

Lampiran 1

Tabel 3.1
Penelitian terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Hasil Peneliti
1	Tu <i>et al.</i> , (2021)	<i>COVID-19-induced layoff, survivors' COVID-19-related stress and performance in hospitality industry: The moderating role of social support</i>	<ul style="list-style-type: none"> • PHK yang disebabkan COVID-19 meningkatkan Stres terkait COVID-19 pada karyawan yang selamat • PHK yang disebabkan COVID-19 menyebabkan penurunan <i>in-role and extra-role performance</i> • COV-Layoff berhubungan negatif dengan <i>job performance</i> • PFS-COV menahan efek negatif dari COV-Layoff pada karyawan • POS-COV menambah (bukan menyangga) hubungan positif antara COV-Layoff dan COV-stress
2	Hobfoll <i>et al.</i> , (2018)	<i>Conservation of Resources in the Organizational Context: The Reality of Resources and Their Consequences</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Keterikatan pekerjaan yang lebih tinggi memediasi kemungkinan pergantian yang disebabkan oleh peningkatan pengawasan pekerjaan yang kasar • Buffering juga dapat berhubungan dengan dampak dari sumber daya budaya yang bernilai
3	Mujtaba dan Senathip, (2020)	<i>Layoffs and Downsizing Implications for the Leadership Role of Human Resources</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Perampingan meningkatkan keuntungan, menghindari kebangkrutan, menciptakan hubungan baru, reorganisasi • PHK dapat mengurangi kepuasan dan komitmen karyawan terhadap organisasi • Organisasi mampu meningkatkan efektivitas secara keseluruhan

No.	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Hasil Peneliti
4	Halbesleben <i>et al.</i> , (2014)	<i>Getting to the "COR": Understanding the Role of Resources in Conservation of Resources Theory</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Mendefinisikan sumber daya dalam hal peran mereka dalam mencapai tujuan membantu menawarkan lebih banyak kejelasan untuk membangun. • COR menawarkan sebagian penjelasan mengapa individu menginvestasikan sumber daya untuk memperoleh sumber daya baru
5	Myers <i>et al.</i> , (2010)	<i>Organizational Support, Perceived Social Support, And Intent To Turnover Among Psychiatric Nurses: A Mixed Methods Study</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Perawat psikiatri yang melaporkan merasakan dukungan yang lebih besar dari organisasi perawatan kesehatan cenderung tidak melaporkan niat untuk berpindah. • Tingkat dukungan yang dirasakan dari organisasi perawatan kesehatan berhubungan positif dengan usia dalam pekerjaan perawat psikiatri saat ini. • Perawat supervisor psikiatri yang merasa administrator tidak mendukung penegakan kebijakan dan aturan organisasi perawatan kesehatan tampaknya lebih bersedia untuk meninggalkan posisi perawat supervisor • Perawat psikiatri yang menganggap teman, rekan kerja, dan kolega mendukung keputusan turnover mereka tampaknya lebih bersedia untuk meninggalkan posisi keperawatan saat ini.
6	Li <i>et al.</i> , (2019)	<i>Hotel employee's artificial intelligence and robotics awareness and its impact on turnover intention: The moderating roles of perceived organizational support and competitive psychological climate</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Kesadaran AI dan robotika ditemukan secara signifikan terkait dengan niat berpindah karyawan • Keterikatan pekerjaan yang lebih tinggi memediasi kemungkinan pergantian yang disebabkan oleh peningkatan pengawasan pekerjaan yang kasar.

No.	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Hasil Peneliti
7	Mccarthy et al., (2015)	<i>Are Anxious Workers Less Productive Workers? It Depends on the Quality of Social Exchange</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Kelelahan emosional memediasi hubungan antara kecemasan di tempat kerja dan kinerja pekerjaan, di samping efek gangguan kognitif. • Pertukaran rekan kerja mengurangi hubungan positif antara kecemasan dan kelelahan emosional • Pertukaran anggota pemimpin mengurangi hubungan negatif antara kelelahan emosional dan kinerja.
8	Ten Brummelhuis L L, (2012)	<i>A Resource Perspective on the Work-Home Interface</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Model W-HR menggambarkan konflik kerja dari rumah sebagai proses di mana tuntutan dalam satu domain menghabiskan sumber daya pribadi dan menghambat pencapaian di domain lainnya. • Model W-HR juga menjelaskan bagaimana faktor kondisional seperti kepribadian dan budaya dapat mempengaruhi terjadinya konflik dan pengayaan kerja dari rumah. • Model W-HR memungkinkan kita untuk memeriksa bagaimana konflik dan pengayaan bekerja dari rumah berkembang dari waktu ke waktu.
9	Chong et al., (2020)	<i>Supporting Interdependent Telework Employees: A Moderated-Mediation Model Linking Daily COVID-19 Task Setbacks to Next-Day Work Withdrawal</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Halangan tugas C19 harian secara positif terkait dengan perilaku kerja hari berikutnya • Pentingnya mendukung karyawan telework selama masa percobaan
10	Chen dan Eyoun, (2021)	<i>Do mindfulness and perceived organizational support work? Fear of COVID-19 on restaurant frontline employees' job insecurity and emotional exhaustion</i>	<ul style="list-style-type: none"> • ketakutan karyawan terhadap COVID-19 secara positif terkait dengan ketidakamanan kerja dan kelelahan emosional. • Ketakutan akan COVID-19 memiliki efek tidak langsung pada kelelahan emosional karyawan garis depan restoran melalui ketidakamanan kerja.

No.	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Hasil Peneliti
			<ul style="list-style-type: none"> • Perhatian karyawan menyangga hubungan positif antara ketakutan akan COVID-19 dan ketidakamanan kerja. • Dukungan organisasi yang dirasakan ditemukan untuk mengintensifkan hubungan positif antara ketidakamanan kerja dan kelelahan emosional karyawan garis depan.
11	Lim dan Lee,(2011)	<i>Work and Nonwork Outcomes of Workplace Incivility: Does Family Support Help?</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan mengalami lebih banyak ketidaksopanan dari atasan dari pada rekan kerja atau bawahan • Ketidaksopanan rekan kerja dikaitkan dengan penurunan kepuasan rekan kerja, peningkatan persepsi perlakuan tidak adil, dan peningkatan depresi. • Ketidaksopanan yang diprakarsai oleh atasan dikaitkan dengan penurunan kepuasan penyelia dan peningkatan konflik pekerjaan hingga keluarga. • Karyawan dengan dukungan keluarga yang tinggi menunjukkan hubungan yang lebih kuat antara ketidaksopanan di tempat kerja dan hasil negatif, dibandingkan dengan karyawan dengan dukungan keluarga yang rendah.
12	Booth-Ledoux et al., (2020)	<i>Testing a Resource-Based Spillover-Crossover-Spillover Model: Transmission of Social Support in Dual-Earner Couples</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Ketika karyawan menganggap organisasi mereka mendukung keluarga, mereka mengalami lebih sedikit konflik pekerjaan hingga keluarga • Ketika pasangan menerima lebih banyak dukungan keluarga untuk pekerjaannya, ini meluas ke dan terkait dengan investasi pasangan yang lebih besar dalam hubungannya di tempat kerja.

No.	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Hasil Peneliti
13	Russo <i>et al.</i> , (2016)	Workplace and family support and work–life balance: Implications for individual psychological availability and energy at work	<ul style="list-style-type: none"> • Dukungan ditempat kerja dan keluarga menambah energi positif karyawan melalui WLB dan ketersediaan psikologis. • WLB membantu dalam pengembangan ketersediaan psikologis dan menambah energi positif karyawan. • Pentingnya dukungan dari sumber kerja dan non-kerja untuk karyawan dalam mencapai keseimbangan dalam bidang pekerjaan dan kehidupan
14	Ferguson <i>et al.</i> , (2016)	<i>The Supportive Spouse at Work: Does Being Work-Linked Help?</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Dukungan pasangan terkait pekerjaan berkontribusi pada keseimbangan pekerjaan • Dukungan pasangan meningkatkan kepuasan keluarga dan kepuasan kerja dari pemegang jabatan pekerjaan. • Dukungan diteruskan ke pasangan melalui peningkatan keseimbangan pekerjaan keluarga untuk mengurangi transmisi stres untuk meningkatkan kepuasan keluarga dan mengurangi ketegangan hubungan pasangan.
15	(Fan dan Smith, 2017)	The Impact of Workload and Fatigue on Performance	<ul style="list-style-type: none"> • Faktor resiko kelelahan menunjukkan bahwa beban kerja merupakan salah satu dari beberapa prediktor kelelahan • Beban kerja ditemukan menjadi faktor yang meningkatkan kelelahan, yang kemudian mengakibatkan perubahan kinerja.
16	Sarfraz <i>et al.</i> , 2019	Mitigating effect of perceived organizational support on stress in the presence of workplace ostracism in the Pakistani	<ul style="list-style-type: none"> • Penelitian ini memberikan kontribusi signifikan terhadap literatur keperawatan dengan mengidentifikasi pengucilan di tempat kerja sebagai salah satu

No.	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Hasil Peneliti
		nursing sector	<p>penyebab stres yang signifikan bagi perawat.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dukungan organisasi yang dirasakan menunjukkan bahwa karyawan diperhatikan dan dihargai oleh organisasi, yang mengurangi kekuatan stres yang dirasakan karena pengucilan di tempat kerja.

Lampiran 2

Operasionalisasi Variabel

1. COV-Layoff

Variabel COV-Layoff diukur menggunakan oprasionalisasi variabel dari Grunberg *et al.*, (2001) yang mengukur dengan dimensi kontak pemutusan hubungan kerja. Kontak pemutusan hubungan kerja merupakan kondisi dimana karyawan berhubungan langsung dengan PHK, baik memiliki teman yang diPHK atau bahkan dirinya telah mendapat pemberitahuan mengenai PHK. Layoff atau pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan penghapusan sejumlah besar personel atau tenaga kerja yang direncanakan secara strategis untuk meningkatkan efektivitas organisasi dan prospek ekonomi terutama dalam menghadapi situasi pandemic seperti sekarang.

Tabel 4.1 Operasionalisasi Variabel COV-Stress

Variabel	Dimensi/Indikator	Operasionalisasi
COV-Layoff Grunberg et al., (2001)	Kontak pemutusan hubungan kerja	Saya memiliki teman dekat yang di PHK karena Covid-19.
		Rekan kerja saya ada yang di PHK karena COVID-19.
		Saya pernah mendapat pemberitahuan kemungkinan pemberhentian kerja (PHK) karena dampak dari pandemi Covid-19
		Saya pernah di rumahkan karena dampak dari Covid-19

2. COV-Stress

Variabel COV-Stress diukur menggunakan oprasional variabel dari Menges *et al.*, (2017) Yang mengukur 3 indikator yakni *stressed* (tertekan), *exhausted* (kelelahan), and *strained* (ketegangan). *Stressed* adalah kondisi dimana seseorang merasa tidak berdaya akan semua emosi dan tekanan baik dari dalam diri sendiri maupun dari lingkungan. *Exhausted* merupakan kondisi ketika tubuh kekurangan energi, baik secara fisik maupun emosional yang disebabkan oleh aktivitas berlebihan, kurangnya waktu istirahat, dan stress. *Strained* merupakan suatu perasaan yang tidak mudah digambarkan. Ketegangan timbul karena ada masalah yang harus ditanggulangi salah satunya masalah organisasi di lingkungan kerja, faktor si karyawan, dan situasi pandemic seperti yang terjadi saat ini.

Tabel 4.2 Operasionalisasi Variabel COV-Stress

Variabel	Dimensi/Indikator	Operasionalisasi
COV-Stress Menges et al., (2017)	Tertekan	Selama COVID-19 saya mendapat tekanan dari perusahaan untuk tetap bekerja dimasa pandemi ini

Variabel	Dimensi/Indikator	Operasionalisasi
	Kelelahan	COVID-19 membuat saya bekerja lebih keras sehingga saya merasa lebih mudah lelah
	Ketegang	COVID-19, membuat suasana dilingkungan kerja menjadi menakutkan

3. Perceived Organizational Support / POS-COV

Variabel POS-COV diukur menggunakan oprasionalisasi variabel dari Shanock dan Eisenberger, (2006) yang mengukur dengan 6 indikator, yang mana item tersebut mencakup aspek definisi POS (yaitu, penilaian kontribusi karyawan dan kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan). Kontribusi karyawan merupakan keterlibatan atau peran kita dalam suatu kegiatan bersama. Sedangkan kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan merupakan kondisi dimana perusahaan peduli akan kesejahteraan karyawannya dalam bentuk dukungan emosional.

Tabel 4.3 Operasionalisasi Variabel POS-COV

Variabel	Dimensi/Indikator	Operasionalisasi
Perceived Organizational Support / POS-COV Shanock dan Eisenberger, (2006)	Kontribusi karyawan	Selama COVID-19, organisasi saya bersedia membantu saya ketika saya membutuhkan bantuan khusus
		Selama COVID-19, Saya mendapatkan pengakuan atas kinerja saya ditempat kerja
	Kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan	Selama COVID-19, perusahaan peduli akan kesejahteraan karyawan
		Perusahaan menyediakan peralatan perlindungan pribadi untuk meningkatkan keselamatan selama COVID-19
		Selama COVID-19, saya mendapat dukungan secara emosional dari perusahaan

4. Perceived Family Support / PFS-COV

Variabel Perceived Family Support / PFS-COV diukur menggunakan oprasionalisasi dari Kou,(2012) yang mengukur dimensi dukungan keluarga. Dukungan keluarga merupakan dukungan emosi yang berupa simpati, kasih sayang, perhatian, yang diberikan keluarga kepada keluarga lain sebagai wujud kasih sayang, sehingga orang menerima dukungan merasa diperhatikan, dihargai dan dicintai, dan dengan adanya dukungan tersebut individu seakan mendapatkan kekuatan baru. Dukungan yang dimiliki oleh seseorang dapat mencegah berkembangnya masalah akibat tekanan yang dihadapi. Seseorang dengan dukungan yang tinggi akan lebih berhasil menghadapi dan mengatasi masalahnya dibanding dengan yang tidak memiliki dukungan.

Tabel 4.4 Operasionalisasi Variabel PFS-COV

Variabel	Dimensi/Indikator	Operasionalisasi
Perceived Family Support / PFS-COV Kou, (2012)	Dukungan anggota keluarga	Saya mendapatkan bantuan dan dukungan emosional yang saya butuhkan dari keluarga saya selama COVID-19
		Selama COVID-19 Keluarga saya memahami bahwa saya harus menyelesaikan pekerjaan saya
		Selama COVID-19 Keluarga saya sangat mendukung partisipasi saya dalam dunia kerja
		Selama COVID-19 Keluarga saya menjaga diri mereka sendiri untuk mengurangi tanggung jawab saya
		Saya dapat bergantung pada keluarga saya untuk membantu saya jika saya benar-benar membutuhkannya

5. In-role performance

Variabel In-role performance diukur menggunakan oprasionalisasi variabel dari Eisenberger *et al.*, (2010) yang mengukur indikator kualitas pekerjaan. Kualitas pekerjaan merupakan indikator yang menentukan keterampilan, kecakapan, dan tingkat kompetensi karyawan dalam bekerja. Yang mana item ini menilai tugas yang diharapkan dari karyawan dalam menjalankan pekerjaan mereka.

Tabel 4.5 Operasionalisasi Variabel In-role performance

Variabel	Dimensi/Indikator	Operasionalisasi
In-role performance Eisenberger <i>et al.</i> , (2010)	Kualitas pekerjaan	Karyawan ini memenuhi persyaratan kinerja formal dari pekerjaan tersebut
		Karyawan ini memenuhi tanggung jawab yang ditentukan dalam deskripsi pekerjaannya
		Karyawan ini mengabaikan tidak aspek-aspek pekerjaan yang menjadi kewajibannya
		Karyawan ini menyelesaikan tugas yang diharapkan darinya
		Karyawan ini menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik

6. Extra-role performance

Variabel Extra-role performance diukur menggunakan oprasionalisasi variabel dari Lee *et al.*, (2006) yang mengukur indikator penyesuaian kinerja. Penyesuaian kinerja merupakan penilaian kinerja yang ditinjau dari kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya di luar pekerjaan maupun adanya tugas baru serta kecepatannya berfikir dan bertindak dalam bekerja.

Tabel 4.6 Operasionalisasi Variabel Extra-role performance

Variabel	Dimensi/Indikator	Operasionalisasi
Extra-role performance Lee <i>et al.</i> , (2006)	Penyesuaian kinerja	Karyawan ini sering kali berusaha membantu rekan kerjanya
		Karyawan ini menunjukkan perhatian dan kesopanan yang tulus terhadap rekan kerja, bahkan dibawah situasi yang berat dimasa COVID-19 ini
		Karyawan ini dengan suka rela memberikan waktunya untuk membantu rekan kerjanya yang memiliki masalah terkait pekerjaan
		Karyawan ini memberikan waktunya untuk membantu orang lain yang memiliki masalah pekerjaan atau non-pekerjaan
		Karyawan ini sering melampaui tugasnya saat membantu rekanya

Lampiran 3

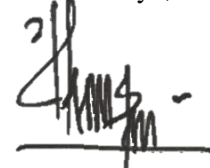
KUESIONER PENELITIAN

Dengan hormat,

Dalam rangka memenuhi Tugas Akhir Skripsi, bersama ini saya Yuni Herlina mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Esa Unggul. Bermaksud ingin memohon bantuan dari Bapak/Ibu/Saudara dan teman-teman sekalian untuk dapat meluangkan waktunya dan mengisi kuesioner dari penelitian saya. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh *COV-Layoff* Pada *Survivors* Terhadap Kinerja Melalui *COV-Stress* Yang Dimoderasi Oleh *POS-COV* Dan *PFS-COV* Pada PT. Indonesia Stanley Electric.

Jawaban dari Bapak/Ibu/Saudara dan teman-teman sekalian akan sangat bermanfaat bagi saya dalam melaksanakan penelitian ini. Data yang diisi akan dijaga kerahasiaannya dan digunakan semata-mata untuk penelitian saya. Saya harap Bapak/Ibu/Saudara dan teman-teman sekalian dapat mengisinya dengan objektif. Atas perhatian dan kesediannya untuk mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya,



(Yuni Herlina)

A. Identitas Responden (Berilah tanda checklist (√) pada jawaban yang tepat dan sesuai)

1. Nama

2. Usia

- ≤ 25 Tahun
- 26-30 Tahun
- 31-35 Tahun
- 36-40 Tahun
- 41-45 Tahun
- ≥ 50 Tahun

3. Jenis Kelamin

- Laki-laki
- Perempuan

4. Tingkat Pendidikan

- SD
- SMP
- SMA/SMK
- Diploma
- Sarjana

5. Devisi

- Plastic Injection
- Eva Poration
- Lam Assy

B. Petunjuk Pengisian

Pilihlah jawaban yang paling sesuai menurut pendapat anda. Skala nomor menunjukkan seberapa dekat jawaban Bapak/Ibu/Saudara dan teman-teman sekalian dengan pilihan yang tersedia.

Keterangan :

Simbol	Kategori	Bobot Nilai
STS	Sangat Tidak Setuju	1
TS	Tidak Setuju	2
S	Setahun	3
SS	Sangat Setuju	4

KUESIONER

NO.	PERTANYAAN	KATEGORU JAWABAN			
		STS	TS	S	SS
A	PHK akibat COVID-19 /COV-Layoff				
1	Saya memiliki teman dekat yang di PHK karena Covid-19.				
2	Rekan kerja saya ada yang di PHK karena COVID-19.				
3	Saya pernah mendapat pemberitahuan kemungkinan pemberhentian kerja (PHK) karena dampak dari pandemi Covid-19				
4	Saya pernah di rumahkan karena dampak dari Covid-19				
B	Stres akibat COVID-19 / COV-Stress				
1	Selama COVID-19 saya mendapat tekanan dari perusahaan untuk tetap bekerja dimasa pandemi ini				
2	COVID-19 membuat saya bekerja lebih keras sehingga saya merasa lebih mudah lelah				
3	Saya pernah di rumahkan karena dampak dari Covid-19				
C	Perceived Organizational Support / POS-COV				
1	Selama COVID-19, perusahaan saya bersedia membantu saya ketika saya membutuhkan bantuan khusus				
2	Selama COVID-19, Saya mendapatkan pengakuan atas kinerja saya ditempat kerja				
3	Selama COVID-19, perusahaan peduli akan kesejahteraan karyawan				
4	Perusahaan menyediakan peralatan perlindungan pribadi untuk meningkatkan keselamatan selama COVID-19				
5	Selama COVID-19, saya mendapat dukungan secara emosional dari perusahaan				
6	Selama COVID-19, perusahaan saya menghargai kontribusi saya untuk kesejahteraannya.				
D	Perceived Family Support / PFS-COV				
1	Saya mendapatkan bantuan dan dukungan emosional yang saya butuhkan dari keluarga saya selama COVID-19				

NO.	PERTANYAAN	KATEGORU JAWABAN			
		STS	TS	S	SS
2	Selama COVID-19 Keluarga saya memahami bahwa saya harus menyelesaikan pekerjaan saya				
3	Selama COVID-19 Keluarga saya sangat mendukung partisipasi saya dalam dunia kerja				
4	Selama COVID-19 Keluarga saya menjaga diri mereka sendiri untuk mengurangi tanggung jawab saya				
5	Saya dapat bergantung pada keluarga saya untuk membantu saya jika saya benar-benar membutuhkannya				

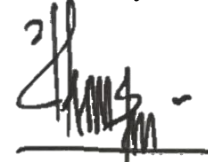
KUESIONER PENELITIAN

Dengan hormat,

Dalam rangka memenuhi Tugas Akhir Skripsi, bersama ini saya Yuni Herlina mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Esa Unggul. Bermaksud ingin memohon bantuan dari Bapak/Ibu selaku Supervisor Pt. Indonesia Stanley Electric untuk dapat meluangkan waktunya dan mengisi kuesioner dari penelitian saya. Pengaruh COV-Layoff Pada *Survivors* Terhadap Kinerja Melalui COV-Stress Yang Dimoderasi Oleh POS-COV Dan PFS-COV Pada PT. Indonesia Stanley Electric.

Jawaban dari Bapak/Ibu akan sangat bermanfaat bagi saya dalam melaksanakan penelitian ini. Data yang diisi akan dijaga kerahasiaannya dan digunakan semata-mata untuk penelitian saya. Saya harap Bapak/Ibu dapat mengisinya dengan objektif. Atas perhatian dan kesediannya untuk mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya,



(Yuni Herlina)

A. Identitas Responden

1. Nama

B. Petunjuk Pengisian

Pilihlah jawaban yang paling sesuai menurut pendapat anda. Skala nomor menunjukkan seberapa dekat jawaban Bapak/Ibu/Saudara dan teman-teman sekalian dengan pilihan yang tersedia.

Keterangan :

Simbol	Kategori	Bobot Nilai
STS	Sangat Tidak Setuju	1
TS	Tidak Setuju	2
S	Setahun	3
SS	Sangat Setuju	4

KUESIONER

NO.	PERTANYAAN	KATEGORI JAWABAN			
		STS	TS	S	SS
A	Kinerja dalam peran / In-role performance				
1	Karyawan ini menyelesaikan tugas yang diberikan				
2	Karyawan ini memenuhi tanggung jawab yang ditentukan dalam deskripsi pekerjaannya.				
3	Karyawan ini memenuhi persyaratan kinerja formal dari pekerjaan tersebut				
4	Karyawan ini menyelesaikan tugas yang diharapkan darinya				
5	Karyawan ini mengabaikan aspek pekerjaan yang harus dia lakukan				
B	Kinerja peran ekstra / Extra-role performance				
1	Karyawan ini sering kali berusaha membantu rekan kerjanya				
2	Karyawan ini menunjukkan perhatian dan kesopanan yang tulus terhadap rekan kerja, bahkan dibawah situasi yang berat dimasa COVID-19 ini				
3	Karyawan ini dengan suka rela memberikan waktunya untuk membantu rekan kerjanya yang memiliki masalah terkait pekerjaan				
4	Karyawan ini memberikan waktunya untuk membantu orang lain yang memiliki masalah pekerjaan atau non-pekerjaan				

Lampiran 4
Tabulasin Data

A. Input Data Penelitian

Tabel 5.
Data Penelitian

Variabel	COV-Layoff				COV-Stress			Perceived Organizational Support / POS-COV						Perceived Family Support / PFS-COV					In-role performance					Extra-role performance					
	Indikator	CL 1	CL 2	CL 3	CL 4	CS 1	CS 2	CS 3	POS 1	POS 2	POS 3	POS 4	POS 5	POS 6	PFS 1	PFS 2	PFS 3	PFS 4	PFS 5	INR 1	INR 2	INR 3	INR 4	INR 5	ERF 1	ERF 2	ERF 3	ERF 4	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	
2	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
3	4	3	4	2	2	2	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	
4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
6	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	
7	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
8	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
9	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
11	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	
12	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	
13	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	
14	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	
15	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	

Variabel	COV-Layoff				COV-Stress			Perceived Organizational Support / POS-COV						Perceived Family Support / PFS-COV					In-role performance					Extra-role performance				
	Indikator	CL 1	CL 2	CL 3	CL 4	CS 1	CS 2	CS 3	POS 1	POS 2	POS 3	POS 4	POS 5	POS 6	PFS 1	PFS 2	PFS 3	PFS 4	PFS 5	INR 1	INR 2	INR 3	INR 4	INR 5	ERF 1	ERF 2	ERF 3	ERF 4
16	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
18	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
20	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	
21	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
22	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	3	4	2	1	4	1	4	2	4	4	3	4	4	4	2	2	3	4	3	3	3	1	1	1	2	1	1	1
25	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	4	3	4	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3
30	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2
31	3	3	3	1	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2
32	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
33	4	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	3	3	4	4	3	4	3
34	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4
35	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
37	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2

Variabel	COV-Layoff				COV-Stress			Perceived Organizational Support / POS-COV						Perceived Family Support / PFS-COV					In-role performance					Extra-role performance				
	Indikator	CL 1	CL 2	CL 3	CL 4	CS 1	CS 2	CS 3	POS 1	POS 2	POS 3	POS 4	POS 5	POS 6	PFS 1	PFS 2	PFS 3	PFS 4	PFS 5	INR 1	INR 2	INR 3	INR 4	INR 5	ERF 1	ERF 2	ERF 3	ERF 4
38	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	4	3	3	2	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
39	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	2	3	1	3	3	3	2	1	1	1	1	2	1	1
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
42	4	4	4	2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
43	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
44	4	4	4	2	4	2	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4
46	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4
48	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3
49	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
50	4	2	3	1	4	3	3	3	3	3	3	4	1	4	3	4	2	4	3	4	3	1	1	1	1	1	1	1
51	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	2	2
54	4	4	4	1	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
55	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	2	2
56	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	2	4	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
57	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
59	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Variabel	COV-Layoff				COV-Stress			Perceived Organizational Support / POS-COV						Perceived Family Support / PFS-COV					In-role performance					Extra-role performance				
	Indikator	CL 1	CL 2	CL 3	CL 4	CS 1	CS 2	CS 3	POS 1	POS 2	POS 3	POS 4	POS 5	POS 6	PFS 1	PFS 2	PFS 3	PFS 4	PFS 5	INR 1	INR 2	INR 3	INR 4	INR 5	ERF 1	ERF 2	ERF 3	ERF 4
60	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	4	
61	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4
62	3	4	2	2	3	3	3	3	4	3	2	3	4	2	2	3	2	3	3	3	2	3	1	3	2	3	3	
63	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	
65	4	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
66	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	
67	4	4	3	1	4	2	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	
68	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	
69	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
70	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
71	4	4	4	4	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	2	3	4	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	
72	4	3	3	2	4	2	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	
73	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	
74	4	4	3	3	4	3	3	4	4	2	2	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	
75	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	4	2	3	
76	4	3	3	1	3	2	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	1	3	
77	4	4	4	3	3	2	3	4	4	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	
78	4	4	2	2	3	3	4	4	4	2	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	
79	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
80	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
81	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	

Variabel	COV-Layoff				COV-Stress			Perceived Organizational Support / POS-COV						Perceived Family Support / PFS-COV					In-role performance					Extra-role performance				
	Indikator	CL 1	CL 2	CL 3	CL 4	CS 1	CS 2	CS 3	POS 1	POS 2	POS 3	POS 4	POS 5	POS 6	PFS 1	PFS 2	PFS 3	PFS 4	PFS 5	INR 1	INR 2	INR 3	INR 4	INR 5	ERF 1	ERF 2	ERF 3	ERF 4
82	4	4	3	1	4	2	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	
83	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	
84	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
85	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	
86	3	2	4	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	
87	4	4	4	3	4	2	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	
88	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
89	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
90	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2
91	3	3	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	
92	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2
93	4	4	4	3	4	2	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	
94	4	3	3	1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	
95	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	1	2
96	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	
97	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
98	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
99	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
100	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
101	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	4	2	3
102	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3
103	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

Variabel	COV-Layoff				COV-Stress			Perceived Organizational Support / POS-COV						Perceived Family Support / PFS-COV					In-role performance					Extra-role performance				
	Indikator	CL 1	CL 2	CL 3	CL 4	CS 1	CS 2	CS 3	POS 1	POS 2	POS 3	POS 4	POS 5	POS 6	PFS 1	PFS 2	PFS 3	PFS 4	PFS 5	INR 1	INR 2	INR 3	INR 4	INR 5	ERF 1	ERF 2	ERF 3	ERF 4
104	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
105	2	2	1	1	4	1	2	2	2	2	3	4	4	4	1	1	3	3	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1
106	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
107	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	4	2	3
108	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3
109	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4
110	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4
111	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3
112	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
113	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	1
114	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
115	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
116	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
117	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	1	3	3	3	4
118	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4
119	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
120	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
121	3	3	3	2	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4
122	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
123	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
124	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
125	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3

Variabel	COV-Layoff				COV-Stress			Perceived Organizational Support / POS-COV						Perceived Family Support / PFS-COV					In-role performance					Extra-role performance				
	Indikator	CL 1	CL 2	CL 3	CL 4	CS 1	CS 2	CS 3	POS 1	POS 2	POS 3	POS 4	POS 5	POS 6	PFS 1	PFS 2	PFS 3	PFS 4	PFS 5	INR 1	INR 2	INR 3	INR 4	INR 5	ERF 1	ERF 2	ERF 3	ERF 4
126	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	
127	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	
128	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	
129	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4
130	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
131	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	
132	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	4	
133	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	4	
134	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4
135	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	
136	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
137	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
138	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3
139	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
140	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3

B. Data Responden Penelitian

Tabel 6. Demografi Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
≤ 25 Tahun	40	29 %
26-30 Tahun	60	43 %
31-35 Tahun	20	14 %
36-40 Tahun	10	7 %
41-45 Tahun	10	7 %
≥ 50 Tahun	0	0 %
Total	140	100 %

Data Jumlah Responden berdasarkan usia pada penelitian ini yaitu sebanyak 40 responden dengan usia ≤ 25 Tahun, 60 responden dengan usia 26-30 Tahun, 20 responden dengan usia 31-35 Tahun, 10 responden dengan usia 36-40 Tahun dan 10 responden dengan usia 41-45 Tahun.

Tabel 7. Demografi Berdasarkan Devisi

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Plastic Injection	80	57 %
Eva Poration	30	21 %
Lam Assy	30	21 %
Total	140	100 %

Data Jumlah Responden berdasarkan Devisi pada penelitian ini yaitu sebanyak 80 responden dari devisi Plastic Injection, 30 responden dari devisi Eva Poration dan 30 responden dari devisi Lam Assy.

Tabel 8. Demografi Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	90	64 %
Perempuan	50	36 %
Total	140	100 %

Data Jumlah Responden berdasarkan jenis kelamin pada penelitian ini yaitu sebanyak 90 responden laki-laki dan 50 responden perempuan.

Tabel 9. Demografi berdasarkan tingkat pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
SD	0	0 %
SMP	10	7 %
SMA/SMK	123	88 %
DIPLOMA	0	0 %
SARJANA	7	5 %
Total	140	100 %

Data Jumlah Responden berdasarkan tingkat pendidikan pada penelitian ini yaitu sebanyak 10 responden dengan tingkat pendidikan SMP, sebanyak 123 responden dengan tingkat pendidikan SMA/SMK dan 7 responden dengan tingkat pendidikan Sarjana.

Tabel 10. Demografi Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1-9 Bulan	10	7 %
1-2 Tahun	60	43 %
3-4 Tahun	30	21 %
5-6 Tahun	0	0 %
>7 Tahun	30	21 %
Total	140	100 %

Data Jumlah Responden berdasarkan masa kerja pada penelitian ini yaitu sebanyak 10 responden dengan masa kerja 1-9 bulan, 60 responden dengan masa kerja 1-2 Tahun dan sebanyak 40 responden dengan masa kerja 3-4 tahun dan 30 responden dengan masa kerja >7 tahun.

Lampiran 5

A. Output Analisa Validitas dan Reliabilitas Pretest dengan SPSS 23

1. COV-Layoff

a) Uji Validitas

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.790
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square
	73.564
	df
	6
	Sig.
	.000

Anti-image Matrices

		CL1	CL2	CL3	CL4
Anti-image Covariance	CL1	.237	-.167	-.128	-.012
	CL2	-.167	.298	-.013	-.078
	CL3	-.128	-.013	.347	-.157
	CL4	-.012	-.078	-.157	.507
Anti-image Correlation	CL1	.734 ^a	-.629	-.448	-.034
	CL2	-.629	.777 ^a	-.040	-.200
	CL3	-.448	-.040	.814 ^a	-.375
	CL4	-.034	-.200	-.375	.868 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Communalities

	Initial	Extraction
X1.1	1.000	.843
X1.2	1.000	.794
X1.3	1.000	.789
X1.4	1.000	.664

Extraction Method: Principal

Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
X1.1	.918
X1.2	.891
X1.3	.889
X1.4	.815

Extraction Method:
Principal Component
Analysis.
a. 1 components
extracted.

b) Uji Reliability

Cronbach's Alpha	N of Items
.899	4

2. COV-Stress

a) Uji Validitas

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.728
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square
	37.755
	df
	3
	Sig.
	.000

		CS1	CS2	CS3
Anti-image Covariance	CS1	.456	-.138	-.215
	CS2	-.138	.501	-.189
	CS3	-.215	-.189	.411
Anti-image Correlation	CS1	.731 ^a	-.289	-.497
	CS2	-.289	.768 ^a	-.416
	CS3	-.497	-.416	.695 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

	Initial	Extraction
CS1	1.000	.778
CS2	1.000	.750
CS3	1.000	.813

Extraction Method: Principal
Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
CS1	.882
CS2	.866
CS3	.901

Extraction Method:
Principal Component
Analysis.

a. 1 components
extracted.

b) Uji Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.857	3

3. Perceived Organizational Support / POS-COV

a) Uji Validitas

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.804	
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	187.770
	df	15
	Sig.	.000

Anti-image Matrices

		POS1	POS2	POS3	POS4	POS5	POS6
Anti-image Covariance	POS1	.204	-.056	.043	-.086	.037	.001
	POS2	-.056	.061	-.080	.055	-.044	-.049
	POS3	.043	-.080	.405	-.105	-.007	.080
	POS4	-.086	.055	-.105	.255	-.073	-.069
	POS5	.037	-.044	-.007	-.073	.155	-.012
	POS6	.001	-.049	.080	-.069	-.012	.098
Anti-image Correlation	POS1	.863 ^a	-.504	.149	-.378	.211	.006
	POS2	-.504	.723 ^a	-.505	.438	-.454	-.633
	POS3	.149	-.505	.779 ^a	-.325	-.027	.400
	POS4	-.378	.438	-.325	.776 ^a	-.369	-.437

	POS5	.211	-.454	-.027	-.369	.889 ^a	-.095
	POS6	.006	-.633	.400	-.437	-.095	.811 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Communalities

	Initial	Extraction
POS1	1.000	.810
POS2	1.000	.919
POS3	1.000	.562
POS4	1.000	.748
POS5	1.000	.868
POS6	1.000	.883

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
POS1	.900
POS2	.959
POS3	.749
POS4	.865
POS5	.932
POS6	.939

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

b) Uji Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.946	6

4. Perceived Family Support / PFS-COV

a) Uji Validitas

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.900
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square
	137.374
	df
	10
	Sig.
	.000

Anti-image Matrices

		PFS1	PFS2	PFS3	PFS4	PFS5
Anti-image Covariance	PFS1	.276	-.040	-.008	-.053	-.092
	PFS2	-.040	.188	-.108	-.047	-.041
	PFS3	-.008	-.108	.246	-.045	-.025
	PFS4	-.053	-.047	-.045	.228	-.071
	PFS5	-.092	-.041	-.025	-.071	.216
Anti-image Correlation	PFS1	.918 ^a	-.177	-.032	-.210	-.376
	PFS2	-.177	.877 ^a	-.501	-.229	-.201
	PFS3	-.032	-.501	.892 ^a	-.189	-.106
	PFS4	-.210	-.229	-.189	.918 ^a	-.319
	PFS5	-.376	-.201	-.106	-.319	.899 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Communalities

	Initial	Extraction
PFS1	1.000	.806
PFS2	1.000	.872
PFS3	1.000	.815
PFS4	1.000	.852
PFS5	1.000	.856

Extraction Method: Principal

Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
PFS1	.898
PFS2	.934
PFS3	.903
PFS4	.923
PFS5	.925

Extraction Method:
Principal Component
Analysis.

a. 1 components
extracted.

b) Uji Reliability**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.952	5

5. In-role performance**a) Uji Validitas****KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.751
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	162.652
	df	10
	Sig.	.000

Anti-image Matrices

		IRP1	IRP2	IRP3	IRP4	IRP5
Anti-image Covariance	IRP1	.249	-.092	.009	.017	-.037
	IRP2	-.092	.140	-.098	-.050	.033
	IRP3	.009	-.098	.169	.055	-.063
	IRP4	.017	-.050	.055	.110	-.081
	IRP5	-.037	.033	-.063	-.081	.084
Anti-image Correlation	IRP1	.884 ^a	-.494	.044	.101	-.258
	IRP2	-.494	.748 ^a	-.636	-.405	.305
	IRP3	.044	-.636	.746 ^a	.405	-.530

IRP4	.101	-.405	.405	.705 ^a	-.842
IRP5	-.258	.305	-.530	-.842	.704 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Communalities

	Initial	Extraction
PFS1	1.000	.810
PFS2	1.000	.870
PFS3	1.000	.823
PFS4	1.000	.818
PFS5	1.000	.880

Extraction Method: Principal
Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
PFS1	.900
PFS2	.933
PFS3	.907
PFS4	.905
PFS5	.938

Extraction Method:
Principal Component
Analysis.

a. 1 components
extracted.

b) Uji Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.951	5

6) Extra-role performance

a) Uji Validitas

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.884
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square
	208.862
df	10
Sig.	.000

Anti-image Matrices

		ERP1	ERP2	ERP3	ERP4	ERP5
Anti-image Covariance	ERP1	.050	-.036	-.035	-.027	-.018
	ERP2	-.036	.254	-.001	-.062	.022
	ERP3	-.035	-.001	.067	.014	-.032
	ERP4	-.027	-.062	.014	.167	-.034
	ERP5	-.018	.022	-.032	-.034	.093
Anti-image Correlation	ERP1	.841 ^a	-.319	-.608	-.294	-.267
	ERP2	-.319	.926 ^a	-.006	-.301	.141
	ERP3	-.608	-.006	.852 ^a	.130	-.408
	ERP4	-.294	-.301	.130	.917 ^a	-.277
	ERP5	-.267	.141	-.408	-.277	.904 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Communalities

	Initial	Extraction
ERP1	1.000	.962
ERP2	1.000	.803
ERP3	1.000	.927
ERP4	1.000	.883
ERP5	1.000	.917

Extraction Method: Principal

Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
ERP1	.981
ERP2	.896
ERP3	.963
ERP4	.939
ERP5	.958

Extraction Method:

Principal Component

Analysis.

a. 1 components

extracted.

b) Uji Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.972	5

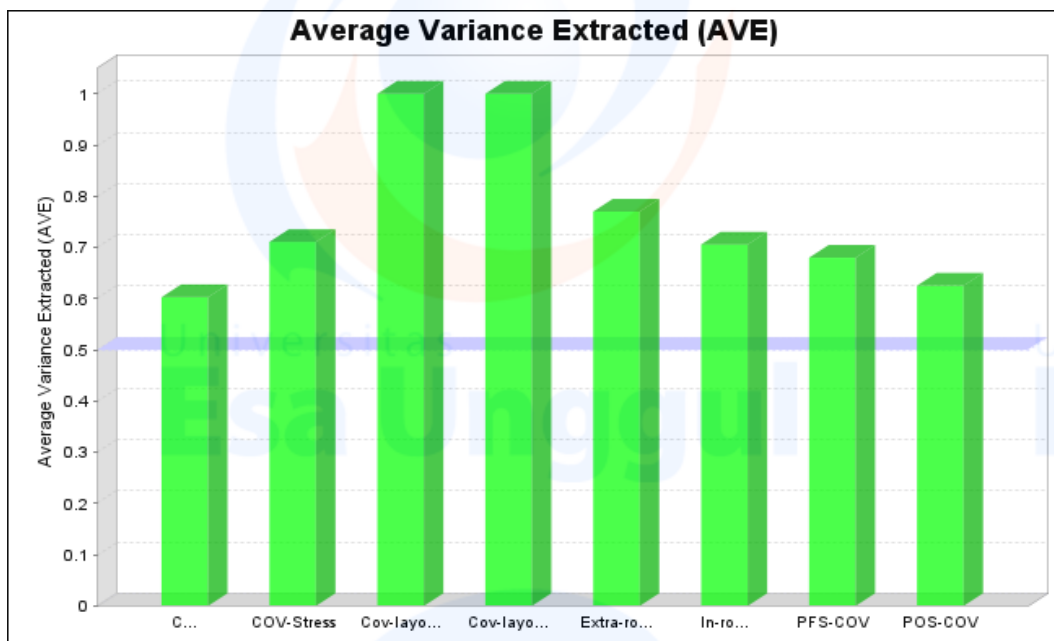
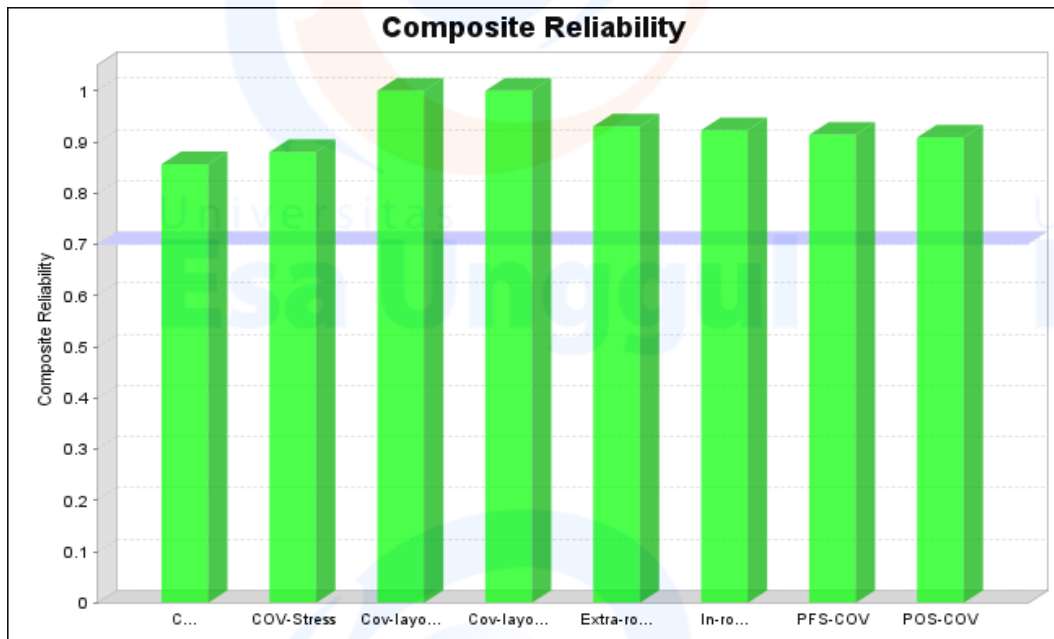
B. Output Hasil Uji Normalitas

Tests of Normality

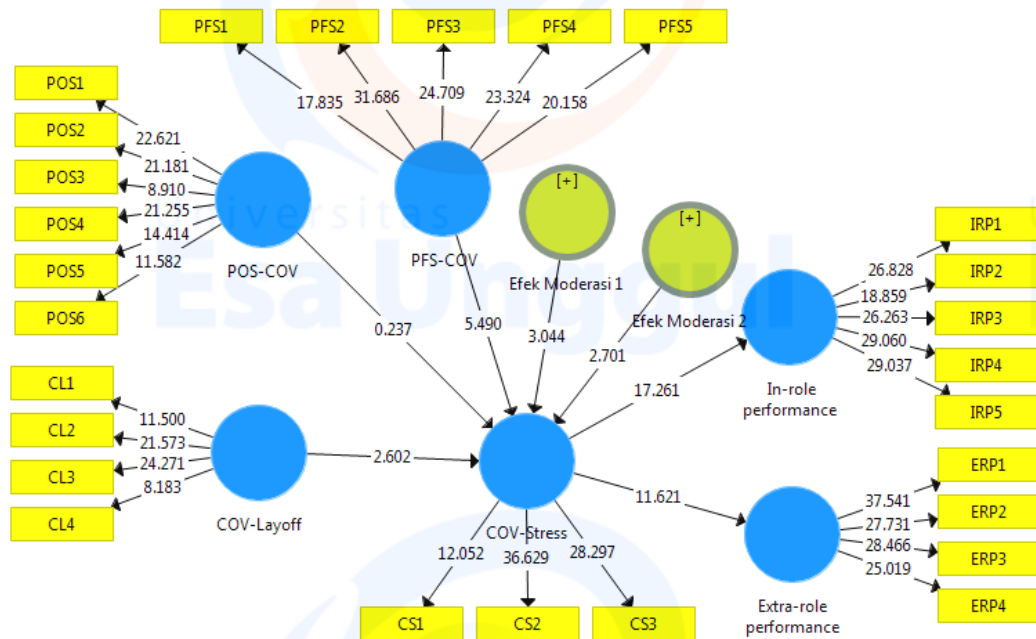
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
COV.LAYOFF	.157	140	.000	.849	140	.000
COV.STRESS	.195	140	.000	.803	140	.000
POS.COV	.203	140	.000	.765	140	.000
PFS.COV	.146	140	.000	.859	140	.000
IRP	.136	140	.000	.877	140	.000
ERP	.141	140	.000	.890	140	.000

a. Lilliefors Significance Correction

**C. Output Hasil Uji SEM dengan SmartPLS
Outer Model**



Inner Model



Gambar 4. Inner Model

Total Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
COV-Layoff -> COV-Stress	0.230	0.227	0.089	2.602	0.010
COV-Layoff -> Extra-role performance	0.153	0.152	0.064	2.387	0.017
COV-Layoff -> In-role performance	0.183	0.180	0.073	2.526	0.012
COV-Stress -> Extra-role performance	-0.664	-0.665	0.063	10.544	0.000
COV-Stress -> In-role performance	-0.796	-0.792	0.048	16.425	0.000
Cov-layoff * PFS-COV -> COV-Stress	-0.330	-0.332	0.123	2.683	0.008
Cov-layoff * PFS-COV -> Extra-role performance	-0.219	-0.222	0.089	2.471	0.014
Cov-layoff * PFS-COV -> In-role performance	-0.263	-0.264	0.102	2.589	0.010
Cov-layoff * POS-COV -> COV-Stress	-0.344	-0.344	0.114	3.030	0.003
Cov-layoff * POS-COV -> Extra-role performance	-0.228	-0.230	0.084	2.707	0.007

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Cov-layoff * POS-COV -> In-role performance	-0.274	-0.273	0.096	2.860	0.004
PFS-COV -> COV-Stress	0.562	0.561	0.099	5.685	0.000
PFS-COV -> Extra-role performance	0.373	0.372	0.070	5.348	0.000
PFS-COV -> In-role performance	0.447	0.443	0.078	5.747	0.000
POS-COV -> COV-Stress	-0.030	-0.022	0.123	0.243	0.808
POS-COV -> Extra-role performance	-0.020	-0.014	0.082	0.241	0.810
POS-COV -> In-role performance	-0.024	-0.017	0.097	0.243	0.808

Lampiran 6
Turnitin

PENGARUH COV-LAYOFF PADA SURVIVOR TERHADAP KINERJA MELALUI COV-STRESS YANG DIMODERASI OLEH POS-COV DAN PFS-COV PADA PT. INDONESIA STANLEY ELECTRIC)

SKRIPSI_FINAL_2.docx

ORIGINALITY REPORT

16% SIMILARITY INDEX	12% INTERNET SOURCES	7% PUBLICATIONS	9% STUDENT PAPERS
--------------------------------	--------------------------------	---------------------------	-----------------------------

PRIMARY SOURCES

1	Yidong Tu, Diwan Li, Hai-Jiang Wang. "COVID-19-Induced Layoff, Survivors' COVID-19-Related Stress and Performance in Hospitality Industry: The Moderating Role of Social Support", International Journal of Hospitality Management, 2021 Publication	3%
2	jurnal.utu.ac.id Internet Source	2%
3	research-report.umm.ac.id Internet Source	1%
4	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	1%
5	ibn.e-journal.id Internet Source	1%
6	Submitted to Universitas Esa Unggul Student Paper	1%
7	www.neliti.com Internet Source	1%

8	library.binus.ac.id Internet Source	1%
9	ugm.ac.id Internet Source	1%
10	Submitted to Binus University International Student Paper	1%
11	id.scribd.com Internet Source	1%
12	repositori.usu.ac.id Internet Source	1%
13	core.ac.uk Internet Source	1%
14	jurnal.untirta.ac.id Internet Source	1%

Exclude quotes On Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On

Lampiran 7 Biography Penulis



Yuni Herlina, lahir di Lampung pada tanggal 05 Mei 1998. Penulis merupakan anak pertama dari dua bersaudara, dari pasangan Bapak Supiyo dan Ibu Yuningsih. Penulis menempuh pendidikan dasar di SD Negeri Rawa Selapan pada tahun 2004 dan tamat tahun 2010, pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang berikutnya yakni di SMP Negeri 1 Candipuro (Lampung Selatan) dan tamat pada tahun 2013. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan SMA di SMK Mandiri 2 Balaraja dan berhasil tamat pada tahun 2016.

Saat ini penulis sedang menempuh pendidikan di bangku kuliah dan terdaftar sebagai mahasiswa semester akhir di fakultas Ekonomi dan Bisnis dengan jurusan Manajemen di Universitas Esa Unggul.

Dengan ketekunan, motivasi yang tinggi untuk terus belajar dan berusaha. Penulis telah berhasil menyelesaikan pengerjaan tugas akhir skripsi yang berjudul **“PENGARUH COV-LAYOFF PADA SURVIVOR TERHADAP KINERJA MELALUI COV-STRESS YANG DIMODERASI OLEH POS-COV DAN PFS-COV PADA PT. INDONESIA STANLEY ELECTRIC”**. Penulis menguap rasa syukur yang sebesar-besarnya atas kehadiran Allah SWT dan atas terselesaikanya tugas akhir ini. Semoga dengan penulisan tugas akhir ini mampu memberikan kontribusi positif bagi dunia pendidikan.