

BAB I

PENDAHULUAN

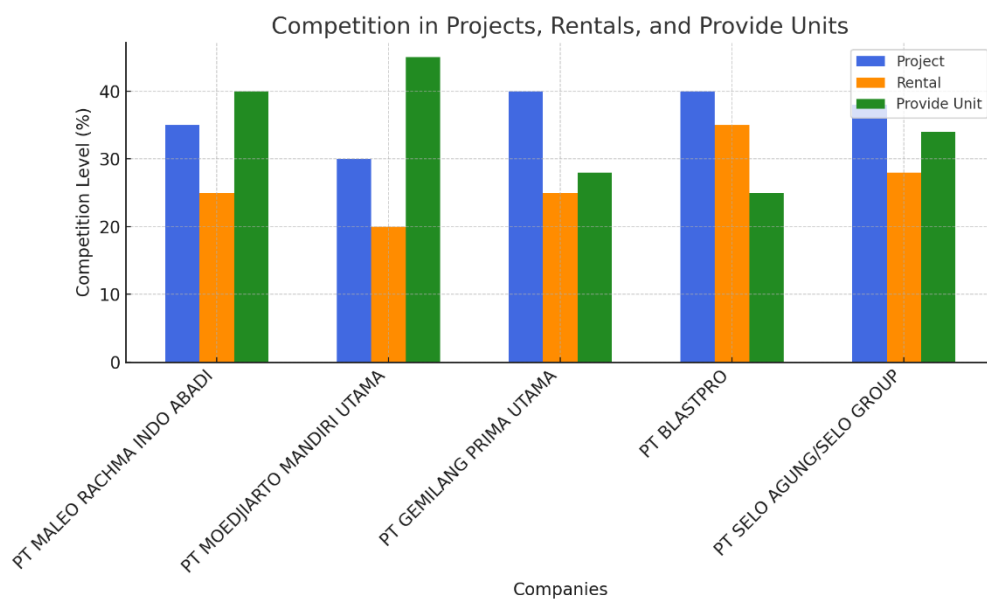
A. Latar Belakang Masalah

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%)

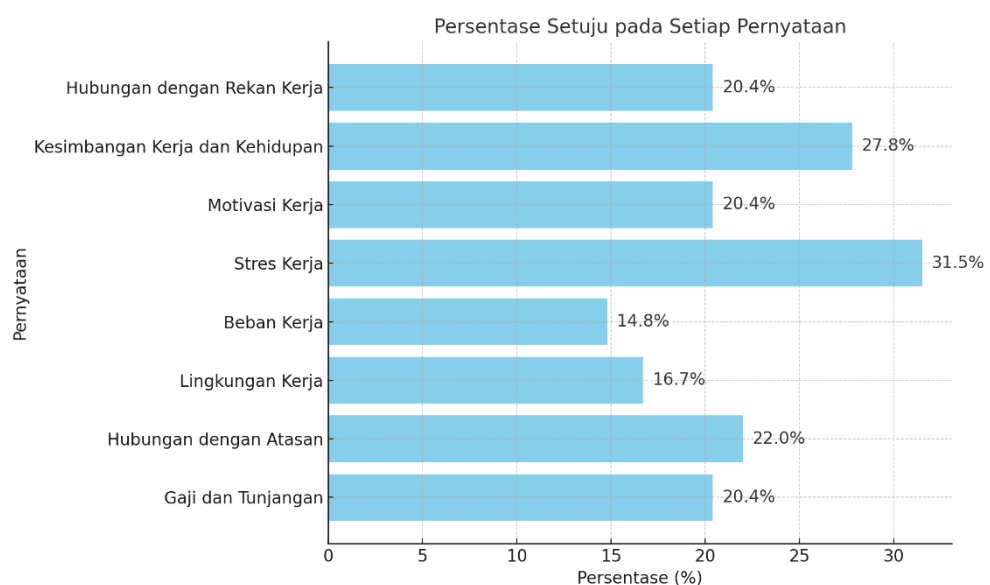
merasa puas dengan gaji yang diterima, sedangkan 33 orang (55%) merasa gaji mereka tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan.

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%

No	Pertanyaan	Jawaban	
		Ya	Tidak
3	Saya merasa kerja sama dengan rekan sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan	61,67%	38,33%
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.

Kondisi-kondisi tersebut menegaskan pentingnya pendekatan manajemen SDM yang berorientasi pada kesejahteraan, terutama dalam sektor konstruksi yang dikenal memiliki tekanan dan intensitas kerja tinggi. Berdasarkan latar belakang ini, peneliti merasa perlu untuk mengangkat judul **“Pengaruh *Work-Life Balance* dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT Gemilang Prima Utama.”** Judul ini dipilih untuk menjawab permasalahan aktual di perusahaan, yaitu terkait ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, tekanan psikologis akibat beban dan budaya kerja, serta rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai bagaimana *work-life balance* dan stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Diharapkan, hasil penelitian dapat menjadi dasar bagi perusahaan dalam merumuskan strategi pengelolaan SDM yang lebih humanistik, mendukung kesejahteraan karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif secara berkelanjutan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, terdapat beberapa permasalahan yang dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Karyawan merasa pekerjaan yang dijalani tidak sesuai dengan harapan.
2. Karyawan merasa gaji dan tunjangan tidak cukup karena tidak mampu memenuhi kebutuhan.
3. Karyawan merasa tidak cukup membagi waktu dengan keluarga.
4. Karyawan merasa pekerjaan tidak memberikan cukup waktu untuk aktivitas di luar kantor.
5. Karyawan sering kesulitan mengatur antara pekerjaan dan kehidupan pribadi
6. Karyawan merasa tidak memiliki cukup waktu untuk melakukan hobi.
7. Karyawan merasa tuntutan pekerjaan terlalu berlebihan.
8. Karyawan merasa bahwa pembagian tugas di organisasi belum jelas dan sulit dipahami.

C. Batasan Masalah

Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan Head Office dan Workshop PT Gemilang Prima Utama. Menurut Saputro (2022:30-31), faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja dapat dikelompokkan menjadi empat, yaitu: psikologis, sosial, fisik, dan finansial. Faktor psikologis mencakup minat, sikap, dan kondisi mental karyawan dalam bekerja. Faktor sosial berkaitan dengan hubungan antar karyawan dan atasan. Faktor fisik mencakup kondisi lingkungan kerja, waktu kerja, serta kesehatan. Sementara itu, faktor finansial meliputi gaji, tunjangan, dan jaminan kesejahteraan.

Dalam penelitian ini, telah diambil dua variabel bebas, yaitu *work-life balance* dan stres kerja, yang telah diidentifikasi melalui pra-survei sebagai faktor yang paling dominan memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Variabel *work-life balance* diambil dari faktor fisik, karena keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan berkaitan erat dengan waktu kerja, kondisi lingkungan kerja, serta kemampuan karyawan untuk mengelola waktu mereka dengan baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Sedangkan variabel stres kerja diambil dari faktor psikologis, karena stres kerja sangat dipengaruhi oleh kondisi mental dan emosional karyawan dalam bekerja, serta cara mereka menghadapi tekanan pekerjaan yang ada.

D. Rumusan Masalah

Dari pemaparan latar belakang di atas adapun beberapa masalah yang diuraikan yaitu, sebagai berikut:

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?

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka tujuan diadakan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Gemilang Prima Utama.
2. Untuk mengetahui apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Gemilang Prima Utama.
3. Untuk mengetahui apakah *work-life balance* dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Gemilang Prima Utama.

F. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian tersebut, maka manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan pengembangan teori dan pengetahuan. Juga mampu dijadikan sebagai informasi tambahan bagi peneliti selanjutnya.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat dijadikan pemahaman bagi perusahaan mampu digunakan sebagai bahan pertimbangan atau masukan dalam menentukan strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

G. Sistematika Penelitian

Sistematika penulisan skripsi ini terdiri dari 5 bab, yaitu :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini dijelaskan latar belakang permasalahan yang menjadi dasar dilakukannya penelitian, yaitu pentingnya kepuasan kerja karyawan dalam suatu organisasi serta faktor-faktor yang memengaruhinya. Selain itu, bab ini juga memuat identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menyajikan landasan teori terkait variabel kepuasan kerja, *work-life balance*, stres kerja. Juga dikemukakan hasil penelitian terdahulu sebagai perbandingan dan acuan dalam penelitian ini. Kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian dirumuskan berdasarkan teori dan kajian pustaka.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan metode yang digunakan dalam penelitian ini, mencakup deskripsi dan definisi operasional dari variabel-variabel kepuasan kerja, *work-life balance* dan stres kerja. Selain itu, dijelaskan juga mengenai populasi dan sampel yang menjadi objek penelitian, teknik pengambilan sampel, metode pengumpulan data serta metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan gambaran umum objek penelitian, profil responden, uji validitas dan uji reliabilitas, hasil analisis deskriptif, analisa data, pembahasan, implikasi penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini berisikan kesimpulan dan saran.