

Pengaruh *Work-Life Balance*, Beban Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT BRI Asuransi Indonesia Cabang Jakarta Selatan

Adila Putri Alfia¹, Agus Dharmanto^{2*}, Ferawaty Puspitorini³

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

email ; difalfia23@gmail.com¹, agus.dharmanto@dsn.ubharajaya.ac.id^{2*},
ferawaty.puspitorini@dsn.ubharajaya.ac.id³

*corresponding author: agus.dharmanto@dsn.ubharajaya.ac.id

ARTICLE INFO

Keywords: Work-Life Balance, Beban Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja Karyawan.

Received : 31, July

Revised : 07, Aug

Accepted: 28, July

©2023The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *work-life balance*, beban kerja, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT BRI Asuransi Indonesia Cabang Jakarta Selatan. Penelitian kuantitatif ini menguji ketiga variabel independen terhadap kepuasan kerja menggunakan regresi linear berganda. Sampel penelitian berjumlah 102 karyawan Divisi Klaim yang dipilih dengan teknik *non-probability sampling* melalui metode sampel jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan diolah dengan SPSS versi 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* dan stres kerja berpengaruh positif signifikan, sedangkan beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga menjadi dasar bagi perusahaan dalam meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia.

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia kerja di era globalisasi dan transformasi digital telah mengubah dinamika organisasi, sehingga perusahaan dituntut mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif dan berkelanjutan. Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang berperan dalam perencanaan, penempatan, pengembangan, serta pelaksanaan tugas untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja dan menciptakan nilai tambah bagi perusahaan (Slanika & Supiyadi, 2025). Kepuasan kerja merupakan kondisi perasaan karyawan terhadap pekerjaannya yang tercermin dari sikap dan respons mereka dalam bekerja (Nurhandayani, 2022). Tingkat kepuasan kerja yang tinggi mendorong peningkatan kinerja, motivasi, dan loyalitas karyawan, sedangkan kepuasan kerja yang rendah dapat menurunkan produktivitas serta meningkatkan absensi dan *turnover*. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan (Sitorus & Siagian, 2023).

Salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah *work-life balance*, yaitu kemampuan individu menyeimbangkan tuntutan

pekerjaan dengan kehidupan pribadi dan keluarga (Daeni et al., 2025). Keseimbangan tersebut memungkinkan karyawan menjalankan peran kerja secara optimal tanpa mengabaikan kepentingan pribadi, sehingga berkaitan erat dengan *Quality of Work Life* (QWL) dan berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja (Sudiro et al., 2023). Karyawan yang mampu menjaga *work-life balance* cenderung memiliki produktivitas, komitmen, dan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menurunkan kepuasan kerja karena berkurangnya waktu untuk beristirahat dan memenuhi kebutuhan pribadi (Adhitarma & Adnyani, 2023; Gibran et al., 2024).

Selain *work-life balance*, beban kerja juga merupakan faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Beban kerja adalah jumlah tugas dan tanggung jawab, baik fisik maupun mental, yang harus diselesaikan dalam periode tertentu sesuai dengan jenis pekerjaan dan jabatan karyawan (Saputra & Marlius, 2023; Niken Yuliyanti, hasanuddin, 2025). Beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan stres kerja karena tuntutan tugas yang berlebihan menimbulkan tekanan bagi karyawan (Pranata et al., 2025). Stres kerja merupakan kondisi ketegangan fisik dan mental yang memengaruhi emosi, pola pikir, dan kemampuan individu dalam bekerja. Kondisi ini dapat menimbulkan ketidakpuasan, kejenuhan, serta menghambat penyelesaian tugas sehingga berdampak pada kepuasan kerja karyawan (Febrianti & Rini, 2026).

Fenomena *work-life balance*, beban kerja, dan stres kerja juga terjadi pada industri jasa keuangan dan asuransi yang memiliki tuntutan kerja tinggi, target yang ketat, serta tekanan waktu dalam memberikan pelayanan kepada nasabah (Luthan, 2023). Salah satu perusahaan di sektor tersebut adalah PT BRI Asuransi Indonesia. Sebagai perusahaan jasa, kualitas sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam mendukung kinerja dan pelayanan. Namun, tingginya tuntutan pekerjaan berpotensi mengganggu *work-life balance*, meningkatkan beban kerja dan stres kerja, sehingga dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan apabila tidak dikelola secara efektif (Dewi et al., 2023; Ramadhani et al., 2024). Divisi Klaim merupakan bagian penting dalam perusahaan asuransi karena berperan menangani proses klaim yang memengaruhi kepuasan dan kepercayaan nasabah. Karyawan divisi ini bertanggung jawab memeriksa dokumen klaim, memverifikasi informasi, menangani keluhan nasabah, serta memastikan penyelesaian klaim secara akurat dan tepat waktu. Tingginya tuntutan pekerjaan, target penyelesaian, dan kebutuhan akan ketelitian berpotensi meningkatkan beban kerja, stres kerja, serta mengganggu *work-life balance*, yang pada akhirnya dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, Divisi Klaim menjadi objek yang relevan dalam penelitian ini.

Berdasarkan penelitian terdahulu, (Hidayahtullah & Aprilyani, 2025) menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun, (Maharani et al., 2023) menemukan bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karena karyawan tetap merasa puas dengan manfaat atau *benefit* yang diperoleh dari pekerjaannya meskipun keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi belum optimal. Pada penelitian (Nurmayasari et al., 2026), beban kerja berpengaruh negatif dan

signifikan terhadap kepuasan kerja, yang menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan. Namun, (Putri & Agrasadya, 2026) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karena dalam kondisi tertentu beban kerja dipersepsikan sebagai tantangan yang dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja.

Perbedaan hasil penelitian juga ditemukan pada variabel stres kerja. (Shiddiq et al., 2025) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sebaliknya, (Wulanndari, 2025) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karena tingkat stres tertentu dapat mendorong karyawan bekerja lebih optimal. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya *research gap* mengenai pengaruh *work-life balance*, beban kerja, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja. Perbedaan ini diduga dipengaruhi oleh karakteristik responden, sektor industri, budaya organisasi, dan kondisi lingkungan kerja. Oleh karena itu, penelitian pada PT BRI Asuransi Indonesia penting dilakukan untuk memperoleh bukti empiris yang lebih spesifik serta memperjelas hubungan antarvariabel tersebut.

TINJAUAN TEORITIS

Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang dirasakan karyawan yang dapat bersifat positif atau negatif terhadap pekerjaan dan keadaan dirinya. Kepuasan kerja juga menggambarkan pandangan keseluruhan seseorang terhadap pekerjaannya, meliputi hubungan dengan rekan kerja atau atasan (Nurhandayani, 2022). Menurut Wibowo (2010) dalam (Adinda Khansa Khairunnisa & Tri Murwaningsih, 2024) kepuasan kerja merupakan sikap umum individu terhadap pekerjaannya yang mencerminkan perbandingan antara tingkat penghargaan yang diterima dengan tingkat penghargaan yang diharapkan. Adapun indikator kepuasan kerja menurut Agustine (2015) dalam (Widhyani, 2026) yakni sebagai berikut: (1) Gaji, (2) Karakteristik pekerjaan, (3) Atasan, (4) Promosi, dan (5) Hubungan Rekan kerja.

Work-Life Balance

Work-Life Balance merupakan suatu konsep keseimbangan yang mencakup antara ambisi atau karier dengan aspek kehidupan lainnya, seperti kebahagiaan, waktu luang, keluarga, dan pengembangan diri secara spiritual. Keseimbangan yang baik antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan semangat kerja, menumbuhkan kepuasan terhadap pekerjaan, serta memperkuat rasa tanggung jawab individu baik dalam konteks pekerjaan maupun kehidupan pribadi (Mardiani & Widiyanto, 2021). Selain itu, menurut (Sanusi et al., 2025) *work-life balance* merupakan tingkat efektivitas dan kepuasan individu dalam menjalankan peran pekerjaan dan keluarga, yang disesuaikan dengan prioritas peran hidup pada suatu waktu tertentu. Adapun indikator *work-life balance* menurut Fisher, Bulger dan Smith (2009) dalam (Noeary et al., 2020), yakni sebagai berikut: (1) *Work Interference With Personal Life* (WIPL), (2) *Personal Life Interference With Work* (PLIW), (3) *Personal Life Enhancement Of Work* (PLEW), dan (4) *Work Enhancement Of Personal Life* (WEPL).

Beban Kerja

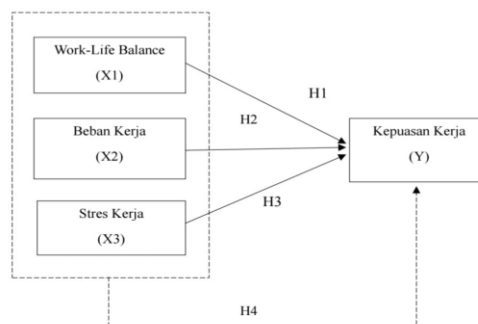
Beban Kerja merupakan sejumlah tugas atau aktivitas yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau individu yang menduduki suatu jabatan dalam periode waktu tertentu (Widianti & Herlina, 2023). Sedangkan, menurut (Dhea Wulandari et al., 2024) beban kerja merupakan hasil interaksi antara pekerjaan, kondisi lingkungan kerja, keterampilan, perilaku, serta persepsi karyawan. Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan stres kerja, baik secara fisik maupun psikologis. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu rendah, terutama yang ditandai dengan pekerjaan yang bersifat monoton dan berulang, dapat menimbulkan kejenuhan serta menurunkan tingkat perhatian karyawan, sehingga berpotensi meningkatkan risiko terhadap keselamatan kerja. Adapun indikator beban kerja menurut Hasibuan (2016) dalam (Triyadin & Yusuf, 2021), yakni sebagai berikut: (1) Target yang Dicapai, (2) Kondisi Pekerjaan, dan (3) Standar Pekerjaan.

Stres Kerja

Zainal & Ashar (2023) menyatakan bahwa stres kerja merupakan kondisi tekanan yang berlebihan yang dapat menimbulkan dampak negatif terhadap kesejahteraan karyawan, merusak hubungan antarindividu, serta menurunkan kualitas kinerja. Stres kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain beban kerja yang berlebihan, kurangnya dukungan, serta ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu. Selain itu, stres kerja merupakan kondisi ketegangan fisik dan psikologis yang muncul ketika tuntutan pekerjaan tidak sejalan atau melebihi kemampuan serta sumber daya yang dimiliki individu. Kondisi ini dapat memengaruhi kinerja, meningkatkan keluhan psikologis, serta menurunkan tingkat kepuasan kerja dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (Hadiyanto & Prasadjaningsih, 2025). Menurut Robbins dan Judge (2006) dalam (Putu et al., 2026), indikator stres kerja meliputi beberapa aspek, yaitu sebagai berikut: (1) Tuntutan Tugas (*Taks Demands*), (2) Tuntutan Peran (*Role Demands*), (3) Tuntutan Antarpribadi (*Interpersonal Demands*), (4) Struktur Organisasi (*Organizational Structure*), dan (5) Kepemimpinan Organisasi (*Organizational Leadership*).

KERANGKA KONSEPTUAL

Berdasarkan rumusan masalah, kajian teori serta penelitian terdahulu yang relevan, kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber: Data diolah, 2026.

HIPOTESIS

Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja

Work-life balance merupakan kemampuan individu dalam menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi (Daeni et al., 2025). Berdasarkan fenomena yang terjadi, masih terdapat karyawan yang mengalami ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga berpotensi menurunkan kepuasan kerja. Sebaliknya, karyawan yang mampu menjaga *work-life balance* cenderung memiliki produktivitas, komitmen, dan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Hal ini didukung oleh penelitian Hidayatullah & Aprilyani (2025) yang menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H1: *Work-Life Balance* Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT BRI Asuransi Indonesia Cabang Jakarta Selatan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Beban kerja merupakan jumlah tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan karyawan dalam jangka waktu tertentu (Saputra & Marlius, 2023). Berdasarkan fenomena yang terjadi, sebagian besar karyawan menghadapi beban kerja yang tinggi, sehingga berpotensi menimbulkan tekanan dan menurunkan kepuasan kerja. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan serta memengaruhi kondisi fisik dan psikologis karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian Nurmayasari et al. (2026) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H2: Beban Kerja Berpengaruh Negatif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT BRI Asuransi Indonesia Cabang Jakarta Selatan.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Stres kerja merupakan kondisi tekanan fisik dan psikologis yang dialami karyawan akibat tuntutan pekerjaan. Berdasarkan fenomena yang terjadi, sebagian besar karyawan mengalami tingkat stres kerja yang cukup tinggi, sehingga berpotensi menurunkan kepuasan kerja. Stres kerja yang berlebihan dapat mengganggu kenyamanan dan kesejahteraan individu dalam bekerja. Hal ini didukung oleh penelitian Shiddiq et al. (2025) yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H3: Stres Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT BRI Asuransi Indonesia Cabang Jakarta Selatan.

Pengaruh *Work-Life Balance*, Beban Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Work-life balance, beban kerja, dan stres kerja merupakan faktor yang saling berkaitan dalam memengaruhi kepuasan kerja karyawan. (Supriatna et al., 2025) menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara simultan berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja karyawan. Selain itu, (Rahayu et al., 2024) dan (Susanti et al., 2024) menemukan bahwa *work-life balance* dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara teoritis, *work-life balance* yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, sedangkan beban kerja dan stres kerja yang tinggi cenderung menurunkannya. Oleh karena itu, pengelolaan ketiga faktor tersebut secara bersama-sama berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

H4: *Work-life balance*, Beban Kerja dan Stres Kerja Secara Simultan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT BRI Asuransi Indonesia Cabang Jakarta Selatan.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif kausal untuk menganalisis pengaruh *work-life balance*, beban kerja, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT BRI Asuransi Indonesia Cabang Jakarta Selatan. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian berfokus pada pengujian hipotesis melalui analisis data numerik secara statistik, sedangkan metode asosiatif kausal bertujuan menganalisis hubungan sebab-akibat antara variabel independen, yaitu *work-life balance* (X_1), beban kerja (X_2), dan stres kerja (X_3), terhadap variabel dependen, yaitu kepuasan kerja karyawan (Y). Penelitian ini dilakukan di PT BRI Asuransi Indonesia, Menara Brilian, Jl. Gatot Subroto No. 177A, Menteng Dalam, Tebet, Jakarta Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Divisi Klaim PT BRI Asuransi Indonesia Cabang Jakarta Selatan yang berjumlah 102 karyawan. Populasi tersebut dipilih karena memiliki keterkaitan langsung dengan variabel *work-life balance*, beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Teknik ini dipilih karena seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian, sehingga data yang diperoleh dapat mewakili kondisi sebenarnya dan memberikan gambaran yang menyeluruh mengenai variabel yang diteliti. Penggunaan teknik sampling jenuh dianggap tepat karena jumlah karyawan di PT BRI Asuransi Indonesia Cabang Jakarta Selatan pada divisi klaim, berjumlah 102 karyawan, sehingga memungkinkan seluruh karyawan dijadikan sampel penelitian.

HASIL

Pada tahap ini diawali dengan melaksanakan uji instrumen untuk memastikan bahwa item pernyataan yang digunakan memiliki kelayakan untuk suatu pengukuran. Dalam uji ini terdiri dari Uji Validitas dan Uji Reliabilitas. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, dan Uji Heteroskedastisitas untuk memastikan model regresi memenuhi asumsi yang dipersyaratkan. Setelah itu, dilakukan Analisis Regresi Linear Berganda untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Tahap terakhir adalah uji hipotesis, yang terdiri atas Uji Parsial (Uji T) untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen, Uji Simultan (Uji F) untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama, serta Uji Koefisien Determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

UJI VALIDITAS

Menurut (Berlianti et al., 2024) suatu item pernyataan dikatakan valid apabila nilai koefisien korelasi (r hitung) lebih besar dari r tabel dan memiliki

nilai signifikansi kurang dari 0,05. Nilai r tabel ditentukan dengan menggunakan rumus $df=(N-2)$. Dengan demikian nilai $df = 102 - 2 = 100$, menghasilkan nilai r tabel sebesar 0.1946.

Tabel 4.1 Uji Validitas *Work-Life Balance* (X1)

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,411	0,1946	Valid
Pernyataan 2	0,526	0,1946	Valid
Pernyataan 3	0,424	0,1946	Valid
Pernyataan 4	0,424	0,1946	Valid
Pernyataan 5	0,559	0,1946	Valid
Pernyataan 6	0,499	0,1946	Valid
Pernyataan 7	0,632	0,1946	Valid
Pernyataan 8	0,652	0,1946	Valid

Sumber: Output SPSS, 2026.

Dari tabel 4.4 di atas, diketahui bahwa nilai r hitung untuk setiap item pernyataan lebih tinggi dari nilai r tabel sebesar 0,1946. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 8 item pernyataan pada variabel *Work-Life Balance* dinyatakan valid.

Tabel 4.2 Uji Validitas Beban Kerja (X2)

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,611	0,1946	Valid
Pernyataan 2	0,633	0,1946	Valid
Pernyataan 3	0,603	0,1946	Valid
Pernyataan 4	0,628	0,1946	Valid
Pernyataan 5	0,624	0,1946	Valid
Pernyataan 6	0,582	0,1946	Valid

Sumber: Output SPSS, 2026.

Dari tabel 4.5 di atas, diketahui bahwa nilai r hitung untuk setiap item pernyataan lebih tinggi dari nilai r tabel sebesar 0,1946. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 6 item pernyataan pada variabel Beban Kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.3 Uji Validitas Stres Kerja (X3)

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,708	0,1946	Valid
Pernyataan 2	0,747	0,1946	Valid
Pernyataan 3	0,483	0,1946	Valid
Pernyataan 4	0,491	0,1946	Valid
Pernyataan 5	0,728	0,1946	Valid
Pernyataan 6	0,698	0,1946	Valid
Pernyataan 7	0,783	0,1946	Valid
Pernyataan 8	0,628	0,1946	Valid
Pernyataan 9	0,710	0,1946	Valid
Pernyataan 10	0,637	0,1946	Valid

Sumber: Output SPSS, 2026.

Dari tabel 4.6 di atas, diketahui bahwa nilai r hitung untuk setiap item pernyataan lebih tinggi dari nilai r tabel sebesar 0,1946. Dengan demikian dapat

disimpulkan bahwa 10 item pernyataan pada variabel Stres Kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.4 Uji Validitas Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,479	0,1946	Valid
Pernyataan 2	0,593	0,1946	Valid
Pernyataan 3	0,460	0,1946	Valid
Pernyataan 4	0,649	0,1946	Valid
Pernyataan 5	0,619	0,1946	Valid
Pernyataan 6	0,582	0,1946	Valid
Pernyataan 7	0,616	0,1946	Valid
Pernyataan 8	0,620	0,1946	Valid
Pernyataan 9	0,411	0,1946	Valid
Pernyataan 10	0,502	0,1946	Valid

Sumber: Output SPSS, 2026.

Dari tabel 4.7 di atas, diketahui bahwa nilai r hitung untuk setiap item pernyataan lebih tinggi dari nilai r tabel sebesar 0,1946. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 10 item pernyataan pada variabel Kepuasan Kerja dinyatakan valid.

UJI RELIABILITAS

Menurut (Forester et al., 2024) uji reliabilitas dapat dinyatakan reliabel dan konsisten apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0.60 dan jika nilai Cronbach's Alpha < 0.60 maka kuesioner atau angket yang disusun dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.

Tabel 4.5 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Syarat Reliabel	Keterangan
<i>Work-Life Balance</i>	0,620	0,60	Reliabel
Beban Kerja	0,648	0,60	Reliabel
Stres Kerja	0,858	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,736	0,60	Reliabel

Sumber: Output SPSS, 2026.

Dari tabel 4.8 di atas, diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha atas variabel Work-Life Balance sebesar 0,620, Beban Kerja sebesar 0,648, Stres Kerja sebesar 0,858 dan Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 0,736. Maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan pada setiap variabel dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam penelitian.

UJI NORMALITAS

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Pengujian ini dapat dilakukan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov atau melihat grafik normal probability plot.

Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		102
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.05879825
Most Extreme Differences	Absolute	.060
	Positive	.060
	Negative	-.058
Test Statistic		.060
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Output SPSS, 2026.

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai sebesar 0,200. Karena nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

UJI MULTIKOLINEARITAS

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi yang tinggi antar variabel independen. Hal ini dapat dilihat dari nilai Variance Inflation Factor (VIF) < 10,00 dan nilai tolerance lebih dari 0,10

Tabel 4.6 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Work-Life Balance	0,961	1,041	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Beban Kerja	0,582	1,717	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Stres Kerja	0,566	1,768	Tidak Terjadi Multikolinearitas

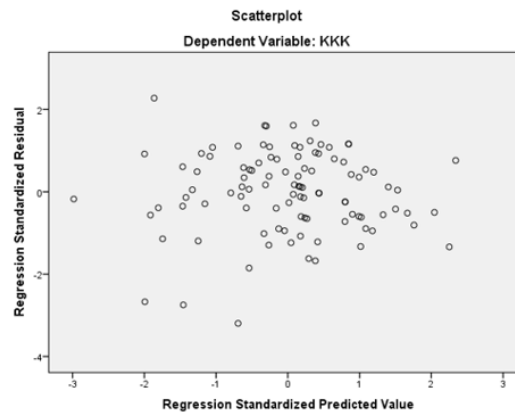
Sumber: Output SPSS, 2026.

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, hasil uji multikolinearitas seluruh variabel independen memiliki nilai Tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10,00. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen tidak mengalami gejala multikolinearitas.

UJI HETEROSKEDASTISITAS

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada model regresi. Hal ini dapat dilihat dari nilai $r <$ nilai taraf signifikansi, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat heteroskedastisitas dan jika nilai $r >$ nilai taraf signifikansi, maka disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas (Hutagaol, 2025).

Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Output SPSS, 2026.

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan Scatterplot, diketahui bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

UJI REGRESI LINEAR BERGANDA

Analisis regresi linear berganda merupakan suatu model matematis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen dan mengetahui arah hubungan positif/negatif dari masing-masing variabel (Aflah et al., 2025).

Gambar 4.3 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	17.899	2.499		7.161	.000		
	WLB	.633	.075	.556	8.406	.000	.961	1.041
	BK	-.312	.086	-.310	-3.646	.000	.582	1.717
	SK	.364	.039	.801	9.292	.000	.566	1.768

a. Dependent Variable: KKK

Sumber: Output SPSS, 2026.

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$KKK = 17,899 + 0,633 \text{ WLB} - 0,312 \text{ BK} + 0,364 \text{ SK}$$

Sehingga model persamaan tersebut memiliki arti bahwa:

1. Konstanta sebesar 17,899 menunjukkan bahwa variabel *Work-Life Balance* (WLB), *Beban Kerja* (BK), dan *Stres Kerja* (SK) dianggap konstan dan memiliki hubungan yang searah, maka nilai Kepuasan Kerja Karyawan (KKK) sebesar 17,899
2. Koefisien regresi variabel *Work-Life Balance* (WLB) sebesar 0,633, menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel *Work-Life Balance* maka akan meningkatkan variabel Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 0,633.
3. Koefisiensi regresi variabel *Beban Kerja* (BK) sebesar -0,312, menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan variabel *Beban Kerja* maka akan menurunkan variabel Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 0,312.

Kerja maka akan menurunkan variabel Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 0,312.

4. Koefisiensi regresi variabel Stres Kerja (SK) sebesar 0,364 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan variabel Stres Kerja maka akan meningkatkan variabel Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 0,364. Dengan demikian, *Work-Life Balance* dan Stres Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, sedangkan Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

UJI T (PARSIAL)

Uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Variabel independen dikatakan berpengaruh signifikan apabila nilai signifikansi $< 0,05$ dan nilai t hitung $> t$ tabel (Faisal Amir Toedin, Risnawati, 2025).

Gambar 4.4 Hasil Uji T (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	17.899	2.499		7.161	.000		
	WLB	.633	.075	.556	8.406	.000	.961	1.041
	BK	-.312	.086	-.310	-3.646	.000	.582	1.717
	SK	.364	.039	.801	9.292	.000	.566	1.768

a. Dependent Variable: KKK

Sumber: Output SPSS, 2026.

Berdasarkan hasil uji t (parsial) diketahui bahwa variabel *Work-Life Balance* (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 8,406 dan lebih besar dari nilai t tabel yaitu 1.98447 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05 sehingga *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Variabel Beban Kerja (X2) memiliki nilai t hitung sebesar -3,646 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Sementara itu, Variabel Stres Kerja (X3) memiliki nilai t hitung sebesar 9,293 dan lebih besar dari nilai t tabel yaitu 1.98447 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

UJI F (SIMULTAN)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Model regresi dikatakan signifikan apabila nilai signifikansi $< 0,05$ dan nilai F hitung $> F$ tabel (Faisal Amir Toedin, Risnawati, 2025).

Gambar 4.5 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	610.105	3	203.368	46.554	.000 ^b
	Residual	428.104	98	4.368		
	Total	1038.209	101			

a. Dependent Variable: KKK

b. Predictors: (Constant), SK, WLB, BK

Sumber: Output SPSS, 2026.

Berdasarkan hasil uji F (simultan), diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 46,554 dan lebih besar dari nilai F tabel yaitu 2.70 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Work-Life Balance*, Beban Kerja, dan Stres Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa seluruh variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen dapat diterima.

UJI KOEFISIENSI DETERMINASI (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai R^2 berkisar antara 0 sampai 1. Semakin besar nilai R^2 , maka semakin besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen (Faisal Amir Toedin, Risnawati, 2025).

Gambar 4.6 Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.767 ^a	.588	.575	2.09007

a. Predictors: (Constant), SK, WLB, BK

b. Dependent Variable: KKK

Sumber: Output SPSS, 2026.

Berdasarkan hasil uji Koefisiensi Determinasi (R^2), diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,575. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kemampuan *Work-Life Balance*, Beban Kerja, dan Stres Kerja dalam menjelaskan variabel Kepuasan Kerja Karyawan adalah sebesar 57,5%, sedangkan sisanya sebesar 42,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar $8,406 > 1,98447$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga $H1$ diterima. Hasil ini sejalan dengan penelitian Rahayu et al. (2024) yang menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil tabulasi kuesioner, indikator Personal Life Enhancement of Work (PLEW) merupakan indikator yang paling dominan, terutama pada pernyataan “Dukungan dari keluarga atau lingkungan pribadi meningkatkan semangat kerja saya.” Temuan ini menunjukkan bahwa dukungan dari keluarga dan lingkungan pribadi mampu meningkatkan motivasi, fokus, dan komitmen karyawan dalam bekerja, sehingga berkontribusi terhadap meningkatnya kepuasan kerja.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar $-3,646$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga $H2$ diterima. Hasil ini sejalan dengan penelitian Susanti et al. (2024) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil tabulasi kuesioner, indikator Standar Kerja merupakan indikator yang paling dominan, terutama pada pernyataan “Saya harus bekerja sesuai standar kerja yang ketat dari perusahaan.” Temuan ini menunjukkan bahwa tuntutan terhadap standar operasional dan kualitas kerja yang tinggi menjadi aspek beban kerja yang paling dirasakan karyawan, sehingga semakin tinggi beban kerja yang diterima, semakin rendah tingkat kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar $9,293 > 1,98447$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga $H3$ ditolak. Hasil ini sejalan dengan penelitian Syeftian & Alfian (2025) serta Wulanndari (2025) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil tabulasi kuesioner, indikator yang paling dominan pada variabel stres kerja adalah Tuntutan Peran (*Role Demands*), khususnya pada pernyataan “Saya merasa memiliki tanggung jawab pekerjaan yang cukup besar di perusahaan.” Temuan ini menunjukkan bahwa besarnya tanggung jawab kerja dipersepsikan sebagai tantangan (*eustress*) yang didukung oleh hubungan kerja yang baik, sehingga mampu meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh *Work-Life Balance*, Beban Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa *work-life balance*, beban kerja, dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar $46,554 > 2,70$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga $H4$ diterima. Hasil ini sejalan dengan penelitian Supriatna et al. (2025) yang menyatakan bahwa *work-life balance*, beban kerja, dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*. Temuan ini menunjukkan bahwa ketiga variabel secara simultan merupakan

faktor penting yang memengaruhi sikap dan perilaku karyawan, sehingga pengelolaan *work-life balance*, beban kerja, dan stres kerja yang optimal dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti, maka dapat ditarik kesimpulan yakni sebagai berikut:

1. *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT BRI Asuransi Indonesia Cabang Jakarta Selatan. Dengan indikator paling dominan
2. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT BRI Asuransi Indonesia Cabang Jakarta Selatan.
3. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT BRI Asuransi Cabang Jakarta Selatan.
4. *Work-life balance*, beban kerja, dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT BRI Asuransi Indonesia.

SARAN

Berdasarkan uraian kesimpulan di atas mengenai “Pengaruh *Work-Life Balance*, Beban Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT BRI Asuransi Indonesia Cabang Jakarta Selatan”. Maka peneliti memberikan beberapa saran, sebagai berikut:

1. Saran Bagi Pengembangan Ilmu Pengetahuan
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, melalui penyediaan bukti empiris mengenai pengaruh *work-life balance*, beban kerja, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi akademisi dalam mengembangkan kajian mengenai perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia.
2. Saran Bagi Perusahaan
Berdasarkan hasil penelitian, PT BRI Asuransi Indonesia Cabang Jakarta Selatan disarankan untuk meningkatkan kebijakan yang mendukung *work-life balance* melalui budaya kerja yang menghargai waktu pribadi serta fleksibilitas kerja sesuai kebutuhan operasional. Selain itu, perusahaan perlu mengelola beban kerja secara proporsional dengan menyesuaikan pembagian tugas dan target kerja sesuai kapasitas karyawan agar terhindar dari kelelahan yang dapat menurunkan kepuasan kerja. Meskipun stres kerja dalam penelitian ini berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, perusahaan tetap perlu memantau tingkat stres agar tidak berkembang menjadi *distress* melalui penyediaan program manajemen stres, konseling, dan lingkungan kerja yang suportif. Secara keseluruhan, pengelolaan *work-life balance*, beban kerja, dan stres kerja secara terpadu diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja, produktivitas, dan kualitas pelayanan

sehingga mendukung pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

3. Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

Disarankan agar penelitian selanjutnya menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kepuasan kerja, seperti lingkungan kerja, kompensasi, gaya kepemimpinan, atau komitmen organisasi, sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif. Selain itu, penelitian dapat dilakukan pada objek atau sektor yang berbeda, seperti perbankan, jasa, maupun instansi pemerintah, untuk menguji konsistensi hasil penelitian pada karakteristik organisasi yang beragam.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhitarma, A. A. B., & Adnyani, I. G. A. D. (2023). Pengaruh Work Life Balance, Kepuasan Kerja, Dan Stres. *E-Jurnal Manajemen*, 12(8), 840–864.
- Adinda Khansa Khairunnisa, & Tri Murwaningsih. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Masip: Jurnal Manajemen Administrasi Bisnis Dan Publik Terapan*, 2(3), 166–174. <https://doi.org/10.59061/masip.v2i3.771>
- Aflah, F. R., Hamdani, M. F., & Risnawati. (2025). Penerapan Regresi Linier Berganda dalam Menilai Hubungan Antar Variabel dalam Penelitian Kuantitatif. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 5(3), 4195–4211. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/19319>
- Berlianti, D. F., Abid, A. Al, & Ruby, A. C. (2024). Metode Penelitian Kuantitatif Pendekatan Ilmiah untuk Analisis Data. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7(3), 1861–1864.
- Daeni, H. M., Oemar, M. S. H., & Sofyanty, D. (2025). Pengaruh Work Life Balance Dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di BPPLP Kota Semarang. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(1), 175–183. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v2i1.235>
- Dewi, N. U. S., Alhadar, F. M., Mustafa, I. M., & Dewi, N. U. S. (2023). Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 12 No. 3 September 2023 E - ISSN Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Burnout Pada Karyawan PT BNI Cabang Ternate. *The Muttaqien Journal of Economic and Business*, 12(3).
- Dhea Wulandari, Kardinah Indrianna Meutia, & Nita Komala Dewi. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Tingkat Turnover Intention pada PT. Sepulsa Teknologi Indonesia. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 2(3), 276–292. <https://doi.org/10.55606/makreju.v2i3.3243>
- Faisal Amir Toedin, Risnawati, M. F. H. (2025). Membedah Uji Prasyarat : Kunci Pemilihan Uji Hipotesis dalam. 5(1), 46–59.
- Febrianti, D., & Rini, R. S. (2026). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan PT Plasindo Elok. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(2), 559–565.
- Forester, B. J., Idris, A., Khater, A., Afgani, M. W., Isnaini, M., Islam, U., Raden, N., & Palembang, F. (2024). Penelitian Kuantitatif: Uji Reliabilitas Quantitative Research : Data Reliability Test. 4(3), 1812–1820.

- Gibran, M. F., Khaeruman, K., & Abduh, E. M. (2024). Pengaruh Work Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Pigeon Indonesia. *INVESTASI : Inovasi Jurnal Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(3), 110-118. <https://doi.org/10.59696/investasi.v2i3.48>
- Hadiyanto, I. F., & Prasadjaningsih, O. (2025). Analisis Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Work Life Balance terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja melalui Psychological Capital (Studi pada Karyawan Level Supervisor Kontraktor Pertambangan di Kalimantan). *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 5(2), 707-726. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v5i2.906>
- Hidayahtullah, & Aprilyani, R. (2025). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Kantor Pusat Badan Kepegawaian Negara (BKN). *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 2(2(10)), 74-83. <https://ojs.daarulhuda.or.id/index.php/Socius/article/view/1339%0Ahttps://ojs.daarulhuda.or.id/index.php/Socius/article/download/1339/1459>
- Hutagaol, K. (2025). Kajian Tentang Uji Asumsi Klasik Berbantuan Spss. *Jurnal Padagogik*, 8(2), 15-28.
- Luthan, L. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank 9 Jambi Cabang Kerinci. *Al Fiddhoh: Journal of Banking, Insurance, and Finance*, 4(2), 119-128. <https://doi.org/10.32939/fdh.v4i2.2899>
- Maharani, C., Kinanti, A. D., Yogiswara, A., Syahputri, D. A., Farisandy, E. D., Maharani, C., Kinanti, A. D., Yogiswara, A., Syahputri, D. A., & Farisandy, E. D. (2023). Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja pada karyawan di Bintaro. *Jurnal Psikologi Perseptual*, 8(1), 80-98.
- Mardiani, I. N., & Widiyanto, A. (2021). Pengaruh work-life balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 985-993. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.456>
- Niken Yuliyanti, hasanuddin, J. (2025). Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 3(3).
- Noeary, S. A., Purnomo, A. K., & Waruwu, F. (2020). Kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada pengaruh stres kerja terhadap niat keluar. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 20(1), 31-40. <https://doi.org/10.28932/jmm.v20i1.2752>
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108-110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Nurmayasari, W., Adri, I. R., Harun, N. K., & CN, Y. (2026). Work- Life Balance dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Damri Lampung. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(4), 10001-10008. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i4.4877>
- Pranata, J., Fadli, A., & Rivai, A. (2025). Pengaruh Stres Kerja , Self Efficacy Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt . Mahkota Group Tbk.

- 4(2), 108–117.
- Putri, W. D., & Agrasadya, A. (2026). Pengaruh Work-Life Balance Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Carsome Alam Sutera Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Rumpun Manajemen Dan Ekonomi*, 3(2), 101–116.
- Putu, N., Liana, A., Made, N., Widiastini, A., & Suarmanayasa, I. N. (2026). *The Influence of Work Stress , Emotional Exhaustion , and Compensation on Employees ' Intention to Leave at PT Airkon Pratama*. 22, 1944–1951.
- Rahayu, N. M. F., Darmita, M. Y., & Oktaviani, L. (2024). Pengaruh Work Life Balance, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Pt. Ciomas Adisatwa Di Kabupaten Badung). *Journal Research of Management*, 6(1), 89–99. <https://doi.org/10.51713/jarma.2024.6128>
- Ramadhani, A. A., Ningsih, D. S., & Rifqi, A. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 3(1), 111–125.
- Sanusi, N. U., Arif, N. F., & Arifin, A. H. (2025). Pengaruh Work Life Balance Dan Work Engagement Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Di Universitas Terbuka. *Assets : Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 15(1), 69–83. <https://doi.org/10.24252/assets.v15i1.56963>
- Saputra, S. W., & Marlius, D. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Sanjung Buana Sijunjung. *Jurnal Menejemen Dan Akuntansi*, 1(2), 135–148.
- Shiddiq, N. S., Hadi, S., & Kurniawan, I. S. (2025). Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada dm baru retailindo bantul. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 14(03), 1194–1202.
- Sitorus, T., & Siagian, H. (2023). Beban Kerja dan Fleksibilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi sebagai PemSitorus, Tetty, and Harlyn Siagian. 2023. "Beban Kerja Dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Pemediasi." *Angewandte Chemie International. Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 5(Mi), 5–24.
- Slanika, E. E., & Supiyadi, D. (2025). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Graha Perhutani Jakarta Selatan. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, 9(2), 501. <https://doi.org/10.52362/jisamar.v9i2.1782>
- Supriatna, D., Latifah, L., Karyadi, H., Widyastuti, W., & Tahalele, O. (2025). Pengaruh Work-Life Balance, Beban Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Employee Engagement. *Jurnal Lentera Bisnis*, 14(2), 2707–2717. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i2.1667>
- Susanti, S., Widagdo, S., & Dahliani, Y. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja, Beban Kerja, Dan Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Mega Finance Cabang Jember. *JMBI : Jurnal Manajemen Bisnis Dan Informatika*, 5(1), 66–82. <https://doi.org/10.31967/prodimanajemen.v5i1.1106>

- Triyadin, A., & Yusuf, M. (2021). Pengaruh beban kerja terhadap produktifitas kerja pegawai pada ulp rayon woha The effect of workload on employee productivity at Ulp Rayon Woha. *Forum Ekonomi*, 23(1), 102–107. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/forumekonomi>
- Widhyani, R. A. (2026). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kementerian Sosial RI*. 2(3).
- Widianti, P., & Herlina, H. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang telah ditetapkan (Rachmayuniawati & Mulyeni , 2020) . Kinerja berasal dari kata job. *Indoensia Journal of Economic and Business*, 1(2), 81–92. <https://doi.org/10.58818/ijeb.v1i2.30>
- Wulanndari, M. M. (2025). Pengaruh Dampak Stress Kerja, Dukungan Sosial Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt Gemilang Sukses Plasindo. *EMaBi: Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 4(1).
- Zainal, H., & Ashar, A. I. D. (2023). *Stres Kerja*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.