Trending: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen
Volume 4, Nomor 4, Oktober 2026
e-ISSN: 2962-083X; p-ISSN: 2964-531X, Hal. 01-18
DOI: https://doi.org/10.30640/trending.v4i4.7478
Tersedia: https://jurnaluniv45sby.ac.id/index.php/Trending

Pengaruh *Work Stress*, Dukungan Sosial, dan *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Terminal Tipe A Pacitan

Tiyas Pratiwi[1*], Asnawi Hidayat[2]
[1-2]Prodi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Studi Ekonomi Modern (STIE STEKOM), Kartasura, Indonesia
**Penulis Korespondensi: pratiwitiyas27@gmail.com*

Abstract*. This study aims to analyze the influence of work stress, social support, and work-life balance on employee job satisfaction at Pacitan Type A Terminal. The phenomenon of high workload due to the 24-hour shift system and the pressure of public interaction are the background of the urgency of this study in the scope of human resource management in the transportation sector. The research method used is a quantitative approach with a saturated sample of 47 employees. Data were collected through a Likert scale questionnaire and analyzed using multiple linear regression through SPSS software. The results of the study show that partially, work stress has a negative and significant effect on job satisfaction. On the other hand, social support and work-life balance have a positive and significant effect on employee performance satisfaction. Simultaneously, the three independent variables had a significant effect with a determination coefficient value (R Square) of 56.4%. These findings imply that management needs to formulate more humane policies, such as stress management programs and work system improvements, to optimize employee welfare and the quality of public services.*

Keywords*: Job Performance; Job Satisfaction; Social Support; Work Stress; Work-Life Balance.*

Abstrak. Studi ini berfokus mengevaluasi pengaruh *work stress*, dukungan sosial, dan *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan di Terminal Tipe A Pacitan. Kondisi beban kerja yang intensif akibat sistem operasional 24 jam dan tuntutan interaksi publik menjadi latar belakang krusial dilakukannya riset dalam ranah manajemen sumber daya manusia sektor transportasi. Penelitian ini menerapkan metodologi kuantitatif dengan teknik sampel jenuh yang melibatkan 47 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui instrumen kuesioner skala Likert, kemudian diolah menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial, stres kerja memiliki korelasi negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sebaliknya, dukungan sosial dan keseimbangan kehidupan kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Secara simultan, ketiga variabel bebas tersebut memberikan kontribusi pengaruh yang signifikan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 56,4%. Temuan ini mengimplikasikan perlunya perumusan kebijakan manajemen yang lebih humanis, mencakup inisiatif pengelolaan stres serta restrukturisasi sistem kerja, guna mengoptimalkan kesejahteraan pegawai sekaligus meningkatkan kualitas pelayanan publik.

Kata Kunci: Dukungan Sosial; Kepuasan Kerja; Keseimbangan Kehidupan Kerja; Kinerja Karyawan; Stres Kerja.

1. LATAR BELAKANG

Dalam manajemen sumber daya manusia kontemporer, organisasi dituntut untuk semakin adaptif terhadap dinamika lingkungan pascapandemi yang kian kompetitif. Kepuasan kerja dipandang sebagai variabel fundamental yang menentukan keberlanjutan capaian organisasi. Kepuasan kerja merupakan fenomena subjektif, di mana setiap personel memiliki tingkat kepuasan yang bervariasi bergantung pada keselarasan nilai-nilai personal dengan lingkungan kerja (Azim, 2019). Pegawai dengan tingkat kepuasan yang optimal cenderung menunjukkan motivasi yang tinggi, loyalitas yang kuat, serta dedikasi kerja yang maksimal. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja merupakan ancaman serius karena memicu penurunan produktivitas, stres berkepanjangan, hingga tingginya angka *turnover*.

Naskah Masuk: 10 Mei 2026; Revisi: 07 Juni 2026; Diterima: 22 Juli 2026; Tersedia: 25 Juli 2026

Secara teoretis, kepuasan kerja dipengaruhi oleh dinamika antara tuntutan tugas dan sumber daya yang dimiliki individu, sebagaimana dijelaskan dalam *Job Demands-Resources* (JD-R) Model. Stres kerja dianggap sebagai tuntutan yang, jika melampaui ambang batas, dapat mereduksi kepuasan kerja (Ahsan et al., 2009). Di sisi lain, dukungan sosial dan *Work-Life Balance* berfungsi sebagai sumber daya esensial. Dukungan dari rekan kerja serta atasan berperan sebagai penyangga yang memitigasi dampak negatif dari beban emosional (Kinman et al., 2011). Senada dengan hal tersebut, keseimbangan kehidupan kerja menyediakan ruang bagi pegawai untuk mengintegrasikan tanggung jawab profesional dan pribadi (Savigo et al., 2023).

Di sektor transportasi publik, tuntutan terhadap profesionalisme dan kualitas layanan menjadi semakin ketat karena melibatkan keselamatan dan kenyamanan masyarakat luas. Karakteristik pekerjaan di bidang ini sangat spesifik, melibatkan interaksi langsung dengan publik secara berkesinambungan dan tanggung jawab moral yang besar. Aparatur pelayanan publik seringkali dihadapkan pada tekanan psikis yang tinggi. Kelelahan emosional di sektor ini sering terjadi akibat beban kerja yang fluktuatif, yang jika tidak dikelola dengan keseimbangan hidup dan dukungan sosial yang solid, akan berdampak pada penurunan kualitas pelayanan negara kepada masyarakat.

Terminal Tipe A Pacitan sebagai unit pelaksana teknis pelayanan transportasi memiliki peran vital dalam mobilitas masyarakat di wilayah Jawa Timur bagian selatan. Operasional terminal ini memiliki karakteristik khusus dengan sistem kerja shift yang berlangsung selama 24 jam untuk memastikan kelancaran arus penumpang dan armada bus. Kondisi sumber daya manusia di Terminal Tipe A Pacitan dituntut untuk selalu prima, terutama pada masa-masa puncak (*peak season*) seperti libur nasional atau mudik lebaran, di mana beban kerja meningkat berkali-kali lipat dibandingkan hari biasa. Lingkungan kerja yang formal dengan struktur hierarkis yang kuat di lingkungan perhubungan ini turut mewarnai pola interaksi sosial antar pegawai.

Namun, pengamatan awal di lapangan menunjukkan adanya indikasi masalah empiris terkait kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan observasi awal, ditemukan fenomena keluhan mengenai beban kerja yang tidak sebanding dengan waktu istirahat akibat sistem shift yang ketat, yang mengindikasikan terganggunya work-life balance pegawai. Muncul pula potensi stres kerja akibat interaksi intens dengan pengguna jasa terminal yang beragam karakternya, yang terkadang memicu konflik interpersonal. Gejala rendahnya kepuasan ini mulai terlihat dari adanya keluhan terkait jadwal dan potensi konflik internal, yang jika dibiarkan,

dikhawatirkan akan mengarah pada penurunan disiplin kerja dan kualitas pelayanan publik di Terminal Tipe A Pacitan.

Berdasarkan peninjauan awal, ditemukan fenomena ketidaksesuaian beban kerja dengan waktu jeda istirahat akibat sistem kerja shift yang ketat, yang berdampak pada keseimbangan kehidupan kerja pegawai. Terkait celah penelitian (research gap), terdapat inkonsistensi hasil studi mengenai dampak stres kerja terhadap kepuasan, di mana Yuridha (2022) mencatat pengaruh negatif stres kerja terhadap kepuasan, sementara Rivaldo et al. (2021) justru menemukan pengaruh positif dalam konteks organisasi publik tertentu.

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini mendesak untuk dilakukan guna menguji kembali pengaruh *work stress*, dukungan sosial, dan *work-life balance* terhadap kepuasan kerja secara komprehensif. Secara teoretis, penelitian ini diharapkan memperkaya literatur manajemen SDM di sektor publik. Secara praktis, hasil studi ini diharapkan menjadi bahan evaluasi bagi manajemen Terminal Tipe A Pacitan dalam merumuskan kebijakan pengelolaan SDM yang lebih humanis, seperti program manajemen stres dan perbaikan sistem kerja, demi menjamin kesejahteraan karyawan yang pada akhirnya akan bermuara pada optimalnya pelayanan transportasi bagi masyarakat Pacitan.

2. METODOLOGI

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori untuk menguji pengaruh *work stress*, dukungan sosial, dan *work-life balance* terhadap kepuasan kerja pada karyawan Terminal Tipe A Pacitan.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian berjumlah 47 karyawan Terminal Tipe A Pacitan. Karena jumlah populasi relatif kecil, penelitian menggunakan teknik sampling jenuh (total sampling) sehingga seluruh populasi dijadikan responden.

Sumber dan Pengumpulan Data

Penelitian menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner berbasis Google Forms dan observasi lapangan, sedangkan data sekunder diperoleh dari jurnal, buku, serta literatur yang relevan.

Instrumen penelitian menggunakan skala Likert 1–5 tanpa pilihan netral untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel work stress, dukungan sosial, work-life balance, dan kepuasan kerja. Karakteristik responden dideskripsikan berdasarkan jenis kelamin dan kelompok usia.

Teknik Analisis Data

Data diolah menggunakan Microsoft Excel untuk proses tabulasi dan IBM SPSS sebagai perangkat analisis statistik. Tahapan analisis meliputi:

a. Analisis deskriptif karakteristik responden.
b. Uji validitas menggunakan *Pearson Product Moment*.
c. Uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha*.
d. Uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas (*Kolmogorov–Smirnov*), multikolinearitas (*Tolerance dan VIF*), serta heteroskedastisitas (*Scatterplot*).

Analisis regresi linear berganda dengan model:

$Y=\beta0+\beta1X1+\beta2X2+\beta3X3+\varepsilon$

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t (pengaruh parsial), uji F (pengaruh simultan), dan koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristikm Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden.

Karakteristik	Kategori	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	26	55,3
	Perempuan	21	44,7
Usia	18–28 tahun	25	53,2
	29–39 tahun	15	31,9
	>39 tahun	7	14,9
Total Responden		47	100,0

Berdasarkan Tabel 1, responden penelitian berjumlah 47 orang. Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden adalah laki-laki sebanyak 26 orang (55,3%), sedangkan perempuan berjumlah 21 orang (44,7%). Berdasarkan usia, sebagian besar responden berada pada kelompok usia 18–28 tahun sebanyak 25 orang (53,2%), diikuti kelompok usia 29–39 tahun sebanyak 15 orang (31,9%), dan usia di atas 39 tahun sebanyak 7 orang (14,9%). Temuan ini menunjukkan bahwa responden penelitian didominasi oleh karyawan usia produktif.

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Instrumen.

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Work Stress (X_1)	X1.1	0,867	0,288	Valid
	X1.2	0,876	0,288	Valid
	X1.3	0,920	0,288	Valid
	X1.4	0,683	0,288	Valid
Dukungan Sosial (X_2)	X2.1	0,841	0,288	Valid

	X2.2	0,856	0,288	Valid
	X2.3	0,778	0,288	Valid
Work-Life Balance (X_3)	X3.1	0,758	0,288	Valid
	X3.2	0,840	0,288	Valid
	X3.3	0,877	0,288	Valid
	X3.4	0,797	0,288	Valid
	X3.5	0,850	0,288	Valid
	X3.6	0,848	0,288	Valid
	X3.7	0,880	0,288	Valid
	X3.8	0,817	0,288	Valid
	X3.9	0,850	0,288	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y1	0,674	0,288	Valid
	Y2	0,670	0,288	Valid
	Y3	0,772	0,288	Valid
	Y4	0,701	0,288	Valid
	Y5	0,809	0,288	Valid
	Y6	0,820	0,288	Valid

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel *Work Stress*, Dukungan Sosial, *Work-Life Balance*, dan Kepuasan Kerja memiliki nilai r-hitung yang lebih besar daripada r-tabel (0,288) pada taraf signifikansi 5%. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah merupakan prosedur untuk menilai konsistensi dan stabilitas hasil instrumen penelitian. Uji ini dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen mampu memberikan hasil yang konsisten apabila dilakukan pengukuran berulang pada kondisi yang sama.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas.

Variabel	Cronbach's Alpha	$\alpha = 0,60$	Ket
Works Stress	0,862	0,60	Reliabel
Dukungan Sosial	0,765	0,60	Reliabel
Work Life Balance	0,945	0,60	Reliabel
Kepuasan kerja (Y)	0,837	0,60	Reliabel

Berdasarkan hasil di Tabel 3, ditemukan bahwa variabel *Work Stress* dengan 4 butir pernyataan, Dukungan Sosial dengan 3 butir pernyataan, *Work Life Balance* dengan 9 butir pernyataan, serta Kepuasan Kerja dengan 6 butir pernyataan, masing-masing memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,862; 0,765; 0,945; dan 0,837. Seluruh nilai tersebut melampaui ambang batas minimum sebesar 0,60, yang mengindikasikan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini memiliki tingkat konsistensi yang memadai. Oleh karena itu, instrumen penelitian dinyatakan reliabel, yang berarti kuesioner tersebut kredibel dan mampu menghasilkan data yang konsisten dalam pengukuran berulang.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

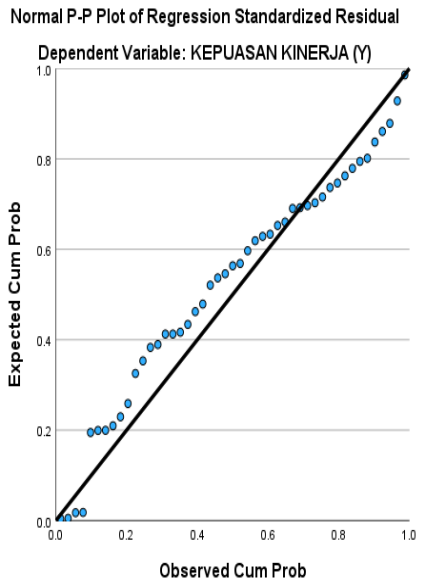
Uji normalitas pada model regresi dilaksanakan untuk mengevaluasi distribusi residual yang diperoleh. Analisis ini krusial karena model regresi dianggap memenuhi asumsi normalitas apabila nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* melebihi 0,05, yang menandakan bahwa residual terdistribusi secara normal. Sebaliknya, jika nilai tersebut berada di bawah 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa residual tidak terdistribusi secara normal.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters[a,b]	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	1.78600753
Most Extreme Differences	Absolute	0.124
	Positive	0.084
	Negative	-0.124
Test Statistic		0.124
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]		0.069

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Tabel 4 menjelaskan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,069. Karena nilai tersebut melebihi ambang batas signifikansi 0,05 (0,069 > 0,05), dapat disimpulkan bahwa data residual dalam model regresi terdistribusi secara normal. Selain melalui uji statistik, normalitas data dapat divisualisasikan melalui grafik *Normal Probability Plot (P-P Plot)*:



Gambar 1. Normal Probability Plot (P-P Plot).

Gambar 1 menunjukkan bahwa titik-titik data tersebar di sekitar garis diagonal dan cenderung mengikuti arah garis tersebut. Meskipun terdapat sedikit penyimpangan, secara umum sebaran data tetap berada di sekitar garis diagonal, yang mengindikasikan bahwa residual dalam model regresi terdistribusi mendekati normal. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Selanjutnya, uji multikolinearitas bertujuan untuk mengidentifikasi keberadaan hubungan linear yang kuat antarvariabel independen. Deteksi multikolinearitas dilakukan dengan mengamati nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi. Adapun hasil uji multikolinearitas pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas.

Coefficients[a]			
Model		**Collinearity Statistics**	
		Tolerance	VIF
1	*Work Stress*	0.960	1.041
	Dukungan Sosial	0.683	1.465
	Work Life Balance	0.706	1.416

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel di atas, diketahui bahwa variabel *Work Stress* memiliki nilai tolerance sebesar 0,960 dan VIF sebesar 1,041, variabel Dukungan Sosial memiliki nilai tolerance sebesar 0,683 dan VIF sebesar 1,465, serta variabel *Work Life Balance* memiliki nilai tolerance sebesar 0,706 dan VIF sebesar 1,416. Seluruh variabel independen memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi multikolinearitas dan layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mendeteksi adanya ketidaksamaan varians dari residual dalam model regresi. Model regresi yang ideal disyaratkan untuk terbebas dari gejala heteroskedastisitas. Pengujian ini dilakukan dengan mengamati nilai signifikansi; model dinyatakan bebas dari heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi melebihi 0,05, sebaliknya, nilai yang kurang dari 0,05 mengindikasikan adanya heteroskedastisitas. Adapun hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas.

Model		Coefficients[a] Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-0.645	1.655		-0.390	0.699
	Work Stress	-0.016	0.059	-0.040	-0.267	0.791
	Dukungan Sosial	0.001	0.122	0.001	0.007	0.994
	Work Life Balance	0.057	0.039	0.257	1.469	0.149

a. Dependent Variable: ABS_RES

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan metode *Glejser* pada Tabel 6 di atas, diketahui bahwa variabel *Work Stress* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,791, variabel Dukungan Sosial sebesar 0,994, dan variabel *Work Life Balance* sebesar 0,149. Seluruh nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi homoskedastisitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Analisis Regresi Liniear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan metode analisis statistik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Dalam penelitian ini, analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh work stress, dukungan sosial, dan work life balance terhadap kepuasan kerja karyawan di Terminal Tipe A Pacitan. Adapun hasil uji analisis regresi linear berganda pada Tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji Analisis Regresi Liniear Berganda.

Model		Coefficients[a] Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.231	2.535		5.219	0.000
	Work Stress	-0.197	0.091	-0.223	-2.167	0.036
	Dukungan Sosial	0.844	0.187	0.550	4.513	0.000
	Work Life Balance	0.147	0.059	0.298	2.490	0.017

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel *Coefficients*, maka persamaan regresi linear berganda yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$Y = 13{,}231 - 0{,}197X_1 + 0{,}844X_2 + 0{,}147X_3 + e$

Keterangan:

Y = Kepuasan kerja karyawan

X_1 = *Work Stress*

X_2 = Dukungan Sosial

X_3 = *Work Life Balance*

e = Error

Nilai konstanta sebesar 13,231 mengindikasikan bahwa apabila variabel *work stress*, dukungan sosial, dan *work life balance* dianggap bernilai nol, maka kepuasan kerja karyawan berada pada angka dasar 13,231. Nilai ini mencerminkan kondisi kepuasan kerja sebelum dipengaruhi oleh variabel-variabel independen dalam model penelitian.

Koefisien regresi *work stress* bernilai negatif sebesar -0,197, menunjukkan adanya pengaruh negatif; artinya, setiap penambahan satu satuan pada *work stress* akan menurunkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,197 satuan, dengan asumsi variabel lain bersifat konstan. Hal ini menegaskan bahwa peningkatan intensitas stres kerja berkorelasi dengan penurunan tingkat kepuasan kerja karyawan.

Koefisien regresi dukungan sosial bernilai positif sebesar 0,844, yang berarti bahwa setiap peningkatan 1 yang berarti setiap peningkatan satu satuan dukungan sosial akan berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,844 satuan. Artinya, semakin optimal dukungan sosial yang diterima, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan pegawai.

Koefisien regresi *work life balance* bernilai positif sebesar 0,147, menunjukkan pengaruh positif, di mana setiap peningkatan satu satuan pada *work life balance* akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,147 satuan. Ini membuktikan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan personal secara signifikan mendorong peningkatan kepuasan kerja.

Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

Uji F diaplikasikan untuk mengevaluasi pengaruh variabel-variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusan didasarkan pada perbandingan nilai F-hitung dengan F-tabel atau melalui nilai signifikansi; model dinyatakan signifikan secara simultan apabila nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel atau tingkat signifikansi kurang dari 0,05. Sebaliknya, jika F-hitung lebih kecil dari F-tabel atau signifikansi lebih besar dari 0,05, maka variabel independen tidak berpengaruh secara simultan. Berdasarkan hasil uji F (ANOVA) yang disajikan, diketahui nilai F-hitung sebesar 18,542 dengan tingkat signifikansi di bawah 0,05. Adapun hasil uji F dapat dilihat pada Tabel 8 berikut:

Tabel 8. Hasil Uji F (Simultan).

ANOVA[a]						
Model		**Sum of Squares**	**df**	**Mean Square**	**F**	**Sig.**
1	Regression	189.821	3	63.274	18.542	<.001[b]
	Residual	146.732	43	3.412		
	Total	336.553	46			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)
b. Predictors: (*Constant*), *Work Life Balance, Work Stress*, Dukungan Sosial

Berdasarkan hasil uji F (ANOVA) pada tabel 4.6.1 di atas, diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 18,542 dengan tingkat signifikansi < 0,05. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 47, sehingga derajat kebebasan pembilang $df_1 = 3$ dan derajat kebebasan penyebut $df_2 = 43$. Pada taraf signifikansi 0,05 diperoleh nilai F tabel sekitar 2,82. Karena F hitung > F tabel (18,542 > 2,82) dan nilai signifikansi < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa *work stress*, dukungan sosial, dan *work life balance* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, model regresi dinyatakan signifikan dan layak digunakan, serta hipotesis simultan (H_4) diterima.

Uji T (Parsial)

Uji t diterapkan untuk mengidentifikasi pengaruh parsial dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan didasarkan pada perbandingan nilai t-hitung dengan t-tabel atau melalui nilai signifikansi. Variabel dinyatakan berpengaruh secara parsial apabila t-hitung lebih besar dari t-tabel atau memiliki tingkat signifikansi kurang dari 0,05. Sebaliknya, variabel tidak berpengaruh secara parsial jika t-hitung lebih kecil dari t-tabel atau tingkat signifikansi melebihi 0,05. Adapun hasil uji t dapat dilihat pada Table 9.

Table 9. Hasil Uji T (Parsial).

Coefficients[a]						
Model		**Unstandardized Coefficients**		**Standardized Coefficients**	**t**	**Sig.**
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.231	2.535		5.219	0.000
	Work Stress	-0.197	0.091	-0.223	-2.167	0.036
	Dukungan Sosial	0.844	0.187	0.550	4.513	0.000
	Work Life Balance	0.147	0.059	0.298	2.490	0.017

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 9, variabel *work stress* memiliki nilai t = -2,167 dengan nilai signifikansi 0,036 (<0,05), sehingga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, Hipotesis 1 diterima.

Variabel dukungan sosial memperoleh nilai t = 4,513 dengan nilai signifikansi 0,000 (<0,05), sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, Hipotesis 2 diterima. Selanjutnya, variabel *work-life balance* memiliki nilai t = 2,490 dengan nilai signifikansi 0,017 (<0,05), yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, Hipotesis 3 diterima.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel independen mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai *R Square* menunjukkan tingkat kemampuan eksplanasi variabel independen, di mana semakin besar nilainya, maka semakin kuat kontribusinya, sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Adapun hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 10.

Table 10. Hasil Koefisien Determinasi.

Model Summary[b]				
Model	**R**	**R Square**	**Adjusted R Square**	**Std. Error of the Estimate**
1	.751a	0.564	0.534	1.84726

a. Predictors: (Constant), *Work Life Balance* , *Work Stress* , Dukungan Sosial
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis Model Summary, diperoleh nilai *R Square* (R^2) sebesar 0,564, yang menunjukkan bahwa 56,4% variasi kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel *work stress*, dukungan sosial, dan *work-life balance*. Sementara itu, 43,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

4. PEMBAHASAN

Pengaruh *Work Stress* terhadap Kepuasan kerja Karyawan di Terminal Tipe A Pacitan

Merujuk pada hasil uji-t variabel *work stress*, diperoleh nilai t-hitung -2,167 dengan tingkat signifikansi 0,036. Oleh karena nilai mutlak t-hitung lebih besar dari t-tabel dan signifikansi kurang dari 0,05, maka H1 diterima, yang menegaskan bahwa *work stress* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan secara parsial. Dengan kata lain, semakin intens tingkat stres kerja yang dialami, maka tingkat kepuasan kerja karyawan cenderung menurun. Hasil penelitian didukung oleh Rosmiati et al. (2025) menyatakan bahwa stres kerja berdampak negatif signifikan terhadap kinerja, serta sejalan dengan pandangan Hasibuan (2016) bahwa stres kerja muncul ketika tuntutan pekerjaan tidak

selaras dengan kapabilitas individu, sehingga memicu kelelahan emosional dan penurunan motivasi.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan tingkat stres kerja yang dialami karyawan akan berdampak pada penurunan kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Kepuasan kerja Karyawan di Terminal Tipe A Pacitan

Berdasarkan hasil uji t pada variabel dukungan sosial , diperoleh nilai t hitung sebesar 4,513 dengan nilai t tabel sebesar 2,017 serta nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai t hitung > t tabel (4,513 > 2,017) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05), maka dapat diinterpretasikan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel dukungan sosial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya, semakin tinggi dukungan sosial yang diterima karyawan, maka semakin meningkat kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian didukung oleh Martino & Astrell (2025) bahwa dukungan sosial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signfikansi sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung sebesar 10,232 yang ebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,981. Dukungan sosial menunjukkan bahwa yang diberikan oleh atasan maupun rekan kerja, baik dalam bentuk perhatian, bantuan pekerjaan, informasi, maupun penghargaan, mampu menciptakan rasa nyaman, meningkatkan motivasi, serta mendorong semangat kerja karyawan. Kondisi tersebut pada akhirnya berdampak pada meningkatnya keterlibatan dan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan sosial yang diterima karyawan, baik dari atasan maupun rekan kerja, maka semakin meningkat kepuasan kerja yang dirasakan.

Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Terminal Tipe A Pacitan

Berdasarkan hasil uji t pada variabel *work life balance*, diperoleh nilai t hitung sebesar 2,490 dengan nilai t tabel sebesar 2,017 serta nilai signifikansi sebesar 0,017. Karena nilai t hitung > t tabel (2,490 > 2,017) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,017 < 0,05), maka dapat diinterpretasikan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel

work life balance secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil temuan didukung oleh Mutiara & Sumarna (2026) bahwa *work life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung sebesar 7,170 yang lebih besar dari nilai t table sebesar 2,096. Berdasarkan penelitian *work life balance* menunjukkan bahwa kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi berperan dalam meningkatkan kesejahteraan, kesehatan, serta kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik cenderung lebih bahagia, sehat, dan mampu bekerja secara optimal, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja dan kepuasan kerja. Dengan demikian, semakin baik work life balance yang dimiliki karyawan, maka akan meningkatkan kesejahteraan, kinerja, dan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dimiliki karyawan, maka semakin meningkat kepuasan kerja yang dirasakan.

Pengaruh *Work Stress*, Dukungan Sosial, dan *Work Life Balance* terhadap Kepuasan kerja Karyawan di Terminal Tipe A Pacitan

Berdasarkan hasil uji F (simultan), diperoleh nilai F hitung sebesar 18,542 dengan nilai F tabel sebesar 2,82 serta tingkat signifikansi < 0,05. Karena nilai F hitung > F tabel (18,542 > 2,82) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat diinterpretasikan bahwa H_0 ditolak dan H_4 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *work stress*, dukungan sosial, dan *work life balance* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi, diperoleh nilai R Square (R^2) sebesar 0,564. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 56,4% variasi kepuasan kerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel *work stress*, dukungan sosial, dan *work life balance*. Sedangkan sisanya sebesar 43,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian didukung oleh Yusuf & Ishak (2025) bahwa *worklife balance* dan dukungan berpengaruh positif signifkansi terhadap kinerja karyawan dengan nilai dignifikansi sebesar 0,00<0,05 dan nilai f-hitung sebesar 88,189 yang lebih besar dibandingkan dengan f-tabel sebesar 2,832. Temuan ini memperkuat penerimaan hipotesis alternatif (H_a), yang menegaskan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (*work-life balance*) serta dukungan dari rekan kerja secara simultan memainkan peran penting dalam menentukan

kinerja pegawai. Hasil diperkuat oleh Yuyun et al. (2024) bahwa stress kerja berpengaruh negatif signfikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signfikansi sebesar 0,000<0,05 dengan nilai f hitung sebesar 29,199 yang lebih besar dari f table sebesar 3,091. Stres kerja menunjukkan bahwa tekanan kerja yang timbul akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu dalam menghadapinya. Kondisi tersebut dapat memengaruhi aspek psikologis, fisiologis, dan perilaku karyawan, seperti menurunnya konsentrasi, meningkatnya kelelahan kerja, serta berkurangnya motivasi kerja. Akibatnya, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan, maka kinerja yang dihasilkan cenderung menurun.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa variabel *work stress*, dukungan sosial, dan *work life balance* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memiliki peran penting dalam menentukan tingkat kepuasan kerja karyawan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh *work stress*, dukungan sosial, dan *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan di Terminal Tipe A Pacitan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Pengaruh *Work Stress* Terhadap Kepuasan Kerja: *Work stress* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Tingginya tekanan kerja akibat sistem *shift* 24 jam dan interaksi intens dengan pengguna jasa di Terminal Tipe A Pacitan berpotensi menurunkan tingkat kepuasan emosional karyawan jika tidak dikelola dengan baik.

Variabel dukungan sosial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dukungan ini berfungsi sebagai penyangga (*buffer*) yang memberikan kenyamanan psikologis bagi karyawan Terminal Tipe A Pacitan dalam menghadapi beban kerja yang fluktuatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sejak awal *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kemampuan karyawan untuk menyeimbangkan tuntutan profesional dengan kehidupan pribadi, terutama di tengah ketatnya jadwal operasional terminal, terbukti meningkatkan loyalitas dan kontribusi maksimal terhadap organisasi. Secara simultan (bersama-sama), variabel *work stress*, dukungan sosial, dan *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Terminal Tipe A Pacitan. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut merupakan elemen krusial yang secara kolektif menentukan kualitas pelayanan publik di sektor transportasi tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian, manajemen Terminal Tipe A Pacitan disarankan untuk melakukan evaluasi beban kerja, memperkuat dukungan sosial di lingkungan kerja, serta menerapkan sistem kerja yang lebih fleksibel guna menjaga keseimbangan kehidupan kerja karyawan. Karyawan juga diharapkan mampu membangun komunikasi yang baik dengan rekan kerja maupun atasan serta menjaga kesehatan fisik dan mental untuk meningkatkan kepuasan kerja. Selain itu, penelitian selanjutnya disarankan melibatkan jumlah responden yang lebih besar dengan cakupan lokasi yang lebih luas serta menambahkan variabel lain, seperti motivasi kerja, komitmen organisasi, atau variabel relevan lainnya agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

Ahsan, N., Abdullah, Z., Fie, D., & Alam, S. S. (2009). A study of job stress on job satisfaction among university staff in Malaysia: Empirical study. In *European journal of social sciences* (Vol. 8, pp. 121–131).

Alayoubi, M. M., Arekat, Z. M., Al Shobaki, M. J., & Abu-Naser, S. S. (2022). The Impact of Work Stress on Job Performance Among Nursing Staff in Al-Awda Hospital. *Foundations of Management*, *14*(1), 87–108. https://doi.org/10.2478/fman-2022-0006

Ardiansyah, C. A., & Surjanti, J. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *8*(4), 1211. https://doi.org/10.26740/jim.v8n4.p1211-1221

Asrulla, Risnita, Jailani, M. S., & Jeka, F. (2023). Populasi dan Sampling (Kuantitatif), Serta Pemilihan Informan Kunci (Kualitatif) dalam Pendekatan Praktis. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, *7*(3), 26320–26332.

Azim, M. (2019). *THE EFFECT OF SERVANT LEADERSHIP , ORGANIZATIONAL CULTURE IN EMPLOYEE PERFORMANCE MEDIATED BY JOB SATISFACTION (STUDY CASE OF AL-KAHFI ISLAMIC BOARDING SCHOOL ,*. 143–162.

Darmanto, R. F., & Ariyanti, A. (2021). Pengaruh Organisasi Pembelajaran, Dukungan Sosial, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Mandiri Cabang Bekasi. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, *23*(2), 149. https://doi.org/10.33370/jpw.v23i2.527

Dua, M. H. C., & Hyronimus. (2020). Pengaruh Work From Home Terhadap Work-Life Balance Pekerja Perempuan Di Kota Ende. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*, *7*(2), 2047–2258.

Eman Sulaiman, & Ari Mawati. (2019). *Jurnal Manajemen, Volume 2 No. 3, 2019 | 257*. *2*(3), 257–264.

Hasibuan, Malayu S.P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

I Dewa Nyoman Usadha, A. S. S. (2024). IMPLEMENTASI METODE WEBQUAL PADA KUALITAS PELAYANAN WEBSITE GRAB. *Jurnal Satyagraha*, *7*(1), 1–24. https://doi.org/10.47532/jis.v7i1.995

Iroth, F. A., Pio, R. J., & Tatimu, V. (2022). Pengaruh Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Grapari Telkomsel Manado. *Productivity*, *3*(4), 2022.

Karimuddin, A., Jannah, M., Hasda, S., Fadila, Z., Taqwin, Masita, Ardiawan, K. N., & Sari, M. E. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif. In *Yayasan Penerbit Muhammad Zaini*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.

Kinman, G., Wray, S., & Strange, C. (2011). Emotional labour, burnout and job satisfaction in UK teachers: the role of workplace social support. In *Educational Psychology* (Vol. 31, pp. 843–856). https://doi.org/10.1080/01443410.2011.608650

Manda, B. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Manegggio:Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *3*(2), 160–170.

Martino, F., & Astrella, N. B. (2025). PENGARUH DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP KETERLIBATAN KERJA KARYAWAN PT. MI. *Jurnal Psikologi Dan Bimbingan Konseling*, *16*(3), 3–15.

Mutiara, A., & Sumarna, P. (2026). Pengaruh Stres Kerja Dan Work-life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Konveksi Nano Sportwear. *Jurnal Manajemen Ekonomi Akuntansi*, *2*(2), 332–338.

Noto, A. A. P., & Uyun, Z. (2024). *Pengaruh Dukungan Sosial Dan Efikasi Diri Terhadap Motivasi Belajar Mahasiswa*. *5*(9), 3571–3578.

Novaritpraja, G. Y. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Sumber Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderating. *Arthavidya Jurnal Ilmiah Ekonomi*, *22*(1), 87–100. https://doi.org/10.37303/a.v22i1.153

Novi Rudiyanti, Mela Aprillia, Fanesha Rahma Fitri, & Pupung Purnamasari. (2025). Pengaruh Strategi Pemasaran Terhadap Penambahan Segmen Pasar Baru Di Restoran Kopi Express. *JISOSEPOL: Jurnal Ilmu Sosial Ekonomi Dan Politik*, *3*(1), 132–138. https://doi.org/10.61787/zk322946

Nur Intan Maslichah Kadarisman Hidayat. (2017). KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi pada Perawat RS Lavalette Malang Tahun 2016). *Jurnal Administrasi Bisnis*, *49*(1), 60–68.

Parasian, C. S., & Adiputra, I. G. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, *3*(4), 922. https://doi.org/10.24912/jmk.v3i4.13433

Pranatawijaya, V. H., Widiatry, W., Priskila, R., & Putra, P. B. A. A. (2019). Penerapan Skala Likert dan Skala Dikotomi Pada Kuesioner Online. *Jurnal Sains Dan Informatika*, *5*(2), 128–137. https://doi.org/10.34128/jsi.v5i2.185

Pratiwi, F. (2023). Analisis Pengaruh Dukungan Sosial dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Anggota Kepolisian di Polres Wajo. *PRECISE: Journal of Economic*, *2*(2), 1–16.

Puryana, P. P., & Ramdani, T. A. (2022). Pengaruh Work Life Balance Dan Work Capability Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bakti Adikarya Sejahtera. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, *6681*(3), 720–747. https://doi.org/10.55916/frima.v0i3.334

Putri Adhisty, S., Fauzi, A., Simorangkir, A., Dwiyanti, F., Caroline Patricia, H., & Khumairah Madani, V. (2023). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja (Literature Review MSDM). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, *4*(1), 134–148. https://doi.org/10.38035/jmpis.v4i1.1408

Putri, S. A. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Work-Life Balance Pada Wanita Buruh Tani. *Jurnal Psikologi Malahayati*, *3*(1), 28–38. https://doi.org/10.33024/jpm.v3i1.3598

Rahmawati, M., & Irwana, I. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Perawat Di Puskesmas Sebatik. *Jurnal Ekonomika*, *11*(2), 0–14. https://doi.org/10.35334/jek.v11i2.1408

Rene, R., & Wahyuni, S. (2018). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Individu Pada Karyawan Perusahaan Asuransi Di Jakarta. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, *16*(1), 53–63. https://doi.org/10.29259/jmbs.v16i1.6247

Rifdah Adilah, & Firdaus, V. (2022). Pengaruh Keselamatan Kerja, Motivasi Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Melalui Kepuasan Kerja Pada Rs Dkt Sidoarjo Selama Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, *2*(1), 12–20. https://doi.org/10.55606/jimak.v2i1.617

Rivaldo, Y., Sulaksono, D. H., Pratama, Y., & Supriadi. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Damkar Pemko Batam. *Jurnal JUMKA*, *1*(1), 40–58.

Rosmiati, D. E., Sova, M., & Raniah. (2025). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Morning Dew Indonesia. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, *22*(1), 11–16.

Salsabilla, A., Margono Setiawan, & Jiwa Juwita, H. A. (2022). The effect of workload and job stress on job satisfaction mediated by work motivation. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147- 4478)*, *11*(9), 97–106. https://doi.org/10.20525/ijrbs.v11i9.2209

Santoso, M. H. B. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Industri Kemasan Semen Gresik (Iksg) Jenu Tuban. *Jurnal Manajemen*, *4*(2), 975. https://doi.org/10.30736/jpim.v4i2.254

Savigo, A. F. D., Nurhasanah, S., & Febriani, R. (2023). The Influence of Work-Life Balance on Job Satisfaction with Burnout as an Intervening Variable. In *Jamanika (Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan)*. https://doi.org/10.22219/jamanika.v3i03.29582

Steven, H. J., & Prasetio, A. P. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, *5*(1), 78–88. https://doi.org/10.32528/ipteks.v5i1.3022

Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, *8*(1), 137. https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022

Tanjung, A. A., & Rasyid, M. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Efarina Tv. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Bisnis*, *2*(1), 49–59. https://doi.org/10.61715/jmeb.v2i1.78

Tumbel, Tinneke M, Pangemanan, F. L. (2017). *Pengaruh Work-Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja*. 1–8.

Waruwu, M., Pu`at, S. N., Utami, P. R., Yanti, E., & Rusydiana, M. (2025). Metode Penelitian Kuantitatif: Konsep, Jenis, Tahapan dan Kelebihan. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, *10*(1), 917–932. https://doi.org/10.29303/jipp.v10i1.3057

Wati, P. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Kemantren Kotagede Yogyakarta. *Penambahan Natrium Benzoat Dan Kalium Sorbat (Antiinversi) Dan Kecepatan Pengadukan Sebagai Upaya Penghambatan Reaksi Inversi Pada Nira Tebu*.

Yuridha, R. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Job Crafting Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, *1*(9), 1781–1792. https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i9.235

Yusuf, Z., & Ishak, O. (2025). Pengaruh Work-Life Balance dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Limutu. *Jurnal Publikasi Ekonomi Dan Akuntansi*, *5*(1), 253–262. https://doi.org/10.55606/jupea.v5i2.3983

Yuyun, W., Aponnp, E. H., & MarlynTetelepta, M. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Sumber Harta Laut Mas Ambon. *Jurnal Administrasi Terapan*, *3*(2), 521–530.