

PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT GEMILANG PRIMA UTAMA

Annisa Triani¹⁾, Dimas Ari Darmantyo²⁾

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Sarjana Manajemen, Universitas Binaniaga Indonesia
¹annisatriani5@gmail.com

corresponding author¹

Received: Juli 2025, Accepted: September 2025, Published: November 2025

To cite this article:

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Work-life balance* dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT Gemilang Prima Utama. Latar belakang penelitian berangkat dari adanya permasalahan ketidakseimbangan waktu kerja, tingginya beban pekerjaan, serta stres kerja yang dialami karyawan sehingga berdampak pada turunnya tingkat kepuasan kerja. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear berganda menggunakan bantuan SPSS versi 27. Sampel penelitian berjumlah 60 karyawan yang ditentukan melalui teknik sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara simultan, *work-life balance* dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Gemilang Prima Utama. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kualitas pengelolaan waktu kerja serta penurunan tekanan dan beban kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif, khususnya dalam menciptakan keseimbangan kerja-kehidupan dan lingkungan kerja yang sehat untuk mendukung produktivitas serta retensi karyawan.

Kata kunci: *Work-life balance*, Stres Kerja, Kepuasan Kerja

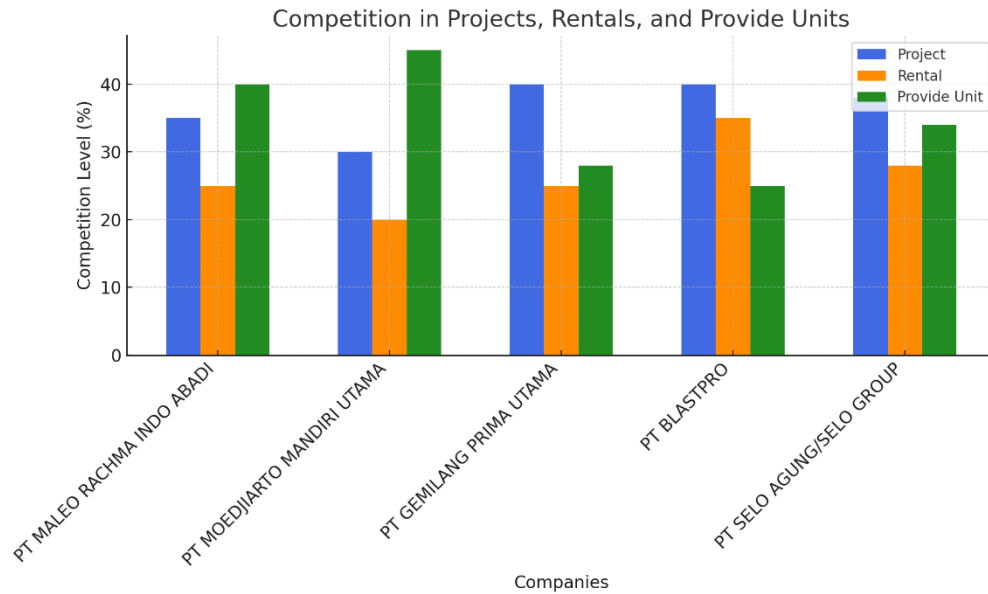
PENDAHULUAN

Latar Belakang

Industri pertambangan di Indonesia merupakan salah satu sektor yang sangat penting dan kompetitif, dengan kontribusi yang signifikan terhadap perekonomian negara. Sektor ini mencakup berbagai komoditas, termasuk batu bara, nikel, dan mineral lainnya, yang dieksplorasi dan diproduksi oleh banyak perusahaan besar. Seiring dengan meningkatnya permintaan global terhadap komoditas-komoditas ini, industri pertambangan di Indonesia terus berkembang dan menjadi fokus utama dalam pembangunan ekonomi. Namun, dengan berkembangnya sektor ini, persaingan di pasar semakin ketat, terutama di wilayah-wilayah tambang utama.

Indonesia sebagai negara yang kaya akan sumber daya alam, seperti batu bara, nikel, emas, dan tembaga, menjadi daya tarik tersendiri bagi investasi di sektor pertambangan. Seiring meningkatnya permintaan global terhadap komoditas tambang, perusahaan-perusahaan pertambangan di Indonesia terus berupaya meningkatkan produktivitas dan efisiensi operasionalnya. Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan struktur organisasi yang jelas dan sistem manajemen yang terencana. Selain itu, keberhasilan perusahaan pertambangan sangat bergantung pada kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki.

Persaingan dalam industri pertambangan di Indonesia, khususnya di Provinsi Jawa Barat dan DKI Jakarta, semakin kompleks, terutama karena adanya berbagai perusahaan besar yang menguasai sebagian besar pasar, serta tantangan untuk mempertahankan keberlanjutan bisnis dalam jangka panjang. Oleh karena itu, penting untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi daya saing perusahaan tambang dan mengidentifikasi bagaimana perusahaan-perusahaan ini dapat meningkatkan posisi mereka dalam menghadapi persaingan.



Gambar 1 Analisis Persaingan

Analisis persaingan PT Gemilang Prima Utama dengan perusahaan-perusahaan lain dalam kategori proyek, penyewaan, dan penyediaan unit menunjukkan bahwa meskipun perusahaan ini masih berada di posisi yang lebih rendah dalam beberapa kategori, terdapat peluang untuk perbaikan. Dalam kategori proyek, PT Gemilang Prima Utama perlu meningkatkan kualitas dan kuantitas proyek yang ditangani untuk dapat bersaing lebih efektif. Begitu juga dalam kategori penyewaan, di mana perusahaan dapat memperkuat lini bisnis ini melalui inovasi dan pengelolaan yang lebih baik. Sementara itu, meskipun posisi di kategori penyediaan unit sudah menunjukkan potensi yang baik, sedikit peningkatan dapat memperkuat daya saing perusahaan.

Karyawan yang merasa adanya ketidaksetaraan atau ketidakpuasan dalam hal proyek dan penyewaan dapat mengalami penurunan motivasi, yang pada akhirnya berdampak negatif pada produktivitas dan hasil kerja secara keseluruhan. Dengan memperbaiki kelemahan di area ini, PT Gemilang Prima Utama memiliki peluang untuk tidak hanya meningkatkan daya saing, tetapi juga menjaga semangat dan produktivitas karyawan yang berujung pada peningkatan kinerja perusahaan.

Sebagaimana yang dikemukakan Hasibuan (2019:244) sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu pelaku dan sifatnya dilakukan oleh keturunan dan lingkungannya. Sumber daya manusia merupakan aset paling berharga dalam sebuah organisasi. Tidak seperti mesin atau teknologi yang dapat dengan mudah diganti, manusia memiliki kapasitas berpikir, berinovasi, beradaptasi, serta menyumbang nilai-nilai yang bersifat emosional dan kultural. Karyawan yang terampil, berkomitmen, dan merasa dihargai akan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang efektif harus mencakup berbagai aspek, mulai dari pengembangan kompetensi, pemberian motivasi, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, hingga perhatian terhadap kesejahteraan psikologis dan keseimbangan hidup.

PT Gemilang Prima Utama menghadapi berbagai tantangan dalam industri pertambangan yang sangat kompetitif, termasuk persaingan ketat di wilayah tambang utama di Indonesia. Untuk mempertahankan daya saingnya, perusahaan ini mengandalkan inovasi dalam operasional dan teknologi, serta pengelolaan sumber daya alam yang ramah lingkungan. Namun, meskipun upaya tersebut telah berhasil meningkatkan efisiensi dan kinerja perusahaan, PT Gemilang Prima Utama juga harus menghadapi masalah internal yang tidak kalah penting, yaitu dalam hal kepuasan kerja karyawan. Meskipun perusahaan berusaha keras untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan meningkatkan kesejahteraan karyawan, beberapa faktor internal, seperti beban kerja yang tinggi, kurangnya komunikasi efektif, serta peluang pengembangan karir yang terbatas, dapat berdampak negatif pada tingkat kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja yang rendah dapat menghambat motivasi dan produktivitas karyawan, yang pada akhirnya berisiko mengurangi daya saing perusahaan. Oleh karena itu, meskipun PT

Gemilang Prima Utama telah berfokus pada pencapaian efisiensi operasional dan keberlanjutan lingkungan, masalah kepuasan kerja ini perlu segera ditangani untuk memastikan bahwa karyawan tetap termotivasi dan berkomitmen pada visi perusahaan. Perusahaan harus mengidentifikasi faktor-faktor penyebab ketidakpuasan kerja dan mengambil langkah-langkah perbaikan, seperti peningkatan komunikasi, program pelatihan, serta pengembangans peluang karir, agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan produktif. Dengan mengatasi masalah ini, PT Gemilang Prima Utama dapat memperkuat fondasi internalnya dan bersaing lebih efektif di pasar yang penuh tantangan.

Untuk memperkuat masalah pada kepuasan kerja, peneliti melakukan pra survey sebagai berikut

Tabel 1 Pra survey Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT Gemilang Prima Utama

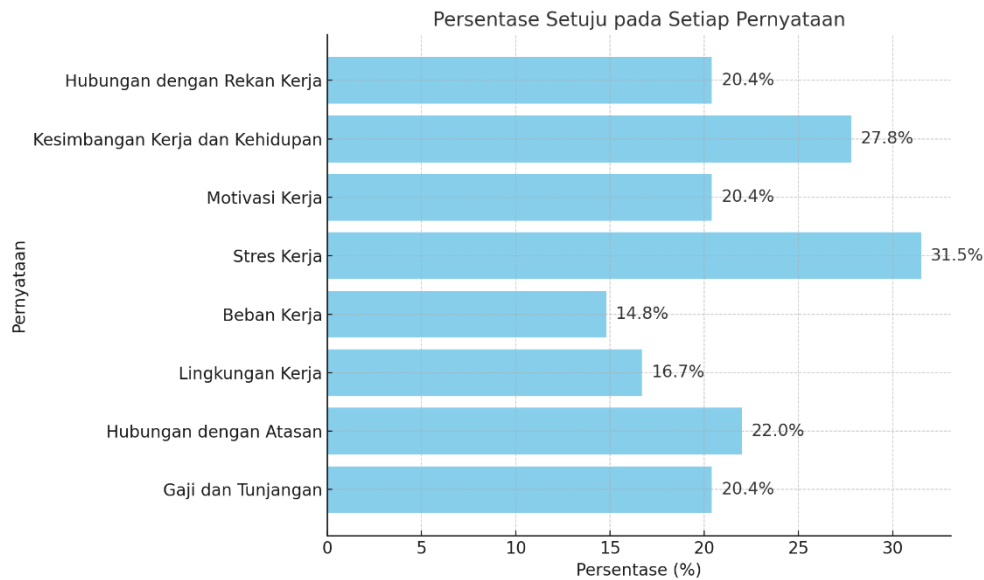
No	Pertanyaan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Saya merasa puas dengan bidang pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan harapan saya	38,33%	61,67%
2	Saya merasa puas dengan gaji yang diperoleh karena tidak dapat memenuhi kebutuhan	45%	55%
3	Saya merasa bahwa saya memiliki kesempatan untuk berkembang melalui kenaikan jabatan di perusahaan ini	53,33%	46,67%
4	Saya merasa pengawas saya memberikan arahan yang jelas dan mendukung dalam pelaksanaan pekerjaan saya	50%	50%
5	Saya merasa puas dengan rekan kerja yang saling membantu menyelesaikan pekerjaan	63.33%	36,67%

Tabel 1 yang disajikan menggambarkan hasil survei mengenai kepuasan kerja karyawan pada lima faktor penting yang diambil dari 60 orang karyawan. Pada pertanyaan pertama, yang berkaitan dengan kepuasan terhadap bidang pekerjaan, sebanyak 23 orang (38,33%) merasa puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan sesuai harapan, sementara 37 orang (61,67%) tidak merasa puas. Pada pertanyaan kedua mengenai kepuasan terhadap gaji, 27 orang (45%) merasa puas dengan gaji yang diterima, sedangkan 33 orang (55%) merasa gaji mereka tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan.

Pada pertanyaan ketiga yang berkaitan dengan peluang untuk berkembang melalui kenaikan jabatan, 32 orang (53,33%) merasa bahwa mereka memiliki kesempatan untuk berkembang di perusahaan, sedangkan 28 orang (46,67%) merasa tidak memiliki kesempatan tersebut. Untuk pertanyaan keempat yang membahas mengenai arahan dari pengawas, 30 orang (50%) merasa pengawas mereka memberikan arahan yang jelas dan mendukung, sementara 30 orang lainnya (50%) merasa sebaliknya, yaitu tidak mendapat arahan yang cukup jelas.

Terakhir, pada pertanyaan kelima yang terkait dengan hubungan dengan rekan kerja, sebanyak 38 orang (63,33%) merasa puas dengan rekan kerja yang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan, sedangkan 22 orang (36,67%) merasa tidak puas dengan kerjasama yang ada. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun masih terdapat ketidakpuasan terhadap bidang pekerjaan dan gaji, kerja sama tim di lingkungan kerja sudah terjalin dengan baik dan menjadi salah satu faktor pendukung yang dapat mengurangi tingkat stres kerja. Kehadiran rekan kerja yang saling membantu memberikan rasa nyaman dan solidaritas, sehingga dapat menjadi penyeimbang di tengah tekanan pekerjaan yang tinggi.

Dalam upaya memahami lebih dalam mengenai masalah kepuasan kerja di PT Gemilang Prima Utama, dilakukan prasurvey untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Prasurvey ini bertujuan untuk mengumpulkan data awal yang dapat digunakan untuk menentukan variabel-variabel bebas yang berpotensi mempengaruhi tingkat kepuasan kerja, sehingga perusahaan dapat merumuskan strategi yang lebih tepat dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan.



Gambar 2 Prasurvey faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Hasil prasurvey pada Gambar 2 menunjukkan beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT Gemilang Prima Utama. Hasil prasurvey yang dilakukan oleh 55 orang karyawan di PT Gemilang Prima Utama menunjukkan beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan kerja mereka. Sebanyak 20,4% karyawan merasa tidak puas dengan gaji dan tunjangan yang mereka terima, menandakan adanya ketidakpuasan terkait kompensasi yang perlu diperbaiki. Selain itu, 22,2% karyawan mengungkapkan ketidakpuasan karena hubungan mereka dengan atasan yang kurang baik, yang dapat menciptakan ketegangan di tempat kerja. Lingkungan kerja yang kurang mendukung kenyamanan dan produktivitas juga menjadi masalah, dengan 16,7% karyawan merasakannya. Beban kerja yang terlalu berat atau tidak seimbang menjadi masalah lain yang mengganggu kepuasan kerja, dengan 14,8% karyawan mengaku merasakannya.

Faktor lain yang cukup signifikan adalah stres kerja, di mana 31,5% karyawan sering mengalami stres dalam menjalankan pekerjaan mereka, yang jelas berdampak negatif pada kepuasan dan kinerja mereka. Selain itu, 20,4% karyawan merasa kurang termotivasi dalam bekerja, yang bisa mempengaruhi produktivitas mereka. Masalah keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi juga menjadi perhatian, dengan 27,8% karyawan mengalami kesulitan dalam menjaga keseimbangan tersebut. Terakhir, hubungan antar rekan kerja yang kurang harmonis atau mendukung, yang dirasakan oleh 20,4% karyawan, menunjukkan perlunya perbaikan dalam interaksi sosial di tempat kerja.

Kesimpulannya, faktor yang paling signifikan mempengaruhi kepuasan kerja adalah stres kerja, dengan 31,5% karyawan melaporkan sering mengalami stres dalam pekerjaan mereka. Hal ini menunjukkan perlunya perusahaan untuk fokus pada pengelolaan stres dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan mendukung. Sementara itu, faktor kedua yang cukup signifikan adalah masalah keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, dengan 27,8% karyawan mengalami kesulitan dalam menjaga keseimbangan tersebut. Untuk meningkatkan kepuasan kerja, perusahaan perlu memberikan perhatian lebih terhadap kesejahteraan karyawan, baik secara profesional maupun pribadi, dengan menciptakan kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja-hidup yang lebih baik.

Jam kerja karyawan tidak hanya menjadi tolok ukur produktivitas, tetapi juga memegang peranan penting dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*work-life balance*). Berdasarkan data periode Januari hingga Juni 2025, rata-rata jam kerja karyawan tercatat berada di atas standar jam kerja normal yang umumnya sekitar 160 jam per bulan. Beberapa bulan bahkan menunjukkan angka rata-rata di atas 170 jam, yang menandakan adanya potensi terganggunya keseimbangan antara waktu bekerja dan waktu pribadi karyawan.

Tabel 2 Rata-rata Jam Kerja Bulan Januari – Juni tahun 2025 Karyawan PT Gemilang Prima Utama

Bulan	Rata-rata Jam Kerja
Januari	183 jam / orang
Februari	171 jam / orang
Maret	176 jam / orang
April	168 jam / orang
Mei	170 jam / orang
Juni	175 jam / orang

Untuk memperkuat masalah pada *work-life balance*, peneliti melakukan pra survey sebagai berikut

Tabel 3 Pra survey *Work-life Balance* Pada Karyawan PT Gemilang Prima Utama

No	Pertanyaan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Saya merasa cukup dengan waktu yang sudah saya alokasikan untuk keluarga	45%	55%
2	Saya merasa bahwa pekerjaan saya memberikan cukup waktu untuk melakukan aktivitas di luar kantor	33,33%	66,67%
3	Saya merasa bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi saya sangat baik	36,67%	63,33%
4	Saya merasa bahwa saya memiliki waktu yang luang untuk melakukan hobi di luar pekerjaan	46,67%	53,33%

Tabel 2 yang disajikan menggambarkan hasil survei mengenai *work-life balance* pada empat faktor penting yang diambil dari 60 orang karyawan. Mayoritas responden menyatakan bahwa mereka belum merasakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi secara optimal. Sebanyak 55% responden merasa waktu yang mereka alokasikan untuk keluarga belum cukup, dan 66,67% menyatakan pekerjaan mereka tidak memberikan cukup waktu untuk melakukan aktivitas di luar kantor. Selain itu, 63,33% responden juga merasa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka belum baik. Persentase yang tinggi ini menunjukkan bahwa tekanan pekerjaan cenderung mengurangi waktu pribadi karyawan, sehingga berdampak pada kurangnya waktu untuk keluarga dan aktivitas pribadi lainnya.

Meskipun sebagian besar responden mengalami kendala dalam membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, terdapat 46,67% responden yang menyatakan masih memiliki waktu luang untuk melakukan hobi di luar pekerjaan. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun kondisi *work-life balance* belum ideal secara umum, masih terdapat sebagian karyawan yang mampu mengatur waktu secara lebih fleksibel. Secara keseluruhan, data ini memperkuat pentingnya manajemen waktu dan pengelolaan beban kerja dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi, yang pada akhirnya dapat berdampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Untuk memperkuat masalah pada stres kerja, peneliti melakukan pra survey sebagai berikut

Tabel 4 Pra survey Stres Kerja Pada Karyawan PT Gemilang Prima Utama

No	Pertanyaan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Saya merasa tuntutan pekerjaan yang diberikan terlalu berlebih	55%	45%
2	Saya merasa peran saya saat ini menantang dan mendorong saya untuk terus belajar	51,66%	48,33%
3	Saya merasa kerja sama dengan rekan sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan	61,67%	38,33%

No	Pertanyaan	Jawaban	
		Ya	Tidak
4	Saya merasa pembagian tugas di organisasi sudah jelas dan mudah dipahami	36,67%	63,33%
5	Saya merasa pimpinan memberikan arahan yang membangun dan memotivasi	51,67%	48,33%

Berdasarkan hasil presurvey dari 60 karyawan PT Gemilang Prima utama pada tabel 3 diatas, stres kerja menjadi salah satu permasalahan utama yang dihadapi oleh karyawan. Hal ini tercermin dari 55% responden yang menyatakan bahwa tuntutan pekerjaan yang diberikan terlalu berlebih, yang menunjukkan adanya tekanan beban kerja yang tinggi. Selanjutnya, sebanyak 48,33% karyawan merasa bahwa peran mereka saat ini tidak cukup menantang dan tidak mendorong untuk terus belajar, yang dapat menimbulkan kejenuhan dan kurangnya motivasi. Dua kondisi ini menunjukkan adanya tekanan baik dari sisi beban kerja maupun dari minimnya stimulasi positif di lingkungan kerja, yang dapat memicu stres berkepanjangan.

Selain itu, sebanyak 63,33% responden mengaku bahwa pembagian tugas di organisasi belum jelas dan sulit dipahami, yang menandakan adanya ketidakjelasan peran serta tanggung jawab. Kondisi ini mengindikasikan lemahnya pedoman kerja formal atau *Standard Operating Procedure* (SOP) yang seharusnya menjadi acuan utama dalam pelaksanaan pekerjaan. Tanpa SOP yang terstruktur dan terdokumentasi dengan baik, karyawan sering kali bekerja berdasarkan interpretasi pribadi atau arahan lisan yang bersifat sementara. Akibatnya, standar kualitas kerja menjadi tidak konsisten, koordinasi antarbagian terhambat, dan risiko terjadinya kesalahan meningkat. Meskipun mayoritas karyawan merasa adanya kerja sama tim yang membantu (61,67%) dan arahan dari pimpinan yang membangun (51,67%), kondisi-kondisi di atas menunjukkan bahwa stres kerja tetap menjadi masalah dominan yang perlu segera mendapat perhatian dari manajemen.

Kepuasan kerja yang rendah tidak hanya mempengaruhi produktivitas individu, tetapi juga menjadi indikator awal dari isu yang lebih besar seperti niat untuk keluar dari perusahaan (*turnover intention*), rendahnya loyalitas, dan minimnya kontribusi terhadap pencapaian visi organisasi. Oleh sebab itu, penting bagi perusahaan untuk tidak hanya fokus pada hasil kerja, tetapi juga memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan dan kenyamanan kerja karyawan.

Rumusan Masalah

1. Apakah *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Gemilang Prima Utama?
2. Apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Gemilang Prima Utama?
3. Apakah *work-life balance* dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Gemilang Prima Utama?

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018:74) Kepuasan kerja merupakan sikap positif yang ditunjukkan oleh karyawan, mencakup perasaan dan perilaku mereka terhadap pekerjaan, yang tercermin dari penilaian terhadap pekerjaan sebagai bentuk penghargaan dalam mencapai nilai-nilai penting dalam dunia kerja. Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang mendorong karyawan dalam menjalankan tugasnya secara baik (Runtu *et al*, 2022:378). 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. Pada dasarnya, kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan karakter dan kebutuhannya masing-masing. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan aspek ini, karena kepuasan kerja yang tinggi tidak hanya menciptakan suasana kerja yang nyaman, tetapi juga mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan mencapai prestasi (Annamaria *et al*, 2018:31-32).

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya, yang tercermin dari rasa nyaman, bangga, dan bahagia dalam menjalankan tugas serta tanggung jawabnya. Menurut Retnowati *et al* (2018:36) kepuasan kerja karyawan merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam rangka mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki oleh Perusahaan. Aliya & Saragih (2020:85) menyatakan bahwa kepuasan kerja dijadikan tolok ukur perasaan karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaannya, sehingga perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja para karyawannya. Apabila karyawan memiliki rasa puas dengan pekerjaannya, maka dapat menimbulkan loyalitas karyawan kepada perusahaannya, dan apabila kepuasannya tidak baik, dapat membuat karyawan tidak nyaman, resah, dan cenderung untuk keluar dari perusahaan.

Oleh karena itu kepuasan kerja di suatu perusahaan sangatlah penting, sebab pada dasarnya kepuasan kerja karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda karena suatu kepuasan bersifat individu dan sesuai dengan karakteristik yang berlaku pada dirinya, Ketika karyawan merasa puas dan nyaman dengan iklim atau keadaan pekerjaan mereka, karyawan akan memberikan hasil kerja yang lebih pada pekerjaannya yang akhirnya dapat mendatangkan peluang pada keberhasilan perusahaan, dengan demikian produktivitas dan hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal sehingga ada peluang untuk suatu keberhasilan perusahaan. Kegiatan perusahaan yang melibatkan sumber daya manusia akan terkait dengan upah atau gaji yang akan diterima karyawan, kesempatan pengembangan karir hubungan dengan karyawan lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan dan mutu pengawasan. Sedangkan yang terkait langsung dengan sumber daya manusianya adalah unsur kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan (Arumningtyas & Trisafidaningsih, 2021:63-64).

Work-life Balance

Work-life balance adalah keadaan seimbang antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga karyawan dapat menjalani keduanya dengan optimal tanpa adanya konflik yang merugikan salah satu aspek. Menurut (Ardiansyah & Surjanti, 2020:1213) *Work-life balance* merupakan kebijakan yang diterapkan oleh perusahaan untuk memberikan kebebasan kepada karyawan dalam mengatur waktu antara pekerjaan dan berbagai kepentingan pribadi di luar pekerjaan, seperti urusan keluarga, hobi, kegiatan seni, maupun pendidikan. Azdanal *et al* (2021:237) mengemukakan bahwa banyak perusahaan yang menerapkan program *work-life balance* untuk menjaga komitmen dan kualitas karyawan agar karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, sehingga karyawan sebagai aset dari perusahaan dapat meningkatkan kinerja dan tujuan organisasi tercapai *work-life balance* adalah tentang bagaimana karyawan dapat menyeimbangkan kehidupan pribadinya dengan pekerjaan – keseimbangan antara waktu, peran, dan kepuasannya di ranah pekerjaan dengan ranah pribadi, keluarga, dan ranah lainnya di luar pekerjaan.

Menurut Mujahidin *et al* (2023:2206) 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.

Wicaksana *et al* (2020:138) mengatakan *work-life balance* merupakan kemampuan individu untuk menyeimbangkan waktu, energi dan tekanan dalam domain lingkungan pekerjaan dan kehidupan pribadi serta bermasyarakat yang mencakup hobi, studi, olahraga dan *volunteerism*. Istilah *work-life balance* mengacu pada kehidupan pekerjaan yang secara spesifik berkaitan juga dengan kehidupan pribadi seorang pekerja. Artinya *work-life balance* ialah gambaran dari suatu konsep di mana seorang individu pekerja dapat menyeimbangkan antara kehidupan kerjanya dan kehidupan pribadinya (Pratama & Setiadi, 2021:148). Dari beberapa pengertian *work-life balance* tersebut, dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* merupakan suatu kondisi dimana karyawan mampu mengatur waktu dan energi yang seimbang antara pekerjaan, kebutuhan pribadi, rekreasi, dan kehidupan berkeluarga sehingga tidak terjadi konflik dalam kehidupannya (Juniari *et al*, 2024:2501).

Stres Kerja

Stres sering diartikan sebagai tekanan secara berlebihan yang dialami oleh seseorang. Stres dapat terjadi pada siapapun dalam waktu yang tidak bisa diperkirakan. Dalam dunia pekerjaan dengan kompleksitas yang tinggi terkadang dapat membuat karyawan menjadi stres. Stres karyawan ini dapat timbul dari berbagai macam faktor. Penanganan stres yang dialami karyawan harus dilakukan sedini mungkin agar dapat menghindari hal-hal yang merugikan perusahaan (Retnowati *et al*, 2018:37). 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*, 2022:105). 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*, 2022:105).

Mangkunegara (2017:92) memberikan definisi bahwa stres sebagai suatu keadaan tertekan, baik secara fisik maupun psikologis. Keadaan tertekan tersebut secara umum merupakan kondisi yang memiliki karakteristik bahwa tuntutan lingkungan melebihi kemampuan individu untuk meresponnya. Lingkungan tidak berarti hanya lingkungan fisik saja, tetapi juga lingkungan sosial. Lingkungan seperti ini juga terdapat dalam organisasi kerja sebagai tempat setiap anggota organisasi atau karyawan menggunakan sebagai besar waktunya dalam kehidupan sehari-hari. Stres kerja merupakan bentuk ketegangan emosional yang dialami oleh para karyawan dampak dari tekanan kerja yang berasal dari faktor internal seperti tuntutan fisik, lingkungan, atau situasi sosial yang bisa berpotensi merugikan dan sulit dikendalikan (Firdaus *et al*, 2024:1336).

Stres berlebih memiliki dampak serius pada perkembangan kemampuan individu dalam beradaptasi karena, pada umumnya, stres seringkali terjadi akibat perasaan manusia. Dalam suatu organisasi, para pekerja mengalami stres yang disebabkan oleh tekanan terhadap kinerja mereka. Salah satu contoh dari hal ini adalah frustrasi, yaitu adanya hambatan terhadap motivasi pekerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Jika target yang tercapai tidak sesuai dengan rencana, berbagai gangguan dapat menyita jam kerja pekerja sehingga menjadi pemicu terjadinya stres (Badu & Djafri, 2017:92).

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Berdasarkan penjelasan diatas metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dikarenakan data yang akan diolah merupakan data yang berbentuk angka dan diolah dengan menggunakan perangkat lunak pengolah data SPSS versi 27. Fokus dari penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh antara *work-life balance* dan stres kerja yang merupakan variabel independen (X) dan Kepuasan Kerja yang merupakan variabel dependen (Y).

Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan sasaran ilmiah yang untuk mendapatkan informasi dan data untuk tujuan dan kegunaan tertentu. Objek penelitian yang akan diteliti oleh penulis dalam penelitian ini adalah PT Gemilang Prima Utama.

Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan untuk penelitian ini adalah karyawan PT Gemilang Prima Utama sejumlah 60 orang. Dalam penelitian ini, teknik yang diambil adalah sampling jenuh. Alasan peneliti menggunakan sampel jenuh dikarenakan populasi hanya 60 orang dan digunakan seluruhnya.

Metode Pengumpulan Data

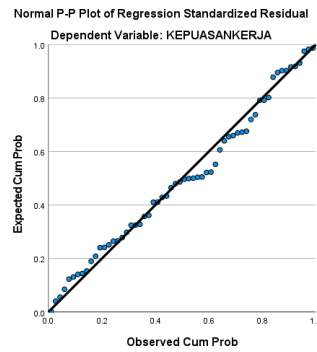
Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data observasi, wawancara dan kuisioner. Observasi merupakan salah satu metode pengumpulan data yang dilakukan peneliti melalui pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian. Penelitian ini menggunakan observasi partisipatif, yang menurut Sugiyono (2017:145) merupakan metode di mana peneliti terlibat secara langsung dalam kegiatan sehari-hari subjek penelitian, bahkan melakukan aktivitas yang sama.

Wawancara merupakan suatu proses interaksi antara pewawancara dan sumber informasi melalui

komunikasi langsung. Penelitian ini menggunakan wawancara tidak terstruktur, yang menurut Sugiyono (2017:140) wawancara tidak terstruktur adalah wawancara yang bebas di mana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Menurut Sugiyono (2017:142) kuesioner atau angket merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi formulir pertanyaan – pernyataan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas



Gambar 5 Hasil Uji Normalitas

Dalam hasil *output* SPSS 27 ketentuannya adalah jika titik – titik berada di sekitar garis diagonal maka dapat dikatakan nilai residual normal, sementara itu jika titik – titik menjauh atau tersebar dan tidak mengikuti garis diagonalnya maka hal ini menunjukan nilai residual tidak berdistribusi normal

Uji Multikolinearitas

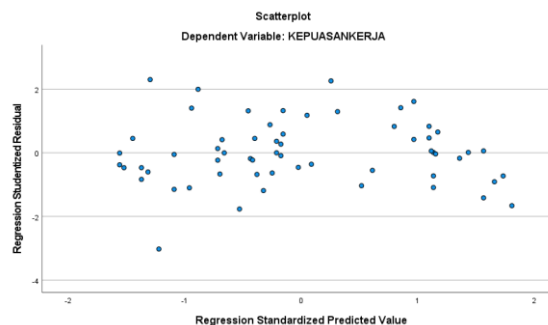
Tabel 26 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	25.773	4.059		6.349	<.001		
	WORKLIFEBALANCE	.921	.096	.932	9.641	<.001	.683	1.465
	STRESKERJA	-.373	.114	-.317	-3.280	.002	.683	1.465

a. Dependent Variable: KEPUASANKERJA

Berdasarkan tabel dari *output* diatas dapat dilihat bahwa variabel tolerance dari *work-life balance* (X1) adalah 0.683, dan stres kerja (X2) 0.683 dan lebih besar dari 0.10 sementara untuk nilai VIF *work-life balance* (X1) 1.465, stres kerja (X2) 1.465 < 10.00. maka pengambilan keputusan pada uji multikolinierias dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinierias dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 6 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian diatas menggunakan grafik Scatterplot dimana grafik tersebut memperlihatkan titik-titik yang menyebar secara acak tidak membentuk pola tertentu, dan tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini menjelaskan bahwa tidak terjadinya heteroskedastisitas pada model regresi, sehigga model regresi layak digunakan untuk memprediksi variabel kepuasan kerja.

Uji Linearitas

Tabel 27 Hasil Uji Linearitas Variabel *Work-life Balance*

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KEPUASANKERJA* WORKLIFEBALANCE	Between Groups	(Combined)	2670.700	18	148.372	15.373	<.001
		Linearity	2520.815	1	2520.815	261.191	<.001
		Deviation from Linearity	149.885	17	8.817	.914	.564
Within Groups			395.700	41	9.651		
Total			3066.400	59			

Dari hasil uji linearitas variabel *Work-life Balance* (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y), terlihat bahwa nilai sig linearitasnya $0.001 < 0.05$ dan nilai *deviation from linearity* $0.564 > 0.05$. Maka terdapat hubungan yang linear secara signifikansi antara variabel independen dengan variabel dependen.

Tabel 28 Hasil Uji Linearitas Variabel Stres Kerja

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KEPUASANKERJA* STRESKERJA	Between Groups	(Combined)	2529.683	24	105.403	6.873	<.001
		Linearity	1968.369	1	1968.369	128.360	<.001
		Deviation from Linearity	561.314	23	24.405	1.591	.105
Within Groups			536.717	35	15.335		
Total			3066.400	59			

Dari hasil uji linearitas variabel Stres Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y), terlihat bahwa nilai sig linearitasnya $0.001 < 0.05$ dan nilai *deviation from linearity* $0.105 > 0.05$. Maka terdapat hubungan yang linear secara signifikansi antara variabel independen dengan variabel dependen.

Uji Analisis Korelasi

Tabel 29 Hasil Uji Analisis Korelasi Antar Variabel

		KK	WLB	SK
KK	Pearson Correlation	1	.765**	.777**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001
	N	60	60	60
WLB	Pearson Correlation	.765**	1	.770**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001
	N	60	60	60
SK	Pearson Correlation	.777**	.770**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	
	N	60	60	60

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

Berdasarkan tabel diatas maka hasil pengujian analisis korelasi adalah:

1. Hubungan antara *work-life balance* (X1) dengan kepuasan kerja (Y) menggunakan teknik korelasi *product moment*. Diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,765. Artinya nilai $r = 0,765$ menunjukkan bahwa antar variabel *work-life balance* dan kepuasan kerja mempunyai derajat hubungan dalam kategori tinggi.
2. Hubungan antara stres kerja (X2) dengan kepuasan kerja (Y) menggunakan teknik korelasi *product moment*. Diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,777. Artinya nilai $r = 0,777$

menunjukkan bahwa antar variabel stres kerja dan kepuasan kerja mempunyai derajat hubungan dalam kategori tinggi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 30 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	25.773	4.059		6.349	<.001		
	WORKLIFEBALANCE	.921	.096	.932	9.641	<.001	.683	1.465
	STRESKERJA	-.373	.114	-.317	-3.280	.002	.683	1.465

a. Dependent Variable: KEPUASANKERJA

Dari tabel 30 diatas, diperoleh persamaan regresi linear berganda $Y = 25,773 + 0,921 WLB - 0,373 SK + e$. Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstan (α) bernilai positif sebesar 25.773, artinya dapat dinyatakan bahwa kontribusi variabel lain di luar model regresi memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja
- Nilai koefisien regresi *work-life balance* (X_1) bernilai positif sebesar 0,921. Angka tersebut menunjukkan bahwa jika variabel independen lain nilainya tetap dan variabel *work-life balance* (X_1) mengalami kenaikan 1 satuan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,921. Hal ini berarti bahwa koefisien bernilai positif, artinya bahwa terjadi hubungan yang positif antara *work-life balance* (X_1) dengan kepuasan kerja (Y).
- Nilai koefisien regresi stres kerja (X_2) bernilai negatif sebesar -0,373. Angka tersebut menunjukkan bahwa jika variabel independen lain nilainya tetap dan variabel stres kerja (X_2) mengalami kenaikan 1 satuan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar -0,373. Hal ini berarti bahwa koefisien bernilai negatif, artinya bahwa terjadi hubungan yang negatif antara stres kerja (X_2) dengan kepuasan kerja (Y)

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Tabel 31 Hasil Uji t

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	25.773	4.059		6.349	<.001		
	WORKLIFEBALANCE	.921	.096	.932	9.641	<.001	.683	1.465
	STRESKERJA	-.373	.114	-.317	-3.280	.002	.683	1.465

a. Dependent Variable: KEPUASANKERJA

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini:

- Variabel *work-life balance* (X_1) terhadap variabel kepuasan kerja (Y)

Ho: $\beta_1 = 0$, yaitu tidak dapat berpengaruh dari *work-life balance* terhadap kepuasan kerja.

Ha: $\beta_1 \neq 0$, yaitu terdapat pengaruh dari *work-life balance* terhadap kepuasan kerja.

Hasil uji parsial variabel *work-life balance* (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y) diperoleh $X_1 = 0.921$ dengan nilai signifikan $0.001 < 0.05$ dan $df = N - K - 1$ atau $60 - 3 = 57$ didapat $t_{tabel} 2.002$ dan $t_{hitung} 9.641$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai $9.641 > 2.002$ dengan nilai signifikansi $0.001 < 0.05$ yang berarti Ho ditolak dan H1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *work-life balance* berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap variabel kepuasan kerja.

- Variabel stres kerja (X_2) terhadap variabel kepuasan kerja (Y)

Ho: $\beta_1 = 0$, yaitu tidak dapat berpengaruh dari stres kerja terhadap kepuasan kerja.

Ho: $\beta_1 \neq 0$, yaitu terdapat pengaruh dari stres kerja terhadap kepuasan kerja.

Hasil uji parsial variabel stres kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) diperoleh $X_2 = -0.373$ dengan nilai signifikan $0.002 < 0.05$ dan $df = N - K - 1$ atau $60 - 3 = 57$ didapat $t_{tabel} 2.002$ dan $t_{hitung} -3.280$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan nilai $-3.280 < 2.002$ dengan nilai signifikansi $0.002 < 0.05$ yang berarti Ho ditolak dan H1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh secara signifikan dan negatif terhadap variabel kepuasan kerja.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 32 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1228.426	2	614.213	49.861	<.001 ^b
	Residual	702.158	57	12.319		
	Total	1930.583	59			

a. Dependent Variable: KEPUASANKERJA

b. Predictors: (Constant), STRESKERJA, WORKLIFEBALANCE

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini:

- a. Variabel *work-life balance* (X1) terhadap variabel kepuasan kerja (Y)

Ho: $\beta_1 \beta_2 = 0$, yaitu tidak dapat berpengaruh dari *work-life balance* terhadap kepuasan kerja.

H1: $\beta_1 \beta_2 \neq 0$, yaitu dapat berpengaruh dari *work-life balance* terhadap kepuasan kerja.

- b. Dasar pengambilan keputusan

- 1) Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} . Apabila $F_{tabel} > F_{hitung}$, maka Ho diterima dan H1 ditolak dan apabila $F_{tabel} < F_{hitung}$, maka Ho ditolak dan H1 diterima.
- 2) Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi >0.05 , maka Ho diterima dan H1 ditolak. Apabila angka probabilitas signifikansi $<0,05$, maka Ho ditolak dan H1 diterima.

- c. Keputusan

Kriteria pengujian signifikansi regresi adalah jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka Ho ditolak dan H1 diterima. Dari tabel 32 anova diperoleh F_{hitung} sebesar 49.861 ($df_1 = k - 1$ atau $2 - 1$ dan $df_2 = n - k - 1 = 60 - 3 = 57$) pengujian dilakukan pada $\alpha 5\%$ maka nilai $F_{tabel} 3.159$, maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan H1 diterima atau terdapat pengaruh yang signifikan antara *work-life balance* dan stres kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kepuasan kerja pada PT Gemilang Prima Utama.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 33 Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.798 ^a	.636	.624	3.510

a. Predictors: (Constant), STRESKERJA, WORKLIFEBALANCE

b. Dependent Variable: KEPUASANKERJA

Dari hasil penelitian dapat diketahui analisis koefisien determinasi yang digunakan untuk mengetahui presentase dari sumbangan pengaruh dari variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terkaitnya. Dari presentase variabel *work-life balance* dan stres kerja secara

bersama-sama terhadap kepuasan kerja dapat dilihat dari Adjusted R Square dan diperoleh hasil angka sebesar 0.624 atau 62,4%. Dengan demikian, nilai tersebut termasuk dalam kategori kuat, yang berarti variabel bebas memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap variabel terikat.

Hasil penelitian Murtiningrum (2025) menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square berada pada kategori kuat. Jika dibandingkan dengan hasil penelitian penulis, tingkat kekuatan hubungan dalam penelitian tersebut lebih tinggi. Kategori kuat ini berarti variabel independen dalam penelitian mampu memberikan kontribusi yang besar dalam menjelaskan variabel dependen.

Pembahasan

Pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Gemilang Prima Utama

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti membuktikan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uji, dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* di PT Gemilang Prima Utama memberikan kontribusi yang positif dan berarti terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja terbukti diterima.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel *work-life balance* dan kepuasan kerja sama-sama memiliki rata-rata yang sangat tinggi. Namun, jika dilihat dari indikator *work-life balance* yang mencakup tanggung jawab terhadap perusahaan dan keluarga melalui pernyataan "*Pekerjaan saya tidak mengganggu waktu bersama keluarga atau teman*", nilai yang diperoleh justru paling rendah. Hal ini menunjukkan bahwa aspek tersebut tetap perlu diperhatikan oleh perusahaan agar keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan karyawan dapat terjaga.

Hal ini juga didukung dalam penelitian Chaeria (2024) pada PT. Transcosmos Indonesia dan hasil penelitiannya terdapat pengaruh signifikan antara *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Transcosmos Indonesia.

Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Gemilang Prima Utama

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil uji menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan, maka tingkat kepuasan kerja cenderung menurun. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang negatif terhadap kepuasan kerja pada PT Gemilang Prima Utama.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel stres kerja dan kepuasan kerja menunjukkan hubungan yang berlawanan namun sejalan dengan hipotesis yang diajukan, yaitu semakin rendah tingkat stres kerja maka kepuasan kerja akan meningkat. Pada indikator stres kerja yang mencakup ambiguitas peran melalui pernyataan "*Saya sering merasa bingung dengan apa yang sebenarnya diharapkan dari saya di tempat kerja*", hasil rata-rata analisis deskriptif berada pada kategori cukup. Meskipun demikian, aspek ini tetap perlu mendapat perhatian dari perusahaan agar tidak menimbulkan dampak negatif terhadap kinerja karyawan.

Hal ini juga didukung oleh penelitian Nuraeni dan Gunawan (2024) yang dilakukan pada PT KLM Garment, di mana hasil penelitiannya menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dan menegaskan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja karyawan, maka kepuasan kerja cenderung menurun.

Pengaruh *work-life balance* dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Gemilang Prima Utama

Hasil penelitian pada PT Gemilang Prima Utama melalui uji simultan menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel *work-life balance* dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan dapat diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel bebas tersebut secara simultan memiliki kontribusi nyata dalam meningkatkan maupun menurunkan kepuasan kerja karyawan.

Hasil dari uji analisis koefisien determinasi penelitian ini memiliki kategori yang kuat yang artinya dapat memberikan kontribusi yang besar dalam menjelaskan variabel dependen. Hal ini

juga didukung oleh penelitian Murtiningrum (2025), keduanya menunjukkan bahwa hubungan variabel bebas dengan variabel terikat berada pada kategori kuat dan sejalan dengan hasil penelitian ini.

Berdasarkan indikator kepuasan kerja yang mencakup kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri melalui pernyataan "*Saya merasa puas dengan jenis pekerjaan yang saya lakukan*", hasil rata-rata menunjukkan kategori tinggi. Meskipun demikian, perusahaan tetap perlu memperhatikan aspek ini agar kepuasan kerja karyawan dapat terus ditingkatkan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PT Gemilang Prima Utama.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PT Gemilang Prima Utama.
3. *Work-life balance* dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di PT Gemilang Prima Utama.

Saran

1. Bagi Perusahaan
 - a. *Work-Life Balance*

Berdasarkan hasil penelitian, variabel *work-life balance* memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, dengan pernyataan "*Pekerjaan saya tidak mengganggu waktu bersama keluarga atau teman*" meskipun hasil analisis deskriptif berada pada kategori tinggi tetap perlu mendapat perhatian. Perusahaan disarankan untuk meningkatkan fleksibilitas jam kerja, misalnya melalui sistem *flextime* atau kebijakan kerja jarak jauh bagi posisi yang memungkinkan. Selain itu, pengaturan beban kerja perlu dilakukan secara proporsional agar tidak menimbulkan kelelahan berlebih pada karyawan. Perusahaan juga dapat memperkuat budaya kerja yang menghargai waktu pribadi, seperti membatasi komunikasi pekerjaan di luar jam kerja dan menyediakan kegiatan yang mendukung keseimbangan hidup seperti *employee gathering* atau program kebugaran. Upaya lain yang dapat dilakukan adalah menyediakan layanan konseling atau dukungan psikologis untuk membantu karyawan menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dengan langkah-langkah tersebut, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, harmonis, dan berorientasi pada kesejahteraan karyawan.

- b. Stres Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, variabel Stres Kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, dengan pernyataan "*Saya sering merasa bingung dengan apa yang sebenarnya diharapkan dari saya di tempat kerja*" dan hasil analisis deskriptif yang berada pada kategori cukup. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu memperjelas arah dan ekspektasi kerja setiap karyawan. Langkah-langkah yang dapat dilakukan antara lain dengan memperbarui dan mensosialisasikan *job description* secara jelas, melakukan *personal assessment* untuk memahami beban dan kapasitas kerja masing-masing individu, serta memberikan *mentoring* dari atasan atau senior agar karyawan memiliki panduan dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, perusahaan perlu membangun sistem umpan balik yang rutin agar karyawan mengetahui capaian dan aspek yang perlu diperbaiki. Penciptaan lingkungan kerja yang terbuka dan suportif juga penting agar komunikasi dua arah terjalin dengan baik, sehingga tekanan kerja dapat berkurang dan karyawan merasa lebih nyaman dalam bekerja.

- c. Kepuasan Kerja

Pada variabel Kepuasan Kerja, pernyataan "*Saya merasa puas dengan jenis pekerjaan yang saya lakukan*" dan hasil analisis deskriptif yang sudah berada pada kategori tinggi tetap perlu diperhatikan agar tingkat kepuasan karyawan semakin meningkat. Perusahaan dapat menempatkan karyawan sesuai dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, dan keterampilan yang dimiliki agar pekerjaan yang dilakukan lebih sesuai dengan potensi mereka. Selain itu, memberikan kesempatan pengembangan karier melalui pelatihan, promosi, maupun rotasi jabatan dapat mendorong karyawan untuk berkembang dan merasa dihargai. Sistem penghargaan dan pengakuan terhadap kinerja juga perlu diperkuat agar karyawan memiliki motivasi untuk terus

berprestasi. Komunikasi yang terbuka antara pimpinan dan karyawan penting dijaga agar setiap individu merasa dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja sekaligus memperkuat loyalitas dan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi yang menunjukkan kategori kuat, disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk menggunakan objek penelitian yang berbeda agar memperoleh temuan yang lebih beragam dan memperkaya kajian terkait.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Konsep, dan Indikator*. Pekanbaru : Zanafa.
- Aliya, G. R., & Saragih, R. (2020). Pengaruh *Work-Life Balance* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(3), 84–95. <http://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/291>
- Ardiansyah, C. A., & Surjanti, J. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(4), 1211. <https://doi.org/10.26740/jim.v8n4.p1211-1221>
- Arumingtyas, F., & Trisafidaningsih, A. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV Nusantara Lestari. *Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 62–77.
- Azdanal, M. R., Zamzam, F., & Rostiati, N. (2021). Pengaruh Work Life Balance Iklim Organisasi Dan Reward Masa Pandemi Terhadap Kepuasan Kerja. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPRO)*, 2(2), 235–248. <https://doi.org/10.35908/ijmp.v2i2.95>
- Badu, S. Q., & Djafri, N. (2013). Kepemimpinan & Perilaku Organisasi. In *Ideas Publishing*.
- Djalil, A., & Devi, W. S. G. R. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan bagian Produksi PT Daya Anugrah Mandiri). *Ekonomi: Jurnal Ekonomi, Akuntansi & Manajemen*, 2(2), 86–94. <https://doi.org/10.37577/ekonam.v2i2.288>
- Firdaus, R. Y., Wiharno, H., & Fitriani, L. K. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Syntax Admiration*, 5(4), 1334–1352.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Ed. 9, Cet. IX. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hayati, I. K. (2016). Analysis of Quality of Worklife (Qwl) Implementation Against Job Satisfaction and Commitment of the Employees. *Management*, 1(1).Indrawan, R., & Yaniawati, P. (2017). Metodologi Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Campuran untuk Manajemen Pembangunan dan Pendidikan. Bandung : Refika Aditama.
- Juniari, R. A. D., Indiworo, R. H. E., & Dharmaputra M. Fadjar. (2024). Pengaruh Konflik Peran, Work Life Balance, dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 4(4), 2500–2508.
- Meylandari, N., & Ahsani, R. F. (2025). Pengaruh Stres Kerja, Work Life Balance, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Roti Kinasih Polokarto Sukoharjo. *Jambura: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 8(2), 308-317.
- Mujahidin, N., Kasran, M., Sampetan, S., & Palopo, U. M. (2023). The Influence Of *Work-Life Balance*, Work Stress And Work Environment On Employee Performance In The Regional Financial And Asset Management Agency In Palopo City Pengaruh *Work-Life Balance*, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada B. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(2), 2213–2206.
- Murtiningrum, W. (2025). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Serta Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja. *Aliansi: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 20(1), 205-213.
- 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>
- Retnowati, A. N., Hadiantini, R., & Damayanty, P. (2018). Pengaruh *Work-Life Balance* Dan Stres

- Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Pt Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Purbaleunyi. *In Search*, 17(2), 33–41. <https://doi.org/10.37278/insearch.v17i2.107>
- Annamaria, R. F., et al (2018). Pengaruh *Work-life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 30–38.
- Runtu, R. H., Pio, R. J., & Asaloei, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Pos Cabang Utama Manado. *Productivity*, 3(4), 378–383.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- 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.
- Umar, H. (2019). Metode Riset Manajemen Perusahaan: Langkah Cepat dan Tepat Menyusun Tesis dan Disertasi. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Wicaksana, S. A., Suryadi, S., & Asrunputri, A. P. (2020). Identifikasi Dimensi-Dimensi *Work-Life Balance* pada Karyawan Generasi Milenial di Sektor Perbankan. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(2), 137–143.