependent Variable: stres kerja

- **Besar Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap stres kerja**

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Produktivitas Karyawan di BANK BNI secara parsial. Berdasarkan tabel 3 di atas dapat ditentukan dengan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
KD &= \text{Beta Standardized Coefficients} \times \text{Zero Order} \times 100\% \\
&= 0,503 \times 0,995 \times 100\% \\
&= 50,05\%
\end{aligned}$$

Hal ini berarti besar Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap stres kerja di BANK BNI secara parsial adalah 50,05%.

- **Besar pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap stres kerja**

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Terhadap Produktivitas karyawan di BANK BNI secara parsial. Berdasarkan tabel 3 di atas

dapat ditentukan dengan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} KD &= \text{Beta Standardized Coefficients} \times \text{Zero Order} \times 100\% \\ &= 0,498 \times 0,995 \times 100\% \\ &= 49,55\% \end{aligned}$$

Hal ini berarti besar Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Terhadap stres kerja BNK BNI secara parsial adalah 49,55% .

Tabel
Koefisien Determinan Secara Parsial
Model II

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
(Constant)	-.665	.672		-.990	.325			
1 work life balance	.680	.121	.640	5.643	.000	.987	.529	.094
lingkungan kerja	.348	.112	.351	3.092	.003	.984	.323	.052

Sumber : Data diolah spss ,2025

a. Dependent Variable: produktivitas karyawan

- **Besar Pengaruh Work Life Balance Terhadap Produktivitas Karyawan**
Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Produktivitas Karyawan di BANK BNI secara parsial. Berdasarkan tabel 3 di atas dapat ditentukan dengan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} KD &= \text{Beta Standardized Coefficients} \times \text{Zero Order} \times 100\% \\ &= 0,640 \times 0,987 \times 100\% \\ &= 63,17\% \end{aligned}$$

Hal ini berarti besar Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Produktivitas karyawan di BANK BNI secara parsial adalah 63,17%

- **Besar pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Terhadap Produktivitas karyawan**

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Terhadap Produktivitas karyawan di BANK BNI secara parsial. Berdasarkan tabel 3 di atas dapat ditentukan dengan rumus sebagai berikut :

$$KD = \text{Beta Standardized Coefficients} \times \text{Zero Order} \times 100\%$$

$$= 0,351 \times 0,984 \times 100\%$$

$$= 34,54\%$$

Hal ini berarti besar Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Terhadap Produktivitas karyawan BNK BNI secara parsial adalah 34,54% .

4. Analisis jalur

1. pengaruh langsung

a. *work life balance* terhadap stres kerja

$$X1 - Z = 0,599$$

b. Lingkungan kerja terhadap Stres kerja

$$X2 - Z = 0,553$$

c. *work life balance* terhadap produktivitas karyawan

$$X1 - Y = 0,680$$

d. Stres kerja terhadap kepuasan kerja

$$X2 - Y = 0,348$$

e. *Work-life balance* terhadap kepuasan kerja

$$Z - Y = 0,881$$

2. Pengaruh Tidak Langsung

a. Beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan melalui *work-life balance*

$$X1 - Z - Y = 0,599 \times 0,881 = 0,5277$$

b. Stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan melalui *work-life balance*

$$X2 - Z - Y = 0,553 \times 0,881 = 0,4872$$

Tabel mediasi I

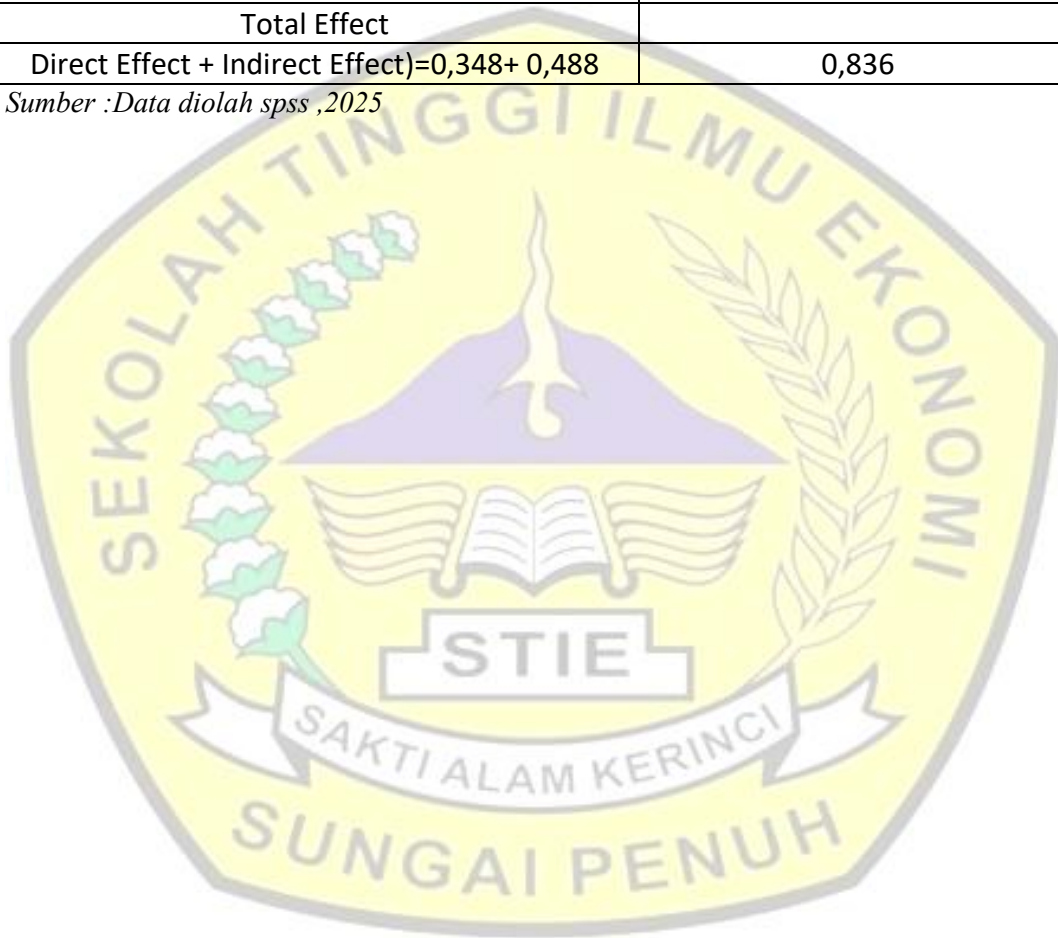
Direct Effect	
X1→Y	
P1	0,680
Indirect Effect	
X1→Z→Y	
(P3xP5) = 0,599 x 0,881	0,528
Total Effect	
Direct Effect + Indirect Effect) = 0,680 + 0,528	1,208

Sumber : Data diolah spss , 2025

Tabel mediasi II

Direct Effect	
$X_2 \rightarrow Y$	
P2	0,348
Indirect Effect	
$X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$	
$(P3 \times P5) = 0,553 \times 0,881$	0,488
Total Effect	
Direct Effect + Indirect Effect $= 0,348 + 0,488$	0,836

Sumber : Data diolah spss , 2025



PEMBAHASAN

1. Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil analisis regresi Model II menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap produktivitas karyawan Bank BNI dengan koefisien regresi $\beta = 0,640$ ($t = 5,643$; $p = 0,000 < 0,05$). Kontribusi pengaruh secara parsial sebesar 63,17% ($KD = \beta \times \text{Zero Order} \times 100 = 0,640 \times 0,987 \times 100$). Karyawan yang memiliki keseimbangan kerja-hidup yang baik mampu mengelola waktu, energi, dan komitmen antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi secara optimal. Hal ini menghasilkan karyawan yang lebih fokus, termotivasi, dan produktif. Temuan ini konsisten dengan penelitian Aliya & Saragih (2020) yang menemukan *Work Life Balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Telkom.

Pada konteks Bank BNI, karyawan dengan *Work Life Balance* yang baik (fleksibilitas waktu kerja, dukungan keluarga, kepuasan hidup) cenderung menunjukkan performa kerja superior karena mengurangi konflik peran dan meningkatkan keterlibatan emosional dalam pekerjaan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan ($\beta = 0,351$; $t = 3,092$; $p = 0,003 < 0,05$) dengan kontribusi parsial 34,54%. Lingkungan kerja fisik yang ergonomis (pencahayaan adekuat, suhu nyaman, kebisingan rendah, fasilitas pendukung) dan lingkungan kerja non-fisik (hubungan antar karyawan harmonis) mendukung konsentrasi dan efisiensi kerja karyawan Bank BNI. Hasil ini sejalan dengan Damayanti & Anggraeni (2024) yang melaporkan pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan BNI cabang Padang.

Karyawan frontliner BNI yang bekerja dalam lingkungan nyaman dapat melayani nasabah dengan lebih akurat dan responsif, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas kerja secara keseluruhan.

3. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan analisis jalur, Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan koefisien jalur $Z \rightarrow Y = 0,881$ (sangat kuat). Stres kerja yang tinggi akibat tuntutan tugas berlebih, peran ambigu, konflik interpersonal, struktur organisasi yang kaku, dan kepemimpinan yang kurang suportif menyebabkan penurunan konsentrasi, motivasi, dan kualitas kerja karyawan BNI. Temuan ini konsisten dengan Gibran et al. (2024) yang melaporkan hubungan negatif antara stres kerja dengan produktivitas karyawan PT Pigeon Indonesia.

4. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Stres Kerja

Hasil regresi Model I membuktikan *Work Life Balance* berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap stres kerja ($\beta = 0,503$; $t = 10,194$; $p = 0,000$).

Work Life Balance yang optimal secara signifikan menurunkan tingkat stres kerja karyawan Bank BNI. Karyawan yang memiliki fleksibilitas waktu kerja dan dukungan untuk menyeimbangkan kehidupan pribadi dengan pekerjaan

profesional mengalami tekanan psikologis yang lebih rendah. Hal ini sesuai dengan teori Job Demands-Resources (JD-R) Bakker & Demerouti (2007) yang menyatakan Work Life Balance sebagai job resource yang mengurangi dampak job demands.

5. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap stres kerja ($\beta = 0,498$; $t = 10,102$; $p = 0,000$). Lingkungan kerja fisik yang buruk (pencahayaan tidak memadai, kebisingan tinggi, suhu tidak nyaman, ergonomi buruk) meningkatkan stres fisiologis dan psikologis karyawan BNI. Lingkungan kerja yang kondusif berfungsi sebagai buffer terhadap stressor kerja, sehingga menurunkan tingkat stres secara keseluruhan.

6. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Produktivitas yang Dimediasi Stres Kerja

Mediasi parsial terbukti signifikan dengan:

Direct Effect ($X1 \rightarrow Y$): 0,680, Indirect Effect ($X1 \rightarrow Z \rightarrow Y$): $0,599 \times 0,881 = 0,528$, Total Effect: 1,208. Stres kerja menjelaskan 43,7% dari total pengaruh Work Life Balance terhadap produktivitas ($0,528/1,208$). Mekanisme kausal: Work Life Balance yang baik $\rightarrow$ menurunkan stres kerja $\rightarrow$ meningkatkan produktivitas karyawan. Efek langsung tetap signifikan menunjukkan adanya jalur independen selain melalui mediasi stres.

7. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas yang Dimediasi Stres Kerja

Mediasi parsial terbukti signifikan dengan: Direct Effect ($X2 \rightarrow Y$): 0,348, Indirect Effect ($X2 \rightarrow Z \rightarrow Y$): $0,553 \times 0,881 = 0,488$, Total Effect: 0,836. Stres kerja menyumbang 58,3% dari total pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas ($0,488/0,836$). Mekanisme: Lingkungan kerja buruk $\rightarrow$ meningkatkan stres kerja $\rightarrow$ menurunkan produktivitas. Alni (2024) mengonfirmasi pola mediasi serupa.

8. Pengaruh Simultan *Work Life Balance*, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja

Berdasarkan hasil analisis data, variabel Work-Life Balance ($X1$), Lingkungan Kerja ($X2$), dan Stres Kerja (Z) secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang sangat kuat dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y) di Bank BNI. Hal ini dibuktikan melalui nilai Koefisien Determinasi (R) yang menunjukkan angka sebesar 97,7%.+2Angka ini mengindikasikan bahwa variasi naik turunnya produktivitas karyawan di Bank BNI hampir seluruhnya ditentukan secara kolektif oleh faktor keseimbangan kehidupan kerja, kondisi lingkungan tempat kerja, serta pengelolaan stres karyawan. Sementara itu, sisanya sebesar 2,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.+2Secara praktis, temuan ini menunjukkan bahwa untuk mencapai tingkat produktivitas yang optimal, manajemen Bank BNI tidak bisa hanya fokus pada satu aspek saja. Perusahaan harus mengintegrasikan kebijakan yang mendukung keseimbangan waktu kerja karyawan, menciptakan lingkungan kerja fisik dan non-fisik yang kondusif, serta memastikan tekanan kerja tidak berubah menjadi stres yang

menghambat kinerja. Sinergi antara ketiga faktor ini menjadi kunci utama dalam mendorong efektivitas dan efisiensi kerja karyawan secara menyeluruh.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian dan penjelasan dari bab-bab terdahulu maka dapat ditarik Kesimpulan sebagai berikut:

1. **Pengaruh *Work-Life Balance* (x1) terhadap Stres Kerja** Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Work-Life Balance* terhadap Stres Kerja di Bank BNI dengan koefisien jalur sebesar 0,503. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan yang baik berkontribusi pada pengendalian tingkat stres karyawan.

2. **pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Stres Kerja (Z):** Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja dengan koefisien jalur sebesar 0,498. Kondisi lingkungan fisik dan non-fisik di kantor terbukti memengaruhi dinamika stres kerja karyawan

3. **Pengaruh *Work-Life Balance* (X1) terhadap Produktivitas Karyawan (Y):** Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Work-Life Balance* terhadap Produktivitas Karyawan dengan koefisien jalur sebesar 0,640. Faktor ini memberikan kontribusi sebesar 63,17% dalam meningkatkan output kerja karyawan.

4. **pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Produktivitas Karyawan (Y):** Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan dengan koefisien jalur sebesar 0,351. Lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 34,54% terhadap pencapaian target kerja di Bank BNI.

5. **Pengaruh Stres Kerja (Z) terhadap Produktivitas Karyawan (Y):** Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Stres Kerja terhadap Produktivitas Karyawan dengan koefisien jalur yang sangat kuat sebesar 0,881. Hal ini menandakan produktivitas sangat dipengaruhi oleh bagaimana stres dikelola di tempat kerja.

6. **Pengaruh *Work-Life Balance* (X1) terhadap Produktivitas (Y) melalui Stres Kerja (Z):** Stres Kerja terbukti secara signifikan memediasi hubungan antara *Work-Life Balance* terhadap Produktivitas Karyawan dengan pengaruh tidak langsung sebesar 0,528. Ini menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* yang baik akan menurunkan stres, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas secara total (1,208).

7. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Produktivitas (Y) melalui Stres Kerja (Z):

Stres Kerja terbukti secara signifikan memediasi hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan dengan pengaruh tidak langsung sebesar 0,488. Pengaruh total dari jalur ini adalah sebesar 0,836.

9. Pengaruh *Work-Life Balance* (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara Simultan terhadap Produktivitas (Y) melalui Stres Kerja (Z):

Secara simultan atau bersama-sama, variabel *Work-Life Balance* dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan dengan Stres Kerja sebagai variabel intervening. Hal ini membuktikan bahwa model jalur yang dibangun dalam penelitian ini memiliki konsistensi yang kuat dalam menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di Bank BNI.

SARAN

1. Optimalisasi Program Fleksibilitas Kerja (*Work-Life Balance*)

Mengingat *Work-Life Balance* adalah kontributor terbesar bagi produktivitas, manajemen Bank BNI disarankan untuk meninjau kembali kebijakan jam kerja, terutama pada periode *peak season* (seperti akhir bulan). Pemberian kompensasi waktu (*time-off*) bagi karyawan yang lembur dapat membantu menjaga keseimbangan kehidupan pribadi mereka.

2. Revitalisasi Lingkungan Kerja Fisik dan Non-Fisik

Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berkontribusi sebesar 34,54%. Perusahaan perlu memastikan fasilitas pendukung seperti ruang istirahat yang nyaman, pencahayaan yang ergonomis, serta pemeliharaan sistem IT yang stabil untuk meminimalisir hambatan teknis yang dapat memicu stres tambahan.

3. Implementasi *Stress Management Workshop* secara Berkala

Karena Stres Kerja memiliki pengaruh yang sangat kuat (0,881) terhadap produktivitas, perusahaan sebaiknya menyelenggarakan program manajemen stres, seperti sesi konseling karyawan, kegiatan *outing*, atau pelatihan teknik relaksasi untuk membantu karyawan mengelola tekanan pekerjaan di sektor perbankan yang tinggi.

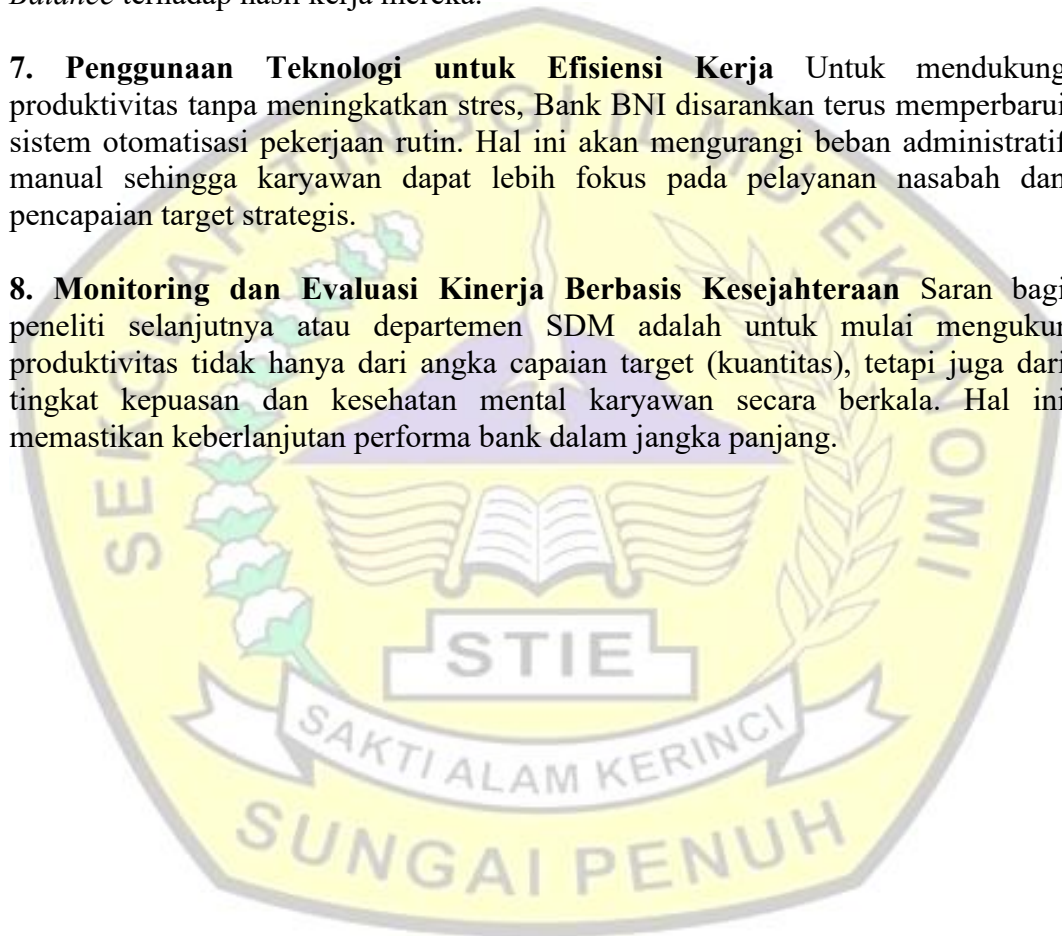
4. Peningkatan Komunikasi Internal dan Dukungan Atasan Untuk menekan tingkat stres yang memediasi lingkungan kerja, para manajer/pimpinan unit di Bank BNI disarankan untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang suportif. Komunikasi yang transparan mengenai target dan pembagian tugas yang adil akan menciptakan lingkungan kerja non-fisik yang lebih sehat.

5. Evaluasi Beban Kerja dan Penempatan Karyawan Manajemen perlu melakukan analisis beban kerja (*workload analysis*) secara rutin. Jika stres kerja muncul akibat beban yang berlebihan, maka redistribusi tugas atau penambahan personel pada unit-unit yang memiliki tekanan tinggi sangat diperlukan agar produktivitas tetap optimal.

6. Pengembangan Budaya Organisasi yang Inklusif Perusahaan harus mendorong budaya kerja yang menghargai pencapaian individu sekaligus menjaga batasan profesional. Hal ini penting agar karyawan merasa dihargai (*well-being*) yang secara langsung akan memperkuat pengaruh positif *Work-Life Balance* terhadap hasil kerja mereka.

7. Penggunaan Teknologi untuk Efisiensi Kerja Untuk mendukung produktivitas tanpa meningkatkan stres, Bank BNI disarankan terus memperbarui sistem otomatisasi pekerjaan rutin. Hal ini akan mengurangi beban administratif manual sehingga karyawan dapat lebih fokus pada pelayanan nasabah dan pencapaian target strategis.

8. Monitoring dan Evaluasi Kinerja Berbasis Kesejahteraan Saran bagi peneliti selanjutnya atau departemen SDM adalah untuk mulai mengukur produktivitas tidak hanya dari angka capaian target (kuantitas), tetapi juga dari tingkat kepuasan dan kesehatan mental karyawan secara berkala. Hal ini memastikan keberlanjutan performa bank dalam jangka panjang.



UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan segala kerendahan hati, puji syukur, dan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya, penulis ingin menyampaikan penghargaan setinggi-tingginya dan mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada berbagai pihak yang telah memberikan dukungan, bimbingan, serta bantuan moral dan material yang tak ternilai, sehingga penelitian dan penulisan manuskrip ini dapat diselesaikan.

1. Penghargaan dan ucapan terima kasih yang tulus saya sampaikan kepada bapak H.Ferry Siswadhi,S.E.,M.Si selaku Dosen Pembimbing. Atas kesediaan waktu, kesabaran, serta bimbingan dan arahan yang konstruktif dari tahap awal hingga akhir penulisan. Masukan dan motivasi bapak merupakan kunci penting dalam keberhasilan penyelesaian penelitian ini.
2. Ucapan terima kasih yang paling mendalam dan spesial kepada kedua orang tua dan seluruh keluarga saya tercinta. Dukungan yang diberikan, baik berupa dorongan moral, doa, maupun dukungan finansial, telah menjadi pilar kekuatan dan sumber daya utama dalam menunjang seluruh proses penelitian ini, mulai dari persiapan, pengumpulan data, hingga penyusunan laporan akhir.
3. Terima kasih disampaikan kepada Sekolah Tinggi Sakti Alam Kerinci (STIE-SAK), khususnya Program Studi Manajemen, yang telah menyediakan fasilitas akademik yang kondusif, sarana dan prasarana penunjang, serta lingkungan belajar yang memungkinkan penulis mengembangkan diri dan menyelesaikan penelitian ini dengan baik.
4. Saya juga menyampaikan terima kasih yang tulus kepada teman dan rekan-rekan seperjuangan atas diskusi, bantuan, dan semangat kebersamaan selama proses penelitian ini.
5. Terima kasih kepada Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, yang secara langsung maupun tidak langsung telah memberikan kontribusi, semangat, dan dukungan selama proses penelitian dan penulisan manuskrip ini.

Semoga segala bantuan dan kebaikan yang telah diberikan mendapatkan balasan yang setimpal. Penulis menyadari bahwa manuskrip ini masih memiliki kekurangan, oleh karena itu segala saran dan kritik yang membangun akan diterima dengan lapang dada demi perbaikan di masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Aliya, G. R., & Saragih, R. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat. *JIMEA Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 4(3), 84–95.
- Anggara, A., & Nursanti, T. D. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT Fuli Semitexjaya. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 2(2), 83. <https://doi.org/10.35384/jemp.v2i2.106>
- Anisah Nurmalasari. (2015). *Pengaruh Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kecamatan Malinau Kota Kabupaten Malinau*. 1(3), 1–13.
- Ardiansyah, C. A., & Surjanti, J. (2020). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(2018), 1211–1221.
- Arikunto, S. (2021). *Penelitian tindakan kelas: Edisi revisi*. Bumi Aksara.
- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution Pt. Freeport Indonesia. *Modus*, 27(2), 141–162.
- Aziz, M. A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Pegawai Puskesmas Kecamatan Balapulang Kabupaten Tegal. *Multiplier: Jurnal Magister Manajemen*, 1(1), 99–108. <https://doi.org/10.24905/mlt.v1i1.769>
- Darmawan, A., Silviani, I. A., & Susilawati, I. R. (2015). Hubungan Burnout Dengan Work-Life Balance. *Jurnal Mediapsi*, 1, 28–39.
- Dewi, N. P. N. (2025). *PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KOPI VETERAN BALI) TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KOPI VETERAN BALI)*.
- Difayoga, Rama, A. Y. (2015). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat (Studi pada RS Panti Wilasa Citarum Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 4(1), 1–10. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/13028>
- Dotulong, M. D. . L. L. O. . (2015). PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SULUT CABANG AIRMADIDI. *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 3(1), 77395.
- Dwi, S., & Wibowo, A. (2015). Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kinerja Gurud Smk Negeri 4 Pandeglang. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis*, 3(2), 2302–2663. <http://doi.org/10.21009/JPEBhttp://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jpeb>
- Fahmi, S. (2017). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Pt. Omega Mas Pasuruan. *Jurnal Ekonomi MODERNISASI*, 12(3), 107. <https://doi.org/10.21067/jem.v12i3.1462>
- Fauzi, F. (2016). TEKNIKAL MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA STRATEGIK SEBUAH PARADIGMA PENGUKURAN KINERJA. *Pendidikandanstudiislam*, 1(1), 1–22.
- Florensia K. Lamanele1, Daisy S. M. Engka2, A. L. C. P. L. (2024). *Pengaruh Work life balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Perawat RS XYZ)*. 24(1), 25–36.

- Ghozali imam. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(1), 130–137.
- Gibran, M. F., Khaeruman, K., & Abduh, E. M. (2024). Pengaruh Work Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Pigeon Indonesia. *INVESTASI : Inovasi Jurnal Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(3), 110–118. <https://doi.org/10.59696/investasi.v2i3.48>
- Hidayat, R., & Hasanah, U. (2016). Hubungan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 4(1), 15–20.
- Insani, A. N., & Frianto, A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 6(1), 14–26. <https://doi.org/10.33752/bima.v6i1.5291>
- Irawan, D. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Agen Ajb Bumiputera 1912 Kantor Cabang Blitar). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 13(2), 84035.
- Irmawati, A. (2015). PERAN HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT (HRD) DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI PT. YANASURYA BHAKTIPERSADA Aida. *Jurnal Aplikasi Administrasi*, 18(2), 123–132. <https://jaa.hangtuah.ac.id/index.php/jurnal/article/download/39/31>
- Irvianti, L. S. D., & Verina, R. E. (2015). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT XL Axiata Tbk Jakarta. *Binus Business Review*, 6(1), 117. <https://d.Binus Business Review>, 6(1), 117.
- Kristanti, S., & Febriana, T. (2016). Factors Affecting To the Work Stress. *Jurnal Ecopsy*, 28–32.
- Kurniasari, D. M., & Bahjahtullah, Q. M. (2022). the Influence of Work Life Balance, Work Stress and Islamic Work Ethics on the Performance of Millenial Emploeyss in the Covid 19 Pandemic With Job Satisfaction As Intervening Variable (Case Study of Bank Btn Syariah Kc Solo). *Jurnal Nisbah*, 8(1), 23–40.
- Mamesah, A. M., Kawet, L., Lengkong, V. P., & Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen, F. (2016). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LPP RRI MANADO INFLUENCE OF ENVIRONMENTAL WORK, WORK DISCIPLINE, AND LOYALTY TO WORK ON THE PERFORMANCE EMPLOYEES AT LPP RRI MANADO Oleh. *Emba*, 4(3), 600–611.
- Mindhayani, I., & Purnomo, H. (2016). Perbaikan sistem kerja untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Penelitian dan Aplikasi Sistem dan Teknik Industri. *Jurnal PASTI*, X(10(1)), 182841.
- Ni Kadek Ira Agustini, A.A Sagung Kartika Dewi, & et.al. (2019). Pengaruh_Kompensasi_Disiplin_Kerja_Dan_produkktivitas. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8(1), 7198–7218.
- Nisa, I. K., Mubarak, A. F., & Utami, cahyaning B. (2025). Pengaruh Work Life Balance, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BMT Al Hikmah Semesta. *Bab li Kajian Pustaka 2.1*, 4(3), 2317–2329.
- Novitasari, A., Ambarwati, A., Lusua, A., Purnamasari, D., Hapsari, E., Ardiyani, N. D., Wahyuningtias, D., Putranto, T. S., Kusdiana, R. N., Sardi, A., Wahab, D., Syukri, M., Teknologi, F., Pertanian, I., Oleo, U. H., BOROWKA, A., JJJJ, G., OOOO, D., Lestario, L. N., ... Aprilia, P. (2015). PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA PT BANK AGRONIAGA TBK CABANG BANDUNG. *Jurnal*

- KesMaDaSka*, 10(2), 166–172.
- Oh, A., & Novita, E. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Perindustrian Dan Perdagangan Bangkinang. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/article/download/344/294>
- Prasetyo Harvy, B., Victor, L., & Lucky, D. (2017). Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 4145–4154.
- Purwanto, A., & Wulandari, O. (2016). Influence of Motivation, Compensation and Work Environment towards Employee Productivity. *BBM (Buletin Bisnis & Manajemen)*, 2(1), 9–26.
- Ramadani, F. (2025). DAMPAK WORK-LIFE BALANCE DAN STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT . DEAXISCONCEPT INTERIOR FURNITURE THE IMPACT OF WORK-LIFE BALANCE AND JOB STRESS ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY AT PT . DEAXISCONCEPT INTERIOR. *INOVASI PEMBANGUNAN – JURNAL KELITBANGAN*, 13(2).
- Rinandiyana, L. R., Sumaryana, Y., Ekonomi, F., & Siliwangi, U. (2015). PENGARUH KONSEP 5S TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN. *Human Resource Management and Work Culture Abstrak.*, 1(November), 22–28.
- Saina, ischevell vialara, Pio, R. J., & Rumawas, W. (2015). Pengaruh Work Life Balance Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero). *Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah*, 4(2), 1–9.
- Siswadhi, F. (2020). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Kerinci. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, 1(4), 332222.
- Siswadi, Y. (2016). PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADAPT. JASA MARGA CABANG (BELMERA) MEDAN YUDI. *YUDI SISWADI*, 17(01), 124–137.
- Siti, S. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi/ Akuntansi Di Sma Negeri Se-Kabupaten Wonosobo. *Economic Education Analysis Journal*, 5(1), 181–194.
- St Khumairah, Romansyah Sahabuddin, Uhud Dermawan Natsir, Muh. Ichwan Musa, & Burhanuddin Burhanuddin. (2025). Pengaruh Work Life Balance dan Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Kantor Dinas Pariwisata Kota Makassar. *JUMBIWIRA : Jurnal Manajemen Bisnis Kewirausahaan*, 4(2), 585–604. <https://doi.org/10.56910/jumbiwira.v4i2.2757>
- Sugiyono, D. (2009). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*.
- Suparmi, S., Siswanto, A., Siswadhi, F., Utami, S. S., Wahyudi, I., Hidayati, L., Supartini, E., Ahmad, M., Chaerudin, A., & Kusumawati, B. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Prinsip-Prinsip dan Praktik dalam mengelola Organisasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Suprpto, E., M. Rizky Mahaputra, & M. Ridho Mahaputra. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT REMCO Jambi. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(4), 948–955. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i4.164>
- Tawas, H. N., & Pioh, N. L. (2016). The Influence of Compensation and Work Condition to Work Satisfaction and Employee Performance (Study at State Employee in District Office Sonder District Minahasa). *Jurnal EMBA*, 838(2), 838–848.

Uhing, Y., Lumunon, R. R., & Sendow, G. M. (2019). Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi the Influence of Work Life Balance, Occupational Health and Workload on Employee Job Satisfaction Pt. Tirta Investama. *Jurnal EMBA*, 7(4), 4671–4680.



LAMPIRAN

1. KUESIONER

Kuesioner uji coba

Pengaruh *Work Life Balance* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Dengan Stres kerja Sebagai Intervening Di Bank BNI

Tujuan: Untuk mengumpulkan data mengenai persepsi karyawan Bank BNI Cabang Sungai Penuh terhadap variabel yang diteliti.

Petunjuk Pengisian:

- Bacalah setiap pernyataan dengan cermat
- Berikan tanda centang (✓) pada kolom angka yang paling sesuai dengan kondisi dan pendapat Anda saat ini.
- Pilih salah satu dari 5 pilihan yang tersedia berdasarkan Skala Likert di bawah.

Angka	Keterangan
1	Sangat Tidak Setuju (STS)
2	Tidak Setuju (TS)
3	Netral (N)
4	Setuju (S)
5	Sangat Setuju (SS)

Bagian A: Data Responden

No.	Item	Keterangan
1.	Nama	
2.	Jenis Kelamin	() Laki-laki () Perempuan
3.	Usia	() < 25 Tahun () 25-35 Tahun () 36-45 Tahun > 45 Tahun
4.	Lama Bekerja	() < 1 Tahun () 1-5 Tahun () 6-10 Tahun > 10 Tahun

X1 Work Life Balance**A. Keseimbangan Waktu**

NO	PERNYATAAN	(STS) 1	(TS) 2	(N) 3	(S) 4	(SS) 5
1.	Saya memiliki cukup waktu di luar jam kerja untuk mengurus urusan pribadi.					
2.	Jadwal kerja di Bank BNI memungkinkan saya untuk berinteraksi dengan keluarga.					
3.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa harus mengorbankan waktu istirahat secara rutin.					

B. Keseimbangan Keterlibatan

NO	PERNYATAAN	(STS) 1	(TS) 2	(N) 3	(S) 4	(SS) 5
1.	Tingkat energi dan fokus saya untuk pekerjaan seimbang dengan tuntutan kehidupan pribadi.					
2.	Saya merasa memiliki kontribusi yang sama efektifnya antara di kantor dan di rumah.					
3.	Saya dapat memisahkan pikiran mengenai masalah pekerjaan dan masalah pribadi.					

C. Keseimbangan Kepuasan

NO	PERNYATAAN	(STS) 1	(TS) 2	(N) 3	(S) 4	(SS) 5
1.	Saya merasa puas dengan kehidupan pribadi saya secara keseluruhan.					
2.	Saya merasa puas dengan karier dan pencapaian profesional saya di Bank BNI.					
3.	Saya merasa bahagia dengan pilihan hidup yang saya ambil antara karier dan kehidupan keluarga.					

X2 Lingkungan Kerja**A. Pencahayaan**

NO	PERNYATAAN	(STS) 1	(TS) 2	(N) 3	(S) 4	(SS) 5
1.	Pencahayaan di ruang kerja sudah memadai untuk mendukung tugas-tugas saya..					
2.	Tingkat penerangan tidak membuat mata saya cepat lelah saat bekerja dalam waktu lama.					
3.	Penempatan sumber cahaya di area kerja sudah efektif dan tidak menimbulkan bayangan yang mengganggu.					

B.Warna

NO	PERNYATAAN	(STS) 1	(TS) 2	(N) 3	(S) 4	(SS) 5
1.	Kombinasi warna di kantor menciptakan suasana yang nyaman dan profesional.					
2.	Warna-warna yang digunakan di interior kantor membantu mengurangi ketegangan saat bekerja.					
3.	Warna pada perabotan dan dinding memberikan kesan positif pada semangat kerja saya.					

C.Udara

NO	PERNYATAAN	(STS) 1	(TS) 2	(N) 3	(S) 4	(SS) 5
1.	Sirkulasi udara (AC/ventilasi) di kantor membuat saya merasa segar saat bekerja.					
2.	Suhu ruangan di area kerja saya terasa ideal (tidak terlalu panas atau dingin).					
3.	Tidak ada bau yang mengganggu konsentrasi saya selama jam kerja.					

D.Suara

NO	PERNYATAAN	(STS) 1	(TS) 2	(N) 3	(S) 4	(SS) 5

1.	Tingkat kebisingan di lingkungan kantor sudah terkontrol dan tidak mengganggu.					
2.	Suara telepon, mesin, atau rekan kerja tidak menghalangi saya untuk fokus pada tugas.					
3.	Tata letak kantor di rancang sedemikian rupa sehingga mengurangi pantulan suara yang berlebihan					

Z.STRES KERJA

A.Tuntutan Tugas

NO	PERNYATAAN	(STS) 1	(TS) 2	(N) 3	(S) 4	(SS) 5
1.	Beban kerja yang harus saya selesaikan setiap hari seringkali membuat saya tertekan.					
2.	Saya merasa cemas dan terburu-buru untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan target waktu yang ketat.					
3.	Saya kesulitan berkonsentrasi pada tugas karena merasa terlalu banyak hal yang harus dikerjakan.					

B.Tuntutan Peran

NO	PERNYATAAN	(STS) 1	(TS) 2	(N) 3	(S) 4	(SS) 5
1.	Saya merasa bingung karena terkadang ada konflik antara berbagai tuntutan pekerjaan yang harus saya jalankan.					
2.	Saya merasa kurang jelas mengenai apa yang diharapkan dari peran saya di Bank BNI.					
3.	Saya khawatir tidak dapat memenuhi semua persyaratan dan tanggung jawab yang ada pada jabatan saya.					

C.Tuntutan Antar Pribadi

NO	PERNYATAAN	(STS) 1	(TS) 2	(N) 3	(S) 4	(SS) 5

1.	Hubungan yang kurang harmonis dengan rekan kerja sering menjadi sumber ketegangan pribadi.					
2.	Saya pernah merasakan tekanan yang tidak nyaman akibat perbedaan pendapat dengan atasan.					
3.	Saya sering merasa harus bersaing secara tidak sehat dengan rekan kerja.					

D.Struktur Organisasi & Kepemimpinan

NO	PERNYATAAN	(STS) 1	(TS) 2	(N) 3	(S) 4	(SS) 5
1.	Prosedur kerja yang rumit dan birokrasi di BNI terkadang menambah tingkat stres saya.					
2.	Gaya kepemimpinan atasan saya cenderung menambah tekanan dibandingkan memotivasi.					
3.	Perubahan kebijakan organisasi yang mendadak sering membuat saya tertekan dalam bekerja.					

Y Produktivitas Karyawan

A.Kuantitas Kerja

NO	PERNYATAAN	(STS) 1	(TS) 2	(N) 3	(S) 4	(SS) 5
1.	Saya selalu berhasil mencapai target volume pekerjaan/transaksi yang ditetapkan setiap periode.					
2.	Saya mampu menyelesaikan lebih banyak tugas dalam batas waktu kerja yang sama.					
3.	Jumlah output kerja saya konsisten tinggi dari hari ke hari.					

B.Kualitas Kerja

NO	PERNYATAAN	(STS) 1	(TS) 2	(N) 3	(S) 4	(SS) 5
1.	Pekerjaan yang saya hasilkan (misalnya, laporan/data) memiliki tingkat akurasi yang sangat tinggi.					
2.	Saya selalu berusaha meningkatkan kualitas pelayanan saya kepada nasabah Bank BNI.					
3.	Pekerjaan saya jarang membutuhkan koreksi atau revisi ulang dari atasan.					

C.Ketepatan Waktu Kerja

NO	PERNYATAAN	(STS) 1	(TS) 2	(N) 3	(S) 4	(SS) 5
1.	Saya selalu memulai dan menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan (tepat waktu).					
2.	Saya selalu hadir dan memulai pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang berlaku.					
3.	Saya dapat melayani dan menyelesaikan proses kebutuhan nasabah dengan efisien tanpa menunda-nunda.					





2. TABULASI DATA

Work Life Balance

Resp.	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	x1.9	total
R.1	4	5	4	5	4	4	5	4	4	39
R.2	3	4	3	4	3	3	4	3	3	30
R.3	5	5	5	4	5	5	4	5	5	43
R.4	2	3	3	3	2	2	3	2	2	22
R.5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	38
R.6	3	4	3	4	3	3	4	3	3	30
R.7	5	5	4	5	5	5	4	5	5	43
R.8	2	3	2	3	3	2	3	3	2	23
R.9	4	4	5	4	4	4	5	4	4	38
R.10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
R.11	4	5	4	5	4	5	5	5	5	42
R.12	3	4	3	4	3	4	4	4	4	33
R.13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
R.14	4	3	4	3	4	4	3	4	4	33
R.15	3	4	3	4	3	3	4	3	3	30

Lingkungan Kerja

R esp.	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	x2.12	total
R.1	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	52
R.2	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	41
R.3	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	57
R.4	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	30
R.5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	54
R.6	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	42
R.7	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	56
R.8	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	29
R.9	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	53

R.10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
R.11	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	55
R.12	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	42
R.13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
R.14	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	43
R.15	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	42

Stres Kerja

Res p.	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8	Z.9	Z.10	Z.11	Z.12	total
R.1	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	29
R.2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	41
R.3	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	18
R.4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	54
R.5	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	30
R.6	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	42
R.7	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	17
R.8	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	53
R.9	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	30
R.10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
R.11	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	18
R.12	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	42
R.13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
R.14	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	30
R.15	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	42

Produktivitas Karyawan

Resp.	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	total
R.1	4	4	4	4	5	4	4	5	4	38
R.2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	31
R.3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
R.4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	22
R.5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	40
R.6	3	4	3	4	3	4	3	4	3	31

R.7	5	5	5	4	5	4	5	4	5	42
R.8	2	3	2	3	2	3	2	3	2	22
R.9	4	4	5	4	4	5	4	4	5	39
R.10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
R.11	5	4	5	4	5	4	5	4	5	41
R.12	4	3	4	3	4	3	4	3	4	32
R.13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
R.14	4	3	4	3	4	3	4	3	4	32
R.15	3	4	3	4	3	4	3	4	3	31
R.12	4	3	4	3	4	3	4	3	4	32
R.13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
R.14	4	3	4	3	4	3	4	3	4	32
R.15	3	4	3	4	3	4	3	4	3	31



x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	x1.9	total
.886*	.671*	.967*	.940*	.581*	.909*	.940*	.955*
.000	.006	.000	.000	.023	.000	.000	.000
15	15	15	15	15	15	15	15
.629*	.888*	.729*	.802*	.776*	.779*	.802*	.878*
.012	.000	.002	.000	.001	.001	.000	.000

[illegible][illegible]

x1.	Pearson	.886*	.629*	1	.530*	.824*	.820*	.629*	.759*	.820*	.859*
	Sig. (2-tailed)	.000	.012		.042	.000	.000	.012	.001	.000	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
x1.	Pearson	.671*	.888*	.530*	1	.629*	.716*	.888*	.684*	.716*	.817*
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.042		.012	.003	.000	.005	.003	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
x1.	Pearson	.967*	.729*	.824*	.629*	1	.897*	.530*	.928*	.897*	.923*
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.012		.000	.042	.000	.000	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
x1.	Pearson	.940*	.802*	.820*	.716*	.897*	1	.629*	.970*	1.000	.969*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.003	.000		.012	.000	.000	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15



[illegible]

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

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



- a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.970	9

Correlations

[illegible]

x2.7	Pearson Correlation	.844**	.569*	.846**	.567*	.893**	.443	1	.457	.842**	.642**	.801**	.749**	.824**
	Sig. (2-tailed)	.000	.027	.000	.028	.000	.098		.087	.000	.010	.000	.001	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
x2.8	Pearson Correlation	.621*	.825**	.713**	.767**	.693**	.960**	.457	1	.552*	.850**	.643**	.813**	.840**
	Sig. (2-tailed)	.014	.000	.003	.001	.004	.000	.087		.033	.000	.010	.000	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
x2.9	Pearson Correlation	.860**	.724**	.850**	.668**	.883**	.609*	.842**	.552*	1	.683**	.855**	.835**	.890**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.007	.000	.016	.000	.033		.005	.000	.000	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
x2.10	Pearson Correlation	.747**	.861**	.740**	.839**	.781**	.815**	.642**	.850**	.683**	1	.635*	.890**	.899**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.002	.000	.001	.000	.010	.000	.005		.011	.000	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
x2.11	Pearson Correlation	.831**	.681**	.826**	.591*	.889**	.632*	.801**	.643**	.855**	.635*	1	.720**	.862**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.000	.020	.000	.012	.000	.010	.000	.011		.002	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
x2.12	Pearson Correlation	.809**	.849**	.880**	.802**	.890**	.829**	.749**	.813**	.835**	.890**	.720**	1	.957**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.002		.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
total	Pearson Correlation	.889**	.858**	.914**	.820**	.941**	.845**	.824**	.840**	.890**	.899**	.862**	.957**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15

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

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



Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	15	100.0



- a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.970	9

- b.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	15	100.0



- a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.973	12



Correlations

[illegible]

z1.7	Pearson													
	Corr elati on	.923**	.758**	.977**	.736**	.977**	.736**	1	.706**	1.000**	.706**	1.000**	.706**	.917**
	Sig. (2- taile d)	.000	.001	.000	.002	.000	.002		.003	.000	.003	.000	.003	.000
z1.8	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
	Pearson													
	Corr elati on	.900**	.947**	.699**	.979**	.699**	.979**	.706**	1	.706**	1.000**	.706**	1.000**	.929**
z1.9	Sig. (2- taile d)	.000	.000	.004	.000	.004	.000	.003		.003	.000	.003	.000	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
	Pearson													
z1.10	Corr elati on	.923**	.758**	.977**	.736**	.977**	.736**	1.000**	.706**	1	.706**	1.000**	.706**	.917**
	Sig. (2- taile d)	.000	.001	.000	.002	.000	.002	.000	.003		.003	.000	.003	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
z1.10	Pearson													
	Corr elati on	.900**	.947**	.699**	.979**	.699**	.979**	.706**	1.000**	.706**	1	.706**	1.000**	.929**
	Sig. (2- taile d)	.000	.000	.004	.000	.004	.000	.003		.003	.000	.003	.000	.000

z1.11	Sig.	(2-tailed)	.000	.000	.004	.000	.004	.000	.003	.000	.003		.003	.000	.000
	N		15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
	Pearson	Correlation	.923**	.758**	.977**	.736**	.977**	.736**	1.000**	.706**	1.000**	.706**	1	.706**	.917**
	Sig.	(2-tailed)	.000	.001	.000	.002	.000	.002	.000	.003	.000	.003		.003	.000
	N		15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
	Pearson	Correlation	.900**	.947**	.699**	.979**	.699**	.979**	.706**	1.000**	.706**	1.000**	.706**	1	.929**
z1.12	Sig.	(2-tailed)	.000	.000	.004	.000	.004	.000	.003	.000	.003	.000	.003		.000
	N		15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
	Pearson	Correlation	.988**	.934**	.896**	.938**	.896**	.938**	.917**	.929**	.917**	.929**	.917**	.929**	1
	Sig.	(2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N		15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
	Pearson	Correlation	.988**	.934**	.896**	.938**	.896**	.938**	.917**	.929**	.917**	.929**	.917**	.929**	1
total	Sig.	(2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N		15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
	Pearson	Correlation	.988**	.934**	.896**	.938**	.896**	.938**	.917**	.929**	.917**	.929**	.917**	.929**	1

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

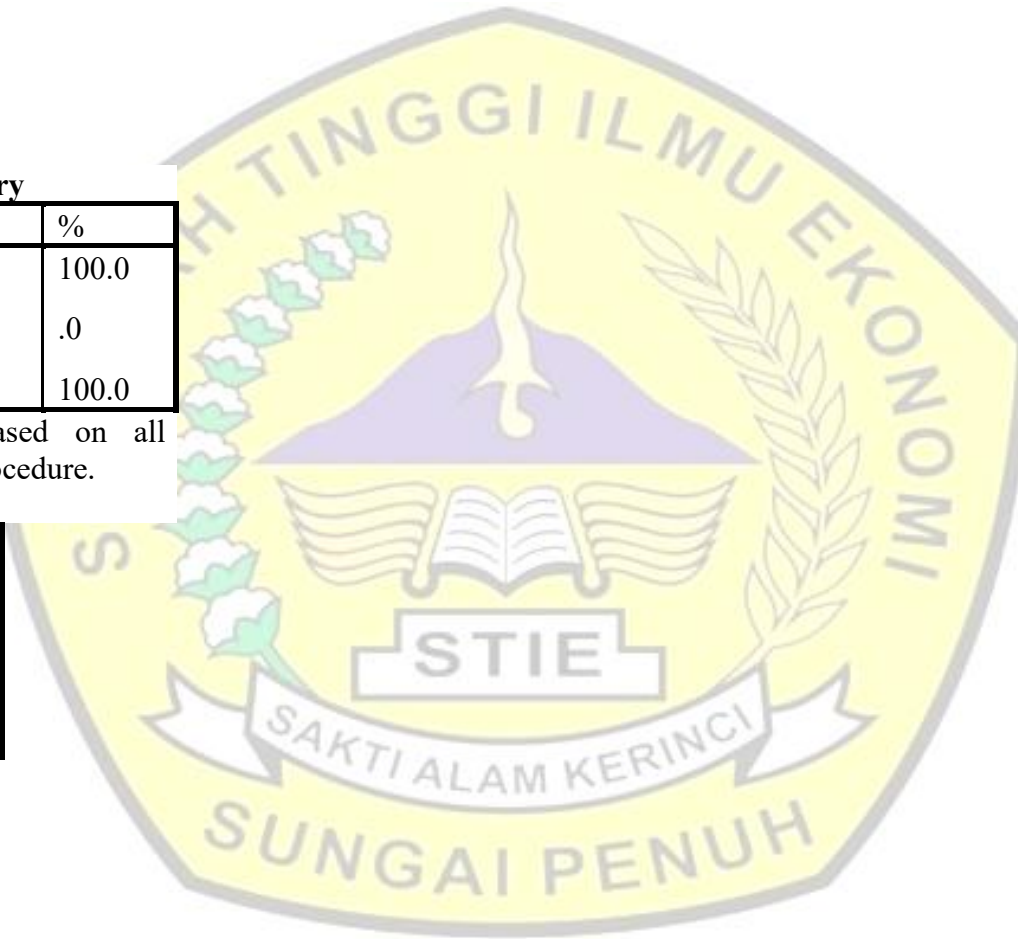
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	15	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.985	12



Correlations

		y1.1	y1.2	y1.3	y1.4	y1.5	y1.6	y1.7	y1.8	y1.9	total
y1.1	Pearson										
	Correlation	1	.639**	.949**	.590**	.949**	.571*	.972**	.571*	.949**	.928**
	Sig. (2-tailed)		.003	.000	.008	.000	.011	.000	.011	.000	.000
	N	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19
y1.2	Pearson										
	Correlation	.639**	1	.582**	.962**	.582**	.920**	.593**	.920**	.582**	.840**
	Sig. (2-tailed)	.003		.009	.000	.009	.000	.008	.000	.009	.000
	N	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19
y1.3	Pearson										
	Correlation	.949**	.582**	1	.538*	.944**	.582**	.973**	.515*	1.000**	.917**
	Sig. (2-tailed)	.000	.009		.018	.000	.009	.000	.024	.000	.000
	N	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19
y1.4	Pearson										
	Correlation	.590**	.962**	.538*	1	.538*	.962**	.543*	.962**	.538*	.818**
	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.018		.018	.000	.016	.000	.018	.000
	N	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19
y1.5	Pearson										
	Correlation	.949**	.582**	.944**	.538*	1	.515*	.973**	.582**	.944**	.910**

[illegible]

[illegible]

y1.9	Pearson										
	Correlation	.949**	.582**	1.000**	.538*	.944**	.582**	.973**	.515*	1	.917**
	Sig. (2-tailed)	.000	.009	.000	.018	.000	.009	.000	.024		.000
total	N	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19
	Pearson										
	Correlation	.928**	.840**	.917**	.818**	.910**	.812**	.917**	.803**	.917**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.962	9



3. DATA PENELITIAN

Resp.	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	total
R.1	4	5	4	5	4	4	5	4	4	39
R.2	3	4	3	4	3	3	4	3	3	30
R.3	5	5	5	4	5	5	4	5	5	43
R.4	2	3	3	3	2	2	3	2	2	22
R.5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	38
R.6	3	4	3	4	3	3	4	3	3	30
R.7	5	5	4	5	5	5	4	5	5	43
R.8	2	3	2	3	2	3	2	2	2	21
R.9	4	4	5	4	4	4	5	4	4	38
R.10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
R.11	4	5	4	5	4	5	5	5	4	41
R.12	3	4	3	4	3	4	4	4	3	32
R.13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
R.14	4	3	4	3	4	4	3	4	4	33
R.15	3	4	3	4	3	3	4	3	3	30
R.16	4	5	4	4	4	5	4	5	4	39
R.17	3	4	3	4	3	4	3	4	3	31
R.18	5	5	5	5	4	5	5	5	5	44
R.19	2	3	3	2	3	2	3	3	2	23
R.20	4	4	5	4	5	4	5	4	4	39
R.21	3	3	4	3	4	3	4	3	3	30
R.22	5	4	5	4	5	4	5	4	4	40
R.23	3	4	3	4	3	4	3	4	3	31
R.24	4	5	4	5	4	5	4	5	4	40
R.25	3	4	3	4	3	4	3	4	3	31
R.26	4	4	5	4	4	4	5	4	4	38
R.27	3	4	3	4	3	3	4	3	3	30
R.28	5	5	4	5	5	5	4	5	5	43
R.29	2	3	2	3	2	3	2	2	2	21
R.30	4	4	4	5	4	4	5	4	4	38
R.31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
R.32	4	5	4	5	4	5	5	5	4	41
R.33	3	4	3	4	3	4	4	4	3	32
R.34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
R.35	4	3	4	3	4	4	3	4	4	33
R.36	3	4	3	4	3	3	4	3	3	30
R.37	4	5	4	4	4	5	4	5	4	39
R.38	3	4	3	4	3	4	3	4	3	31
R.39	5	5	5	5	4	5	5	5	5	44
R.40	2	3	3	2	3	2	3	3	2	23
R.41	4	4	5	4	5	4	5	4	4	39

R.42	3	3	4	3	4	3	4	3	3	30
R.43	5	4	5	4	5	4	5	4	4	40
R.44	3	4	3	4	3	4	3	4	3	31
R.45	4	5	4	5	4	5	4	5	4	40
R.46	3	4	3	4	3	4	3	4	3	31
R.47	4	5	4	5	4	4	5	4	4	39
R.48	3	4	3	4	3	3	4	3	3	30
R.49	5	5	5	4	5	5	4	5	5	43
R.50	2	3	3	3	2	2	3	2	2	22
R.51	4	4	4	5	4	4	5	4	4	38
R.52	3	4	3	4	3	3	4	3	3	30
R.53	5	5	4	5	5	5	4	5	5	43
R.54	2	3	2	3	2	3	2	2	2	21
R.55	4	4	5	4	4	4	5	4	4	38
R.56	4	5	4	5	4	5	5	5	4	41
R.57	3	4	3	4	3	4	4	4	3	32
R.58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
R.59	4	3	4	3	4	4	3	4	4	33
R.60	3	4	3	4	3	3	4	3	3	30
R.61	4	5	4	4	4	5	4	5	4	39
R.62	3	4	3	4	3	4	3	4	3	31
R.63	5	5	5	5	4	5	5	5	5	44
R.64	2	3	3	2	3	2	3	3	2	23
R.65	4	4	5	4	5	4	5	4	4	39
R.66	3	3	4	3	4	3	4	3	3	30
R.67	5	4	5	4	5	4	5	4	4	40
R.68	3	4	3	4	3	4	3	4	3	31
R.69	4	5	4	5	4	5	4	5	4	40
R.70	3	4	3	4	3	4	3	4	3	31
R.71	4	5	4	5	4	4	5	4	4	39
R.72	3	4	3	4	3	3	4	3	3	30
R.73	5	5	5	4	5	5	4	5	5	43
R.74	2	3	3	3	2	2	3	2	2	22
R.75	4	4	4	5	4	4	5	4	4	38
R.76	3	4	3	4	3	3	4	3	3	30
R.77	5	5	4	5	5	5	4	5	5	43
R.78	2	3	2	3	2	3	2	2	2	21
R.79	4	4	5	4	4	4	5	4	4	38
R.80	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
R.81	4	5	4	5	4	5	5	5	4	41
R.82	3	4	3	4	3	4	4	4	3	32
R.83	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
R.84	4	3	4	3	4	4	3	4	4	33
R.85	3	4	3	4	3	3	4	3	3	30

Res	X2.	X2.	X2.	X2.	X2.	X2.	X2.	X2.	X2.	X2.1	X2.1	X2.1	tot
-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	------	------	-------------	-----

p.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	al
R.1	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	52
R.2	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	41
R.3	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	58
R.4	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	31
R.5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	54
R.6	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	42
R.7	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	57
R.8	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	30
R.9	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	53
R.10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
R.11	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	55
R.12	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	42
R.13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
R.14	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	42
R.15	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	42
R.16	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	55
R.17	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	44
R.18	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
R.19	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	31
R.20	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	56
R.21	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	44
R.22	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	56
R.23	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	42
R.24	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	54
R.25	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	42
R.26	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	53
R.27	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	42
R.28	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	57
R.29	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	30
R.30	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	54
R.31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
R.32	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	55
R.33	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	42
R.34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
R.35	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	42
R.36	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	42
R.37	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	55
R.38	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	44
R.39	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
R.40	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	31
R.41	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	56
R.42	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	44
R.43	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	56
R.44	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	42
R.45	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	54

R.46	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	42
R.47	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	52
R.48	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	41
R.49	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	58
R.50	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	31
R.51	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	54
R.52	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	42
R.53	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	57
R.54	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	30
R.55	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	53
R.56	5	4	5	4	5	4	5	5		5	4	5	51
R.57	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	43
R.58	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	58
R.59	4	3	4	3	4	3	4	3	5	3	4	3	43
R.60	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	43
R.61	4	5	4	5	4	4	5	4	3	5	5	5	53
R.62	4	3	4	3	4	3	4	3	5	4	4	4	45
R.63	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	58
R.64	2	3	3	2	3	2	3	3	5	3	2	3	34
R.65	5	4	5	4	5	4	5	4	2	5	5	5	53
R.66	4	3	4	3	4	3	4	3	5	4	4	4	45
R.67	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	55
R.68	3	4	3	4	3	4	3	4	5	4	3	4	44
R.69	4	5	4	5	4	5	4	5	3	5	4	5	53
R.70	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	43
R.71	4	4	5	4	5	4	4	4	3	5	4	5	51
R.72	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	42
R.73	5	5	4	5	5	4	5	5	3	5	5	5	56
R.74	3	2	2	3	2	3	2	2	5	3	3	3	33
R.75	4	5	4	5	4	5	4	5	3	5	4	5	53
R.76	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	43
R.77	4	5	5	4	5	5	5	4	3	5	5	5	55
R.78	3	2	3	2	3	2	2	3	5	3	2	3	33
R.79	5	4	4	5	4	4	5	4	2	5	4	5	51
R.80	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	37
R.81	5	4	5	4	5	4	5	5	3	5	4	5	54
R.82	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	43
R.83	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	58
R.84	4	3	4	3	4	3	4	3	5	3	4	3	43
R.85	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	43

Resp.	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8	Z.9	Z.10	Z.11	Z.12	total
R.1	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	55
R.2	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	43

R.3	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	57
R.4	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	30
R.5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	52
R.6	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	41
R.7	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	57
R.8	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	30
R.9	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	51
R.10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
R.11	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	55
R.12	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	44
R.13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
R.14	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	43
R.15	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	41
R.16	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	52
R.17	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	41
R.18	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	58
R.19	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	31
R.20	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	54
R.21	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	42
R.22	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	55
R.23	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	42
R.24	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	53
R.25	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	41
R.26	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	51
R.27	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	41
R.28	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	57
R.29	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	29
R.30	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	52
R.31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
R.32	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	56
R.33	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	44
R.34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
R.35	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	43
R.36	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	41
R.37	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	52
R.38	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	41
R.39	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	58
R.40	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	31
R.41	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	53
R.42	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	42
R.43	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	55
R.44	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	41
R.45	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	53
R.46	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	41
R.47	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	51

[illegible]

R.50	3	2	3	2	3	2	3	2	3	23
R.51	5	4	5	4	5	4	5	4	5	41
R.52	4	3	4	3	4	3	4	3	4	32
R.53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
R.54	3	2	3	2	3	2	3	2	3	23
R.55	5	4	5	4	5	4	5	4	5	41
R.56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
R.57	4	3	4	3	4	3	4	3	4	32
R.58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
R.59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
R.60	4	3	4	3	4	3	4	3	4	32
R.61	5	4	5	4	5	4	5	4	5	41
R.62	4	3	4	3	4	3	4	3	4	32
R.63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
R.64	3	2	3	2	3	2	3	2	3	23
R.65	5	4	5	4	5	4	5	4	5	41
R.66	4	3	4	3	4	3	4	3	4	32
R.67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
R.68	4	3	4	3	4	3	4	3	4	32
R.69	5	4	5	4	5	4	5	4	5	41
R.70	4	3	4	3	4	3	4	3	4	32
R.71	5	4	5	4	5	4	5	4	5	41
R.72	4	3	4	3	4	3	4	3	4	32
R.73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
R.74	3	2	3	2	3	2	3	2	3	23
R.75	5	4	5	4	5	4	5	4	5	41
R.76	4	3	4	3	4	3	4	3	4	32
R.77	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
R.78	3	2	3	2	3	2	3	2	3	23
R.79	5	4	5	4	5	4	5	4	5	41
R.80	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
R.81	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
R.82	4	3	4	3	4	3	4	3	4	32
R.83	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
R.84	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
R.85	4	3	4	3	4	3	4	3	4	32

KUESIONER

Kuesioner Penelitian Pengaruh *Work Life Balance* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Dengan Stres kerja Sebagai Intervening Di Bank BNI

Tujuan: Untuk mengumpulkan data mengenai persepsi karyawan Bank BNI Cabang Sungai Penuh terhadap variabel yang diteliti.

Petunjuk Pengisian:

- Bacalah setiap pernyataan dengan cermat
- Berikan tanda centang (✓) pada kolom angka yang paling sesuai dengan kondisi dan pendapat Anda saat ini.
- Pilih salah satu dari 5 pilihan yang tersedia berdasarkan Skala Likert di bawah.

Angka	Keterangan
1	Sangat Tidak Setuju (STS)
2	Tidak Setuju (TS)
3	Netral (N)
4	Setuju (S)
5	Sangat Setuju (SS)

Bagian A: Data Responden

No.	Item	Keterangan
1.	Nama	
2.	Jenis Kelamin	() Laki-laki () Perempuan
3.	Usia	() < 25 Tahun () 25-35 Tahun () 36-45 Tahun > 45 Tahun
4.	Lama Bekerja	() < 1 Tahun () 1-5 Tahun () 6-10 Tahun > 10 Tahun

X1 Work Life Balance**A. Keseimbangan Waktu**

NO	PERNYATAAN	(STS) 1	(TS) 2	(N) 3	(S) 4	(SS) 5
1.	Saya memiliki cukup waktu di luar jam kerja untuk mengurus urusan pribadi.					
2.	Jadwal kerja di Bank BNI memungkinkan saya untuk berinteraksi dengan keluarga.					
3.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa harus mengorbankan waktu istirahat secara rutin.					

B. Keseimbangan Keterlibatan

NO	PERNYATAAN	(STS) 1	(TS) 2	(N) 3	(S) 4	(SS) 5
1.	Tingkat energi dan fokus saya untuk pekerjaan seimbang dengan tuntutan kehidupan pribadi.					
2.	Saya merasa memiliki kontribusi yang sama efektifnya antara di kantor dan di rumah.					
3.	Saya dapat memisahkan pikiran mengenai masalah pekerjaan dan masalah pribadi.					

C. Keseimbangan Kepuasan

NO	PERNYATAAN	(STS) 1	(TS) 2	(N) 3	(S) 4	(SS) 5
1.	Saya merasa puas dengan kehidupan pribadi saya secara keseluruhan.					
2.	Saya merasa puas dengan karier dan pencapaian profesional saya di Bank BNI.					
3.	Saya merasa bahagia dengan pilihan hidup yang saya ambil antara karier dan kehidupan keluarga.					

X2 Lingkungan Kerja**A.Pencahayaan**

NO	PERNYATAAN	(STS) 1	(TS) 2	(N) 3	(S) 4	(SS) 5
1.	Pencahayaan di ruang kerja sudah memadai untuk mendukung tugas-tugas saya..					
2.	Tingkat penerangan tidak membuat mata saya cepat lelah saat bekerja dalam waktu lama.					
3.	Penempatan sumber cahaya di area kerja sudah efektif dan tidak menimbulkan bayangan yang mengganggu.					

B.Warna

NO	PERNYATAAN	(STS) 1	(TS) 2	(N) 3	(S) 4	(SS) 5
1.	Kombinasi warna di kantor menciptakan suasana yang nyaman dan profesional.					
2.	Warna-warna yang digunakan di interior kantor membantu mengurangi ketegangan saat bekerja.					
3.	Warna pada perabotan dan dinding memberikan kesan positif pada semangat kerja saya.					

C.Udara

NO	PERNYATAAN	(STS) 1	(TS) 2	(N) 3	(S) 4	(SS) 5
1.	Sirkulasi udara (AC/ventilasi) di kantor membuat saya merasa segar saat bekerja.					
2.	Suhu ruangan di area kerja saya terasa ideal (tidak terlalu panas atau dingin).					
3.	Tidak ada bau yang mengganggu konsentrasi saya selama jam kerja.					

D.Suara

NO	PERNYATAAN	(STS) 1	(TS) 2	(N) 3	(S) 4	(SS) 5
1.	Tingkat kebisingan di lingkungan kantor sudah terkontrol dan tidak mengganggu.					
2.	Suara telepon, mesin, atau rekan kerja tidak menghalangi saya untuk fokus pada tugas.					
3.	Tata letak kantor di rancang sedemikian rupa sehingga mengurangi pantulan suara yang berlebihan					

Z.STRES KERJA**A.Tuntutan Tugas**

NO	PERNYATAAN	(STS) 1	(TS) 2	(N) 3	(S) 4	(SS) 5
1.	Beban kerja yang harus saya selesaikan setiap hari seringkali membuat saya tertekan.					
2.	Saya merasa cemas dan terburu-buru untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan target waktu yang ketat.					
3.	Saya kesulitan berkonsentrasi pada tugas karena merasa terlalu banyak hal yang harus dikerjakan.					

B.Tuntutan Peran

NO	PERNYATAAN	(STS) 1	(TS) 2	(N) 3	(S) 4	(SS) 5
1.	Saya merasa bingung karena terkadang ada konflik antara berbagai tuntutan pekerjaan yang harus saya jalankan.					
2.	Saya merasa kurang jelas mengenai apa yang diharapkan dari peran saya di Bank BNI.					

3.	Saya khawatir tidak dapat memenuhi semua persyaratan dan tanggung jawab yang ada pada jabatan saya.					
----	---	--	--	--	--	--

C.Tuntutan Antar Pribadi

NO	PERNYATAAN	(STS) 1	(TS) 2	(N) 3	(S) 4	(SS) 5
1.	Hubungan yang kurang harmonis dengan rekan kerja sering menjadi sumber ketegangan pribadi.					
2.	Saya pernah merasakan tekanan yang tidak nyaman akibat perbedaan pendapat dengan atasan.					
3.	Saya sering merasa harus bersaing secara tidak sehat dengan rekan kerja.					

D.Struktur Organisasi & Kepemimpinan

NO	PERNYATAAN	(STS) 1	(TS) 2	(N) 3	(S) 4	(SS) 5
1.	Prosedur kerja yang rumit dan birokrasi di BNI terkadang menambah tingkat stres saya.					
2.	Gaya kepemimpinan atasan saya cenderung menambah tekanan dibandingkan memotivasi.					
3.	Perubahan kebijakan organisasi yang mendadak sering membuat saya tertekan dalam bekerja.					

Y Produktivitas Karyawan

A.Kuantitas Kerja

NO	PERNYATAAN	(STS) 1	(TS) 2	(N) 3	(S) 4	(SS) 5
1.	Saya selalu berhasil mencapai target volume pekerjaan/transaksi yang ditetapkan setiap periode.					

2.	Saya mampu menyelesaikan lebih banyak tugas dalam batas waktu kerja yang sama.					
3.	Jumlah output kerja saya konsisten tinggi dari hari ke hari.					

B.Kualitas Kerja

NO	PERNYATAAN	(STS) 1	(TS) 2	(N) 3	(S) 4	(SS) 5
1.	Pekerjaan yang saya hasilkan (misalnya, laporan/data) memiliki tingkat akurasi yang sangat tinggi.					
2.	Saya selalu berusaha meningkatkan kualitas pelayanan saya kepada nasabah Bank BNI.					
3.	Pekerjaan saya jarang membutuhkan koreksi atau revisi ulang dari atasan.					

C.Ketepatan Waktu Kerja

NO	PERNYATAAN	(STS) 1	(TS) 2	(N) 3	(S) 4	(SS) 5
1.	Saya selalu memulai dan menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan (tepat waktu).					
2.	Saya selalu hadir dan memulai pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang berlaku.					
3.	Saya dapat melayani dan menyelesaikan proses kebutuhan nasabah dengan efisien tanpa menunda-nunda.					



4. HASIL UJI SPSS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
(Constant)	-.942	.740		-1.274	.206			
1 <i>Work Life Balance</i>	.472	.180	.444	2.619	.011	.987	.279	.044
Lingkungan Kerja	.074	.105	.072	.706	.482	.976	.078	.012
Stres Kerja	.424	.174	.475	2.438	.017	.988	.261	.041

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan
ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	4456.882	3	1485.627	1175.825	.000 ^b

Residual	102.342	81	1.263		
Total	4559.224	84			

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Lingkungan Kerja, *Work Life Balance*

Model Summary^b

model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.989 ^a	.978	.977	1.124

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Lingkungan Kerja, *Work Life Balance*

b. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5676.614	1	5676.614	8514.048	.000 ^b
	Residual	55.339	83	.667		

Total	5731.953	84			
-------	----------	----	--	--	--

a. Dependent Variable: stres kerja

b. Predictors: (Constant), work life balance

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	1.745	.452		3.863	.000			
work life balance	1.185	.013	.995	92.272	.000	.995	.995	.995

a. Dependent Variable: stres kerja

Hasil uji x2 terhadap z

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.995 ^a	.990	.990	.82069

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5676.050	1	5676.050	8427.343	.000 ^b
	Residual	55.903	83	.674		
	Total	5731.953	84			

a. Dependent Variable: stres kerja

b. Predictors: (Constant), lingkungan kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	-.296	.476	-.622	.536			
	lingkungan kerja	1.106	.012	.995	.000	.995	.995	.995

a. Dependent Variable: stres kerja

Hasil uji x1 x2 dan y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.989 ^a	.977	.977	1.12545

a. Predictors: (Constant), work life balance, lingkungan kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4455.359	2	2227.679	1758.723	.000 ^b
	Residual	103.865	82	1.267		
	Total	4559.224	84			

a. Dependent Variable: produktivitas karyawan

b. Predictors: (Constant), work life balance, lingkungan kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	-.665	.672		-.990	.325			

lingkungan kerja	.348	.112	.351	3.092	.003	.984	.323	.052
work life balance	.680	.121	.640	5.643	.000	.987	.529	.094

a. Dependent Variable: produktivitas karyawan

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.09953506
	Absolute	.131
Most Extreme Differences	Positive	.131
	Negative	-.070
Kolmogorov-Smirnov Z		1.203
Asymp. Sig. (2-tailed)		.110

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



5.TABEL R

n	Taraf Signifikan		n	Taraf Signifikan		n	Taraf Signifikan	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	10	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	12	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	15	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	17	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	20	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	30	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	40	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	50	0,088	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	60	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	46	0,291	0,376	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			

6.T TABEL

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$
1	3.078	6.314	12.71	31.82	63.66
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750
31	1.309	1.696	2.040	2.453	2.744
32	1.309	1.694	2.037	2.449	2.738
33	1.308	1.692	2.035	2.445	2.733
34	1.307	1.691	2.032	2.441	2.728
35	1.306	1.690	2.030	2.438	2.724
36	1.306	1.688	2.028	2.434	2.719
37	1.305	1.687	2.026	2.431	2.715
38	1.304	1.686	2.024	2.429	2.712
39	1.304	1.685	2.023	2.426	2.708
40	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704
41	1.303	1.683	2.020	2.421	2.701
42	1.302	1.682	2.018	2.418	2.698
43	1.302	1.681	2.017	2.416	2.695
44	1.301	1.680	2.015	2.414	2.692
45	1.301	1.679	2.014	2.412	2.690
46	1.300	1.679	2.013	2.410	2.687
47	1.300	1.678	2.012	2.408	2.685
48	1.299	1.677	2.011	2.407	2.682
49	1.299	1.677	2.010	2.405	2.680
50	1.299	1.676	2.009	2.403	2.678
51	1.298	1.675	2.008	2.402	2.676
52	1.298	1.675	2.007	2.400	2.674
53	1.298	1.674	2.006	2.399	2.672
54	1.297	1.674	2.005	2.397	2.670
55	1.297	1.673	2.004	2.396	2.668
56	1.297	1.673	2.003	2.395	2.667
57	1.297	1.672	2.002	2.394	2.665
58	1.296	1.672	2.002	2.392	2.663
59	1.296	1.671	2.001	2.391	2.662
60	1.296	1.671	2.000	2.390	2.660
61	1.296	1.671	2.000	2.390	2.659
62	1.296	1.671	1.999	2.389	2.659
63	1.296	1.670	1.999	2.389	2.658
64	1.296	1.670	1.999	2.388	2.657
65	1.296	1.670	1.998	2.388	2.657
66	1.295	1.670	1.998	2.387	2.656
67	1.295	1.670	1.998	2.387	2.655
68	1.295	1.670	1.997	2.386	2.655
69	1.295	1.669	1.997	2.386	2.654
70	1.295	1.669	1.997	2.385	2.653
71	1.295	1.669	1.996	2.385	2.653
72	1.295	1.669	1.996	2.384	2.652
73	1.295	1.669	1.996	2.384	2.651
74	1.295	1.668	1.995	2.383	2.651
75	1.295	1.668	1.995	2.383	2.650
76	1.294	1.668	1.995	2.382	2.649
77	1.294	1.668	1.994	2.382	2.649
78	1.294	1.668	1.994	2.381	2.648
79	1.294	1.668	1.994	2.381	2.647
80	1.294	1.667	1.993	2.380	2.647
81	1.294	1.667	1.993	2.380	2.646
82	1.294	1.667	1.993	2.379	2.645
83	1.294	1.667	1.992	2.379	2.645
84	1.294	1.667	1.992	2.378	2.644
85	1.294	1.666	1.992	2.378	2.643
86	1.293	1.666	1.991	2.377	2.643
87	1.293	1.666	1.991	2.377	2.642
88	1.293	1.666	1.991	2.376	2.641
89	1.293	1.666	1.990	2.376	2.641
90	1.293	1.666	1.990	2.375	2.640
91	1.293	1.665	1.990	2.374	2.639
92	1.293	1.665	1.989	2.374	2.639
93	1.293	1.665	1.989	2.373	2.638
94	1.293	1.665	1.989	2.373	2.637
95	1.293	1.665	1.988	2.372	2.637
96	1.292	1.664	1.988	2.372	2.636
97	1.292	1.664	1.988	2.371	2.635
98	1.292	1.664	1.987	2.371	2.635
99	1.292	1.664	1.987	2.370	2.634
100	1.292	1.664	1.987	2.370	2.633
101	1.292	1.663	1.986	2.369	2.633
102	1.292	1.663	1.986	2.369	2.632
103	1.292	1.663	1.986	2.368	2.631
104	1.292	1.663	1.985	2.368	2.631
105	1.292	1.663	1.985	2.367	2.630
106	1.291	1.663	1.985	2.367	2.629
107	1.291	1.662	1.984	2.366	2.629
108	1.291	1.662	1.984	2.366	2.628
109	1.291	1.662	1.984	2.365	2.627
110	1.291	1.662	1.983	2.365	2.627
111	1.291	1.662	1.983	2.364	2.626
112	1.291	1.661	1.983	2.364	2.625
113	1.291	1.661	1.982	2.363	2.625
114	1.291	1.661	1.982	2.363	2.624
115	1.291	1.661	1.982	2.362	2.623
116	1.290	1.661	1.981	2.362	2.623
117	1.290	1.661	1.981	2.361	2.622
118	1.290	1.660	1.981	2.361	2.621
119	1.290	1.660	1.980	2.360	2.621
120	1.290	1.660	1.980	2.360	2.620

Dari "Table of Percentage Points of the t-Distribution." Biometrika, Vol. 32. (1941), p. 300. Reproduced by permission of the Biometrika Trust.

7.F TABEL

Tabel Uji F

$\alpha =$ 0,05	$df_1 = (k-1)$							
$df_2 = (n - k - 1)$	1	2	3	4	5	6	7	8
1	161,448	199,500	215,707	224,583	230,162	233,986	236,768	238,883
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,330	19,353	19,371
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941	8,887	8,845
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163	6,094	6,041
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950	4,876	4,818
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284	4,207	4,147
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866	3,787	3,726
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,687	3,581	3,500	3,438
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374	3,293	3,230
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217	3,135	3,072
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095	3,012	2,948
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996	2,913	2,849
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915	2,832	2,767
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848	2,764	2,699
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790	2,707	2,641
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741	2,657	2,591
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699	2,614	2,548
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661	2,577	2,510
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628	2,544	2,477
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599	2,514	2,447
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573	2,488	2,420
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549	2,464	2,397
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528	2,442	2,375
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508	2,423	2,355
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490	2,405	2,337
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474	2,388	2,321
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459	2,373	2,305
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445	2,359	2,291
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432	2,346	2,278
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421	2,334	2,266

31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409	2,323	2,255
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399	2,313	2,244
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389	2,303	2,235
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380	2,294	2,225
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372	2,285	2,217
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364	2,277	2,209
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356	2,270	2,201
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349	2,262	2,194
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342	2,255	2,187
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336	2,249	2,180
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330	2,243	2,174
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324	2,237	2,168
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,318	2,232	2,163
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313	2,226	2,157
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308	2,221	2,152
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304	2,216	2,147
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299	2,212	2,143
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295	2,207	2,138
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290	2,203	2,134
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286	2,199	2,130
51	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283	2,195	2,126
52	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279	2,192	2,122
53	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275	2,188	2,119
54	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272	2,185	2,115
55	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269	2,181	2,112
56	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266	2,178	2,109
57	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263	2,175	2,106
58	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260	2,172	2,103
59	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257	2,169	2,100
60	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254	2,167	2,097
61	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251	2,164	2,094
62	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249	2,161	2,092
63	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246	2,159	2,089
64	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244	2,156	2,087
65	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242	2,154	2,084
66	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239	2,152	2,082
67	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237	2,150	2,080

68	3,982	3,132	2,740	2,507	2,350	2,235	2,148	2,078
69	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233	2,145	2,076
70	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231	2,143	2,074
71	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229	2,142	2,072
72	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227	2,140	2,070
73	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226	2,138	2,068
74	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224	2,136	2,066
75	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222	2,134	2,064
76	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220	2,133	2,063
77	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219	2,131	2,061
78	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217	2,129	2,059
79	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216	2,128	2,058
80	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214	2,126	2,056
81	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213	2,125	2,055
82	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211	2,123	2,053
83	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210	2,122	2,052
84	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209	2,121	2,051
85	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207	2,119	2,049
86	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206	2,118	2,048
87	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205	2,117	2,047
88	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203	2,115	2,045
89	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202	2,114	2,044
90	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201	2,113	2,043
91	3,946	3,097	2,705	2,472	2,315	2,200	2,112	2,042
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199	2,111	2,041
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198	2,110	2,040
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197	2,109	2,038
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196	2,108	2,037
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195	2,106	2,036
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194	2,105	2,035
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193	2,104	2,034
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192	2,103	2,033
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191	2,103	2,032

ANALISIS DESKRIPTIF

Descriptive Statistics (X1)

	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean		Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
	c	c	c	c	c	c			c
X1.1	85	3.00	2.00	5.00	307.00	3.6118	.10193	.93978	.883
X1.2	85	2.00	3.00	5.00	347.00	4.0824	.08063	.74341	.553
X1.3	85	3.00	2.00	5.00	319.00	3.7529	.09454	.87159	.760
X1.4	85	3.00	2.00	5.00	342.00	4.0235	.08693	.80143	.642
X1.5	85	3.00	2.00	5.00	313.00	3.6824	.09645	.88924	.791
X1.6	85	3.00	2.00	5.00	331.00	3.8941	.09762	.90005	.810
X1.7	85	3.00	2.00	5.00	338.00	3.9765	.09611	.88609	.785
X1.8	85	3.00	2.00	5.00	330.00	3.8824	.09960	.91823	.843
X1.9	85	3.00	2.00	5.00	304.00	3.5765	.09813	.90470	.818
TOTAL.X1	85	24.00	21.00	45.00	2931.00	34.4824	.75214	6.93441	48.086
Valid N (listwise)	85								

X1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	2.00	7	8.2	8.2	8.2
	3.00	20	23.5	23.5	31.8
	4.00	34	40.0	40.0	71.8
	5.00	24	28.2	28.2	100.0
Total		85	100.0	100.0	

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	10	11.8	11.8	11.8
	3.00	30	35.3	35.3	47.1
	4.00	28	32.9	32.9	80.0
	5.00	17	20.0	20.0	100.0
Total		85	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	20	23.5	23.5	23.5
	4.00	38	44.7	44.7	68.2
	5.00	27	31.8	31.8	100.0
Total		85	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	4.7	4.7	4.7
	3.00	33	38.8	38.8	43.5
	4.00	28	32.9	32.9	76.5
	5.00	20	23.5	23.5	100.0
Total		85	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	3.5	3.5	3.5
	3.00	17	20.0	20.0	23.5

4.00	40	47.1	47.1	70.6
5.00	25	29.4	29.4	100.0
Total	85	100.0	100.0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	7	8.2	8.2	8.2
3.00	30	35.3	35.3	43.5
4.00	31	36.5	36.5	80.0
5.00	17	20.0	20.0	100.0
Total	85	100.0	100.0	

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	6	7.1	7.1	7.1
3.00	21	24.7	24.7	31.8
4.00	34	40.0	40.0	71.8
5.00	24	28.2	28.2	100.0
Total	85	100.0	100.0	

X1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	4	4.7	4.7	4.7
3.00	22	25.9	25.9	30.6
4.00	31	36.5	36.5	67.1
5.00	28	32.9	32.9	100.0
Total	85	100.0	100.0	

X1.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	10	11.8	11.8	11.8

3.00	30	35.3	35.3	47.1
4.00	31	36.5	36.5	83.5
5.00	14	16.5	16.5	100.0
Total	85	100.0	100.0	

Descriptive Statistics (X2)

	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean		Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
X2.1	85	3.00	2.00	5.00	327.00	3.8471	.09542	.87974	.774
X2.2	85	3.00	2.00	5.00	334.00	3.9294	.09729	.89693	.804
X2.3	85	3.00	2.00	5.00	324.00	3.8118	.09242	.85209	.726
X2.4	85	3.00	2.00	5.00	334.00	3.9294	.09729	.89693	.804
X2.5	85	3.00	2.00	5.00	330.00	3.8824	.09818	.90517	.819
X2.6	85	3.00	2.00	5.00	332.00	3.9059	.09989	.92097	.848
X2.7	85	2.00	3.00	5.00	329.00	3.8706	.08333	.76824	.590
X2.8	85	3.00	2.00	5.00	325.00	3.8235	.09345	.86157	.742
X2.9	85	3.00	2.00	5.00	333.00	3.9176	.10744	.99057	.981
X2.10	85	3.00	2.00	5.00	332.00	3.9059	.08796	.81099	.658
X2.11	85	3.00	2.00	5.00	322.00	3.7882	.10193	.93978	.883
X2.12	85	2.00	3.00	5.00	364.00	4.2824	.08470	.78090	.610

TOTAL.									
X2	85	30.0	30.0	60.0	3986	46.8	.977	9.0106	81.1
Valid N (listwise)	85	0	0	0	.00	941	34	1	91

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	3.5	3.5	3.5
	3.00	31	36.5	36.5	40.0
	4.00	27	31.8	31.8	71.8
	5.00	24	28.2	28.2	100.0
Total		85	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	8.2	8.2	8.2
	3.00	16	18.8	18.8	27.1
	4.00	38	44.7	44.7	71.8
	5.00	24	28.2	28.2	100.0
Total		85	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	3.5	3.5	3.5
	3.00	31	36.5	36.5	40.0
	4.00	30	35.3	35.3	75.3
	5.00	21	24.7	24.7	100.0
Total		85	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	8.2	8.2	8.2
	3.00	16	18.8	18.8	27.1
	4.00	38	44.7	44.7	71.8

5.00	24	28.2	28.2	100.0
Total	85	100.0	100.0	

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	3	3.5	3.5	3.5
3.00	31	36.5	36.5	40.0
4.00	24	28.2	28.2	68.2
5.00	27	31.8	31.8	100.0
Total	85	100.0	100.0	

X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	7	8.2	8.2	8.2
3.00	19	22.4	22.4	30.6
4.00	34	40.0	40.0	70.6
5.00	25	29.4	29.4	100.0
Total	85	100.0	100.0	

X2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	31	36.5	36.5	36.5
4.00	34	40.0	40.0	76.5
5.00	20	23.5	23.5	100.0
Total	85	100.0	100.0	

X2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	7	8.2	8.2	8.2
3.00	19	22.4	22.4	30.6
4.00	41	48.2	48.2	78.8
5.00	18	21.2	21.2	100.0

Total	85	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	8.2	8.2	8.2
	3.00	24	28.2	28.2	36.5
	4.00	23	27.1	27.1	63.5
	5.00	31	36.5	36.5	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

X2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	3.5	3.5	3.5
	3.00	23	27.1	27.1	30.6
	4.00	38	44.7	44.7	75.3
	5.00	21	24.7	24.7	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

X2.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	8.2	8.2	8.2
	3.00	27	31.8	31.8	40.0
	4.00	28	32.9	32.9	72.9
	5.00	23	27.1	27.1	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

X2.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	17	20.0	20.0	20.0
	4.00	27	31.8	31.8	51.8
	5.00	41	48.2	48.2	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Descriptive Statistics (z)

	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean		Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Standard Error	Statistic	Statistic
Z1	85	3.00	2.00	5.00	307.00	3.618	.1019	.93978	.883
Z2	85	2.00	3.00	5.00	347.00	4.082	.0843	.74341	.553
Z3	85	3.00	2.00	5.00	319.00	3.752	.094	.87159	.760
Z4	85	3.00	2.00	5.00	342.00	4.023	.0869	.80143	.642
Z6	85	3.00	2.00	5.00	315.00	3.705	.0973	.89740	.805
Z7	85	3.00	2.00	5.00	331.00	3.894	.0976	.90005	.810
Z8	85	3.00	2.00	5.00	338.00	3.976	.0961	.88609	.785
Z9	85	3.00	2.00	5.00	330.00	3.882	.0940	.91823	.843
Z10	85	3.00	2.00	5.00	338.00	3.976	.1017	.93829	.880

Z11	85	3.00	2.00	5.00	32	3.80	.09	.874	.76
		0	0	0	8.00	58	49	95	6
Z12	85	3.00	2.00	5.00	32	3.80	.08	.804	.64
		0	0	0	8.00	58	72	05	6
TOTAL	85	3.00	2.00	5.00	32	3.80	.09	.869	.75
L.Z		0	0	0	9.00	70	43	98	7
					0	6	6		
Valid N (listwise)	85								

Z1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	10	11.8	11.8	11.8
3.00	30	35.3	35.3	47.1
4.00	28	32.9	32.9	80.0
5.00	17	20.0	20.0	100.0
Total	85	100.0	100.0	

Z2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	20	23.5	23.5	23.5
4.00	38	44.7	44.7	68.2
5.00	27	31.8	31.8	100.0
Total	85	100.0	100.0	

Z3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	4	4.7	4.7	4.7

3.00	33	38.8	38.8	43.5
4.00	28	32.9	32.9	76.5
5.00	20	23.5	23.5	100.0
Total	85	100.0	100.0	

Z4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	3	3.5	3.5	3.5
3.00	17	20.0	20.0	23.5
4.00	40	47.1	47.1	70.6
5.00	25	29.4	29.4	100.0
Total	85	100.0	100.0	

Z6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	7	8.2	8.2	8.2
3.00	29	34.1	34.1	42.4
4.00	31	36.5	36.5	78.8
5.00	18	21.2	21.2	100.0
Total	85	100.0	100.0	

Z7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	6	7.1	7.1	7.1
3.00	21	24.7	24.7	31.8
4.00	34	40.0	40.0	71.8
5.00	24	28.2	28.2	100.0
Total	85	100.0	100.0	

Z8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	4.7	4.7	4.7
	3.00	22	25.9	25.9	30.6
	4.00	31	36.5	36.5	67.1
	5.00	28	32.9	32.9	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Z9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	8.2	8.2	8.2
	3.00	20	23.5	23.5	31.8
	4.00	34	40.0	40.0	71.8
	5.00	24	28.2	28.2	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Z10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	3.5	3.5	3.5
	3.00	29	34.1	34.1	37.6
	4.00	20	23.5	23.5	61.2
	5.00	33	38.8	38.8	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Z11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	8.2	8.2	8.2

3.00	18	21.2	21.2	29.4
4.00	40	47.1	47.1	76.5
5.00	20	23.5	23.5	100.0
Total	85	100.0	100.0	

Z12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	3	3.5	3.5	3.5
3.00	25	29.4	29.4	32.9
4.00	38	44.7	44.7	77.6
5.00	19	22.4	22.4	100.0
Total	85	100.0	100.0	

Descriptive Statistics (Y)

	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean		Std. Deviation	Variance
						Statistic	Std. Error		
Y1	85	2.00	3.00	5.00	368.00	4.3294	.07919	.73010	.533
Y2	85	3.00	2.00	5.00	311.00	3.6588	.10658	.98262	.966
Y3	85	2.00	3.00	5.00	368.00	4.3294	.07919	.73010	.533
Y4	85	3.00	2.00	5.00	311.00	3.6588	.10658	.98262	.966
Y5	85	2.00	3.00	5.00	368.00	4.3294	.07919	.73010	.533
Y6	85	3.00	2.00	5.00	311.00	3.6588	.10658	.98262	.966

Y7	85	2.00	3.00	5.00	368.00	4.3294	.07919	.73010	.533
Y8	85	3.00	2.00	5.00	311.00	3.6588	.10658	.98262	.966
Y9	85	2.00	3.00	5.00	368.00	4.3294	.07919	.73010	.533
TOTAL.	85	22.00	23.00	45.00	3084.00	36.2824	.79909	7.36726	54.276
Valid N (listwise)	85								

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	13	15.3	15.3	15.3
4.00	31	36.5	36.5	51.8
5.00	41	48.2	48.2	100.0
Total	85	100.0	100.0	

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	10	11.8	11.8	11.8
3.00	30	35.3	35.3	47.1
4.00	24	28.2	28.2	75.3
5.00	21	24.7	24.7	100.0
Total	85	100.0	100.0	

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	13	15.3	15.3	15.3
4.00	31	36.5	36.5	51.8
5.00	41	48.2	48.2	100.0

Total	85	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	10	11.8	11.8	11.8
3.00	30	35.3	35.3	47.1
4.00	24	28.2	28.2	75.3
5.00	21	24.7	24.7	100.0
Total	85	100.0	100.0	

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	13	15.3	15.3	15.3
4.00	31	36.5	36.5	51.8
5.00	41	48.2	48.2	100.0
Total	85	100.0	100.0	

Y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	10	11.8	11.8	11.8
3.00	30	35.3	35.3	47.1
4.00	24	28.2	28.2	75.3
5.00	21	24.7	24.7	100.0
Total	85	100.0	100.0	

Y7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	3.00	13	15.3	15.3	15.3
	4.00	31	36.5	36.5	51.8
	5.00	41	48.2	48.2	100.0
Total		85	100.0	100.0	

Y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	10	11.8	11.8	11.8
	3.00	30	35.3	35.3	47.1
	4.00	24	28.2	28.2	75.3
	5.00	21	24.7	24.7	100.0
Total		85	100.0	100.0	

Y9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	13	15.3	15.3	15.3
	4.00	31	36.5	36.5	51.8
	5.00	41	48.2	48.2	100.0
Total		85	100.0	100.0	



TCR

X1 Work Life Balance

A. Keseimbangan Waktu

NO	PERNYATAAN	RATA- RATA	TCR	KETERANGAN
1.	Saya memiliki cukup waktu di luar jam kerja untuk mengurus urusan pribadi.	3.61	72.2	CUKUP BAIK
2.	Jadwal kerja di Bank BNI memungkinkan saya untuk berinteraksi dengan keluarga.	4.08	81.6	BAIK
3.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa harus mengorbankan waktu istirahat secara rutin.	3.75	75	CUKUP BAIK

B. Keseimbangan Keterlibatan

NO	PERNYATAAN	RATA - RATA	TCR	KETERANGAN
1.	Tingkat energi dan fokus saya untuk pekerjaan seimbang dengan tuntutan kehidupan pribadi.	4.02	80.4	BAIK
2.	Saya merasa memiliki kontribusi yang sama efektifnya antara di kantor dan di rumah.	3.69	73.8	CUKUP BAIK
3.	Saya dapat memisahkan pikiran mengenai masalah pekerjaan dan masalah pribadi.	3.89	77.8	CUKUP BAIK

C. Keseimbangan Kepuasan

NO	PERNYATAAN	RATA - RATA	TCR	KETERANGAN
1.	Saya merasa puas dengan kehidupan pribadi saya secara keseluruhan.	3.97	79.4	CUKUP BAIK

2.	Saya merasa puas dengan karier dan pencapaian profesional saya di Bank BNI.	3.88	77.6	CUKUP BAIK
3.	Saya merasa bahagia dengan pilihan hidup yang saya ambil antara karier dan kehidupan keluarga.	3.57	71.4	CUKUP BAIK

X2 Lingkungan Kerja

A.Pencahayaan

NO	PERNYATAAN	RATA - RATA	TCR	KETERANGAN
1.	Pencahayaan di ruang kerja sudah memadai untuk mendukung tugas-tugas saya..	3.84	76.8	CUKUP BAIK
2.	Tingkat penerangan tidak membuat mata saya cepat lelah saat bekerja dalam waktu lama.	3.92	78.4	CUKUP BAIK
3.	Penempatan sumber cahaya di area kerja sudah efektif dan tidak menimbulkan bayangan yang mengganggu.	3.81	76.2	CUKUP BAIK

B.Warna

NO	PERNYATAAN	RATA – RATA	TCR	KETERANGAN
1.	Kombinasi warna di kantor menciptakan suasana yang nyaman dan profesional.	3.92	78.4	CUKUP BAIK
2.	Warna-warna yang digunakan di interior kantor membantu mengurangi ketegangan saat bekerja.	3.88	77.6	CUKUP BAIK
3.	Warna pada perabotan dan dinding memberikan kesan positif pada semangat kerja saya.	3.90	78.0	CUKUP BAIK

C.Udara

NO	PERNYATAAN	RATA – RATA	TCR	KETERANGAN
1.	Sirkulasi udara (AC/ventilasi) di kantor membuat saya merasa segar saat bekerja.	3.87	77.4	CUKUP BAIK
2.	Suhu ruangan di area kerja saya terasa ideal (tidak terlalu panas atau dingin).	3.82	77.4	CUKUP BAIK

3.	Tidak ada bau yang mengganggu konsentrasi saya selama jam kerja.	3.91	78.2	CUKUP BAIK
----	--	------	------	------------

D.Suara

NO	PERNYATAAN	RATA - RATA	TCR	KETERANGAN
1.	Tingkat kebisingan di lingkungan kantor sudah terkontrol dan tidak mengganggu.	3.90	78.0	CUKUP BAIK
2.	Suara telepon, mesin, atau rekan kerja tidak menghalangi saya untuk fokus pada tugas.	3.78	75.6	CUKUP BAIK
3.	Tata letak kantor di rancang sedemikian rupa sehingga mengurangi pantulan suara yang berlebihan	4.28	85.6	BAIK

Z.STRES KERJA

A.Tuntutan Tugas

NO	PERNYATAAN	RATA - RATA	TCR	KETERANGAN
1.	Beban kerja yang harus saya selesaikan setiap hari seringkali membuat saya tertekan.	3.61	72.2	CUKUP BAIK
2.	Saya merasa cemas dan terburu-buru untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan target waktu yang ketat.	4.08	81.6	BAIK
3.	Saya kesulitan berkonsentrasi pada tugas karena merasa terlalu banyak hal yang harus dikerjakan.	3.75	75.0	CUKUP BAIK

B.Tuntutan Peran

NO	PERNYATAAN	RATA - RATA	TCR	KETERANGAN
1.	Saya merasa bingung karena terkadang ada konflik antara berbagai tuntutan pekerjaan yang harus saya jalankan.	4.32	86.4	BAIK
2.	Saya merasa kurang jelas mengenai apa yang diharapkan dari peran saya di Bank BNI.	3.65	73.0	CUKUP BAIK

3.	Saya khawatir tidak dapat memenuhi semua persyaratan dan tanggung jawab yang ada pada jabatan saya.	4.32	86.4	CUKUP BAIK
----	---	------	------	------------

C.Tuntutan Antar Pribadi

NO	PERNYATAAN	RATA - RATA	TCR	KETERANGAN
1.	Hubungan yang kurang harmonis dengan rekan kerja sering menjadi sumber ketegangan pribadi.	3.65	73.0	CUKUP BAIK
2.	Saya pernah merasakan tekanan yang tidak nyaman akibat perbedaan pendapat dengan atasan.	3.88	77.6	CUKUP BAIK
3.	Saya sering merasa harus bersaing secara tidak sehat dengan rekan kerja.	3.97	79.4	CUKUP BAIK

D.Struktur Organisasi & Kepemimpinan

NO	PERNYATAAN	RATA - RATA	TCR	KETERANGAN
1.	Prosedur kerja yang rumit dan birokrasi di BNI terkadang menambah tingkat stres saya.	3.85	77.0	CUKUP BAIK
2.	Gaya kepemimpinan atasan saya cenderung menambah tekanan dibandingkan memotivasi.	3.85	77.0	CUKUP BAIK
3.	Perubahan kebijakan organisasi yang mendadak sering membuat saya tertekan dalam bekerja.	38.7	77.4	CUKUP BAIK

Y Produktivitas Karyawan

A.Kuantitas Kerja

NO	PERNYATAAN	RATA - RATA	TCR	KETERANGAN
1.	Saya selalu berhasil mencapai target volume pekerjaan/transaksi yang ditetapkan setiap periode.	4.32	86.4	BAIK
2.	Saya mampu menyelesaikan lebih banyak tugas dalam batas waktu kerja yang sama.	3.65	73.0	CUKUP BAIK

3.	Jumlah output kerja saya konsisten tinggi dari hari ke hari.	4.32	86.4	BAIK
----	--	------	------	------

B.Kualitas Kerja

NO	PERNYATAAN	RATA - RATA	TCR	KETERANGAN
1.	Pekerjaan yang saya hasilkan (misalnya, laporan/data) memiliki tingkat akurasi yang sangat tinggi.	3.65	73.0	CUKUP BAIK
2.	Saya selalu berusaha meningkatkan kualitas pelayanan saya kepada nasabah Bank BNI.	4.32	86.4	BAIK
3.	Pekerjaan saya jarang membutuhkan koreksi atau revisi ulang dari atasan.	3.65	73.0	CUKUP BAIK

C.Ketepatan Waktu Kerja

NO	PERNYATAAN	RATA - RATA	TCR	KETERANGAN
1.	Saya selalu memulai dan menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan (tepat waktu).	4.32	86.4	BAIK
2.	Saya selalu hadir dan memulai pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang berlaku.	3.65	73.0	CUKUP BAIK
3.	Saya dapat melayani dan menyelesaikan proses kebutuhan nasabah dengan efisien tanpa menunda-nunda.	4.32	86.4	BAIK