

202210160311302  
Elsa Helda Febryanti  
Prodi Manajemen

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN DUKUNGAN  
ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN  
STRES KERJA SEBAGAI MEDIASI DI DINAS  
PERHUBUNGAN KABUPATEN MALANG**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mencapai  
Derajat Sarjana Manajemen**



**Oleh:**

**ELSA HELDA FEBRYANTI**

**202210160311302**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

**2025**

202210160311302  
Elsa Helda Febryanti  
Prodi Manajemen

## LEMBAR PERSETUJUAN

### LEMBAR PENGESAHAN

#### SKRIPSI

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN DUKUNGAN ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN STRES KERJA SEBAGAI  
MEDIASI DI DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN MALANG**

Oleh:  
**ELSA HELDA FEBRYANTI**  
202210160311302

Malang, 06 Mei 2026

Telah disetujui oleh:

**Pembimbing I**



Prof. Dr. Nazaruddin Malik, S.E., M. Si

**Pembimbing II**



Dr Rizky Febriani, S.E., MM



## LEMBAR PENGESAHAN

### LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

#### PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN STRES KERJA SEBAGAI MEDIASI DI DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN MALANG

Yang disiapkan dan disusun oleh :

Nama : Elsa Helda Febryanti

NIM : 202210160311302

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 06 Juni 2026 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Malang.

Susunan Tim Penguji:

Pembimbing I : Prof. Dr. Nazaruddin Malik, M.Si

Pembimbing II : Dr. Rizki Febriani, S.E., M.M.

Penguji I : Dr. Nurul Asfiah, M.M.

Penguji II : Ratya Shafira Arifiani, S.AB., M.M.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Ketua Program Studi,

M. Sri Wahyudi S, S.E., M.E., Ph.D

Dr. R. Iqbal Robbie, S.E., M.M.

## PERNYATAAN ORISINALITAS

### PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Elsa Helda Febryanti  
NIM : 202210160311302  
Program Studi : Manajemen  
Surel : [elsafebryanti22@gmail.com](mailto:elsafebryanti22@gmail.com)

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan benar-benar hasil karya sendiri, baik Sebagian maupun keseluruhan, bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan hasil penjiplakan (plagiarism) dari hasil karya orang lain;
2. Karya dan pendapat orang lain yang dijadikan sebagai referensi dalam skripsi ini, secara tertulis dan secara jelas dicantumkan sebagai bahan/sumber acuan, dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan di daftar Pustaka, sesuai dengan ketentuan penulisan ilmiah yang berlaku;
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis, dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang- undangan yang berlaku.

Malang, 06 Mei 2026

Yang membuat pernyataan,



Elsa Helda Febryanti

***THE EFFECT OF WORK-LIFE BALANCE AND ORGANIZATIONAL  
SUPPORT ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH JOB STRESS AS  
MEDIATION IN THE TRANSPORTATION DEPARTMENT OF MALANG  
REGENCY***

**Elsa Helda Febryanti<sup>1</sup>, Nazaruddin Malik<sup>2</sup>, Rizki Febriani<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Department of Management, Faculty of Economics and Business, Universitas Muhammadiyah Malang,  
Jl. Raya Tlogomas No. 246, Malang, East Java, Indonesia, 65144

\*Corresponding Author: e-mail : [elsafebryanti22@gmail.com](mailto:elsafebryanti22@gmail.com)

**ABSTRACT**

*This study examines the effect of Work-Life Balance (WLB) and Organizational Support on Employee Performance, with Job Stress as a mediating variable, among employees of the Transportation Department (Dinas Perhubungan) of Malang Regency, Indonesia. A quantitative explanatory approach was employed, with primary data collected through structured questionnaires distributed to a proportionally selected sample from the total employee population. WLB was measured using indicators of time balance, involvement balance, and satisfaction balance; Organizational Support was measured through indicators of contribution valuation, well-being care, goal consideration, help availability, and responsiveness; Job Stress was assessed via task, role, interpersonal, structural, and leadership demands; while Employee Performance was measured through quality, quantity, timeliness, effectiveness, teamwork, and responsibility. Data were analyzed using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) via SmartPLS 4.0. The results show that WLB positively and significantly influences both employee performance and job stress. Organizational support also positively and significantly affects employee performance as well as job stress. Furthermore, job stress significantly predicts employee performance. Job stress was found to significantly mediate the relationship between WLB and employee performance, as well as the relationship between organizational support and employee performance. The research model successfully explains a substantial portion of the variance in both employee performance and job stress. These findings confirm the applicability of the Job Demands-Resources (JD-R) Model in a public-sector transportation context and provide practical implications for organizational policy development, particularly in promoting work-life balance and strengthening organizational support to effectively manage job stress toward optimal employee performance.*

**Keywords :** *Work-Life Balance, Organizational Support, Job Stress, Employee Performance, PLS-SEM.*

## **PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN STRES KERJA SEBAGAI MEDIASI DI DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN MALANG**

**Elsa Helda Febryanti<sup>1</sup>, Nazaruddin Malik<sup>2</sup>, Rizki Febriani<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Malang,  
Jl. Raya Tlogomas No. 246, Malang, Jawa Timur, Indonesia, 65144

\*Corresponding Author: e-mail : [elsafebryanti22@gmail.com](mailto:elsafebryanti22@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *Work-Life Balance* (WLB) dan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Stres Kerja sebagai variabel mediasi pada Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Malang. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatori dengan pengumpulan data primer melalui kuesioner terstruktur yang disebarakan kepada sejumlah responden yang dipilih secara proporsional dari keseluruhan populasi pegawai. Variabel WLB diukur menggunakan indikator keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan; Dukungan Organisasi diukur melalui indikator penghargaan kontribusi, perhatian kesejahteraan, pertimbangan tujuan, ketersediaan bantuan, dan tanggapan masukan; Stres Kerja diukur melalui tuntutan tugas, peran, antarpribadi, struktur, dan kepemimpinan; sedangkan Kinerja Pegawai diukur melalui kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kerja sama, dan tanggung jawab. Analisis data dilakukan menggunakan metode *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) melalui SmartPLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa WLB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai maupun terhadap stres kerja. Dukungan organisasi juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai serta terhadap stres kerja. Selain itu, stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Stres kerja terbukti secara signifikan memediasi hubungan antara WLB terhadap kinerja pegawai, serta memediasi hubungan antara dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai. Model penelitian ini mampu menjelaskan sebagian besar variansi kinerja pegawai maupun variansi stres kerja. Temuan ini memperkuat penerapan *Job Demands-Resources* (JD-R) Model dalam konteks organisasi sektor publik transportasi dan memberikan implikasi praktis bagi pengembangan kebijakan organisasi, khususnya dalam upaya meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja pegawai serta penguatan dukungan organisasi guna mengelola stres kerja secara efektif demi tercapainya kinerja pegawai yang optimal.

**Kata Kunci** : *Work-Life Balance*, Dukungan Organisasi, Stres Kerja, Kinerja Pegawai, *PLS-SEM*.

## KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh *Work-Life Balance* Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Stres Kerja Sebagai Mediasi Di Dinas Perhubungan Kabupaten Malang”** Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Malang.

Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan, bimbingan, dan doa dari berbagai pihak, maka penyusunan skripsi ini tidak akan berjalan dengan lancar. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Prof. Dr. Nazaruddin Malik, SE., M.Si. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Malang.
2. M.S. Wahyudi, S.E., M.E., Ph.D., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang.
3. Dr. R. Iqbal Robbie S.E., M.M. selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Malang.
4. Prof. Dr. Nazaruddin Malik, SE., M.Si dan Dr. Rizki Febriani S.E., MM selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, arahan, saran, serta motivasi kepada penulis selama masa perkuliahan hingga proses penyusunan skripsi ini selesai.
5. Ibu Dosen Penguji atas saran, kritik, dan masukan yang diberikan guna penyempurna skripsi ini.
6. Dr. M. Jihadi, M.Si., selaku Dosen Wali atas bimbingan, arahan, dan motivasi yang telah diberikan kepada penulis selama masa perkuliahan.

7. Kepada Seluruh Bapak/Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis khususnya Program Studi Manajemen yang telah memberikan ilmu yang sangat bermanfaat selama perkuliahan hingga akhir penyusunan skripsi ini.
8. Pimpinan dan seluruh Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Malang yang telah memberikan izin penelitian serta membantu dalam proses pengumpulan data.
9. Kepada kedua orang tua tercinta, Ayah Poniman dan Mama Asmiati, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala doa, kasih sayang, dukungan, pengorbanan, serta semangat yang tiada henti diberikan kepada penulis selama proses perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini. Terima kasih atas setiap motivasi, nasihat, dan kepercayaan yang selalu diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan ini dengan baik. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan kesehatan, kebahagiaan, dan keberkahan kepada Ayah dan Mama.
10. Kepada Kakak Orrin, Kakak Ipar Mega, Adik Nasa, dan keponakan tersayang Hazard, penulis mengucapkan terima kasih atas dukungan, doa, perhatian, serta semangat yang selalu diberikan selama proses penyusunan skripsi ini. Terima kasih karena selalu menjadi tempat berbagi cerita dan memberikan motivasi kepada penulis hingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Semoga kebersamaan, kasih sayang, dan keharmonisan dalam keluarga selalu terjaga.
11. Kepada Amel, Feby, Fira, Beby, Melanie, dan Ilvin, penulis mengucapkan terima kasih karena telah menjadi tempat pulang dan sumber kenyamanan selama menjalani kehidupan di perantauan. Terima kasih atas kebersamaan, perhatian, bantuan, serta tawa yang selalu menguatkan penulis dalam menghadapi setiap proses perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini. Kehadiran kalian menjadi bagian berharga yang memberikan banyak kenangan dan pelajaran bagi penulis.
12. Kepada teman-teman perkuliahan lainnya yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, terima kasih atas kebersamaan, kerja sama, dan pengalaman yang telah dilalui bersama selama masa perkuliahan. Dukungan dan semangat yang diberikan menjadi salah satu motivasi bagi penulis dalam menyelesaikan

pendidikan ini. Semoga hubungan baik dan silaturahmi yang telah terjalin dapat terus terjaga di masa mendatang.

13. Kepada sahabat penulis sejak SMA, Ninik dan Violina, terima kasih karena selalu memberikan dukungan, motivasi, serta perhatian kepada penulis dalam setiap proses yang dijalani. Kehadiran kalian sebagai sahabat yang selalu mendengarkan dan memberikan semangat sangat berarti bagi penulis hingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Semoga persahabatan ini tetap terjaga dan semakin erat ke depannya.
14. Kepada sahabat penulis sejak SMP, Naswa, Ratih, Dinda, Ditha, Nadya, dan Nevi, penulis mengucapkan terima kasih atas segala dukungan, kepedulian, dan kebersamaan yang telah diberikan selama ini. Terima kasih karena selalu menjadi tempat berbagi cerita, memberikan semangat, serta menemani penulis dalam berbagai situasi hingga proses penyusunan skripsi ini selesai. Semoga persahabatan yang telah terjalin dapat terus bertahan dan dipenuhi hal-hal baik di masa depan.
15. Terakhir, kepada diri sendiri, penulis mengucapkan terima kasih karena telah mampu bertahan, berjuang, dan tetap kuat dalam menghadapi setiap proses selama perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini. Terima kasih karena tidak menyerah meskipun banyak tantangan dan tekanan yang dihadapi. Semoga pencapaian ini menjadi langkah awal untuk terus berkembang, belajar, dan meraih impian di masa depan.

## DAFTAR ISI

HALAMAN .....	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN .....	iii
LEMBAR PENGESAHAN .....	iv
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	v
ABSTRACT.....	vi
ABSTRAK .....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI .....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR .....	xv
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	11
1.3 Tujuan Penelitian.....	12
1.4 Manfaat Penelitian.....	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	14
2.1 Landasan Teori (Teori Pendukung) .....	14
2.1.1 WLB ( <i>Work-Life Balance</i> ).....	14
2.1.2 Dukungan Organisasi.....	16
2.1.3 Stres Kerja .....	20
2.1.4 Kinerja Pegawai.....	21
2.2 Penelitian Terdahulu .....	23
2.3 Kerangka Konsep/Pikir atau Model Penelitian dan Hipotesis .....	33
2.3.1 Kerangka Konsep/Pikir/Model Penelitian .....	33

2.3.2 Hipotesis .....	34
BAB III METODE PENELITIAN.....	37
3.1 Jenis Desain Penelitian.....	37
3.2 Lokasi/Objek dan Waktu Penelitian .....	38
3.3 Populasi, Sampel, dan <i>Sampling</i> .....	38
3.4 Definisi Operasional Variabel .....	41
3.5 Pengembangan Instrumen Penelitian .....	42
3.6 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data.....	48
3.7 Pengujian Instrumen.....	49
3.8 Metode Analisis Data .....	51
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	59
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....	59
4.1.1 Gambaran Umum.....	59
4.1.2 Visi dan Misi .....	59
4.1.3 Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi).....	59
4.1.4 Struktur organisasi dan Bidang Organisasi .....	60
4.2 Deskripsi Responden.....	61
4.3 Hasil Rentang Skala .....	64
4.4 Hasil Uji Instrumen .....	68
4.4.1 Outer Model.....	69
4.4.2 Inner Model .....	74
4.5 Uji Hipotesis.....	78
4.6 Pembahasan.....	81
BAB V PENUTUP.....	90
5.1 Kesimpulan.....	90
5.2 Saran.....	91
DAFTAR PUSTAKA .....	93
LAMPIRAN.....	99
Lampiran 1. Kuesioner .....	99

Lampiran 2. Rekapitulasi Hasil jawaban responden Work Life Balance (X1), Dukungan Organisasi (X2).....	103
Lampiran 3. Convergent Validity .....	117
Lampiran 4. Discriminant Validity .....	118
Lampiran 5. AVE RANGE Average Variance Extracted (AVE) dan Realibilitas (CA & CR) .....	118
Lampiran 6. R-square ( $R^2$ ) .....	119
Lampiran 7. Effect Size ( $F^2$ ).....	119
Lampiran 8. Path Koefisien.....	119
Lampiran 9. Hasil Uji Pengaruh langsung .....	120
Lampiran 10. Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung.....	120
Lampiran 11. Hasil Plagiasi .....	120



## DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin .....	62
Tabel 4.2 Karakteristik responden berdasarkan Usia .....	63
Tabel 4.3 Karakteristik responden berdasarkan Masa Kerja.....	64
Tabel 4.4 Distribusi Jawaban Responden Variabel Work-Life Balance (X1) .....	64
Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Responden Variabel Dukungan Organisasi (X2) ...	65
Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden Variabel Stres Kerja (Z) .....	66
Tabel 4. 7 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y) .....	68
Tabel 4.8 Nilai Loading Factor .....	70
Tabel 4.9 Hasil AVE Uji Convergent Validity.....	71
Tabel 4.10 Hasil cross loading Uji Discriminant validity .....	72
Tabel 4.11 Reabilty dan Cronbach's Alpha .....	73
Tabel 4.12 R-square .....	74
Tabel 4.13 F-square.....	75
Tabel 4.14 Hasil Path Koefisien.....	77
Tabel 4.15 Hasil pengujian hipotesis dengan bootstrapping.....	78
Tabel 4.16 Uji Pengaruh Tidak Langsung.....	80

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konsep/Pikir/Model Penelitian.....	33
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	60
Gambar 4.2 Diagram structural Outer Model .....	69



## DAFTAR PUSTAKA

1. Lutfia. Pengaruh Pengembangan Karir dan Perencanaan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Diperon Kelapa Sawit Brama Kumbara Pasaman Barat. 2024;(2):18–32.
2. Widyarti C, Mustakim S, Ahmaludin. EFEKTIFITAS TUGAS POKOK FUNGSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI. :177–86.
3. Widyasari SD. HUBUNGAN ANTARA CAREER CAPITAL DAN WORK-LIFE BALANCE PADA KARYAWAN DI PT . PETROKIMIAGRESIK. 2019;12.
4. Jon C. Messenger (Team Leader, ILO Working Conditions Group), Florence Bonnet, Lonnie Golden, Angelika Kümmerling TH. Working Time and Work-Life Balance Around the World [Internet]. First Edit. Jon C. Messenger (Lead Editor), editor. Geneva, Switzerland: International Labour Office (ILO); 2022. 170 halaman. Available from: <https://www.ilo.org/publns>
5. World Health Organization (WHO). WHO Guidelines on Mental Health at Work [Internet]. First Edit. Dévora Kestel & Maria Neira (WHO Department of Mental Health and Substance Use; Department of Health E and CC, editor. Geneva: World Health Organization; 2022. Sekitar 120 halaman. Available from: <https://apps.who.int/iris/handle/10665/363102>
6. Sakina MW, Sutanto H. The Influence of Work-Life Balance and Work Stress on Job Satisfaction With Psychological Capital as a Mediating Variable ( on Civil Servant Employees of the BKD DIY ). 2025;9(3):100–6.
7. Putra AJ, Erwandi D. Psychosocial factors and work stress in civil servants : a scoping review. 2025;41(5):1–6.
8. Badan Pusat Statistik Kabupaten Malang. Badan Pusat Statistik Kabupaten Malang. 2023. Statistik Daerah Kabupaten Malang 2023. Available from: <https://malangkab.bps.go.id/id/publication/2023/11/10/5657611db7e6033>

b8144a440

9. Rhoades L, Eisenberger R. Perceived Organizational Support : A Review of the Literature. 2002;87(4):698–714.
10. KemenPAN-RB. Kementerian PANRB. 2023. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. Available from: <https://www.menpan.go.id/site/berita-terkini/survei-budaya-kerja-asn-kembali-digelar-di-tahun-2023>
11. Mayasari NMDA. PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN STRES KERJA TERHADAP. 2025;7(2):808–18.
12. Citra VN, Winarti CE, Erasashanti AP, Cahaya YF. The Influence of Work-Family Conflict and Occupational Stress on the Performance of Female Employees , with Work-Life Balance as a Mediating Variable , at the Regional Office of the Directorate General of Taxes in Central Jakarta. 2025;XIV(Ii):144–56.
13. Fatmasari S. Work-Life Balance and Professional Development : Their Impact on Employee Performance. 2024;7(4):409–24.
14. Amelia SA, Violinda Q, Kurniawan B. Pengaruh Work-Life Balance , Keterampilan , dan Burnout terhadap Kinerja Dimediasi Budaya Kerja pada Karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Semarang Pattimura. 2025;(April).
15. Bintang, Adetiyas R, Sucipto H, Yulianto A, Setiabudi. Pengaruh Work-life Balance , Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja. 2024;4:5756–68.
16. Kurtessis JN, Eisenberger R, Ford MT, Stewart KA. Perceived Organizational Support : A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory. 2016;(March).
17. Rubel MRB, Kee DMH, Daghri YQ, Rimi NN. Does perceived organizational support matter? The effect of high-commitment performance management on supervisors' performance. *Front Psychol.* 2023;13(January):1–17.
18. Tosun, B. & Özkan N. The role of organizational trust on the relationship

- between work-life balance and job satisfaction. 2023;60–76.
19. Diana S. Pengaruh perceived organizational support dan employee engagement terhadap kinerja karyawan. 2021;9:1205–13.
  20. Marcheila SD, Safitri R. Measuring Work Stress From Work-Life Balance and Workload During Covid-19 Pandemic. 2022;10:229–46.
  21. Syahada LE, Firdaus R. The effect of work-life balance , work stress , and workload on employee performance with organizational support as moderation variables. 2025;5(2).
  22. Jessica N, Afifah N. The Effect of Work Environment and Work-life Balance on Job Satisfaction : Work Stress as a Mediator. 2023;(December 2022).
  23. Liu J, Zhu B, Wu J, Mao Y. Job satisfaction , work stress , and turnover intentions among rural health workers : a cross-sectional study in 11 western provinces of China. 2019;1–11.
  24. Greenhaus JH, Beutell NJ. Sources of Conflict Between Work and Family Roles. 1985. 76–88 p.
  25. Kurtessis JN, Eisenberger R, Ford MT, Buffardi LC, Stewart KA, Adis CS. Perceived Organizational Support : A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory. 2015;XX(X):1–31.
  26. Demerouti, Bakker N dan S. demerouti20burnout.pdfThe Job Demands-Resources Model of Burnout. 2001. 499–512 p.
  27. Bakker AB, Demerouti E, Bakker AB. The Job Demands-Resources model : state of the art. 2007;
  28. Afkar Nabila Rahma Hidayati, Hanifa Maher Denny SAN. Dominasi Stres Kerja Berat yang Dialami oleh Perawat di Rumah Sakit Berbasis. 2025;16:226–8. Available from: <http://forikes-ejournal.com/index.php/SF>
  29. Tua N, Gaol L. Teori Stres : Stimulus , Respons , dan Transaksional. 2016;24(1):1–11.
  30. Robbins SP, Judge TA. Organizational Behavior, 19th Edition (Global Edition). 19th Editi. Harlow, England; 2023. 798–800 halaman p.
  31. Bernardin HJ, Russell JEA. Human Resource Management: An

- Experiential Approach. 6th Editio. New York: McGraw-Hill Irwin; 2013.  
737 halaman.
32. Perkasa DH, Satria B, Rw RT, Utara TD, Grogol K, Barat KJ, et al. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT ISS Indonesia Mall Matahari Daan Mogot. 2020;20(3):225–30.
  33. Sumarno, Muryati K. 3 1,2,3. 2022;1(10):2203–22.
  34. Aditama RA, Anggoro Y, Realita TN. DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN M3 VISION MALANG JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA ( Manajemen , Ekonomi , dan Akuntansi ). 2022;6(1):404–20.
  35. Khalid Z, Luhur UB. Pengaruh Perceived Organizational Support dan Work-Life Balance terhadap Employee Engagement dengan Mediasi Kepuasan Kerja ( Studi pada Karyawan Support Unit PT Kurnia Ciptamoda Gemilang Kebayoran Lama Jakarta Selatan ). 2024;2(5).
  36. Kartika PD, Ekonomi F, Udayana U. Peran Work-Life Balance dalam Memediasi Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan ( Studi pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Sewakadarma Denpasar ). 2024;5.
  37. Jeninu H, Manajemen PS, Ekonomi F, Malang UW. Analisis Stres Kerja Dalam Memediasi Beban Kerja Dan Work Life Balance Terhadap Turnover Intention ( Studi Pada Karyawan PT . Bestprofit Futures Malang ) Job Stress Analysis in Mediating Workload and Work Life Balance on Turnover Intention ( Study on Employees of PT . Bestprofit Futures Malang ). 2025;(April):6096–108.
  38. Anisha D, Putri I, Absah Y, Gultom P. The Influence of Work-Life Balance and Perceived Organizational Support on Employees ' Performance is Mediated by Affective Commitment at the Employment of BPJS , Medan Kota Branch. 2022;9(August):88–107.
  39. Farida I, P AWG, Trisakti U. Work liffe balance terhadap employee performance dengan job stress dan job commitment sebagai variabel

- mediasi. 2023;10(1):73–95.
40. Marpurdianto K, Rini HP. Work-Life Balance and Employee Performance : The Mediating Roles of Job Engagement , Satisfaction , and Stress : A Case in an Indonesian Private University. 2025;22(2):335–46.
  41. Hafidhah RN, Martono S, Si M. The Effect of Perceived Organizational Support , Job Stress , and Organizational Culture on Job Performance. 2019;8(2).
  42. Murti, Wulandari dan H. Membangun Kinerja Karyawan : Pengaruh Work Life Balance , Perceived Organizational Support dan Technostress. 2024;3(4):61–71.
  43. Rauf NZB, Yantu I, Tantawi R. Pengaruh Work-Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kementrian Agama Kabupaten Pohuwato. 2024;7(1):257–63.
  44. Lutvi Andriyani Kurnia Fitri RPS. JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA ( Manajemen , Ekonomi , dan Akuntansi ) KEPUASAN KERJA DIMEDIASI OLEH PERCEIVED JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA ( Manajemen , Ekonomi , dan Akuntansi ). 2024;8(1):791–804.
  45. Prof. Dr. Sugiyono. METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D. Cetakan ke. Bandung: Penerbit Alfabeta, CV.; 2013. Sekitar ±334 halaman.
  46. Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.; 2019.
  47. Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Edisi 2017. Bandung: Alfabeta; 2017. xv + 350 halaman.
  48. Dewi F, Anggraini P, Ana V, Setyawati V, Dian U, Semarang N. Jurnal basicedu. 2022;6(4):6491–504.
  49. Ghozali PDI. Structural Equation Modeling – Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS) – SmartPLS 4.0. Edisi Revi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro; 2023. ± 378 halaman.
  50. Risher J. When to use and how to report the results of PLS-SEM. 2018;(April 2019).

51. Al Fath Demas Savigo, Siti Nurhasanah RF. The Influence of Work-Life Balance on Job Satisfaction with Burnout as an Intervening Variable. 2023;03(03).
52. Šćepanović S, Constantinides M, Quercia D, Kim S. Quantifying the impact of positive stress on companies from online employee reviews. Sci Rep [Internet]. 2023;(0123456789):1–10. Available from: <https://doi.org/10.1038/s41598-022-26796-6>
53. Shafira, N., & Nasution FZ. STRES KERJA PADA KARYAWAN. J Psikol Prima. 2022;60–7.
54. Putra R, Wirawan E. PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP STRES KERJA MELALUI ( STUDI PADA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN KOTA PASURUAN ). 2022;1(10):2169–80.
55. Rabiul M, Rubel B, Mui D, Kee H, Rimi N. The influence of green HRM practices on green service behaviors: the mediating effect of green knowledge sharing. 2021;(January).

Elsa Helda Febryanti  
202210160311302  
Prodi Manajemen



**Lembaga Informasi dan Publikasi**  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Malang  
**Tanda Terima Cek Plagiasi**

Tanggal : 30/6/2026

Kode : 2991616332  
Nama : Elsa Helda Febryanti  
NIM : 202210160311302  
Prodi : Manajemen  
Judul Penelitian : Pengaruh Work-Life Balance Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Stres Kerja Sebagai Mediasi Di Dinas Perhubungan Kabupaten Malang  
Persentase Plagiasi : 2%  
Keterangan : LULUS

Kepala LIP



Iqbal Ramadhani F. S.E., M.SM