

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP  
KEPUASAN KERJA KARYAWAN DENGAN *WORK-LIFE  
BALANCE* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN  
DI INDUSTRI PERTAMBANGAN  
SKRIPSI**



ACC untuk diujikan  
23 April 2024

Disusun oleh:

Nama : Winda Kusumawati  
Nomor Mahasiswa : 20311323  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
YOGYAKARTA  
2024**

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP  
KEPUASAN KERJA KARYAWAN DENGAN *WORK-LIFE  
BALANCE* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN  
DI INDUSTRI PERTAMBANGAN**

**SKRIPSI**

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian guna memperoleh gelar sarjana  
strata-1 di Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika,  
Universitas Islam Indonesia

Disusun oleh:

Nama : Winda Kusumawati  
Nomor Mahasiswa : 20311323  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
YOGYAKARTA  
2024**

### PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman atau sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.

Yogyakarta, 24 April 2024

Penulis,



(Winda Kusumawati)

## HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja  
Karyawan dengan *Work-Life Balance* sebagai Variabel Mediasi pada  
Karyawan di Industri Pertambangan

Oleh:

Nama Peneliti : Winda Kusumawati  
Nomor Induk Mahasiswa : 20311323  
Nama Dosen : Jaya Addin Linando, S.E., MBA  
Program Studi : Manajemen  
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 24 April 2024

Telah disetujui dan disahkan oleh  
Dosen Pembimbing,



Dr.rer.soc.oec. Jaya Addin Linando, S.E., MBA

**BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR**

**TUGAS AKHIR BERJUDUL**

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
DENGAN WORK-LIFE BALANCE SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN DI  
INDUSTRI PERTAMBANGAN**

Disusun oleh : Winda Kusumawati

Nomor Mahasiswa : 20311323

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji dan dinyatakan Lulus  
pada hari, tanggal: Jum'at, 03 Mei 2024

Penguji/Pembimbing TA : Jaya Addin Linando, S.E., MBA., Dr.rer.soc.oec.

Penguji : Alldila Nadhira Ayu Setyaning, S.E., MBA.

Mengetahui  
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika  
Universitas Islam Indonesia



Prof. Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D.

# **Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan *Work-life Balance* sebagai variabel mediasi pada karyawan di Industri Pertambangan**

**Winda Kusumawati**

Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis & Ekonomika, Universitas Islam  
Indonesia

Email: [kusumawatiwinda05@gmail.com](mailto:kusumawatiwinda05@gmail.com)

## **ABSTRAK**

Penelitian ini berjudul Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan *Work-Life Balance* sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan di Industri Pertambangan. Tujuan dari penelitian adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja, stress kerja, *work-life balance* dan kepuasan kerja. Sampel dalam penelitian berjumlah 150 responden dengan menggunakan rumus Lemeshow. Metode pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dengan alat analisis program SPSS 21.0 *for Windows*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap *work-life balance*, stress kerja berpengaruh negatif terhadap *work-life balance*, beban kerja berpengaruh negative terhadap kepuasan kerja, stress kerja berpengaruh negative terhadap kepuasan kerja, *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui *work-life balance*, stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui *work-life balance*.

**Kata Kunci:** Beban Kerja, Stres Kerja, *Work-life Balance*, Kepuasan Kerja

# **The Effect of Workload & Work Stress on the Job Satisfaction of the Employees with the Work-Life Balance as a Mediating Variable for Employees in the Mining Industry**

**Winda Kusumawati**

Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis & Ekonomika, Universitas Islam  
Indonesia

Email: [kusumawatiwinda05@gmail.com](mailto:kusumawatiwinda05@gmail.com)

## **Abstract**

The study is entitled The Effect ow Workload & Work Stress on Employee Job Satisfaction with Work-Life Balance as a Mediating Variable for Employees in the Mining Industry. The purpose of the study was to test & analyze the effect of workload, work stress, work-life balance & job satisfaction. The sample in the study amount to 150 respondents using the Lemeshow formula. The data collection method was carried out by distributing questionnaires with the SPSS 21.0 for windows program analysis tool.

The results of this study indicate that workload has a negative effect on work-life balance, work stress has a negative effect on work-life balance, workload has a negative effect on job satisfaction, work stress has a negative effect on job satisfaction, work-life balance has a effect on job satisfaction, workload has a positive effect on job satisfaction through work-life balance, work stress has a effect on job satisfaction through work-life balance.

***Keywords:*** *Workload, Work Stress, Work-life Balance, Job Satisfaction*

## KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmaanirrahiim,

Assalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirobbil'alamin, segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, rezeki, hidayah dan karunia-Nya. Sehingga skripsi yang berjudul Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Work-Life Balance sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan di Industri Pertambangan ini dapat diselesaikan dengan lancar. Sholawat serta salam juga senantiasa tercurahkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga dan para sahabat-Nya yang telah menjadi panutan bagi seluruh umat manusia.

Skripsi ini disusun guna untuk memenuhi syarat meraih gelar sarjana strata 1 (S1), Jurusan Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta. Dalam proses penyusunan skripsi ini tidak sedikit hambatan dan mengalami berbagai tantangan yang penulis hadapi, akan tetapi penulis menyadari bahwa kelancaran dalam penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari dukungan, doa, bantuan, dan bimbingan yang sangat besar dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih atas segala bentuk bantuan, dorongan dan bimbingan yang diterima, penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang telah diberikan serta pertolongan, kesehatan , kemudahan dan kelancaran yang diberikan kepada penulis hingga saat ini, sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar.
2. Bapak Prof., Fathul Wahid, S.T., M.Sc. selaku Rektor Universitas Islam Indonesia
3. Bapak Johan Arifin S.E., M.Si., Ph.D., selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia.
4. Bapak Arif Hartono, SE., M.Ec., Ph., selaku Ketua Jurusan Manajemen, Universitas Islam Indonesia.
5. Bapak Jaya Addin Linando, S.E., MBA., Dr.rer.soc.oec. selaku dosen pembimbing, yang telah memberikan bimbingan, ilmu, bantuan, waktu serta dukungannya selama proses penelitian dan penulisan skripsi ini.
6. Semua Bapak dan Ibu Dosen beserta Staff di jurusan Manajemen atas ilmu dan bantuannya selama perkuliahan ini.
7. Kedua orang tua tersayang, Bapak dan Ibu serta kedua kakak saya yang selalu mendukung, memberikan semangat dan doa yang tulus untuk penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Kepada teman-teman saya Nisfu, Dean, Sela, Inka, Izzah, Anggi, Puspa, Nida, Wido, Raikhan dan yang lainnya yang tidak dapat saya sebutkan semuanya yang selama ini telah membantu dan mendukung saya selama perkuliahan dan menjadi teman yang menyenangkan bagi saya.

9. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu dan memberikan doa selama menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa karya ilmiah ini belum sempurna secara utuh, sehingga penulis mengharapkan kritik dan saran agar karya tulis ini menjadi lebih baik. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan pembaca.

Yogyakarta, 22 April 2024



Winda Kusumawati

## DAFTAR ISI

|  |                                     |
|--|-------------------------------------|
| HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME ..... | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....            | 4                                   |
| ABSTRAK .....                              | 5                                   |
| Abstract .....                             | 6                                   |
| KATA PENGANTAR .....                       | 7                                   |
| DAFTAR ISI.....                            | 10                                  |
| BAB I .....                                | 16                                  |
| PENDAHULUAN .....                          | 16                                  |
| 1.1 Latar Belakang .....                   | 16                                  |
| 1.2 Rumusan Masalah .....                  | 21                                  |
| 1.3 Pertanyaan Penelitian .....            | 22                                  |
| 1.4 Tujuan Penelitian.....                 | 22                                  |
| 1.5 Manfaat Penelitian.....                | 23                                  |
| BAB II.....                                | 25                                  |
| TINJAUAN PUSTAKA .....                     | 25                                  |
| 2.1. Landasan Teori .....                  | 25                                  |
| 2.1.1 Beban Kerja .....                    | 25                                  |
| 2.1.2. Stres Kerja.....                    | 29                                  |
| 2.1.3. Work-Life Balance .....             | 32                                  |
| 2.1.4. Kepuasan Kerja.....                 | 37                                  |
| 2.2. Hubungan antar Variabel.....          | 40                                  |

|   |           |
|---|-----------|
| 2.2.1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Work-Life Balance .....  | 40        |
| 2.2.2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Work-Life Balance.....   | 41        |
| 2.2.3. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan .....  | 42        |
| 2.2.4. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.....   | 43        |
| 2.2.5. Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja Karyawan .....  | 45        |
| 2.2.6. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan<br>Work-life Balance sebagai variabel mediasi ..... | 46        |
| 2.2.7. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan<br>Work-Life Balance sebagai variabel mediasi ..... | 47        |
| 2.3 Kerangka Penelitian .....   | 48        |
| <b>BAB III .....</b>  | <b>49</b> |
| <b>METODE PENELITIAN.....</b>   | <b>49</b> |
| 3.1. Pendekatan Penelitian.....   | 49        |
| 3.2. Variabel .....   | 49        |
| 3.2.1 Variabel Bebas (Independen).....  | 50        |
| 3.2.2. Variabel Mediasi (Intervening).....  | 51        |
| 3.2.3. Variabel Terikat (Dependen) .....  | 53        |
| 3.2.4. Variabel Kontrol .....   | 53        |
| 3.3. Populasi dan Sampel .....  | 55        |
| 3.4. Jenis dan Teknik Pengumpulan Data .....  | 57        |
| 3.5. Uji Instrumen.....   | 58        |
| 3.5.1. Uji Validitas.....   | 58        |
| 3.5.2. Uji Reliabilitas .....   | 59        |
| 3.6. Metode Analisis Data .....   | 60        |
| 3.6.1. Uji Normalitas.....  | 60        |
| 3.7. Uji Statistik.....   | 60        |
| 3.7.1. Analisis Regresi .....   | 60        |
| 3.7.2. Analisis Regresi Linear Berganda .....   | 62        |
| 3.8. Uji Hipotesis.....   | 62        |
| 3.9. Analisis Jalur (Path Analyze) .....  | 63        |
| <b>BAB IV .....</b>   | <b>64</b> |

|  |         |
|--|---------|
| HASIL DAN PEMBAHASAN.....                                      | 64      |
| 4.1. Hasil Analisis Deskriptif .....                           | 64      |
| 4.1.1. Hasil Analisis Deskriptif Karakteristik Responden ..... | 64      |
| 4.2 Analisis Statistik Deskriptif.....                         | 71      |
| 4.3. Uji Instrumen.....  | 75      |
| 4.3.1 Uji Validitas .....                                      | 75      |
| 4.3.2. Uji Reliabilitas .....                                  | 77      |
| 4.4. Analisis Uji Asumsi Klasik .....                          | 78      |
| 4.4.1. Uji Normalitas Data .....                               | 78      |
| 4.5. Analisis Regresi Linear .....                             | 80      |
| 4.6. Analisis Regresi Linier Berganda.....                     | 84      |
| 4.7. Uji Hipotesis .....                                       | 86      |
| 4.7.1. Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t) .....               | 86      |
| 4.7.2. Uji Secara Simultan (Uji F) .....                       | 89      |
| 4.8 Analisis Jalur Path (Path Analysis) .....                  | 89      |
| 4.9 Pembahasan .....   | 93      |
| <br>BAB V.....   | <br>101 |
| <br>KESIMPULAN DAN SARAN.....                                  | <br>101 |
| 5.1 Kesimpulan.....  | 101     |
| 5.2    Saran.....  | 102     |
| <br>DAFTAR PUSTAKA .....                                       | <br>104 |
| <br>LAMPIRAN .....   | <br>115 |

## DAFTAR TABEL

|   |    |
|---|----|
| Tabel 1.3 Skala Likert .....  | 58 |
| Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....       | 65 |
| Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....                | 65 |
| Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan.....    | 66 |
| Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir ..... | 67 |
| Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Perusahaan.....     | 68 |
| Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....        | 69 |
| Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Porsi Pekerjaan .....     | 70 |
| Tabel 4.8 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Beban Kerja .....          | 71 |
| Tabel 4.9 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Stres Kerja.....           | 72 |
| Tabel 4.10 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Work-Life Balance.....    | 73 |
| Tabel 4.11 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja .....      | 74 |
| Tabel 4.12 Uji Validitas dari Item-item Variabel Penelitian .....       | 75 |
| Tabel 4.13 Uji Reliabilitas .....                                       | 77 |
| Tabel 4. 14 Uji Normalitas 1.....                                       | 78 |
| Tabel 4. 15 Uji Normalitas 2.....                                       | 79 |
| Tabel 4. 16 Uji Normalitas 3.....                                       | 80 |
| Tabel 4. 17 Hasil Analisis Regresi Linier Model 1 .....                 | 80 |
| Tabel 4. 18 Hasil Analisis Regresi Linier Model 2 .....                 | 82 |

|   |           |
|---|-----------|
| <b>Tabel 4. 19 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda .....</b>                       | <b>84</b> |
| <b>Tabel 4. 20 Hasil Analisis Uji signifikan Parameter Individual I (Uji t) .....</b> | <b>86</b> |
| <b>Tabel 4. 21 Hasil Analisis Uji signifikan Parameter Individual II (Uji t).....</b> | <b>87</b> |
| <b>Tabel 4. 22 Hasil Analisis Uji Signifikan Secara Simultan (Uji F).....</b>         | <b>89</b> |
| <b>Tabel 4. 23 Mediasi 1 .....</b>  | <b>91</b> |
| <b>Tabel 4. 24 Mediasi 2 .....</b>  | <b>92</b> |
| <b>Tabel 4. 25 Hasil Rekapitulasi Uji Hipotesis .....</b>                             | <b>93</b> |

## DAFTAR GAMBAR

|                                     |    |
|-------------------------------------|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Penelitian..... | 49 |
|-------------------------------------|----|

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Indonesia dikenal karena memiliki kekayaan sumber daya alam yang melimpah, dan sebagai salah satu negara yang memiliki peran dalam sektor pertambangan. Pertambangan adalah sebagian atau seluruh kegiatan yang terlibat dalam penelitian, pengelolaan, dan eksploitasi mineral atau batubara, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2009. Pertambangan sangat berperan terhadap upaya pembangunan ekonomi di beberapa negara. Dampak positif dari sektor pertambangan dapat diamati dari sudut pandang peluang kerja dan pendapatan. Penambangan berskala komersial memberikan peluang pekerjaan dan transfer keterampilan kepada lebih dari 2 juta pekerja. Namun, selain dampak positif tersebut terdapat pula isu-isu kontroversial seperti masalah keuangan, keberlanjutan ekologis, dan keadilan sosial. Hal ini terutama berkaitan dengan kesejahteraan para karyawan (Adam, 2023).

Pentingnya sektor pertambangan bagi perekonomian di Indonesia sangat terlihat. Dimana menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2018, pertumbuhan pertambangan di Indonesia pada tahun 2019 mengalami peningkatan yang signifikan sekitar 90%. Temuan ini sejalan dengan laporan dari Energi dan Sumber Daya Mineral Pertambangan (ESDMP) tahun 2020, yang menyebutkan bahwa pertambangan pada tahun tersebut mengalami pertumbuhan sebesar 95% dibandingkan dengan tahun 2019.

Seiring dengan pertumbuhan yang semakin tinggi, para pekerja tambang merasa perlu untuk mempertahankan stabilitas pekerjaan mereka dengan mempertahankan loyalitas ditempat kerja (Mardiana & Fitri, 2023). Untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut, maka diperlukan keterlibatan karyawan karena mereka merupakan aset utama yang harus dijaga dan dikelola dengan baik. Meskipun organisasi dapat dilengkapi dengan fasilitas dan infastruktur yang canggih, akan tetapi tanpa sumber daya manusia yang berkualitas, akan sulit untuk mencapai tujuan perusahaan (Ariyanti, 2020).

Karyawan merupakan sumber daya paling penting diantara sumber daya lainnya karena peranannya yang tidak dapat digantikan di dalam perusahaan. Karyawan adalah individu yang menawarkan jasa (pikiran dan tenaga) kepada perusahaan, menerima imbalan jasa, dimana setiap karyawan memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas yang telah ditetapkan, serta menerima gaji sesuai dengan kesepakatan (Hasibuan, 2019). Penerapan fungsi manajemen sumber daya manusia (SDM) sebagai aktivitas strategis sangatlah penting. Dengan memegang prinsip bahwa manajemen SDM adalah suatu aktivitas yang bersifat strategis, sehingga peran manajer tidak hanya terbatas pada mengarahkan organisasi untuk mencapai target yang telah ditetapkan, akan tetapi juga bereperan sebagai pendukung, pemberdaya, dan fasilitator (Linando, 2021).

Oleh karena itu, pentingnya untuk menerapkan manajemen sumber daya manusia yang dapat meningkatkan dalam mengelola, mengatur dan menggunakan sumber daya manusia agar berfungsi secara produktif, efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan. Sebab apabila pengelolaan sumber daya manusia di suatu

perusahaan itu gagal, dapat menciptakan tekanan tambahan bagi karyawan dalam menjalankan tugas mereka, yang kemudian berpotensi memengaruhi tingkat kepuasan kerja. Karyawan yang merasakan kepuasan kerja tinggi adalah hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan. Di sisi lain, ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaan dapat berdampak pada tingkat kematangan psikologis, bahkan mungkin menyebabkan frustrasi (Faqih, 2022).

Handoko (2008) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah kondisi emosional yang dirasakan oleh karyawan yaitu rasa senang dan cinta akan pekerjaannya. Dengan adanya kepuasan kerja karyawan yang tinggi hal tersebut akan memberikan dampak pada produktivitas kerja karyawan, dengan tingginya tingkat produktivitas karyawan maka dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan karena dapat mencapai dan melampaui tujuan serta target kerja. Oleh karena itu pemimpin perusahaan harus memahami langkah-langkah yang perlu diambil untuk meningkatkan dan memelihara kepuasan kerja karyawan.

Ada beberapa hal yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan suatu perusahaan, salah satu faktor yang termasuk didalamnya adalah beban kerja yang terdapat beban fisik maupun beban mental. Apabila seorang karyawan mengalami beban kerja yang terlalu berat atau memiliki kekuatan fisik yang terbatas dapat menghambat dalam pelaksanaan tugas, yang pada akhirnya dapat mengganggu kesehatan karyawan. Beban kerja yang berlebihan memberikan dampak negatif bagi karyawan secara umum, menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental, serta dapat memicu reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan

mudah untuk merasa marah. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu ringan juga dapat mengakibatkan kurangnya aktivitas yang dapat menimbulkan rasa bosan pada karyawan (Faqih, 2022).

Selain beban kerja, stres juga menjadi faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dimana suatu kondisi ketegangan yang menciptakan ketidakseimbangan antara aspek fisik dan psikis. Yang dapat berdampak pada emosi, proses berpikir, dan kondisi keseluruhan seorang karyawan. Stres kerja adalah sebagai perasaan tekanan yang dialami oleh karyawan selama bekerja. Gejala stres akibat pekerjaan meliputi ketidakstabilan emosi, ketidakpuasan, rasa kesepian, kesulitan tidur, sulit untuk bersantai, dan sebagainya (Arisanti & Kusumayadi, 2023).

Ada beberapa faktor yang dapat menyebabkan stres karyawan yang bekerja ditambah antara lain seperti meningkatnya tuntutan pada karyawan, termasuk kemampuan untuk menguasai teknologi baru, batasan waktu yang lebih ketat, perubahan dalam tuntutan hasil kerja, dan perubahan dalam peraturan kerja akibat pertambahan yang saat ini menjadi semakin kompleks dan modern. Hal ini dapat menciptakan situasi yang memberikan tekanan pada pekerja. Dalam menjalankan tugasnya, karyawan dapat mengalami tekanan atau disebut sebagai stres kerja. Stres kerja juga dapat diartikan sebagai sumber yang menimbulkan reaksi individu seperti reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku. Stres kerja adalah pada perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan selama melaksanakan tugas-tugas pekerjaan (Adam, 2023).

Di satu sisi, karyawan juga dihadapkan pada tuntutan untuk menjaga kualitas kerja mereka sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Untuk mempertahankan kualitas kerja, diperlukan keseimbangan dalam bekerja, yang dikenal dengan istilah *work-life balance* (Urba & Soetjningsih, 2022). Keseimbangan ini menjadi kunci utama dalam pengembangan konsep *work-life balance* karena setiap individu memiliki permasalahan dan kebutuhan yang beragam, yang dapat menyebabkan penurunan semangat kerja dan pada akhirnya menurunkan tingkat produktivitas individu (Adiawaty, 2023).

Maka, penting bagi karyawan untuk memiliki keseimbangan kehidupan kerja. Karena keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi merupakan faktor yang penting bagi setiap karyawan, memungkinkan mereka memiliki kualitas hidup yang harmonis dalam hubungan dengan keluarga dan pekerjaan. Keseimbangan kehidupan kerja mencakup proporsi yang seimbang antara waktu, emosi, dan sikap terhadap tuntutan pekerjaan dari perusahaan, serta kehidupan pribadi di luar lingkup pekerjaan, seperti kehidupan keluarga, sosial, spiritual, hobi, kesehatan, rekreasi, dan pengembangan diri (Fauziah, 2020). Yang pada akhirnya, akan berpengaruh terhadap meningkatnya kepuasan kerja karyawan.

*Work-life balance* menjadi hal yang penting bagi karyawan, dimana karyawan yang memiliki kemampuan untuk dapat fokus dan menyeimbangkan antara pekerjaan dan gaya hidupnya seperti kehidupan sosial, kesehatan, dan kehidupan keluarga dll. Yang mana dengan seimbangnyanya antara kehidupan kerja dan non kerja para karyawan, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat karena mereka akan merasa senang

dan puas dengan pekerjaannya. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil survei terhadap 17,623 responden yang telah dilakukan di bulan oktober tahun 2021 oleh JobStreet dan JobsDB yang tergabung dalam The Network survei tersebut dilakukan untuk menggali tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka dengan hasil survei menunjukkan bahwa karyawan di Indonesia sebanyak 73% mengungkapkan ketidakpuasan terhadap pekerjaan mereka yang disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya adalah karena mereka tidak mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) (JobStreet.com, 2021).

Oleh karena itu, penting juga bagi perusahaan pertambangan untuk memperhatikan dan berupaya untuk memberikan serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan, salah satunya dengan mempertahankan keseimbangan yang positif antara kehidupan dan pekerjaan. Dengan tingginya kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaannya, dapat memberikan rasa senang dan bahagia pada pekerjaannya, sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik (Adiawaty, 2023). Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan *Work-Life Balance* sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan di Industri Pertambangan”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, bahwa ditemukan adanya permasalahan di sektor pertambangan mengenai beban kerja. Dimana beban kerja yang diberikan perusahaan terhadap karyawan terkadang tidak sesuai dengan kemampuan yang

dimiliki karyawan, tuntutan kerja yang sulit dan berat dengan risiko bahaya tinggi, waktu kerja yang berlebihan, tempat kerja yang *remote* jauh dari keluarga sehingga akibat dari beban kerja dan kondisi pekerjaan tersebut menimbulkan stres kerja pada karyawan tambang. Akan tetapi, penelitian ini masih terbatasnya riset empiris terhadap pernyataan bahwa *work-life balance* dapat memediasi pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan tambang.

### **1.3 Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan dari latar belakang di atas yang telah diuraikan, maka dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap *work-life balance* karyawan?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
4. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *work-life balance* karyawan?
5. Apakah *work-life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
6. Apakah *work-life balance* memediasi pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan?
7. Apakah *work-life balance* memediasi pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari dilakukan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh beban kerja terhadap *work-life balance* karyawan.
3. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
4. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh stres kerja terhadap *work-life balance* karyawan.
5. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan.
6. Untuk mengetahui dan menguji *work-life balance* dalam memediasi pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
7. Untuk mengetahui dan menguji *work-life balance* dalam memediasi pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Penulis berharap hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat dalam teoritik, praktis dan bagi pihak lain:

1. Manfaat Teoritik

Penelitian ini diharapkan, memberikan kontribusi pada pemahaman tentang kepuasan kerja karyawan dengan tujuan meningkatkan kemampuan dalam mengidentifikasi, memahami, menerapkan, menganalisis,

menyimpulkan dan mengevaluasi dampak beban kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu, diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan baru dan memperkaya pemahaman tentang hubungan tersebut melalui *work-life balance* sebagai variabel mediasi pada karyawan yang bekerja di industri pertambangan.

## 2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan, dapat bermanfaat bagi perusahaan sebagai masukan dan bertujuan untuk mengidentifikasi dan memperbaiki isu-isu terkait kepuasan kerja karyawan di perusahaan pertambangan dengan melalui optimalisasi beban kerja, penanggulangan stres kerja, dan peningkatan *work-life balance* karyawan.

## 3. Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini, diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan serta dapat menjadi referensi pada penelitian-penelitian yang akan datang.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1 Beban Kerja**

Menurut Novita & Fitria (2023) Beban Kerja adalah serangkaian tugas yang harus diselesaikan oleh suatu perusahaan atau individu yang memiliki posisi atau jabatan tertentu dalam jangka waktu tertentu. Pekerjaan yang dilakukan mereka itu melibatkan dari berbagai aspek yaitu aspek mental dan fisik, sehingga keduanya memiliki tingkat beban kerja yang bervariasi. Dengan tingginya tingkat beban yang dimiliki karyawan, hal tersebut dapat memungkinkan penggunaan tenaga yang berlebihan dapat menyebabkan stres yang berlebihan. Dan sebaliknya apabila tingkat beban yang dimiliki sangat rendah, hal tersebut dapat menyebabkan rasa bosan dan jenuh saat mereka bekerja. Dengan beban kerja yang dimiliki karyawan baik dari aspek mental maupun fisik dapat berdampak pada kesejahteraan serta produktivitas karyawan.

Reynaldi et al., (2022) bahwa *workload* sebagai beban kerja pada lingkungan pekerjaan, terjadi apabila tugas-tugas tersebut melebihi kemampuan atau kapasitas individu, hal tersebut dapat mengakibatkan ancaman serta menyebabkan reaksi seperti kecemasan, frustrasi, gugup, tekanan atau gangguan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan serta mengelola kedua aspek tersebut yaitu fisik dan mental agar karyawan dapat tetap sehat dan produktif dalam bekerja. Dimana menurut, Ariyanti

(2020) bahwa beban kerja adalah hasil dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi pekerja. Memberikan beban kerja secara efektif dapat memberikan petunjuk yang jelas kepada karyawan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab beban kerja mereka, sehingga mencegah kemungkinan kesalahan dan kesulitan (Ab'shor, 2022).

Maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja dapat menjadi tolak ukur untuk menentukan kebutuhan setiap karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan. Seperti jumlah tugas yang harus diselesaikan, pengaturan waktu atau durasi yang dimiliki oleh setiap karyawan dalam menyelesaikan tugas tersebut, serta pandangan setiap karyawan terhadap tugas yang diberikan kepada mereka.

Menurut Tarwaka (2011) beban kerja dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal maupun internal. Faktor eksternal yang dimaksud merujuk pada faktor-faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan, seperti:

- a. Kondisi Lingkungan Kerja

Kenyamanan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya sangat dipengaruhi oleh kualitas lingkungan kerja. Apabila lingkungan kerja memberikan kenyamanan dengan pencahayaan yang memadai, suhu ruangan yang optimal, minim debu, asap, serta terhindar dari paparan zat kimia selama bekerja, serta sirkulasi udara yang baik di dalam ruang kerja karyawan atau ruang produksi, hal ini akan meningkatkan kenyamanan bagi karyawan.

b. Tugas-tugas yang bersifat Fisik

Tugas fisik mencakup segala hal yang terikat dengan penggunaan alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, serta tanggung jawab pekerjaan dan tingkat kesulitan yang dihadapi selama pelaksanaan tugas.

c. Organisasi Kerja

Seorang karyawan memerlukan jadwal kerja yang teratur untuk menyelesaikan tugasnya. Oleh karena itu, lamanya waktu untuk bekerja, shift kerja, waktu istirahat, perencanaan karir, dan sistem penggajian akan berperan dalam memberikan kontribusi terhadap tingkat beban kerja yang dirasakan oleh karyawan mereka.

Sedangkan pada faktor internal yang merujuk pada faktor-faktor yang timbul dari dalam tubuh sebagai respons terhadap beban kerja eksternal, tetapi tidak terbatas dengan jenis kelamin, usia, produktif, kondisi kesehatan, motivasi, kepuasan, keinginan, atau persepsi (faktor psikis).

Ada beberapa faktor lainnya, yang juga dapat memengaruhi beban kerja seperti adanya tuntutan tugas dimana beban kerja yang ditentukan melalui analisis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, dengan memperhitungkan perbedaan individual setiap orang. Kemudian usaha atau tenaga dimana jumlah usaha yang dilakukan dalam suatu pekerjaan mencerminkan respons alami terhadap beban kerja. Serta adanya performansi dimana beban kerja yang fokus pada pencapaian performansi yang dapat dicapai (Safriti, 2022).

Kemudian ada beberapa dimensi yang dapat digunakan untuk menilai suatu beban kerja karyawan itu sendiri, yaitu kebutuhan mental (*Mental Demand*) untuk persyaratan aktivitas mental dan persepsi yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas, kebutuhan fisik (*Physical Demand*) untuk menyelesaikan suatu tugas, kebutuhan waktu (*Temporal Demand*) yaitu jumlah waktu yang diperlukan kinerja (*Performance*) yaitu keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan atau mencapai target yang telah ditetapkan, tingkat usaha (*Effort*) berupa tingkat kekuatan mental dan fisik yang dikeluarkan untuk mencapai hasil kerja yang diinginkan, dan tingkat frustrasi (*Frustration Level*) merupakan tingkat ketidakamanan, rasa putus asa, tersinggung, stres, dan ketidaknyamanan dibandingkan dengan perasaan aman, puas, cocok, nyaman, dan kepuasan diri yang dirasakan selama melakukan pekerjaan tersebut (Rohmat, 2023).

Menurut Tarwaka (2011) penilaian terhadap beban kerja melibatkan tiga aspek utama yaitu beban waktu, beban usaha mental, dan beban tekanan psikologis. Berdasarkan teori-teori tersebut terkait beban kerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa ketiga dimensi tersebut dapat dianalisis sebagai berikut :

- a. Beban waktu (*time load*) yang melibatkan penilaian terhadap kesesuaian waktu kerja, keterbatasan waktu luang, optimalisasi penggunaan waktu, dan keberhasilan dalam mengikuti rencana kerja.
- b. Beban usaha mental (*mental effort load*) mencakup aspek konsentrasi selama bekerja, kesiapan menghadapi tantangan beban kerja, serta kemampuan untuk menikmati tugas pekerjaan.

- c. Beban tekanan psikologis (*psychological stress load*) melibatkan penilaian terhadap keadaan kebingungan dalam menjalankan tugas, tingkat frustrasi terhadap pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan, kesiapan dalam menerima risiko, kegelisahan jika pekerjaan tidak selesai tepat waktu, dan frekuensi kebingungan dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

### **2.1.2. Stres Kerja**

Stres Kerja merupakan kondisi emosional yang muncul karena ketidakseimbangan antara beban kerja dan kemampuan seseorang dalam mengatasi tekanan yang dihadapi. Tidak seimbangnya aspek fisik dan psikologis juga dapat menjadi pemicu stres, yang kemudian berpengaruh pada emosi, pikiran, dan kesejahteraan karyawan (Di, Ali & Lu, 2022). Stres kerja dapat memberikan dampak pada penurunannya kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, hal tersebut juga berkaitan karena beban kerja yang dimiliki oleh karyawan (Sumanta et al., 2022). Stres menjadi fokus utama dalam organisasi dan dapat dianggap sebagai hasil dari tekanan yang muncul akibat berbagai masalah yang dihadapi oleh seseorang dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, stres muncul ketika seseorang menghadapi berbagai tekanan yang memengaruhi pola perilaku normal mereka (Sumanta et al., 2022).

Sedangkan menurut Yulistiana (2022) bahwa stres kerja adalah tanggapan individu, baik secara fisik maupun mental terhadap perubahan lingkungan yang dianggap

mengganggu atau menimbulkan ancaman. Stres kerja dapat terjadi jika tuntutan dan tekanan yang berlebihan dari tugas yang diberikan oleh perusahaan. Artinya jika semakin tinggi tingkat stres kerja, maka akan berdampak pada produktivitas karyawan yang menurun dan hal tersebut dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Beberapa kondisi dapat memicu stres pada beberapa individu tetapi tidak pada individu lainnya, begitu pula dengan cara mengatasi stres yang mungkin efektif untuk beberapa individu (Yulistiana, 2022).

Dari berbagai definisi yang telah disajikan, dapat ditarik kesimpulannya bahwa stres kerja merupakan suatu proses secara psikologis yang tidak menyenangkan yang muncul sebagai tanggapan terhadap tekanan dan beban dari pekerjaan. Menurut Robbins & Judge (2022), stres pada karyawan dapat disebabkan karena faktor seperti:

1. Faktor Lingkungan

Ketidakpastian dalam lingkungan memiliki dampak signifikan terhadap struktur organisasi dan hal ini dapat berpengaruh pada tingkat stres di antara karyawan dalam organisasi tersebut. Terdapat tiga ketidakpastian lingkungan yang utama yaitu ekonomi, politik dan teknologi. Perubahan pada siklus bisnis dapat menciptakan ketidakpastian ekonomi yang meningkatkan kecemasan terhadap keamanan pekerjaan. Ketidakpastian politik seperti ancaman atau perubahan juga dapat menimbulkan stres contohnya ancaman terorisme dapat menciptakan ketegangan politik di dalam negara-negara tersebut. Perubahan dalam teknologi, seperti perkembangan komputer, robotik,

dan otomasi juga dianggap sebagai ancaman potensial yang dapat menyebabkan stres bagi banyak individu.

## 2. Faktor Organisasi

Beberapa faktor di dalam organisasi dapat menjadi penyebab stres, termasuk tuntutan tugas, peran, dan interpersonal. Tuntutan tugas berkaitan dengan aspek-aspek pekerjaan seperti desain pekerjaan, kondisi kerja, dan tata ruang fisik tempat kerja. Tuntutan peran mencakup tekanan yang ditempatkan pada seseorang berdasarkan peran tertentu yang diemban dalam organisasi. Beban peran yang berlebihan terjadi ketika karyawan diharapkan untuk melakukan lebih banyak pekerjaan daripada yang dapat mereka lakukan dalam batas waktu yang ditetapkan. Individu yang menghadapi situasi yang sulit, seperti jam kerja tetap atau tanggung jawab yang tinggi, dapat mengalami peningkatan stres. Tuntutan interpersonal melibatkan kurangnya dukungan sosial dari rekan kerja dan hubungan interpersonal yang buruk dapat menyebabkan stres.

## 3. Faktor Pribadi

Faktor pribadi muncul dari masalah-masalah yang dihadapi oleh karyawan, seperti masalah keluarga, ekonomi, dan kepribadian. Orang-orang yang menghadapi tantangan dalam hubungan keluarga atau pribadi, seperti masalah pernikahan, putusnya hubungan dekat dan kesulitan dalam mendisiplinkan anak-anak dapat mengalami stres yang

sulit diabaikan ketika mereka berada di tempat kerja. Permasalahan ekonomi, seperti kurangnya perhatian terhadap tingkat pendapatan dan manajemen keuangan yang buruk dapat menjadi pemicu stres. Kepribadian individu juga merupakan faktor yang signifikan yang memengaruhi stres kerja, terutama sifat dasar yang dimiliki oleh seseorang.

Adapun stres kerja yang dapat dikategorikan ke dalam tiga dimensi menurut Robbins & Judge (2022), yaitu: pertama dari dimensi fisiologisnya seperti adanya perubahan dalam proses metabolisme, peningkatan aktivitas jantung dan pernapasan, beserta peningkatan tekanan darah, dan timbulnya sakit kepala. Kedua dimensi psikologisnya seperti adanya tingkat ketegangan, munculnya perasaan cemas, kemudahan untuk merasa marah, timbul rasa kebosanan, kebiasaan menunda pekerjaannya. Lalu yang ketiga dari dimensi perilakunya seperti adanya penurunan produktivitas dan peningkatan tingkat ketidakhadiran, terjadinya perubahan dalam pola makan, mengonsumsi rokok atau alkohol, perubahan dalam kecepatan berbicara, serta merasakan gelisah.

### **2.1.3. Work-Life Balance**

*Work-life balance* adalah bagaimana cara individu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan mereka, yaitu bagaimana mereka menyesuaikan peran pekerjaan mereka agar sesuai dengan nilai-nilai sistem, tujuan, dan aspirasi hidup mereka (Aruldoss et al., 2022). Perlunya perusahaan untuk menyadari bahwa

kesejahteraan psikologis karyawan terkait dengan ketersediaan waktu bagi mereka untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Tidak tercapainya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat memengaruhi tingkat kepuasan dalam pekerjaan atau kehidupan, komitmen terhadap organisasi, kinerja karyawan dan kesehatan karyawan (Yusnita & Nurlinawaty, 2022).

Oleh karena itu, karyawan yang berhasil mencapai tingkat keseimbangan antara kehidupan kerja yang baik adalah mereka yang menunjukkan investasi waktu dan komitmen yang setara di dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan. Karyawan yang berhasil menciptakan keseimbangan yang baik antara waktu kerja dan kehidupan sosial yang memuaskan akan menunjukkan tingkat *Employee Engagement* yang tinggi, hal ini akan berdampak positif pada kepuasan kerja karyawan, khususnya bagi mereka yang sudah berkeluarga yang mampu mengelola keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka dengan efektif (Irma et al., 2020).

Selain itu dengan keseimbangan yang baik antara kehidupan dan pekerjaan dapat menciptakan semangat kerja yang tinggi, perasaan kepuasan terhadap pekerjaan, dan tanggung jawab yang penuh baik dalam lingkup pekerjaan maupun kehidupan pribadi (Irma et al., 2020). Menurut Febrianti & Ririn (2022) bahwa keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan diartikan sebagai tindakan seseorang dalam mengalokasikan waktu ditempat kerja dan kegiatan diluar pekerjaan yang mencakup perilaku individu. Hal tersebut dapat menjadi penyebab konflik pribadi dan juga menjadi sumber energi bagi diri sendiri.

Menurut Nurasizah et al., (2023) bahwa *work-life balance* adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan bagaimana mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi atau keluarga. Keseimbangan kehidupan kerja terlihat dari sejauh mana seseorang terlibat dan merasa puas dengan pekerjaan serta kehidupan pribadinya, maka karyawan akan menganggap bahwa mereka telah mencapai keseimbangan dalam kehidupan kerja. Adanya ketidakseimbangan *work-life balance* dapat menyebabkan karyawan akan kehilangan harmoni antara karier dan kehidupan pribadi mereka. Dampaknya adalah kesulitan bagi mereka untuk menikmati kehidupan, yang dapat mengakibatkan kurangnya waktu luang baik untuk diri sendiri maupun keluarga. Selain itu, hal ini juga akan berpotensi menurunkan kemampuan dan kualitas kerja karyawan (Nurasizah et al., 2023).

Adapun menurut Dewi (2020) faktor-faktor yang dapat memengaruhi keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan antara lain seperti waktu, sejauh mana waktu yang dihabiskan di tempat kerja atau durasi keseluruhan waktu yang diinvestasikan dalam pekerjaan, kemudian jadwal terkait dengan serangkaian rencana kegiatan yang dimiliki oleh karyawan, baik di dalam maupun diluar pekerjaan yang perlu diselesaikan, serta rasa kelelahan yang menggambarkan kondisi dimana kapasitas seseorang untuk bekerja menurun, mengakibatkan penurunan efisiensi dan kinerja kerja, yang seringkali disertai oleh perasaan lelah.

Menurut Poulouse & Sudarsan (2014) ada empat faktor utama yang dapat memengaruhi keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan, yaitu:

### 1. Faktor Individu

Faktor individu melibatkan aspek-aspek internal yang berasal dari individu itu sendiri, seperti kepribadian, kesejahteraan, dan kecerdasan emosional.

### 2. Faktor Organisasi

Faktor organisasi merujuk pada elemen-elemen diluar kendali individu yang berasal dari struktur organisasi dan dapat memengaruhi keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan. Termasuk didalamnya adalah dukungan organisasi, dukungan atasan, dukungan rekan kerja, stres kerja, konflik peran, ambiguitas peran, beban kerja dan pengaruh teknologi.

### 3. Faktor Sosial

Faktor sosial berasal dari lingkungan sosial dimana individu berinteraksi, baik secara langsung maupun tidak langsung. Ini mencakup dukungan dari pasangan dan keluarga, tanggung jawab merawat anak, dukungan sosial, tuntutan pribadi dan keluarga, serta potensi perselisihan keluarga.

### 4. Faktor-faktor lainnya

Faktor lainnya mencakup elemen-elemen yang tidak dapat diklasifikasikan ke dalam faktor individu, organisasi, atau sosial. Beberapa contohnya melibatkan umur, jenis kelamin, status pernikahan,

status orang tua, pengalaman, level karyawan, jenis pekerjaan, pendapatan, dan jenis keluarga.

Dengan menciptakan *work-life balance* pada perusahaan dapat memberikan beberapa manfaat baik bagi perusahaan sendiri maupun bagi karyawan seperti peningkatan disiplin karyawan, peningkatan produktivitas karyawan, peningkatan loyalitas dan komitmen karyawan, pengurangan tingkat pergantian karyawan. Sementara itu, manfaat yang dapat diperoleh bagi karyawan melalui penerapan *work-life balance*, karyawan akan merasakan kepuasan kerja, meningkatnya keamanan kerja, peningkatan kontrol terhadap lingkungan kerja dan kehidupan pribadi, berkurangnya tingkat stres kerja, peningkatan kesehatan fisik dan mental (Yunandi, 2023).

Menurut Pratama & Setiadi (2021) ada beberapa aspek yang dapat digunakan dalam menilai *work-life balance*, antara lain: pekerjaan memengaruhi kehidupan pribadi (*Work interference with personal life*) yaitu suatu dimensi yang menggambarkan sejauh mana pekerjaan seseorang memengaruhi kehidupan pribadinya, kehidupan pribadi memengaruhi pekerjaan (*Personal life interference with work*) yaitu pekerjaan merupakan dimensi yang menjelaskan sejauh mana kehidupan pribadi seseorang berdampak pada pekerjaannya, dan peningkatan kualitas kehidupan kerja (*Work life enhancement*) yaitu dimensi yang memberikan gambaran tentang sejauh mana seseorang dapat meningkatkan kualitas kehidupannya.

#### **2.1.4. Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah perasaan emosional yang menyenangkan dan penuh cinta terhadap pekerjaan (Hasibuan, 2019). Kebahagiaan dalam melakukan pekerjaan menjadi salah satu yang dapat memperkuat sumber daya manusia dalam menghadapi globalisasi yang penuh dengan tantangan. Rasa tidak puas pada pekerjaan mereka timbul ketika ekspektasi individu tidak tercapai. Menurut Robbins & Judge (2022) bahwa sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya yang muncul, karena penilaian terhadap kondisi kerja merupakan definisi dari kepuasan kerja. Salah satu aspek yang penting untuk mencapai keberhasilan sebuah perusahaan adalah kepuasan kerja para karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus berkomitmen untuk memperbaiki dan meningkatkan berbagai faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja. Yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Meningkatkan kepuasan kerja menjadi suatu keharusan untuk diperhatikan perusahaan karena hal itu akan berkontribusi secara tidak langsung terhadap peningkatan kinerja perusahaan. Pandangan seseorang terhadap pekerjaannya dapat memengaruhi kepuasan kerja. Karena kepuasan kerja adalah hasil persepsi dari karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka dalam memberikan segala sesuatu yang penting dari hasil kerjanya (Dewi, 2020). Tingkat kepuasan kerja akan tergantung pada persepsi setiap individu terhadap perolehan intrinsik dan ekstrinsik. Faktor-faktor seperti kondisi dan perilaku individu terhadap pekerjaan dianggap sebagai elemen-elemen yang dapat membentuk kepuasan kerja.

Selain itu, kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai evaluasi perasaan individu terhadap pekerjaan dan elemen-elemen yang terkait dengannya. Kepuasan kerja seseorang terbentuk dari perasaan positif dan negatif yang dimilikinya terhadap pekerjaannya (Aemi & Achadi, 2023). Menurut Robbins (2015) bahwa kepuasan kerja adalah merujuk pada perasaan yang positif terhadap pekerjaan yang berasal dari penilaian terhadap karakteristik-karakteristiknya. Ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan seperti pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, rekan kerja, dan keseluruhan (Robbins, 2015).

Sedangkan dalam penelitiannya Saputro (2022) bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja dapat dikelompokkan, diantara lain yaitu psikologis, sosial, fisik, dan finansial sebagai berikut:

1. Faktor psikologis terkait dengan kondisi kejiwaan karyawan, minat, tingkat ketenangan dalam menjalankan tugas, sikap terhadap pekerjaan, bakat, dan keterampilan.
2. Faktor sosial yang mencakup interaksi sosial antara karyawan dan atasan, yang memainkan peran penting dalam membentuk kepuasan kerja.
3. Faktor fisik yang berkaitan dengan kondisi fisik tempat kerja, seperti jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, kelengkapan peralatan kerja, serta faktor-faktor lain seperti kesehatan karyawan dan faktor usia.
4. Faktor finansial yang mencakup aspek jaminan dan kesejahteraan karyawan, termasuk sistem dan besaran gaji, jaminan sosial, berbagai tunjangan, fasilitas

yang disediakan, promosi, dan elemen-elemen lain yang berhubungan dengan keuangan dan kesejahteraan karyawan.

Adapun, menurut Hasibuan (2019) penilaian terhadap kepuasan kerja karyawan antara lain:

1. Kecintaan terhadap pekerjaannya

Selain hanya menyukai pekerjaan, karyawan juga harus menyadari bahwa pekerjaan tersebut sesuai dengan keinginannya.

2. Menyenangi pekerjaannya

Karyawan yang memiliki pemahaman yang jelas terhadap arah yang ingin dicapainya, memiliki alasan yang kuat untuk memilih tujuan tersebut, dan memahami metode yang diperlukan dalam menjalankan pekerjaan. Atau dengan kata lain, karyawan akan merasa senang dengan pekerjaannya karena dapat melaksanakannya dengan baik.

3. Moral kerja yang positif

Kesepakatan batin yang timbul dari dalam individu atau organisasi untuk mencapai tujuan tertentu dengan standar mutu yang telah ditetapkan,

4. Disiplin kerja

Kondisi ini terbentuk melalui serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai seperti ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban.

5. Prestasi kerja

Hasil dari tugas-tugas yang telah diberikan kepada seseorang, yang dicapainya berdasarkan kemampuan dan dedikasinya, serta waktu yang diinvestasikan.

## 2.2. Hubungan antar Variabel

### 2.2.1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Work-Life Balance

Putri (2020) beban kerja dapat diartikan sebagai sejauh mana seorang karyawan menyelesaikan tugasnya dalam suatu periode waktu, dinyatakan sebagai perbandingan antara jumlah pekerjaan yang dilakukan dan waktu yang digunakan untuk menyelesaikan tugas tersebut. Karyawan yang mengalami beban kerja akan cenderung tidak mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Maka dengan adanya keseimbangan hidup kerja yang baik, maka karyawan dapat mengatasi tuntutan beban kerja.

Tingginya tuntutan dan beban kerja termasuk aktivitas fisik karyawan yang dirasakan oleh karyawan ditambah dapat memengaruhi rendahnya tingkat *work-life balance* pada karyawan (Erwilfan et al., 2024). Puspitasari (2022) mengatakan bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara beban kerja terhadap *work-life balance*. Banyaknya tugas pekerjaan yang harus diselesaikan saat bekerja dapat menimbulkan beban bagi karyawan di sektor pertambangan. Dengan membantu karyawan mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, dengan cara memberikan program atau kebijakan yang mendukung seperti *family gathering*, *team bulding*, dan *outbonda* di perusahaan.

Reynaldi et al., (2022) dalam penelitiannya mengenai pengaruh beban kerja terhadap *Work Life Balance* pada pelaut di kapal kargo menunjukkan bahwa beban kerja para pelaut pada tingkat yang cukup tinggi yang artinya

terdapat pengaruh negatif antara beban kerja terhadap *work-life balance*. Dalam penelitiannya menunjukkan bahwa bekerja menjadi pelaut memiliki dampak negatif pada *work-life balance* karyawan. Dimana para pekerja pelaut dikapal kargo memiliki karakteristik yang mirip dengan karyawan yang bekerja di sektor pertambangan, seperti para pelaut yang dituntut untuk harus bekerja jauh dari keluarga serta lingkungan kerja yang memiliki tingkat resiko bahaya yang tinggi, dapat menyebabkan frustrasi bagi karyawan yang pada akhirnya akan mengganggu keseimbangan kehidupan pelaut, karena mereka merasa tidak mampu untuk menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadinya.

H1: Beban kerja berpengaruh negatif terhadap *work-life balance* pada karyawan

### **2.2.2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Work-Life Balance**

Made & Komang (2020) bahwa ada beberapa faktor yang berperan dalam stres kerja yaitu meliputi aspek fisiologis (sulit tidur, cepat lelah, tegang otot), aspek psikologis (kurang konsentrasi, rasa bosan, kehilangan semangat untuk bekerja), dan aspek perilaku (kurang minat berinteraksi dengan rekan kerja, penurunan kinerja). Menurut Darmawan (2023) bahwa terdapat hubungan antara stres kerja terhadap *work-life balance*. Jika keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi tercipta, maka tingkat stres karyawan dapat diminimalkan. Oleh karena itu, stres berpengaruh negatif

terhadap *work-life balance*. Artinya, semakin tinggi *work-life balance* seseorang, maka semakin rendah tingkat stres kerja yang dirasakannya. Akan tetapi, jika tingkat *work-life balance* rendah, maka tingkat stres kerja akan cenderung tinggi.

Kemudian hasil penelitian yang ditulis oleh Pradana (2022) mengatakan bahwa karyawan yang diwajibkan untuk memiliki pemahaman yang luas dibidang ilmu. Seperti, ketika ada promosi jabatan, seringkali ilmu yang harus dikuasai sangatlah berbeda dengan sebelumnya karena penempatan karyawan didivisi yang berbeda dengan sebelumnya, misalnya dari divisi operasi atau engineering ke divisi marketing atau HSSE. Selain itu, beberapa karyawan mengatakan bahwa arahan dari atasan terkadang membingungkan, sehingga bawahannya memiliki persepsi yang berbeda dalam menerapkan program kerja dilapangan.

Hal itu tentu dapat menimbulkan stres bagi karyawan. Dan menunjukkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan sangat penting bagi karyawan. Keluarga memiliki peran yang sangat penting dengan prioritas pekerjaan berada di urutan kedua setelah keluarga.

H2: Stres kerja berpengaruh negatif terhadap *work-life balance*

### **2.2.3. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Menurut Faqih (2022) bahwa karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya apabila beban kerja yang diberikan kepada karyawan berkurang.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Nurjanah et al., (2024) dan Salleh et al., (2024) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Apabila karyawan dituntut secara terus-menerus untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan pemberian beban kerja yang tidak sesuai dari atasan kepada karyawan, hal tersebut dapat menyebabkan rasa ketidakpuasan terhadap pekerjaannya.

Karena beban kerja yang tinggi, seringkali karyawan tambang kehilangan kemampuan untuk mengendalikan dirinya, sehingga mereka kesulitan untuk menjaga perilaku yang sesuai dengan norma-norma perusahaan, yang pada akhirnya dapat menyebabkan kemungkinan kesalahan saat bekerja. Selain itu, karyawan tambang yang mengalami kelelahan akibat beban kerja yang dimiliki dapat menyebabkan risiko kecelakaan yang lebih tinggi. Sehingga Karyawan tambang merasa tidak puas dengan pekerjaannya, (Chen et al., 2022).

H3: Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan.

#### **2.2.4. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Menurut Fardah & Ayuningtias (2020) bahwa ketidakpuasan kerja yang dialami oleh karyawan dapat memiliki dampak negatif pada perusahaan karena karyawan merasa terbebani dengan pekerjaan mereka, menghambat kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas dengan baik dan berpotensi

menyebabkan stres kerja tinggi. Stres kerja memiliki keterkaitan yang kuat dengan kepuasan kerja, karena stres merupakan indikator utama dari tingkat kepuasan kerja

Edward & Annisa (2022) menyatakan bahwa semakin tinggi stres kerja, maka semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan tersebut. Faktor utama penyebab stres kerja pada karyawan adalah beban kerja yang berlebihan dan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sangat terbatas.

Oktavina (2022) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Dalam penelitiannya mengemukakan bahwa banyak karyawan yang seringkali mengalami stres kerja karena adanya tuntutan kerja yang mewajibkan mereka mencapai target tertentu. Dengan tuntutan kerja yang harus dipenuhi oleh karyawan, perlu ditekankan bahwa beban kerja yang terlalu berat dapat menyebabkan stres terkait pekerjaan dan dapat mengakibatkan penurunan pada kepuasan kerja karyawan.

Karyawan yang mengalami tingkat stres kerja yang tinggi karena cenderung melihat pekerjaan sebagai beban. Mereka akan kehilangan rasa senang terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja seseorang tidak bisa disamakan antara satu karyawan dengan yang lain. Akan tetapi, jika stres kerja tidak ditangani dengan baik dapat menimbulkan masalah bagi karyawan, kinerja mereka akan terganggu karena kurangnya fokus saat bekerja yang dapat memunculkan terjadinya kecelakaan kerja, mengingat memiliki lingkungan kerja yang beresiko tinggi (Sanjaya, 2021).

H4: Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan.

#### **2.2.5. Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Irma et al., (2020) situasi pekerjaan karyawan dapat menyebabkan ketidakpuasan karyawan, seperti tuntutan pekerjaan yang berlebihan dan ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja, dimana lebih dominan pada kehidupan kerja karyawannya. Hal itu didukung dengan penelitian yang dilakukan Ramadhan et al., (2020) dengan hasil penelitiannya yang menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, Artinya jika semakin tinggi *work-life balance* yang dirasakan karyawan, maka kepuasan kerja karyawan akan tinggi.

Jika seorang karyawan berhasil mencapai keseimbangan yang baik antara kehidupan kerja, karir, kehidupan pribadi, dan keluarga, maka karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaannya dan karyawan akan memiliki komitmen yang kuat terhadap perusahaannya (Jannata & Perdana 2022).

Gunawan et al., (2024) menyatakan bahwa perusahaan yang menyadari betapa pentingnya menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi untuk meningkatkan kepuasan kerja dapat berdampak positif dalam meningkatkan produktivitas dan mengurangi tekanan maupun beban kerja, yang pada akhirnya juga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

H5: *Work-life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

#### **2.2.6. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Work-life Balance sebagai variabel mediasi**

Zahra & Aditia (2023) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa apabila karyawan diminta untuk bekerja lebih lama dari standarnya atau melakukan lembur agar dapat menyelesaikan tugasnya dengan optimal. Hal tersebut dapat menyebabkan karyawan kesulitan untuk membagi waktu dengan baik antara pekerjaan dengan kehidupan keluarga mereka. Sehingga dengan penerapan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi di perusahaan dapat berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja. Dimana jika perusahaan memiliki tingkat keseimbangan yang baik, maka kepuasan kerja karyawan juga akan cenderung meningkat. Sehingga dalam penelitiannya menunjukkan hasil analisisnya bahwa *work-life balance* mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja.

Erwilfan et al., (2024) menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja, *work-life balance* dan kepuasan kerja. Dalam penelitiannya menyatakan bahwa meningkatkan *work-life balance* menjadi hal yang sangat penting bagi karyawan, yang dapat memberikan dampak positif dalam meningkatkan produktivitas, mengurangi tekanan dan beban kerja, dengan tujuan untuk pemenuhan kepuasan kerja.

Ketidakseimbangan antara banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dengan waktu yang terbatas dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut dapat menyebabkan tingginya beban kerja yang dirasakan oleh

karyawan. Adanya beban kerja yang berlebihan akan berpengaruh negatif terhadap kepuasan mereka pada pekerjaannya (Erlangga et al., 2023).

H6: *Work-life balance* memediasi pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

### **2.2.7. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Work-Life Balance sebagai variabel mediasi**

Rizan et al., (2022) Apabila karyawan tidak dapat mengatasi stres kerja dengan baik, hal tersebut akan memberikan dampak yang negatif. Maka dengan menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan, maka akan menciptakan tenaga kerja yang merasa lebih puas dan senang akan pekerjaannya.

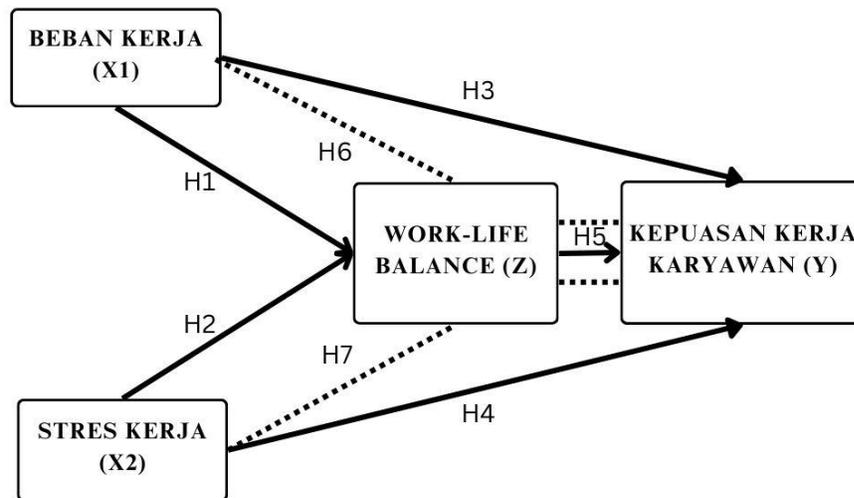
Hal itu juga sejalan dengan Nuri (2022) dalam penelitiannya mengatakan bahwa tidak hanya para karyawan yang bekerja di perusahaan teknologi yang dapat mengalami stres, akan tetapi juga karyawan yang bekerja di industri pertambangan merasakan tekanan yang sama. Dengan menerapkan *work-life balance* pada karyawan, hal tersebut dapat mengurangi rasa stres pada karyawan. Dan pada akhirnya karyawan juga akan merasa puas terhadap pekerjaannya. Dengan tingkat stres kerja yang secara signifikan tinggi dapat menurunkan kepuasan kerja terhadap karyawan yang bekerja dipertambangan, maka keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi menjadi hal

yang penting sebagai usaha untuk meningkatkan kepuasan kerja (Darmawan, 2023).

H7: *Work-life balance* memediasi pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

### 2.3 Kerangka Penelitian

Berdasarkan penjelasan dari landasan teori dan hipotesis diatas, maka model penelitian dapat digambarkan dibawah ini:



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode kuantitatif. Dimana metode ini dalam bentuk angka-angka sebagai alat untuk menentukan mengenai apa yang diketahui sebagai proses untuk menggali informasi. Menurut Sugiyono (2013) metode ini dapat diartikan sebagai pendekatan penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme. Metode ini digunakan untuk meneliti pada populasi tertentu dengan pengumpulan data menggunakan alat penelitian khusus, serta analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik. Tujuan utamanya adalah untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

#### **3.2. Variabel**

Menurut Creswell (2009) variabel penelitian dalam metode kuantitatif merujuk pada sifat atau atribut dari individu atau organisasi yang diukur atau diamati dan mengalami perubahan di antara orang atau organisasi yang sedang diteliti. Sugiyono (2013) variabel penelitian adalah suatu atribut, sifat, atau nilai dari individu, objek atau aktivitas yang memiliki variasi tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dianalisis dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Pada penelitian ini variabel yang akan diteliti adalah beban kerja, stres kerja, *work-life balance* dan kepuasan kerja karyawan.

### **3.2.1 Variabel Bebas (Independen)**

Variabel bebas atau disebut dengan variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau timbulnya variabel terikat (dependen) (Sugiyono, 2013).

#### **1. Beban Kerja**

Menurut Tarwaka (2011) Beban kerja adalah hasil dari interaksi antara tuntutan tugas di lingkungan kerja, tempat kerja yang digunakan, serta keterampilan dan persepsi pekerja. Beban kerja merujuk pada tingkat stres yang dirasakan seseorang karena merasa tidak mampu mengatasi atau menjadi produktif dengan jumlah pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Karyawan harus menghadapi berbagai tugas yang terkadang melebihi kemampuan yang mereka miliki atau menciptakan tekanan waktu karena tenggat waktu yang bersamaan dengan berbagai tugas (Bruin & Taylor, 2006).

Beban kerja diukur menggunakan teori yang diadaptasi oleh Bruin & Taylor (2006) dengan skala 6 item. Dengan skala yang asli memiliki 9 item. Alasan dari sebagian pertanyaan dari sumber referensi tidak dimasukkan kedalam kuesioner adalah karena pertanyaan terkait karakteristik bekerja di perusahaan pertambangan Sehingga pertanyaan-

pertanyaan tersebut dianggap tidak perlu disertakan dalam kuesioner, maka hanya 6 dari 9 item yang digunakan pada penelitian ini.

## 2. Stres Kerja

Menurut Tarwaka (2011) stres merupakan kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Karyawan yang dituntut untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan waktu yang terbatas cenderung akan mengalami tingkat stres kerja yang tinggi, yang dapat menimbulkan masalah kesehatan emosional dan menunjukkan perubahan perilaku saat bekerja seperti mudah marah dan kurang fokus (Jamal & Baba, 1992).

Stres kerja diukur menggunakan teori yang diadaptasi oleh Jamal & Baba (1992) dengan skala 6 item. Dengan skala yang asli memiliki 9 item. Sebagian pertanyaan dari sumber referensi tidak dimasukkan kedalam kuesioner dikarenakan terdapat pertanyaan terkait budaya Indonesia dimana karyawan, sehingga pertanyaan-pertanyaan tersebut dianggap tidak perlu disertakan dalam kuesioner, maka hanya 6 dari 9 item yang digunakan pada penelitian ini.

### 3.2.2. Variabel Mediasi (Intervening)

Variabel mediasi adalah suatu variabel yang dalam teoritis memengaruhi hubungan antara variabel independen dan dependen menjadikannya sebagai hubungan tidak langsung yang tidak dapat diamati dan

diukur. Variabel ini berperan sebagai perantara di antara variabel independen dan dependen, sehingga perubahan atau kemunculan variabel dependen tidak dipengaruhi langsung oleh variabel independen (Sugiyono, 2013).

#### Work-Life Balance

Menurut Aruldoss et al., (2022) *work-life balance* adalah bagaimana cara seseorang menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan mereka yaitu bagaimana mereka menyesuaikan peran pekerjaan mereka agar sesuai dengan nilai-nilai sistem, tujuan, dan aspirasi hidup mereka. Keseimbangan kehidupan kerja adalah sejauh mana seseorang puas dengan pekerjaannya serta kehidupan pribadinya. Dengan kata lain, karyawan yang mencapai keseimbangan kehidupan kerja yang baik adalah mereka yang menunjukkan komitmen dan investasi waktu yang sama baik dalam aspek pekerjaan maupun non-kerja (Omar et al., 2015).

Pengukuran *work-life balance* dilakukan dengan menggunakan teori Omar et al., (2015) dengan skala 5 item dari 7 item. Beberapa pertanyaan dari sumber referensi tidak dimasukkan kedalam kuesioner dikarenakan adanya kemiripan dengan pertanyaan lainnya, sehingga disengaja tidak disertakan kedalam kuesioenr untuk menghindari pertanyaan yang terlalu panjang dan berlebihan.

### **3.2.3. Variabel Terikat (Dependen)**

Variabel dependen adalah jenis variabel yang dipengaruhi atau mengalami akibat sebagai hasil dari variabel bebas. Yang sering disebut sebagai variabel output, kriteria, atau konsekuensi dan seringkali disebut sebagai variabel terikat (Sugiyono, 2013).

#### **Kepuasan Kerja**

Menurut Marliani (2015) sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya yang muncul, karena penilaian terhadap kondisi kerja merupakan definisi dari kepuasan kerja. Kepuasan seseorang tergantung pada sejauh mana kondisi yang diharapkan sesuai dengan kondisi yang sebenarnya. Yang berarti semakin besar ketidaksesuaian antara kondisi yang diinginkan dan kondisi yang ada, maka semakin besar pula tingkat ketidakpuasannya. Kepuasan kerja diukur dengan skala 3 item yang diadaptasi oleh Seashore & Camman (1982).

### **3.2.4. Variabel Kontrol**

Variabel kontrol adalah variabel yang dibuat atau dikendalikan secara konstan sehingga pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen tidak dipengaruhi oleh faktor luar yang tidak diteliti (Sugiyono, 2013). Variabel kontrol yang akan digunakan pada penelitian ini adalah gender, usia dan masa kerja (lamanya bekerja) yang kemungkinan dapat mempengaruhi tingkat

kepuasan kerja karyawan sehingga mendapat perhatian secara khusus (dikontrol).

#### 1. Gender

Gender antara laki-laki dengan perempuan dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawannya dengan alasan, bahwa karena wanita akan cenderung untuk memiliki ekspektasi yang lebih rendah dibandingkan dengan pria. Yang artinya, wanita dapat memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi bahkan dalam pekerjaan yang mungkin dianggap lebih buruk secara objektif (Aprillia & Setiawan, 2022).

#### 2. Usia

Usia dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan antara karyawan yang masih berusia muda dengan karyawan yang lebih tua. Menurut Hamdiah, (2021) bahwa umur dapat memengaruhi tingkat kepuasan sebab semakin tua usia karyawan, maka akan semakin puas terhadap pekerjaannya dan tuntutan kepuasan kerjanya akan relatif rendah.

#### 3. Masa Kerja (Lamanya bekerja)

Masa kerja atau lamanya bekerja dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan yang berbeda, karena adanya perbedaan pengalaman antara karyawan yang baru bekerja dengan karyawan yang telah lama bekerja. karyawan dengan

pengalaman kerja yang lebih lama akan cenderung lebih tinggi tingkat kepuasannya terhadap pekerjaannya daripada karyawan yang baru, sebab mereka memiliki pemahaman yang lebih mendalam mengenai tugas yang mereka jalani (Dunggio et al., 2023).

### **3.3. Populasi dan Sampel**

Populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang mencakup obyek atau subyek memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian kesimpulan dapat ditarik (Sugiyono, 2013). Populasi yang digunakan peneliti sebagai objek penelitian adalah karyawan yang bekerja di industri pertambangan. Jumlah populasi ini tidak diketahui dengan jelas, hal ini karena jumlah karyawan yang bekerja dipertambangan sangat banyak dan tidak terdapat data yang menjelaskan jumlahnya secara pasti.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013). Sampel pada penelitian ini ditujukan pada karyawan yang bekerja di industri pertambangan, dengan jumlah sampel yang diambil sebanyak 150 orang dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah pemilihan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2013). Adapun alasan menggunakan teknik *purposive sampling* pada penelitian ini adalah untuk memilih sampel secara spesifik yang menggambarkan karakteristik yang relevan dengan topik dari populasi tertentu

yang digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian dengan tepat. Sehingga data yang diperoleh akan lebih signifikan terhadap fenomena yang akan teliti. Adapun karakteristik pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja dibidang pertambangan.

Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini berdasarkan rumus dari Lemeshow, karena jumlah populasi yang tidak diketahui secara jelas. Berikut rumus dari Lemeshow yaitu:

$$n = \frac{Z^2 1 - \alpha / 2 p (1 - p)}{d^2}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

Z = skor z pada kepercayaan 95% = 1,96

P = maksimal estimasi = 0,5

d = tingkat kesalahan (*sampling error*)

$$n = \frac{Z^2 1 - \alpha / 2 p (1 - p)}{d^2}$$

$$n = \frac{1,96^2 \cdot 0,5(1 - 0,5)}{0,07^2}$$

$$n = \frac{3.8416 \cdot 0,25}{0,0064}$$

$$n = 150,0$$

Berdasarkan rumus diatas, maka jumlah sampel yang digunakan adalah sebanyak 150 responden yang telah memenuhi syarat sebagai sampel penelitian.

### **3.4. Jenis dan Teknik Pengumpulan Data**

Menurut Sekaran & Bougie (2010) bahwa jenis pengumpulan data dibagi menjadi dua yaitu data primer dan sekunder. Data primer adalah data yang mengacu pada informasi yang diperoleh secara langsung oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel-variabel yang diminati untuk tujuan penelitian tertentu. Sumber data primer merupakan individu, kelompok fokus, dan internet yang dapat digunakan untuk menyebarkan kuesioner (Sekaran & Bougie, 2010). Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai metode untuk mengumpulkan data responden.

Data primer yang dikumpulkan dalam penelitian ini diperoleh dari informasi terkait karyawan yang bekerja di industri pertambangan. Kuesioner yang disebarakan berisi pertanyaan mengenai Beban Kerja, Stres Kerja, *Work-life Balance* dan Kepuasan Kerja. Setiap poin jawaban pada kuesioner ditentukan berdasarkan skornya dengan menggunakan skala *Likert*. Sugiyono (2013) Skala *Likert* digunakan untuk menilai sikap, pendapat, dan persepsi individu atau sekelompok orang terhadap fenomena sosial tertentu yang telah ditetapkan secara khusus oleh peneliti dalam konteks penelitian yang disebut sebagai variabel penelitian. Instrumen penelitian dengan menggunakan skala

Likert dapat menggunakan item setuju atau tidak setuju. Skor pada jawaban yang digunakan pada setiap pertanyaan yaitu:

**Tabel Skala Likert**

| Jawaban             | Nilai |
|---------------------|-------|
| Sangat Setuju       | 5     |
| Setuju              | 4     |
| Cukup Setuju        | 3     |
| Tidak Setuju        | 2     |
| Sangat Tidak Setuju | 1     |

Tabel 1.3 Skala Likert

Dalam penelitian ini, kuesioner terdiri dari variabel beban kerja, stres kerja, *work-life balance*, dan kepuasan kerja yang diberikan kepada karyawan yang bekerja di industri pertambangan.

### **3.5. Uji Instrumen**

#### **3.5.1. Uji Validitas**

Menurut Sugiyono (2013) uji validitas digunakan untuk mendapatkan data yang valid. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner. Uji validitas dapat diukur melalui 3 cara, yaitu:

- a. Dapat dilakukan dengan validitas konstruksi yaitu dengan cara mengkorelasikan antara skor masing-masing dengan skor total untuk mengetahui apakah setiap instrumen tersebut valid atau tidak.
- b. Validitas isi dengan cara membandingkan isi instrumen dengan isi.
- c. Validitas eksternal yaitu dengan cara membandingkan dan mencari kesamaan antara kriteria yang terdapat dalam instrumen dengan fakta empiris yang terjadi di lapangan. Dengan menerapkan uji korelasi *Pearson Product Moment*, yang melibatkan korelasi antara skor dari setiap item dengan skor total. Skor total adalah hasil penjumlahan skor dari setiap item pada instrumen tersebut. Untuk mengukur korelasi pada uji validitas ini, maka digunakan korelasi antara item dan total dengan menggunakan alat perhitungan yaitu SPSS. Uji validitas ini akan dinyatakan valid apabila memiliki koefisien korelasi yang lebih besar dari r tabel dan sebaliknya apabila item pertanyaan dinyatakan tidak valid apabila koefisien korelasi kurang dari nilai r tabel.

### **3.5.2. Uji Reliabilitas**

Menurut Sugiyono (2013) ketika digunakan untuk mengukur hal yang serupa dari waktu ke waktu, alat ukur dianggap dapat diandalkan apabila secara konsisten menghasilkan hasil yang sama. Yang berarti Instrumen dinyatakan reliabel atau dapat diandalkan apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan menunjukkan konsistensi atau hasil yang sama dari waktu ke waktu. Untuk dapat mengetahui alat ukur tersebut reliabel atau tidak, dilakukan dengan

menggunakan metode *Alpha Cronbach*. Dinyatakan reliabel apabila pengukuran memiliki nilai *Alpha Cronbach* diatas 0,6 atau 60% maka data tersebut reliabel.

### **3.6. Metode Analisis Data**

#### **3.6.1. Uji Normalitas**

Menurut Ghozali (2016) bahwa uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah distribusi variabel independen, variabel dependen, atau keduanya normal atau tidak dalam model regresi. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogrov-Smimov* untuk menguji masing-masing dari variabel. Data penelitian akan dinyatakan normal atau memenuhi uji normalitas apabila data berdistribusi normal dengan nilai probabilitas  $>0,05$ . Dan sebaliknya apabila nilai probabilitas  $<0,05$  maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal.

### **3.7. Uji Statistik**

#### **3.7.1. Analisis Regresi**

Menurut Ghozali (2013) bahwa analisis regresi tidak hanya mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, tetapi juga mengindikasikan arah hubungan antara variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen dianggap bersifat acak atau stokastik, yang berarti memiliki distribusi probabilitas. Sebaliknya, variabel independen diasumsikan memiliki nilai yang

tetap atau deterministik. Persamaan regresi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah:

### 1. Regresi Model I

Model analisis regresi I digunakan untuk melihat sejauh mana dampak langsung variabel beban kerja dan stres kerja terhadap variabel *work-life balance*. Persamaan regresi linear I sebagai berikut:

$$\text{persamaan : } Z = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 \dots \dots \dots (1)$$

Keterangan:

Z = Work-life balance

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X1 = Beban Kerja

X2 = Stres Kerja

### 2. Regresi Model II

Analisis regresi model II digunakan untuk melihat sejauh mana dampak langsung dari variabel beban kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Persamaan regresi model II sebagai berikut:

$$\text{Persamaan: } Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 \dots \dots \dots (II)$$

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja Karyawan

a = Kontanta

b = Koefisien regresi

X1 = Beban kerja

X2 = Stres kerja

### 3.7.2. Analisis Regresi Linear Berganda

Digunakan untuk melihat besarnya pengaruh langsung dari variabel work-life balance terhadap variabel kepuasan kerja karyawan.

$$\text{Persamaan: } Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 Z \dots\dots\dots(3)$$

Keterangan:

Y = Kepuasan kerja karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X1 = Beban kerja

X2 = Stres kerja

Z = Work-life balance

### 3.8. Uji Hipotesis

#### 1. Uji Parsial (t)

Menurut Ghazali (2016) uji t adalah untuk melihat sejauh mana satu variabel independen memengaruhi variabel dependen. Apabila hasil yang signifikan lebih besar dari 0,5 maka hipotesisnya salah (koefisien regresi tidak signifikan). Yang artinya bahwa variabel independen tidak memengaruhi variabel dependen. Dan sebaliknya apabila nilai penting kurang dari 0,5 maka

hipotesisnya benar (koefisien regresi signifikan) yang artinya bahwa variabel independen memengaruhi variabel dependen.

## **2. Uji Secara Simultan (F)**

Menurut Ghozali (2016) bahwa uji F menunjukkan apakah semua faktor independen memiliki pengaruh secara keseluruhan terhadap variabel dependen. Dilakukan dengan melihat berapa nilai probabilitas signifikansi. Apabila nilai probabilitas signifikansi kurang dari 0,05 maka hipotesisnya benar, dan sebaliknya apabila nilai probabilitas signifikansi kurang dari 0,05 maka hipotesisnya salah. Dengan kata lain, dampak keseluruhan dari faktor-faktor independen terhadap variabel dependen tidak dapat dipastikan.

### **3.9. Analisis Jalur (Path Analize)**

Menurut Ghozali (2013) bahwa untuk menguji pengaruh variabel mediasi digunakan metode analisis jalur (path analysis). Analisis jalur adalah analisis regresi untuk memperkirakan hubungan sebab-akibat antar variabel (model kausal) yang telah ditetapkan berdasarkan teori sebelumnya. Analisis jalur sendiri tidak mampu menetapkan hubungan sebab-akibat dan tidak dapat menggantikan peran peneliti dalam memahami kausalitas antar variabel. Fungsi utama dari analisis jalur adalah untuk mengidentifikasi pola hubungan antara tiga atau lebih variabel, namun tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kausalitas yang bersifat khayalan.

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini yang berisikan analisis dan pembahasan mengenai “Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan *Work-life Balance* sebagai Variabel Mediasi” yang dilakukan pada karyawan yang bekerja di industri pertambangan melalui kuesioner yang telah disebar. Dari penyebaran kuesioner tersebut terdapat 150 responden. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 21.0 *for windows*. Bagian ini membahas mengenai hasil penelitian dengan dimulai dari analisis deskriptif yang mencakup jenis kelamin, usia, status pernikahan, pendidikan terakhir, jenis perusahaan dan porsi pekerjaan. Selanjutnya, dilakukan analisis kuantitatif yang melibatkan analisis regresi, analisis jalur, dan pengujian hipotesis.

#### **4.1. Hasil Analisis Deskriptif**

##### **4.1.1. Hasil Analisis Deskriptif Karakteristik Responden**

Setelah melakukan penyebaran kuesioner, telah berhasil mengumpulkan data sebanyak 150 responden. Yang selanjutnya, data tersebut dianalisis berdasarkan karakteristik responden untuk memberikan wawasan yang lebih mendalam dalam penelitian ini.

## 1. Hasil Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dideskripsikan karakteristik responden berdasarkan dari jenis kelamin responden yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Frekuensi  | Persentase (%) |
|---------------|------------|----------------|
| Laki-laki     | 113        | 75.3           |
| Perempuan     | 37         | 24.7           |
| <b>Total</b>  | <b>150</b> | <b>100.0</b>   |

Sumber: Data diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.1 dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, terdapat 113 orang yang berjenis kelamin laki-laki atau 75,3%, sedangkan 37 orang yang berjenis kelamin perempuan atau 24,7% dengan total seluruh responden adalah 150 orang. Berdasarkan data tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden adalah laki-laki yaitu sebanyak 113 responden (75,3%).

## 2. Hasil Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dideskripsikan karakteristik responden berdasarkan dari usia responden yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

| Usia                 | Frekuensi | Presentase (%) |
|----------------------|-----------|----------------|
| Kurang dari 21 tahun | 2         | 1.3            |

Lanjutan tabel 4.2

|                     |            |              |
|---------------------|------------|--------------|
| 21 – 30 tahun       | 51         | 34.0         |
| 31 – 40 tahun       | 48         | 32.0         |
| 41 – 50 tahun       | 45         | 30.0         |
| Lebih dari 50 tahun | 4          | 2.7          |
| <b>Total</b>        | <b>150</b> | <b>100.0</b> |

Sumber: Data di olah 2024

Berdasarkan tabel 4.2 dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden berdasarkan usia responden, bahwa sebagian besar responden adalah berusia kisaran antara 21-30 tahun sebanyak 51 responden atau 34.0%.

### 3. Hasil Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dideskripsikan karakteristik responden berdasarkan dari status pernikahan responden yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

| <b>Status Pernikahan</b> | <b>Frekuensi</b> | <b>Persentase</b> |
|--------------------------|------------------|-------------------|
| Belum menikah            | 35               | 23.3              |
| Janda/Duda               | 21               | 14.0              |
| Sudah Menikah            | 94               | 62.7              |
| <b>Total</b>             | <b>150</b>       | <b>100.0</b>      |

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.3 dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden berdasarkan status pernikahan, terdapat sebanyak 35 responden atau 23,3% yang

berstatus belum menikah, 21 responden atau 14,0% berstatus janda/duda, dan 94 responden atau 62,7% berstatus sudah menikah. Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden adalah berstatus sudah menikah yaitu sebanyak 94 responden (62,7%).

#### 4. Hasil Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dideskripsikan karakteristik responden berdasarkan dari pendidikan terakhir responden yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

| <b>Pendidikan Terakhir</b> | <b>Frekuensi</b> | <b>Persentase</b> |
|----------------------------|------------------|-------------------|
| SD-SMP                     | 5                | 3.3               |
| SMA/Sederajat              | 42               | 28.0              |
| Diploma/Sarjana            | 75               | 50.0              |
| Magister                   | 26               | 17.3              |
| Doktor                     | 2                | 1.3               |
| <b>Total</b>               | <b>150</b>       | <b>100.0</b>      |

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.4 dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir, sebagian besar responden dengan pendidikan terakhir Diploma/Sarjana yaitu sebanyak 75 responden atau 50,0%, lalu sebanyak 42 responden atau 28,0% memiliki tingkat pendidikan terakhir SMA/Sederajat, kemudian dengan

tingkat pendidikan terakhir magister sebanyak 26 responden atau 17,3%, sedangkan untuk pendidikan terakhir SD-SMP sebanyak 5 responden atau 3.3% dan sisanya untuk pendidikan terakhir Doktor sebanyak 2 responden atau 1,3%. Maka, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan terakhir Diploma/Sarjana yaitu sebanyak 75 responden (50,0%).

### 5. Hasil Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dideskripsikan karakteristik responden berdasarkan dari jenis perusahaan responden yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Perusahaan

| <b>Jenis Perusahaan</b> | <b>Frekuensi</b> | <b>Persentase</b> |
|-------------------------|------------------|-------------------|
| BUMN                    | 60               | 40.0              |
| Swasta                  | 90               | 60.0              |
| <b>Total</b>            | <b>150</b>       | <b>100.0</b>      |

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.5 dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis perusahaan, sebanyak 90 responden atau 60,0% adalah swasta. Kemudian sebanyak 60 responden atau 40,0% adalah BUMN. Maka, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar jenis perusahaan responden adalah swasta yaitu sebanyak 90 responden (60,0%).

## 6. Hasil Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja:

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dideskripsikan karakteristik responden berdasarkan dari lama bekerja responden yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

| <b>Lama Bekerja</b> | <b>Frekuensi</b> | <b>Persentase</b> |
|---------------------|------------------|-------------------|
| Kurang dari 1 tahun | 2                | 1.3               |
| 1 - 3 tahun         | 39               | 26.0              |
| 4 - 6 tahun         | 32               | 21.3              |
| 7 - 9 tahun         | 25               | 16.7              |
| 10 - 12 tahun       | 22               | 14.7              |
| 13 - 15 tahun       | 13               | 8.7               |
| Lebih dari 15 tahun | 17               | 11.3              |
| <b>Total</b>        | <b>150</b>       | <b>100.0</b>      |

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.6 dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden berdasarkan lama bekerja, bahwa sebagian besar lama bekerja responden adalah 1-3 tahun sebanyak 39 responden atau 26,0%. Kemudian lama bekerja responden 1-6 tahun sebanyak 32 responden atau 21,3%. Lalu lama bekerja responden untuk 7-9 tahun terdapat 25 responden atau 16,7%. Selanjutnya lama bekerja responden untuk 10-12 tahun terdapat 22 responden atau 14,7%. Kemudian untuk lama bekerja responden

yang lebih dari 15 tahun sebanyak 17 responden atau 11,3%. Selanjutnya lama bekerja responden untuk 13-15 tahun sebanyak 13 responden atau 8,7%. Dan yang terakhir untuk lama bekerja responden yang kurang dari 1 tahun adalah sebanyak 2 responden atau 1,3%. Maka, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar lama bekerja responden adalah 1-3 tahun yaitu sebanyak 39 responden (26,0%).

### 7. Hasil Karakteristik Responden Berdasarkan Porsi Pekerjaan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dideskripsikan karakteristik responden berdasarkan dari posisi responden yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Porsi Pekerjaan

| <b>Porsi Pekerjaan</b> | <b>Frekuensi</b> | <b>Persentase</b> |
|------------------------|------------------|-------------------|
| Lapangan               | 97               | 64.7              |
| Kantor                 | 53               | 35.3              |
| <b>Total</b>           | <b>150</b>       | <b>100.0</b>      |

Sumber: Data diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.7 maksud dari karakteristik responden berdasarkan porsi pekerjaan adalah porsi atau waktu yang lebih banyak dihabiskan karyawan saat bekerja, yang dapat disimpulkan bahwa sebagian porsi pekerjaan responden adalah di Lapangan sebanyak 97 atau 64,7%. Sedangkan untuk porsi pekerjaan di kantor sebanyak 53 atau 35,3%. Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian porsi pekerjaan responden adalah di lapangan yaitu sebanyak 97 (64,7%).

## 4.2 Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran atau penjelasan mengenai data dengan menganalisis data yang dilihat dari nilai rata (mean), standar deviasi, maksimum, dan minimum. Data yang telah dikumpulkan kemudian dianalisis secara deskriptif untuk memahami jawaban setiap responden terhadap variabel yang diteliti.

### 1. Variabel Beban Kerja

Tabel 4.8 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Beban Kerja

| No | Indikator Variabel  | Mean        |
|----|---|-------------|
| 1. | Beban kerja membuat aktivitas saya sehari-hari terpengaruh (misalnya olahraga, waktu makan dan tidur) | 3.16        |
| 2. | Saya mengalami kesulitan untuk memenuhi banyaknya batasan waktu yang diberikan dalam pekerjaan saya   | 3.28        |
| 3. | Saya harus bekerja sangat cepat   | 3.68        |
| 4. | Saya sangat sibuk dan sulit untuk berkonsentrasi pada pekerjaan didepan saya                          | 3.37        |
| 5. | Saya merasa diberi batasan waktu yang tidak realistis   | 3.32        |
| 6. | Saya merasa kurang bersemangat, jika menjelang akhir hari kerja                                       | 3.33        |
|    | <b>Rata-rata</b>  | <b>3.35</b> |

Sumber: Data diolah tahun 2024

Dari hasil analisis pada tabel 4.8, dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata dari variabel beban kerja adalah 3,35. Dengan nilai terendah dari variabel beban kerja adalah 3,16 pada pernyataan: Beban kerja membuat aktivitas saya sehari-hari terpengaruh (misalnya olahraga, waktu makan dan tidur). Sedangkan nilai tertinggi dari variabel beban kerja adalah 3,68 terletak pada pernyataan: Saya harus bekerja sangat cepat.

## 2. Variabel Stres Kerja

Tabel 4.9 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Stres Kerja

| No | Indikator Variabel   | Mean        |
|----|--|-------------|
| 1. | Pekerjaan yang saya lakukan membuat saya merasa cemas  | 3.26        |
| 2. | Kadang-kadang, ketika memikirkan tugas pekerjaan saya, saya merasa sesak di dada                     | 3.14        |
| 3. | Seringkali, saya merasa terbebani oleh pekerjaan saya  | 3.41        |
| 4. | Banyak karyawan di tempat saya bekerja merasa lelah dengan tuntutan perusahaan                       | 3.27        |
| 5. | Dampak (negatif) pekerjaan terhadap hidup saya terlalu tinggi  | 3.35        |
| 6. | Saya mempunyai banyak tugas dan takut jika waktu yang tersisa untuk menyelesaikannya sangat terbatas | 3.24        |
|    | <b>Rata-rata</b>   | <b>3.27</b> |

Sumber: Data diolah tahun 2024

Dari hasil analisis pada tabel 4.9, dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata dari variabel stres kerja adalah 3,27. Dengan nilai terendah dari variabel stres kerja adalah 3,14 pada pernyataan: Kadang-kadang, ketika memikirkan tugas pekerjaan saya, saya merasa sesak di dada. Sedangkan nilai tertinggi dari variabel stres kerja adalah 3,41 terletak pada pernyataan: Seringkali, saya merasa terbebani oleh pekerjaan saya.

### 3. Variabel Work-Life Balance

Tabel 4.10 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Work-Life Balance

| No | Indikator Variabel   | Mean        |
|----|--|-------------|
| 1. | Saya berhasil menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dan kehidupan diluar pekerjaan                                    | 4.05        |
| 2. | Saya merasa puas dengan cara saya membagi perhatian saya antara pekerjaan dan kehidupan diluar pekerjaan           | 3.88        |
| 3. | Saya puas dengan keseimbangan antara pekerjaan saya dan kehidupan non-kerja saya                                   | 4.01        |
| 4. | Saya puas dengan kemampuan saya untuk menyeimbangkan kebutuhan pekerjaan saya dengan kebutuhan kehidupan non-kerja | 3.84        |
| 5. | Saya puas dengan cara saya membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan diluar pekerjaan                           | 4.09        |
|    | <b>Rata-rata</b>   | <b>3.97</b> |

Sumber: Data diolah tahun 2024

Dari hasil analisis pada tabel 4.10, dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata dari variabel *work-life balance* adalah 3,97. Dengan nilai terendah dari variabel *work-life*

*balance* adalah 3,84 pada pernyataan: Saya puas dengan kemampuan saya untuk menyeimbangkan kebutuhan pekerjaan saya dengan kebutuhan kehidupan non-kerja. Sedangkan nilai tertinggi dari variabel *work-life balance* adalah 4,09 terletak pada pernyataan: Saya puas dengan cara saya membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan diluar pekerjaan.

#### 4. Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 4.11 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

| No | Indikator Variabel                                  | Mean        |
|----|---|-------------|
| 1. | Secara keseluruhan, saya puas dengan pekerjaan saya | 4.16        |
| 2. | Secara umum, saya tidak menyukai pekerjaan saya     | 3.34        |
| 3. | Secara umum, saya suka bekerja disini               | 4.23        |
|    | <b>Rata-rata</b>                                    | <b>3.91</b> |

Sumber: Data diolah tahun 2024

Dari hasil analisis pada tabel 4.11, dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata dari variabel kepuasan kerja adalah 3,91. Dengan nilai terendah dari variabel kepuasan kerja adalah 3,34 pada pernyataan: Secara umum, saya tidak menyukai pekerjaan saya. Sedangkan nilai tertinggi dari variabel kepuasan kerja adalah 4,23 terletak pada pernyataan: secara umum, saya suka bekerja disini.

### 4.3. Uji Instrumen

#### 4.3.1 Uji Validitas

Validitas kuesioner dapat dinilai dengan menggunakan uji validitas. Sebelum menetapkan semua indikator pernyataan layak sebagai alat penelitian, dilakukan dengan uji pada sampel besar. Jika tingkat signifikansi 5% jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka pernyataan tersebut dianggap valid. Sedangkan jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka pernyataan tersebut dianggap tidak valid. Berikut adalah hasil uji validitas:

Tabel 4.12 Uji Validitas dari Item-item Variabel Penelitian

| Variabel    | Item | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
|-------------|------|----------|---------|------------|
| Beban kerja | BK1  | 0.864    | 0.361   | Valid      |
|             | BK2  | 0.754    |         | Valid      |
|             | BK3  | 0.746    |         | Valid      |
|             | BK4  | 0.812    |         | Valid      |
|             | BK5  | 0.877    |         | Valid      |
|             | BK6  | 0.862    |         | Valid      |
| Stres Kerja | SK1  | 0.887    | 0.361   | Valid      |
|             | SK2  | 0.908    |         | Valid      |
|             | SK3  | 0.917    |         | Valid      |
|             | SK4  | 0.806    |         | Valid      |

Lanjutan tabel 4.12

|                   |     |       |       |       |
|-------------------|-----|-------|-------|-------|
|                   | SK5 | 0.934 |       | Valid |
|                   | SK6 | 0.712 |       | Valid |
| Work-Life Balance | WB1 | 0.875 | 0.361 | Valid |
|                   | WB2 | 0.932 |       | Valid |
|                   | WB3 | 0.965 |       | Valid |
|                   | WB4 | 0.928 |       | Valid |
|                   | WB5 | 0.841 |       | Valid |
| Kepuasan Kerja    | KK1 | 0.856 | 0.361 | Valid |
|                   | KK2 | 0.757 |       | Valid |
|                   | KK3 | 0.795 |       | Valid |

Sumber : Data diolah tahun 2024 Output SPSS terlampir

Berdasarkan tabel 4. 12 hasil evaluasi validitas menunjukkan bahwa semua pernyataan variabel yang diajukan kepada responden adalah valid. Hal ini karena dilihat dari nilai r hitung > r tabel (0.361) sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang ada dalam kuesioner tersebut dapat dikatakan layak sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian. Semua indikator atau pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini dapat dianggap valid, karena mampu mengukur konsep atau variabel dengan akurat dan konsisten. Validitas merupakan ukuran sejauh mana instrumen pengukuran mengukur variabel yang diteliti. Jika, instrumen pengukuran

tidak valid, maka hasil dari penelitian tidak dapat diandalkan atau dipercaya. Oleh karena itu, penting bagi peneliti untuk memastikan bahwa instrumen pengukuran yang digunakan memiliki validitas yang memadai sebelum digunakan untuk mengumpulkan data.

#### 4.3.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengevaluasi seberapa konsisten alat pengukuran bergantung satu sama lain. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan setelah semua variabel pernyataan dinyatakan layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Pernyataan dianggap reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6. Berikut adalah hasil dari uji reliabilitas:

Tabel 4.13 Uji Reliabilitas

| <b>Variabel</b>             | <b><i>Cronbach's Alpha</i></b> | <b>Keterangan</b> |
|-----------------------------|--------------------------------|-------------------|
| Beban Kerja (X1)            | 0.901                          | Reliabel          |
| Stres Kerja (X2)            | 0.928                          | Reliabel          |
| Work-Life Balance (Z)       | 0.945                          | Reliabel          |
| Kepuasan Kerja Karyawan (Y) | 0.724                          | Reliabel          |

Sumber: Data diolah tahun 2024 Output SPSS terlampir

Berdasarkan tabel 4.13, dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam pernyataan pada penelitian ini dinyatakan reliabel karena telah memenuhi nilai yang disyaratkan, yaitu Cronbach Alpha > 0,6.

#### 4.4. Analisis Uji Asumsi Klasik

##### 4.4.1. Uji Normalitas Data

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk menilai apakah distribusi variabel independen dan dependen dalam model regresi bersifat normal atau tidak. Model analisis regresi yang efektif. Jika nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa distribusi data bersifat normal.

##### 1. Uji Normalitas 1

Pengujian ini dilakukan untuk mengevaluasi apakah pengamatan berdistribusi secara normal atau tidak, uji normalitas pada penelitian ini menggunakan program SPSS Versi 21.0 *for windows* dan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov*. Jika nilai probabilitas lebih dari 0,05 maka distribusi data dinyatakan normal. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. 14 Uji Normalitas 1

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test |                |                         |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
|                                    |                | Unstandardized Residual |
| N                                  |                | 150                     |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>   | Mean           | .0000000                |
|                                    | Std. Deviation | 3.51969313              |
| Most Extreme Differences           | Absolute       | .098                    |
|                                    | Positive       | .074                    |
|                                    | Negative       | -.098                   |
| Kolmogorov-Smirnov Z               |                | 1.199                   |

|                        |      |
|------------------------|------|
| Asymp. Sig. (2-tailed) | .113 |
|------------------------|------|

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Sumber: Data diolah tahun 2024 Output SPSS terlampir

Hasil pengujian normalitas pada tabel 4.14 menunjukkan bahwa model regresi ini berdistribusi normal. Karena nilai *asymp.sig* yang dihasilkan sebesar  $0,113 > 0,05$ .

## 2. Uji Normalitas 2

Tabel 4. 15 Uji Normalitas 2

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test |                |                         |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
|                                    |                | Unstandardized Residual |
| N                                  |                | 150                     |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>   | Mean           | .0000000                |
|                                    | Std. Deviation | 1.12925711              |
| Most Extreme Differences           | Absolute       | .062                    |
|                                    | Positive       | .061                    |
|                                    | Negative       | -.062                   |
| Kolmogorov-Smirnov Z               |                | .763                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)             |                | .605                    |

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Sumber: Data diolah tahun 2024 Output SPSS terlampir

Hasil pengujian normalitas pada tabel 4.15 menunjukkan bahwa model regresi ini berdistribusi normal. Karena nilai *asymp.sig* yang dihasilkan sebesar  $0,605 > 0,05$ .

## 3. Uji Normalitas 3

Hasil uji normalitas tahap 3 dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. 16 Uji Normalitas 3

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test |                |                         |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
|                                    |                | Unstandardized Residual |
| N                                  |                | 150                     |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>   | Mean           | .0000000                |
|                                    | Std. Deviation | .88066827               |
| Most Extreme Differences           | Absolute       | .091                    |
|                                    | Positive       | .091                    |
|                                    | Negative       | -.075                   |
| Kolmogorov-Smirnov Z               |                | 1.115                   |
| Asymp. Sig. (2-tailed)             |                | .166                    |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data diolah tahun 2024 Output SPSS terlampir

Hasil pengujian normalitas pada tabel 4.16 menunjukkan bahwa model regresi ini berdistribusi normal. Karena nilai *asym.sig* yang dihasilkan sebesar  $0,166 > 0,05$ .

#### 4.5. Analisis Regresi Linear

Analisis regresi dilakukan untuk mengukur kekuatan hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen.

##### 1. Regresi Model 1

Pengujian dengan menggunakan dua variabel independen yaitu Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap *Work-Life Balance* (Z).

Tabel 4. 17 Hasil Analisis Regresi Linier Model 1

| Coefficients <sup>a</sup> |             |                             |            |                      |        |      |
|---------------------------|-------------|-----------------------------|------------|----------------------|--------|------|
| Model                     |             | Unstandardized Coefficients |            | Standardized         | t      | Sig. |
|                           |             | B                           | Std. Error | Coefficients<br>Beta |        |      |
| 1                         | (Constant)  | 25.824                      | .993       |                      | 25.996 | .000 |
|                           | Beban Kerja | -.155                       | .041       | -.289                | -3.755 | .000 |
|                           | Stres Kerja | -.144                       | .040       | -.279                | -3.618 | .000 |

a. Dependent Variable: Work-life Balance

Sumber: Data diolah tahun 2024 Output SPSS terlampir

Berdasarkan tabel 4. 17 dapat disimpulkan bahwa untuk hasil analisis regresi model 1 sebagai berikut:

$$Z = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Z = 25.824 + -0,289X_1 + -0,279X_2$$

Keterangan:

Z = Work-life Balance

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X<sub>1</sub> = Beban Kerja

X<sub>2</sub> = Stres Kerja

Berdasarkan persamaan regresi linier tersebut, dapat disimpulkan bahwa:

1. Jika nilai semua variabel independen adalah nol, artinya bahwa variabel *work-life balance* akan sebesar 25,824 sesuai dengan nilai konstantanya.

2. Variabel independen beban kerja (X1) memiliki pengaruh negatif terhadap variabel *work-life balance*, dengan memiliki nilai koefisien -0,289. Artinya, jika beban kerja meningkat, maka *work-life balance* akan menurun, dengan asumsi variabel independen lainnya konstan.
3. Variabel independen stres kerja (X2) diketahui memiliki pengaruh positif terhadap variabel *work-life balance*, karena memiliki -0,279. Yang artinya, jika stres kerja meningkat, maka *work-life balance* juga akan menurun sebesar -3,618. Melalui asumsi variabel independen lainnya konstan.
4. Maka berdasarkan hasil tersebut. Dapat disimpulkan jika variabel independen yang memberikan pengaruh paling signifikan terhadap *work-life balance* adalah beban kerja. Dengan nilai koefisien yang dimiliki sebesar -0,289.

## 2. Regresi Model 2

Pengujian dengan menggunakan dua variabel independen yaitu Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Tabel 4. 18 Hasil Analisis Regresi Linier Model 2

| Coefficients <sup>a</sup> |             |                             |            |                                   |        |      |
|---------------------------|-------------|-----------------------------|------------|-----------------------------------|--------|------|
| Model                     |             | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients<br>Beta | t      | Sig. |
|                           |             | B                           | Std. Error |                                   |        |      |
| 1                         | (Constant)  | 12.669                      | .319       |                                   | 39.748 | .000 |
|                           | Beban Kerja | -.053                       | .013       | -.303                             | -4.014 | .000 |

|             |       |      |       |        |      |
|-------------|-------|------|-------|--------|------|
| Stres Kerja | -.051 | .013 | -.304 | -4.030 | .000 |
|-------------|-------|------|-------|--------|------|

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber: Data diolah tahun 2024 Output SPSS terlampir

Berdasarkan tabel 4. 18 dapat disimpulkan bahwa untuk hasil analisis regresi model 2 sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 12,669 + -0,303X_1 + -0,304X_2$$

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X<sub>1</sub> = Beban Kerja

X<sub>2</sub> = Stres Kerja

Berdasarkan persamaan regresi linier tersebut, dapat disimpulkan bahwa:

1. Jika nilai semua variabel independen adalah nol, artinya bahwa variabel kepuasan kerja karyawan akan sebesar 12,669 sesuai dengan nilai konstantanya.
2. Variabel independen beban kerja (X<sub>1</sub>) memiliki pengaruh negatif terhadap variabel kepuasan kerja karyawan, dengan memiliki nilai koefisien -0,303. Artinya, jika beban kerja meningkat, maka kepuasan kerja akan menurun, dengan asumsi variabel independen lainnya konstan.

3. Variabel independen stres kerja (X2) diketahui memiliki pengaruh negatif terhadap variabel kepuasan kerja karyawan, karena memiliki  $-0,304$  Yang artinya, jika stres kerja meningkat, maka kepuasan kerja juga akan menurun sebesar  $-3,304$ . Melalui asumsi variabel independen lainnya konstan.
4. Maka berdasarkan hasil tersebut. Dapat disimpulkan jika variabel independen yang memberikan pengaruh paling signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan adalah stres kerja. Dengan nilai koefisien yang dimiliki sebesar  $-0,304$ .

#### 4.6. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja dengan *work-life balance* sebagai variabel mediasi.

Tabel 4. 19 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

| Coefficients <sup>a</sup> |                   |                             |            |                           |        |      |
|---------------------------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model                     |                   | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|                           |                   | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1                         | (Constant)        | 7.482                       | .590       |                           | 12.680 | .000 |
|                           | Beban Kerja       | -.022                       | .011       | -.126                     | -2.031 | .044 |
|                           | Stres Kerja       | -.023                       | .010       | -.133                     | -2.162 | .032 |
|                           | Work-life Balance | .201                        | .021       | .614                      | 9.698  | .000 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber: Data diolah tahun 2024 Output SPSS terlampir

Berdasarkan tabel 4. 19 maka dapat disimpulkan bahwa hasil analisis regresi linier berganda dengan dibantu menggunakan program SPSS versi 21.0 *for windows* adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 Z$$

$$Y = 7,482 + -0,126 X_1 + -0,133 X_2 + 0,614Z$$

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X<sub>1</sub> = Beban Kerja

X<sub>2</sub> = Stres Kerja

Z = Work-life Balance

e = Error

1. Jika nilai dari semua variabel independen nol, maka kepuasan kerja karyawan akan sebesar 7,482 sesuai nilai konstanta.
2. Variabel independen Beban Kerja (X<sub>1</sub>) memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan nilai koefisien yang dimiliki adalah -0,126, yang artinya jika beban kerja meningkat sebesar satu satuan, maka variabel Kepuasan Kerja Karyawan akan menurun sebesar -0,126 dengan anggapan variabel independen lainnya tetap.

3. Variabel independen Stres Kerja (X2) memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan nilai koefisien yang dimiliki adalah -0,133. Yang artinya, jika stres kerja meningkat sebesar satu satuan, maka variabel kepuasan kerja karyawan akan menurun sebesar -0,133 dengan anggapan variabel independen lainnya tetap.
4. Variabel *Work-life Balance* (Z) memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan nilai koefisien yang dimiliki adalah 0,614. Yang artinya, jika *work-life balance* meningkat satu satuan, maka variabel kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,614 dengan anggapan variabel independen lainnya tetap.

#### 4.7. Uji Hipotesis

##### 4.7.1. Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Penelitian ini dilakukan dengan uji t untuk menilai secara parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen dengan bantuan SPSS versi 21.0 *for windows*. Hasil dari uji t pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 20 Hasil Analisis Uji signifikan Parameter Individual I (Uji t)

| Coefficients <sup>a</sup> |            |                             |            |                           |        |      |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model                     |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|                           |            | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1                         | (Constant) | 25.824                      | .993       |                           | 25.996 | .000 |

|             |       |      |       |        |      |
|-------------|-------|------|-------|--------|------|
| Beban Kerja | -.155 | .041 | -.289 | -3.755 | .000 |
| Stres Kerja | -.144 | .040 | -.279 | -3.618 | .000 |

a. Dependent Variable: Work-life Balance

Sumber: Data diolah tahun 2024 Output SPSS terlampir

Berdasarkan hasil pengujian t maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Hipotesis 1: Beban kerja (X1) berpengaruh terhadap *work-life balance* (Z)

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa beban kerja memiliki nilai sebesar  $0.000 < 0.05$ , yang artinya bahwa hipotesis 1 beban kerja (X1) memengaruhi *work-life balance* (Z) berpengaruh secara signifikan diterima.

2. Hipotesis 2: Stres kerja (X2) berpengaruh terhadap *work-life balance* (Z)

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa stres kerja memiliki nilai sebesar  $0.000 < 0.05$ , yang artinya bahwa hipotesis 2 stres kerja (X2) memengaruhi *work-life balance* (Z) berpengaruh secara signifikan diterima.

Tabel 4. 21 Hasil Analisis Uji signifikan Parameter Individual II (Uji t)

| Coefficients <sup>a</sup> |                   |                             |            |                           |        |      |
|---------------------------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model                     |                   | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|                           |                   | B                           | Std. Error |                           |        |      |
| 1                         | (Constant)        | 7.482                       | .590       |                           | 12.680 | .000 |
|                           | Beban Kerja       | -.022                       | .011       | -.126                     | -2.031 | .044 |
|                           | Stres Kerja       | -.023                       | .010       | -.133                     | -2.162 | .032 |
|                           | Work-life Balance | .201                        | .021       | .614                      | 9.698  | .000 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber: Data diolah tahun 2024 Output SPSS terlampir

3. Hipotesis 3: Beban kerja (X1) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Y)

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa beban kerja memiliki nilai sebesar  $0.044 < 0.05$ , yang artinya bahwa hipotesis 3 beban kerja (X1) memengaruhi kepuasan kerja karyawan (Y) berpengaruh secara signifikan diterima.

4. Hipotesis 4: Stres kerja (X2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Y)

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa stres kerja memiliki nilai sebesar  $0.032 < 0.05$ , yang artinya bahwa hipotesis 4 stres kerja (X2) memengaruhi kepuasan kerja karyawan (Y) berpengaruh secara signifikan diterima.

5. Hipotesis 5: *Work-life balance* (Z) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Y)

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki nilai sebesar  $0.000 < 0.05$ , yang artinya bahwa hipotesis 5 *work-life balance* (Z) memengaruhi kepuasan kerja karyawan (Y) berpengaruh secara signifikan diterima.

#### 4.7.2. Uji Secara Simultan (Uji F)

Pada penelitian ini dilakukan uji f untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara bersama-sama atau simultan antara variabel independen dan variabel dependen.

Tabel 4. 22 Hasil Analisis Uji Signifikan Secara Simultan (Uji F)

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |     |             |        |                   |
|--------------------|------------|----------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df  | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1                  | Regression | 134.812        | 3   | 44.937      | 56.774 | .000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 115.561        | 146 | .792        |        |                   |
|                    | Total      | 250.373        | 149 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Work-life Balance, Stres Kerja, Beban Kerja

Sumber: Data diolah tahun 2024 Output SPSS terlampir

Berdasarkan tabel 4. 22 maka dapat disimpulkan dari hasil analisis pengujian secara simultan (uji f) bahwa terdapat nilai F hitung sebesar 56.774 dengan nilai probabilitasnya sebesar 0.000. Sehingga variabel beban kerja, stres kerja dan *work-life balance* secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, karena nilai sig yang dihasilkan sebesar  $0.000 < 0.05$ .

#### 4.8 Analisis Jalur Path (Path Analysis)

##### 1. Pengaruh Langsung

a. Beban kerja terhadap *work-life balance*

$$X1 - Z = -0.155$$

- b. Stres kerja terhadap *work-life balance*

$$X2 - Z = -0.144$$

- c. Beban kerja terhadap kepuasan kerja

$$X1 - Y = -0.022$$

- d. Stres kerja terhadap kepuasan kerja

$$X2 - Y = -0.023$$

- e. *Work-life balance* terhadap kepuasan kerja

$$Z - Y = 0.201$$

## 2. Pengaruh Tidak Langsung

- a. Beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan melalui *work-life balance*

$$X1 - Z - Y = -0.155 \times 0.201 = -0.031$$

- b. Stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan melalui *work-life balance*

$$X2 - Z - Y = -0.144 \times 0.201 = -0.028$$

Tabel 4. 23 Mediasi 1

**MEDIASI 1**

|   |          |
|---|----------|
| <b><i>Direct Effect</i></b>                         |          |
| X1 → Y  |          |
| (P <sub>1</sub> )                                   | = -0.022 |
| <b><i>Indirect Effect</i></b>                       |          |
| X1 → Z → Y  |          |
| (P <sub>3</sub> × P <sub>5</sub> ) = -0.155 × 0.201 | = -0.031 |
| <b><i>Total Effect</i></b>                          |          |
| (Direct Effect + Indirect Effect) = -0.022 + -0.031 |          |
|   | = -0.053 |

Sumber: Data diolah tahun 2024 Output SPSS terlampir

Berdasarkan tabel 4. 23 hasil analisis mediasi 1 dapat disimpulkan bahwa:

1. Hipotesis 6: Bahwa variabel beban kerja berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja karyawan dengan melalui *work-life balance* sebagai variabel mediasi. Hasil menunjukkan jika variabel beban kerja memengaruhi secara tidak langsung terhadap kepuasan kerja karyawan dengan melalui variabel *work-life balance* dengan nilai sebesar -0.022 dan pengaruh secara langsung memiliki nilai sebesar -0.031. Diketahui bahwa nilai pengaruh langsung lebih rendah dari pengaruh tidak langsung. Maka dapat disimpulkan jika hipotesis 6 terbukti bahwa *work-life balance* dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja.

Tabel 4. 24 Mediasi 2

**MEDIASI 2**

|   |          |
|---|----------|
| <b><i>Direct Effect</i></b>                         |          |
| X2 → Y  |          |
| (P <sub>1</sub> )                                   | = -0.023 |
| <b><i>Indirect Effect</i></b>                       |          |
| X2 → Z → Y  |          |
| (P <sub>3</sub> × P <sub>5</sub> ) = -0.144 × 0.201 | = -0.028 |
| <b><i>Total Effect</i></b>                          |          |
| (Direct Effect + Indirect Effect) = -0.023 + -0.028 |          |
|   | = -0.051 |

Sumber: Data diolah tahun 2024 Output SPSS terlampir

Berdasarkan tabel 4. 24 hasil analisis mediasi 1 dapat disimpulkan bahwa:

- Hipotesis 7: Bahwa variabel stres kerja berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja karyawan dengan melalui *work-life balance* sebagai variabel mediasi. Hasil menunjukkan jika variabel stres kerja memengaruhi secara tidak langsung terhadap kepuasan kerja karyawan dengan melalui variabel *work-life balance* dengan nilai sebesar -0.023 dan pengaruh secara langsung memiliki nilai sebesar -0.028. Diketahui bahwa nilai pengaruh langsung lebih rendah dari pengaruh tidak langsung. Maka dapat disimpulkan jika hipotesis 7 terbukti bahwa *work-life balance* dapat memediasi pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja.

Tabel 4. 25 Hasil Rekapitulasi Uji Hipotesis

| <b>Hipotesis</b> | <b>Pernyataan</b>   | <b>Keterangan</b> |
|------------------|---|-------------------|
| H1               | Beban kerja berpengaruh negatif terhadap <i>work-life balance</i>   | Didukung          |
| H2               | Stres kerja berpengaruh negatif terhadap <i>work-life balance</i>   | Didukung          |
| H3               | Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan  | Didukung          |
| H4               | Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan  | Didukung          |
| H5               | <i>Work-life balance</i> berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan                             | Didukung          |
| H6               | Beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui <i>work-life balance</i> sebagai variabel mediasi | Didukung          |
| H7               | Stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui <i>work-life balance</i> sebagai variabel mediasi | Didukung          |

#### **4.9 Pembahasan**

Berdasarkan hasil dari analisis data yang telah dilakukan pada penelitian ini, menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap *work-life balance* terhadap karyawan yang bekerja dipertambangan. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil uji yang telah dilakukan dan ditemukan bahwa rata-rata beban kerja karyawan tinggi. Hal tersebut, karena karyawan harus mampu menyelesaikan serangkaian tuntutan

pekerjaan yang ada dengan jangka waktu yang telah ditentukan, meskipun karyawan bekerja dalam kondisi lingkungan kerja yang memaksa mereka untuk terus waspada dan berhati-hati karena lingkungan kerja yang memiliki risiko tinggi terjadinya kemungkinan kecelakaan kerja.

Selain itu, ketika waktu bekerja yang melebihi jam kerja yang telah ditetapkan, tuntutan pekerjaan dan perubahan shift kerja, merupakan faktor yang dapat mengganggu keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan non-kerja karyawan. (Erwilfan et al., 2024) menyatakan bahwa apabila beban kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawannya terlalu berat, dapat menyebabkan kelelahan dan rasa sakit, seperti pegal-pegal dan nyeri pinggang. Maka dengan beban kerja yang sesuai dan tidak terlalu berat, karyawan akan lebih mudah untuk mengatur keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka, sehingga menciptakan keseimbangan dalam kehidupan pribadi dan pekerjaannya.

Yang artinya jika semakin berat beban kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka dapat menurunkan *work-life balance* pada karyawan. Sejalan dengan Puspitasari, (2022) dan Reynaldi et al., (2022) dalam penelitiannya yang menemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif secara signifikan terhadap *work-life balance*.

Selain beban kerja, hasil penelitian ini juga diketahui bahwa stres kerja juga berpengaruh negatif terhadap *work-life balance* dengan hasil menunjukkan bahwa rata-rata tingkat stres kerja pada karyawan tambang cukup tinggi. Stres ditempat kerja dapat muncul karena adanya tekanan dari lingkungan sekitar atau dari dalam diri individu, salah satu faktor yang dapat menyebabkan stres ditempat kerja adalah karena beban

kerja yang berlebihan, tekanan waktu, dan target yang harus dipenuhi. Kondisi tersebut dapat meningkatkan stres kerja pada karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Darmawan (2023) bahwa salah satu pemicu stres ditempat kerja adalah ketidakmampuan seseorang untuk mengendalikan situasi, yang dapat menyebabkan frustrasi karena beban kerja yang berlebihan, tekanan waktu, dan adanya hubungan interpersonal yang kurang baik. Stres kerja akan berkurang jika adanya dukungan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Ini berarti bahwa tingkat stres kerja akan rendah apabila karyawan dapat mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan.

Pradana (2022) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap *work-life balance*. Dengan tuntutan kerja yang tinggi pada karyawan dapat mendorong individu untuk terus menerus memaksakan diri pada pekerjaannya, yang akhirnya mengabaikan kehidupan diluar pekerjaan. Oleh karena itu, dengan menciptakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dapat menurunkan tingkat stres pada karyawan.

Selain memengaruhi tingkat *work-life balance*, beban kerja dan stres kerja juga dapat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Dapat dilihat dari hasil analisis data ditemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Menurut Chen et al., (2022) bahwa beban kerja yang tinggi, dapat menyebabkan kelelahan baik fisik maupun psikis pada karyawan tambang, yang dapat meningkatkan risiko kesalahan saat melakukan pekerjaannya. Oleh karena itu, tingkat

kepuasan kerja para penambang juga memainkan peran penting dalam menjaga keselamatan karyawan tambang

Salleh et al., (2024) dan Nurjanah et al., (2024) menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Dengan memberikan perhatian yang serius terhadap beban kerja karyawan, termasuk memastikan bahwa tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan kompetensi dan posisi mereka, dan menghindari tekanan waktu yang berlebihan dalam menyelesaikan pekerjaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Tugas yang diberikan kepada karyawan mungkin telah sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan, namun terkadang beban tersebut bisa jadi terlalu berat atau bahkan terlalu ringan, yang pada akhirnya akan mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan, karena semakin berat beban kerja yang mereka alami, maka akan semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan.

Selanjutnya ditemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Edward & Annisa (2022) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Stres di lingkungan kerja dapat memengaruhi tingkat kepuasan karyawan, dimana jika semakin tinggi tingkat stres seorang karyawan maka semakin rendah kepuasan kerja.

Oktavina (2022) dan Sanjaya (2021) menyimpulkan bahwa stres yang dirasakan karyawan dapat menyebabkan ketidakpuasan dalam pekerjaan mereka.

Seringkali, stres kerja yang dirasakan oleh karyawan karena tuntutan pekerjaan yang memerlukan pencapaian target yang telah ditetapkan dengan waktu yang terbatas menimbulkan keluhan dari karyawan terhadap pekerjaan mereka karena stres yang mereka alami.

Maka untuk memastikan karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan stres kerja yang dialami oleh karyawan. Jika stres kerja tidak dapat diatasi dengan baik, hal itu dapat menyebabkan kurangnya fokus saat menjalankan tugas dan dapat meningkatkan risiko kecelakaan kerja mengingat lingkungan kerja dipertambahan memiliki risiko kecelakaan kerja yang tinggi.

Dengan tingginya tingkat *work-life balance* pada karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaannya. Terlihat dari hasil analisis penelitian ini ditemukan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Jannata & Perdana (2022) yang menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa sejauh mana keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan dipertahankan dapat memengaruhi tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Misalnya, perusahaan yang memberikan hak cuti keluarga serta memiliki kebebasan untuk menyeimbangkan berbagai kegiatan pribadi mereka seperti hobi, seni, rekreasi, pendidikan, dan lainnya, yang tidak hanya fokus pada pekerjaan saja. Hal ini

menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Yang juga didukung oleh Ramadhan et al., (2020) bahwa *work-life balance* berpengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja, yang artinya semakin tinggi *work-life balance* yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Gunawan et al., (2024) menyimpulkan bahwa *work-life balance* dapat berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya, jika karyawan dapat mencapai *work-life balance* yang baik dalam pekerjaannya maka karyawan juga dapat mencapai tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

Oleh karena itu, dengan menciptakan *work-life balance* yang baik merupakan upaya dalam meningkatkan kepuasan karyawan, karena waktu yang dimiliki karyawan untuk kehidupan pribadi dan pekerjaan itu harus seimbang. Sebab jika waktu yang diberikan lebih banyak dihabiskan untuk pekerjaan, maka waktu untuk kehidupan pribadinya akan berkurang, yang akan mengakibatkan rendahnya kepuasan kerja. Namun, sebaliknya jika karyawan lebih banyak menghabiskan waktu untuk kehidupan pribadinya, hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja dan kualitas mereka akan menurun.

Selanjutnya berdasarkan hasil analisis data penelitian ini, menunjukkan bahwa *work-life balance* dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan ditambang. Yang artinya bahwa *work-life balance* berperan dalam membantu pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Menurut Erlangga et al., (2023) *work-life balance* dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan beban kerja

yang rendah dan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan dapat mempengaruhi tingginya tingkat kepuasan kerja.

Beban kerja yang semakin tinggi akan berdampak pada menurunnya kepuasan kerja. Karyawan akan merasa bahwa pekerjaan mereka lebih penting daripada waktu yang mereka miliki diluar pekerjaan, sehingga mereka akan cenderung memilih fokus pada pekerjaannya dan mengorbankan *work-life balance* (Erwilfan et al., 2024). Artinya, apabila karyawan berhasil mencapai keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadinya, maka dapat dikatakan bahwa karyawan juga telah mencapai kepuasan kerja.

Oleh karena itu, apabila perusahaan memperhatikan *work-life balance* pada karyawan serta memberikan beban kerja yang lebih ringan, memungkinkan tercapainya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi sehingga kepuasan kerja karyawan juga akan terpenuhi, yang dapat memotivasi mereka untuk memiliki kinerja serta loyalitas terhadap perusahaannya.

Selain itu, ditemukan juga berdasarkan analisis data bahwa *work-life balance* memediasi pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja didukung. Sejalan dengan hasil penelitian oleh Darmawan (2023) dan Nuri (2022) bahwa terdapat pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan melalui *work-life balance*. Dengan menciptakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi pada karyawan menjadi sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan yang secara efektif dapat menurunkan stres kerja. Hal ini dilakukan dengan memastikan bahwa

karyawan akan merasa puas dengan pekerjaan mereka dengan menjaga keseimbangan tersebut, sehingga dapat menurunkan stres kerja pada karyawan.

Penerapan *work-life balance* yang kurang optimal dapat menyebabkan karyawan mengalami gangguan kesehatan dan stres kerja akibat tuntutan kerja yang tinggi yang pada akhirnya akan menurunkan kepuasan kerja karyawan. Dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan melalui *work-life balance*. Dapat dijelaskan bahwa apabila karyawan memiliki *work-life balance* yang tinggi maka stres kerja akan menurun dan kepuasan kerja karyawan akan meningkat.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Hasil analisis penelitian yang telah dilakukan pada karyawan yang bekerja di industri pertambangan ini, dapat ditarik beberapa kesimpulan bahwa terdapat hubungan antara variabel beban kerja, stres kerja, *work-life balance* dan kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis melalui bantuan SPSS versi 21.0 *for windows*, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif beban kerja terhadap *work-life balance*, pengaruh negatif stres kerja terhadap *work-life balance*, pengaruh negatif beban kerja terhadap kepuasan kerja, pengaruh negatif stres kerja terhadap kepuasan kerja, pengaruh positif *work-life balance* terhadap kepuasan kerja, beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui *work-life balance*, stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui *work-life balance* pada karyawan pertambangan.

Semakin tinggi beban kerja maka *work-life balance* akan semakin rendah. Beban kerja yang dirasakan karyawan di tambang termasuk kedalam kategori tinggi, karena karyawan dituntut untuk menyelesaikan serangkaian tugas dengan lingkungan kerja yang berisiko tinggi. Stres kerja yang dialami oleh karyawan tambang juga tergolong cukup tinggi, karena stres kerja yang dialami karyawan tambang muncul akibat dari beban kerja yang berlebihan, tekanan waktu, dan target yang harus dicapai

sehingga keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi karyawan dapat terganggu akibat stres kerja yang dialami karyawan di tambang,

Selain itu, adanya beban kerja dan stres kerja yang tinggi, juga dapat memengaruhi rendahnya kepuasan kerja karyawan yang dirasakan. Berdasarkan hasil analisis data berikutnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya dengan menciptakan *work-life balance* pada karyawan pertambangan secara tidak langsung dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. *Work-life balance* secara tidak langsung juga dapat berperan memediasi pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dan memediasi pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja.

Sehingga dengan memperhatikan *work-life balance* dan stres kerja pada karyawan serta memberikan beban kerja yang lebih ringan, memungkinkan tercapainya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan serta meningkatnya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan.

## **5.2 Saran**

Perusahaan yang bergerak dibidang pertambangan diharapkan untuk memperhatikan beban kerja fisik maupun mental yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki karyawan, karena pertambangan merupakan pekerjaan yang memiliki resiko bahaya yang tinggi. Sebaiknya manajemen di perusahaan pertambangan juga perlu memperhatikan tingkat stres kerja yang dialami karyawan karena waktu kerja yang lama, beban kerja yang tinggi, dan lingkungan kerja

yang berisiko tinggi dengan membuat program seperti konseling, family gathering diharapkan dapat mengurangi tingkat stres kerja.

Disisi lain karyawan juga harus memiliki manajemen waktu yang baik, seperti waktu untuk berolahraga, istirahat, dan waktu tidur yang cukup agar tingkat stres karyawan menurun. Dengan mempertahankan dan meningkatkan *work-life balance* pada karyawan, sebagai upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja agar karyawan akan merasa senang pada pekerjaannya sehingga karyawan akan lebih bersemangat dan produktif dalam menyelesaikan pekerjaannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ab'shor, M. A. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan Instalasi (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Budi Jaya Teknik).
- Aemi Nia Safria, P. E., & Achadi, A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di PT. Royal Korindah Purbalingga. *Majalah Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 1-10.
- Adam, N. H. (2023). Strategi Coping Stres Kerja pada Karyawan Tambang di PT. X. *Universitas Mercu Buana Yogyakarta*.
- Adiawaty, S. (2023). *PENGARUH DIMENSI-DIMENSI WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KUALITAS KERJA*.
- Aprillia, A., & Setiawan, R. (2022). Analisis Kepuasan Kerja dari Perspektif Gender. *Sang Pencerah: Jurnal Ilmiah Universitas Muhammadiyah Buton*, 8(4), 1018–1027. <https://doi.org/10.35326/pencerah.v8i4.2748>
- Arisanti, D., & Kusumayadi, F. (2023). PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. PLN TARAKAN MITRA PT. PLN (PERSERO) ULP WOHA. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 3(2), 01–10. <https://doi.org/10.55606/jurima.v3i2.2141>
- Ariyanti, D. (2020). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi pada UD. Wirasena Inti Nusa Bagian Produksi.

- Aruldoss, A., Berube Kowalski, K., Travis, M. L., & Parayitam, S. (2022). The relationship between work–life balance and job satisfaction: Moderating role of training and development and work environment. *Journal of Advances in Management Research*, *19*(2), 240–271. <https://doi.org/10.1108/JAMR-01-2021-0002>
- Ayu Budhiarti, A., & Riyanto, S. (2022). The Effect Of Burnout, Workload And Perceived Organizational Politic On Turnover Intention For Coal And Mineral Company Employees In Indonesia. *Journal Research of Social Science, Economics, and Management*, *1*(6), 621–634. <https://doi.org/10.59141/jrssem.v1i6.236>
- Bruin, G. P., & Taylor, N. (2006). DEVELOPMENT OF THE SOURCES OF WORK STRESS INVENTORY. *South African Journal of Psychology*.
- Chen, L., Li, H., Zhao, L., Tian, F., Tian, S., & Shao, J. (2022). The effect of job satisfaction regulating workload on miners’ unsafe state. *Scientific Reports*, *12*(1), 16375. <https://doi.org/10.1038/s41598-022-20673-y>
- Creswell, J. W. (2009). *Research Design Qualitative, Quantitativ, and Mixed Methods Apptoaches*. SAGE Publications, Inc.
- Darmawan, R. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja dengan Variabel Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 547-570.

- Dewi, N. N. (2020). PENGARUH WORK LIFE BALANCE TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN BURNOUT SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA BTN SYARIAH MALANG.
- Di, H., Ali, S., & Lu, Y. (2022). Defining the Primary Work Stress Factors of Chinese Coal Miners—A Mixed-Methods Study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(21), 14593. <https://doi.org/10.3390/ijerph192114593>
- Dunggio, M., Soraya, E., Hendayana, Y., & Basofi, G. (2023). PERBEDAAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN BERDASARKAN JENIS KELAMIN, TINGKAT PENDIDIKAN DAN MASA KERJA (Studi Pada PT. Aditya Mandiri Sejahtera). *Kinerja*, 5(02), 235–245. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v5i02.2703>
- Edward Efendi Silalahi & Annisa Dianti. (2022). PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PELAYANAN TEKNIK DI PT. MAHIZA KARYA MANDIRI CABANG BEKASI. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 2(2), 247–258. <https://doi.org/10.53625/juremi.v2i2.3845>
- Erlangga, D., Subagiana, I. G. M., & Suta Artatanaya, I. G. L. (2023). ANALISIS PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. RAMA MANGGALA GAS BLITAR. *GANEC SWARA*, 17(1), 1. <https://doi.org/10.35327/gara.v17i1.363>

- Erwilfan, R., Irfani, A., & Wirayudha, A. (2024). *Pengaruh Beban Kerja dan Work-life Balance terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Megacipta Nusantara Engineering*. 4(1).
- Faqih, M. S. A. (2022). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PERUSAHAAN TAMBANG MINYAK NASIONAL (PERTAMINA) REFINERY UNIT IV CILACAP. *M. S. A.*, 1(4).
- Fardah, F. F., & Ayuningtias, H. G. (2020). PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA (STUDI PADA CV FATIH TERANG PURNAMA). *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(5), 831–842.  
<https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i5.394>
- Fauziah, Z. F. (2020). Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawati Tambang Batu Bara. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(2), 255.  
<https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v8i2.4909>
- Febrianti, N. & Ririn Handayani. (2022). Work Life Balance dan Kepuasan Kerja: Mediasi Motivasi Intrinsik. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Terapan*, 4(1), 60–67. <https://doi.org/10.31849/jmbt.v4i1.10734>
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: UNDIP Semarang.

- Gunawan, E. F., Sudarmiatin, S., & Churiyah, M. (2024). The Effect of Work-Life Balance and Compensation on Employee Performance Through Job Satisfaction as an Intervening Variable. *International Journal of Business, Law, and Education*, 5(1), 749–764. <https://doi.org/10.56442/ijble.v5i1.478>
- Hamdiah, D. (2021). *FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KEPUASAN KERJA TENAGA KESEHATAN DI PUSKESMAS KASEMEN DAN KILASAH KOTA SERANG*. 2(3).
- Hani Handoko, T. (1993). *Manajemen personalia dan sumberdaya manusia / T. Hani Hnadoko*. Yogyakarta: Yogyakarta : BPFE, 1993.
- Hasibuan, D. H. (2019). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasanah, M. (2022). Pengaruh Work-Life Balance (Keseimbangan Kehidupan Kerja) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia Cabang Pekanbaru. *Universitas Islam Riau*.
- Irma, D., Maemunah, S., Mahfud, I., & Parashakti, R. D. (2020). Work-Life Balance and Job Satisfaction: A Case Study of Employees on Banking Companies in Jakarta. *International Journal of Control and Automation*, 13(4).
- Jamal, & Baba. (1992). Shiftwork and department-type related to job stress, work attitudes and behavioral intentions: A study of nurses. *Organizational Behavior*.

- Jannata, A., & Perdhana, M. S. (2022). *ANALISIS PENGARUH WORK-LIFE BALANCE TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT DENGAN JOB SATISFACTION SEBAGAI VARIABEL INTERVENING*. 11 Nomor 3 Tahun 2022, Halaman 1.
- Linando, J. A. (2021). *MANAJEMEN KINERJA : KONSEP PRAKTIS & PERSPEKTIF ISLAM*. Yogyakarta: SEKOLAH TINGGI ILMU MANAJEMEN YKPN.
- MardianaMardiana, H. S., & FitriKumalasari. (2023). PengaruhWorklifeBalanceDanLingkunganKerja TerhadapKinerjaKaryawan(StudiPekerjaTambangPT.CitraSilikaMallawaKel. Lasususa, Kab.KolakaUtara). *TRANSEKONOMIKA: AKUNTANSI, BISNIS DAN KEUANGAN*, 3(5), 827–842. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v3i5.523>
- Marliani, R. (2015). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Novita Sari, S., & Fitria, N. (2022). Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pos Indonesia Lubuklinggau. *Jurnal IKRAITH-EKONOMIKA No 2 Vol 5*, 57-66.
- Nurasizah Mujahidin, M. K., & Sampetan, S. (2023). The Influence Of Work-Life Balance, Work Stress And Work Environment On Employee Perfomance In The Regional Financial And Asset Management Agency In Palopo City. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 2213-2206.
- Nuri Mayang Sari, S. W. (2022). Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Career Satisfaction Dengan Variabel Mediasi Job Stress, Job Satisfaction, Job

Commitment dan Work-Life Balance. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS*.

Nurjanah, R., Hasmawaty, H., & Gunarto, M. (2024). Influence of Workload, Job Satisfaction, and Communication on the Performance of Support Service Workers at Pertamina Abab Dewa Raja Field. *International Journal of Finance Research*, 5(1), 125–135. <https://doi.org/10.47747/ijfr.v5i1.1703>

Oktavina. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. XYZ. *Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie*.

Omar, M. K., Mohd, I. H., & Ariffin, M. S. (2015). *WORKLOAD, ROLE CONFLICT AND WORK-LIFE BALANCE AMONG EMPLOYEES OF AN ENFORCEMENT AGENCY IN MALAYSIA*. 8(2).

Poulose, S., & Sudarsan, N. (2014). “Work Life Balance: A Conceptual Review.” *International Journal of Advances in Management and Economics*.

Pradana, P. (2022). *PENGARUH BEBAN DAN STRES KERJA SERTA WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT. PGN TBK)*. 7(3).

Pratama, H. P., & Setiadi, I. K. (2021). *PENGARUH WORK LIFE BALANCE TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN MILENIAL PERUSAHAAN STARTUP DI JAKARTA*. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 4(2), 25–39. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v4i2.6602>

- Puspitasari, N. (2023). Beban Kerja dan Dukungan Sosial dalam Hubungannya dengan Work-Life Balance Karyawan Occupational Health and Safety PT. Bumi Suksesindo Copper and Gold Banyuwangi. *Jurnal Penelitian Kesehatan Suara Forikes*, 316-320.
- Putri Herdianti Sitanggang, M. A. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Beban Kerja terhadap Stres Kerja (Studi pada BPJS ketenagakerjaan Kantor Cabang Kota Kediri Jawa Timur). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis*.
- Ramadhan, Y. A., Imawati, D., & Romdani, E. (n.d.). *PENGARUG WORK LIFE BALANCE DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT BINA SARANA SUKSES*.
- Reynaldi, Rini Nurahaju, & Dessy Nur Utami. (2022). PENGARUH BEBAN KERJA DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP WORK LIFE BALANCE PADA PELAUT DI KAPAL KARGO. *JURNAL PSIKOLOGI POSEIDON*, 33–53. <https://doi.org/10.30649/jpp.v5i2.71>
- Rizan, M., Hanoum, F. C., & Kresnamurti, A. (2022). PERAN WORK-LIFE BALANCE DAN STRESS KERJA DALAM MENCIPTAKAN KEPUASAN KERJA SERTA PENGARUHNYA TERHADAP KUALITAS PELAYANAN YANG DIBERIKAN OLEH TENAGA KESEHATAN RUMAH SAKIT DI KARAWANG. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 13(02), 306–329. <https://doi.org/10.21009/JRMSI.013.2.08>

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior*. United Kingdom: Person Education.
- Rohmat, A. B. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) Tbk Kantor Cabang Martadinata Malang.
- Safriti, L. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi kasus PT Ancol Terang Metal Printing Industri).
- Salleh, R., Lohana, S., Kumar, V., & Nooriza, S. (2024). Evaluation of job satisfaction as a mediator: Exploring the relationship between workload, career growth, social support supervisory and talent retention in the oil and gas industry in Malaysia. *The Extractive Industries and Society*, 17, 101426. <https://doi.org/10.1016/j.exis.2024.101426>
- Sanjaya, Bagus. (2021). “Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Dukungan Sosial sebagai Variabel Moderasi.” *Jurnal Ilmu Manajemen* 9(3):886–95. doi: 10.26740/jim.v9n3.p886-895.
- Saputro, D. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Duren Mandiri Fortuna (PLYWOOD).
- Seashore, S. E., Lawler, E. E., & Cammann, C. (1982). *Observing and measuring organizational change: a guide to field practice*. New York: NY:Wiley.

- Sanjaya, B. (2021). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Dukungan Sosial sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 886–895. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p886-895>
- Sumanta, J., Indah, M. F., & Hadi, Z. (2022). ANALISIS STRESS KERJA PADA KARYAWAN DITINJAU DARI BEBAN KERJA, MASA KERJA DAN PERAN ORGANISASI DI PT. X KAB. TAPIN KALIMANTAN SELATAN. *An-Nadaa Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 9(1), 102. <https://doi.org/10.31602/ann.v9i1.7375>
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: ALFABETA.
- Tarwaka. (2011). *Ergonomi Industri Dasar Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Surakarta: HARAPAN PRESS.
- Uma Sakaran, R. B. (2010). *Research Methods For Business A Skill-Building Approach Fifth Edition*. A John Wiley and Sons, Ltd.
- Urba, M. A., & Soetjningsih, C. H. (2022). Hubungan Antara Work Life Balance dan Stres Kerja Pada Karyawan Perusahaan. *Bulletin of Counseling and Psychotherapy*, 4(3). <https://doi.org/10.51214/bocp.v4i3.383>
- Yulistiana, D. (2022). PERAN STRES KERJA MEMEDIASI BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN KANTOR CABANG PT.BINTANG SIDORAYA. *Jurnal Manajemen*, 11(1).
- Yunandi, F. D. (2023). Pengaruh Worklife Balance dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Tenaga Kependidikan Universitas Lampung).

Yusnita, R. T., & Nurlinawaty, R. (2022). Bagaimana Stres Kerja dan Work Life Balance pada Pekerja Wanita Memediasi Work Family Conflict dengan Prestasi Kerja? *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 13(3), 257–269.  
<https://doi.org/10.29244/jmo.v13i3.40867>

Zahra Aprilia Suparman, Suparman, & Aditia Wirayudha. (2023). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Work Life Balance sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 122–130.  
<https://doi.org/10.29313/jrmb.v3i2.2907>

## **LAMPIRAN**

### **Lampiran 1**

#### **KUESIONER PENELITIAN**

Assalamualaikum Wr. Wb.

Saya Winda Kusumawati dengan NIM 20311323 mahasiswa program studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomi, dari Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta. Saat ini, saya sedang melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Work-Life Balance sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan di Industri Pertambangan” guna untuk memenuhi tugas akhir skripsi saya. Dengan kerendahan hati, saya meminta bantuan Saudara/i meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini secara sukarela tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Sebelum mengisi kuesioner ini, mohon Saudara/I membaca pertanyaan dengan seksama. Jawaban yang Saudara/I berikan merupakan informasi yang sangat berharga dan akan dijaga kerahasiannya, sehingga tidak perlu ragu untuk menjawab sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Seluruh data akan dijamin kerahasiannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Winda Kusumawati

## IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama Lengkap / Inisial
2. Jenis Kelamin:
  - Laki-laki
  - Perempuan
3. Usia
4. Status pernikahan:
  - Belum Menikah
  - Sudah Menikah
  - Janda/Duda
5. Pendidikan Terakhir:
  - SD-SMP
  - SMA/Sederajat
  - Diploma/Sarjana
  - Magister
  - Doktor
6. Jenis Perusahaan:
  - BUMN
  - Swasta
7. Porsi pekerjaan saya lebih banyak dihabiskan di:
  - Kantor
  - Lapangan
8. Posisi/Jabatan
9. Lama Bekerja:
  - Kurang dari 1 tahun
  - 1 – 3 tahun
  - 4 – 6 tahun
  - 7 – 9 tahun

- 10 – 12 tahun
- 13 – 15 tahun
- Lebih dari 15 tahun

## KUESIONER

Petunjuk Pengisian:

Jawablah pertanyaan-pertanyaan dibawah ini dengan jawaban yang menurut anda paling benar dan berilah tanda dikolom yang telah disediakan.

Keterangan:

5 = Sangat Setuju (SS)

4 = Setuju (S)

3 = Netral (N)

2 = Tidak Setuju (TS)

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

### 1. Beban Kerja

| No. | Pernyataan  | SS | S | N | TS | STS |
|-----|---|----|---|---|----|-----|
| 1.  | Saya mengalami kesulitan untuk memenuhi banyaknya batas waktu yang diberikan dalam pekerjaan saya       |    |   |   |    |     |
| 2.  | Beban kerja membuat aktivitas saya sehari-hari terpengaruhi (misalnya olah raga, waktu makan dan tidur) |    |   |   |    |     |
| 3.  | Saya sangat sibuk dan sulit untuk berkonsentrasi pada pekerjaan didepan saya                            |    |   |   |    |     |
| 4.  | Saya merasa diberi batasan waktu yang tidak realistis   |    |   |   |    |     |

|    |   |  |  |  |  |  |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 5. | Saya merasa kurang bersemangat, jika menjelang akhir hari kerja |  |  |  |  |  |
| 6. | Saya harus bekerja sangat cepat                                 |  |  |  |  |  |

## 2. Stres Kerja

| No. | Pernyataan   | SS | S | N | TS | STS |
|-----|--|----|---|---|----|-----|
| 1.  | Pekerjaan yang saya lakukan membuat saya cemas   |    |   |   |    |     |
| 2.  | Saya mempunyai banyak tugas dan takut jika waktu yang tersisa untuk menyelesaikannya sangat terbatas |    |   |   |    |     |
| 3.  | Kadang-kadang, Ketika memikirkan tugas pekerjaan saya, saya merasa sesak didada                      |    |   |   |    |     |
| 4.  | Seringkali, saya merasa terbebani oleh pekerjaan saya  |    |   |   |    |     |
| 5.  | Banyak karyawan ditempat saya bekerja merasa Lelah dengan tuntutan perusahaan                        |    |   |   |    |     |
| 6.  | Dampak (negatif) pekerjaan terhadap hidup saya terlalu tinggi  |    |   |   |    |     |

## 3. Work-Life Balance

| No. | Pernyataan  | SS | S | N | TS | STS |
|-----|---|----|---|---|----|-----|
| 1.  | Saya berhasil menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dan kehidupan diluar pekerjaan                                   |    |   |   |    |     |
| 2.  | Saya merasa puas dengan cara saya membagi perhatian saya antara pekerjaan dan kehidupan diluar pekerjaan          |    |   |   |    |     |
| 3.  | Saya puas dengan keseimbangan antara pekerjaan saya dan kehidupan non-kerja saya                                  |    |   |   |    |     |
| 4.  | Saya puas dengan kemampuan saya untuk meyeimbangkan kebutuhan pekerjaan saya dengan kebutuhan kehidupan non-kerja |    |   |   |    |     |

|    |   |  |  |  |  |  |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 5. | Saya puas dengan cara saya membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan diluar pekerjaan. |  |  |  |  |  |
|----|---|--|--|--|--|--|

## 2. Kepuasan Kerja

| No. | Pernyataan  | SS | S | N | TS | STS |
|-----|---|----|---|---|----|-----|
| 1.  | Secara keseluruhan, saya puas dengan pekerjaan saya |    |   |   |    |     |
| 2.  | Secara umum, saya tidak menyukai pekerjaan saya     |    |   |   |    |     |
| 3.  | Secara umum, saya suka bekerja disini               |    |   |   |    |     |

## Lampiran 2

| <b>Jenis Kelamin</b> |           |           |         |               |                    |
|----------------------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|                      |           | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid                | Laki-laki | 113       | 75.3    | 75.3          | 75.3               |
|                      | Perempuan | 37        | 24.7    | 24.7          | 100.0              |
|                      | Total     | 150       | 100.0   | 100.0         |                    |

| <b>Usia</b> |          |           |         |               |                    |
|-------------|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|             |          | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid       | 20 tahun | 2         | 1.3     | 1.3           | 1.3                |
|             | 21 tahun | 1         | .7      | .7            | 2.0                |
|             | 22 tahun | 5         | 3.3     | 3.3           | 5.3                |
|             | 23 tahun | 5         | 3.3     | 3.3           | 8.7                |
|             | 24 tahun | 6         | 4.0     | 4.0           | 12.7               |
|             | 25 tahun | 6         | 4.0     | 4.0           | 16.7               |
|             | 26 tahun | 8         | 5.3     | 5.3           | 22.0               |
|             | 27 tahun | 8         | 5.3     | 5.3           | 27.3               |
|             | 28 tahun | 8         | 5.3     | 5.3           | 32.7               |
|             | 29 tahun | 2         | 1.3     | 1.3           | 34.0               |
|             | 30 tahun | 2         | 1.3     | 1.3           | 35.3               |
|             | 31 tahun | 5         | 3.3     | 3.3           | 38.7               |
|             | 32 tahun | 8         | 5.3     | 5.3           | 44.0               |
|             | 33 tahun | 5         | 3.3     | 3.3           | 47.3               |
|             | 34 tahun | 5         | 3.3     | 3.3           | 50.7               |
|             | 35 tahun | 3         | 2.0     | 2.0           | 52.7               |
|             | 36 tahun | 8         | 5.3     | 5.3           | 58.0               |
|             | 37 tahun | 5         | 3.3     | 3.3           | 61.3               |
|             | 38 tahun | 3         | 2.0     | 2.0           | 63.3               |
|             | 39 tahun | 4         | 2.7     | 2.7           | 66.0               |
| 40 tahun    | 2        | 1.3       | 1.3     | 67.3          |                    |

|          |     |       |       |       |
|----------|-----|-------|-------|-------|
| 41 tahun | 3   | 2.0   | 2.0   | 69.3  |
| 42 tahun | 10  | 6.7   | 6.7   | 76.0  |
| 43 tahun | 5   | 3.3   | 3.3   | 79.3  |
| 44 tahun | 2   | 1.3   | 1.3   | 80.7  |
| 45 tahun | 8   | 5.3   | 5.3   | 86.0  |
| 46 tahun | 4   | 2.7   | 2.7   | 88.7  |
| 47 tahun | 5   | 3.3   | 3.3   | 92.0  |
| 48 tahun | 5   | 3.3   | 3.3   | 95.3  |
| 49 tahun | 2   | 1.3   | 1.3   | 96.7  |
| 50 tahun | 1   | .7    | .7    | 97.3  |
| 51 tahun | 1   | .7    | .7    | 98.0  |
| 56 tahun | 1   | .7    | .7    | 98.7  |
| 57 tahun | 1   | .7    | .7    | 99.3  |
| 58 tahun | 1   | .7    | .7    | 100.0 |
| Total    | 150 | 100.0 | 100.0 |       |

| <b>Status Pernikahan</b> |               |         |               |                    |
|--------------------------|---------------|---------|---------------|--------------------|
|                          | Frequency     | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid                    | Belum menikah | 35      | 23.3          | 23.3               |
|                          | Janda/Duda    | 21      | 14.0          | 14.0               |
|                          | Sudah menikah | 94      | 62.7          | 62.7               |
|                          | Total         | 150     | 100.0         | 100.0              |

| <b>Pendidikan Terakhir</b> |                 |         |               |                    |
|----------------------------|-----------------|---------|---------------|--------------------|
|                            | Frequency       | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid                      | Diploma/Sarjana | 75      | 50.0          | 50.0               |
|                            | Doktor          | 2       | 1.3           | 1.3                |
|                            | Magister        | 26      | 17.3          | 17.3               |
|                            | SD-SMP          | 5       | 3.3           | 3.3                |
|                            | SMA/Sederajat   | 42      | 28.0          | 28.0               |
|                            | Total           | 150     | 100.0         | 100.0              |

| <b>Jenis Perusahaan</b> |           |         |               |                    |       |
|-------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|-------|
|                         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |       |
| Valid                   | BUMN      | 60      | 40.0          | 40.0               | 40.0  |
|                         | Swasta    | 90      | 60.0          | 60.0               | 100.0 |
|                         | Total     | 150     | 100.0         | 100.0              |       |

| <b>Lama Bekerja</b> |                     |         |               |                    |       |
|---------------------|---------------------|---------|---------------|--------------------|-------|
|                     | Frequency           | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |       |
| Valid               | 1 Tahun - 3 Tahun   | 39      | 26.0          | 26.0               | 26.0  |
|                     | 10 Tahun - 12 Tahun | 22      | 14.7          | 14.7               | 40.7  |
|                     | 13 Tahun - 15 Tahun | 13      | 8.7           | 8.7                | 49.3  |
|                     | 4 Tahun - 6 Tahun   | 32      | 21.3          | 21.3               | 70.7  |
|                     | 7 Tahun - 9 Tahun   | 25      | 16.7          | 16.7               | 87.3  |
|                     | Kurang Dari 1 Tahun | 2       | 1.3           | 1.3                | 88.7  |
|                     | Lebih dari 15 Tahun | 17      | 11.3          | 11.3               | 100.0 |
|                     | Total               | 150     | 100.0         | 100.0              |       |

| <b>Porsi Bekerja</b> |           |         |               |                    |       |
|----------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|-------|
|                      | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |       |
| Valid                | Lapangan  | 97      | 64.7          | 64.7               | 64.7  |
|                      | Kantor    | 53      | 35.3          | 35.3               | 100.0 |
|                      | Total     | 150     | 100.0         | 100.0              |       |

### Lampiran 3

#### Daftar Rekapitulasi Skor Jawaban Responden

Data Variabel Beban Kerja (X1)

| BK1 | BK2 | BK3 | BK4 | BK5 | BK6 | TotalX1 |
|-----|-----|-----|-----|-----|-----|---------|
| 4   | 4   | 5   | 5   | 5   | 4   | 27      |
| 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 23      |
| 2   | 1   | 1   | 2   | 2   | 1   | 9       |
| 4   | 5   | 5   | 4   | 5   | 4   | 27      |
| 3   | 4   | 4   | 3   | 3   | 4   | 21      |
| 1   | 1   | 1   | 2   | 1   | 2   | 8       |
| 4   | 5   | 5   | 4   | 5   | 4   | 27      |
| 5   | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 26      |
| 4   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 28      |
| 5   | 5   | 5   | 4   | 4   | 5   | 28      |
| 2   | 2   | 2   | 1   | 2   | 1   | 10      |
| 4   | 3   | 4   | 3   | 4   | 4   | 22      |
| 4   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 28      |
| 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 29      |
| 2   | 1   | 1   | 2   | 1   | 1   | 8       |
| 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 23      |
| 5   | 4   | 5   | 4   | 4   | 5   | 27      |
| 3   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 22      |
| 4   | 4   | 5   | 5   | 5   | 4   | 27      |
| 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 12      |
| 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 25      |
| 5   | 4   | 4   | 4   | 5   | 5   | 27      |
| 1   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 11      |
| 4   | 3   | 3   | 3   | 4   | 4   | 21      |
| 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 29      |
| 2   | 2   | 1   | 1   | 2   | 2   | 10      |
| 5   | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   | 28      |
| 5   | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   | 27      |
| 5   | 4   | 5   | 5   | 4   | 5   | 28      |
| 4   | 4   | 4   | 3   | 3   | 4   | 22      |
| 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 28      |
| 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   | 28      |

|   |   |   |   |   |   |    |
|---|---|---|---|---|---|----|
| 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 28 |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 22 |
| 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 15 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 27 |
| 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 9  |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 28 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 27 |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 22 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 27 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 28 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 28 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 27 |
| 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 10 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 27 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 28 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 27 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 26 |
| 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 8  |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 27 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 28 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 11 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 28 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 22 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12 |
| 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 22 |
| 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 10 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 25 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 27 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 28 |

|   |   |   |   |   |   |    |
|---|---|---|---|---|---|----|
| 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 27 |
| 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 8  |
| 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 15 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 21 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12 |
| 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 22 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 26 |
| 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 14 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 21 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 27 |
| 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 10 |
| 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 10 |
| 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 13 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 27 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 28 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 26 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 25 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 21 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 27 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 22 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12 |
| 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 11 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 27 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 28 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 27 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12 |
| 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 23 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 27 |
| 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 21 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 28 |
| 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 25 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 27 |
| 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 10 |
| 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 12 |

|   |   |   |   |   |   |    |
|---|---|---|---|---|---|----|
| 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 12 |
| 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 20 |
| 1 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 14 |
| 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 13 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 25 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 23 |
| 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 13 |
| 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 13 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 26 |
| 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 9  |
| 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 10 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 21 |
| 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 9  |
| 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 8  |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 9  |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 28 |
| 2 | 1 | 5 | 1 | 2 | 1 | 12 |
| 1 | 1 | 4 | 2 | 1 | 2 | 11 |
| 1 | 2 | 5 | 2 | 1 | 1 | 12 |
| 1 | 1 | 5 | 2 | 2 | 1 | 12 |
| 1 | 2 | 5 | 2 | 1 | 1 | 12 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 29 |
| 2 | 1 | 4 | 2 | 2 | 1 | 12 |
| 2 | 1 | 5 | 1 | 2 | 1 | 12 |
| 1 | 2 | 5 | 2 | 1 | 2 | 13 |
| 1 | 2 | 5 | 1 | 2 | 1 | 12 |
| 1 | 1 | 5 | 2 | 1 | 2 | 12 |
| 2 | 1 | 4 | 2 | 1 | 2 | 12 |
| 2 | 1 | 5 | 2 | 1 | 2 | 13 |
| 2 | 1 | 4 | 2 | 1 | 2 | 12 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 26 |
| 2 | 2 | 4 | 2 | 1 | 1 | 12 |
| 1 | 1 | 5 | 2 | 1 | 2 | 12 |
| 1 | 2 | 5 | 2 | 1 | 1 | 12 |
| 1 | 1 | 4 | 2 | 2 | 1 | 11 |

Data Variabel Stres Kerja (X2)

| SK1 | SK2 | SK3 | SK4 | SK5 | SK6 | TotalX2 |
|-----|-----|-----|-----|-----|-----|---------|
| 1   | 1   | 2   | 2   | 2   | 2   | 10      |
| 3   | 3   | 4   | 3   | 4   | 3   | 20      |
| 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 26      |
| 4   | 4   | 5   | 5   | 5   | 4   | 27      |
| 4   | 4   | 4   | 3   | 3   | 4   | 22      |
| 2   | 2   | 1   | 2   | 1   | 1   | 9       |
| 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 5   | 26      |
| 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 25      |
| 2   | 2   | 1   | 2   | 2   | 2   | 11      |
| 5   | 5   | 4   | 4   | 5   | 4   | 27      |
| 4   | 4   | 5   | 5   | 4   | 5   | 27      |
| 4   | 3   | 4   | 3   | 3   | 4   | 21      |
| 4   | 4   | 5   | 5   | 4   | 4   | 26      |
| 1   | 1   | 2   | 2   | 1   | 2   | 9       |
| 1   | 1   | 2   | 2   | 2   | 1   | 9       |
| 3   | 3   | 4   | 3   | 4   | 4   | 21      |
| 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 5   | 26      |
| 3   | 4   | 4   | 3   | 4   | 3   | 21      |
| 4   | 4   | 5   | 5   | 5   | 4   | 27      |
| 4   | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   | 27      |
| 5   | 5   | 4   | 4   | 5   | 5   | 28      |
| 2   | 2   | 3   | 2   | 2   | 2   | 13      |
| 1   | 2   | 1   | 1   | 2   | 2   | 9       |
| 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 23      |
| 3   | 2   | 2   | 2   | 3   | 3   | 15      |
| 1   | 2   | 1   | 1   | 1   | 2   | 8       |
| 4   | 4   | 5   | 5   | 4   | 4   | 26      |
| 3   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 13      |
| 2   | 3   | 2   | 2   | 3   | 2   | 14      |
| 3   | 3   | 4   | 3   | 4   | 4   | 21      |
| 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 12      |
| 2   | 1   | 2   | 2   | 1   | 2   | 10      |
| 4   | 4   | 5   | 4   | 5   | 5   | 27      |
| 3   | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 21      |
| 1   | 2   | 1   | 1   | 2   | 1   | 8       |
| 4   | 4   | 5   | 4   | 5   | 5   | 27      |
| 1   | 2   | 2   | 1   | 1   | 1   | 8       |

|   |   |   |   |   |   |    |
|---|---|---|---|---|---|----|
| 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 10 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 28 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 8  |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 27 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 26 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 25 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 27 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 22 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 26 |
| 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 9  |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12 |
| 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 22 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 27 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 26 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 28 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 26 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 28 |
| 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 11 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 26 |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 22 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 26 |
| 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 10 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 26 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 29 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 22 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 25 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 26 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 28 |
| 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 8  |
| 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 11 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 26 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 28 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 21 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 27 |

|   |   |   |   |   |   |    |
|---|---|---|---|---|---|----|
| 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 21 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 28 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 27 |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 21 |
| 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 10 |
| 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 11 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 28 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 26 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 27 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 26 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 28 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 27 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 26 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 26 |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 22 |
| 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 8  |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 21 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 27 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 28 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 19 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 26 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 26 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 20 |
| 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 22 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 28 |
| 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 21 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 28 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 29 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 27 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 20 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 28 |
| 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 15 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 20 |
| 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 13 |
| 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 13 |
| 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 13 |
| 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 13 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 29 |

|   |   |   |   |   |   |    |
|---|---|---|---|---|---|----|
| 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 28 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 13 |
| 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 14 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 27 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 22 |
| 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 9  |
| 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 9  |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 27 |
| 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 9  |
| 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 10 |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 20 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 27 |
| 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 9  |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 26 |
| 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 9  |
| 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 8  |
| 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 9  |
| 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 9  |
| 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 9  |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 27 |
| 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 9  |
| 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 9  |
| 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 9  |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 21 |
| 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 9  |
| 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 9  |
| 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 9  |
| 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 9  |
| 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 9  |
| 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 9  |
| 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 9  |
| 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 9  |
| 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 10 |

Data Variabel Work-Life Balance (Z)

| WB1 | WB2 | WB3 | WB4 | WB5 | TotalZ |
|-----|-----|-----|-----|-----|--------|
|-----|-----|-----|-----|-----|--------|

|   |   |   |   |   |    |
|---|---|---|---|---|----|
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 19 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 22 |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 18 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 22 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 13 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 23 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 22 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 23 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 18 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 23 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 17 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 22 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 22 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 |
| 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 13 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 22 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 23 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 18 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 22 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 23 |
| 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 13 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 22 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 22 |
| 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 18 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 23 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 22 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 17 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 24 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 22 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 23 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 23 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 22 |

|   |   |   |   |   |    |
|---|---|---|---|---|----|
| 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 17 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 21 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 23 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 22 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 13 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 23 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 22 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 21 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 23 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 22 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 17 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 22 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 23 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 22 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 22 |
| 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 13 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 23 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 23 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 22 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 22 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 18 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 22 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 17 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 22 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 22 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 22 |
| 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 12 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 24 |
| 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 12 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 23 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 21 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 16 |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 18 |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 17 |
| 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 11 |

|   |   |   |   |   |    |
|---|---|---|---|---|----|
| 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 22 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 16 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 23 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 22 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 22 |
| 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 13 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 23 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 22 |
| 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 11 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 23 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 18 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 22 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 22 |
| 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 11 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 22 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 10 |
| 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 15 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 24 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 15 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 17 |
| 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 8  |
| 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 7  |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 16 |
| 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 12 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 19 |
| 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 19 |
| 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 19 |
| 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 20 |
| 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 21 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 23 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 24 |
| 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 20 |

|   |   |   |   |   |    |
|---|---|---|---|---|----|
| 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 19 |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 19 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 23 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 10 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 23 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 10 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 23 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 22 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 22 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 23 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 22 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 10 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 23 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 23 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 23 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 23 |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 11 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 23 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 22 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 23 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 23 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 23 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 22 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 22 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 23 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 22 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 23 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |

Data Variabel Kepuasan Kerja (Y)

| KK1 | KK2 | KK3 | TotalY |
|-----|-----|-----|--------|
| 4   | 2   | 4   | 10     |
| 3   | 2   | 4   | 9      |
| 4   | 2   | 4   | 10     |

|   |   |   |    |
|---|---|---|----|
| 5 | 1 | 4 | 10 |
| 4 | 2 | 3 | 9  |
| 5 | 4 | 4 | 13 |
| 5 | 2 | 5 | 12 |
| 3 | 4 | 2 | 9  |
| 5 | 2 | 4 | 11 |
| 4 | 1 | 5 | 10 |
| 4 | 1 | 5 | 10 |
| 4 | 2 | 4 | 10 |
| 5 | 2 | 4 | 11 |
| 5 | 2 | 5 | 12 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 3 | 2 | 4 | 9  |
| 4 | 2 | 5 | 11 |
| 4 | 3 | 4 | 11 |
| 4 | 1 | 4 | 9  |
| 4 | 2 | 5 | 11 |
| 3 | 3 | 2 | 8  |
| 5 | 1 | 4 | 10 |
| 5 | 1 | 4 | 10 |
| 4 | 3 | 3 | 10 |
| 4 | 2 | 4 | 10 |
| 5 | 2 | 4 | 11 |
| 3 | 3 | 2 | 8  |
| 5 | 1 | 4 | 10 |
| 4 | 1 | 5 | 10 |
| 4 | 3 | 3 | 10 |
| 3 | 4 | 3 | 10 |
| 5 | 1 | 5 | 11 |
| 4 | 1 | 5 | 10 |
| 4 | 2 | 3 | 9  |
| 3 | 5 | 5 | 13 |
| 5 | 1 | 4 | 10 |
| 4 | 2 | 4 | 10 |
| 5 | 2 | 5 | 12 |
| 4 | 1 | 5 | 10 |
| 3 | 2 | 4 | 9  |
| 4 | 1 | 5 | 10 |
| 5 | 1 | 5 | 11 |

|   |   |   |    |
|---|---|---|----|
| 4 | 1 | 4 | 9  |
| 4 | 2 | 5 | 11 |
| 5 | 2 | 4 | 11 |
| 2 | 3 | 3 | 8  |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 4 | 1 | 5 | 10 |
| 4 | 3 | 3 | 10 |
| 5 | 1 | 5 | 11 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 5 | 2 | 5 | 12 |
| 3 | 3 | 4 | 10 |
| 5 | 1 | 4 | 10 |
| 4 | 1 | 4 | 9  |
| 5 | 1 | 5 | 11 |
| 5 | 2 | 4 | 11 |
| 3 | 3 | 3 | 9  |
| 5 | 1 | 4 | 10 |
| 5 | 2 | 5 | 12 |
| 3 | 2 | 4 | 9  |
| 5 | 2 | 5 | 12 |
| 5 | 2 | 5 | 12 |
| 3 | 2 | 4 | 9  |
| 5 | 1 | 5 | 11 |
| 4 | 2 | 4 | 10 |
| 5 | 2 | 5 | 12 |
| 5 | 2 | 4 | 11 |
| 4 | 1 | 5 | 10 |
| 4 | 1 | 4 | 9  |
| 5 | 2 | 5 | 12 |
| 2 | 3 | 3 | 8  |
| 5 | 1 | 4 | 10 |
| 5 | 1 | 5 | 11 |
| 4 | 3 | 4 | 11 |
| 4 | 1 | 5 | 10 |
| 4 | 3 | 4 | 11 |
| 4 | 1 | 4 | 9  |
| 4 | 2 | 5 | 11 |
| 4 | 2 | 3 | 9  |
| 5 | 1 | 4 | 10 |

|   |   |   |    |
|---|---|---|----|
| 5 | 2 | 5 | 12 |
| 5 | 2 | 5 | 12 |
| 5 | 1 | 5 | 11 |
| 4 | 1 | 5 | 10 |
| 2 | 3 | 3 | 8  |
| 5 | 1 | 5 | 11 |
| 5 | 1 | 4 | 10 |
| 5 | 1 | 5 | 11 |
| 4 | 1 | 4 | 9  |
| 4 | 3 | 4 | 11 |
| 4 | 4 | 5 | 13 |
| 4 | 2 | 4 | 10 |
| 5 | 2 | 4 | 11 |
| 4 | 1 | 5 | 10 |
| 2 | 4 | 2 | 8  |
| 5 | 1 | 5 | 11 |
| 4 | 1 | 4 | 9  |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 3 | 5 | 5 | 13 |
| 2 | 3 | 4 | 9  |
| 3 | 4 | 3 | 10 |
| 4 | 3 | 3 | 10 |
| 2 | 5 | 2 | 9  |
| 1 | 4 | 1 | 6  |
| 3 | 4 | 3 | 10 |
| 3 | 4 | 4 | 11 |
| 4 | 1 | 4 | 9  |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 3 | 4 | 4 | 11 |
| 3 | 4 | 4 | 11 |
| 4 | 4 | 3 | 11 |
| 3 | 4 | 4 | 11 |
| 3 | 4 | 5 | 12 |
| 4 | 4 | 5 | 13 |
| 4 | 4 | 5 | 13 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 3 | 4 | 4 | 11 |
| 3 | 4 | 5 | 12 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |

|   |   |   |    |
|---|---|---|----|
| 4 | 1 | 4 | 9  |
| 5 | 2 | 5 | 12 |
| 5 | 1 | 4 | 10 |
| 4 | 1 | 4 | 9  |
| 5 | 2 | 5 | 12 |
| 5 | 2 | 5 | 12 |
| 5 | 2 | 5 | 12 |
| 5 | 2 | 5 | 12 |
| 5 | 2 | 5 | 12 |
| 4 | 1 | 4 | 9  |
| 5 | 2 | 5 | 12 |
| 5 | 2 | 5 | 12 |
| 5 | 2 | 5 | 12 |
| 5 | 2 | 5 | 12 |
| 5 | 2 | 5 | 12 |
| 4 | 1 | 4 | 9  |
| 4 | 2 | 5 | 11 |
| 5 | 2 | 5 | 12 |
| 5 | 2 | 5 | 12 |
| 4 | 1 | 5 | 10 |
| 5 | 2 | 5 | 12 |
| 4 | 1 | 5 | 10 |
| 5 | 2 | 4 | 11 |
| 5 | 2 | 5 | 12 |
| 5 | 2 | 5 | 12 |
| 5 | 2 | 4 | 11 |
| 5 | 2 | 4 | 11 |
| 5 | 2 | 4 | 11 |
| 5 | 1 | 4 | 10 |

**Lampiran 4**  
**Hasil Uji Validitas**

Hasil uji validitas variabel beban kerja (X1)

|         |                     | <b>Correlations</b> |        |        |        |        |        |         |
|---------|---------------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|
|         |                     | BK1                 | BK2    | BK3    | BK4    | BK5    | BK6    | TotalX1 |
| BK1     | Pearson Correlation | 1                   | .669** | .566** | .678** | .635** | .718** | .864**  |
|         | Sig. (2-tailed)     |                     | .000   | .001   | .000   | .000   | .000   | .000    |
|         | N                   | 30                  | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30      |
| BK2     | Pearson Correlation | .669**              | 1      | .318   | .627** | .642** | .497** | .754**  |
|         | Sig. (2-tailed)     | .000                |        | .087   | .000   | .000   | .005   | .000    |
|         | N                   | 30                  | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30      |
| BK3     | Pearson Correlation | .566**              | .318   | 1      | .483** | .621** | .634** | .746**  |
|         | Sig. (2-tailed)     | .001                | .087   |        | .007   | .000   | .000   | .000    |
|         | N                   | 30                  | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30      |
| BK4     | Pearson Correlation | .678**              | .627** | .483** | 1      | .613** | .599** | .812**  |
|         | Sig. (2-tailed)     | .000                | .000   | .007   |        | .000   | .000   | .000    |
|         | N                   | 30                  | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30      |
| BK5     | Pearson Correlation | .635**              | .642** | .621** | .613** | 1      | .783** | .877**  |
|         | Sig. (2-tailed)     | .000                | .000   | .000   | .000   |        | .000   | .000    |
|         | N                   | 30                  | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30      |
| BK6     | Pearson Correlation | .718**              | .497** | .634** | .599** | .783** | 1      | .862**  |
|         | Sig. (2-tailed)     | .000                | .005   | .000   | .000   | .000   |        | .000    |
|         | N                   | 30                  | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30      |
| TotalX1 | Pearson Correlation | .864**              | .754** | .746** | .812** | .877** | .862** | 1       |
|         | Sig. (2-tailed)     | .000                | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |         |
|         | N                   | 30                  | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30      |

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

Hasil uji validitas variabel stres kerja (X2)

|         |                     | Correlations |        |        |        |        |        |         |
|---------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|
|         |                     | SK1          | SK2    | SK3    | SK4    | SK5    | SK6    | TotalX2 |
| SK1     | Pearson Correlation | 1            | .876** | .744** | .589** | .805** | .584** | .887**  |
|         | Sig. (2-tailed)     |              | .000   | .000   | .001   | .000   | .001   | .000    |
|         | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30      |
| SK2     | Pearson Correlation | .876**       | 1      | .748** | .583** | .859** | .614** | .908**  |
|         | Sig. (2-tailed)     | .000         |        | .000   | .001   | .000   | .000   | .000    |
|         | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30      |
| SK3     | Pearson Correlation | .744**       | .748** | 1      | .875** | .865** | .512** | .917**  |
|         | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   |        | .000   | .000   | .004   | .000    |
|         | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30      |
| SK4     | Pearson Correlation | .589**       | .583** | .875** | 1      | .721** | .388*  | .806**  |
|         | Sig. (2-tailed)     | .001         | .001   | .000   |        | .000   | .034   | .000    |
|         | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30      |
| SK5     | Pearson Correlation | .805**       | .859** | .865** | .721** | 1      | .571** | .934**  |
|         | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   | .000   | .000   |        | .001   | .000    |
|         | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30      |
| SK6     | Pearson Correlation | .584**       | .614** | .512** | .388*  | .571** | 1      | .712**  |
|         | Sig. (2-tailed)     | .001         | .000   | .004   | .034   | .001   |        | .000    |
|         | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30      |
| TotalX2 | Pearson Correlation | .887**       | .908** | .917** | .806** | .934** | .712** | 1       |
|         | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |         |
|         | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30      |

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil uji validitas variabel work-life balance (Z)

|        |                     | Correlations |        |        |        |        |        |
|--------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|
|        |                     | WB1          | WB2    | WB3    | WB4    | WB5    | TotalZ |
| WB1    | Pearson Correlation | 1            | .786** | .813** | .746** | .599** | .875** |
|        | Sig. (2-tailed)     |              | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |
|        | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| WB2    | Pearson Correlation | .786**       | 1      | .896** | .818** | .728** | .932** |
|        | Sig. (2-tailed)     | .000         |        | .000   | .000   | .000   | .000   |
|        | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| WB3    | Pearson Correlation | .813**       | .896** | 1      | .928** | .753** | .965** |
|        | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   |        | .000   | .000   | .000   |
|        | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| WB4    | Pearson Correlation | .746**       | .818** | .928** | 1      | .742** | .928** |
|        | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   | .000   |        | .000   | .000   |
|        | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| WB5    | Pearson Correlation | .599**       | .728** | .753** | .742** | 1      | .841** |
|        | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   | .000   | .000   |        | .000   |
|        | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| TotalZ | Pearson Correlation | .875**       | .932** | .965** | .928** | .841** | 1      |
|        | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   | .000   | .000   | .000   |        |
|        | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |

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

Hasil uji validitas variabel kepuasan kerja (Y)

|        |                     | Correlations |        |        |        |
|--------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|
|        |                     | KK1          | KK2    | KK3    | TotalY |
| KK1    | Pearson Correlation | 1            | .481** | .571** | .856** |
|        | Sig. (2-tailed)     |              | .007   | .001   | .000   |
|        | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     |
| KK2    | Pearson Correlation | .481**       | 1      | .346   | .757** |
|        | Sig. (2-tailed)     | .007         |        | .061   | .000   |
|        | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     |
| KK3    | Pearson Correlation | .571**       | .346   | 1      | .795** |
|        | Sig. (2-tailed)     | .001         | .061   |        | .000   |
|        | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     |
| TotalY | Pearson Correlation | .856**       | .757** | .795** | 1      |
|        | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   | .000   |        |
|        | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     |

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

**Lampiran 5**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Beban Kerja

| <b>Reliability Statistics</b> |            |
|-------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha              | N of Items |
| .901                          | 6          |

Stres Kerja

| <b>Reliability Statistics</b> |            |
|-------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha              | N of Items |
| .928                          | 6          |

Work-Life Balance

| <b>Reliability Statistics</b> |            |
|-------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha              | N of Items |
| .945                          | 5          |

Kepuasan Kerja

| <b>Reliability Statistics</b> |            |
|-------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha              | N of Items |
| .724                          | 3          |

## Lampiran 6

### Hasil Analisis Deskriptif

| Descriptive Statistics  |     |         |         |       |                |
|-------------------------|-----|---------|---------|-------|----------------|
|                         | N   | Minimum | Maximum | Mean  | Std. Deviation |
| Beban Kerja             | 150 | 8       | 30      | 20.97 | 7.064          |
| Stres Kerja             | 150 | 8       | 29      | 20.17 | 7.306          |
| Work-life Balance       | 150 | 7       | 24      | 20.28 | 3.537          |
| Kepuasan Kerja Karyawan | 150 | 6       | 13      | 10.52 | 1.273          |
| Valid N (listwise)      | 150 |         |         |       |                |

### Hasil Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test |                |            |
|------------------------------------|----------------|------------|
| Unstandardized Residual            |                |            |
| N                                  |                | 150        |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>   | Mean           | .0000000   |
|                                    | Std. Deviation | 3.51969313 |
| Most Extreme Differences           | Absolute       | .098       |
|                                    | Positive       | .074       |
|                                    | Negative       | -.098      |
| Kolmogorov-Smirnov Z               |                | 1.199      |
| Asymp. Sig. (2-tailed)             |                | .113       |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test |                |            |
|------------------------------------|----------------|------------|
| Unstandardized Residual            |                |            |
| N                                  |                | 150        |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>   | Mean           | .0000000   |
|                                    | Std. Deviation | 1.12925711 |
| Most Extreme Differences           | Absolute       | .062       |

|                        |          |       |
|------------------------|----------|-------|
|                        | Positive | .061  |
|                        | Negative | -.062 |
| Kolmogorov-Smirnov Z   |          | .763  |
| Asymp. Sig. (2-tailed) |          | .605  |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

| <b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b> |                |                         |
|---|----------------|-------------------------|
|   |                | Unstandardized Residual |
| N   |                | 150                     |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>          | Mean           | .0000000                |
|   | Std. Deviation | .88066827               |
| Most Extreme Differences                  | Absolute       | .091                    |
|   | Positive       | .091                    |
|   | Negative       | -.075                   |
| Kolmogorov-Smirnov Z                      |                | 1.115                   |
| Asymp. Sig. (2-tailed)                    |                | .166                    |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

### Hasil Analisis Regresi

| <b>Model Summary</b> |                   |          |                   |                            |
|----------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                    | .734 <sup>a</sup> | .538     | .529              | .890                       |

a. Predictors: (Constant), Work-life Balance, Stres Kerja, Beban Kerja

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |     |             |        |                   |
|--------------------|------------|----------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df  | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1                  | Regression | 134.812        | 3   | 44.937      | 56.774 | .000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 115.561        | 146 | .792        |        |                   |
|                    | Total      | 250.373        | 149 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Work-life Balance, Stres Kerja, Beban Kerja

| Coefficients <sup>a</sup> |             |                             |            |                           |        |      |
|---------------------------|-------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model                     |             | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|                           |             | B                           | Std. Error |                           |        |      |
| 1                         | (Constant)  | 25.824                      | .993       |                           | 25.996 | .000 |
|                           | Beban Kerja | -.155                       | .041       | -.289                     | -3.755 | .000 |
|                           | Stres Kerja | -.144                       | .040       | -.279                     | -3.618 | .000 |

| Coefficients <sup>a</sup> |             |                             |            |                           |        |      |
|---------------------------|-------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model                     |             | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|                           |             | B                           | Std. Error |                           |        |      |
| 1                         | (Constant)  | 12.669                      | .319       |                           | 39.748 | .000 |
|                           | Beban Kerja | -.053                       | .013       | -.303                     | -4.014 | .000 |
|                           | Stres Kerja | -.051                       | .013       | -.304                     | -4.030 | .000 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |                                   |        |      |
|---------------------------|-----------------------------|------------|-----------------------------------|--------|------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients<br>Beta | t      | Sig. |
|                           | B                           | Std. Error |                                   |        |      |
| 1                         | (Constant)                  | 7.482      | .590                              | 12.680 | .000 |
|                           | Beban Kerja                 | -.022      | .011                              | -.126  | .044 |
|                           | Stres Kerja                 | -.023      | .010                              | -.133  | .032 |
|                           | Work-life Balance           | .201       | .021                              | .614   | .000 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

### Hasil Analisis Uji signifikan Parameter Individual (Uji t)

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |                                   |        |      |
|---------------------------|-----------------------------|------------|-----------------------------------|--------|------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients<br>Beta | t      | Sig. |
|                           | B                           | Std. Error |                                   |        |      |
| 1                         | (Constant)                  | 25.824     | .993                              | 25.996 | .000 |
|                           | Beban Kerja                 | -.155      | .041                              | -.289  | .000 |
|                           | Stres Kerja                 | -.144      | .040                              | -.279  | .000 |

a. Dependent Variable: Work-life Balance

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |                                   |        |      |
|---------------------------|-----------------------------|------------|-----------------------------------|--------|------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients<br>Beta | t      | Sig. |
|                           | B                           | Std. Error |                                   |        |      |
| 1                         | (Constant)                  | 7.482      | .590                              | 12.680 | .000 |
|                           | Beban Kerja                 | -.022      | .011                              | -.126  | .044 |
|                           | Stres Kerja                 | -.023      | .010                              | -.133  | .032 |

|                   |      |      |      |       |      |
|-------------------|------|------|------|-------|------|
| Work-life Balance | .201 | .021 | .614 | 9.698 | .000 |
|-------------------|------|------|------|-------|------|

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

### Hasil Analisis Uji Signifikan Secara Simultan (Uji F)

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |     |             |        |                   |
|--------------------|------------|----------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df  | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1                  | Regression | 134.812        | 3   | 44.937      | 56.774 | .000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 115.561        | 146 | .792        |        |                   |
|                    | Total      | 250.373        | 149 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

c. Predictors: (Constant), Work-life Balance, Stres Kerja, Beban Kerja

### Hasil Uji Analisis Jalur Path (Path Analysis)

#### MEDIASI 1

|   |  |          |
|---|--|----------|
| <b>Direct Effect</b>                                |  |          |
| X1 → Y  |  |          |
| (P <sub>1</sub> )                                   |  | = -0.022 |
| <b>Indirect Effect</b>                              |  |          |
| X1 → Z → Y  |  |          |
| (P <sub>3</sub> × P <sub>5</sub> ) = -0.155 × 0.201 |  | = -0.031 |
| <b>Total Effect</b>                                 |  |          |
| (Direct Effect + Indirect Effect) = -0.022 + -0.031 |  | = -0.053 |

## MEDIASI 2

|   |  |          |
|---|--|----------|
| <b><i>Direct Effect</i></b>                         |  |          |
| X2 → Y  |  |          |
| (P <sub>1</sub> )                                   |  | = -0.023 |
| <b><i>Indirect Effect</i></b>                       |  |          |
| X2 → Z → Y  |  |          |
| (P <sub>3</sub> × P <sub>5</sub> ) = -0.144 × 0.201 |  | = -0.028 |
| <b><i>Total Effect</i></b>                          |  |          |
| (Direct Effect + Indirect Effect) = -0.023 + -0.028 |  | = -0.051 |