



JEMBA: Journal Of Economics, Management, Business, And Accounting

Journal Homepage: <https://ojs.unikom.ac.id/index.php/jemba/index>

PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA BANDUNG

Edi Firdaus¹, Hafizh Fakhri Natama²

¹ Universitas Komputer Indonesia, edi.firdaus@email.unikom.ac.id

² Universitas Komputer Indonesia, hafizhfakhri33@gmail.com

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel

Received:12-06-2024

Revised:24-06-2024

Accepted:30-06-2024

Keywords : Work Life Balance, Job Stress, Job Satisfaction, Employment, Human Resources.

ABSTRACT

Being a government agency, the Bandung City Employment Service must always be able to perform its functions as effectively as possible. In fact, it must even give good service by preparing a staff that is trained. One of the numerous variables that can affect an employee's job happiness is the caliber of the company's human resources. High-quality human resources that are proficient in all facets of government administration and capable of delivering excellent, community-satisfying services are required in the context of regional autonomy. The purpose of this study is to ascertain the variables of work-life balance, work stress, and employee job satisfaction, as well as the partial and simultaneous effects of each. A survey was created based on the research methodology, and 35 workers at the Bandung City Employment Service were given the questionnaire to complete. This study used a quantitative, descriptive verification method utilizing the SPSS V25 application as a tool for validity, reliability, and hypothesis testing. The study's findings demonstrate that work-life harmony and workplace stress have a big impact on workers' job satisfaction.

ABSTRAK

Kata Kunci : Keseimbangan Kehidupan Kerja, Stress Kerja, Kepuasan Kerja, Ketenagakerjaan, Sumber daya manusia.

Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung sebagai organisasi pemerintah, dituntut senantiasa dapat melaksanakan tugas secara maksimal, bahkan wajib memberikan pelayanan yang baik dengan mempersiapkan tenaga kerja yang terlatih. Terdapat banyak faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan, salah satunya yaitu kualitas dari sumber daya manusia dalam organisasi tersebut. Dalam rangka otonomi daerah diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas, yang

terampil dalam setiap tugas penyelenggaraan pemerintah, serta mampu memberikan pelayanan terhadap masyarakat dengan baik dan memuaskan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor keseimbangan kehidupan kerja, stress kerja dan kepuasan kerja karyawan, serta untuk mengetahui pengaruhnya baik secara parsial maupun simultan. Kuisisioner dikembangkan sesuai model penelitian tersebut yang didistribusikan kepada 35 karyawan di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung sebagai responden. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif verifikatif dengan pendekatan kuantitatif dan menggunakan aplikasi SPSS V25 sebagai alat bantu dalam menentukan validitas, reliabilitas dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan kesesuaian dimana keseimbangan kehidupan kerja dan stress kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

1. PENDAHULUAN

Dinas Ketenagakerjaan (Disnaker) merupakan organisasi pemerintah yang melakukan pembinaan, pengendalian, dan pengawasan di bidang ketenagakerjaan serta memberikan pelatihan kepada calon pekerja untuk memperoleh keterampilan khusus yang sesuai dengan kebutuhan para pencari kerja serta memberikan lebih banyak kesempatan kerja dan peningkatan lapangan kerja. layanan dan penyediaan informasi tenaga kerja dan pasar tenaga kerja.

Sebagaimana diatur dalam peraturan daerah No 13 Tahun 2007 tentang Pembentukan Susunan Organisasi Dinas Daerah Kota Bandung. Dengan adanya tugas dalam undang-undang tersebut, sumber daya manusia pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung dituntut untuk dapat melaksanakan tugas dengan maksimal untuk masyarakat agar tugas tersebut dapat dilaksanakan sesuai dengan aturan yang ada.

Selain itu, dengan adanya layanan jasa yang diberikan maka Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung wajib memberikan pelayanan yang baik dengan mempersiapkan tenaga kerja yang terlatih dan terdidik. Terdapat banyak faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu kualitas dari sumber daya manusia dalam organisasi tersebut. Hal ini sesuai dengan (Pratiwi, 2018) dalam rangka otonomi daerah diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas, terampil dalam setiap pelaksanaan tugas penyelenggaraan pemerintah, dan pelayanan terhadap masyarakat baik dan memuaskan.

Suatu organisasi selalu memiliki faktor penting yang saling berkaitan dan memiliki pengaruh dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dan memiliki peran vital dalam sebuah organisasi, instansi atau perusahaan. Manusia dapat dikatakan Sebagian sumber daya yang sangat berharga dalam dunia manajemen (Mulyadi, 2023). Untuk mewujudkan tujuan dari perusahaan, maka perusahaan harus

memiliki sumber daya yang unggul, agar perusahaan dapat bekerja dengan lancar dan memperoleh Sasaran dan target dengan baik. (Saputra, 2022)

Kepuasan kerja, dimana pegawai merasa bahagia sebelum dan sesudah bekerja serta merasa mencintai pekerjaannya, berbanding lurus dengan kinerja dan perkembangan instansi. Apabila seseorang merasa tidak puas dan tidak menyukai pekerjaannya, hal ini juga akan mempengaruhi hasil dan perkembangan lembaga tersebut.

Menurut Rivai yang dikutip oleh Meutia et al (2022) juga menyatakan bahwa untuk mewujudkan suatu kepuasan kerja yang baik, kedisiplinan sangat diperlukan karena berkaitan dengan efisiensi kinerja. Hasil penelitian Krisnandi et al (2021) menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

2. KAJIAN LITERATUR

Pengertian Keseimbangan Kehidupan Kerja

Menurut (Wuarlima ., et al, 2019) keseimbangan kehidupan kerja adalah rasa kendali, pencapaian, dan kenikmatan dalam kehidupan sehari-hari, serta sejauh mana seseorang merasa nyaman dengan perannya di tempat kerja, baik secara temporal maupun jangka panjang, secara psikologis. Ini tentang apakah Anda bisa terlibat. Integrasi sama-sama memuaskan dalam kehidupan dan kehidupan pribadi.

Pengertian Stress Kerja

Menurut (Ridwan, et al, 2023) mengatakan bahwa Stress Kerja adalah keadaan ketegangan fisik dan mental seseorang yang menciptakan ketidakseimbangan dan sangat merusak kemampuan karyawan untuk dapat bekerja. Stress kerja merupakan suatu gejala atau perasaan yang mungkin dialami oleh individu dan dapat mempengaruhi organisasi atau instansi, dan juga dapat mempengaruhi kepuasan karyawan dan kinerja karyawan.

Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut (Wuarlima ., et al, 2019) mengemukakan bahwa kepuasan kerja itu sendiri merupakan kesesuaian antara harapan seseorang terhadap sesuatu dengan apa yang sebenarnya seharusnya diterima, sehingga tingkat kepuasan kerja setiap karyawan akan berbeda-beda.

3. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif verifikatif. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 pegawai Sekretariat Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung sebagai responden. Kemudian dilakukan pengambilan data, informasi dengan meninjau langsung instansi, serta wawancara dengan divisi terkait serta studi literatur dilakukan untuk melengkapi data.

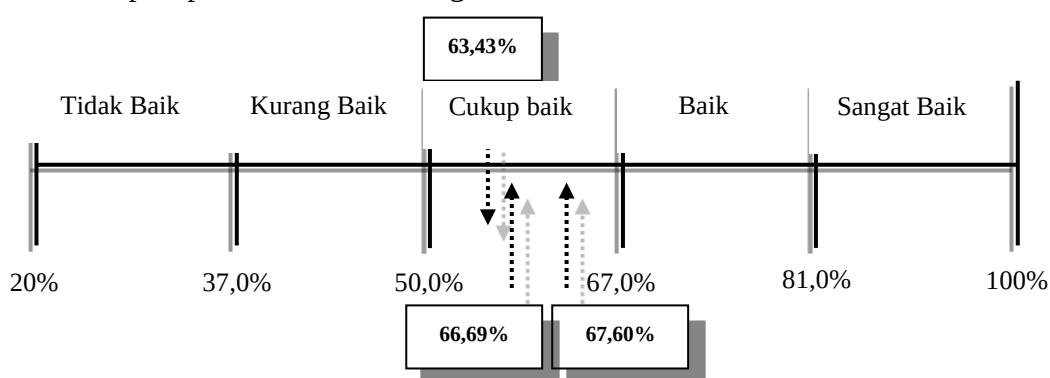
Analisis deskriptif digunakan untuk melihat tanggapan responden melalui kategorisasi berdasarkan nilai persentase dari hasil skor aktual dan ideal. Analisis verifikasi untuk

mengetahui pengaruh-pengaruh variabel penelitian menggunakan analisis regresi berganda yang terdiri dari persamaan regresi linier berganda, analisis korelasi, analisis koefisien determinasi dan pengujian hipotesis dengan terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tanggapan mahasiswa mengenai Kepuasan Kerja (Y), Keseimbangan Kehidupan Kerja (X₁), dan Stress Kerja (X₂), digambarkan dalam bentuk garis kontinum dengan nilai total persentase dari tiap-tiap variabel ialah sebagai berikut.



Gambar 1. Garis Kontinum Intensi Berwirausaha (Y), Literasi Digital (X₁), dan Efikasi Diri (X₂)

Pada Gambar 1. garis kontinum, didapatkan nilai persentase dari ketiga indikator Keseimbangan Kehidupan Kerja sebesar 63,43% dengan kategori cukup baik, kemudian didapatkan nilai persentase dari kelima indikator Stress Kerja sebesar 67,60% berkategori cukup baik, dan didapatkan nilai persentase dari keenam indikator variabel Intensi Berwirausaha sebesar 67,60% tergolong dalam kategori cukup baik.

Tabel 1. Persamaan Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.394	5.278		5.000	.000
	Keseimbangan Kehidupan	.726	.167	.522	4.343	.000
	Stres Kerja	-.448	.132	-.408	-3.393	.002

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Tabel 1. output yang disajikan diatas diperoleh nilai a sebesar 26,394, β_1 sebesar 0,726, dan β_2 sebesar -0,448. Maka didapat hasil persamaan regresi linier berganda yang dapat

disajikan adalah :

$$Y = 26,394 + 0,726X_1 - 0,448X_2$$

Uji Normalitas

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.24693073
Most Extreme Differences	Absolute	.142
	Positive	.103
	Negative	-.142
Kolmogorov-Smirnov Z		.840
Asymp. Sig. (2-tailed)		.481

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan Tabel 2. di atas diperoleh nilai probabilitas yang diperoleh variabel residu sebesar $0,481 > 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa data yang digunakan berdistribusi normal. Dengan kata lain asumsi normalitas data terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Correlations			Abs
Spearmen's rho	Keseimbangan Kehidupan	Correlation Coefficient	.299
		Sig. (2-tailed)	.081
		N	35
	Stres Kerja	Correlation Coefficient	.194
		Sig. (2-tailed)	.264
		N	35

Tabel 3. Merupakan hasil uji heteroskedastisitas, diperoleh nilai signifikansi yang diperoleh masing-masing variabel $>0,05$ dapat dikatakan bersifat homogen, dan dapat kita simpulkan bahwa yang menjadi asumsi homoskedastisitas terpenuhi.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Keseimbangan Kehidupan	.789	1.268
	Stres Kerja	.789	1.268

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Tabel 4. merupakan hasil pengujian multikolinearitas data. Dari data yang kedua variabel independen $>0,1$ dan variansi inflasi faktor (VIF) kurang dari 10. Hal ini dapat dinyatakan didapat tidak dapat ditemukan hubungan yang kuat antara variabel independen sehingga asumsi data di atas dapat dikatakan multikolinearitas terpenuhi.

Analisis Korelasi Simultan

Tabel 5. Hasil Analisis Korelasi Simultan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.797 ^a	.635	.612	2.31608

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Keseimbangan Kehidupan

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari pemaparan Tabel 5. dapat kita ketahui nilai korelasi yang diperoleh antara work-life balance, tingkat stres kerja dan kepuasan kerja yaitu sebesar 0,797. Berdasarkan interpretasi yang dijelaskan koefisien korelasi, nilai hubungan sebesar 0,797 adalah hubungan yang cukup tinggi, termasuk dalam kelas kurang lebih 0,61 hingga 0,80.

Analisis Korelasi Parsial

Tabel 6. Hubungan Antara Keseimbangan Kehidupan Kerja dengan Kepuasan Kerja

Correlations

		Kualitas Kehidupan	Kepuasan Kerja
Kualitas Kehidupan	Pearson Correlation	1	.710 ^{***}
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	35	35
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.710 ^{***}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	35	35

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari pemaparan Tabel 6. dapat kita ketahui nilai korelasi yang diperoleh antara work-life balance dengan kepuasan kerja adalah sebesar 0,710 Berdasarkan hasil hubungan antar koefisien korelasi, nilai hubungan sebesar 0,710 tergolong hubungan yang cukup tinggi, termasuk dalam kelas kurang lebih 0,61 hingga 0,80.

Tabel 7. menunjukan nilai korelasi antara beban kerja dengan kepuasan kerja sebesar -0,648. Berdasarkan hasil hubungan, nilai korelasi sebesar -0,648 tergolong korelasi yang relatif tinggi pada kelas 0,61 hingga 0,80.

Tabel 7. Hubungan Antara Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja

Correlations			
		Stres Kerja	Kepuasan Kerja
Stres Kerja	Pearson Correlation	1	-.648 ^{***}
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	35	35
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	-.648 ^{***}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	35	35

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Koefisien Determinasi

Tabel 8. Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.797 ^a	.635	.612	2.31608

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Keseimbangan Kehidupan

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan Tabel 8. diatas diperoleh informasi bahwa koefisien korelasi atau nilai R) yang diperoleh sebesar 0,797.

Dengan demikian, koefisien determinasi dapat dihitung sebagai berikut:

Berdasarkan tabel diatas maka diperoleh informasi bahwa koefisien korelasi atau nilai (R) yang diperoleh sebesar 0,797. Dengan demikian koefisien determinasi dapat dihitung sebagai berikut:

$$Kd = (r)^2 \times 100 \%$$

$$Kd = (0,797)^2 \times 100 \%$$

$$Kd = 63,5\%$$

Tabel 9. Koefisien Determinasi Parsial**Coefficients^a**

Model		Standardized Coefficients	Correlations
		Beta	Zero-order
1	Keseimbangan Kehidupan	.522	.710
	Stres Kerja	-.408	-.648

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan output pada Tabel 9. dilakukan perhitungan sebagai berikut:

Pengaruh X_1 terhadap $Y = 0,522 \times 0,710 = 0,371$ atau 37,1%

Pengaruh X_2 terhadap $Y = (-0,408) \times (-0,648) = 0,264$ atau 26,4%

Berdasarkan hasil perhitungan di atas terlihat bahwa work-life balance (X_1) memberikan kontribusi paling besar terhadap kepuasan kerja (Y) dengan tingkat kontribusi sebesar 37,1%, sedangkan sisanya sebesar 26,4% berasal dari stres kerja (X_2).

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Parsial (Uji T)

Tabel 10. Pengujian Hipotesis Parsial X_1 **Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.394	5.278		5.000	.000
	Keseimbangan Kehidupan	.726	.167	.522	4.343	.000
	Stres Kerja	-.448	.132	-.408	-3.393	.002

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan Tabel 10. diatas diketahui nilai t hitung yang dicapai untuk work-life balance (X_1) adalah sebesar 4,343. Nilai tersebut akan dibandingkan dengan nilai dari t-tabel pada tabel t-distribusi. Dengan $\alpha=0.05$, $df=n-k-1=35-2-1= 32$, nilai t-tabel untuk pengujian dua bagian adalah ± 2.037 . Dari nilai di atas terlihat nilai thitung yang diperoleh sebesar 4,343 berbeda dengan nilai thitung ($-2,037$ dan $2,037$). Berdasarkan kriteria pengujian hipotesis maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti secara parsial work-life balance mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai bagian pelayanan Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung.

Tabel 11. Pengujian Hipotesis Parsial X₂**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.394	5.278		5.000	.000
	Keseimbangan Kehidupan	.726	.167	.522	4.343	.000
	Stres Kerja	-.448	.132	-.408	-3.393	.002

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari Tabel 11. diketahui nilai t_{hitung} stres kerja (X_2) sebesar -3,393. Dari nilai yang ada di atas terlihat nilai t_{hitung} sebesar -3,393 berbeda dengan nilai t_{tabel} (-2,037 dan 2,037). Berdasarkan kriteria pengujian hipotesis, H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti stres kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Dinas Ketenagakerjaan Bandung.

Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 12. terlihat nilai F_{hitung} yang diperoleh sebesar 27,835. Nilai tersebut akan dibandingkan dengan nilai tabel F pada tabel distribusi F . Dengan $\alpha=0,05$, $db_1=2$ dan $db_2=32$ maka nilai F_{tabel} sebesar 3,295. Dari nilai diatas terlihat bahwa nilai F_{hitung} (27,835) > F_{tabel} (3,295). Dapat diartikan secara simultan dua variabel independen antara lain work-life balance dan stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan.

Tabel 12. Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)**ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	298.625	2	149.313	27.835	.000 ^b
	Residual	171.656	32	5.364		
	Total	470.281	34			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Keseimbangan Kehidupan

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah disajikan pada bab sebelumnya, penulis mengambil beberapa kesimpulan diantaranya :

1. Berdasarkan tanggapan responden terhadap keseimbangan kehidupan kerja, stress kerja dan kepuasan kerja secara keseluruhan masih tergolong cukup yang menunjukkan bahwa masih ada permasalahan dilapangan yang perlu di perbaiki kembali seperti halnya berkaitan dengan indikator keseimbangan waktu pada keseimbangan kehidupan kerja, indikator struktur organisasi pada stress kerja, indikator promosi pada kepuasan kerja di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung.
2. Secara parsial keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dimana semakin baik keseimbangan kehidupan kerja maka akan diikuti oleh semakin baiknya kepuasan kerja di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung, dengan kontribusi sebesar 37,1%.
3. Secara parsial stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dimana semakin tinggi stress kerja maka akan diikuti oleh semakin menurunnya kepuasan kerja di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung, dengan kontribusi sebesar 26,4%.
4. Secara simultan keseimbangan kehidupan kerja dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung, dengan total kontribusi sebesar 63,5%, sedangkan sisanya sebesar 36,5% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti.

REFERENSI

- Affandi , et al. (2021). Pengaruh Reward, Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja di PT. Kerta Rajasa Raya Mojokerto. *Benchmark*, Vol 2 No 1, 34-36.
- Agustina. (2023). Pengaruh Kelelahan Kerja, KeseimbanganKehidupanKerja, dan Lingkungan KerjaTerhadap Kepuasan Kerja Karyawan Operator SPBU Pertamina 34-15312 Serpong. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen dan Akuntansi) Volume 6 Nomor 2*, 108-109.
- Arfani., et al. (2018). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Sucofindo Cabang Bandung. *e-Proceeding of Management*, 2770-2785.
- Budiarti., et al. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Global*. Yogyakarta: Pustaka Fahima.
- Cahyadi, N. S. (2023). Manajemen sumber daya manusia. *CV Rey Media Grafika*.
- Darmawan, D. S. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Worklife Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt.Sabda Maju Bersama Pekanbaru. *Jurnal Embistek (Ekonomi,Manajemen Bisnis,Syariah,dan Teknologi)*, 160-174.
- Dewi.,et al. (2023). Peran Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 58-72.
- Fadilla, S. (2022). Pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *JRMB (Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis)*, 49-56.
- Faldi, M. (2019). Pengaruh Pembagian Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap. *Skripsi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan*.
- Gofur, A. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB)*, 295 - 304.
- Hisbih., et al. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Workplace Wellbeing Sebagai Variabel Medias. *Entrepreneur : Jurnal Bisnis Manajemen dan Kewirausahaan*, 109-125.
- Hisbih., et al. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Workplace Wellbeing Sebagai Variabel Mediasi. *Entrepreneur : Jurnal Bisnis Manajemen dan Kewirausahaan*, 109-125.
- Jaya., et al. (2023). Pengaruh Work Family Conflict Dan Beban Kerja Terhadap Work Life Balance Dengan Stress Kerja Sebagai Mediasi (Studi Pada Perawat Wanita Rumah Sakit Badan Layanan Umum Daerah Patut Patuh Patuh Lombok Barat). *Jmm Unram - Master Of Management Journal*, 247-261.

- Massie, R. N. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 41-49.
- Muliawati. (2020). Peran Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial: Studi Literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 606-620.
- Mulyadi. (2023). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kedai Kopi. *Remik: Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer Volume 7, Nomor 2*, 1132.
- Narimawati. (2022). The Effect of Work Life Balance, Burnout and Workload on Employee Performance at Transportation Service Companies in Bandung City. *Jemba : Journal Of Economics, Management, Business And Accounting*, 119-126.
- Nawarcono, W. (2021). Analisis Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal SOLUSI: Kajian Ekonomi dan Bisnis*, 161-173.
- Nuraeni, F. (2022). Pengaruh Work Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT KLM Garment, Jl. Rancaekek Majalaya, Kec. Solokan Jeruk, Kab.Bandung). *Jurnal SMART (Study & Management Research) Vol. XIX No. 2* , 127-135.
- Nurjana., et al. (2022). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VI. *Jurnal Dinamika Manajemen Vol.10. No.3*, 95-106.
- Prastiwi, L. E. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Karyawan Galang Harkat Busana Probolinggo). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB UB Vol 7, No 2* , 1-16.
- Pratiwi, N. E. (2018). Pengaruh Dimensi Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi. *Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas*, 3-5.
- Putri & Hermiati. (2023). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Yang Dimediasi oleh Work-Life Balance Pada Perusahaan Optikal Putra Sawargi Mandiri di Majalengka. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 602-610.
- Putri, Z. M. (2023). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Yang Dimediasi oleh Work-Life Balance Pada Perusahaan Optikal Putra Sawargi Mandiri di Majalengka. *EMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 602-610.
- Rahayu, S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerjadan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan

- Pengembangan Sumber Daya Manusia Ogan Komering Ulu. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 6 No 1*, 370-386.
- Retnowati., et al. (2018). Pengaruh Work-Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawanpada Pt Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Purbaleunyi. *In Search – Informatic, Science, Entrepreneur, Applied Art, Research, Humanism Volume 17 No. 2*, 33-42.
- Ridwan, et al. (2023). Pengaruh Budaya Kerja Stres Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 165-177.
- Rizaldi, A. (2021). Pengelolaan Kinerja Karyawan Melalui Kecerdasan Emosional Dan Stres Kerja . *Journal of Applied Business Administration 934 (JABA)*, 34-43.
- Sanjaya, B. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 9 Nomor 3* , 886-895.
- Saputra, R. S. (2022). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan-Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Divisi Ritel Penjualan Dan Pemasaran Di Pt Indonesia Comnets Plus Sbu Regional Jawa Barat. *Other thesis, Universitas Komputer Indonesia.*, 1-3.
- Sari., et al. (2021). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Padang. *Jurnal Matua*, 618-631.
- Sofiliya, R. (2020). Pengaruh Work Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang. *Other thesis, UIN Raden Fatah Palembang*, 20-24.
- Tupamahu, et al. (2022). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Stres Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Era Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pada Pt. Pln (Persero) Unit Induk Wilayah Suluttenggo). *Jurnal EMBA Vol.10 No.3 Juli*, 436 - 446.
- Ulfah, V. T. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja. *Ina-Rxiv Papers*, 1-9.
- Widiantari, N. K. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan dan Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Berliando Mitra Abadi di Denpasar. *Ekuitas: Jurnal Pendidikan Ekonomi Volume 10, Number 2*, 249-255.
- Wuarlima ., et al. (2019). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Keterlibatan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Gran Puri Hotel Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5368-5377.

- Wulantika, Ayuningtyas N. (2020). Effect of Career Planning and Self-Efficacy of the Performance of Employees. *International Conference on Business, Economic, Social Science, and Humanities – Economics, Business and Management Track (ICOBEST-EBM 2019)*, 100-103.
- Yusvia, N. F. (2021). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan-Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dosen Milenial Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta. *Skripsi thesis, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta*.