



PENGARUH STRES KERJA, MOTIVASI KERJA SERTA *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KEPUASAN KERJA

Widiastuti Murtiningrum

Manajemen, Perbanas Institute, Jakarta
E-mail: widiastuti.murtiningrum@perbanas.id

ABSTRAK

Tujuan dari penulisan ini adalah mengetahui adanya pengaruh dari Stress Kerja, Motivasi Kerja, dan Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja. Dengan Analisa kuantitatif, data primer diperoleh melalui kuesioner, sebanyak 88 sampel. Dihasilkan seluruh data terdistribusi normal, tidak ditemukan gejala multikolinearitas, heterokedastisitas dan autokorelasi. Dari uji T, variabel Motivasi Kerja menyatakan tidak memiliki pengaruh yang positif terhadap Kepuasan Kerja, namun Stress Kerja dan Work Life Balance memiliki pengaruh yang positif terhadap Kepuasan Kerja. Bersama-sama, variabel Stress Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2) serta *Work-Life Balance* (X_3) terdapat pengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y), dilihat dari R-square 0,872 yang setara dengan 87,2%, sisanya 17,8% dari faktor-faktor lain yang tidak masuk pada persamaan regresi atau variabel yang tidak menjadi fokus penelitian. Besaran nilai ini berbeda dengan hasil Uji R-Square menggunakan SmartPLS yaitu sebesar 0,779 atau setara dengan 77,9%.

Kata kunci : Stress Kerja, Motivasi Kerja, *Work-Life Balance*

ABSTRACT

The purpose of this paper is to find out the influence of Work Stress, Work Motivation, and Work-Life Balance on Job Satisfaction. With quantitative analysis, primary data was obtained through a questionnaire, as many as 88 samples. All normal distributed data were produced, no symptoms of multicollinearity, heterokedasticity and autocorrelation were found. From the T test, the Work Motivation variable states that it does not have a positive influence on Job Satisfaction, but Work Stress and Work Life Balance have a positive influence on Job Satisfaction. Together, the variables Work Stress (X_1), Work Motivation (X_2) and Work-Life Balance (X_3) had an influence on Job Satisfaction (Y), as seen from the R-square of 0.872 which is equivalent to 87.2%, the remaining 17.8% from other factors that were not included in the regression equation or variables that were not the focus of the study. The amount of this value is different from the results of the R-Square Test using SmartPLS, which is 0.779 or equivalent to 77.9%.

Keyword : Work Stress, Work Motivation, *Work-Life Balance*

1. PENDAHULUAN

Tenaga kerja merupakan aset penting perusahaan, dalam organisasi memiliki peran krusial. Oleh karena itu, suatu perusahaan diharapkan mampu untuk terus meningkatkan mutu Sumber Daya Manusia yang dimilikinya, Nurbaya (2020). Kualitas SDM banyak ditentukan oleh sejauh mana sistem yang ada di perusahaan atau perusahaan mampu menunjang dan memuaskan karyawannya Adi et al. (2023) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai pernyataan emosional seseorang menilai tentang pekerjaannya dan pengalamannya di tempat kerja. Selain stress kerja, terdapat faktor faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yaitu motivasi kerja. Dari penelitian Mubaroqah

dan Yusuf (2020) terdapat pengaruh dari motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, didukung oleh Lawren dan Ekawati (2023). Motivasi kerja memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja, di mana tingkat motivasi yang tinggi cenderung berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja karyawan. Work life balance sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, Aliya dan Saragih (2020), didukung oleh Simamora (2022). Work-life balance yang baik berkaitan positif dengan kepuasan kerja, di mana karyawan yang dapat menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan.

Dari penelitian Almaida dan Purnomo (2021), tekanan pekerjaan dan dorongan untuk bekerja tidak menunjukkan korelasi yang signifikan terhadap kepuasan bekerja. Sejalan dengan Nanda & Sugiarto (2020), menyatakan bahwa tekanan pekerjaan tidak memberikan dampak signifikan terhadap performa karyawan. Perusahaan XYZ melakukan pengembangan karyawan yang mencakup penghargaan tidak hanya dalam bentuk imbalan yang dapat dilihat atau diukur secara materi, tetapi juga dalam bentuk yang tidak berwujud. Saat ini penting setiap perusahaan akan terus berusaha mengembangkan employee engagement dikarenakan pengelolaan yang baik, akan berdampak positif terhadap kinerja perusahaan. Tingginya employee engagement perusahaan akan berdampak positif terhadap produktivitas karyawan.

Berdasarkan data dari tahun 2019 hingga 2021, terjadi penurunan jumlah karyawan secara berturut-turut. Penurunan ini terjadi karena dampak dari ketidakpuasan kerja. Karyawan yang tidak puas lebih cenderung untuk meninggalkan perusahaan, terutama jika mereka menghadapi kondisi kerja yang tidak memuaskan, ketidaksetaraan dalam kesempatan dan penghargaan, serta kurangnya dukungan dari manajemen. Untuk mengatasi hal ini, perlu diidentifikasi penyebab ketidakpuasan dan mengambil langkah-langkah proaktif untuk meningkatkan kondisi kerja dan kepuasan karyawan. Dari uraian diatas, peneliti berkeinginan membuat penelitian yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja serta Work life balance Terhadap Kepuasan Kerja”.

2. LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sebagai upaya membimbing dan mengelola Sumber Daya Manusia di lingkungan perusahaan, sehingga mereka mampu berpikir dan bertindak sesuai dengan visi Perusahaan, Nurbaya (2020). Manajemen SDM dapat dipahami sebagai suatu proses yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian kegiatan terkait pekerjaan.

Kepuasan Kerja

Merupakan rasa yang timbul secara hasil evaluasi dari karakteristik suatu pekerjaan. Seseorang akan memiliki rasa puas dari pekerjaannya berdasarkan pandangan yang positif tentangnya, dan rasa ketidakpuasan akan cenderung terus berpandangan negative, Nuraeni (2022).

Stres Kerja

Robbins & Judge (2017) menjelaskan bahwa stres merupakan ketidakseimbangan antara keinginan individu dan kemampuan mereka untuk memenuhi keinginan tersebut, yang kemudian berdampak signifikan pada diri mereka. Stres kerja dapat berasal dari dalam pekerjaan, seperti desakan waktu dan beban kerja yang terlalu berat, serta dari luar pekerjaan, seperti masalah keluarga, kecelakaan, masalah keuangan serta penyakit.

Motivasi Kerja

Motivasi adalah keinginan atau semangat seseorang untuk bekerja keras dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi, yang dipengaruhi oleh kemampuan individu untuk memenuhi kebutuhan pribadi mereka, Robbins & Judge (2017). Pentingnya motivasi yaitu adalah menciptakan gairah kerja sehingga kinerja meningkat.

Work Life Balance

Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan merupakan suatu kondisi harmonis antara dua tuntutan, di mana pekerjaan dan kehidupan seseorang dapat dijaga seimbang, Satriansyah (2021). Dari perspektif perusahaan, keseimbangan kerja-hidup menjadi tantangan dalam terciptanya budaya pendukung di

sekitar lingkungan kerja, di mana fokus kinerja karyawan tetap terhadap pekerjaan ketika berada di tempat kerja.

3. METODOLOGI

3.1 Desain Penelitian

Menggunakan pendekatan kuantitatif, untuk melihat pengaruh dari Stres Kerja, Motivasi Kerja Serta Work life balance terhadap kepuasan kerja secara parsial dan simultan. Dalam menentukan valid atau tidaknya hasil yang diperoleh, digunakan uji validitas dan reliabilitas. Pengumpulan data dengan teknik purposive sampling, melalui survey yang disebar kepada responden. Variabel penelitian kepuasan kerja menjadi variabel dependen, stres kerja, motivasi kerja dan Work life balance, sebagai variabel independennya. Analisis data dengan perangkat lunak SPSS versi 25 dan SmartPLS 3.

3.2 Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas menggunakan korelasi product moment, guna membantu menentukan seberapa jauh variabel tersebut dapat mengukur yang seharusnya dari setiap pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner relevan dengan konsep yang sedang diteliti. Pengukuran reliabilitas menggunakan rumus Cronbach's Alpha, yang mencerminkan konsistensi internal antara item-item dalam instrumen pengukuran, Sugiyono (2018)

3.3 Asumsi Klasik

Untuk memastikan keandalan hasil analisis statistic dalam analisis regresi, dengan Uji Normalitas, Multikolinearitas, Heteroskedastisitas, dan Autokorelasi, Ghazali (2020).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Responden

Dari hasil penyebaran kuesioner pada 88 partisipan dengan jenjang jabatan dari staff hingga pimpinan. Dianalisis secara penjabaran karakteristik dari responden berdasar pada jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa bekerja.

4.2 Validitas dan Reliabilitas

4.1 Validitas

Item Pertanyaan	Pearsons' Correlations	Signifikansi (2-tailed)	Keterangan
Stres Kerja			
SK1	0,710	0,000	Valid
SK2	0,633	0,000	Valid
SK3	0,514	0,004	Valid
SK4	0,351	0,005	Valid
SK5	1	0,000	Valid
Motivasi Kerja			
MK1	0,707	0,000	Valid
MK2	0,712	0,000	Valid
MK3	0,808	0,000	Valid
MK4	0,587	0,001	Valid
Work Life Balance			
WLB1	0,907	0,000	Valid
WLB2	0,943	0,000	Valid
WLB3	0,889	0,000	Valid
Kepuasan Kerja			
KK1	0,655	0,000	Valid
KK2	0,822	0,000	Valid
KK3	0,707	0,000	Valid
KK4	0,906	0,000	Valid
KK5	0,836	0,000	Valid

Sumber : Data diolah 2025

Dari hasil perbandingan nilai rhitung dan rtabel, maka nilai rtabel ditentukan dengan melihat pada tabel rtabel merujuk pada nilai df ($N-2 = 30-2=28$) dan taraf signifikansi yang digunakan 0,05, sehingga rtabel adalah 0,3610. Pada tabel 4.1, semua nilai rhitung dari indikator-indikator kuesioner melebihi nilai rtabel, nilai sig lebih kecil dari 0,05, sehingga berdasarkan dasar pengambilan keputusan semua indikator dinyatakan valid.

Reliabilitas

Tabel 4.2 Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Kesimpulan
Stres Kerja	0.802	Reliabel
Motivasi Kerja	0.651	Reliabel
WorkLife Balance	0.897	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.836	Reliabel

Sumber : Data diolah 2025

Berdasarkan hasil output SPSS pada table 4.2, nilai Cronbach alpha lebih besar dari 0.6, maka dapat disimpulkan pernyataan reliabel

4.3 Uji Asumsi Klasik

4.3 Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		88
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.81570987
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.071
	Negative	-.087
Test Statistic		.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.095 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Data diolah 2025

Dari Uji One Sample Kolmogorov Smirnov di tabel 4.3, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) 0,095, lebih besar dari 0,05, disimpulkan data berdistribusi normal.

Tabel 4.4 Multikolinearitas

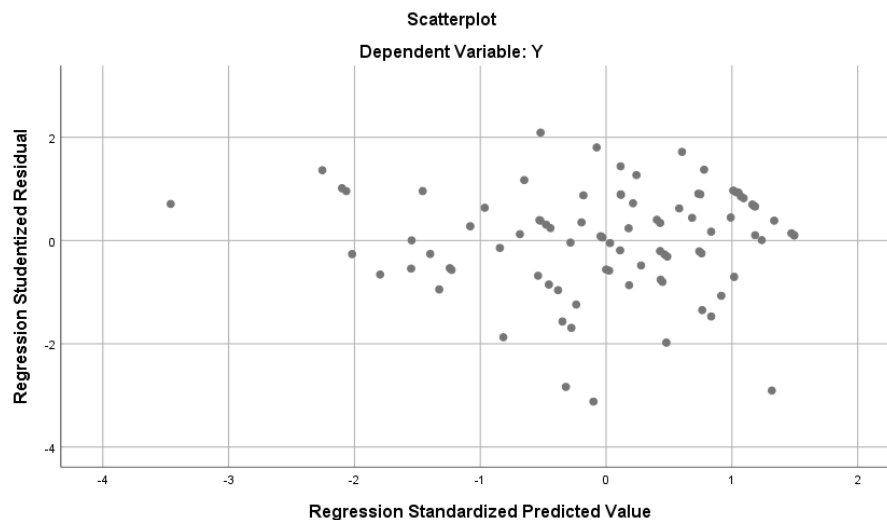
Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.414	1.557		.266	.791		
	STRESS KERJA	.502	.068	.485	7.342	.000	.654	1.530
	MOTIVASI KERJA	-.012	.075	-.009	-.160	.873	.952	1.051
	WLB	.797	.108	.496	7.409	.000	.637	1.569

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber : Data diolah 2025

Dari tabel 4.4 terlihat nilai tolerance melebihi 0.10 dan VIF lebih kecil dari 10, disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

Gambar 4.1 Heterokedastisitas



Sumber : Data diolah 2025

Dari gambar 4.1 terlihat bahwa tidak terlihat kejelasan pola, titik-titik tersebar di atas dan bawah 0 sumbu Y, tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4.5 Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.872 ^a	.760	.751	1.848	1.829

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Diolah 2025

Dari tabel 4.5 nilai Durbin-Watson stat sebesar 1.829, serta nilai uji Durbin Watson:

N	DL	DU	DW	4-DU	4-DL
88	1,5836	1,7243	1,829	2,2757	2,4164

Berdasarkan hasil perhitungan, nilai DW ada diatas nilai DU dan DL dan dibawah 4-DU dan 4-DL untuk total data 88, maka disimpulkan tidak ada gejala autokorelasi pada data.

Regresi Linier Berganda

Tabel 4.6 Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.414	1.557		.266	.791		
	STRESS KERJA	.502	.068	.485	7.342	.000	.654	1.530
	MOTIVASI KERJA	-.012	.075	-.009	-.160	.873	.952	1.051
	WLB	.797	.108	.496	7.409	.000	.637	1.569

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber : Data diolah 2025

Dari tabel 4.6, persamaan regresi dapat dirumuskan : $Y = 0.414 + 0.502X_1 - 0.12X_2 + 0.797X_3$

Tabel 4.7 Uji T

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.414	1.557		.791
	STRESS KERJA	.502	.068	.485	.000
	MOTIVASI KERJA	-.012	.075	-.009	.873
	WLB	.797	.108	.496	.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber : Data diolah 2025

Dari tabel 4.7 nilai sig. pada variabel stres kerja (X1) dan work life balance (X3) dibawah 0.05, disimpulkan terdapat pengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y). Namun Motivasi Kerja (X2) diatas nilai 0.05, disimpulkan tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Tabel 4.8 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	908.167	3	302.722	88.657	.000 ^b
	Residual	286.822	84	3.415		
	Total	1194.989	87			

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

b. Predictors: (Constant), WLB, MOTIVASI KERJA, STRESS KERJA

Sumber : Data diolah 2025

Dari tabel 4.8 nilai Sig sebesar $0,000 < 0,05$, dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($88.657 > 2.71$) maka H_a diterima, disimpulkan Stress Kerja, Motivasi Kerja dan Work Life Balance secara simultan terdapat pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Tabel 4.9 Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.872 ^a	.760	.751	1.84785

a. Predictors: (Constant), WLB, MOTIVASI KERJA, STRESS KERJA

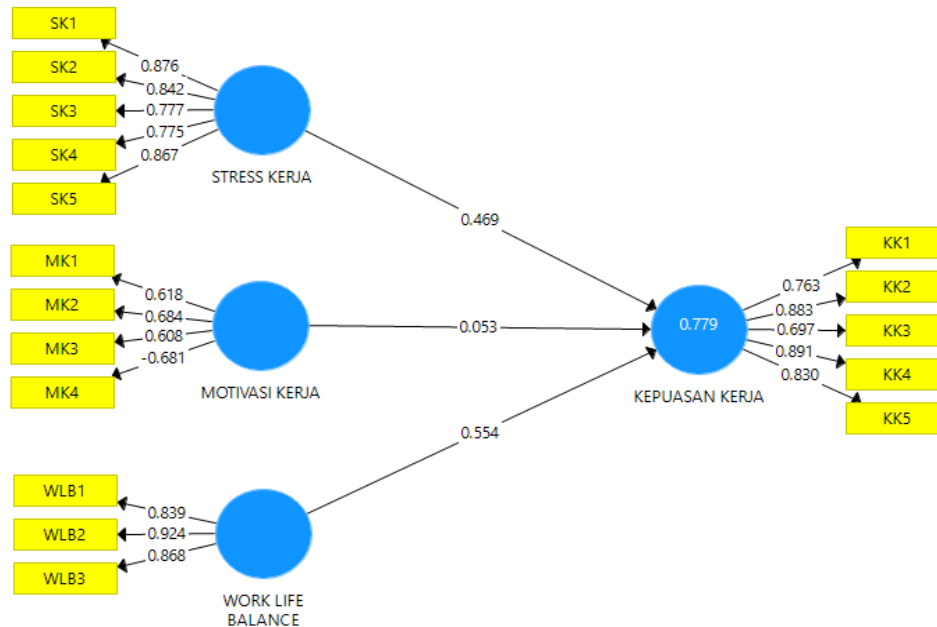
Sumber : Data diolah 2025

Dari tabel 4.9 koefisien determinasi (R Square) 0,872, variabel stres kerja, motivasi kerja dan work life balance bersama-sama berpengaruh 87,2% terhadap Kepuasan Kerja (Y). Sementara 17,8% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak masuk pada persamaan regresi ini.

SEM-PLS

Outer Model dan Inner Model

Gambar 4.2 Diagram Jalur Outer dan Inner Model SmartPLS



Pada Gambar 4.2 terlihat nilai *loading factor* pada stress kerja menunjukkan nilai lebih besar dari 0,7, artinya bahwa indikator-indikator pada variabel stress kerja adalah valid dan reliabel. Pada motivasi kerja menunjukkan nilai *loading factor*, indikator-indikator nya lebih besar dari 0,6, nilai ini masih bisa diterima, namun, adavatsu indikator negative, menunjukkan bahwa indikator tersebut tetap memiliki korelasi tapi berkebalikan. Pada *work life balance* nilai *loading factor* indikator-indikatornya lebih besar dari 0,7, mengindikasikan *work life balance* adalah valid.

Tabel 4.10 Nilai *Cross Loading* pada *Discriminant Validity*

	Kepuasan Kerja	Motivasi Kerja	Stress Kerja	Work Life Balance
Kepuasan Kerja	0.816			
Motivasi Kerja	-0.532	0.649		
Stress Kerja	0.773	-0.53	0.829	
Work Life Balance	0.803	-0.608	0.599	0.878

Sumber : Diolah 2025

Dari tabel 4.10 terlihat nilai *cross loading* variabel kepuasan kerja lebih besar dari semua korelasi antar variabel laten nya, yaitu $0,816 > -0,532 ; 0,773 ; 0,803$, artinya variabel kepuasan kerja sudah memiliki validitas diskriminan yang baik. Nilai *cross loading* variabel motivasi kerja lebih besar dari semua korelasi antar variabel latennya, yaitu $0,649 > -0,532 ; -0,53 ; 0,608$, artinya variabel motivasi kerja sudah memiliki validitas diskriminan yang baik. Nilai *cross loading* variabel stress kerja lebih besar dari semua korelasi antar variabel laten nya, yaitu $0,829 > 0,773 ; -0,53 ; 5,99$, artinya variabel stress kerja sudah memiliki validitas diskriminan yang baik. Nilai *cross loading* variabel *work life balance* lebih besar dari semua korelasi antar variabel laten nya, yaitu $0,878 > 0,803 ; -0,608 ; 0,599$, artinya variabel *work life balance* sudah memiliki validitas diskriminan yang baik.

KESIMPULAN

1. Pengaruh stress kerja terhadap k epuasan kerja dengan nilai Sig. $0.000 < 0.05$ dan nilai t_{hitung} adalah $7.342 > t_{tabel} 1,988$, H_a diterima dan H_o ditolak, artinya, stress kerja memiliki pengaruh positif dan

- signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil uji SmartPLS, p-value $0.000 < 0.05$, T-statistik $5.487 > 1,96$, menunjukkan hubungan yang positif dan kuat.
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai Sig. adalah $0.873 > 0.05$ dan nilai t_{hitung} adalah $-0,160 < t_{tabel} 1,988$, H_a ditolak, H_o diterima, artinya motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil uji SmartPLS, p-value $0.601 > 0.05$, T-statistik $0.528 < 1,96$, menunjukkan tidak berpengaruh signifikan.
 3. Pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai Sig. $0.000 < 0.05$ dan nilai t_{hitung} adalah $7.409 > t_{tabel} 1,988$, H_a diterima, H_o ditolak, artinya, *work life balance* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil uji SmartPLS, p-value $0.000 < 0.05$, dan nilai T-statistik $5.620 > 1,96$, menunjukkan hubungan yang positif dan kuat.
 4. Berdasarkan uji Anova, Sig $0,000 < 0,05$, nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($88.657 > 2.71$) maka H_a diterima, secara simultan Stress Kerja, Motivasi Kerja dan *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y), 87,2%, sisanya 17,8% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam persamaan regresi ini. Hasil Uji R-Square SmartPLS sebesar 77,9%.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (n.d.). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Aliya, G. R., & Saragih, R. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat. *JIMEA Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 4(3).
- Almaida, A., & Purnomo, S. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Satuan Polisi Lalu Lintas Polrestabes Makassar. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 2(1), 19–32. <https://doi.org/10.35912/simo.v2i1.363>
- Darmawan, R. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja dengan Variabel Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 6(1), 547–570.
- Ghozali, I. (2021). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.2.9 Untuk Penelitian Empiris* (3 ed.). Universitas Diponegoro Semarang.
- Ghozali, Imam. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harms, P. D., Credé, M., Tynan, M., Leon, M., & Jeung, W. (2017). Leadership and stres: A meta-analytic review. *The Leadership Quarterly*, 28(1), 178–194. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2016.10.006>
- Lawren, C., & Ekawati, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT TSA di Bogor. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 05(01), 149–158.
- Mubaroqah, S., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Kinerja*, 17(2).
- Nanda & Sugiarto. (2020). Stres Kerja: Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan.
- Nuraeni, F., & Gunawan. (2022). Pengaruh Work Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kuantitatif Di PT KLM Garment, Jl. Rancaekek- Majalaya, Kec. Solokan Jeruk, Kab.Bandung, Bandung- Jawabarar). *SMART – Study & Management Research*, 19.
- Nurbaya, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Revolusi 4.0*. CV. Nas Media Pustaka.
- Paramansyah & Husna (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam*. Pustaka Al-Muqsih.
- Robbins, P. S dan Judge, T. A. 2017. *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat. Jakarta.
- Satriansyah (2021). “Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Bank Indonesia Kantor Perwakilan Jawa Tengah).
- Simamora, A. J. (2022). Analisis Pengaruh Work Life Balance, Pengembangan Karir, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Dan

- Perindustrian Kabupaten Labuhanbatu. *Jurnal Manajemen Akuntansi (JUMSI)*, 2(1), 132–141.
- Widianto, S., & Rojuaniah, R. (2022). Pengaruh Bekerja Dari Rumah, Keseimbangan Kehidupan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Di Perusahaan Spare Part Manufaktur Otomotif Kabupaten Bekasi Di Saat Pandemi Covid-19. *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(3), 599–612. <https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i3.320>
- .