



**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN STRESS
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PT RUKUN MITRA SEJATI JAKARTA
SELATAN**

SKRIPSI

Skripsi diajukan untuk memenuhi persyaratan
memperoleh gelar sarjana



Disusun Oleh:

Nama : Rayeskana Istighfarkhan Jaysan
NIM : 200311901003

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
UNIVERSITAS GLOBAL JAKARTA
2023**

**PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN STRESS
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PT RUKUN MITRA SEJATI JAKARTA
SELATAN**

Disusun Oleh:

Nama : Rayeskana Istighfarkhan Jaysan
NIM : 200311901003

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Depok, Februari 2024
Menyetujui,

Pembimbing I



Suci Ayu Sudari, S.ST.,M.Mgt
NIK. S092019090002

Pembimbing II



Yuni Pambreni, S.S.T., M.Mgt
NIK. S092019090003

HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING

Skripsi ini diajukan oleh

Nama : Rayeskana Istighfarkhan Jaysan
NIM : 200311901003
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Work Life Balance dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Rukun Mitra Sejati Cabang Jakarta Selatan

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Universitas Global Jakarta.

DEWAN PEMBIMBING

Pembimbing 1 : Suci Ayu Sudari, S.S.T.,M.Mgt ()

Pembimbing 2 : Yuni Pambreni, S.S.T., M.Mgt ()

Ditetapkan di : Depok

Tanggal : Februari 2024

HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI

Skripsi ini diajukan oleh :

Nama : Rayeskana Istighfarkhan Jaysan
NIM : 200311901003
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh *Work Life Balance* dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Rukun Mitra Sejati Cabang Jakarta Selatan

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Universitas Global Jakarta.

DEWAN PENGUJI

Penguji 1 : Udriyah, S.S.T., M.Mgt.



(.....)



(.....)

Penguji 2 : Ali Ridho, S.Hum., M.Mgt.



(.....)

Penguji 3 : Dwi Rachmawati, S.Hum., M.Mgt.



(.....)

Ditetapkan di : Depok

Tanggal : Februari 2024

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai mahasiswa Jakarta Global University, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rayeskana Istighfarkhan Jaysan
NIM : 200311901003
Program Studi : Manajemen
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Jakarta Global University **Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (None-exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Pengaruh *Work Life Balance* dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Rukun Mitra Sejati Cabang Jakarta Selatan

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Royalti Noneksklusif ini Jakarta Global University berhak menyimpan, mengalih-media-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Depok
Pada Tanggal : 1 Februari 2024



PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa berdasarkan hasil penelusuran berbagai karya ilmiah, gagasan dan masalah ilmiah yang diteliti dan diulas di dalam Naskah Skripsi ini adalah asli dari pemikiran saya. Tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Skripsi dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Depok, 1 Februari 2024
Mahasiswa,



Rayeskana Istighfarkhan Jaysan
200311901003

KATA PENGANTAR

Dengan rasa syukur yang tak terhingga kepada Allah SWT dan berkat doa serta dukungan penuh dari orang-orang terdekat, akhirnya saya berhasil menyelesaikan skripsi sesuai dengan jadwal yang ditentukan. Oleh karena itu, dengan rasa bangga dan kebahagiaan, saya ingin menyampaikan persembahan kepada semua yang telah memberikan dukungan dan dorongan selama perjalanan penelitian ini. dan ucapan terimakasih kepada :

1. Orang tua penulis, mama dan papa yang telah mendukung dan mendoakan saya sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian ini dengan tepat waktu.
2. Keluarga besar saya khusus nya Mala Ayoe dan Thomas Gerard yang telah mendukung dan memberikan semangat penuh.
3. Ibu Suci Ayu Sudari, S.S.T.,M.Mgt dan Ibu Yuni Pambreni, S.S.T., M.Mgt selaku Dosen Pembimbing saya yang telah memberikan arahan serta ilmunya dalam menyusun skripsi.
4. Ibu Dwi Rachmawati, S.S.T., M.Mgt. selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Global Jakarta,
5. Teman-teman seperjuangan sekaligus sahabat saya dalam mengerjakan skripsi ini Rosmalia, Canthika, Sekar dan Adel.
6. Sahabat saya Kiki yang sudah membantu dan memberikan semangat.

Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi positif dan bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan. Kesuksesan ini adalah hasil dari kerjasama dan dukungan semua pihak. Terima kasih.

Depok, Februari 2024



Rayeskana Istighfarkhan J.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work life balance* (keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi) dan tingkat stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan responden PT Rukun Mitra Sejati. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang mengukur variabel *work life balance*, stress kerja, dan kepuasan kerja.

Hasil analisis menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara *work life balance* dan kepuasan karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin seimbangnya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*work life balance*), semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Sebaliknya, terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara tingkat stress kerja dan kepuasan karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat stress kerja yang dialami karyawan, semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.

Penelitian ini juga menghasilkan nilai R Square sebesar 0.580, yang menunjukkan bahwa variabel *work life balance* (X1) dan variabel stress kerja (X2) secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 58% terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan, khususnya melalui aspek *work life balance* dan tingkat stress kerja. Implikasi praktis dari temuan ini dapat digunakan sebagai dasar bagi perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui perbaikan dalam manajemen *work life balance* dan pengelolaan stress kerja karyawan.

Kata Kunci : *Work Life Balance*, Stress Kerja, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of work life balance and work stress levels on employee job satisfaction. The research method uses a quantitative approach involving PT Rukun Mitra Sejati respondents. Data was collected through a questionnaire that measured the variables work life balance, work stress, and job satisfaction.

The results of the analysis show that there is a positive and significant influence between work life balance and employee satisfaction. This shows that the more balanced the balance between work life and personal life (work life balance), the higher the level of job satisfaction felt by employees. On the other hand, there is a negative and significant influence between the level of work stress and employee satisfaction. This means that the higher the level of work stress experienced by employees, the lower the level of job satisfaction they feel.

This research also produces an R Square value of 0.580, which shows that the work life balance variable (X_1) and the work stress variable (X_2) together contribute 58% to the job satisfaction variable (Y). Thus, this research makes an important contribution in understanding the factors that influence employee job satisfaction, especially through aspects of work life balance and work stress levels. The practical implications of these findings can be used as a basis for companies to increase employee job satisfaction through improvements in work life balance management and employee work stress management.

Keywords: Work-life balance, Job stress, Job satisfaction

Daftar Isi

HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	v
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
HALAMAN MOTTO	viii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR TABEL	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	11
1.3 Tujuan Penelitian.....	11
1.4 Manfaat Penelitian.....	11
1.4.1 Manfaat Teoritis	11
1.4.2 Manfaat Praktis	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	36
2.1 <i>Work Life Balance</i>	36
2.1.1 Pengertian.....	36
2.1.2 Indikator <i>Work Life Balance</i>	37
2.1.3 Dampak <i>Work Life Balance</i>	39
2.2 Stress Kerja	42
2.2.1 Pengertian.....	42
2.2.2 Indikator Stress Kerja.....	43
2.2.3 Dampak Stress Kerja.....	45

2.3 Kepuasan Kerja.....	49
2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja	49
2.3.2 Indikator Kepuasan Kerja	50
2.3.3 Dampak Kepuasan Kerja Karyawan	53
2.4 Penelitian Terdahulu	54
2.4 Kerangka Pemikiran.....	59
2.5 Rumusan Hipotesis.....	59
BAB III METODOLOGI	62
3.1 Desain Penelitian	62
3.1.1 Pendekatan Penelitian	62
3.1.2 Metode Penelitian.....	62
3.1.3 Sumber Data.....	63
3.2 Definisi Operasional.....	64
3.2.1 <i>Work life Balance</i>	64
3.2.2 Stress Kerja	64
3.2.3 Kepuasan Kerja	64
3.3 Obyek Penelitian	70
3.4 Populasi dan Sampel.....	70
3.4.1 Populasi	70
3.4.2 Sampel.....	70
3.5 Teknik Pengumpulan Data	71
3.5.1 Observasi.....	71
3.5.2 Wawancara.....	71
3.5.3 Kuesioner	71
3.6 Teknik Analisis Data.....	72
3.6.1 Uji Instrumen	73
3.6.2 Uji Hipotesis.....	75
3.6.3 Uji Asumsi Klasik	76

3.6.4 Analisis Regresi Linier.....	78
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	79
4.1 Gambaran Perusahaan.....	79
4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian.....	79
4.1.2 Struktur Organisasi PT Rukun Mitra Sejati	81
4.2 Analisis Deskripsi.....	87
4.2.1 Demografi Responden.....	87
4.2.2 Deskripsi Variabel.....	90
4.3 Uji Asumsi Klasik.....	94
4.3.1 Uji Normalitas	94
4.3.2 Uji Multikolinearitas	94
4.3.3 Uji Heterokedastisitas	95
4.4 Uji Hipotesis.....	96
4.4.1 Uji Parsial (Uji t)	96
4.4.2 Uji Simultan (Uji F)	97
4.4.3 Uji Koefisien Determinasi.....	98
4.5 Regresi Linier Berganda	99
4.6 Hasil Uji Hipotesis.....	100
4.6.1 Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kepuasan Kerja	100
4.6.2 Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	100
4.6.3 Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan Stress secara bersama-sama Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	101
4.7 Pembahasan.....	102
BAB V PENUTUP	105
5.1 Kesimpulan	105
5.2 Saran	106
5.3 Implikasi Manajerial	107
5.4 Batasan Penelitian.....	107

DAFTAR PUSTAKA.....	109
LAMPIRAN.....	115

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam lingkungan kerja yang selalu berubah, elemen yang dianggap sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan adalah sumber daya manusianya. Hal tersebut berdasarkan pada potensi karyawan yang menjadi aset berharga bagi organisasi dan berperan sebagai modal. Tanpa keberadaan sumber daya manusia yang kompeten, suatu perusahaan berisiko tidak mampu mencapai tujuan yang ditetapkan. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia dalam organisasi perlu dikelola dengan cermat, dan salah satu cara untuk mencapainya adalah melalui penciptaan kepuasan kerja bagi karyawan.

Pada umumnya keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan luar pekerjaan (*work life balance*) diartikan sebagai kemampuan individu untuk menjalankan tanggung jawab pekerjaan, keluarga, dan kewajiban non-pekerjaan individu, termasuk berbagai aktivitas lainnya (Delecta, P. 2021). Selain itu fleksibilitas dalam pekerjaan kepada karyawan dapat menciptakan keseimbangan yang optimal antara aspek profesional dan pribadi dalam kehidupan karyawan. Dengan adanya fleksibilitas tersebut, kepuasan kerja karyawan dapat meningkat, mendukung kinerja yang lebih tinggi, dan pada gilirannya, memberikan dampak positif pada perbaikan keseluruhan organisasi (Davidescu dkk, 2020). Menurut Alvesteffer dalam Wardoyo (2019) menyatakan bahwa Mayoritas ahli psikologi akan setuju bahwa tuntutan karier terhadap karyawan seharusnya tidak menghambat kemampuan individu untuk menikmati kehidupan pribadi yang memuaskan di luar konteks pekerjaan. Ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan di luar pekerjaan (*work life balance*) yang tidak dapat dikelola dengan baik dapat menyebabkan dampak negatif seperti depresi, penurunan kinerja, konflik keluarga, dan kelelahan (Yusvia dkk, 2021). Menurut Hudson dalam Nugraha (2019) menyatakan bahwa *work-life balance* terdiri dari tiga komponen utama, yaitu pengaturan waktu antara bekerja dan aktivitas di luar pekerjaan, seimbangnya peran dalam keluarga dan pekerjaan, serta keseimbangan kepuasan

baik di lingkungan kerja maupun di luar pekerjaan. Oleh karena itu menurut Gragnano dkk (2020) menyatakan bahwa para peneliti sepakat bahwa kebijakan dan prosedur yang mendukung *work life balance* memegang peran kunci dalam meningkatkan keterlibatan karyawan dan mengurangi keinginan untuk melakukan perpindahan.

Selain *work life balance*, stress kerja juga harus diperhatikan untuk kepuasan kerja karyawan. Stress kerja adalah mencakup kondisi ketegangan yang memengaruhi aspek emosional, pola pikir, dan kondisi fisik seseorang (Makkira dkk, 2020). Stress adalah komponen yang lazim terjadi dalam berbagai jenis pekerjaan, dan setiap orang perlu mengatasi hal tersebut dalam hampir setiap aspek kehidupannya (Dafinci, 2020). Menurut Asih dkk (2018) menyatakan bahwa mengalokasikan lebih banyak waktu untuk pekerjaan daripada untuk kegiatan lain dalam hidup dan seringkali berhadapan dengan pengalaman kerja yang tidak menyenangkan, akhirnya dapat menyebabkan tingkat stress kerja yang meningkat. Kesalahan penanganan terhadap stress yang dialami sering kali berdampak pada ketidakmampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif (Makkira dkk, 2022). Menurut Adha (2021) menyatakan bahwa stress kerja sebagai respons adaptif terhadap situasi yang dianggap menantang atau mengancam dalam lingkungan kerja, dapat muncul akibat berbagai faktor seperti beban pekerjaan yang berat, tekanan dari atasan, interaksi dengan rekan kerja yang kurang menyenangkan, dan faktor-faktor lainnya. Kondisi stress kerja ini mencerminkan perasaan terancam, tertekan, tegang, atau bahkan takut yang dapat memengaruhi secara emosional dan kognitif seorang karyawan, yang pada gilirannya dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan tempatnya bekerja. Hal ini sejalan dengan yang disampaikan Tamara & Wulandari (2021) menjelaskan bahwa tekanan atau tuntutan yang dirasakan oleh pegawai dapat memengaruhi kesehatan mental individu, salah satunya dapat menyebabkan stres kerja. Situasi ini dapat mencakup beban pekerjaan yang berlebihan, harapan yang tinggi, atau kondisi lingkungan kerja yang tidak mendukung.

Kepuasan kerja adalah cara individu bersikap terhadap pekerjaannya yang meliputi interaksi horizontal dan vertikal, pemenuhan kebijakan organisasi,

pemenuhan standar kinerja, kehidupan kerja yang tidak ideal dan lainnya (Nabawi, 2019). Selanjutnya faktor penyebabnya antara lain ialah keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) dan stress kerja karyawan yang dirasakan pada lingkungan pekerjaan (Tupamahu dkk, 2022). *Work life balance* dan kepuasan kerja karyawan saling terhubung (Jackson dkk, 2018). Oleh sebab itu kepuasan kerja menjadi isu yang menarik dan penting karena memberikan manfaat yang besar bagi individu, industri, dan masyarakat. Individu yang mencapai tingkat kepuasan kerja tinggi secara alami menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya (Laksono dkk, 2019). Menurut Sunarta (2019) Mengupayakan pencapaian kepuasan kerja memiliki peran yang sangat penting, tidak hanya bagi perorangan melainkan juga bagi kelangsungan dan kesejahteraan organisasional . Sumber-sumber daya yang memiliki kemampuan untuk menciptakan nilai menjadi aspek penting dalam memastikan dan pertumbuhan suatu perusahaan (Rachmawati dkk, 2022). Pernyataan tersebut menggambarkan usaha mencapai kepuasan kerja karyawan akan memengaruhi pertumbuhan perusahaan. Menurut Puspitawati dkk (2019) menyatakan apabila karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya, hal ini dapat berdampak pada sikap seseorang yang cenderung menjadi negatif terhadap lingkungan kerja. Menurut Sunarta (2019) menjelaskan bahwa ketidakpuasan yang dirasakan oleh para anggota organisasi dalam lingkungan kerja dapat menimbulkan dampak negatif yang berpotensi merugikan organisasi secara keseluruhan. Dampak yang dapat terjadi secara nyata dan langsung meliputi penurunan semangat kerja serta gangguan dalam penyelenggaraan layanan organisasi, baik yang ditujukan kepada internal maupun eksternal. Menurut Hartini (2023) menjelaskan bahwa perusahaan perlu mengutamakan kepuasan kerja karyawan guna meningkatkan produktivitas, memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras, dan membangun loyalitas yang kuat karena karyawan tidak hanya bekerja untuk kepentingan pribadi, melainkan juga untuk mendorong pertumbuhan jangka panjang perusahaan melalui peningkatan produktivitas di berbagai posisi jabatan. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan terpenuhi terhadap pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan kerja tidak hanya berdampak pada perilaku positif saja,

melainkan juga memberikan pengaruh yang luas terhadap berbagai aspek dalam lingkungan kerja.

Penelitian yang dilakukan Cahyadi dkk (2020) menyatakan bahwa *work-life balance* memiliki dampak besar pada tingkat kepuasan kerja. Oleh karena itu, jika suatu perusahaan berkeinginan meningkatkan kepuasan kerja, perusahaan perlu memperhatikan dengan seksama indikator-indikator yang terkait dengan *work-life balance*. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Rizan dkk (2022) yang menyatakan keseimbangan kehidupan kerja yang sehat dapat meningkatkan kepuasan kerja. Menurut Sihaloho dkk (2021) yang menyatakan bahwa bahwa *work life balance* tidak memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Lalu pembahasan tentang penelitian mengenai hubungan antara stress kerja dan kepuasan kerja karyawan yang dilakukan Rauan dkk (2019) menyoroti keterkaitan erat antara tingkat stres yang dialami dalam konteks pekerjaan dan tingkat kepuasan yang dirasakan terhadap pekerjaan tersebut menunjukkan bahwa tingkat stres kerja memiliki dampak signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja seseorang. Hal ini sejalan dengan penilitian Bhastary (2020) yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh stres kerja terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan, yang berarti bahwa stres kerja yang dikelola dengan efektif dapat berkontribusi pada peningkatan tingkat kepuasan kerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Damayanti dkk (2022) yang memaparkan bahwa stress kerja tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian mengenai hubungan antara *work life balance* stress kerja dan kepuasan kerja yang dilakukan Cahyadi dkk (2020) menunjukkan bahwa *work-life balance* dan stres kerja secara bersama-sama memiliki dampak yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja. Penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan yang menyatakan bahwa baik stres kerja maupun keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work life balance*) memiliki pengaruh signifikan secara bersamaan terhadap tingkat kepuasan kerja.

PT Rukun Mitra Sejati (RMS) adalah perusahaan yang berfokus pada layanan distribusi. RMS merupakan sebuah perusahaan dengan pengalaman bertahun-tahun dalam industri. Perusahaan ini memiliki komitmen untuk

memberikan layanan terbaik kepada pelanggan dan menjadi mitra bisnis yang dapat diandalkan. Hingga saat ini, PT Rukun Mitra Sejati terus berkembang dan memperluas ke berbagai wilayah di seluruh Indonesia. Pada pertengahan tahun 2023, PT Rukun Mitra Sejati mencapai cabang ke-73. Di masa depan, PT Rukun Mitra Sejati akan terus berkembang untuk membuka titik baru dan mengembangkannya bisnisnya.

Tabel 1. 1 Jam kerja

Hari Kerja	Jam Kerja	Jam Istirahat	Over time	Total Jam Kerja
Senin	08.00 – 17.00	12.00 – 13.00	0 Jam	8 Jam
Selasa	08.00 – 17.00	12.00 – 13.00	0 Jam	8 Jam
Rabu	08.00 – 17.00	12.00 – 13.00	3 Jam	11 Jam
Kamis	08.00 – 17.00	12.00 – 13.00	0 Jam	8 Jam
Jumat	08.00 – 17.00	12.00 – 13.00	0 Jam	8 Jam
Sabtu	08.00 – 17.00	12.00 – 13.00	3 Jam	11 Jam

Sumber : PT Rukun Mitra Sejati Cabang Jakarta Selatan.

Dari tabel 1.1 jam kerja PT Rukun Mitra Sejati tersebut mencakup enam hari dalam seminggu, mulai dari Senin hingga Sabtu, dengan jam kerja dimulai pukul 08.00 pagi hingga 17.00 sore. Perusahaan memberikan istirahat pada jam 12.00 hingga 13.00 setiap harinya. Menurut Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) jam kerja memiliki dua opsi yang berlaku, yaitu 7 jam sehari atau 40 jam dalam seminggu dengan 6 hari kerja dan satu hari libur atau 8 jam sehari atau 40 jam dalam satu minggu dengan 5 hari kerja dan dua hari libur. Ini mencerminkan kurang sesuainya jam kerja standar di Indonesia, di mana seharusnya perusahaan menerapkan jam kerja enam hari dalam seminggu dengan total jam kerja selama 40 jam. Pemberian waktu istirahat selama satu jam pada tengah hari sesuai dengan praktik umum untuk memberikan karyawan kesempatan untuk istirahat dan makan siang. Waktu kerja yang ditetapkan ini dapat berbeda-beda antar perusahaan, namun jadwal yang diberikan

terlihat tidak umum di Indonesia. Selain itu PT Rukun Mitra Sejati Cabang Jakarta Selatan juga memiliki jadwal pengiriman yang disebut *Journey Plan* seperti dibawah ini.

Tabel 1.2 Journey Plan

Hari	Area	Jumlah Toko	Jam
Senin	1. Lenteng Agung	4	08.00 – 12.00
	2. Kebagusan	3	13.00 – 16.00
Selasa	1. Pancoran	5	08.00 – 12.00
	2. Pasar Rumput	1	13.00 – 16.00
Rabu	1. Pancoran	4	08.00 – 12.00
	2. Menteng Setiabudi	5	13.00 – 16.00
Kamis	1. Kalibata	4	08.00 – 12.00
	2. Bukit duri	3	13.00 – 16.00
Jumat	1. Pasar Minggu	3	08.00 – 12.00
	2. Pancoran	4	13.00 – 16.00
Sabtu	1. Lenteng Agung	5	08.00 – 11.30
	2. Jagakarsa	3	11.30 – 13.40
	3. Ciganjur	2	13.40 – 14.40
	4. Kebagusan	3	14.40 – 16.30

Sumber : PT Rukun Mitra Sejati Cabang Jakarta Selatan.

PT Rukun Mitra Sejati memiliki jadwal distribusi mingguan yang selalu diperbarui, namun, terdapat tingkat kepuasan kerja karyawan yang dipengaruhi oleh faktor eksternal perusahaan. Berdasarkan keterangan head of warehouse terdapat situasi di mana ketika melakukan distribusi pada sebuah toko, namun toko tersebut melakukan pemesanan produk yang berbeda melalui distributor lain, sehingga mengakibatkan karyawan harus menunggu hingga 2-3 jam pada toko tersebut untuk dilakukan pemeriksaan barang. Adanya lembur pada hari-hari tertentu seperti tabel 1.1 jam kerja diatas dapat memperpanjang total jam kerja

menjadi hingga 11 jam. Peningkatan jam kerja, terutama lembur pada hari-hari tertentu, dapat merusak keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*work life balance*) karyawan. Menurut Nugraha (2019) Bertambahnya jam kerja dalam perusahaan membuat karyawan merasakan ketidakseimbangan dalam kehidupan dan pekerjaan (*work life balance*). Menurut Greenhaus dkk dalam Nugraha (2019) menyatakan bahwa indikator yang dapat mempengaruhi *work life balance* adalah keseimbangan waktu (*time balance*) mengacu pada ketersediaan waktu seseorang untuk tugas pekerjaan dan keluarga. Karyawan mungkin memiliki tujuan di luar ranah pekerjaan, seperti tanggung jawab terhadap keluarga, komitmen dengan saudara dan teman yang mungkin sudah terencana sebelumnya. Waktu yang lebih sedikit untuk bersantai atau beraktivitas di luar pekerjaan dapat meningkatkan tingkat stress dan kelelahan seperti yang dijelaskan oleh Yusvia dkk (2021) bahwa ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan di luar pekerjaan (*work life balance*) dapat menyebabkan dampak negatif seperti depresi, penurunan kinerja dan kelelahan. Menurut Nugraha (2019) dalam penelitian menyatakan bahwa keseimbangan waktu merujuk pada ketersediaan waktu seseorang untuk melibatkan diri dalam tugas pekerjaan dan kehidupan keluarga. Sementara itu, keseimbangan kepuasan mencerminkan tingkat kepuasan seseorang dalam menjalani aktivitas pekerjaan dan berpartisipasi dalam kegiatan keluarga. Selain itu stress kerja karyawan juga dapat merusak kepuasan karyawan. Berdasarkan tabel *Journey Plan* 1.2 yang dimana jadwal jam distribusi sudah ditetapkan berdasarkan area. Menunggu pemeriksaan hingga 2-3 jam pada sebuah toko membuat jadwal distribusi ke area lain menjadi terhambat. Hal ini dapat berkontribusi pada stress karyawan. Menurut Dewi dkk (2018) menjelaskan bahwa tekanan waktu yang ketat dalam menyelesaikan tugas dapat meningkatkan tingkat stres. Hal ini diperkuat berdasarkan tabel *Journey Plan* 1.2 diatas yang mana beban pekerjaan yang terlalu banyak seperti melakukan distribusi hingga 13 toko pada hari sabtu dapat menyebabkan stress karyawan. Pada akhirnya munculnya masalah sosial yang dimana kondisi ini menciptakan ketidaksetaraan dalam pembagian beban kerja dan memunculkan ketegangan antar individu di tim. situasi di mana beberapa karyawan merasa bahwa karyawan harus menanggung beban kerja yang lebih berat

dibandingkan dengan rekan-rekan karyawan memunculkan rasa tidak puas dan menimbulkan konflik internal. Menurut Dewi dkk (2019) menyatakan bahwa beban pekerjaan yang terlalu besar seperti jumlah atau kompleksitas tugas yang berlebihan menciptakan stres dan kelelahan karyawan. berikutnya menurut Dewi dkk (2019) menjelaskan bahwa tekanan waktu atau adanya batasan waktu yang ketat dalam menyelesaikan tugas dapat meningkatkan tingkat stres karyawan. Meskipun karyawan menerima kompensasi untuk lembur, peningkatan beban kerja dapat menyebabkan stress kerja yang lebih tinggi. Ini dapat berdampak negatif pada kepuasan kerja, karena karyawan mungkin merasa tertekan dan kurang memiliki waktu untuk kegiatan yang karyawan nikmati di luar pekerjaan. Dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang banyak seperti distribusi ke 13 toko dalam sehari dan batasan waktu yang ketat merupakan faktor penyebab stress karyawan. Stress membuat menurunnya kepuasan dan kinerja yang dimana tingkat stress yang tinggi dapat merugikan kinerja kerja seseorang, mengakibatkan penurunan produktivitas dan efisiensi kerja (Asih dkk, 2018). Selanjutnya Menurut Sunarta (2019) Kepuasan kerja bersifat satu dimensi yang mencakup penilaian terhadap aspek ekstrinsik dan intrinsik, serta hubungan di lingkungan kerja. Faktor lain yang mencakup sifat dari tugas pekerjaan seperti karakteristik tugas pekerjaan, tingkat kesulitan, beban kerja dan tantangan dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja (Pratiwi dkk, 2018). Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang terlalu tinggi pada hari sabtu dan tantangan waktu yang terbatas dapat mempengaruhi kepuasan karyawan. Menurut Nitisemito (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan berdampak positif seperti pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat. Pernyataan diatas diperkuat juga menurut Sesaria (2020) bahwa kepuasan kerja dapat mengurangi tingkat stress yang dirasakan karyawan perusahaan. Lalu menurut Mousazadeh dkk (2018) kepuasan kerja adalah serangkaian perasaan dan sikap positif seseorang terhadap pekerjaannya, dan jika perasaan-perasaan tersebut memudar, seseorang mungkin akan berhenti dari pekerjaannya. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan sangat penting karena karyawan tidak hanya bekerja untuk kepentingan pribadi, melainkan juga untuk mendorong pertumbuhan

jangka panjang perusahaan. Itulah pentingnya perusahaan untuk tetap menjaga kepuasan kerja karyawan.

Tabel 1.3 Data Karyawan Dan Target Penjualan

Tahun	Jumlah Pegawai	Kenaikan / Penurunan	Capaian Target	Realisasi	Kenaikan / Penurunan (Percentase)
2-21	39	0%	1.400.000.000	1.162.000.000	83%
2022	40	2.56%	1.500.000.000	1.220.000.000	81.33%
2023	35	-12.5%	1.700.000.000	1.340.000.000	78.82%

Sumber : PT Rukun Mitra Sejati Cabang Jakarta Selatan.

Berdasarkan tabel 1.3 diatas pada tahun 2021 persentase capaian target menyentuh angka 83% dengan jumlah pegawai sebanyak 39 orang, sedangkan penurunan mulai terjadi pada tahun 2022, Jumlah karyawan perusahaan meningkat menjadi 40 orang, yang dimana mengalami kenaikan sebesar 2.56%. Pertumbuhan ini malah membawa dampak terhadap beban pekerjaan. Target penjualan yang ditetapkan pada tahun tersebut mencapai angka ambisius, yaitu sebesar 1.500.000.000. Namun, kenyataan pada akhir periode menunjukkan bahwa capaian aktual hanya mencapai 1.220.000.000, dengan persentase yang turun menjadi sebesar 81.33%. Selanjutnya pada tahun 2023, penurunan karyawan terjadi lagi dengan persentase sebesar -12.5%, yang menjelaskan bahwa kurangnya sebanyak 5 orang dalam perusahaan. Penurunan karyawan sebanyak -12.5% dianggap cukup tinggi dalam tahun 2023. Menurut Hermingsih dkk (2020) menjelaskan bahwa tingkat penurunan karyawan yang tinggi merupakan suatu yang mengindikasi rendahnya kepuasan kerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Selanjutnya target penjualan yang meningkat menjadi 1.700.000.000 dengan pencapaian aktual hanya sebesar 1.340.000.000, dengan persentase capaian sekitar 78.82%. yang berarti beban kerja yang meningkat dan target penjualan yang tidak tercapai. Hal ini dapat menghadirkan stress kerja dan terganggu nya *work life balance* karyawan. Menurut Aqsa (2023) menjelaskan bahwa beban pekerjaan yang terlalu besar dapat menciptakan stress kerja pada karyawan dan menurut Nurdin

dkk (2020) pemenuhan harapan mencakup ekspektasi seperti target penjualan yang tidak dapat dicapai dengan baik di tempat kerja dapat mengganggu *work life balance* karyawan. Menurut Langford dan Parkes dalam Wardani dkk (2019) menyatakan bahwa memiliki keseimbangan kehidupan kerja dapat mengurangi stres dan meningkatkan kepuasan karyawan.

Tabel 1.4 Tabel Reward

No	Tahun	Administrasi (Rp)	Sales (Rp)	Operasional Gudang (Rp)
1	2021	700.000	700.000	700.000
2	2022	700.000	1.000.000	700.000
3	2023	700.000	1.000.000	700.000

Sumber : PT Rukun Mitra Sejati Cabang Jakarta Selatan.

Berdasarkan table diatas dapat dilihat bahwa PT Rukun Mitra Sejati Jakarta selatan menerapkan reward. Namun karyawan tidak merasakan reward atau karena hasil kinerja karyawan belum mencapai target yang telah ditentukan perusahaan. Menurut Foenay dkk (2020) mengatakan bahwa perolehan reward dalam perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sementara itu, penurunan pegawai yang cukup tinggi pada tahun 2023 dan naiknya target penjualan setiap tahun menjadi tantangan bagi karyawan. Menurut Mousazadeh dkk (2018) kepuasan kerja ialah serangkaian perasaan dan sikap positif seseorang karyawan terhadap pekerjaannya, dan jika perasaan-perasaan tersebut telah memudar, seseorang karyawan mungkin akan berhenti dari pekerjaannya.

Tupamahu dkk (2022) menjelaskan bahwa *work life balance* dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. hal ini sejalan dengan penelitian cahyadi dkk (2020) yang menjelaskan bahwa work-life balance dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizan dkk (2022) yang menyatakan work-life balance memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja. Sebaliknya, stres kerja memberikan pengaruh negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan penjelasan diatas peneliti tertarik untuk

meneliti Pengaruh *Work life balance* dan Stress kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Rukun Mitra Sejati Cabang Jakarta Selatan.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang dapat didefinisikan dalam penelitian ini diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Pengaruh *Work life balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Rukun Mitra Sejati Cabang Jakarta Selatan?
2. Bagaimana Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Rukun Mitra Sejati Cabang Jakarta Selatan?
3. Bagaimana Pengaruh *Work life balance* dan Stress Kerja Secara Bersama-Sama Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Rukun Mitra Sejati Cabang Jakarta Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian antara lain :

1. Untuk mengetahui Pengaruh *Work life balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Rukun Mitra Sejati Cabang Jakarta Selatan.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Rukun Mitra Sejati Cabang Jakarta Selatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Work life balance* dan Stress Kerja Secara Bersama-Sama Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Rukun Mitra Sejati Cabang Jakarta Selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Manfaat Teoritis: Penelitian ini memberikan kontribusi signifikan pada literatur akademik, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Hasil penelitian dapat menjadi dasar untuk pengembangan teori-teori baru yang berkaitan dengan faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Konsep-konsep seperti *work life balance*, stress kerja, dan kepuasan kerja dapat diperdalam dan dikembangkan berdasarkan temuan penelitian ini. Dengan

demikian, penelitian ini memainkan peran penting dalam pengembangan pemahaman teoritis di bidang manajemen sumber daya manusia.

1.4.2 Manfaat Praktis

Manfaat Praktis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan:

Dapat memberikan wawasan yang mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT Rukun Mitra Sejati Cabang Jakarta Selatan. Manfaatnya termasuk pengembangan kebijakan sumber daya manusia yang lebih efektif, peningkatan produktivitas, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih seimbang. Dengan demikian, organisasi dapat memperoleh manfaat jangka panjang melalui peningkatan kesejahteraan dan loyalitas karyawan PT Rukun Mitra Sejati.

2. Bagi Karyawan:

Mendapatkan manfaat langsung bagi karyawan PT Rukun Mitra Sejati dalam bentuk perbaikan kondisi *Work life balance*, penanganan yang lebih baik terhadap stres kerja, dan peningkatan kepuasan kerja secara keseluruhan. Dengan adanya rekomendasi konkret dari penelitian, karyawan dapat mengharapkan perbaikan dalam kualitas hidup kerja karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja.

3. Bagi Akademik:

Penelitian ini akan memberikan kontribusi pada literatur akademik, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya dan dapat mengembangkan teori-teori yang ada. Dengan demikian, penelitian ini dapat menjadi dasar untuk pemahaman yang lebih baik mengenai hubungan antara *Work life balance*, Stress Kerja, dan Kepuasan Kerja pada sebuah organisasi.

4. Bagi Pembaca:

Dapat menambah wawasan yang bermanfaat bagi pembaca yang tertarik dengan isu-isu manajemen sumber daya manusia dan kesejahteraan

karyawan. Pembaca dapat memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang pentingnya *Work life balance* dan manajemen stress dalam meningkatkan kepuasan kerja. Dengan pemahaman ini, pembaca dapat mengaplikasikan konsep-konsep ini dalam berbagai konteks organisasional atau sebagai panduan dalam pengembangan kebijakan sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

Adha, P. P. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. X Saat Pandemi Covid-19.

Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. (2019). *The Effect of Work Stress, Workload, and Work Environment on Employee Performance at PT. Fif Group Manado*. 7.

Anwar, C., Dipoatmodjo, T., Hacruddin, M., Tawe, A., & Haeruddin, M. (2023). Pengaruh Kescimbangan Kehidupan Kerja (*Work life balance*) terhadap Komitmen Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*.

Aqsa, A. A. (2023). Pengaruh *Work-Life Balance* dan Stres Kerja Terhadap *Turn-Over Intention* Karyawan Swasta Generasi Z dan Milenial di Kota Samarinda.

Arikunto. (2019). *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta.

Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stres kerja* (Vol. 1). Semarang University Press.

Cahyadi, L., & Prastyani, D. (2020). Mengukur *Work life balance*, Stres Kerja dan Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja Pada Wanita Pekerja. *Journal of Economic*, 11.

Damayanti, M., & Atmaja, D. (2022). The Influence of Work From Home, Work-Life Balance, Job Stress, and Employee Relations on Job Satisfaction in College Workers. *Sinomika Journal*, 1.

Davidescu, A., Apostu, S., Paul, A., & Casuneanu, I. (2020). *Work Flexibility, Job Satisfaction, and Job Performance among Romanian Employees—Implications for Sustainable Human Resource Management*.

Delecta, P. (2021). *Work life balance*. *International Journal of Current Research*.

Dewi, C., Bagia, I. W., & Susila, G. (2018). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya NI. 4.

Fitriyah, & Febriana, A. T. (2022). Dampak Stress Kerja Tenaga Pelayanan Sosial Terhadap Pelayanan Sosial Terhadap Pelayanan Bagi Warga Binaan Sosial (Studi Kasus Pada PSAA Putra Utama 3 Tebet Jakarta).

Foenay, E. E. (2020). Pengaruh Reward Terhadap kepuasan kerja karyawan Di pdam tirta lontar kabupaten kupang. *Jurnal Of Managemen*.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (19th ed.). Universitas Diponegoro.

Gragnano, A., Simbula, S., & Miglioretti, M. (2020). *Work–Life Balance: Weighing the Importance of Work–Family and Work–Health Balance*.

Gunawan, G., Nugraha, Y., Sulastiana, M., & Harding, D. (2019). Reliabilitas dan Validitas Konstruk *Work life balance* di Indonesia. 8.

Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2.

Indriani, A., Yuliantini, N. N., & Bagia, I. W. (2019). Pengaruh Stres Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Journal Universitas Pendidikan Ganesha*, 7.

Jackson, L., & Fransman, E. (2018). Flexi work, financial well-being, work–life balance and their effects on subjective experiences of productivity and job satisfaction of females in an institution of higher learning. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 21.

Kapahang, G., Lovihan, M., & Hartati, M. (2022). *Keseimbangan Hidup dan Kerja: Dampak Bekerja Dari Rumah Pada Karyawan di Sulawesi Utara*.

Laksono, B. F. W., & Wardoyo, P. (2019). *Pengaruh Work – Life Balance, Kepuasan Kerja dan Work Engagement Terhadap Turnover Intentions dengan Mentoring Sebagai Variabel Moderating Pada Karyawan Hotel Dafam Semarang*.

Larasati, D. P., Hasanati, N., & Istiqomah. (2019). *Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Employee Engagement Generasi Milenial*.

Makkira, Syakir, Kurniawan, S., Sani, A., & Ngando, A. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 2.

Mousazadeh, S., Yektatalab, S., Momennasab, M., & Parvizy, S. (2018). *Job satisfaction and related factors among Iranian intensive care unit nurses*.

Murwida, H. (2021). *Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Work From Home (WFH) Pada Karyawan Berdomisili di Kota Depok*.

Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2.

Nugraha, D. (2019). *Pengaruh Leader Member Exchange (LMX) dan Work life balance Terhadap Turnover Intention Karyawan Divisi Produksi di PT Mustika Dharmajaya*. 7.

Omar, M. K., Aluwi, A. H., Fauzi, M. W. M., & Hairpuddin, N. F. (2020). Work Stress, Workload, Work-Life Balance, and Intention to Leave Among Employees of An Insurance Company in Malaysia. *International Journal of Business, Economics and Law*, 21.

Pamela, N. (2021). *Analisis Work life balance (WLB) Pada PT. Vadhana Internasional di Duri*.

Pratiwi, H., & Susilo, H. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Dan Turnover Intention . *Jurnal Administrasi Bisnis*, 60.

Qodrizana, D. (2018). *Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja*.

Qoyyimah, M., Abrianto, T. H., & Chamidah, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. *Jurnal Ilmiah Bidang Manajemen Dan Bisnis*, 2.

Rachmawati, D., Pambreni, Y., & Rachmawati, S. D. (2022). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Nasabah di PT Permodalan Nasional Madani (Persero) Cabang Cisaat Kabupaten Sukabumi Saat Pandemi. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*.

Rauan, F., & Tewal, B. (2019). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Tropica Coco Prima di Lelema Kabupaten Minahasa Selatan. *Jurnal EMBA*, 7.

Rizan, M., Hanoum, F., & Kresnamukti, A. (2022). Peran Work-Life Balance dan Stress Kerja Dalam Menciptakan Kepuasan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kualitas Pelayanan yang Diberikan oleh Tenaga Kesehatan Rumah Sakit di Karawang. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 13.

Rizky, D. (2018). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dengan Work life balance Sebagai Variabel Intervening*. Universitas Brawijaya.

Sari, A. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kesejateraan Psikologis: Dukungan Sosial Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10.

Sartika, D. (2023). *Stres Kerja* (A. T. Putranto, Ed.). Widina Bhakti Persada.

Sesaria, M. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir Dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Dynaplast Cibitung (DP04)*.

Sihaloho, C., & Indawati, N. (2021). Peran Mediasi Emotional Exhaustion Pada Pengaruh *Work life balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wanita di Universitas Negeri Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9.

Simamora, R. (2023). *Pengaruh Work life balance, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Ruko Avenue Jakarta Timur*.

Sofiana, E., Wahyuarini, T., & Novieyana, S. (2020). *Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Staf Pengajar Politeknik Negeri Pontianak*.

Spector, P. (2022). *Job Satisfaction From Assessment to Intervention*. Routledge.

Steven, H., & Prasetyo, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 5.

Sudari, S. A., Pambreni, Y., & Eni, A. N. (2022). *The Influence Of Service Quality On Community Satisfaction In The Development Of Population Administration. Neo Journal of Economy and Social Humanities*.

Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D* (29th ed.). Alfabeta.

Sunarta. (2019). *Pentingnya Kepuasan Kerja. XVI*.

Tamara, T., & Wulandari, R. D. (2021). *Individual Differences as a Work Stress Factors Causing on Healthcare Personnel Due to the Covid-19 Pandemic: A Narrative Literature Review*. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 17.

Tupamahu, N., Tewal, B., & Trang, I. (2022). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Stres Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Era Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pada PT. PLN). *Jurnal Emba*.

Wardani, I., & Firmansyah, R. (2021). *Work-Life Balance Para Pekerja Buruh*. Nem.

Yunandi, F. (2023). *Pengaruh Worklife Balance dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Tenaga Kependidikan Universitas Lampung)*.

Yunita, P. I. (2018). *Menciptakan Keseimbangan Antara Pekerjaan dan Kehidupan (Work-Life Balance): Apakah Faktor Situasional Pekerjaan Berpengaruh?* 3.

Yusvia, N. F., & Nugrohoseno, D. (2021). *Pengaruh Keseimbangan Kehidupan-Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dosen Milenial Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta*.

Aliya, G., & Saragih, R. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Telkom. *Jurnal Ilmiah MEA*.

Farisi, S., & Pane, I. (2020). Pengaruh Stress Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan. *Seminar of Social Sciences Engineering & Humaniora*.

Febriani, M., Handaru, A., & Sholikhah. (2021). *Pengaruh Stress Kerja dan Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT Taspen*. Universitas Negeri Jakarta.

Paryanti, Y., & Aprianti, K. (2022). *Pengaruh Work life balance, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*.

Sanjaya, B. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*.

Santosa, S., & Prayoga, A. (2021). Pengaruh konflik kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Ekonomi Dan Bisnis*.

Saputra, P. (2023). *Pengaruh Work life balance, Stress Kerja dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan RSUD Kalisari Kabupaten Batang*.

Wardani, L., & Firmansyah, R. (2019). The Work-Life Balance Of Blue-Collar Workers: The Role Of Employee Engagement And Burnout. *Psikologi Ulayat*.