

**PERAN *WORK-LIFE BALANCE* MEMEDIASI PENGARUH STRES
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA STUDI PADA
LA JOYA BALANGAN BEACH RESORT**

Ni Made Lia Wiliastuti¹ Ayu Desi Indrawati²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia
E-mail: liawilias201805@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji peran *work-life balance* dalam memediasi pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan La Joya Balangan Beach Resort yang didasarkan pada inkonsistensi hasil penelitian serta fenomena rendahnya kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh tingginya tingkat stres kerja. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel penelitian mencakup seluruh populasi karyawan yang berjumlah 53 orang, yang ditentukan dengan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Square* (SEM-PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan *work life balance* sedangkan *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Studi juga menunjukkan bahwa *work-life balance* terbukti berperan sebagai variabel mediasi parsial pada pengaruh antara stres kerja terhadap kepuasan kerja. Temuan ini menegaskan pentingnya menjaga keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi untuk mereduksi dampak negatif stres kerja serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hasil studi juga memperkuat dan mendukung teori/model *Job Demand-Resources* serta diharapkan dapat menjadi masukan bagi manajemen dalam merumuskan kebijakan yang lebih mendukung kepuasan kerja karyawan dengan lebih memperhatikan manajemen stres dan pengelolaan *work life balance*.

Kata kunci: *jdr model*; kepuasan kerja; stres kerja; *work-life balance*

ABSTRACT

This study aims to examine the role of work-life balance in mediating the influence of work stress on employee job satisfaction at La Joya Balangan Beach Resort, based on the inconsistency of research results and the phenomenon of low job satisfaction influenced by high levels of work stress. The study used a quantitative approach with a sample of 53 employees, determined by a saturated sampling technique. Data were collected through a questionnaire with a Likert scale and analyzed using Structural Equation Modeling based on Partial Least Square (SEM-PLS). The results showed that work stress had a negative and significant effect on job satisfaction and work-life balance, while work-life balance had a positive and significant effect on job satisfaction. The study also showed that work-life balance was proven to act as a partial mediating variable in the influence of work stress on job satisfaction. This finding emphasizes the importance of maintaining a balance between work and personal life to reduce the negative impact of work stress and increase employee job satisfaction. The results also reinforce the Job Demand-Resources model and provide input for management to formulate policies that enhance employee job satisfaction by improving stress and work-life balance management.

Keywords: *jdr model*; job satisfaction; job stress; *work-life balance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) sebagai individu produktif merupakan unsur penting dan penggerak dalam perusahaan dengan fungsi dan tugas yang telah disepakati sebelumnya (Savitri *et al.*, 2023). Lebih jauh, beberapa periset menyatakan bahwa SDM merupakan aset paling penting karena berperan sebagai operator, pemelihara, produsen, hingga perancang berbagai sistem yang menunjang pencapaian tujuan organisasi (Aula *et al.*, 2022; Prasetya *et al.*, 2024; Syarifah *et al.*, 2024). Peran krusial ini menjadikan SDM sebagai aset yang diperlihara dan dikembangkan sehingga mampu memberikan kontribusi optimal bagi keberlanjutan perusahaan (Bagus *et al.*, 2015). Pengelolaan SDM yang baik akan menciptakan kepuasan kerja, yang merupakan penilaian individu terhadap pekerjaannya-sejauh mana kebutuhan dan harapannya terpenuhi-serta berdampak positif pada berbagai aspek organisasi, mulai dari kepuasan pelanggan hingga produktivitas (Basalamah, 2021; Halimah, 2024). Karyawan yang puas cenderung lebih termotivasi, berkomitmen, dan menghasilkan kinerja yang lebih baik (Rosani & Daengs, 2025).

Banyak faktor dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan, dan stres kerja menjadi salah satu aspek yang sering mendapat perhatian dalam berbagai kajian empiris. Stres kerja muncul ketika terjadi ketidakseimbangan antara kemampuan fisik maupun psikis dengan tuntutan pekerjaan yang diberikan organisasi (Gunawan & Sriathi, 2019). Stres kerja juga menimbulkan tekanan yang memengaruhi aspek emosi, pola pikir, dan tindakan karyawan (Huda *et al.*, 2021; Putra *et al.*, 2022). Hasil kajian pada umumnya menunjukkan bahwa stres kerja dapat menurunkan kepuasan kerja (Aji *et al.*, 2023; Fardah & Ayuningtias, 2020; Suartana & Dewi, 2020). Tingginya stres kerja, yang tercermin dari situasi kerja yang tidak dapat diprediksi, tidak terkendali, serta beban kerja yang berlebih cenderung membuat karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah. Tuntutan globalisasi, seperti aturan kerja yang ketat dan meningkatnya beban kerja, dapat memperbesar tekanan yang dirasakan karyawan sehingga berdampak pada kepuasan kerja. Namun, beberapa penelitian juga menemukan hasil berbeda, dimana stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karena dianggap sebagai bagian dari rutinitas pekerjaan sehari-hari, sehingga tidak cukup kuat memengaruhi tingkat kepuasan karyawan (Chaudhry, 2012; Rosani & Daengs, 2025). Bahkan ada penelitian mengindikasikan bahwa beberapa jenis stres menciptakan hubungan dengan kepuasan yang menunjukkan koneksi yang positif tetapi lemah (Shakya, 2025). Inkonsistensi hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa antara stres kerja dan kepuasan kerja tidak hanya memiliki hubungan linear semata, melainkan lebih kompleks sehingga disarankan perlu adanya variabel perantara yang akan menegaskan pola pengaruh tersebut.

Salah satu faktor penting yang dapat memediasi hubungan atau pengaruh tersebut adalah *work-life balance* (WLB), yaitu kemampuan individu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi (Muliany *et al.*, 2024). WLB mencerminkan keseimbangan antara waktu untuk keluarga, aktivitas personal, nilai spiritual, serta tuntutan pekerjaan seperti karier dan ambisi, yang berfungsi mengurangi ketegangan antara peran kerja dan kehidupan karyawan (Kembuan *et al.*, 2021). WLB yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, produktivitas, serta kesehatan fisik dan mental karyawan (Hendra & Artha, 2023;

Indra & Rialmi, 2022). Model *job demands-resources* (JD-R) digunakan sebagai landasan teori, yang memandang stres kerja sebagai *job demand* (tuntutan pekerjaan yang membutuhkan usaha besar dan berpotensi menimbulkan tekanan), sementara WLB diposisikan sebagai personal *resources* yang membantu individu menghadapi berbagai tuntutan kerja. Model ini menjelaskan bahwa sumber daya pribadi yang memadai, termasuk WLB, dapat mereduksi dampak negatif *job demands* terhadap berbagai *outcome* psikologis seperti kepuasan kerja (Aprilianingsih, 2022). Sejalan dengan ini, penelitian menemukan bahwa WLB berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Hasan & Teng, 2017; Rahmawati & Gunawan, 2019; Rondonuwu *et al.*, 2018).

Stres kerja merupakan kondisi ketegangan baik secara fisik maupun psikologis yang muncul ketika tuntutan pekerjaan tidak sejalan atau bahkan melebihi kemampuan atau sumber daya yang dimiliki individu, sehingga memengaruhi performa, meningkatkan keluhan psikologis, serta mengurangi kepuasan kerja dan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (WLB). Menariknya, penelitian Aias *et al.*, 2022 menemukan bahwa stres kerja dapat memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, karena dipersepsikan sebagai tantangan yang memotivasi karyawan untuk mencapai target. Beberapa kajian empiris terdahulu menunjukkan pengaruh negatif stres kerja terhadap kepuasan kerja (Aftariansyah, 2023; Ariqoh & Harsono, 2024; Dias *et al.*, 2022; Kusumawati & Linando, 2024). Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan stres kerja berdampak pada semakin rendah kepuasan yang dirasakan karyawan. Selanjutnya, Megayani *et al.*, (2023) menemukan bahwa tingginya stres kerja juga dapat menurunkan kualitas *work-life balance*. Hasil tersebut sejalan dengan temuan Megayani *et al.* (2024), Pradnyani dan Rahyuda (2023), Wirawan (2023), Hilman *et al.* (2024), serta Kurniawan dan Susanto (2022) yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap *work-life balance*. Hasil studi menunjukkan bahwa beban kerja yang memicu stres berdampak pada buruknya dan sulitnya mempertahankan keseimbangan kehidupan kerja. Berdasarkan hal tersebut, dapat diformulasikan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

H₂: Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap WLB

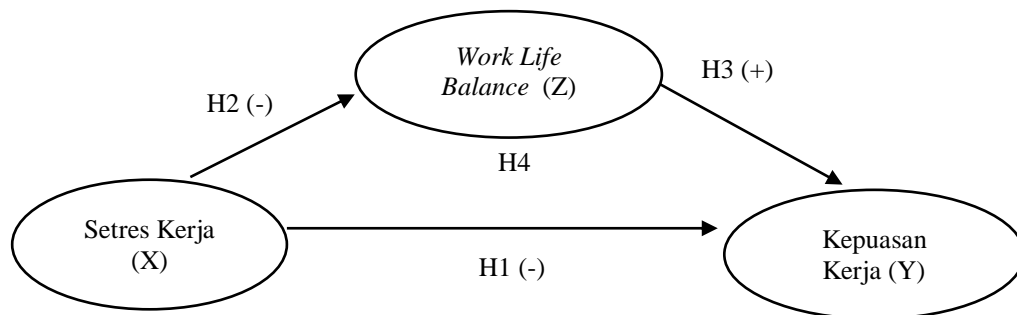
Work-life balance (WLB) merupakan kemampuan individu dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa WLB memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Akbar *et al.*, 2024; Maharani *et al.*, 2023; Pambudi & Hakim, 2025). Karyawan yang mampu mempertahankan keseimbangan hidup lebih cenderung merasakan kepuasan kerja. Dengan kata lain, peran positif WLB menunjukkan bahwa individu yang mampu menyeimbangkan perannya sebagai pekerja dan kehidupan pribadi cenderung lebih puas dalam pekerjaannya (Natanael *et al.*, 2025; Syarif & Hasan, 2022). Selain itu, WLB juga diindikasikan mampu menjadi mediator yang signifikan dalam hubungan antara stres kerja dan kepuasan kerja. Artinya, meningkatnya stres kerja cenderung mengganggu keseimbangan hidup, yang kemudian menurunkan kepuasan kerja. Studi lainnya juga mengonfirmasi bahwa stres kerja berdampak negatif terhadap kepuasan kerja, baik secara langsung maupun melalui peran mediasi *work-life balance*. Ketidakseimbangan akibat

tekanan kerja yang tinggi menjadi faktor yang menurunkan tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya (Astuti & Putri, 2024; Anaya & Desiana, 2023; Kartika, 2024). Berdasarkan pemaparan pola pengaruh WLB pada kepuasan kerja, maka diajukan hipotesis sebagai berikut.

H₃: *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

H₄: *Work-life balance* memediasi pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja

Penelitian ini dilakukan di La Joya Balangan *Beach Resort* Jimbaran, yang merupakan bagian dari industri perhotelan dengan dinamika tinggi dan tuntutan layanan yang besar. *Resort* ini menghadapi tantangan internal terkait kondisi kerja karyawan. Hasil pra-survei dan wawancara dengan beberapa karyawan mengindikasikan adanya masalah pada kepuasan kerja, terutama terkait arahan dan dukungan atasan. Karyawan sering merasa bingung terhadap tugas, kurang mendapat pengarahan langsung, serta tidak memperoleh pendampingan saat menghadapi kesulitan. Komunikasi dua arah dengan atasan juga dinilai belum optimal, sehingga memicu stres kerja. Kondisi stres yang berkelanjutan berpotensi menurunkan kepuasan kerja dan kualitas pelayanan di *resort* tersebut. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk mengkaji secara komprehensif pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja, serta menelaah peran mediasi WLB dalam hubungan tersebut. Kajian ini diharapkan dapat memperkaya pengembangan teori SDM dan memberikan rekomendasi strategis bagi manajemen La Joya Balangan *Beach Resort* untuk memperbaiki pengelolaan SDM.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber: Data diolah, 2025

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan model asosiatif kausalitas untuk menguji hubungan antara stres kerja (X), *work-life balance* (Z) sebagai variabel mediasi, dan kepuasan kerja (Y). Penelitian dilaksanakan di La Joya Balangan *Beach Resort* yang berlokasi di Jalan Pantai Balangan, Jimbaran. Lokasi tersebut dipilih berdasarkan temuan fenomena awal yang menunjukkan adanya indikasi penurunan kepuasan kerja karyawan, yang diduga dipengaruhi oleh tingginya tekanan pekerjaan serta ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan kehidupan pribadi. Teknik sampling penelitian menggunakan sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan responden penelitian berjumlah 53 orang dari berbagai divisi perusahaan.

Penelitian ini melibatkan 3 variabel. Pertama adalah stres kerja sebagai variabel eksogen yang diukur menggunakan tiga indikator merujuk pada penelitian Massie *et al.*, (2018), kedua, *work-life balance* sebagai variabel mediasi yang diukur menggunakan tiga indikator merujuk pada riset Lesmana *et al.*, (2023), dan ketiga adalah kepuasan kerja sebagai variabel endogen yang diukur menggunakan tujuh indikator merujuk pada kajian Bahri, (2017). Pengukuran data menggunakan skala Likert, yang dirancang untuk menguji seberapa kuat subjek penelitian setuju atau tidak setuju dengan pernyataan penelitian dengan interval penilaian berkisar 1 sampai dengan 5. Hasil pengujian instrumen penelitian menunjukkan bahwa seluruh indikator pada ketiga variabel menunjukkan hasil yang valid (nilai korelasi *Pearson* > 0,7) dan reliabel (nilai *Cronbach's Alpha* > 0,7). Adapun hasil pengujian disajikan secara ringkas pada Tabel 1.

Analisis data menggunakan *Structural Equation Modelling* dengan pendekatan *partial least squares* (SEM-PLS), yang memperhitungkan pembuatan model untuk menyelidiki hubungan antara faktor langsung dan tidak langsung, digunakan dalam penelitian ini. Selanjutnya, Hair *et al.* (2017) menyarankan agar mengevaluasi model pengukuran, hipotesis, dan hubungan antara variabel dan model struktural untuk memastikan validitas dan keandalan kontruks variabel, karena tujuan penelitian adalah untuk memvalidasi model penelitian, sehingga SEM-PLS dianggap sesuai untuk kajian ini.

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	<i>Pearson Correlation</i>	Keterangan	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kepuasan kerja (Y)	Isi pekerjaan (Y1)	0,811	Valid	0,897	Reliabel
	Supervisi (Y2)	0,798			
	Sistem kerja (Y3)	0,851			
	Kesempatan maju (Y4)	0,749			
	Kompensasi (Y5)	0,850			
	Rekan kerja (Y6)	0,707			
	Kondisi pekerjaan (Y7)	0,773			
Stres kerja (X)	Tuntutan tugas (X1)	0,974	Valid	0,976	Reliabel
	Tuntutan peran (X2)	0,977			
	Tuntutan pribadi (X3)	0,981			
	Keseimbangan waktu (Z1)	0,817			
Work-life balance (Z)	Keseimbangan keterlibatan (Z2)	0,855	Valid	0,811	Reliabel
	Keseimbangan kepuasan (Z3)	0,892			

Sumber: Data diolah, 2025

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik demografis responden dalam penelitian ini mencakup usia, jenis kelamin, pendidikan, status pernikahan, dan lama bekerja. Responden didominasi oleh karyawan berusia 21 sampai dengan 30 tahun sebanyak 28 orang dengan persentase 52,8 persen, yang menunjukkan bahwa perusahaan

membutuhkan tenaga kerja usia produktif. Perusahaan lebih banyak mempekerjakan karyawan laki-laki (56,6 persen) yang sesuai dengan kebutuhan tenaga fisik di area operasional. Tenaga kerja dominan berpendidikan SMA/SMK (50,9 persen) karena dianggap paling efisien untuk posisi operasional dan administratif ringan. Sebagian besar responden berstatus menikah, yaitu 38 orang atau 71,7 persen dengan lama bekerja mayoritas 1-5 tahun (71,7 persen). Hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan memiliki komitmen dan tanggung jawab kerja lebih tinggi, serta adanya regenerasi tenaga kerja yang rutin pada posisi operasional.

Data diuji menggunakan SEM-PLS, dan analisis *outer model* dilakukan untuk menguji validitas dan keandalan konstruksi penelitian. Indikator validitas dilihat dari validitas konvergen, dengan nilai faktor pemuatan setiap indikator $\geq 0,7$. Keandalan konstruksi terlihat dari nilai keandalan komposit (CR) dan nilai *Variances Average Extracted* (AVE), serta nilai Alpha Cronbach (CA) dari setiap konstruksi. Konstruksi dikatakan memiliki keandalan yang tinggi jika nilai CR dan CA $\geq 0,70$ dan AVE $\geq 0,50$. Untuk validitas diskriminan, akar kuadrat dari Varians Rata-Rata yang diekstraksi ($\sqrt{\text{AVE}}$) dari variabel laten harus lebih besar dari korelasinya dengan semua variabel laten lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa indikator variabel memiliki validitas diskriminasi yang baik. Hasil uji *outer model* model disajikan dalam Tabel 2 berikut.

Table 2.
Pengujian Outer Model

Variabel	Indikator	Loading	CA	CR	$\sqrt{\text{AVE}}$
Kepuasan kerja (Y)	Y1	0,884	0,939	0,951	0,857
	Y2	0,860			
	Y3	0,910			
	Y4	0,796			
	Y5	0,932			
	Y6	0,826			
	Y7	0,780			
Stres kerja (X)	X1	0,964	0,970	0,981	0,972
	X2	0,978			
	X3	0,973			
Work-life balance (Z)	Z1	0,924	0,889	0,931	0,905
	Z2	0,895			
	Z3	0,895			

Qsquare = 0,842

Sumber : Data diolah, 2025

Validitas konvergen mengukur validitas indikator sebagai pengukuran konstruksi, yang dapat dilihat dari *outer loading* dengan nilai batas 0,7 Berdasarkan Tabel 2, setiap indikator dari ketiga variabel tersebut memiliki nilai *loading factor* di atas 0,7, yang menunjukkan bahwa setiap indikator memvalidasi kepuasan kerja, stres kerja, dan *work-life balance*.

Uji validitas diskriminan menunjukkan bahwa nilai $\sqrt{\text{AVE}}$ (akar kuadrat AVE) lebih besar dari nilai korelasi antara variabel laten, seperti yang disajikan

pada Tabel 2. Ini menunjukkan bahwa variabel laten/construct dapat membedakan dirinya dari variabel/konstruksi lain dalam model. Dengan kata lain, model memiliki validitas diskriminasi yang cukup baik, yang berarti bahwa konstruksi memiliki keterikatan yang cukup rendah dengan konstruksi lain dan dapat menjelaskan fenomena yang diukur secara unik.

Reliabilitas komposit menguji nilai keandalan antara blok indikator konstruksi yang membentuknya. Tabel 2 menunjukkan reliabilitas komposit (CR) dan nilai cronbach alfa (CA) dari kepuasan kerja, stress kerja, dan *work-life balance* telah memenuhi angka di atas 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa blok indikator yang dapat diandalkan mengukur variabel.

Sebelum menguji hipotesis, perlu juga untuk melihat model relevansi prediktif (Q^2), yang mengukur seberapa baik model menghasilkan nilai yang diamati (Hair *et al.*, 2017) di mana besarnya Q^2 memiliki nilai dengan kisaran $0 < Q^2 < 1$, semakin dekat nilai 1 berarti semakin baik modelnya. Perhitungan Q^2 menggunakan nilai R^2 yang diperoleh dari masing-masing model struktural yang tersaji pada Tabel 3 sebagai berikut.

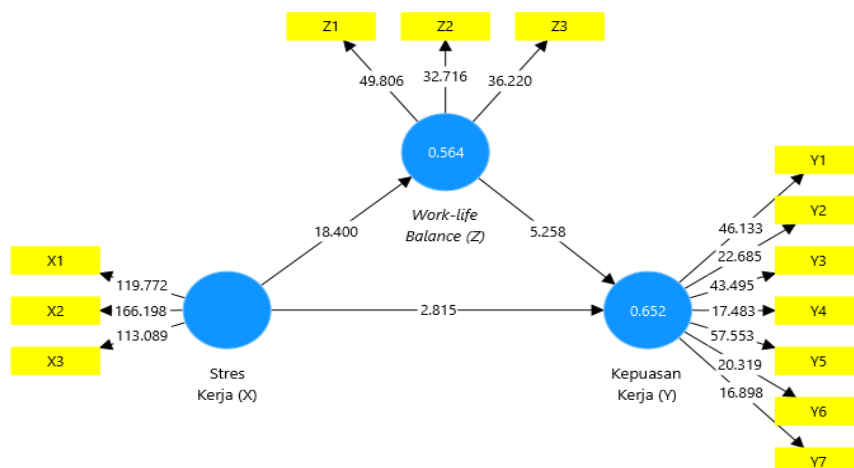
Tabel 3.
Hasil Pengujian R -square

Variabel	R Square
<i>Work-life balance</i>	0,564
Kepuasan kerja	0,652

Sumber: Data diolah, 2025

Hasil perhitungan Q^2 sebesar 0,842 menunjukkan nilai *predictive relevance* yang kuat karena berada di atas 0,35. Artinya, sebesar 84,2 persen variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan, baik secara langsung maupun tidak langsung, oleh stres kerja dan *work-life balance*, sementara 15,8 persen sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model.

Signifikansi estimasi parameter memberikan informasi yang sangat berguna tentang hubungan antara variabel penelitian. Hasil uji hipotesis ditunjukkan pada Gambar 1 dan Tabel 4 adalah sebagai berikut.



Gambar 1. Hasil Pengujian Hipotesis Dengan Metode *Boostraping*

Sumber: Data diolah, 2025

Gambar 1 menunjukkan empat hipotesis yang diuji, yaitu pengaruh negatif signifikan stres kerja terhadap kepuasan kerja, pengaruh negatif signifikan stres kerja terhadap *work-life balance*, pengaruh positif signifikan *work-life balance* terhadap kepuasan kerja, serta peran *work-life balance* sebagai mediator pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja. Hasil lengkap pengujian ditunjukkan pada Tabel

Tabel 4.
Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	<i>Original Sampel</i>	<i>t statistic</i>	<i>p values</i>	Keterangan
Pengaruh Langsung				
Stres kerja -> Kepuasan kerja	-0,325	2,815	0,006	H1 diterima
Stres kerja -> <i>Work-life balance</i>	-0,751	18,400	0,000	H2 diterima
<i>Work-life balance</i> -> Kepuasan kerja	0,534	5,258	0,000	H3 diterima
Pengaruh Tidak Langsung				
Stres kerja -> <i>Work-life balance</i> -> Kepuasan kerja	-0,401	5,165	0,000	H4 diterima

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4, seluruh hipotesis dalam penelitian ini dinyatakan diterima karena memenuhi kriteria signifikansi statistik. Hasil pengujian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan La Joya Balangan Beach Resort dengan $p\text{-values} = 0,006$, sehingga hipotesis pertama diterima, begitu pula pengaruh pada WLB menunjukkan hasil negatif dan signifikan terhadap WLB dengan $p\text{-values} = 0,000$, sehingga hipotesis kedua diterima. Hasil uji hipotesis *work-life balance* pada kepuasan kerja menunjukkan hasil yang positif dan signifikan dengan $p\text{-values} = 0,000$, sehingga hipotesis ketiga diterima. Pada Tabel 4 dapat dilihat pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja melalui *work-life balance* (efek tidak langsung -0,401; $p\text{-value} = 0,000$); tes ini juga meneliti tingkat intervensi variabel mediasi, apakah mediasi penuh atau mediasi parsial atau non-mediasi mengacu pada tahap pengujian mediasi yang diusulkan oleh Hair *et al.* (2017). Berdasarkan hasil analisis, disimpulkan bahwa WLB bertindak sebagai mediator komplementer, sehingga H₄ diterima.

Temuan dan hasil analisis dalam penelitian ini menguji hipotesis dan mengkonfirmasi teori dan studi empiris sebelumnya terkait variabel yang memprediksi kepuasan kerja yang memiliki peran krusial dalam pencapaian tujuan organisasi. Hasil studi menemukan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negative dan signifikan pada kepuasan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan, semakin rendah kepuasan kerja karyawan. Kondisi ini muncul ketika karyawan menghadapi tekanan dari atasan, kesulitan menyelesaikan pekerjaan, serta kurangnya arahan yang memadai, yang pada akhirnya menurunkan kenyamanan dan kepuasan mereka dalam bekerja. Secara teoritis, temuan ini konsisten dengan *Job Demands-Resources Theory* yang menjelaskan bahwa tuntutan kerja yang berlebihan dapat memicu stres dan menurunkan kesejahteraan psikologis serta kepuasan kerja. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan temuan Meira *et al.* (2024), Aftariansyah dan Ratnawili (2023), Kusumawati dan Linando (2024),

Ariqoh dan Harsono (2024), serta Dias *et al.* (2022) yang sama-sama menunjukkan bahwa stres kerja berdampak negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *work-life balance* karyawan La Joya Balangan *Beach Resort*, sehingga hipotesis kedua diterima. Artinya, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami, semakin rendah kemampuan karyawan dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kondisi ini muncul ketika karyawan menghadapi tekanan dari atasan, beban kerja yang berat, serta hambatan dalam menyelesaikan tugas, sehingga waktu dan energi mereka terkuras dan mengganggu aktivitas di luar pekerjaan. Secara teoritis, temuan ini konsisten dengan *Job Demands-Resources Theory* yang menyatakan bahwa tuntutan kerja yang berlebihan dapat menimbulkan stres dan mengurangi kesejahteraan, termasuk keseimbangan hidup. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil kajian empiris terdahulu temuan Megayani *et al.* (2024), Pradnyani dan Rahyuda (2023), Wirawan (2023), Hilman *et al.* (2024), serta Kurniawan dan Susanto (2022) yang menunjukkan bahwa stres kerja berdampak negatif dan signifikan terhadap *work-life balance*.

Work-life balance secara positif dan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan La Joya Balangan *Beach Resort*, yang mendeskripsikan semakin baik kemampuan karyawan dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi semakin tinggi kepuasan kerja yang mereka rasakan. Temuan ini menunjukkan bahwa ketika keseimbangan hidup terganggu misalnya fokus pada keluarga teralihkan oleh pekerjaan karyawan cenderung merasa kurang puas dan kurang bersemangat dalam menyelesaikan tugas. Secara teoritis hasil ini sejalan dengan model *Job Demands Resources* yang menjelaskan bahwa ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan kehidupan pribadi dapat menurunkan kesejahteraan psikologis dan berdampak pada kepuasan kerja. Temuan ini juga konsisten dan searah dengan penelitian terdahulu Akbar *et al.* (2024), Pambudi dan Hakim (2025), Maharani *et al.* (2023), Natanael *et al.* (2025), serta Syarif dan Hasan (2022) yang menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Work-life balance mampu memediasi secara parsial pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan La Joya Balangan *Beach Resort*. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan semakin tinggi tingkat kesulitan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang berujung pada menurunnya kepuasan kerja. Temuan ini terlihat ketika tekanan dari atasan serta hambatan dalam menyelesaikan tugas membuat karyawan kurang mampu fokus pada keluarga sehingga kesejahteraan psikologis mereka menurun dan muncul ketidakpuasan dalam bekerja. Secara teoritis hasil ini selaras dengan model *Job Demands Resources* dan kajian empiris terdahulu (Kusumawati dan Linando (2024); Muhti dan Mardiana (2023); Astuti dan Putri (2024); Kartika (2024); Anaya & Desiana (2023)). Model JDR menjelaskan bahwa tuntutan kerja yang tinggi dapat mengganggu keseimbangan hidup dan menurunkan kepuasan kerja serta hasil memperkuat peran *work-life balance* sebagai mediator dalam hubungan antara stres kerja dan kepuasan kerja.

Temuan dalam penelitian ini juga berkontribusi secara teoretis, terutama pada Model *Job Demands Resources* dan konsep WLB. Studi ini mengkonfirmasi dan memperkuat peran stres kerja sebagai tuntutan pekerjaan dan *work-life balance* sebagai

sumber daya pribadi yang mampu mereduksi dampak negatif tuntutan tersebut. Temuan empiris penelitian ini menegaskan bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat menurunkan kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja, sementara *work-life balance* terbukti memediasi secara parsial hubungan antara stres kerja dan kepuasan kerja. Hasil ini memperkaya kajian mengenai peran sumber daya pribadi dalam mengurangi efek negatif *job demands* dan mendukung kerangka JDR Model secara konsisten. Hasil penelitian juga menyediakan beberapa rekomendasi bagi manajemen La Joya Balangan *Beach Resort* secara khusus, dan secara umum bagi industri perhotelan untuk meningkatkan kepuasan karyawan. Pertama, hasil penelitian menegaskan pentingnya menjaga *work-life balance* karena terbukti mampu meredam dampak negatif stres kerja dan meningkatkan kepuasan kerja. Kedua, manajemen perlu merancang kebijakan yang lebih mendukung kebutuhan karyawan, seperti memberikan arahan kerja yang jelas dan realistis, memastikan pembagian beban kerja yang adil, serta menghindari pemberian tugas di luar jam kerja kecuali keadaan mendesak. Jika memungkinkan, manajemen juga dapat menyediakan fleksibilitas jadwal atau penyesuaian shift untuk membantu karyawan menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

SIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian menekankan bahwa stres kerja menurunkan kepuasan kerja karyawan La Joya Balangan *Beach Resort*, sekaligus melemahkan kemampuannya menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Sebaliknya WLB yang baik terbukti meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini juga menemukan bahwa *work-life balance* berperan sebagai mediasi parsial, dimana meningkatnya stres kerja menyebabkan menurunnya *work-life balance*, yang pada akhirnya menurunkan kepuasan kerja. Dengan demikian, hubungan antar variabel menunjukkan bahwa stres kerja memiliki dampak langsung maupun tidak langsung terhadap kepuasan kerja melalui *work-life balance*.

Manajemen La Joya Balangan Beach Resort perlu menerapkan langkah-langkah praktis untuk menekan tingkat stres kerja karyawan, terutama yang berkaitan dengan tekanan dari atasan dalam penyelesaian tugas. Penerapan dapat dimulai dengan menyusun standar operasional yang memuat arahan kerja yang jelas, pembagian beban tugas yang seimbang sesuai kapasitas karyawan, serta penetapan deadline yang realistis. Pimpinan lini juga perlu rutin melakukan briefing singkat harian untuk memastikan keselarasan informasi dan mencegah kesalahpahaman terkait tugas. Untuk meningkatkan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, manajemen dapat membatasi pemberian tugas di luar jam kerja, menerapkan sistem rotasi shift yang adil, serta menyediakan opsi penyesuaian jadwal bagi karyawan yang memiliki kebutuhan keluarga mendesak. Selain itu, penelitian selanjutnya dianjurkan untuk menambahkan variabel seperti kompensasi, kualitas lingkungan kerja, dan beban kerja, serta memperluas lokasi penelitian agar hasilnya semakin komprehensif dan relevan untuk diterapkan pada berbagai jenis organisasi.

Penelitian ini memiliki beberapa batasan yang perlu diperhatikan dalam interpretasi hasil. Ruang lingkup penelitian hanya berfokus pada karyawan La Joya Balangan *Beach Resort* sehingga temuan belum dapat digeneralisasikan untuk organisasi lain dengan karakteristik berbeda. Variabel yang digunakan terbatas

pada stres kerja, *work-life balance*, dan kepuasan kerja, sehingga belum mempertimbangkan faktor lain yang juga berpotensi memengaruhi kepuasan kerja, seperti kompensasi, lingkungan kerja, atau beban kerja. Selain itu, data penelitian diperoleh melalui kuesioner yang mengandalkan persepsi responden, sehingga memungkinkan munculnya bias subjektif. Batasan-batasan ini membuka peluang bagi penelitian selanjutnya untuk memperluas objek, menambah variabel relevan, dan menggunakan metode campuran agar hasil yang diperoleh lebih komprehensif dan representatif.

REFERENSI

- Aftariansyah, W. (2023). Pengaruh Stres Kerja Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 4(1), 237–244. <https://doi.org/10.36085/jems.v4i1.4502>
- Aji, B., Abdillah, M., & Oemar, Fahmi. (2023). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Coping Style Sebagai Mediasi. *Jurnal Daya Saing*, 9, 505–513. <https://ejournal.kompetif.com/index.php/dayasaing/article/view/1048>
- Andriyani, P. D., & Manuati Dewi, I. G. A. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(10), 3463. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i10.p03>
- Aniversari, P., & Sanjaya, V. F. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja Dan Work – Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan. *REVENUE: Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, 3(1), 1–24. <https://doi.org/10.55927/modern.v2i4.4869>
- Annamaria Rondonuwu, F., Rumawas, W., Asaloei, (2018). Pengaruh *Work-life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2). <https://doi.org/10.35797/jab.v7.i2.30-39>
- Aprilianingsih, A. F. A. (2022). Pengaruh *Job Demands* Dan *Job Resources* Terhadap Work Engagement Pada Tenaga Kependidikan Di Perguruan Tinggi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10, 173–184.
- Ariqoh, H., & Harsono, M. (2024). The effect of *job stress* and *job satisfaction* on organizational commitment mediated by *work-life balance*. *International Journal of Current Science Research and Review*, 7(11), 8496–8511. <https://doi.org/10.47191/ijcsrr/V7-i11-37>
- Astuti, R. D., Herawati, J., & Sepytarini, E. (2022). Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan: Studi kasus pada PT Wika–WG KSO Proyek Pembangunan Gedung SGLC & Eric. Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal, 4(4), 1119–1136. <https://doi.org/10.47476/reslaj.v4i4.1065>
- Atmaja, S. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Cv Wahana Tata Serang-Banten). *JUMANIS*, 4, 116–131. <https://doi.org/10.47080>
- Aula, shofia, hanoum, syarifa, & prihananto, prahardika. (2022). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Resiliensi Organisasi: Sebuah

- Studi Literatur. *Jurnal Sains Dan Seni ITS*, 11, 143–148. <https://doi.org/10.12962/j23373520.v11i1.67483>
- Bagus, I., Pratama, W., Agung, A., & Sriathi, A. (2015). Pengaruh Stres Kerja dan Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Prama Hotel. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(11), 3565–3591. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/manajemen/article/view/14633>
- Bahri, S. & N. Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen&Bisnis*, 18(1693–7619), 9–15. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1395>
- Basalamah, M. S. A. (2021). The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 94–103. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.54>
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5287>
- Budi Santoso, A., & Yuliantika, R. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Intention To Stay (Studi Kasus Pengemudi Gojek Di Kota Bandung). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 6(3), 2022. <https://doi.org/10.31955/mea.v6i3.2571>
- Demerouti, E., Nachreiner, F., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2001). The *Job Demands-Resources* Model Of Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Desi Kristanti, A. C. P. J. H. & Titin A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Husain Nurisman Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia*.
- Dias, Á., Feixeira, C., Pereira, L., Lopes da Costa, R., & Gonçalves, R. (2022). The *work-life balance* and *job satisfaction*. *International Journal of Services and Operations Management*, 43(3), 401–415. <https://doi.org/10.1504/IJSOM.2022.126981>
- Gunawan, N. M., & Sriathi, AA. A. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasional, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5344–5371. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i09.p01>
- Halimah. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Interna Kawan Setia Karawang Jawa Barat. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7, 15631–15640. <http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jrpp>
- Hasan, N. A. B. B., & Teng, L. S. (2017). *Work-Life Balance* and *Job Satisfaction* among Working Adults in Malaysia: The Role of Gender and Race as Moderators. *Journal of Economics, Business and Management*, 5(1), 18–24. <https://doi.org/10.18178/joebm.2017.5.1.478>
- Hendra, D., & Artha, B. (2023). *Work-Life Balance: Suatu Studi Literatur*. *Bhenu Artha INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 3, 11320–11330. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>
- Hilman, H., Edward, Y. R., & Faris, S. (2023). The effect of *work-life balance* and work stress on performance with *job satisfaction* as intervening variables at the Office of the Ministry of Religion, Selatan Tapanuli Regency.

- Enrichment: Journal of Management*, 13(5).
<https://doi.org/10.46729/ijstm.v3i5.606>
- Huda, M., Azus, M., & Azar, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Forisa Nusapersada Lamongan. *Jurnal Humanis*, 13(2), 160–172.
<https://doi.org/10.52166/humanis.v13i2.2480>
- Indra, F. J., & Rialmi, Z. (2022). Pengaruh *Work-Life Balance*, Burnout, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi). *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 5(2), 90–99.
<https://doi.org/10.33753/madani.v5i2.223>
- Istri, A. A., Paramitha, N., Ayu, G., & Adnyani, D. (2024). Peran Stres Kerja dalam Memediasi Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Perawat RSU Prima Medika. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 11(2), 116–127.
<https://doi.org/10.30640/ekonomika45.v11i2.2409>
- Kembuan, D., Koleangan, R. A. M., Ogi, I (2021). Pengaruh *Work-life balance* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulutgo Cabang Utama Di Manado Effect Of *Work-life balance* And Work Environment On Employee Performance At Pt. Bank Sulutgo Main Branch In Manado. *Jurnal EMBA*, 9(3), 1257–1266.
<https://doi.org/10.35794/emba.v9i3.35510>
- Kusumawati, W., & Linando, J. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan *Work-Life Balance* sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan di Industri Pertambangan. *JPEK (Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Kewirausahaan)*, 8(2).
<https://doi.org/10.29408/jpek.v8i2.25942>
- Kurniawan, P., & Susanto, N. (2024). The effect of *job stress, job satisfaction* and emotional intelligence on turnover intention. *International Journal of Science, Technology & Management*, 5(11), 358–366.
<https://doi.org/10.46729/ijstm.v4i2.763>
- Larastrini, P. M., & Adnyani, I. G. A. D. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja Dan Work – Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3674–3699.
<https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i06.p14>
- Makkira, M., Syakir, M., Kurniawan, S., Sani, A., & Ngandoh, A. M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 2(1), 20–27.
<https://doi.org/10.37531/amar.v2i1.141>
- Massie, R. N., Areros, W. A., Rumawas, W., Ilmu, J., Program, A., & Bisnis, S. A. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 41–49.
<https://doi.org/10.35797/jab.v6.i002.%25p>

- Megayani, Santoso, J. & Sholikha, H. (2023). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap *Work-life balance*. *Journal Of Social Science Research*, 3, 3337–3352. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>
- Meira, K., Maharani, S., Bagus, I., & Surya, K. (2024). Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan BPR Bali Dananiaga. *Journal of Business Finance and Economic (JBFE)*, 5(1). <https://doi.org/10.32585/jbfe.v5i1.5122>
- Michael C. Adinata, J. A. T. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt X. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 05(01), 195–201. <https://doi.org/10.24912/jmk.v5i1.22567>
- Muliany, F., et al (2024). Dampak Stres Kerja, Dukungan Sosial, dan Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5, 5475–5486. <https://doi.org/10.47467/elmal.v5i11.5854>
- Natanael, K., Kalis, M. C. I., Daud, I., Rosnani, T., & Fahrana, Y. (2025). Workload and working hours effect on employees *work-life balance* mediated by work stress. *International Journal of Science and Society*, 7(2), 54–65. <https://doi.org/10.35335/enrichment.v13i5.1756>
- Pradnyani, N. W. S., & Rahyuda, A. G. (2022). Peran Stres Kerja Dalam Memediasi Pengaruh *Work-Life Balance* Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10, 806–820. <https://doi.org/10.26740/jim.v10n3.p806-820>
- Pratiwi, D. P., & Silvianita, A. (2020). Analisis Faktor-Faktor *Work-Life Balance* Pada Pegawai Pt. Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) Bandung. *Jurnal Bisnis & Akuntansi*, 10, 124–131. <https://doi.org/10.24929/feb.v10i2.1217>
- Putra, Made, Lendra, Nengah, & Puspitawati, Dwi. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Cv. Bali Image Collection Di Batubulan, Gianyar. *Jurnal Values*, 3, 540–551. <https://e-journal.unmas.ac.id/>
- Putri, H. S., Trirahayu, D., & Hendratni, T. W. (2023). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Reasuransi Nasional Indonesia. *JIMP*, 3(1). <https://doi.org/10.35814/jimp.v3i1.3634>
- Rahmawati, Z., & Gunawan, J. (2019). Hubungan *Job-related Factors* terhadap *work-life balance* dan kepuasan kerja pada pekerja generasi milenial. *Jurnal Sains Dan Seni*, 8, 418–423. <https://doi.org/10.12962/j23373520.v8i2.47782>
- Rosani, R., & Daengs, A. (2025). The Effect of Work Motivation and *Job Satisfaction* on Employee Performance in the Secretariat of the Surabaya City Water Resources and Highways Office. *Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1, 39–53. <https://doi.org/10.30640/abdimas45.v4i1.4019>
- Satria Lesmana, I., Sri Sumarsih, R., Permata Sari, D., Studi Manajemen, P., & Ekonomi dan Bisnis, F. (2023). *Work-life balance* Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kabupaten Tangerang. *Indonesian Journal of Economy*,

- Business, Entrepreneurship and Finance*, 3(1), 154–167.
<https://doi.org/10.53067/ijebef>
- Savitri, F. M., Sahab, M., Lila, S. V., Tuhu, K. H., & Zulfikar, I. A. (2023). Urgensi Pengimplementasian Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Mengoptimalkan Kualitas Pelayanan Biro Umrah PT ArRahman Tour Kendal. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran*, 1(2), 2985–492.
<https://doi.org/10.30868/im.v7i01.5896>
- Suartana, I. P., & Dewi, I. G. A. M. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Swiss Belinn Hotel. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(3), 863–883.
<https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i03.p03>
- Syarifah, E. F., Ananda Pritita, M., Muzadi, A. H., Faaza Maulana, M., Filianti, R., & Negari, H. (2024). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Berbasis Kompetensi. *Gudang Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 2, 130–134. <https://doi.org/10.59435/gjmi.v2i10.969>
- Syarif, N. T., & Hasan, D. (2022). The influence of *work-life balance* and job satisfaction on employee performance at the administrative division of the data and information center, Ministry of Education, Culture, Research, and Technology (Kemendikbudristek). *International Journal of Services and Operations Management*, 43(3), 401–412.
<https://doi.org/10.54783/ijsoc.v7i2.1414>
- Wirawan, R. P. E. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Melalui *Work-life balance*. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(10), 2169–2180.
<https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i10.319>
- Yasa, R., & Dewi, K. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8, 1203–1229. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v8.i3.p2>
- Yulistiana & Satrya. (2022). Peran Stres Kerja Memediasi Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Cabang Pt.Bintang Sidoraya. *E-Jurnal Manajemen*, 11(2302–8912), 62–81.
<https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2022.v11.i01.p04>