

PENGARUH STRESS KERJA DAN *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PT TASPEN (PERSERO) INDONESIA

Mutiara Rizky Febriani

¹ Faculty of Economics, Universitas Negeri Jakarta
Jakarta, Indonesia

Dr. Agung Wahyu Handaru, ST, M.M.

² Faculty of Economics, Universitas Negeri Jakarta
Jakarta, Indonesia

Dra. Sholikhah, M.M

³ Faculty of Economics, Universitas Negeri Jakarta
Jakarta, Indonesia

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah: Untuk menganalisis dan mengetahui 1) Deskripsi dari stress kerja, work-life balance, dan kepuasan kerja pada karyawan PT Taspen (Persero) Indonesia, 2) Pengaruh antara stress kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Taspen (Persero) Indonesia, 3) Pengaruh antara work-life balance terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Taspen (Persero) Indonesia, 4) Model penelitian stress kerja dan work-life balance dapat memprediksikan kepuasan kerja pada karyawan PT Taspen (Persero) Indonesia. Penelitian ini dilakukan terhadap 199 orang karyawan PT Taspen (Persero) Indonesia. Teknik pengumpulan data menggunakan metode wawancara dan metode survey yaitu dengan menyebarkan kuesioner yang kemudian diolah dengan menggunakan Program SPSS 21. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan kausal. Hasil dari regresi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci: Stress Kerja, *Work-Life Balance*, Kepuasan Kerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Kualitas sumber daya manusia yang baik dapat dilihat dari kepuasan kerja karyawan itu sendiri. Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan dimana seorang karyawan merasa senang dan menyukai pekerjaannya. Seseorang akan mencapai kepuasan apabila seluruh kebutuhannya terpenuhi baik secara finansial maupun non-finansial. Seorang karyawan dapat bekerja secara maksimal apabila semua kebutuhannya telah terpenuhi. Ketika semua kebutuhan tersebut telah terpenuhi, maka timbulah kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Sebaliknya, apabila

perusahaan tidak memenuhi kebutuhan karyawannya, maka timbulah ketidakpuasan kerja dalam diri karyawan tersebut.

Permasalahan ketidakpuasan karyawan ini dapat dijumpai pada PT Taspen (Persero) Indonesia, yang merupakan badan usaha milik negara (BUMN) yang diberi wewenang oleh pemerintah untuk mengelola asuransi sosial Pegawai Negeri Sipil (PNS). Rendahnya kepuasan kerja yang terjadi di PT Taspen (Persero) dapat dilihat dari rata-rata persentase tingkat ketidakhadiran karyawan yang mencapai 3,16% per bulan. Berdasarkan pemaparan *HRD*, tingginya tingkat ketidakhadiran karyawan PT Taspen (Persero) disebabkan karena karyawan sering tidak masuk bekerja tanpa adanya keterangan yang jelas. Selain itu, peningkatan ketidakhadiran karyawan juga disebabkan karena karyawan mengambil cuti diluar cuti bersama yang ditetapkan pemerintah. Hal ini selaras dengan penelitian Waspodo et al. (2017) yang menjelaskan bahwa ketidakhadiran karyawan yang mengalami fluktuasi mengindikasikan bahwa kepuasan kerja yang rendah. Kepuasan kerja karyawan yang rendah juga dapat dilihat dari sikap karyawan yang cenderung ke arah negatif yang dapat merugikan perusahaan seperti karyawan sering absen dalam bekerja, tidak menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, tidak mentaati aturan perusahaan, dan selalu menunda pekerjaan.

Salah satu faktor yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja salah satunya adalah stress kerja. Stress kerja merupakan kondisi dimana adanya ketidakseimbangan antara fisik dan psikis yang akan mempengaruhi emosi seseorang, pola berfikir, dan kondisi seorang karyawan dan sebagian dari stress tersebut bisa bersifat positif dan bisa bersifat negatif (Gofur, 2018). Dari hasil wawancara dengan *HRD*, peneliti mendapatkan informasi bahwa karyawan sering mengeluhkan mudah sakit kepala, mudah lelah, tidak bersemangat, sering tidak fokus dalam melakukan pekerjaan, serta perubahan emosi yang tidak stabil. Peneliti mendapat informasi bahwa karyawan merasakan stress yang cukup tinggi karena pekerjaan yang diberikan semakin banyak dan terkadang karyawan menyelesaikan pekerjaan yang ditinggalkan rekan kerjanya tanpa arahan yang jelas yang membuat pekerjaan semakin menumpuk dan membutuhkan waktu lebih untuk menyelesaikannya sehingga pengumpulan pekerjaan melebihi jangka waktu yang seharusnya.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah *work-life balance*, yaitu keadaan dimana seseorang dapat menyeimbangkan dalam membagi waktu dan pikiran antara kehidupan pribadi dan tuntutan pekerjaan serta tanggung jawab terhadap keluarga. Dari sudut pandang karyawan, *work-life balance* itu ialah suatu pilihan dimana karyawan harus mampu mengelola kewajiban dalam pekerjaannya sebagai karyawan disuatu perusahaan dengan kehidupan pribadinya seperti tanggung jawab terhadap keluarganya. Sedangkan dari sudut pandang perusahaan, *work-life balance* ialah tantangan untuk menciptakan perusahaan yang mendukung

budaya dimana karyawannya dituntut untuk fokus pada pekerjaannya ditempat kerjanya dengan mengesampingkan kehidupan pribadi karyawan itu sendiri.

Menurut Ramadhani (2012), *work-life balance* mempunyai tiga komponen dalam mengukur keseimbangan antara lain keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan HRD, peneliti memperoleh informasi bahwa karyawan PT Taspen (Persero) sering merasa sulit untuk membagi waktu antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi atau keluarganya karena disibukkan dengan tuntutan pekerjaan. Berdasarkan hasil wawancara, peneliti juga memperoleh informasi bahwa karyawan menjadi jarang meluangkan waktunya untuk kehidupan pribadinya terutama keluarganya karena pekerjaan yang tidak bisa ditinggalkan, bahkan karyawan sering lembur untuk menyelesaikan pekerjaan karena deadline yang mendesak. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan beberapa karyawan, peneliti memperoleh informasi bahwa sebagian besar karyawan PT Taspen baik laki-laki maupun perempuan tetapi yang lebih memiliki dampak ialah karyawan perempuan karena perempuan yang sudah berkeluarga dan memiliki anak karena harus dapat membagi waktu antara bekerja dengan bermain dengan anaknya.

Latar belakang tersebut mendasari peneliti untuk menjadikan permasalahan tersebut sebagai dasar penelitian ini. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini sendiri adalah untuk mengetahui deskripsi stress kerja, *work-life balance*, dan kepuasan kerja pada perusahaan, serta untuk melihat apakah stress kerja dan *work-life balance* memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, baik secara terpisah maupun simultan.

KAJIAN LITERATUR

Kepuasan Kerja

Aziri (2011) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang muncul sebagai akibat dari adanya persepsi bahwa suatu pekerjaan memungkinkan adanya kebutuhan material dan psikologis, dimana kepuasan kerja dianggap sebagai salah satu faktor utama dalam efektivitas dan efisiensi dari suatu organisasi. Kemudian menurut Zhu (2012) kepuasan kerja merupakan suatu sikap dan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya dimana jika karyawan memiliki perasaan positif dan menyenangkan dalam bekerja maka sikap karyawan tersebut dapat dikatakan sebagai kepuasan kerja.

Kemudian, menurut Arshad et al. (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja diartikan sebagai suatu persepsi karyawan mengenai semua aspek pekerjaan dan organisasinya seperti kepuasan karyawan terhadap kebijakan organisasi, kepuasan terhadap pengawasan, kepuasan terhadap karir, kompensasi, dan tugas atau pekerjaan yang dia lakukan. Lalu persepsi mengenai pekerjaan terbentuk karena adanya beberapa faktor salah satunya pengamalan kerja dari karyawan

tersebut dan ciri kepribadian dari karyawan tersebut. Sedangkan menurut Eslami & Gharakhani (2012) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah hasil evaluasi individu terhadap pengalaman kerjanya dengan membandingkan antara apa yang dia harapkan dari pekerjaannya dan apa yang sebenarnya dia dapatkan dari pekerjaannya tersebut.

Dari beberapa definisi diatas, peneliti mensintesisasikan bahwa kepuasan kerja adalah suatu persepsi atau sikap karyawan terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif atau negatif yang apabila karyawan merasa puas terhadap segala aspek dalam pekerjaannya maka akan menimbulkan sikap yang positif. Sebaliknya, karyawan akan menunjukkan sikap yang negatif apabila karyawan tidak merasa puas terhadap pekerjaannya.

Stress Kerja

Essiam et al. (2015) mendefinisikan stress kerja sebagai reaksi tubuh terhadap perubahan yang membutuhkan penyesuaian fisik, mental, atau emosional sebagai respon terhadap tanggung jawab pekerjaan. Stress dapat menyebabkan ketidakpuasan, terutama ketidakpuasan yang berhubungan dengan pekerjaan. Dimana stress yang dialami oleh karyawan dan kepuasan kerja yang diharapkan adalah dua kondisi yang bukan hanya berhubungan saja, tetapi bersifat antagonis karena terjadinya situasi yang kompleks antara stress manusia, pekerjaan, dan kepuasan yang dirasakan karyawan (Utami & Hariwibowo, 2013). Dari beberapa definisi mengenai stress kerja tersebut, maka peneliti mensintesisasikan bahwa stress kerja itu adalah suatu kondisi yang membuat karyawan merasa tertekan dan tegang baik secara fisik maupun psikis terhadap pekerjaannya, hal tersebut mempengaruhi perasaan atau emosi, dan cara berfikir karyawan dalam bekerja.

Mengenai pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja, beberapa penelitian, seperti yang dilakukan oleh Butt et al. (2020), Azizah & Fauzany (2019), Fardah & Ayuningtias (2019), Gofur (2018), Hanim (2016), Essiam et al. (2015), Afrizal et al. (2014), Utami & Hariwibowo (2013), Muttiur et al. (2012), Bhatti et al. (2011), dan Ahsan et al. (2009) menyatakan bahwa stress kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengaruh ini dijelaskan oleh Azizah & Fauzany (2019), dimana stress kerja mempunyai bermacam dampak yang berupa gejala-gejala yang dialami oleh individu antara lain yaitu gejala fisiologis, gejala psikologis, dan gejala perilaku, sehingga tingginya stress kerja akan memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Kemudian menurut penelitian Wibowo Putro et al. (2015), stress kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dimana stress kerja yang dialami oleh karyawan dapat mempengaruhi apa yang dirasakan oleh karyawan tersebut baik yang berhubungan dengan pekerjaan maupun hasil yang diterima oleh karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi stress kerja yang dirasakan oleh karyawan maka akan menyebabkan munculnya ketidakpuasan kerja yang dirasakan karyawan. Namun, jika stress kerja semakin rendah maka kepuasan kerja karyawan meningkat.

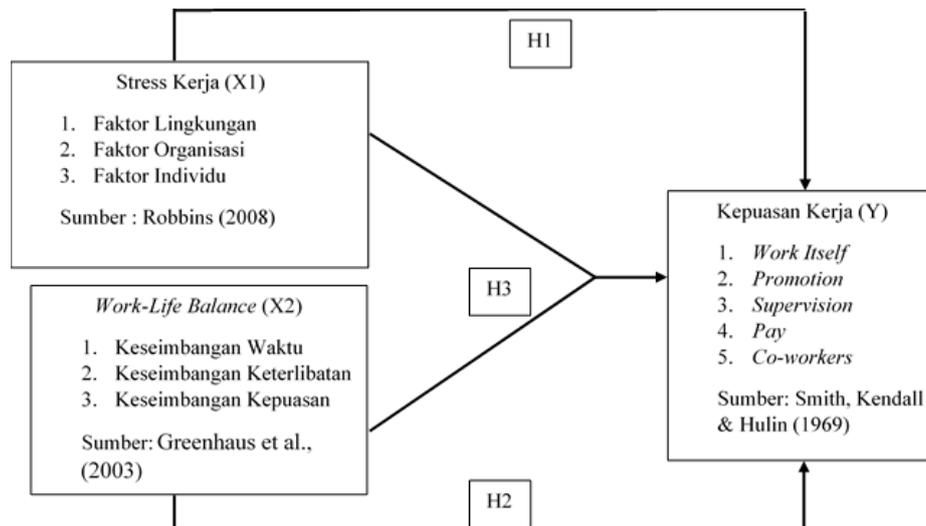
Work-Life Balance

Menurut Hasan & Teng (2017), istilah *work-life balance* didefinisikan sebagai sebuah keadaan dimana seorang karyawan dapat bekerja dengan baik dan disaat yang sama dapat bersosialisasi dengan keluarga, teman, dan menjalani minat pribadinya. Saat ini, banyak individu yang tertarik dengan gagasan *work-life balance* karena ingin mencapai kepuasan yang penuh dalam kehidupan, diluar dari menjadi bahagia dan memiliki kinerja yang baik dalam bekerja. Kebijakan-kebijakan yang dapat memenuhi *work-life balance* menjadi salah satu kebutuhan dasar bagi setiap pekerja dalam generasi saat ini. Hal ini dikarenakan kebijakan-kebijakan tersebut mendorong tercapainya tujuan profesional dan tujuan personal yang seimbang.

Menurut Nurendra & Saraswati (2017), *work-life balance* adalah sejauh mana karyawan secara seimbang terlibat dan puas dalam perannya di kehidupan pekerjaan dan kehidupan non-kerjanya. Ketika seseorang tidak dapat menyeimbangkan antara masalah pekerjaan dan masalah kehidupan di luar kantor maka diidentifikasi ia akan memilih pekerjaan lain yang dapat menyeimbangkan antara kedua hal tersebut atau bahkan ia lebih memilih untuk berhenti bekerja.

Dari beberapa definisi *work-life balance* diatas, maka peneliti mensintesisasikan bahwa *work-life balance* adalah suatu keadaan seimbang dalam mengelola dua tuntutan yaitu pekerjaan maupun kehidupan pribadi individu, dimana individu tetap melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja dan disaat yang bersamaan individu tetap dapat bersosialisasi dan menjalin hubungan yang baik dengan keluarga, teman-teman, dan dapat meluangkan waktunya untuk melakukan hobi dari individu tersebut.

Mengenai pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja, beberapa penelitian, seperti yang dilakukan oleh Shadab & Arif (2015), Hasan & Teng (2017), Maslichah & Hidayat (2017), Asepta & Maruno (2017), dan Nurendra & Saraswati (2017) menyatakan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengaruh ini dijelaskan oleh Shadab & Arif (2015) yang menyatakan bahwa jika karyawan memiliki terlalu banyak pekerjaan, maka mereka tidak bisa meluangkan waktu yang cukup untuk keluarganya serta untuk kehidupan pribadinya, sehingga kehidupan mereka tidak seimbang dan mereka akan merasa tidak puas dengan posisi mereka saat ini. Kemudian Hasan & Teng (2017) menambahkan, karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya jika mereka dapat mengimbangi urusan pekerjaan dan urusan pribadi mereka. Jika hal ini terjadi, maka karyawan dapat mengerjakan tugas mereka secara lebih efisien dan akan berkomitmen lebih terhadap pekerjaannya. Mereka akan menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik, dan akan diberikan apresiasi dari perusahaan, sehingga pada akhirnya mereka akan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka sekarang.



Gambar 1. Model Penelitian

Hipotesis Penelitian

Untuk hipotesis pertama, Ho1 adalah “Stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Taspen (Persero)”. Sedangkan untuk Ha1 adalah “Stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Taspen (Persero)”.

Untuk hipotesis kedua, Ho2 adalah “*Work-Life Balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Taspen (Persero)”. Sedangkan Ha2 adalah “*Work-Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Taspen (Persero)”.

Untuk hipotesis ketiga, Ho3 adalah “Stress kerja dan *Work-Life Balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Taspen (Persero)”. Sedangkan Ha3 adalah “Stress kerja dan *Work-Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Taspen (Persero)”

METODOLOGI PENELITIAN

Peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian di PT Taspen (Persero) Indonesia yang merupakan salah satu badan usaha milik negara (BUMN) yang diberi wewenang oleh pemerintah untuk mengelola asuransi sosial Pegawai Negeri Sipil (PNS). Penelitian dimulai pada bulan Maret 2020 sampai Desember 2020. Populasi penelitian ini terdiri dari 413 orang, dan untuk pemilihan sampel, peneliti menggunakan metode *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu. *Purposive sampling* dalam penelitian ini berdasarkan pada pegawai tingkat staff saja dengan mengecualikan manajer dan atasan perusahaan. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 199 orang.

Statistik Deskriptif

Bobot penilaian dari skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan empat kategori jawaban untuk memeriksa seberapa kuat responden setuju atau tidak setuju dengan pernyataan yang diberikan.

Tabel 1. Skala Pengukuran Penelitian

Skor	Kategori Jawaban	Kategori Jawaban (Indikator Negatif)
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	Sangat Setuju (SS)
2	Tidak Setuju (TS)	Setuju (S)
4	Setuju (S)	Tidak Setuju (TS)
5	Sangat Setuju (SS)	Sangat Tidak Setuju (STS)

Untuk memudahkan peneliti dalam menginterpretasikan hasil penelitian yang diperoleh dari hasil jawaban kuesioner dari setiap variabel, peneliti mengacu pada tabel kriteria interpretasi skor sebagai berikut:

Tabel 2. Kategori Statistik Deskriptif Penelitian

Kriteria Skor	Stress Kerja (S + SS)	Work-Life Balance (STS + TS)	Kepuasan Kerja (STS + TS)
0 – 25%	Sangat Rendah	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi
26 – 50%	Rendah	Tinggi	Tinggi
51 – 75%	Tinggi	Rendah	Rendah
76 – 100%	Sangat Tinggi	Sangat Rendah	Sangat Rendah

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk mengetahui gambaran umum kondisi perusahaan terkait variabel penelitian. Untuk variabel stress kerja, dimensi pertama (Faktor Lingkungan) memiliki jumlah persentase S+SS sebesar 85,90%, yang menunjukkan bahwa dimensi ini berada dalam kategori sangat tinggi. Hal ini dikarenakan 88,90% karyawan merasa kenaikan harga barang yang terus meningkat membuat mereka tertekan. Kemudian dimensi kedua (Faktor Organisasi) memiliki jumlah persentase S+SS sebesar 90,44%, yang menunjukkan bahwa dimensi ini berada dalam kategori sangat tinggi. Hal ini dikarenakan 95,50% karyawan sering mengerjakan pekerjaan yang tidak sesuai dengan *jobdesk* utama mereka. Lalu dimensi ketiga (Faktor Individu) memiliki jumlah persentase S+SS sebesar 92,55%, yang menunjukkan bahwa dimensi ini berada dalam kategori sangat tinggi. Hal ini dikarenakan 97,40% karyawan merasa kehidupan pribadi mereka membuat mereka tertekan sehingga mengganggu mereka dalam bekerja. Dari rata-rata keseluruhan variabel stress kerja terlihat bahwa jumlah persentase STS+TS adalah 90,38%. Jika dibandingkan dengan bobot kriteria interpretasi skor, maka variabel stress kerja berada dalam

kategori sangat tinggi. Hal ini menandakan bahwa stress kerja yang dimiliki oleh karyawan PT Taspen (Persero) sangat tinggi.

Untuk variabel *work-life balance*, dimensi pertama (Keseimbangan Waktu) memiliki jumlah persentase STS+TS sebesar 76,53%, yang menunjukkan bahwa dimensi ini berada dalam kategori sangat rendah. Hal ini dikarenakan 82,5% karyawan tidak bekerja sesuai dengan jam kerja yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Kemudian dimensi kedua (Keseimbangan Keterlibatan) memiliki jumlah persentase STS+TS sebesar 84,23%, yang menunjukkan bahwa dimensi ini berada dalam kategori sangat rendah. Hal ini dikarenakan 94% karyawan merasa berkomitmen untuk keluarga itu tidak penting. Kemudian dimensi ketiga (Keseimbangan Kepuasan) memiliki jumlah persentase STS+TS sebesar 80,90%, yang menunjukkan bahwa dimensi ini berada dalam kategori sangat rendah. Hal ini dikarenakan 86,9% karyawan merasa pekerjaan mereka tidak memberi energi untuk melakukan aktivitas kehidupan pribadi. Dari rata-rata keseluruhan variabel *work-life balance* terlihat bahwa jumlah persentase STS+TS adalah 80,56%. Jika dibandingkan dengan bobot kriteria interpretasi skor, maka variabel *work-life balance* berada dalam kategori sangat rendah. Hal ini menandakan bahwa *work-life balance* yang dimiliki oleh karyawan PT Taspen (Persero) sangat rendah.

Untuk variabel kepuasan kerja, dimensi pertama (*Work Itself*) memiliki jumlah persentase STS+TS sebesar 85,43%, yang menunjukkan bahwa dimensi ini berada dalam kategori rendah. Hal ini dikarenakan 91% karyawan merasa pekerjaan mereka tidak bervariasi dan monoton. Kemudian dimensi kedua (*Promotion*) memiliki jumlah persentase STS+TS sebesar 86,60%, yang menunjukkan bahwa dimensi ini berada dalam kategori rendah. Hal ini dikarenakan 92% karyawan merasa tidak diberikan kesempatan yang sama untuk promosi. Lalu dimensi ketiga (*Supervision*) memiliki jumlah persentase STS+TS sebesar 89,77%, yang menunjukkan bahwa dimensi ini berada dalam kategori rendah. Hal ini dikarenakan 92,5% karyawan merasa atasan mereka tidak bekerja secara aktif dan efektif dalam membantu karyawannya dalam menyelesaikan pekerjaan. Lalu dimensi keempat (*Pay*) memiliki jumlah persentase STS+TS sebesar 79,07%, yang menunjukkan bahwa dimensi ini berada dalam kategori rendah. Hal ini dikarenakan 81% karyawan merasa gaji yang mereka dapatkan tidak sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Lalu dimensi kelima (*Co-Workers*) memiliki jumlah persentase STS+TS sebesar 89,33%, yang menunjukkan bahwa dimensi ini berada dalam kategori rendah. Hal ini dikarenakan 92% karyawan merasa komunikasi mereka dengan karyawan lain tidak terjalin dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan. Dari rata-rata keseluruhan variabel kepuasan kerja terlihat bahwa jumlah persentase STS+TS adalah 86,04%. Jika dibandingkan dengan bobot kriteria interpretasi skor, maka variabel kepuasan kerja berada dalam kategori Rendah. Hal ini menandakan bahwa kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan PT Taspen (Persero) sangat rendah.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji apakah data kuesioner yang digunakan dalam penelitian valid atau tidak valid. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan metode *corrected item total correlation* dengan taraf signifikan 5%. Cara mengukur validitas adalah, jika r hitung $>$ r tabel, maka item dapat dinyatakan valid, jika r hitung $<$ r tabel maka item dinyatakan tidak valid. Dari tabel dibawah, dapat dilihat bahwa semua item pernyataan dari masing-masing variabel lulus uji validitas.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Item Pernyataan Valid
Stress Kerja (X ₁)	11	11
Work-Life Balance (X ₂)	9	9
Kepuasan Kerja (Y)	15	15

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi instrumen penelitian, dalam hal ini kuesioner yang digunakan. Dari uji ini dapat diketahui apakah instrumen tersebut akan tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali. Uji reliabilitas merupakan kelanjutan dari uji validitas, dimana item yang masuk pengujian adalah item yang valid saja. Hasil uji validitas dapat dilihat dari nilai cronbach's alpha, dimana jika nilainya lebih besar dari 0,6 maka variabel dinyatakan reliabel. Dari tabel dibawah, dapat dilihat bahwa nilai Cronbach Alpha masing-masing variabel lebih besar dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini reliabel.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Stress Kerja (X ₁)	,892	Reliabel
Work-Life Balance (X ₂)	,758	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	,858	Reliabel

Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk melihat apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Untuk penelitian ini, pengujian normalitas dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov*, dimana jika nilai hasil pengujian tersebut $>$ 0,05 maka dapat dikatakan jika residual data telah terdistribusi normal. Dari tabel dibawah, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel lebih besar dari 0,05. Dengan demikian data penelitian dapat dinyatakan telah terdistribusi normal.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
Stress Kerja (X ₁)	,061	Normal
Work-Life Balance (X ₂)	,059	Normal
Kepuasan Kerja (Y)	,109	Normal

Uji Linearitas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui linieritas data, yaitu apakah masing-masing variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila nilai signifikansi *Linearity* kecil dari 0,05. Jika data yang diteliti tidak linier, maka analisis regresi tidak bisa dilanjutkan. Dari tabel dibawah, dapat dilihat bahwa nilai linearitas masing-masing variabel lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian hubungan antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dinyatakan linear.

Tabel 6. Hasil Uji Linearitas

Variabel	Linearity	Keterangan
Stress Kerja (X ₁)	,000	Linear
Work-Life Balance (X ₂)	,000	Linear

Uji Multikolinieritas

Tujuan dari uji multikolinieritas sendiri yakni menguji jika terdapat sebuah korelasi antara variabel bebas yang berada pada model regresi suatu penelitian. Selain itu, uji multikolinieritas sendiri dapat diukur dengan melihat nilai atau skor dari VIF (*Variance Inflation Factor*) dan jika besaran skor VIF < 5 atau mendekati angka 1 maka hal tersebut mengandung arti penelitian tersebut tidak memiliki multikolinieritas. Dari tabel dibawah, dapat dilihat bahwa nilai VIF untuk variabel X₁ dan X₂ lebih kecil dari 5, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF
Stress Kerja (X ₁)	1,408
Work-Life Balance (X ₂)	1,408

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Dalam uji heterokedastisitas ini, metode yang digunakan adalah uji glejser dengan ketentuan jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual (ABS_RES) lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heterokedastisitas. Dari tabel dibawah, dapat dilihat bahwa nilai

signifikansi masing-masing variabel terhadap absolut residual lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

Tabel 8. Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	Sig.
Stress Kerja (X ₁)	,761
<i>Work-Life Balance</i> (X ₂)	,148

Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah salah satu metode yang dapat digunakan dalam memprediksi situasi yang akan datang dengan menggunakan data masa lalu, serta dapat melihat pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat.

Tabel 9. Hasil Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	64,586	3,951		16,345	,000
	X1	-,990	,078	-,698	-12,749	,000
	X2	,156	,077	,111	2,033	,043

Berdasarkan tabel diatas, dapat diambil persamaan regresi, serta penjelasannya, sebagai berikut:

$$Y = 64,586 - 0,990 X_1 + 0,156 X_2$$

Nilai konstanta pada persamaan tersebut adalah 64,586. Nilai ini menunjukkan jika variabel Stress Kerja dan *Work-life Balance* konstan, maka nilai Kepuasan Kerja (Y) adalah 64,586. Kemudian, nilai koefisien variabel Stress Kerja (X₁) adalah -0,990. Nilai ini menunjukkan jika variabel Stress Kerja naik sebesar satu satuan, dengan asumsi nilai variabel lain tetap, maka nilai Kepuasan Kerja (Y) akan turun sebesar 0,990. Lalu, nilai koefisien variabel *Work-Life Balance* (X₂) adalah 0,156. Nilai ini menunjukkan jika variabel *Work-Life Balance* naik sebesar satu satuan, dengan asumsi nilai variabel lain tetap, maka nilai Kepuasan Kerja (Y) juga akan naik sebesar 0,156.

Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual mempengaruhi variabel terikat. Dalam uji t, jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel, atau jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis H₀ ditolak dan H_a diterima. Variabel Stress Kerja (X₁) memiliki nilai t hitung sebesar -12,749 yang lebih besar dari nilai t tabel (1,97214), serta memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Nilai-nilai ini menunjukkan bahwa Stress Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Taspen (Persero), sehingga hipotesis H_a diterima dan H₀ ditolak. Kemudian

variabel *Work-Life Balance* (X_2) memiliki nilai t hitung sebesar 2,033 yang lebih besar dari nilai t tabel (1,97214), serta memiliki nilai signifikansi sebesar 0,043 yang lebih kecil dari 0,05. Nilai-nilai ini menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Taspen (Persero), sehingga hipotesis H_a diterima dan H_o ditolak.

Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh semua variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat. Hipotesis akan diterima jika nilai F hitung lebih besar dari F tabel, atau jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Tabel 10. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5190,022	2	2595,011	136,920	,000 ^b
	Residual	3714,752	196	18,953		
	Total	8904,774	198			

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui semua variabel bebas memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_o3 ditolak dan H_a3 diterima. Sehingga dapat disimpulkan Stress Kerja dan *Work-Life Balance* secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Taspen (Persero).

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk menentukan seberapa besar kontribusi antara semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai *Adjusted R-Square*, dan berkisar dari rentang angka nol sampai angka 1. Jika nilai ini semakin mendekati satu menandakan bahwa variabel-variabel terikat mampu menjelaskan perubahan nilai variabel terikat.

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,763 ^a	,583	,579	4,353

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R-Square* sebesar 0,579. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Stress Kerja dan *Work-Life Balance* karyawan PT. Taspen (Persero) memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Taspen (Persero) sebesar 57,9% sedangkan sisanya (42,1%) dipengaruhi oleh variabel lain.

Pengaruh Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Stress Kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Taspen (Persero). Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi stress kerja yang dirasakan oleh karyawan maka akan menyebabkan rendahnya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Namun, jika stress kerja semakin rendah maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat.

Pengaruh ini dijelaskan oleh beberapa penelitian. Penelitian dari Azizah & Fauzany (2019) menyatakan bahwa stress kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan stress kerja mempunyai bermacam dampak yang berupa gejala-gejala yang dialami oleh individu antara lain yaitu gejala fisiologis, gejala psikologis, dan gejala perilaku, sehingga tingginya stress kerja akan memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Kemudian menurut penelitian Putro et al. (2015), stress kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dimana stress kerja yang dialami oleh karyawan dapat mempengaruhi apa yang dirasakan oleh karyawan tersebut baik yang berhubungan dengan pekerjaan maupun hasil yang diterima oleh karyawan.

Kemudian Butt et al. (2020) mengungkapkan bahwa ketika perusahaan menuntut lebih banyak pekerjaan dari karyawan mereka, perubahan jumlah pekerjaan dan tekanan beban kerja yang banyak ini akan menyebabkan karyawan merasa khawatir atas kemampuan dan kapasitas mereka dalam mengerjakan tugas tersebut, sehingga muncul stres kerja pada karyawan, dan jika tingkat stres ini terlalu tinggi, maka karyawan akan merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka. Hal ini dijelaskan oleh Gofur (2018) dimana stres yang dirasakan secara subyektif (seperti kecemasan, kemarahan, tekanan mental, dan gangguan-gangguan psikosomatis) mempunyai hubungan yang erat antara satu dengan lainnya, dan jika hal-hal tersebut berada di luar kendali mereka, maka selain menjadi peningkat stres, hal-hal tersebut juga menjadi penyebab ketidakpuasan karyawan.

Afrizal et al. (2014) menambahkan, stress yang terlalu tinggi, baik itu dikarenakan beban kerja yang terlalu berat, perlakuan tidak adil yang dirasakan di perusahaan, atau karena faktor lainnya, akan menimbulkan ketegangan dalam diri karyawan. Ketegangan ini jika diluar kendali, cenderung mengurangi kepuasan kerja karyawan. Utami & Hariwibowo (2013) menjelaskan terkait hal ini, dimana stres yang tinggi akan menimbulkan respon dalam diri karyawan yang bersifat tidak sehat, negatif, dan destruktif. Jadi jika tingkat stres kerja karyawan meningkat, maka respon yang muncul dalam diri karyawan akan semakin negatif dan merusak yang berdampak pada rasa ketidakpuasan terhadap pekerjaan mereka.

Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa *Work-Life Balance* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Taspen (Persero). Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik *work-life balance* yang dirasakan oleh karyawan maka akan menyebabkan tingginya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Namun, jika *work-life balance* semakin memburuk maka kepuasan kerja karyawan juga akan menurun.

Pengaruh ini dijelaskan oleh beberapa penelitian. Penelitian dari Shadab & Arif (2015) menyatakan bahwa jika karyawan memiliki terlalu banyak pekerjaan, maka mereka tidak bisa meluangkan waktu yang cukup untuk keluarganya serta untuk kehidupan pribadinya, sehingga kehidupan mereka tidak seimbang dan mereka akan merasa tidak puas dengan posisi mereka saat ini. Kemudian Hasan & Teng (2017) menambahkan, karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya jika mereka dapat mengimbangi urusan pekerjaan dan urusan pribadi mereka. Jika hal ini terjadi, maka karyawan dapat mengerjakan tugas mereka secara lebih efisien dan akan berkomitmen lebih terhadap pekerjaannya. Mereka akan menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik, dan akan diberikan apresiasi dari perusahaan, sehingga pada akhirnya mereka akan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka sekarang.

Kemudian menurut Maslichah & Hidayat (2017), *work-life balance* merupakan keseimbangan kehidupan di dalam pekerjaan dari masing-masing individu. Keseimbangan dalam bekerja ini merupakan faktor penting yang dapat mendukung meningkatnya kepuasan kerja terhadap suatu pekerjaan, karena *work-life balance* akan menimbulkan semangat kerja bagi karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya terhadap perusahaan. Hal ini dijelaskan lebih lanjut oleh Nurendra & Saraswati (2017), dimana karyawan (terutama bagi yang sudah menikah) membutuhkan keseimbangan yang baik pada kehidupan kerjanya dan kehidupan non-kerjanya. *Work-life balance* pada karyawan dapat membantu karyawan untuk menghadapi dua atau lebih tuntutan yang harus dipenuhi karyawan serta mampu membantu karyawan mempertahankan perasaan positif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya yang kemudian akan berpengaruh positif pula terhadap kepuasan kerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan. Stress kerja yang dirasakan oleh karyawan PT Taspen (Persero) tergolong sangat tinggi. Dalam penelitian ini, stress kerja dapat dilihat dari Faktor Lingkungan yang dialami oleh karyawan PT Taspen (Persero) sangat tinggi. Hal tersebut dikarenakan situasi ekonomi yang ada di Indonesia saat ini yang dilanda COVID-19 membuat harga barang-barang kebutuhan pokok terus mengalami kenaikan. Lalu Faktor Organisasi yang dialami oleh PT Taspen (Persero) sangat tinggi. Hal

tersebut dikarenakan karyawan sering diberikan pekerjaan yang tidak sesuai dan bertentangan dengan *jobdesk* utama mereka. Lalu Faktor Individu yang dialami oleh PT Taspen (Persero) sangat tinggi. Hal tersebut dikarenakan karyawan merasa kesulitan dalam mengontrol emosi dan pikiran mereka di tempat kerja karena terdapat masalah di kehidupan pribadinya sehingga hal tersebut membuat karyawan merasa tertekan dan mengganggu karyawan dalam bekerja ditambah dengan atasan mereka yang selalu menekan karyawan dalam bekerja.

Kemudian *Work-life balance* pada karyawan PT Taspen (Persero) tergolong sangat tidak baik. Dalam penelitian ini, *work-life balance* dapat dilihat dari Keseimbangan Waktu yang dimiliki oleh karyawan PT Taspen (Persero) sangat tidak baik. Hal ini dikarenakan karyawan sering bekerja tidak sesuai dengan jam kerja atau dapat dikatakan karyawan bekerja diluar batas jam kerja yang sudah ditentukan oleh perusahaan sehingga membuat karyawan tidak dapat beristirahat dengan baik serta tidak dapat meluangkan waktunya untuk kehidupan pribadinya. Lalu Keseimbangan Keterlibatan yang dimiliki oleh karyawan PT Taspen (Persero) sangat tidak baik. Hal ini dikarenakan karyawan sering menganggap bahwa berkomitmen untuk keluarga merupakan hal yang tidak penting dan karyawan juga merasa tidak memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Lalu Keseimbangan Kepuasan yang dimiliki oleh karyawan PT Taspen (Persero) sangat tidak baik. Hal ini dikarenakan pekerjaan karyawan menguras banyak energi karyawan untuk melakukan aktivitas kehidupan pribadi karyawan diluar pekerjaan karyawan yang menyebabkan karyawan merasa kelelahan serta tidak bersemangat ketika melakukan aktivitas lainnya dan kehidupan pribadi karyawan berpengaruh tidak baik terhadap pekerjaan karyawan.

Lalu, deskripsi Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan PT Taspen (Persero) tergolong sangat tidak puas. Dalam penelitian ini, kepuasan kerja dapat dilihat dari *Work Itself* yang dialami oleh karyawan PT Taspen (Persero) sangat tidak puas. Hal tersebut dikarenakan karyawan tidak menyukai pekerjaan yang bervariasi dan karyawan tidak senang apabila mendapatkan pekerjaan yang menarik serta menantang bagi dirinya. Lalu dapat dilihat juga pada dimensi *Promotion* yang dialami oleh karyawan PT Taspen (Persero) sangat tidak puas. Hal ini dikarenakan tidak semua karyawan diberikan kesempatan yang sama untuk melakukan promosi sehingga membuat karyawan merasa adanya ketidakadilan di tempat kerja dan karyawan merasa perusahaan sangat tidak transparansi dalam memberikan informasi terkait kesempatan promosi kepada seluruh karyawan PT Taspen (Persero). Lalu dapat dilihat juga pada dimensi *Supervision* yang dialami oleh karyawan PT Taspen (Persero) sangat tidak puas. Hal ini dikarenakan karyawan merasa atasan tidak bekerja secara aktif serta efektif dalam membantu karyawan menyelesaikan pekerjaannya dan karyawan merasa diperlakukan tidak adil serta sama rata seperti karyawan

lainnya. Lalu dapat dilihat juga pada dimensi *Co-Workers* yang dialami oleh karyawan PT Taspen (Persero) sangat tidak puas. Hal tersebut dikarenakan karyawan merasa komunikasi yang terjalin antara karyawan satu dengan karyawan lain sangat buruk dalam menyelesaikan masalah pekerjaan dan hubungan yang terjalin antar karyawan tidak harmonis.

Terkait dengan hasil penelitian, Stress kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Taspen (Persero), artinya semakin tinggi stress kerja yang dirasakan oleh karyawan maka akan menyebabkan rendahnya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Kemudian, *Work-life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Taspen (Persero), artinya semakin baik *work-life balance* yang dirasakan oleh karyawan maka akan menyebabkan tingginya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Terakhir, model penelitian stress kerja dan *work-life balance* dapat memprediksi kepuasan kerja pada karyawan PT Taspen (Persero).

Berdasarkan kesimpulan-kesimpulan tersebut, peneliti memberikan beberapa rekomendasi yang dapat diterapkan oleh pihak perusahaan. Untuk permasalahan Stress Kerja, peneliti memberikan saran kepada perusahaan untuk memberikan rasa aman bagi para karyawannya dengan memberikan pemahaman lebih melalui manajemen keuangan yang baik, sehingga karyawan dapat mengatasi situasi ekonomi saat ini dengan lebih baik, melalui ilmu yang diberikan oleh perusahaan. Selain itu, perusahaan juga dapat memperbaiki sistem kerja di perusahaan, seperti *standard operating procedure* (SOP) yang mengatur tentang pemberian tugas dan menjabarkan karakteristik pekerjaan yang ada di perusahaan kepada seluruh karyawan. Terakhir, perusahaan dapat menawarkan fasilitas konseling kepada karyawan. Hal ini dimaksudkan agar karyawan dapat mengatasi permasalahan yang terjadi dalam kehidupan pribadi mereka dan menghindari stress yang tidak perlu ketika mereka sedang bekerja.

Kemudian untuk permasalahan *work-life balance*, peneliti memberikan saran kepada perusahaan untuk memperbaiki sistem kerja di perusahaan, seperti *standard operating procedure* (SOP), yang mengatur tentang waktu kerja karyawan di perusahaan, terutama untuk ketentuan waktu lembur. Hal ini dimaksudkan agar karyawan dapat optimal membagi waktu antara pekerjaan dengan kehidupan pribadinya. Selain itu, perusahaan dapat memberikan pemahaman terkait pentingnya berkomitmen lebih untuk keluarga. Hal ini dimaksudkan untuk mencegah terjadinya permasalahan pribadi yang dapat terjadi kepada karyawan, yang dapat mengganggu pekerjaan karyawan di masa depan. Terakhir, perusahaan dapat menawarkan beberapa fasilitas-fasilitas pendukung yang dapat *recharge* energi karyawan saat bekerja. Hal ini dimaksudkan agar karyawan dapat melakukan pekerjaannya secara nyaman dan optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrizal, P. R., Musadieg, M. Al, & Ruhana, I. (2014). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan PT. TASPEN (PERSERO) Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(1), 1–10.
- Ahsan, N., Abdullah, Z., Fie, D. Y. G., & Alam, S. S. (2009). A study of job stress on job satisfaction among university staff in Malaysia: Empirical study. *European Journal of Social Sciences*, 8(1), 121–131.
- Arshad, M., Masood, M., & Amin, G. (2013). Effects of Performance Appraisal Politics on Job Satisfaction, Turnover Intention and Loyalty to Supervisor. *International Review of Management and Business Research*, 2(3), 653–673.
- Asepta, U. Y., & Maruno, S. H. P. (2017). Analisis Pengaruh Work-Life Balance Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt.Telkomsel, Tbk Branch Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 11(1), 77–85. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v11i2.64>
- Aziri, B. (2011). Job Satisfaction, a Literature Review. *Management Research and Practice, Faculty of Business and Economics, South East European University*, 3(4), 77–90.
- Azizah, N., & Fauzany, R. (2019). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di salah satu badan perlindungan instalasi listrik nasional wilayah provinsi Jawa Barat. *Manners*, 2(2), 135–147.
- Bhatti, N., Hashmi, M. A., Raza, S. A., Shaikh, F. M., & Shafiq, K. (2011). Empirical Analysis of Job Stress on Job Satisfaction among University. *International Business Research*, 4(3), 264–270. <https://doi.org/10.5539/ibr.v4n3p264>
- Butt, R. S., Wen, X., Hussain, R. Y., & Pervaiz, S. (2020). Effect of Job Stress, Benefits and Salary on Employee Job Satisfaction Based on Mediating and Moderating Role of Work Environment and Leadership: Evidence from Telecom Sector. *International Journal of Engineering and Management Research*, 10(3), 121–130.
- Eslami, J., & Gharakhani, D. (2012). Organizational Commitment and Job Satisfaction. *ARPN Journal Of Science and Technology*, 2(2), 138–161. <https://doi.org/10.4018/978-1-61350-207-5.ch008>
- Essiam, J., Mensah, M., Kudu, L., & Gyamfi, G. (2015). Influence of Job Stress on Job Satisfaction among University Staff: Analytical Evidence from A Public University Ghana. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 3(2), 1–15.
- Fardah, F. F., & Ayuningtias, H. G. (2019). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada CV Fatih Terang Purnama). *Jurnal Mitra Manajemen*, 2020(5), 831–842. <http://e-jurnalmitramanajemen.com/index.php/jmm/article/view/125/69>
- Gofur, A. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB)*, 3, 295–304. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v3is1.147>
- Hanim, M. (2016). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan Hull Construction di PT. Dok dan Perkapalan Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4(3), 1–10.

- Hasan, N. A. B. B., & Teng, L. S. (2017). Work-Life Balance and Job Satisfaction among Working Adults in Malaysia: The Role of Gender and Race as Moderators. *Journal of Economics, Business and Management*, 5(1), 18–24. <https://doi.org/10.18178/joebm.2017.5.1.478>
- Maslichah, N. I., & Hidayat, K. (2017). PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi pada Perawat RS Lavalette Malang Tahun 2016). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 49(1), 60–68.
- Muttie ur, R., Rabbia, I., Namra, T., Zara, I., Uzma, N., & Ume, S. (2012). The Impact of Job Stress on Employee Job Satisfaction: A Study on Private Colleges of Pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly*, 2(3), 50–56.
- Nurendra, A. M., & Saraswati, M. P. (2017). Model Peranan Work Life Balance, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan. *Humanitas*, 13(2), 84–94.
- Ramadhani, M. (2012). Analisis Pengaruh Keseimbangan Kehidupan-Kerja Terhadap Kesuksesan Karier (Studi pada Karyawan PT. Asuransi Jiwa Generali Indonesia). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(2), 1–18.
- Shadab, M., & Arif, K. (2015). Impact of work-life balance on job satisfaction: a case of health care services in Pakistan. *Developing Country Studies*, 5(9), 132–138. [https://doi.org/10.21511/ppm.14\(2-2\).2016.07](https://doi.org/10.21511/ppm.14(2-2).2016.07)
- Utami, S. W., & Hariwibowo, H. (2013). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Kantor Cabang Pt. Pegadaian (Persero). *JPPP - Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi*, 2(1), 72–77. <https://doi.org/10.21009/jppp.021.11>
- Waspodu, A. A., Dharmawan, R., & Handaru, A. W. (2017). The Influence of Compensation, Motivation, and Career Development on Employees Job Satisfaction at PT. Nikko Cahaya Electric. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 8(1), 58–83.
- Wibowo Putro, I. G., Riana, G., & Putra Surya, M. (2015). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Karyawan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 4(2), 125–145. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Zhu, Y. (2012). A Review of Job Satisfaction. *Asian Social Science*, 9(1), 293–298. <https://doi.org/10.5539/ass.v9n1p293>