

DAFTAR PUSTAKA

- Abell, A., Mariyanti, E., & Nasrah, R. (2024). Burnout Sebagai Mediator Dalam Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEMB)*, 3(2), 224–231. <https://doi.org/10.47233/jemb.v3i2.2046>
- Al Asyqy, M. I., Aryati, I., & Sarsono. (2024). The Role Of OCB As A Mediation Variable On Employee Performance. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 6(5), 1–10. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v6i5.1570>
- Alam, P. F., Suarni, W., & Sunarjo, I. S. (2021). Beban Kerja dan Stres Kerja Perawat. In *Jurnal Sublimapsi* (Vol. 2, Issue 1). Qiara Media. <https://doi.org/10.36709/sublimapsi.v2i1.14937>
- Anggoro, & Rendra, Y. A. (2024). Organizational Citizenship Behavior (OCB): How Leadership and Competency Inspire Performance. *Asian Journal of Management Analytics*, 3(2), 367–376. <https://doi.org/10.55927/ajma.v3i2.8416>
- Anggraeny, Y., Saleh, L. M., Thamrin, Y., Russeng, M. S., Wahyu, A., & Ibrahim, E. (2024). The Effect of Workload, Dual Role Conflict and Job Stress on the Performance of Female Lecturers at X University. *Journal of Law and Sustainable Development*, 12(1), 319–325. <https://doi.org/10.55908/sdgs.v12i1.3193>
- Anugrah, R., Kokom Komariah, & Faizal Mulia Z. (2024). Workload Analysis and Green Human Resource Management on Employee Performance. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 7(3), 545–552. <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v7i3.40391>
- Anwar. (2021). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Juripol*, 4(1), 35–46. <https://doi.org/10.33395/juripol.v4i1.10963>
- Arizala, J. F. C., Gutiérrez, J. M. L., Marcillo, J. B. P., & Barbosa, V. C. S. (2024). Risk factors, causes and consequences of work stress, in relation to a bibliographic review. *Health Leadership and Quality of Life*, 3(2), 1–10. <https://doi.org/10.56294/hl2024.279>
- Barlian, B., Setiawan, Y., & Hurriyati, R. (2022). Work-Family Conflict, Workload and Burnout as a Determinant Factor on Employee Performance. *Proceedings of the 6th Global Conference on Business, Management, and Entrepreneurship (GCBME 2021)*, 657. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.220701.076>
- Cabezas-Heredia, E., Molina-Granja, F., Montenegro-Bosquez, G., Salazar, M., Santillán-Lima, J., Ramirez, S., & Cachay-Boza, O. (2023). Assessment of technological stress levels in university staff: case study. *EAI Endorsed*

- Transactions on Pervasive Health and Technology*, 9(7), 1–10.
<https://doi.org/10.4108/eetpht.9.4471>
- Chai, C., Zhou, Z., Yin, W., Hurwitz, D. S., & Zhang, S. (2022). Evaluating the moderating effect of in-vehicle warning information on mental workload and collision avoidance performance. *Journal of Intelligent and Connected Vehicles*, 5(2), 49–62. <https://doi.org/10.1108/JICV-03-2021-0003>
- Claudia, M., Al Amin, A. R., Ariffin, Z., Rahmawati, R., & Irpansyah, I. (2024). How Workload and Motivation Can Affect Banjarmasin Land Office Employees' Performance? *Prosiding Seminar Nasional Forum Manajemen Indonesia*, 2(1), 1063–1074. <https://doi.org/10.47747/snfmi.v2i1.2087>
- Constantinus. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Kebijakan Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Pencapaian Target Kerja. *IJIP: Indonesian Journal of Islamic Psychology*, 3(2), 30–45. <https://doi.org/https://doi.org/10.18326/ijip.v3i2.197-222>
- Daniali, S., Rodionov, D., & Beigi Khortabi, F. M. (2021). Determination of Evaluation Indicators and Establishment of Employees Performance Evaluation System. *IBIMA Business Review*, 123(12), 1–23. <https://doi.org/10.5171/2020.556050>
- Eugenia, H. G. M., Patricia, O.-A., Danelia, M., Karla Vanessa, G.-M., Elvia, C.-U., María Isabel, B.-V., Anabel Flores, Z., & Maricela, I.-A. (2023). Predictors of psychopathologic symptoms by work-related stress factors in Mental Health Professionals of a tertiary-level Psychiatric Hospital in Mexico City. *Archives of Depression and Anxiety*, 9(2), 60–67. <https://doi.org/10.17352/2455-5460.000082>
- Farhiya, D., Noermijati Noermijati, & Nur Prima Waluyowati. (2023). The Effect of Workload on Job Satisfaction with Mediation of Job Stress and Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Study On Employees of PT X). *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAS)*, 3(4), 1114–1120. <https://doi.org/10.54443/ijevas.v3i4.963>
- Firmansyah, D., Erliana, C. I., & Sayuti, M. (2025). Analysis of the Influence of Work Shifts on Employee Workload Using the NASA-TLX Methods. *International Journal of Engineering, Science and Information Technology*, 5(2), 47–55. <https://doi.org/10.52088/ijesty.v5i2.780>
- Gomathi, S., & Rajeswari, A. (2024). Stress Management and psychological aspects of workforces – causes, consequences and Management strategies. *GLS KALP: Journal of Multidisciplinary Studies*, 1(1), 30–50. <https://doi.org/10.69974/glskalp.01.01.48>
- Hair, J. ., Hult, G. T. ., Ringle, C. ., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. SAGE Publications.

- Harmen, H., Amanah, D., Harahap, D. A., & Naibaho, F. (2019). Sources of Job Stress Dimension Effect on Employee Performance (Case in Health Social Security Organizer Agency Medan, Indonesia). *East African Scholars Journal of Economics, Business and Management*, 2(9), 581–590.
- Hasibuan, R., Manalu, F. M., & Arbiyanti, S. (2022). Pengaruh Kompetensi Kerja, Motivasi Kerja, Beban Kerja, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Home Credit Di Kota Batam. *Jurnal Berning*, 9(1), 48–58.
- Hasin, H., Johari, Y. C., Jamil, A., Nordin, E., & Hussein, W. S. (2023). The Harmful Impact of Job Stress on Mental and Physical Health. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 13(4), 1–10. <https://doi.org/10.6007/IJARBS/v13-i4/16655>
- Hernandez, R., Jin, H., Pyatak, E. A., Roll, S. C., & Schneider, S. (2024). Workers' whole day workload and next day cognitive performance. *Current Psychology*, 43(3), 2005–2018. <https://doi.org/10.1007/s12144-023-04400-y>
- Hikmah, A., Prayitno, H., & Sujoso, A. D. P. (2024). Analysis of Stress Factors and Workload on the Performance of Employees of the General Election Supervisory Agency of East Java Province. *Gema Lingkungan Kesehatan*, 22(2), 64–69. <https://doi.org/10.36568/gelinkes.v22i2.127>
- Khaeruman. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan Studi Kasus*. AA. Rizky.
- Kobis, Y. S., Fanggidae, R., & Timuneno, T. (2023). Effect of Workload and Job Stress on Employee Performance. *Ekuitas: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 11(1), 48–56. <https://doi.org/10.23887/ekuitas.v11i1.56585>
- Lestari, D. (2023). *Kinerja Pegawai*. Widina Media Utama.
- Little, T. D., Stickley, Z. L., Rioux, C., & Wu, W. (2024). Quantitative research methods. In *Encyclopedia of Adolescence* (pp. 403–417). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-323-96023-6.00095-6>
- Loganathan, A., Govindarajan, P. K., & Felix, J. W. (2019). Identifying the dimensions of occupational stress by factor analysis among policemen in Tamil Nadu. *International Journal Of Community Medicine And Public Health*, 6(10), 4505–4509. <https://doi.org/10.18203/2394-6040.ijcmph20194530>
- Manaf, M. R. A., Shaharuddin, M. A.-A., Nawati, A. M., Tauhid, N. M., Othman, H., Rahman, M. R. A., Yusoff, H. M., Safian, N., Ng, P. Y., Manaf, Z. A., Kadir, N. B. A., Yanasegaran, K., Basir, S. M. A., Ramakrishnappa, S., Ariff, M. I., & Ganasegaran, K. (2021). Perceived Symptoms of Depression, Anxiety and Stress amongst Staff in a Malaysian Public University: A Workers Survey. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(22), 11874. <https://doi.org/10.3390/ijerph182211874>

- Mátó, V., Tarkó, K., Lippai, L., Nagymajtényi, L., & Paulik, E. (2020). Psychosocial work environment risk factors among university employees – A cross-sectional study in Hungary. *Slovenian Journal of Public Health*, 60(1), 10–16. <https://doi.org/10.2478/sjph-2021-0003>
- Moulindha, T. (2022). *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Karyawan pada Masa Pandemi Covid-19 di Sppbe Pt Hakamindo Petro Chem*. Thesis, Universitas Muhammadiyah Jember.
- Mukhlis, H., Harlianty, R. A., & Madila, L. (2024). Job Stress and Its Influence on University Staff's Quality of Life: The Importance of Work-Life Balance and Coworker Support. *Majalah Kesehatan Indonesia*, 5(2), 71–80. <https://doi.org/10.47679/makein.2024213>
- Naseh, S., Frendika, R., & Assyofa, A. (2023). Pengaruh Knowledge Sharing dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Eleska Iatki Kota Bandung. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 3(1), 1–10. <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v3i1.5873>
- Nuraini, B. (2023). *Strategi Meningkatkan Kinerja Pegawai: Pendekatan Terpadu Kompetensi, Motivasi, dan Budaya Organisasi*. Asadel Liamsindo Teknologi.
- Nurdin, M. A., Erislan, & Ramli, S. (2023). *Manajemen Kinerja Karyawan (Kedisiplinan Kerja, Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja, serta Lingkungan Kerja)*. Mitra Ilmu.
- Onsardi, & Fintariasari, M. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan)*. Eureka Media Aksara.
- Pramono, G. P. (2024). *Pengelolaan Stres Kerja: Integrasi Alam Bawah Sadar dan Teknik Hypno Self dalam Lingkungan Kerja yang Sehat*. WeHa Press.
- Purnawan, Andrew P., & Hamali, S. (2023). Workload Analysis Using Cardiovascular Load, Nasa-TLX, and Fishbone Diagrams. *International Journal of Social Science and Human Research*, 6(8), 1–10. <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v6-i8-19>
- Puspa, M. W., & Sukei. (2024). Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Sekretariat Daerah Kota Surabaya. *Soetomo Business Review*, 5(1) Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Sekretariat Daerah Kota Surabaya), 218–237. <https://doi.org/https://doi.org/10.25139/sbr.v5i2.8234>
- Raditya, C. G., & Supartha, W. G. (2023). Job stress mediate: Workload on employee performance. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, 19(3), 177–188. <https://doi.org/10.30574/wjarr.2023.19.3.1774>

- Rahmasari, M. R., & Wulansari, N. A. (2020). Employee Performance Improvement Models. *Management Analysis Journal*, 9(1), 53–61. <https://doi.org/10.15294/maj.v9i1.35215>
- Ramesh, S., Ramachandran, M., Saravanan, V., & Nanjundan, P. (2022). Evaluation of Employee performance management using VIKOR Method. *REST Journal on Data Analytics and Artificial Intelligence*, 1(4), 10–17. <https://doi.org/10.46632/jdaai/1/4/2>
- Rasminingsih, N. K. N., Wibawa, I. W. S., & Fahrianto, R. I. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Dukungan Sosial. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 10(12), 1388. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2021.v10.i12.p07>
- Rawson, J. V., & Davis, M. A. (2023). Change management: a framework for adaptation of the change management model. *IISE Transactions on Healthcare Systems Engineering*, 13(3), 198–204. <https://doi.org/10.1080/24725579.2023.2201959>
- Riska, S., Deoranto, P., & Armanda, T. W. (2020). Employee Performance Assessment using Analytical Network Process and Rating Scale. *Jurnal Teknik Industri*, 21(1), 70–79. <https://doi.org/10.22219/JTIUMM.Vol21.No1.70-79>
- Rossa, W. M., Susanti, E. N., Hakim, L., & Magdalena, L. (2024). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 13(1), 214–226.
- Rukhayati, S., & Prihatin, T. (2023). Work Stress and Influencing Factors. *Solo International Collaboration and Publication of Social Sciences and Humanities*, 1(1), 44–51. <https://doi.org/10.61455/sicopus.v1i01.30>
- Sakyi, K. A., Musona, D., & Mweshi, G. (2020). Research Methods and Methodology. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 7(3), 296–302. <https://doi.org/10.14738/assrj.73.7993>
- Sarkar, S., Menon, V., Padhy, S., & Kathiresan, P. (2024). Mental health and well-being at the workplace. *Indian Journal of Psychiatry*, 66(Suppl 2), 353–364. https://doi.org/10.4103/indianjpsychiatry.indianjpsychiatry_608_23
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2021). *Metode Penelitian untuk Bisnis (Pendekatan Pengembangan Keahlian)*.
- Sharma, R., & Mathew, B. (2024). A Study of Effects of Stress Level on Job Performance. *International Journal For Multidisciplinary Research*, 6(4). <https://doi.org/10.36948/ijfmr.2024.v06i04.26925>
- Siamsa, S., & Aprilius, A. (2023). Workload and Work Stress in Affecting Employee Performance. *Technium Social Sciences Journal*, 49(1), 389–392. <https://doi.org/10.47577/tssj.v49i1.9830>

- Sitepu, R. A., Harianto, E., & Sarwoko, E. (2024). The Role of Organizational Citizenship Behavior (OCB) in Moderating the Relationship Between Entrepreneurial Leadership, Organizational Climate, and Workload on Employee Performance. *JoIEM (Journal of Islamic Education Management)*, 5(2), 1–13. <https://doi.org/10.30762/joiem.v5i2.3637>
- Situmeang, A. R., & Prameswari, Y. (2024). Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Batam. *Jurnal Ilmiah Zona Psikologi*, 7(1), 1–10. <https://doi.org/10.37776/jizp.v7i1.1598>
- Spagnoli, P., Haynes, N. J., Kovalchuk, L. S., Clark, M. A., Buono, C., & Balducci, C. (2020). Workload, workaholism, and job performance: uncovering their complex relationship. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(18), 1–20. <https://doi.org/10.3390/ijerph17186536>
- Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. In *Alfabeta*. Alfabeta.
- Sukumar, G. M., Roy, R., Philip, M., & Gopalkrishna, G. (2023). Reliability of a Newly Developed Tool to Assess and Classify Work-related Stress (TAWS-16) for Indian Workforce. *Journal of Preventive Medicine and Public Health*, 56(5), 407–412. <https://doi.org/10.3961/jpmph.23.219>
- Sulastris, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83–98. <https://doi.org/10.31539/jomb.v2i1.1215>
- Suparman, T. I. (2024). The Effect of Flexible Work System, Workload, Work Ability, Job Satisfaction, Employee Engagement and Work Stress On Employee Performance (Case Study at PT Mecoindo). *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 5(3), 1243–1259. <https://doi.org/10.59141/jist.v5i3.974>
- Suresh, V., Nimbarte, A. D., & Choudhury, A. (2024). Workload Factors Influencing Mental Health and the Intent to Leave Job During the COVID-19 Pandemic: A Survey Analysis of Healthcare Workers Handling Mass Fatalities in the United States. *Safety*, 10(4), 103–110. <https://doi.org/10.3390/safety10040103>
- Sutaata, M. P. B., Karimah, A., & Hasanati, N. (2024). Exploring Factors Influencing OCB in Early Adulthood: A Systematic Review. *International Journal of Research Publication and Reviews*, 5(5), 13039–13044. <https://doi.org/10.55248/gengpi.5.0524.1455>
- Triatmaja, I. D. R. I., Nelwan, O. S., & Lengkong, V. P. . (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan FIF Group Manado. *Jurnal EMBA*, 10(3), 377–387.
- Victor, F., Onyemah, T. N., A. I. S., Raji, N. A., Sylvester, A. O., & Adewuyi, H. O. (2023). Enhancing Teaching Productivity Among University Staffers: The Influence of Organizational Commitment and Workload. *Journal of*

- General Education and Humanities*, 3(1), 37–46.
<https://doi.org/10.58421/gehu.v3i1.190>
- Wardani, W. G., & Yohanes, M. R. (2022). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nusantara Sejahtera Raya (Cinema Xxi) Cabang Plaza Depok. *Jurnal Semarak*, 5(2), 137–146.
- Weni, N. N., Kawiana, I. G. P., & Astrama, I. M. (2023). The Effect of Workload and Work Stress on Employee Performance with Burnout as A Mediation Variable (Case Study at a Health Laboratory in Denpasar City). *International Journal of Social Science, Education, Communication and Economics (SINOMICS JOURNAL)*, 2(2), 397–410.
<https://doi.org/10.54443/sj.v2i2.145>
- Wijayanti, T. C., & Chandra, G. A. (2024). Transformasi Perilaku Karyawan untuk Meningkatkan OCB melalui Kompensasi dan Budaya Organisasi. *Prosiding Seminar Nasional Forum Manajemen Indonesia*, 2(2), 366–379.
<https://doi.org/10.47747/snfmi.v2i1.2321>
- Wu, Q., Cao, H., & Du, H. (2023). Work Stress, Work-Related Rumination, and Depressive Symptoms in University Teachers: Buffering Effect of Self-Compassion. *Psychology Research and Behavior Management*, 16(2), 1557–1569. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S403744>
- Zurnizam, N. A., Ishak, M. F., Saidon, J., Syed Omar, S. A., & Mashahadi, F. (2024). The Effect of Work Stress and Work Environment on Job Performance in Manufacturing Industry: A PLS-SEM Approach. *Information Management and Business Review*, 16(35), 263–271.
[https://doi.org/10.22610/imbr.v16i3S\(I\)a.4132](https://doi.org/10.22610/imbr.v16i3S(I)a.4132)

L

A

M

P

I

R

A

N

Lampiran 1. Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN

Dengan hormat,

Saya Alek Sulaiman Efindi, mahasiswa Program Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Bengkulu sedang melakukan penelitian untuk tesis berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi OCB” di lingkungan Universitas Muhammadiyah Bengkulu. Partisipasi Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini akan sangat membantu dalam penyelesaian penelitian ini. Jawaban yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk keperluan akademik.

Terima kasih atas waktu dan partisipasi Bapak/Ibu.

Hormat saya,
Alek Sulaiman Efindi

I. IDENTITAS RESPONDEN

Jenis Kelamin:

- ☐ Laki-laki
- ☐ Perempuan

Usia:

- ☐ < 25 tahun
- ☐ 25–34 tahun
- ☐ 35–44 tahun
- ☐ ≥ 45 tahun

Pendidikan Terakhir:

- ☐ SMA/SMK
- ☐ Diploma
- ☐ Sarjana (S1)
- ☐ Pascasarjana (S2/S3)

Lama Bekerja:

- ☐ < 1 tahun
☐ 1–5 tahun
☐ 6–10 tahun
☐ > 10 tahun

II. PERNYATAAN**A. BEBAN KERJA**

Petunjuk:

Berikan tanda centang (✓) pada kolom yang sesuai dengan tingkat kesesuaian Anda terhadap pernyataan berikut:

Skala:

- 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
 2 = Tidak Setuju (TS)
 3 = Kurang Setuju (KS)
 4 = Setuju (S)
 5 = Sangat Setuju (SS)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya harus memproses banyak informasi administratif dan akademik yang kompleks dalam waktu bersamaan.					
2.	Saya sering melakukan aktivitas fisik seperti memindahkan dokumen atau peralatan kantor yang cukup melelahkan.					
3.	Saya sering harus menyelesaikan pekerjaan dengan tenggat waktu yang sangat singkat.					
4.	Saya dituntut untuk mencapai hasil kerja yang optimal sesuai dengan standar universitas.					
5.	Saya harus bekerja lebih keras dari biasanya untuk memenuhi target atau volume pekerjaan yang meningkat.					
6.	Saya merasa kewalahan saat pekerjaan menumpuk dan tidak ada bantuan yang memadai.					

B. STRES KERJA

Petunjuk:

Berikan tanda centang (✓) pada kolom yang sesuai dengan tingkat kesesuaian Anda terhadap pernyataan berikut:

Skala:

5 = Sangat Tidak Setuju (STS)

4 = Tidak Setuju (TS)

3 = Kurang Setuju (KS)

2 = Setuju (S)

1 = Sangat Setuju (SS)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya merasa pekerjaan saya berdampak pada kesehatan dan menurunkan kualitas hubungan sosial saya.					
2.	Saya sering kewalahan mengatur waktu antara tugas rutin, rapat, dan pekerjaan tambahan.					
3.	Saya merasa mudah cemas atau tegang ketika menghadapi beban kerja yang tidak terkendali.					
4.	Saya mengalami stres karena beban tanggung jawab kerja yang terus meningkat tanpa dukungan yang cukup.					

C. ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)

Petunjuk:

Berikan tanda centang (✓) pada kolom yang sesuai dengan tingkat kesesuaian Anda terhadap pernyataan berikut:

Skala:

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Kurang Setuju (KS)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya secara sukarela membantu rekan kerja menyelesaikan tugasnya meskipun itu bukan					

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	tanggung jawab saya.					
2.	Saya menjalankan tugas-tugas saya melebihi standar minimum yang diwajibkan, seperti menyelesaikan pekerjaan lebih awal atau membawa pekerjaan ke rumah.					
3.	Saya tidak mengeluh ketika menghadapi kebijakan atau kondisi kerja yang kurang ideal dan tetap bekerja dengan semangat.					
4.	Saya selalu memberitahu rekan kerja terlebih dahulu jika tindakan saya dapat berdampak pada pekerjaan mereka untuk menghindari kesalahpahaman.					
5.	Saya bersedia menghadiri rapat atau kegiatan organisasi di luar jam kerja sebagai bentuk kepedulian terhadap kemajuan tempat saya bekerja.					

D. KINERJA KARYAWAN

Petunjuk:

Berikan tanda centang (✓) pada kolom yang sesuai dengan tingkat kesesuaian Anda terhadap pernyataan berikut:

Skala:

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Kurang Setuju (KS)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya dapat menyelesaikan sejumlah dokumen atau laporan administrasi dalam satu hari kerja.					
2.	Pekerjaan saya diselesaikan dengan teliti dan jarang mengalami koreksi dari atasan.					
3.	Saya memahami prosedur kerja dan sistem informasi yang berlaku di lingkungan universitas.					
4.	Rekan kerja dan atasan mempercayai saya					

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	dalam menyelesaikan tugas-tugas penting.					
5.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai tenggat yang ditentukan.					
6.	Saya selalu hadir dan jarang mengambil cuti kecuali ada keperluan mendesak.					
7.	Saya mampu beradaptasi dengan perubahan sistem atau kebijakan yang diterapkan oleh universitas.					
8.	Saya dapat bekerja sama dengan baik dalam tim, baik lintas unit maupun antar bagian.					

Lampiran 2. Pedoman Wawancara

PEDOMAN WAWANCARA

Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi *Organizational Citizenship Behavior* Studi pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Bengkulu

Identitas Informan

Nama (opsional) :
 Jenis Kelamin :
 Usia :
 Bagian/Divisi :
 Tanggal Wawancara :

Pertanyaan Utama Wawancara

1. Beban Kerja

- Bagaimana Bapak/Ibu menilai beban kerja yang tangani sehari-hari?
- Apakah menurut Bapak/Ibu beban kerja tersebut sesuai dengan tanggung jawab dan waktu kerja yang tersedia?
- Apakah pernah merasa pekerjaan terlalu banyak secara fisik atau mental? Bisa dijelaskan contohnya?

2. Stres Kerja

- Apakah Bapak/Ibu pernah merasa stres karena pekerjaan? Apa yang biasanya menjadi penyebab utama?
- Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja atau produktivitas Bapak/Ibu?
- Apakah stres yang dirasakan berdampak pada kesehatan atau kehidupan sosial Bapak/Ibu?

3. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

- Dalam keseharian, apakah Bapak/Ibu pernah secara sukarela membantu rekan kerja di luar tugas Bapak/Ibu?
- Apa pendapat Bapak/Ibu tentang pentingnya menjaga hubungan baik dan komunikasi antar rekan kerja?
- Seberapa sering Bapak/Ibu ikut berpartisipasi dalam kegiatan kampus di luar jam kerja atau di luar tugas pokok?

4. Kinerja Karyawan

- Bagaimana Bapak/Ibu menilai kinerja sendiri dalam menyelesaikan tugas sehari-hari?

- Apakah Bapak/Ibu merasa telah bekerja secara efisien dan sesuai dengan target universitas?
- Apakah ada faktor-faktor yang mendukung atau menghambat kinerja Bapak/Ibu di lingkungan kampus?

Pertanyaan Penutup

- Menurut Bapak/Ibu, apa yang bisa dilakukan oleh pihak universitas untuk meringankan beban kerja atau mengurangi stres kerja?
- Adakah saran atau masukan agar hubungan kerja di lingkungan kampus bisa lebih baik?
- Apakah Bapak/Ibu merasa dihargai dan diapresiasi atas kontribusinya di universitas?

Lampiran 3. Transkrip Wawancara Penelitian

Judul: *Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi OCB di Universitas Muhammadiyah Bengkulu*



Informan 1 – Bapak A (Anggi Josetio Prayoga, Staf Prodi Manajemen)

1. Beban Kerja

Peneliti: Bagaimana Bapak menilai beban kerja yang Bapak tangani sehari-hari?

Informan A: Ya, kalau saya lihat beban kerja saya cukup padat, apalagi saat awal dan akhir semester. Banyak dokumen, input nilai, dan koordinasi dengan dosen yang harus cepat ditangani.

Peneliti: Apakah beban kerja tersebut sesuai dengan tanggung jawab dan waktu kerja yang tersedia?

Informan A: Kadang nggak seimbang. Waktunya terbatas, tapi tanggung jawabnya banyak. Jadi sering harus lembur atau bawa pekerjaan ke rumah.

Peneliti: Apakah pernah merasa pekerjaan terlalu banyak secara fisik atau mental? Bisa dijelaskan contohnya?

Informan A: Pernah. Misalnya saat pelaporan akreditasi atau rekap data mahasiswa, itu benar-benar menguras tenaga dan pikiran. Kadang sampai pusing sendiri karena deadline mepet.

2. Stres Kerja

Peneliti: Apakah Bapak pernah merasa stres karena pekerjaan?

Informan A: Pernah, sering malah. Terutama kalau ada tugas mendadak atau sistem error pas deadline.

Peneliti: Bagaimana pengaruh stres terhadap produktivitas Bapak?

Informan A: Pengaruhnya jelas, jadi kurang fokus, kerjaan terasa berat, dan mood juga jadi nggak bagus.

Peneliti: Apakah stres berdampak pada kesehatan atau kehidupan sosial?

Informan A: Kalau sudah capek banget, kadang malas ngobrol sama keluarga. Badan juga gampang sakit, pegal, atau pusing.

3. OCB

Peneliti: Apakah Bapak pernah secara sukarela membantu rekan kerja?

Informan A: Iya, sering. Misalnya bantu input data kalau teman sedang sakit atau keluar kantor.

Peneliti: Apa pendapat Bapak tentang pentingnya menjaga hubungan baik?

Informan A: Penting sekali. Kalau hubungannya akrab, kerja jadi lebih enak dan saling bantu.

Peneliti: Seberapa sering Bapak ikut kegiatan kampus di luar tugas pokok?

Informan A: Kadang ikut, terutama kalau ada kegiatan kemahasiswaan atau pelatihan internal.

4. Kinerja

Peneliti: Bagaimana Bapak menilai kinerja sendiri?

Informan A: Saya rasa cukup baik, saya berusaha disiplin dan menyelesaikan tugas tepat waktu.

Peneliti: Apakah merasa sudah sesuai dengan target universitas?

Informan A: Sebagian besar iya, tapi kalau lagi overload, agak molor juga.

Peneliti: Apa yang mendukung atau menghambat kinerja?

Informan A: Dukungan dari atasan dan rekan kerja sangat membantu. Yang menghambat biasanya sistem yang lambat atau kurangnya SDM.

Penutup

Peneliti: Apa saran Bapak untuk meringankan beban atau stres kerja?

Informan A: Tambah tenaga bantu atau magang dari mahasiswa mungkin bisa bantu saat sibuk.

Peneliti: Saran agar hubungan kerja lebih baik?

Informan A: Sering-sering adakan forum informal atau diskusi santai antarbagian.

Peneliti: Apakah Bapak merasa dihargai?

Informan A: Secara umum iya, tapi akan lebih semangat kalau ada apresiasi kecil atau ucapan terima kasih dari pimpinan.



Informan 2 – Ibu B (Erine Peresilla, Kepala Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis)

1. Beban Kerja

Peneliti: Bagaimana Ibu menilai beban kerja Ibu sehari-hari?

Informan B: Cukup tinggi, karena saya harus mengatur alur administrasi fakultas, koordinasi staf, serta menjadi penghubung ke dekan.

Peneliti: Apakah beban itu sesuai waktu dan tanggung jawab?

Informan B: Kadang terasa berat, terutama saat ada agenda rapat atau kegiatan mendadak. Tapi sejauh ini masih bisa diatasi.

Peneliti: Pernah merasa kelelahan fisik/mental?

Informan B: Pernah. Apalagi saat jadwal padat, harus pulang malam, kadang sampai tidak sempat makan siang.

2. Stres Kerja

Peneliti: Pernah merasa stres karena pekerjaan?

Informan B: Ya, terutama saat ada tekanan dari pimpinan atau permintaan data dadakan.

Peneliti: Pengaruh stres terhadap kinerja Ibu?

Informan B: Bisa menghambat fokus. Tugas jadi tertunda kalau pikiran sudah jenuh.

Peneliti: Dampak ke kesehatan atau sosial?

Informan B: Ya, kadang jadi mudah marah di rumah atau sulit tidur.

3. OCB

Peneliti: Pernah bantu rekan kerja secara sukarela?

Informan B: Tentu. Saya sering back-up pekerjaan staf kalau mereka izin.

Peneliti: Pentingkah menjaga hubungan kerja yang baik?

Informan B: Sangat penting. Kalau komunikasi lancar, pekerjaan pun selesai lebih cepat.

Peneliti: Sering ikut kegiatan luar jam kerja?

Informan B: Cukup sering, apalagi kalau ada rapat pimpinan atau kegiatan sosial kampus.

4. Kinerja

Peneliti: Bagaimana Ibu menilai kinerja sendiri?

Informan B: Saya berusaha maksimal, terutama dalam menjaga alur kerja di fakultas tetap lancar.

Peneliti: Apakah sudah sesuai target?

Informan B: Alhamdulillah, sebagian besar target tercapai.

Peneliti: Faktor pendukung/penghambat kinerja?

Informan B: Dukungan dari tim sangat penting. Hambatannya biasanya teknis, seperti gangguan sistem atau jadwal yang bertabrakan.

Penutup

Peneliti: Apa saran Ibu untuk mengurangi beban/stres kerja?

Informan B: Perlu SOP yang lebih ringkas dan delegasi tugas yang jelas.

Peneliti: Saran agar hubungan kerja lebih baik?

Informan B: Tingkatkan komunikasi antarunit dan adakan evaluasi kerja secara berkala.

Peneliti: Apakah Ibu merasa dihargai?

Informan B: Ya, tetapi akan lebih terasa jika penghargaan juga diberikan secara formal, misalnya penghargaan tahunan.



Informan 3 – Bapak C (Mardianto, Perpustakaan)

1. Beban Kerja

Peneliti: Bagaimana Bapak menilai beban kerja Bapak sehari-hari?

Informan C: Beban kerja saya tergolong sedang, tapi meningkat drastis saat mahasiswa banyak mengakses layanan.

Peneliti: Sesuai dengan waktu kerja?

Informan C: Kadang tidak cukup, apalagi kalau ada kegiatan tambahan seperti pelatihan atau pameran buku.

Peneliti: Pernah merasa kewalahan?

Informan C: Ya, saat harus mengatur pelayanan dan input data koleksi bersamaan.

2. Stres Kerja

Peneliti: Pernah merasa stres?

Informan C: Pernah, terutama saat kekurangan staf atau komputer bermasalah.

Peneliti: Pengaruhnya terhadap kinerja?

Informan C: Jelas terganggu. Kalau stres, kerjaan bisa berantakan atau tertunda.

Peneliti: Dampaknya pada kesehatan/sosial?

Informan C: Ya, jadi lebih cepat lelah dan ingin sendiri.

3. OCB

Peneliti: Pernah membantu rekan secara sukarela?

Informan C: Sering, terutama saat staf lain izin atau tugas ke luar.

Peneliti: Pentingkah menjaga hubungan kerja?

Informan C: Sangat penting. Kalau suasana kerja baik, semua jadi ringan.

Peneliti: Ikut kegiatan kampus luar jam kerja?

Informan C: Kadang, kalau kegiatan itu relevan dengan bidang saya atau ada undangan.

4. Kinerja

Peneliti: Penilaian Bapak terhadap kinerja pribadi?

Informan C: Saya usahakan bekerja sesuai prosedur dan selesai tepat waktu.

Peneliti: Sesuai target?

Informan C: Selama ini, ya.

Peneliti: Faktor pendukung dan penghambat?

Informan C: Fasilitas dan kerja sama tim sangat mendukung. Hambatannya kalau sarana teknis bermasalah.

Penutup

Peneliti: Saran untuk mengurangi beban/stres?

Informan C: Perbaiki fasilitas kerja.

Peneliti: Saran hubungan kerja?

Informan C: Perlu lebih sering koordinasi dan sharing antar bagian.

Peneliti: Apakah merasa dihargai?

Informan C: Cukup, tapi apresiasi nyata seperti insentif atau surat penghargaan akan lebih memotivasi.

Lampiran 4. Data Identitas Responden

No.	Jenis Kelamin	Usia (tahun)	Lama Bekerja	Pendidikan Terakhir
1	Laki-laki	25–34 tahun	1–5 tahun	Sarjana (S1)
2	Laki-laki	≥ 45 tahun	> 10 tahun	SMA/SMK
3	Perempuan	35–44 tahun	> 10 tahun	Sarjana (S1)
4	Laki-laki	35–44 tahun	< 1 tahun	Sarjana (S1)
5	Perempuan	35–44 tahun	6–10 tahun	Sarjana (S1)
6	Laki-laki	≥ 45 tahun	> 10 tahun	Sarjana (S1)
7	Perempuan	≥ 45 tahun	> 10 tahun	Sarjana (S1)
8	Laki-laki	≥ 45 tahun	> 10 tahun	SMA/SMK
9	Laki-laki	35–44 tahun	> 10 tahun	Sarjana (S1)
10	Laki-laki	25–34 tahun	1–5 tahun	Sarjana (S1)
11	Perempuan	25–34 tahun	1–5 tahun	Sarjana (S1)
12	Perempuan	25–34 tahun	> 10 tahun	SMA/SMK
13	Laki-laki	35–44 tahun	> 10 tahun	SMA/SMK
14	Perempuan	25–34 tahun	6–10 tahun	Sarjana (S1))
15	Laki-laki	< 25 tahun	1–5 tahun	Sarjana (S1)
16	Perempuan	≥ 45 tahun	> 10 tahun	Sarjana (S1)
17	Perempuan	25–34 tahun	6–10 tahun	Sarjana (S1)
18	Laki-laki	≥ 45 tahun	> 10 tahun	Sarjana (S1)
19	Perempuan	35–44 tahun	6–10 tahun	Sarjana (S1)
20	Perempuan	35–44 tahun	> 10 tahun	Sarjana (S1)
21	Laki-laki	≥ 45 tahun	> 10 tahun	Sarjana (S1)
22	Laki-laki	35–44 tahun	6–10 tahun	Sarjana (S1)
23	Perempuan	35–44 tahun	1–5 tahun	Sarjana (S1)
24	Perempuan	< 25 tahun	< 1 tahun	Sarjana (S1)
25	Laki-laki	< 25 tahun	< 1 tahun	SMA/SMK
26	Perempuan	35–44 tahun	6–10 tahun	Sarjana (S1)
27	Perempuan	35–44 tahun	> 10 tahun	Sarjana (S1)
28	Laki-laki	25–34 tahun	1–5 tahun	Sarjana (S1)
29	Perempuan	25–34 tahun	1–5 tahun	Sarjana (S1)
30	Perempuan	< 25 tahun	< 1 tahun	SMA/SMK
31	Laki-laki	≥ 45 tahun	> 10 tahun	Sarjana (S1)
32	Laki-laki	35–44 tahun	> 10 tahun	Diploma
33	Perempuan	35–44 tahun	> 10 tahun	Sarjana (S1)
34	Laki-laki	25–34 tahun	< 1 tahun	Sarjana (S1)
35	Perempuan	< 25 tahun	< 1 tahun	Sarjana (S1)
36	Perempuan	35–44 tahun	> 10 tahun	Sarjana (S1)
37	Laki-laki	35–44 tahun	> 10 tahun	Sarjana (S1)
38	Laki-laki	< 25 tahun	< 1 tahun	Sarjana (S1)
39	Laki-laki	< 25 tahun	< 1 tahun	Sarjana (S1)
40	Laki-laki	≥ 45 tahun	> 10 tahun	Sarjana (S1)
41	Laki-laki	< 25 tahun	1–5 tahun	SMA/SMK
42	Perempuan	< 25 tahun	< 1 tahun	Sarjana (S1)

No.	Jenis Kelamin	Usia (tahun)	Lama Bekerja	Pendidikan Terakhir
43	Perempuan	≥ 45 tahun	> 10 tahun	Sarjana (S1)
44	Perempuan	≥ 45 tahun	6–10 tahun	Sarjana (S1)
45	Laki-laki	≥ 45 tahun	< 1 tahun	SMA/SMK
46	Laki-laki	25–34 tahun	6–10 tahun	Sarjana (S1)
47	Laki-laki	≥ 45 tahun	< 1 tahun	SMA/SMK
48	Laki-laki	35–44 tahun	> 10 tahun	Sarjana (S1)
49	Perempuan	≥ 45 tahun	> 10 tahun	Sarjana (S1)
50	Perempuan	25–34 tahun	1–5 tahun	SMA/SMK
51	Perempuan	25–34 tahun	1–5 tahun	Sarjana (S1)
52	Perempuan	< 25 tahun	< 1 tahun	Sarjana (S1)
53	Laki-laki	25–34 tahun	> 10 tahun	Sarjana (S1)
54	Perempuan	< 25 tahun	< 1 tahun	Sarjana (S1)
55	Perempuan	≥ 45 tahun	> 10 tahun	Sarjana (S1)
56	Perempuan	35–44 tahun	< 1 tahun	Diploma
57	Laki-laki	35–44 tahun	1–5 tahun	Sarjana (S1)
58	Perempuan	< 25 tahun	1–5 tahun	Diploma
59	Perempuan	< 25 tahun	6–10 tahun	SMA/SMK
60	Perempuan	25–34 tahun	> 10 tahun	Sarjana (S1)
61	Perempuan	≥ 45 tahun	< 1 tahun	Sarjana (S1)
62	Laki-laki	< 25 tahun	< 1 tahun	Sarjana (S1)
63	Perempuan	25–34 tahun	6–10 tahun	Sarjana (S1)
64	Perempuan	25–34 tahun	> 10 tahun	Sarjana (S1)
65	Perempuan	35–44 tahun	> 10 tahun	Sarjana (S1)
66	Laki-laki	35–44 tahun	1–5 tahun	Sarjana (S1)
67	Perempuan	35–44 tahun	< 1 tahun	SMA/SMK
68	Perempuan	25–34 tahun	1–5 tahun	Sarjana (S1)
69	Laki-laki	≥ 45 tahun	> 10 tahun	Diploma
70	Laki-laki	≥ 45 tahun	< 1 tahun	SMA/SMK
71	Perempuan	35–44 tahun	1–5 tahun	Sarjana (S1)
72	Perempuan	≥ 45 tahun	1–5 tahun	Diploma
73	Perempuan	≥ 45 tahun	> 10 tahun	Sarjana (S1)
74	Laki-laki	25–34 tahun	1–5 tahun	Sarjana (S1)
75	Laki-laki	35–44 tahun	< 1 tahun	Diploma
76	Laki-laki	25–34 tahun	< 1 tahun	SMA/SMK
77	Laki-laki	35–44 tahun	< 1 tahun	SMA/SMK
78	Laki-laki	≥ 45 tahun	1–5 tahun	SMA/SMK
79	Laki-laki	35–44 tahun	< 1 tahun	Diploma
80	Laki-laki	< 25 tahun	< 1 tahun	Diploma
81	Laki-laki	25–34 tahun	> 10 tahun	SMA/SMK
82	Laki-laki	25–34 tahun	1–5 tahun	Sarjana (S1)
83	Perempuan	35–44 tahun	6–10 tahun	Sarjana (S1)
84	Laki-laki	< 25 tahun	1–5 tahun	Sarjana (S1)
85	Laki-laki	< 25 tahun	1–5 tahun	Sarjana (S1)
86	Perempuan	35–44 tahun	< 1 tahun	SMA/SMK

No.	Jenis Kelamin	Usia (tahun)	Lama Bekerja	Pendidikan Terakhir
87	Laki-laki	35–44 tahun	< 1 tahun	Sarjana (S1)
88	Perempuan	< 25 tahun	1–5 tahun	Diploma
89	Laki-laki	35–44 tahun	6–10 tahun	SMA/SMK
90	Laki-laki	≥ 45 tahun	< 1 tahun	Diploma
91	Laki-laki	< 25 tahun	> 10 tahun	Sarjana (S1)
92	Perempuan	≥ 45 tahun	> 10 tahun	Sarjana (S1)

Lampiran 5. Tabulasi Data Variabel Beban Kerja

No.	BK1	BK2	BK3	BK4	BK5	BK6
1	4	5	5	5	4	4
2	3	3	3	4	3	3
3	4	3	3	3	3	3
4	5	5	4	5	4	5
5	3	3	2	3	4	4
6	4	4	2	3	2	2
7	4	4	3	4	3	4
8	4	4	3	4	3	3
9	4	4	4	4	4	4
10	5	4	5	5	4	4
11	4	3	4	4	4	3
12	5	5	4	5	4	4
13	4	4	4	4	5	5
14	3	3	3	3	3	3
15	4	4	4	4	4	4
16	5	5	4	4	5	5
17	4	4	4	4	4	3
18	3	3	3	3	3	3
19	2	2	2	2	2	2
20	4	4	3	4	3	4
21	4	4	4	4	4	4
22	4	3	4	3	3	3
23	3	3	3	3	3	3
24	5	4	5	4	5	4
25	3	3	3	3	3	3
26	4	3	4	3	4	3
27	4	4	3	4	3	3
28	4	3	4	4	3	3
29	4	4	4	4	4	4
30	4	4	4	4	4	4
31	4	3	4	4	3	3
32	4	4	4	4	4	4
33	3	3	3	3	3	3
34	5	5	5	5	4	4
35	4	4	4	4	3	3
36	2	2	2	2	2	2
37	3	3	3	3	3	3
38	3	3	3	3	3	3
39	4	3	4	4	4	3
40	4	3	4	4	3	2
41	1	1	1	1	1	4
42	2	2	2	2	2	2
43	2	3	2	3	2	2

No.	BK1	BK2	BK3	BK4	BK5	BK6
44	4	3	3	4	3	3
45	4	4	4	4	4	4
46	4	3	4	4	3	3
47	4	3	4	4	3	3
48	5	5	4	5	5	4
49	4	4	4	4	2	3
50	2	3	3	4	3	3
51	5	5	4	4	5	4
52	3	3	3	3	3	3
53	4	4	3	4	4	3
54	1	1	2	3	3	2
55	3	2	2	4	4	2
56	4	4	5	4	4	3
57	3	1	2	4	3	2
58	4	3	3	4	3	2
59	3	3	3	4	4	3
60	4	4	4	4	4	3
61	3	4	3	4	3	3
62	2	3	2	4	3	3
63	5	5	5	5	4	4
64	5	5	5	5	5	4
65	4	5	5	5	4	4
66	3	2	3	4	3	3
67	1	3	3	4	1	3
68	3	2	3	4	3	1
69	2	5	5	4	1	3
70	5	4	4	5	3	3
71	4	4	4	4	4	4
72	4	4	4	4	4	4
73	1	2	1	3	3	2
74	4	3	4	4	4	3
75	3	3	2	3	3	3
76	4	4	4	4	4	4
77	5	5	4	5	4	4
78	3	2	2	4	1	1
79	3	2	3	3	2	2
80	4	4	4	4	4	3
81	2	2	2	4	2	2
82	4	4	3	4	3	3
83	3	4	3	4	4	4
84	4	4	5	5	5	5
85	4	4	4	4	4	4
86	4	4	3	4	3	3
87	4	4	4	4	4	4
88	4	4	4	4	4	4

No.	BK1	BK2	BK3	BK4	BK5	BK6
89	3	3	4	4	4	3
90	5	5	4	4	4	4
91	4	3	4	4	3	3
92	4	3	4	4	4	3

Lampiran 6. Tabulasi Data Variabel Stres Kerja

No.	SK1	SK2	SK3	SK4
1	3	3	3	3
2	2	3	3	2
3	3	3	3	3
4	4	4	3	4
5	3	3	3	4
6	4	4	3	3
7	4	3	3	4
8	2	3	3	2
9	2	2	2	3
10	3	3	3	3
11	4	4	4	4
12	3	3	4	4
13	2	2	2	2
14	3	3	4	4
15	3	3	3	3
16	4	4	4	4
17	4	4	4	4
18	4	4	4	4
19	3	3	3	3
20	2	2	2	2
21	3	3	4	4
22	3	3	3	3
23	3	3	3	3
24	4	4	4	4
25	4	4	4	4
26	3	3	4	4
27	4	4	3	3
28	3	3	2	2
29	3	3	3	3
30	3	3	3	3
31	3	3	4	4
32	4	4	4	4
33	3	3	3	3
34	5	5	4	4
35	3	4	3	4
36	3	3	3	3
37	3	3	3	1
38	3	3	3	3
39	3	4	4	3
40	3	4	4	3
41	1	1	2	2
42	3	4	3	4
43	3	3	3	3

No.	SK1	SK2	SK3	SK4
44	4	4	3	3
45	4	4	4	4
46	3	4	4	3
47	4	3	3	4
48	4	4	5	5
49	3	2	3	3
50	1	1	1	2
51	5	5	4	4
52	2	3	3	3
53	3	3	4	4
54	3	2	2	3
55	4	4	4	4
56	5	4	4	5
57	3	4	4	3
58	3	3	4	4
59	3	4	3	3
60	4	4	4	4
61	4	3	4	3
62	3	1	2	3
63	4	4	5	5
64	5	5	5	5
65	4	5	4	5
66	3	2	2	3
67	3	2	3	3
68	2	2	3	3
69	2	2	3	3
70	3	3	4	4
71	4	4	4	4
72	4	4	4	4
73	2	3	3	2
74	3	3	4	4
75	2	2	3	3
76	4	3	3	4
77	5	5	4	4
78	3	2	3	3
79	2	1	3	3
80	4	4	4	4
81	2	2	3	3
82	4	3	4	4
83	3	4	4	4
84	4	5	4	5
85	4	4	4	4
86	4	3	3	4
87	4	4	4	4
88	4	4	4	4

No.	SK1	SK2	SK3	SK4
89	3	4	3	4
90	4	4	4	4
91	4	3	3	4
92	4	3	4	3

Lampiran 7. Tabulasi Data Variabel OCB

No.	OCB1	OCB2	OCB3	OCB4	OCB5
1	5	4	5	4	4
2	3	3	3	4	4
3	3	3	4	4	4
4	4	3	3	4	4
5	4	5	3	3	5
6	2	2	3	3	3
7	3	3	4	4	4
8	3	3	3	4	4
9	4	4	4	4	4
10	4	3	3	5	4
11	4	3	3	3	5
12	4	4	3	5	3
13	5	4	5	5	5
14	2	2	2	2	2
15	4	4	4	4	4
16	5	4	4	4	4
17	4	4	4	4	4
18	2	3	2	3	3
19	4	3	3	4	4
20	5	5	4	4	5
21	4	4	4	4	4
22	5	4	4	5	4
23	4	4	4	4	4
24	3	3	4	4	4
25	2	2	3	3	3
26	4	4	4	4	4
27	4	4	4	4	4
28	5	4	5	5	5
29	4	4	4	4	4
30	4	4	4	4	4
31	3	3	4	4	4
32	3	3	3	4	4
33	3	3	3	4	4
34	4	4	5	5	5
35	3	3	3	4	4
36	3	3	2	2	3
37	3	3	3	4	4
38	3	3	4	4	4
39	3	3	4	4	4
40	5	4	4	5	5
41	3	3	3	3	3
42	3	3	4	4	4
43	3	3	3	4	4

No.	OCB1	OCB2	OCB3	OCB4	OCB5
44	4	3	3	4	4
45	2	3	2	3	3
46	4	4	5	5	5
47	4	3	4	3	4
48	5	4	5	5	5
49	3	3	3	4	4
50	3	2	3	1	3
51	4	4	4	5	5
52	4	4	5	5	5
53	3	3	3	4	4
54	3	3	3	3	3
55	3	3	3	3	3
56	4	5	4	5	5
57	3	4	4	3	4
58	4	4	3	3	4
59	3	3	4	4	4
60	4	4	4	4	4
61	3	3	4	4	4
62	3	3	2	3	3
63	4	5	5	4	5
64	4	4	4	5	5
65	5	5	4	5	5
66	4	4	3	3	3
67	3	2	3	3	2
68	3	3	3	3	3
69	2	2	3	3	3
70	4	3	3	4	4
71	4	4	4	4	4
72	4	4	4	4	4
73	3	3	2	3	3
74	3	3	4	4	4
75	2	1	2	1	2
76	4	4	4	4	4
77	4	4	4	5	5
78	3	3	3	3	3
79	3	3	4	4	4
80	4	4	4	4	4
81	2	2	3	3	3
82	3	3	3	4	4
83	4	4	4	4	4
84	4	4	5	5	5
85	4	4	4	4	4
86	3	3	3	4	4
87	4	4	4	4	4
88	4	4	4	4	4

No.	OCB1	OCB2	OCB3	OCB4	OCB5
89	3	4	3	4	4
90	4	4	4	4	4
91	4	2	5	1	5
92	4	4	3	4	3

Lampiran 8. Tabulasi Data Variabel Kinerja

No.	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8
1	4	4	5	4	5	5	5	5
2	4	4	3	3	4	4	4	4
3	3	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	5	5	5
5	3	3	4	4	4	4	5	5
6	3	2	4	3	2	4	4	3
7	3	3	4	4	3	4	4	4
8	4	3	4	4	3	4	4	4
9	4	4	4	4	4	4	4	4
10	4	4	5	4	4	4	5	5
11	4	3	4	4	3	3	4	4
12	4	5	4	4	5	4	3	3
13	5	4	5	4	5	5	5	5
14	3	3	3	3	3	3	3	3
15	4	4	4	4	4	4	4	5
16	5	4	5	5	4	4	5	5
17	4	4	4	4	4	4	4	4
18	3	2	3	3	2	3	3	3
19	4	4	3	4	3	4	4	4
20	4	4	5	4	5	5	5	5
21	4	4	4	4	4	4	4	4
22	5	4	5	4	4	4	4	5
23	4	4	4	4	4	4	4	4
24	3	3	4	4	4	4	4	3
25	3	2	3	3	3	3	2	3
26	4	4	4	4	4	4	4	4
27	4	4	4	4	4	4	4	4
28	4	4	5	5	5	5	5	5
29	4	4	4	4	4	4	4	4
30	4	4	4	4	4	4	4	4
31	3	3	4	3	3	4	4	3
32	3	3	3	4	4	3	3	3
33	3	3	4	4	3	4	4	4
34	5	4	4	5	5	5	4	5
35	3	4	3	4	4	4	4	4
36	3	3	2	4	2	3	3	3
37	4	3	4	4	3	4	4	4
38	3	4	4	4	3	3	4	4
39	3	3	3	4	4	4	3	4
40	4	5	5	4	5	5	5	5
41	3	3	3	3	3	3	3	3
42	3	3	4	4	4	4	4	4
43	3	4	4	4	3	4	3	4

No.	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8
44	3	4	3	4	4	4	4	4
45	3	3	2	3	3	3	2	3
46	5	4	5	4	4	5	5	5
47	4	3	4	4	4	4	3	3
48	5	5	4	5	4	4	5	5
49	3	3	4	3	3	3	4	3
50	3	3	4	3	3	3	3	3
51	4	5	4	5	5	4	4	5
52	5	4	4	5	5	4	4	5
53	3	3	4	3	4	3	4	4
54	3	3	3	3	3	3	3	3
55	3	3	3	3	3	3	3	3
56	5	5	4	4	5	4	4	4
57	3	4	4	4	4	3	3	4
58	3	3	4	4	3	3	4	4
59	4	4	3	3	4	3	4	4
60	4	4	4	4	4	4	4	4
61	3	4	4	4	3	3	3	3
62	3	3	3	3	3	4	3	4
63	4	4	5	5	4	4	4	4
64	5	4	4	4	5	5	5	4
65	5	5	5	4	4	5	4	5
66	4	3	3	3	4	4	4	4
67	3	3	3	3	3	3	3	3
68	3	3	3	3	3	3	3	3
69	3	3	3	4	4	3	3	3
70	4	4	3	4	3	3	3	4
71	4	4	4	4	4	4	4	4
72	4	4	4	4	4	4	4	4
73	3	3	3	3	3	3	3	3
74	4	4	3	4	4	4	3	3
75	3	3	3	3	2	2	3	3
76	4	4	4	4	4	4	4	4
77	5	4	4	5	5	5	5	5
78	3	3	3	3	3	3	3	3
79	4	3	4	4	4	3	4	4
80	4	4	4	4	4	4	4	4
81	3	3	3	3	3	3	3	3
82	3	3	3	3	3	3	3	3
83	4	4	4	4	4	4	4	4
84	5	5	4	4	5	5	4	4
85	4	4	4	4	4	4	4	4
86	4	5	4	4	5	4	4	4
87	4	4	4	4	4	4	4	4
88	4	4	4	4	4	4	4	4

No.	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8
89	4	5	4	5	4	4	5	5
90	4	4	4	4	4	4	4	4
91	4	3	4	3	4	4	4	4
92	4	3	4	4	4	4	4	4

Lampiran 9. Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
BK1	92	1	5	332	3,61	,983
BK2	92	1	5	320	3,48	,978
BK3	92	1	5	319	3,47	,943
BK4	92	1	5	353	3,84	,730
BK5	92	1	5	311	3,38	,912
BK6	92	1	5	297	3,23	,827
SK1	92	1	5	303	3,29	,846
SK2	92	1	5	301	3,27	,927
SK3	92	1	5	312	3,39	,741
SK4	92	1	5	319	3,47	,791
OCB1	92	2	5	327	3,55	,790
OCB2	92	1	5	315	3,42	,774
OCB3	92	2	5	330	3,59	,787
OCB4	92	1	5	351	3,82	,864
OCB5	92	2	5	362	3,93	,723
KK1	92	3	5	343	3,73	,681
KK2	92	2	5	335	3,64	,704
KK3	92	2	5	350	3,80	,667
KK4	92	3	5	353	3,84	,579
KK5	92	2	5	348	3,78	,768
KK6	92	2	5	351	3,82	,662
KK7	92	2	5	353	3,84	,700
KK8	92	3	5	361	3,92	,699
Valid N (listwise)	92					

Lampiran 10. Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden

BK1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	4	4,3	4,3	4,3
Tidak Setuju	8	8,7	8,7	13,0
Kurang Setuju	21	22,8	22,8	35,9
Setuju	46	50,0	50,0	85,9
Sangat Setuju	13	14,1	14,1	100,0
Total	92	100,0	100,0	

BK2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	3	3,3	3,3	3,3
Tidak Setuju	10	10,9	10,9	14,1
Kurang Setuju	32	34,8	34,8	48,9
Setuju	34	37,0	37,0	85,9
Sangat Setuju	13	14,1	14,1	100,0
Total	92	100,0	100,0	

BK3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	2,2	2,2	2,2
Tidak Setuju	13	14,1	14,1	16,3
Kurang Setuju	27	29,3	29,3	45,7
Setuju	40	43,5	43,5	89,1
Sangat Setuju	10	10,9	10,9	100,0
Total	92	100,0	100,0	

BK4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1,1	1,1	1,1
Tidak Setuju	3	3,3	3,3	4,3
Kurang Setuju	18	19,6	19,6	23,9
Setuju	58	63,0	63,0	87,0
Sangat Setuju	12	13,0	13,0	100,0
Total	92	100,0	100,0	

BK5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	4,3	4,3	4,3
	Tidak Setuju	8	8,7	8,7	13,0
	Kurang Setuju	36	39,1	39,1	52,2
	Setuju	37	40,2	40,2	92,4
	Sangat Setuju	7	7,6	7,6	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

BK6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2,2	2,2	2,2
	Tidak Setuju	13	14,1	14,1	16,3
	Kurang Setuju	43	46,7	46,7	63,0
	Setuju	30	32,6	32,6	95,7
	Sangat Setuju	4	4,3	4,3	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

SK1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	2	2,2	2,2	2,2
	Setuju	12	13,0	13,0	15,2
	Kurang Setuju	40	43,5	43,5	58,7
	Tidak Setuju	33	35,9	35,9	94,6
	Sangat Tidak Setuju	5	5,4	5,4	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

SK2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	4	4,3	4,3	4,3
	Setuju	12	13,0	13,0	17,4
	Kurang Setuju	37	40,2	40,2	57,6
	Tidak Setuju	33	35,9	35,9	93,5
	Sangat Tidak Setuju	6	6,5	6,5	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

SK3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	1	1,1	1,1	1,1
	Setuju	8	8,7	8,7	9,8
	Kurang Setuju	40	43,5	43,5	53,3
	Tidak Setuju	40	43,5	43,5	96,7
	Sangat Tidak Setuju	3	3,3	3,3	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

SK4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	1	1,1	1,1	1,1
	Setuju	8	8,7	8,7	9,8
	Kurang Setuju	36	39,1	39,1	48,9
	Tidak Setuju	41	44,6	44,6	93,5
	Sangat Tidak Setuju	6	6,5	6,5	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

OCB1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	8,7	8,7	8,7
	Kurang Setuju	34	37,0	37,0	45,7
	Setuju	41	44,6	44,6	90,2
	Sangat Setuju	9	9,8	9,8	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

OCB2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,1	1,1	1,1
	Tidak Setuju	8	8,7	8,7	9,8
	Kurang Setuju	39	42,4	42,4	52,2
	Setuju	39	42,4	42,4	94,6
	Sangat Setuju	5	5,4	5,4	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

OCB3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	7,6	7,6	7,6
	Kurang Setuju	34	37,0	37,0	44,6
	Setuju	41	44,6	44,6	89,1
	Sangat Setuju	10	10,9	10,9	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

OCB4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	3,3	3,3	3,3
	Tidak Setuju	2	2,2	2,2	5,4
	Kurang Setuju	20	21,7	21,7	27,2
	Setuju	51	55,4	55,4	82,6
	Sangat Setuju	16	17,4	17,4	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

OCB5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	3,3	3,3	3,3
	Kurang Setuju	18	19,6	19,6	22,8
	Setuju	53	57,6	57,6	80,4
	Sangat Setuju	18	19,6	19,6	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

KK1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	37	40,2	40,2	40,2
	Setuju	43	46,7	46,7	87,0
	Sangat Setuju	12	13,0	13,0	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

KK2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	3,3	3,3	3,3
	Kurang Setuju	36	39,1	39,1	42,4
	Setuju	44	47,8	47,8	90,2
	Sangat Setuju	9	9,8	9,8	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

KK3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2,2	2,2	2,2
	Kurang Setuju	25	27,2	27,2	29,3
	Setuju	54	58,7	58,7	88,0
	Sangat Setuju	11	12,0	12,0	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

KK4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	24	26,1	26,1	26,1
	Setuju	59	64,1	64,1	90,2
	Sangat Setuju	9	9,8	9,8	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

KK5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	4,3	4,3	4,3
	Kurang Setuju	27	29,3	29,3	33,7
	Setuju	46	50,0	50,0	83,7
	Sangat Setuju	15	16,3	16,3	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

KK6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1,1	1,1	1,1
	Kurang Setuju	27	29,3	29,3	30,4
	Setuju	52	56,5	56,5	87,0
	Sangat Setuju	12	13,0	13,0	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

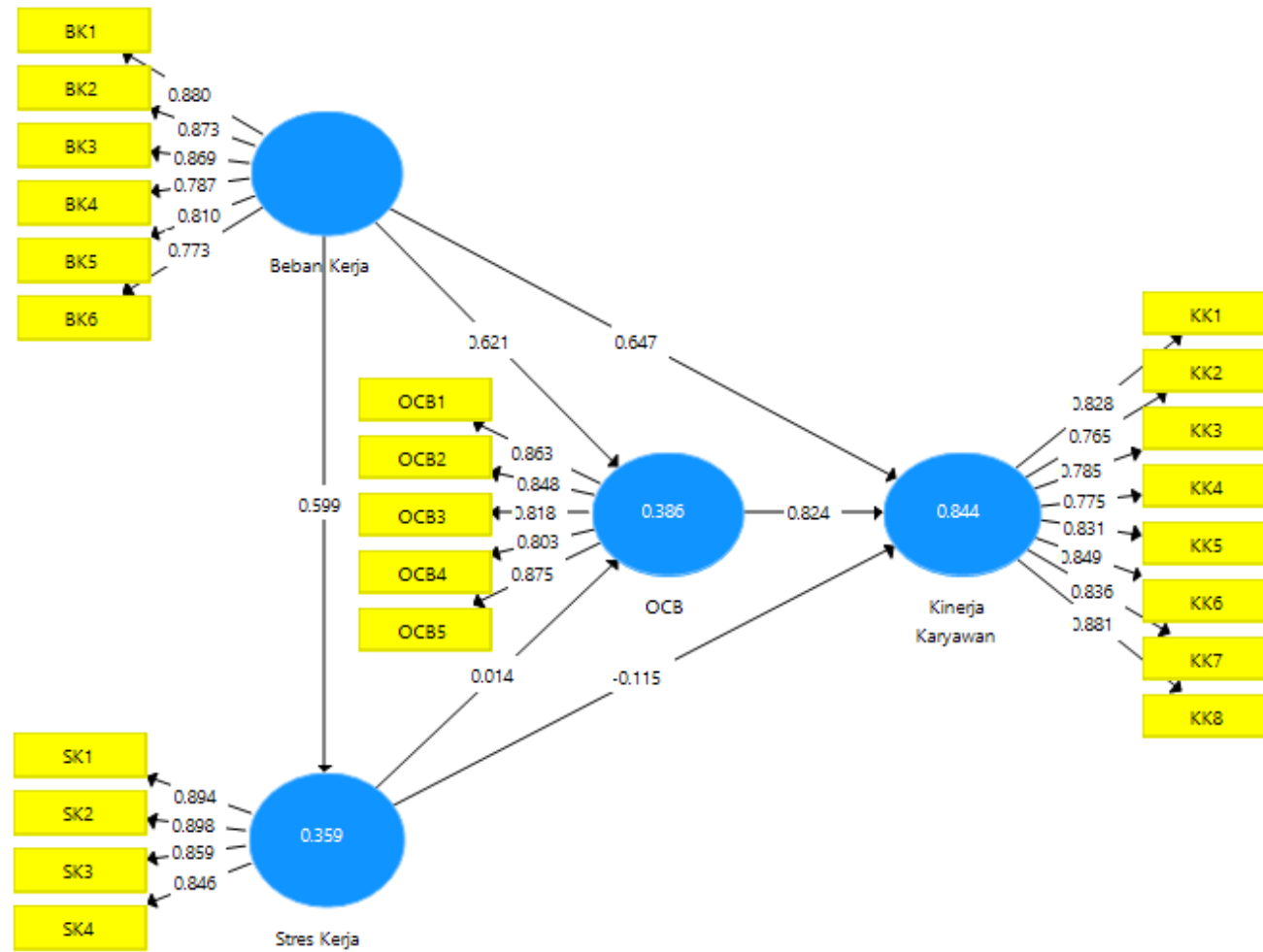
KK7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2,2	2,2	2,2
	Kurang Setuju	25	27,2	27,2	29,3
	Setuju	51	55,4	55,4	84,8
	Sangat Setuju	14	15,2	15,2	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

KK8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	26	28,3	28,3	28,3
	Setuju	47	51,1	51,1	79,3
	Sangat Setuju	19	20,7	20,7	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Lampiran 11. Evaluasi Model Pengukuran



Outer Loadings

	Beban Kerja	Kinerja Karyawan	OCB	Stres Kerja
BK1	0,880			
BK2	0,873			
BK3	0,869			
BK4	0,787			
BK5	0,810			
BK6	0,773			
KK1		0,828		
KK2		0,765		
KK3		0,785		
KK4		0,775		
KK5		0,831		
KK6		0,849		
KK7		0,836		
KK8		0,881		
OCB1			0,863	
OCB2			0,848	
OCB3			0,818	
OCB4			0,803	
OCB5			0,875	
SK1				0,894
SK2				0,898
SK3				0,859
SK4				0,846

Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Beban Kerja	0,911	0,919	0,931	0,694
Kinerja Karyawan	0,930	0,931	0,942	0,672
OCB	0,897	0,899	0,924	0,709
Stres Kerja	0,898	0,915	0,929	0,765

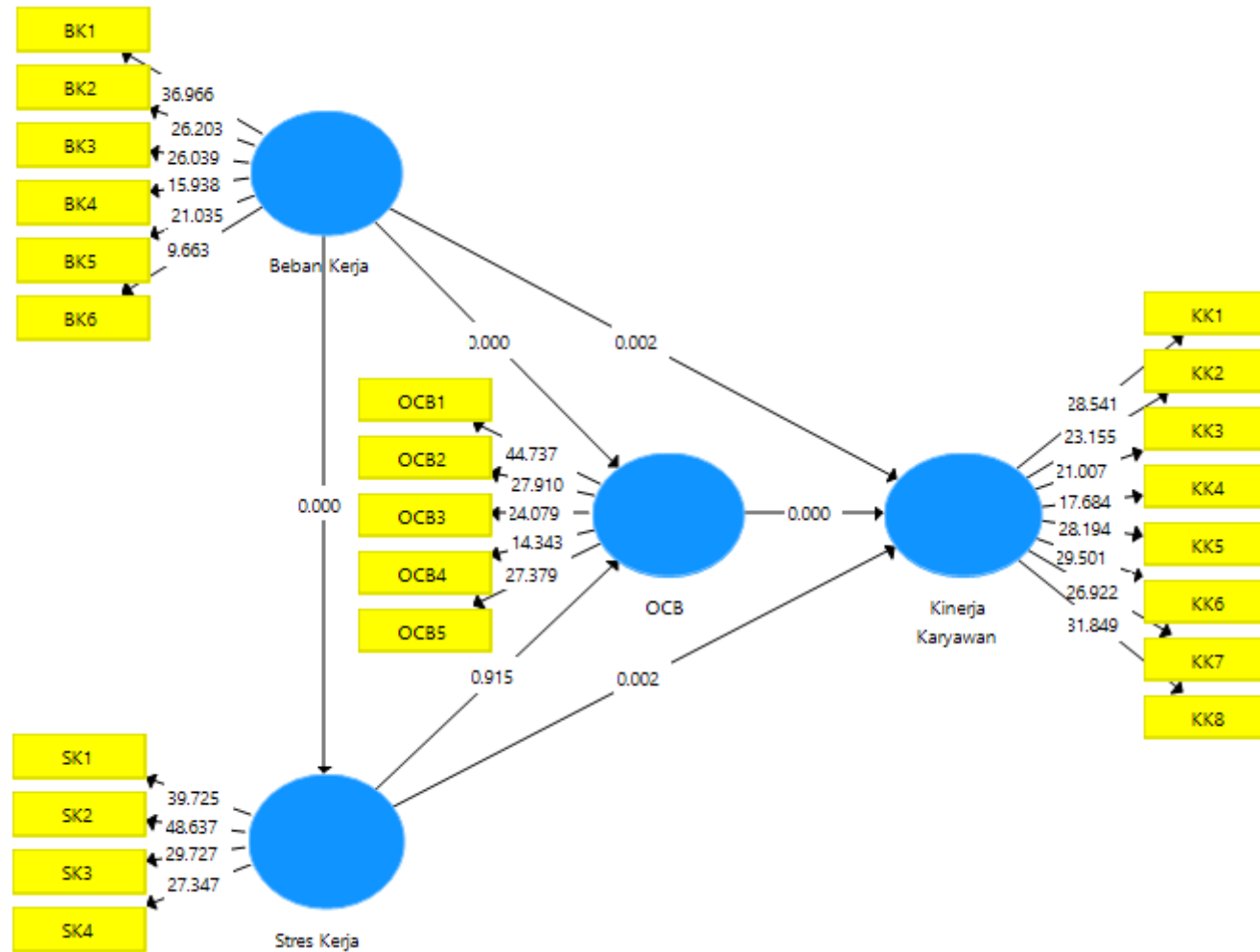
Fornell-Larcker Criterion

	Beban Kerja	Kinerja Karyawan	OCB	Stres Kerja
Beban Kerja	0,833			
Kinerja Karyawan	0,647	0,907		
OCB	0,621	0,820	0,842	
Stres Kerja	0,599	0,314	0,381	0,875

Cross Loadings

	Beban Kerja	Kinerja Karyawan	OCB	Stres Kerja
BK1	0,880	0,587	0,586	0,600
BK2	0,873	0,528	0,464	0,518
BK3	0,869	0,589	0,577	0,510
BK4	0,787	0,446	0,421	0,432
BK5	0,810	0,543	0,551	0,573
BK6	0,773	0,527	0,475	0,314
KK1	0,598	0,828	0,770	0,336
KK2	0,525	0,765	0,707	0,331
KK3	0,488	0,785	0,732	0,132
KK4	0,519	0,775	0,720	0,380
KK5	0,610	0,831	0,766	0,283
KK6	0,554	0,849	0,765	0,273
KK7	0,480	0,836	0,715	0,160
KK8	0,463	0,881	0,765	0,170
OCB1	0,535	0,824	0,863	0,207
OCB2	0,499	0,735	0,848	0,353
OCB3	0,497	0,719	0,818	0,283
OCB4	0,542	0,743	0,803	0,375
OCB5	0,538	0,789	0,875	0,391
SK1	0,543	0,278	0,331	0,894
SK2	0,544	0,420	0,440	0,898
SK3	0,480	0,156	0,268	0,859
SK4	0,522	0,192	0,258	0,846

Lampiran 12. Evaluasi Model Struktural



R Square

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0,844	0,839
OCB	0,386	0,372
Stres Kerja	0,359	0,352

Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Beban Kerja -> Kinerja Karyawan	0,212	0,211	0,066	3,188	0,002
Beban Kerja -> OCB	0,613	0,616	0,096	6,390	0,000
Beban Kerja -> Stres Kerja	0,599	0,603	0,078	7,707	0,000
OCB -> Kinerja Karyawan	0,824	0,827	0,048	16,999	0,000
Stres Kerja -> Kinerja Karyawan	-0,126	-0,130	0,041	3,113	0,002
Stres Kerja -> OCB	0,014	0,012	0,129	0,106	0,915

Confidence Intervals

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	2.5%	97.5%
Beban Kerja -> Kinerja Karyawan	0,212	0,211	0,081	0,349
Beban Kerja -> OCB	0,613	0,616	0,417	0,788
Beban Kerja -> Stres Kerja	0,599	0,603	0,439	0,740
OCB -> Kinerja Karyawan	0,824	0,827	0,725	0,915
Stres Kerja -> Kinerja Karyawan	-0,126	-0,130	-0,211	-0,056
Stres Kerja -> OCB	0,014	0,012	-0,219	0,289

Specific Indirect Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Beban Kerja -> OCB -> Kinerja Karyawan	0,505	0,508	0,080	6,327	0,000
Stres Kerja -> OCB -> Kinerja Karyawan	0,011	0,010	0,108	0,105	0,916
Beban Kerja -> Stres Kerja -> OCB -> Kinerja Karyawan	0,007	0,008	0,068	0,100	0,920
Beban Kerja -> Stres Kerja -> Kinerja Karyawan	-0,076	-0,079	0,029	2,624	0,009
Beban Kerja -> Stres Kerja -> OCB	0,008	0,010	0,081	0,101	0,919

Confidence Intervals

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	2.5%	97.5%
Beban Kerja -> OCB -> Kinerja Karyawan	0,505	0,508	0,347	0,663
Stres Kerja -> OCB -> Kinerja Karyawan	0,011	0,010	-0,187	0,239
Beban Kerja -> Stres Kerja -> OCB -> Kinerja Karyawan	0,007	0,008	-0,114	0,153
Beban Kerja -> Stres Kerja -> Kinerja Karyawan	-0,076	-0,079	-0,146	-0,031
Beban Kerja -> Stres Kerja -> OCB	0,008	0,010	-0,135	0,198