

## Dampak Stres Kerja, Dukungan Sosial, dan Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Febriyan Muliyan<sup>1</sup>, Try Wahyu Utami<sup>2</sup>, Zakhi Bailatul Nur Avian<sup>3</sup>, Ahmad Salabi<sup>4</sup>, Najmi Ismail<sup>5</sup>

Universitas Sehati Indonesia<sup>1</sup>, UIN Syahada Padangsidempuan<sup>2</sup>,  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IEU<sup>3</sup>, UIN Antasari Banjarmasin<sup>4</sup>,  
Universitas Mitra Bangsa<sup>5</sup>  
febriyan@usindo.ac.id

### ABSTRACT

*The role of employees in a company organization is a very vital factor in achieving and carrying out the functions and objectives of the company. Employees become planners, implementers, and controllers who always play an active role in realizing the goals of the organization or industry. In this study, this study uses a quantitative research type. This study aims to determine the effect of work stress, social support, and work-life balance on job satisfaction. This study focuses on company employees in Indonesia, by applying the Non-Probability Sampling technique to determine the sample obtained as many as 120 respondents. The results of this study found that work stress, social support, and work-life balance have an effect on job satisfaction.*

**Keywords:** *Work Stress, Social Support and Work-Life Balance, Job Satisfaction*

### ABSTRAK

Peran karyawan dalam sebuah organisasi perusahaan merupakan faktor yang sangat vital untuk mencapai dan menjalankan fungsi serta tujuan dari perusahaan. Karyawan menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi atau industri. Pada penelitian ini, penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dampak stres kerja, dukungan sosial, dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini berfokus pada karyawan perusahaan di Indonesia, dengan menerapkan teknik Non-Probability Sampling untuk menentukan sampel yang diperoleh sebanyak 120 responden. Hasil penelitian ini telah menemukan bahwa stres kerja, dukungan sosial, dan keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

**Kata Kunci:** Stres Kerja, Dukungan Sosial dan Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja

### PENDAHULUAN

Karyawan adalah salah satu sumber daya penting dalam kehidupan perusahaan. Meskipun memiliki sarana dan prasarana yang baik, namun jika perusahaan tidak memiliki karyawan yang memiliki kompetensi maka akan sulit bagi perusahaan untuk bersaing dengan pesaing-pesaing potensial (Shabrina &

Ratnaningsih, 2019). Peran karyawan dalam sebuah organisasi perusahaan merupakan faktor yang sangat vital untuk mencapai dan menjalankan fungsi serta tujuan dari perusahaan. Karyawan menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi atau industri. Karyawan sebagai penunjang tercapainya tujuan, akan tetapi karyawan juga memiliki pikiran, perasaan, dan keinginan yang mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menjadi dan menentukan prestasi kerja, dedikasi, dan kecintaannya dalam pekerjaan yang di bebankan kepadanya. Sikap-sikap karyawan ini dikenal sebagai kepuasan kerja, stress, dan frustrasi yang di timbulkan oleh pekerjaan, peralatan, lingkungan, kebutuhan dan sebagainya (A. K. Astuti, 2019).

Kepuasan kerja adalah perasaan menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan suatu hal yang penting untuk diperhatikan oleh perusahaan. Menurut Robbins (dalam Munandar, 2012) apabila karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya, karyawan dapat meninggalkan pekerjaannya, sering mengeluh, membangkang, mencuri barang milik organisasi, menghindari sebagian dari tanggung jawab pekerjaan mereka, dan lain sebagainya. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut As'ad (dalam Purwanto, 2015) kepuasan kerja seseorang dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, beberapa diantaranya adalah stres kerja.

Stress kerja yang tinggi akan menimbulkan ketidakpuasan. Ketidakpuasan karyawan dapat dinyatakan dalam sejumlah cara (Robbins dan Judge, 2008), antara lain; keluar (exit), yaitu perilaku yang ditujukan untuk meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru. Dengan melihat dampak-dampak yang ditimbulkan oleh stress baik dampak positif maupun negatifnya terhadap kinerja karyawan, maka sudah seharusnya stress kerja mendapat perhatian dalam kehidupan perusahaan. Kekurangan beban pekerjaan membuat para pekerja mendapatkan zona nyamannya sehingga tingkat stress menurun (Pratiwi, 2023). Dengan tingkat stress yang rendah ini maka akan menimbulkan perasaan bosan pada pekerjaannya, penurunan motivasi, absen, maupun sikap apatis sehingga kinerja karyawan menjadi rendah. Kinerja karyawan juga menjadi menurun jika mereka mendapatkan beban berlebih dari pekerjaannya. Namun dengan tingkat stress yang optimal, maka karyawan akan lebih produktif karena kinerja karyawan menjadi optimal akibat dari motivasi tinggi, energy tinggi, persepsi yang tajam, serta ketenangan yang dimiliki oleh karyawan (Sitepu, 2018).

Selain stres kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dukungan sosial juga merupakan salahsatu faktor yang mempengaruhi. Dukungan sosial merupakan sumber daya yang membantu saat seseorang merasa tertekan, adanya dukungan sosial dapat berpengaruh positif terhadap kesehatan dan kesejahteraan individu yang berasal dari keluarga, teman, lingkungan kerja baik dari atasan maupun rekan kerja (Handayani, 2010). Masalah dukungan sosial merupakan suatu hal yang penting karena memberi manfaat yang besar bagi karyawan, jika karyawan mendapat dukungan sosial yang baik maka akan berdampak pada mental

dan fisik karyawan sehingga karyawan dapat memberikan kepuasan hasil kinerja yang berkualitas (Manda, 2020).

Kemudian salah satu faktor yang akan diteliti dalam kaitannya dengan kepuasan kerja adalah keseimbangan kehidupan kerja. Keseimbangan kehidupan-kerja adalah sejauh mana karyawan secara seimbang terlibat dan puas dalam perannya di kehidupan pekerjaan dan kehidupan nonkerjanya (Farha et al., 2018). Menurut Nafiudin (2015), ketika seseorang tidak dapat menyeimbangkan antara masalah pekerjaan dan masalah kehidupan di luar kantor maka diidentifikasi ia akan memilih pekerjaan lain yang dapat menyeimbangkan antara kedua hal tersebut atau bahkan ia lebih memilih untuk berhenti bekerja (Tri Agustina et al., 2023). Rendahnya tingkat keseimbangan kehidupan kerja dan keluarga atau keseimbangan kehidupankerja tersebut juga dapat menimbulkan stres pada karyawan (Idris & Hasbiah, 2023).

Pengaruh stres kerja, dukungan sosial, dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja adalah topik yang sangat relevan dalam konteks manajemen sumber daya manusia dan psikologi industri (Zaky, 2022). Ketiga faktor ini memiliki hubungan yang signifikan dengan bagaimana seorang karyawan merasa tentang pekerjaannya dan seberapa puas mereka dengan kondisi kerja mereka. Beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (R. D. Astuti et al., 2022; Gofur, 2018; Puspita & Atmaja, 2020) juga telah menemukan bahwa stres kerja, dukungan sosial, dan keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan penjelasan dari uraian latar belakang diatas, penulis tertarik untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dampak stres kerja, dukungan sosial, dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja.

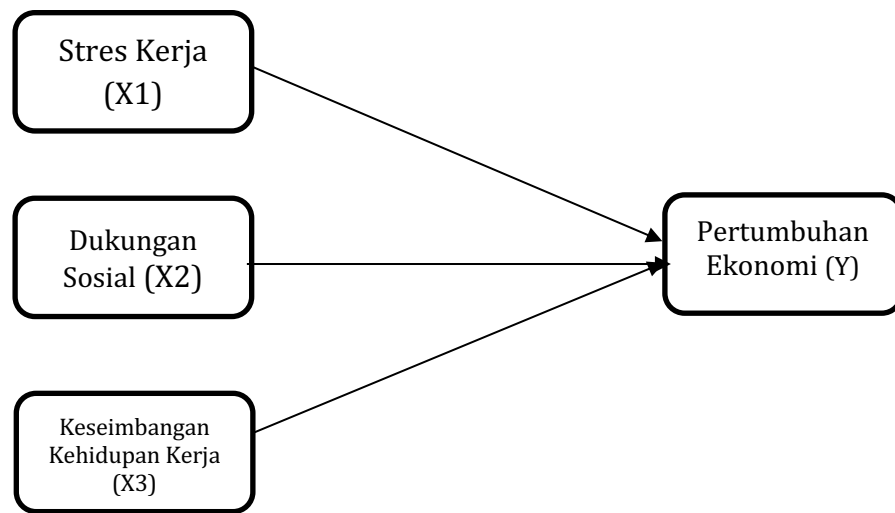
## **METODE PENELITIAN**

Pada penelitian ini, penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dampak stres kerja, dukungan sosial, dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini berfokus pada karyawan perusahaan di Indonesia, dengan menerapkan teknik *Non-Probability Sampling* untuk menentukan sampel. *Non Probability Sampling* digunakan untuk memilih sampel yang dapat mewakili pendapat atau data dari populasi penelitian. *Non-Probability Sampling* merupakan teknik untuk memilih sampel penelitian yang memiliki keunikan atau karakteristik tertentu dari suatu populasi. Penelitian ini ditujukan kepada karyawan perusahaan di Indonesia dengan tujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui dua teknik utama, yaitu data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui survei dengan penyebaran kuesioner kepada objek penelitian sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Sementara itu, data sekunder dikumpulkan dengan cara melakukan

penelitian terhadap referensi dari jurnal atau buku yang membahas variabel-variabel yang relevan dengan penelitian. Kuesioner disebar melalui Google Form yang terdiri dari dua bagian, yaitu bagian data responden atau data deskriptif, dan pernyataan penelitian yang dinilai dengan skala 1-5 (sangat buruk-sangat baik). Semua pernyataan atau pertanyaan dirancang sesuai dengan objek penelitian dan mencakup variabel-variabel yang relevan dalam penelitian ini. Dan populasi yang didapat dalam penelitian ini sebanyak 120 responden. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan Regresi Linear Berganda dengan software SPSS.

**Gambar 1. Kerangka Konseptual**



Sumber: Data diolah peneliti 2024

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah variabel residu atau perancu dalam suatu model regresi berdistribusi normal. Pada penelitian ini digunakan uji statistik non parametrik Kolmogorov-Smirnov untuk menguji normalitas. Jika nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 maka data dikatakan berdistribusi normal. Temuan uji normalitas pada tabel di bawah ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 1. Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.54310701

Most Extreme Differences	Absolute	.163
	Positive	.052
	Negative	-.144
Kolmogorov-Smirnov Z		1.062
Asymp. Sig. (2-tailed)		.324
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Data diolah dengan SPSS 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas terlihat nilai Kolmogorov-Smirnov sebesar 1,062 dan nilai signifikan 0,324 > 0,05. Jadi dapat dikatakan nilai residunya berdistribusi normal, sehingga analisis dapat dilakukan ke analisis selanjutnya yaitu analisis regresi.

b. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan korelasi antar variabel independen. Dalam regresi yang baik tidak boleh ada korelasi antar variabel. Berikut hasil uji multikolinearitas pada tabel berikut: tingkat kemiskinan dan pertumbuhan ekonomi

**Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Stres Kerja	.325	3.278
Dukungan Sosial	.242	2.641
Keseimbangan Kehidupan Kerja	.241	3.002

Sumber: Data diolah dengan SPSS 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel tidak menunjukkan adanya multikolinearitas pada data yang diolah dalam penelitian ini. Karena nilai signifikansi *toleransi* seluruh variabel lebih besar dari 0,01 dan nilai VIF seluruh variabel lebih kecil dari 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterogenitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi terdapat ketidaksamaan varians dari residu pengamatan yang satu dengan pengamatan yang lain, sehingga disebut Homoskedastisitas dan bila berbeda disebut Heterogenitas. Penelitian ini menggunakan uji Glejser untuk menguji apakah terdapat masalah homoskedastisitas. Hasil pengujiannya seperti gambar di bawah ini:

**Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Metode Glejser)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.454	.536	.421	4.613	.007
Stres Kerja	.342	.125	.230	2.214	.335
Dukungan Sosial	.234	.138	.242	2.274	.340
Keseimbangan Kehidupan Kerja	.224	.189	.243	2.301	.302

a. Dependent Variable: res2

Sumber: Data diolah dengan SPSS 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja ( $X_1$ ) mempunyai nilai signifikansi sebesar  $0,335 > 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada variabel Stres Kerja. Variabel Dukungan Sosial ( $X_2$ ) mempunyai nilai signifikansi sebesar  $0,340 > 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada variabel Dukungan Sosial. Variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja ( $X_3$ ) mempunyai nilai signifikansi sebesar  $0,302 > 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan hubungan linier antara dua atau lebih variabel bebas ( $X_1$ ,  $X_2$ ) dan ( $X_3$ ) serta variabel terikat ( $Y$ ). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif. Berikut hasil pengujian analisis regresi berganda dengan menggunakan SPSS yang dapat dilihat pada tabel berikut:

### Hasil Uji T (Uji T)

Uji t menunjukkan hubungan masing-masing variabel independen ( $X_1$  dan  $X_2$ ) terhadap variabel dependen dengan tingkat signifikansi  $0,05$  (5%) dan *Derajat Kebebasan* ( $df$ ) =  $nk$ . Berdasarkan kriteria berikut.

- a. Menentukan kriteria pengujian hipotesis penelitian dengan cara membandingkan nilai  $t$  hitung dengan  $t$  tabel.
  - 1) Jika nilai  $t_{tabel} > t_{hitung}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.
  - 2) Apabila nilai  $t_{tabel} < t_{hitung}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.
- b. Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi
  - 1) Jika nilai  $sig > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.
  - 2) Jika nilai  $sig < 0,05$  maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak

**Tabel 4. Hasil Uji T**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.654	0.452		.327	.679
Stres Kerja	.273	.238	.236	2.670	0.00
Dukungan Sosial	.331	.162	.376	2.256	0.03
Keseimbangan Kehidupan Kerja	.322	.154	.297	3.021	0.00

a. Dependent Variable:

Sumber: Data diolah peneliti dengan SPSS 2024

Tabel 5 menunjukkan stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan nilai t-statistic sebesar 2.670 dan nilai sig sebesar  $0.00 < 0,05$ . bahwa dukungan sosial berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan nilai t-statistic sebesar 2.256 dan p-valunilai sig sebesar  $0,003 < 0,05$ . keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan nilai t-statistic sebesar 3.021 dan nilai sig sebesar  $0.00 < 0,05$ .

#### Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi merupakan kemampuan variabel terikat untuk dijelaskan oleh variabel bebas. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.682 <sup>a</sup>	.867	.552	34.5

a. Predictors: (Constant),

Sumber: Data diolah peneliti dengan SPSS 2024

Berdasarkan tabel diatas terlihat nilai koefisien determinasi (R Persegi) dari 0.867 yang berarti 86,7%. Angka tersebut mempunyai arti bahwa variabel zakat, inflasi dan mempengaruhi pertumbuhan ekonomi di Indonesia Y. Sedangkan UMKM secara simultan sisanya dipengaruhi oleh variabel di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

#### Pembahasan

##### Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis regresi telah menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Ketika karyawan mengalami stres yang berlebihan, hal itu dapat mengurangi rasa puas terhadap pekerjaan mereka, menghambat produktivitas,

dan bahkan memengaruhi kesejahteraan fisik serta mental mereka. Stres kerja merujuk pada ketegangan atau tekanan psikologis yang dialami karyawan akibat tuntutan pekerjaan yang berlebihan, peran yang tidak jelas, atau interaksi yang buruk di tempat kerja. Stres dapat berasal dari berbagai sumber, seperti beban kerja yang tinggi, tenggat waktu yang ketat, konflik interpersonal, kurangnya dukungan dari atasan atau rekan kerja, serta ketidakjelasan peran atau harapan yang tidak realistis.

Stres kerja yang tidak terkelola dengan baik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, karena dapat menyebabkan penurunan motivasi, kelelahan, dan ketidakpuasan secara keseluruhan. Namun, dengan manajemen stres yang efektif, dukungan sosial yang memadai, dan pengelolaan beban kerja yang baik, dampak stres dapat diminimalkan, dan karyawan dapat mempertahankan atau bahkan meningkatkan kepuasan kerja mereka. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengidentifikasi penyebab stres dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung untuk meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Adinata & Turangan, 2023; Potale & Uhing, 2001; Ridho & Susanti, 2019; Sari et al., 2022; Sasuwe et al., 2018) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

### **Dukungan Sosial Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil analisis regresi telah menunjukkan bahwa dukungan sosial berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dukungan sosial di tempat kerja memiliki pengaruh yang sangat positif terhadap kepuasan kerja. Ketika karyawan merasa didukung oleh rekan kerja, atasan, atau organisasi secara keseluruhan, mereka cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Dukungan sosial berfungsi sebagai *buffer* yang membantu karyawan mengatasi stres, meningkatkan rasa percaya diri, dan membangun rasa keterhubungan yang dapat memperkuat komitmen mereka terhadap pekerjaan. Dukungan sosial sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karena memberikan rasa aman, meningkatkan motivasi, mengurangi stres, dan menciptakan hubungan yang lebih positif di tempat kerja.

Karyawan yang merasa didukung oleh rekan kerja dan atasan mereka lebih cenderung merasa puas dengan pekerjaan mereka. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan yang mendukung, di mana karyawan merasa dihargai dan mendapatkan dukungan emosional, informasi, dan praktis yang mereka butuhkan untuk berkembang. Dengan menciptakan budaya yang mendukung dukungan sosial, organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja, retensi, dan kesejahteraan karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Endang, 2014; Rifdah Adilah & Firdaus, 2022; Setiawan & Darminto, 2013; Susanti & Paskarini, 2022) menyatakan bahwa dukungan sosial berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

### **Keseimbangan Kehidupan Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil analisis regresi telah menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Keseimbangan kehidupan kerja memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kepuasan kerja. Ketika karyawan mampu menjaga keseimbangan yang sehat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka, mereka cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka, lebih produktif, dan lebih termotivasi. Sebaliknya, jika keseimbangan tersebut terganggu misalnya karena tuntutan pekerjaan yang berlebihan atau kurangnya fleksibilitas maka kepuasan kerja akan menurun.

Keseimbangan kehidupan kerja yang baik sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki keseimbangan yang sehat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka karena mereka merasa lebih sedikit stres, lebih termotivasi, dan lebih produktif. Keseimbangan yang baik juga meningkatkan kesejahteraan fisik dan mental karyawan, memperkuat komitmen mereka terhadap perusahaan, dan mengurangi tingkat turnover. Organisasi yang ingin meningkatkan kepuasan kerja karyawan mereka perlu mendukung terciptanya keseimbangan kehidupan kerja yang sehat, misalnya dengan menawarkan fleksibilitas, menciptakan budaya kerja yang mendukung, serta memperhatikan beban kerja dan kebutuhan pribadi karyawan. Dengan demikian, perusahaan tidak hanya akan meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga akan memperoleh manfaat jangka panjang seperti peningkatan produktivitas dan loyalitas karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Puspa & Agussalim M, 2021; Respati et al., 2023; Tupamahu et al., 2022; Wuarlima et al., 2019) menyatakan bahwa bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

### **KESIMPULAN**

Dari hasil penelitian ini telah menemukan bahwa stres kerja, dukungan sosial, dan keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dampak stres kerja, dukungan sosial, dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja adalah topik yang penting dalam studi organisasi dan psikologi kerja. Ketiga faktor ini memainkan peran yang signifikan dalam mempengaruhi bagaimana karyawan merasa tentang pekerjaan mereka. Mari kita uraikan pengaruh masing-masing faktor terhadap kepuasan kerja. Stres kerja, dukungan sosial, dan keseimbangan kehidupan kerja semuanya memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Stres kerja yang tinggi cenderung menurunkan kepuasan kerja, sementara dukungan sosial yang kuat dan keseimbangan kehidupan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan ketiga faktor ini untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan dan meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Adinata, M. C., & Turangan, J. A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT X. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(1), 195–201. <https://doi.org/10.24912/jmk.v5i1.22567>
- Astuti, A. K. (2019). Peranan Dukungan Supervisor Pada Keseimbangan Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 14(1), 1. <https://doi.org/10.21460/jrmb.2019.141.312>
- Astuti, R. D., Herawati, J., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(5), 1127–1144. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v4i5.1065>
- Endang, D. (2014). Peranan dukungan sosial pada interaksi positif pekerjaan-keluarga dan kepuasan hidup. *Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, 18(2), 184.
- Farha, F., Soebandono, J. ., & Fuady, A. (2018). Peran Kepuasan Kerja Sebagai Mediator Antara Keseimbangan Kehidupan-Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Di Pt X. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 1(2), 213. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v1i2.925>
- Gofur, A. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PegaWAI. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB)*, 3(3), 295–304. <http://jrmb.ejournal-feuniat.net/index.php/JRMB>
- Handayani, A. (2010). Hubungan Kepuasan Kerja dan Dukungan Sosial dengan Persepsi Perubahan Organisasi. *Insan*, 12 No. 3(03), 11.
- Idris, A. A., & Hasbiah, S. (2023). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Unit Shared Service PT. Telkom Regional VII Makassar. *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(6), 1661–1668. <https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i6.897>
- Manda, B. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Manegggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170.
- Potale, R., & Uhing, Y. (2001). Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Utama Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(01–117), 001–117.
- Pratiwi, F. (2023). Analisis Pengaruh Dukungan Sosial dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Anggota Kepolisian di Polres Wajo. *PRECISE: Journal of Economic*, 2(2), 1–16.
- Puspa, I., & Agussalim M. (2021). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Padang. *Matua Jurnal*, 3(4), 618–631. [5484 | Volume 5 Nomor 11 2024](https://ejournal-</a></p></div><div data-bbox=)

unespadang.ac.id/index.php/MJ/article/view/425

- Puspita, N. M. D., & Atmaja, N. P. C. D. (2020). Pengaruh Kompensasi terhadap Stres kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bakti Saraswati*, 9(2), 112–119.
- Respati, B. W., Ihwanudin, M., & Kurniawati, M. (2023). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Performa Karyawan: Peran Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajerial*, 10(02), 179. <https://doi.org/10.30587/jurnalmanajerial.v10i02.5363>
- Ridho, M., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Padang. *INARvix Papers*, 10.
- Rifdah Adilah, & Firdaus, V. (2022). Pengaruh Keselamatan Kerja, Motivasi Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Melalui Kepuasan Kerja Pada Rs Dkt Sidoarjo Selama Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(1), 12–20. <https://doi.org/10.55606/jimak.v2i1.617>
- Sari, H. F., Ekawarna, E., & Sulistiyo, U. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(1), 1204–1211. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i1.2113>
- Sasuwe, M., Tewal, B., & Uhing, Y. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Air Manado the Effect of Organizational Culture and Job Stress on Job Satisfaction and Employee Productivity At Pt. Air Manado*. 6(4), 2408–2418.
- Setiawan, A. I., & Darminto, E. (2013). Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan. *Jurnal Mahasiswa Psikologi*, 1(1).
- Shabrina, D., & Ratnaningsih, I. Z. (2019). Hubungan Antara Work Life Balance Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pt. Pertamina (Persero). *Jurnal EMPATI*, 8(1), 27–32. <https://doi.org/10.14710/empati.2019.23570>
- Sitepu, A. J. M. (2018). Pengaruh Dukungan Sosial, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Anggota Pada Satuan Reserse Narkoba Di Kepolisian Resor Banjarbaru. *Kindai*, 14(3), 201–209. <https://doi.org/10.35972/kindai.v14i3.222>
- Susanti, F. O., & Paskarini, I. (2022). Hubungan Dukungan Sosial dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan Aviation Security. *Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia (MPPKI)*, 5(9), 1122–1128. <https://doi.org/10.56338/mppki.v5i9.2563>
- Tri Agustina, A., Ali, S., Nur Supriadi, Y., & Maryam, S. (2023). Pengaruh Kelelahan Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Operator SPBU Pertamina 34-15312 Serpong. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 6(2), 108–119.

<https://doi.org/10.57093/metansi.v6i2.196>

- Tupamahu, N., Tewal, B., & Trang, I. (2022). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Stres Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Era Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pada Pt. Pln (Persero) Unit Induk Wilayah Suluttenggo). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(3), 436. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i3.42364>
- Wuarlima, F., Kojo, C., & Greis M, S. (2019). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Keterlibatan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Gran Puri Hotel Manado. *Jurnal EMBA*, 7(4), 5368–5377.
- Zaky, M. (2022). Dampak Keseimbangan Kehidupan Kerja Dan Kehidupan Pribadi Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan. *BRANDING: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 72–86. <https://www.journal.uinsgd.ac.id/index.php/branding>