

***The Effect Of Work Stress and Work-Life Balance On Employee Loyalty At  
PT. Bumi Suksesindo With Job Satisfaction As A Mediator***

**Pengaruh Stres Kerja dan Work Life Balance Terhadap Loyalitas  
Karyawan Pada PT. Bumi Suksesindo Dengan  
Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi**

**Annora Puspita Arifin<sup>a\*</sup>, Jati Waskito<sup>b</sup>**

Universitas Muhammadiyah Surakarta<sup>a,b</sup>

<sup>a</sup>b100220370@student.ums.ac.id\*, <sup>b</sup>jw271@ums.ac.id

**Abstract**

*This study aims to examine the roles of work-related stress and the balance between professional demands and personal life in shaping employee loyalty at PT Bumi Suksesindo, with job satisfaction positioned as a mediating variable. The research employs a quantitative causal-relational design to systematically explore the relationships among variables. Data were collected using a five-point Likert scale questionnaire distributed to purposively selected employees who have worked for at least one year. Work-related stress is defined as a condition in which job demands exceed an individual's capacity, affecting emotional, cognitive, and physical well-being. Meanwhile, work-life balance refers to an employee's ability to maintain a harmonious proportion between professional responsibilities and personal needs. Data analysis involved descriptive statistics, validity and reliability testing, classical assumption evaluation, and Structural Equation Modeling (SEM) using SmartPLS. The findings indicate that work-related stress does not significantly affect either job satisfaction or employee loyalty. In contrast, work-life balance significantly enhances job satisfaction, which in turn strengthens employee loyalty. Although the sample size is relatively small (50 respondents), the study underscores the importance of fostering a supportive work environment, implementing effective stress management strategies, and promoting work-life balance practices to reinforce workforce loyalty.*

**Keywords:** Employee loyalty, Job satisfaction, Stress, Work-life balance, Workplace environment.

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan mengkaji bagaimana stres kerja serta keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi berperan dalam membentuk loyalitas karyawan di PT Bumi Suksesindo, dengan kepuasan kerja diposisikan sebagai variabel yang memediasi hubungan tersebut. Studi ini menggunakan desain kuantitatif berjenis kausal-relasional untuk menelusuri keterkaitan antarvariabel secara sistematis. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner skala Likert lima poin kepada karyawan yang dipilih secara purposive, yakni mereka yang telah bekerja sekurang-kurangnya satu tahun. Stres kerja dipahami sebagai situasi ketika beban atau ekspektasi pekerjaan melebihi kemampuan individu, sehingga memengaruhi aspek emosional, kognitif, dan fisik. Sementara itu, work-life balance menggambarkan kemampuan pekerja menjaga proporsi yang serasi antara komitmen profesional dan kebutuhan personal. Tahapan analisis mencakup statistik deskriptif, pengujian validitas dan reliabilitas, evaluasi asumsi klasik, serta pengolahan model melalui SEM dengan bantuan SmartPLS. Temuan utama mengindikasikan bahwa stres kerja tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan ataupun loyalitas karyawan. Sebaliknya, keseimbangan kerja-hidup terbukti meningkatkan kepuasan kerja secara berarti, yang pada gilirannya mendorong loyalitas yang lebih kuat. Meski jumlah responden relatif kecil (50 orang), studi ini menegaskan urgensi menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, strategi pengelolaan stres yang efektif, serta praktik keseimbangan hidup-kerja untuk memperkuat loyalitas tenaga kerja.

**Kata Kunci:** Loyalitas karyawan, Kepuasan kerja, Stres kerja, Keseimbangan kerja-hidup, Lingkungan kerja.

## 1. Pendahuluan

Dalam industri pertambangan yang semakin kompetitif, perusahaan tidak lagi cukup hanya fokus pada pertumbuhan bisnis atau pencapaian finansial. Keberhasilan jangka panjang justru banyak ditentukan oleh kekuatan internal organisasi, terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia. Salah satu aspek kunci dalam pengelolaan SDM tersebut adalah kemampuan perusahaan menumbuhkan loyalitas para pekerjanya. Loyalitas mencerminkan keterikatan emosional dan kesediaan karyawan untuk tetap berkontribusi pada organisasi, yang pada gilirannya mendorong produktivitas, menekan angka turnover, dan menjaga kelancaran operasional. Sebaliknya, apabila perusahaan gagal menciptakan kondisi yang dapat mempertahankan komitmen karyawan, maka mereka akan menghadapi kesulitan dalam menjaga tenaga kerja kompeten, disertai meningkatnya biaya akibat rekrutmen dan pelatihan berulang.

Namun, loyalitas bukanlah sesuatu yang muncul dengan sendirinya. Banyak faktor yang berperan, dan salah satu yang paling berpengaruh adalah tingkat stres yang dialami karyawan. Stres kerja timbul ketika tuntutan pekerjaan dan tekanan lingkungan melampaui kapasitas psikologis individu. Tekanan target, beban kerja berlebih, suasana hubungan kerja yang kurang kondusif, hingga lingkungan kerja yang tidak mendukung menjadi pemicu umum. Jika kondisi ini berlangsung terus-menerus, stres dapat mengikis dorongan bekerja, meningkatkan potensi kesalahan, serta memicu kelelahan mental yang pada akhirnya menumbuhkan keinginan untuk hengkang dari perusahaan (Wajdi, 2023).

Dalam realitas kerja modern, kondisi psikologis karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh intensitas tugas, tetapi juga oleh kemampuan mereka menyeimbangkan tanggung jawab profesional dengan kehidupan pribadi. Banyak pekerja menempatkan keluarga, pergaulan sosial, dan pengembangan potensi diri sebagai bagian integral dari kualitas hidup. Ketika keseimbangan dua ranah tersebut terganggu, konsekuensinya dapat berupa kelelahan emosional, penurunan tingkat kesejahteraan subjektif, serta melemahnya komitmen terhadap organisasi. Di sini, kepuasan kerja bertindak sebagai elemen perantara yang menjelaskan bagaimana stres kerja dan kualitas work-life balance dapat berujung pada perilaku loyal atau tidak loyal. Individu yang merasa dihargai, didukung lingkungannya, memperoleh beban kerja yang wajar, dan memiliki hubungan interpersonal yang positif cenderung menampilkan dedikasi lebih kuat dibanding mereka yang tidak puas terhadap pekerjaannya. Ketika tingkat kepuasan rendah, berbagai upaya peningkatan keseimbangan hidup maupun pengurangan stres pun tidak memberikan dampak berarti bagi loyalitas. Sejalan dengan pandangan Robbins dan Judge (2017), tekanan kerja muncul ketika tuntutan melebihi kemampuan individu untuk memenuhinya, dan keadaan ini dapat melemahkan kesehatan mental maupun fisik sekaligus mengurangi motivasi serta etos kerja.

Di luar tekanan yang timbul akibat tuntutan pekerjaan, kemampuan pegawai dalam menjaga batas sehat antara tanggung jawab profesional dan urusan pribadi merupakan faktor penting yang memengaruhi kualitas hidup sekaligus capaian kerja mereka. Greenhaus dan Allen (2011) menyatakan bahwa ketika harmonisasi kedua ranah tersebut terwujud, seseorang dapat mengembangkan karier tanpa harus mengurangi ruang bagi kepentingan personal, sehingga peluang munculnya kelelahan, stres berkepanjangan, dan menurunnya komitmen terhadap organisasi dapat ditekan. Dalam perspektif ini, kinerja dipandang sebagai jembatan yang menggambarkan bagaimana tekanan kerja serta kualitas keseimbangan hidup-kerja memengaruhi sikap maupun produktivitas karyawan secara lebih menyeluruh.

Sementara itu, menurut Luthans (2011), kepuasan kerja merefleksikan respon emosional individu terhadap pekerjaannya, yang menunjukkan apakah pekerjaan tersebut telah memenuhi kebutuhan personal serta mendukung kesejahteraan mereka. Sejumlah penelitian juga memperlihatkan bahwa beban kerja yang berlebihan cenderung melemahkan performa pegawai, sedangkan kemampuan mempertahankan

keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan justru dapat meningkatkan efektivitas kerja (Karatepe & Uludag, 2008).

Berangkat dari dinamika tersebut, penelitian ini difokuskan untuk mengkaji secara mendalam bagaimana stres kerja dan work-life balance dapat memengaruhi loyalitas karyawan, dengan mempertimbangkan peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dalam konteks PT Bumi Suksesindo.

## 2. Tinjauan Pustaka

### Stres kerja

Stres dalam konteks pekerjaan merupakan kondisi ketika seseorang merasakan tekanan mental karena tuntutan tugas melampaui kemampuan dirinya untuk mengelola situasi tersebut. Keadaan ini kemudian dapat menggoayahkan kestabilan emosi, memengaruhi proses berpikir, serta menimbulkan reaksi fisik tertentu. Robbins dan Judge (2017) menjelaskan bahwa fenomena ini muncul saat individu berhadapan dengan peluang atau tuntutan yang berhubungan dengan tujuan pribadi, namun hasil akhirnya tidak pasti dan memiliki konsekuensi penting. Tekanan semacam ini biasanya dipicu oleh berbagai faktor, seperti beban tugas yang berlebihan, jadwal kerja yang ketat, ketidakjelasan peran, hingga hubungan sosial yang kurang harmonis di tempat kerja. Ivancevich dkk. (2014) menambahkan bahwa sumber stres dapat berasal dari lingkungan sekitar, struktur organisasi, maupun karakteristik personal. Apabila dibiarkan, stres tersebut berpotensi menurunkan performa, meningkatkan absensi, memunculkan konflik, bahkan mengganggu kesehatan fisik dan mental. Luthans (2011) mengaitkan stres kerja dengan munculnya kelelahan emosional, rendahnya kepuasan kerja, serta keinginan untuk keluar dari organisasi. Untuk memitigasi dampak negatif tersebut, organisasi dapat menyediakan konseling, pelatihan pengelolaan waktu, fleksibilitas kerja, maupun membangun lingkungan kerja yang lebih supportif. Robbins dan Judge (2017) juga menyoroti pentingnya memperbaiki desain pekerjaan, memperluas kesempatan partisipasi, serta memastikan komunikasi yang terbuka. Dalam penelitian ini, stres kerja direfleksikan melalui indikator seperti tekanan tugas yang tinggi, batas waktu yang menekan, dan kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung.

### Work Life Balance

Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi merujuk pada kondisi ketika seseorang mampu mengelola dua ranah tersebut secara harmonis tanpa mengorbankan salah satunya. Greenhaus dan Allen (2011) mengemukakan bahwa keseimbangan muncul ketika individu merasa mampu memenuhi tuntutan kedua peran tersebut dengan tingkat kepuasan yang relatif sama. Hal ini sejalan dengan pendapat Beauregard dan Henry (2009) yang menyatakan bahwa dukungan organisasi terhadap harmonisasi kerja-kehidupan terbukti menurunkan konflik peran dan mendorong sikap positif karyawan, seperti meningkatnya komitmen dan rasa puas terhadap pekerjaan. Kualitas keseimbangan ini dipengaruhi oleh fleksibilitas kerja, dukungan atasan, pengaturan jam kerja, serta dinamika kehidupan keluarga. Clark (2000) menegaskan bahwa kemampuan individu untuk memisahkan atau memadukan kedua peran tersebut menentukan keberhasilan menjaga keseimbangan. Ketidakharmonisan yang berkelanjutan dapat menimbulkan kelelahan emosional, tekanan psikologis, dan menurunnya motivasi. Sebaliknya, ketika keseimbangan terjaga, kondisi tersebut berdampak positif pada kinerja, kesehatan mental, dan retensi pegawai. Temuan Haar dkk. (2014) juga menunjukkan bahwa persepsi positif mengenai keseimbangan kerja-kehidupan berkaitan erat dengan meningkatnya performa dan menurunnya tekanan mental. Penelitian ini mengoperasionalkan work-life balance melalui indikator kemampuan mengatur waktu antara pekerjaan dan keluarga, tingkat keterlibatan yang proporsional, serta kepuasan yang diperoleh dari kedua sektor kehidupan tersebut.

### **Loyalitas Karyawan**

Loyalitas karyawan menggambarkan tingkat keterikatan psikologis dan komitmen seseorang untuk terus berkontribusi bagi organisasi tempat ia bekerja. Mathis dan Jackson (2011) menegaskan bahwa loyalitas tercermin ketika karyawan memberikan investasinya—baik secara emosional maupun profesional—demi kemajuan organisasi, serta meyakini bahwa perusahaan tersebut merupakan tempat yang paling tepat untuk dirinya. Loyalitas tampak melalui kemauan untuk bertahan dalam jangka panjang, semangat saat melaksanakan tugas, konsistensi dalam memikul tanggung jawab, dan kesediaan mendukung nilai serta visi organisasi. Sutrisno (2010) menambahkan bahwa loyalitas termanifestasi melalui kesetiaan pada pekerjaan, komitmen menjaga reputasi perusahaan, dan dedikasi yang tinggi terhadap tanggung jawab profesional. Selain itu, Luthans (2011) menekankan bahwa gaya kepemimpinan yang adil, empatik, dan komunikatif berperan besar dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, sehingga memperkuat loyalitas. Peluang pengembangan karier, pelatihan, serta transparansi jenjang promosi juga berpengaruh besar terhadap keterikatan pegawai. Dalam penelitian ini, loyalitas diukur dari kesediaan untuk tetap bekerja dalam organisasi, rasa bangga menjadi bagian perusahaan, dan komitmen dalam mencapai tujuan bersama.

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional positif yang timbul ketika seseorang mengevaluasi pengalaman kerjanya sebagai sesuatu yang menyenangkan. Robbins dan Judge (2017) menyebutkan bahwa kepuasan ini merefleksikan sejauh mana individu memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja, hubungan interpersonal, peluang untuk berkembang, sistem penghargaan, serta kesesuaian antara tugas dan harapan pribadi. Menurut Hasibuan (2017), kondisi emosional tersebut berpengaruh langsung pada motivasi, performa, dan loyalitas; semakin tinggi kepuasan, semakin besar komitmen seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Luthans (2011) juga menggarisbawahi bahwa kepuasan dapat memediasi hubungan antara karakteristik organisasi dengan loyalitas, sebab pegawai yang merasa dihargai cenderung memiliki keterikatan emosional lebih kuat terhadap tempat kerjanya. Temuan Wibowo (2020) turut memperlihatkan bahwa peningkatan kepuasan kerja berhubungan dengan kemauan karyawan untuk tetap bertahan dan terus berkontribusi bagi perusahaan. Oleh karena itu, organisasi perlu memberikan perhatian pada faktor-faktor penting seperti kompensasi, apresiasi, keseimbangan kehidupan-kerja, dan hubungan interpersonal. Dalam penelitian ini, kepuasan kerja diukur melalui indikator pengembangan karier, kualitas hubungan dengan rekan dan atasan, serta bentuk penghargaan dan apresiasi yang diterima karyawan.

### **Pengembangan Hipotesis**

#### **Pengaruh Stres kerja terhadap loyalitas karyawan.**

Tekanan pekerjaan yang terus meningkat sering kali menurunkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Kondisi ini bisa memicu kurangnya motivasi, melemahnya keterikatan emosional dengan perusahaan, hingga kecenderungan untuk mencari peluang di luar organisasi. Dengan demikian, stres kerja yang tidak dikelola secara efektif cenderung menurunkan tingkat loyalitas karyawan secara signifikan (Robbins & Judge, 2017).

**H1:** Stres kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan.

#### **Pengaruh *Work-life balance* terhadap loyalitas karyawan.**

Karyawan cenderung menunjukkan keterikatan yang lebih tinggi pada organisasi ketika mereka mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi secara harmonis. Pencapaian keseimbangan ini tidak hanya meningkatkan kenyamanan psikologis, tetapi juga memperkuat komitmen internal karyawan, sehingga membuat mereka lebih berkeinginan untuk bertahan dalam organisasi (Greenhaus & Allen, 2011).

**H2:** *Work-life balance* berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan.

#### **Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja**

Stres yang berlebihan dalam pekerjaan dapat merusak kepuasan kerja jika tidak ditangani dengan baik. Ketegangan jangka panjang, kelelahan fisik dan mental, serta suasana kerja yang tidak nyaman berpotensi menurunkan persepsi karyawan terhadap pekerjaannya (Luthans, 2011).

**H3:** Stres kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

#### **Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja**

Pengelolaan work-life balance secara efektif sering kali menjadi faktor utama meningkatnya kepuasan kerja. Ketika karyawan merasa tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat dijalankan tanpa saling mengganggu, mereka menilai pekerjaannya lebih positif dan merasakan kenyamanan dalam menyelesaikan tanggung jawab sehari-hari (Fisher et al., 2009).

**H4:** Work-life balance berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

#### **Pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan**

Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan dan perannya biasanya mengembangkan hubungan emosional yang kuat dengan organisasi. Kepuasan ini memicu komitmen jangka panjang dan meningkatkan kemungkinan mereka tetap berada dalam perusahaan (Prasetyo, 2021).

**H5:** Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan.

#### **Kepuasan kerja sebagai pemediasi antara stres kerja dan loyalitas karyawan**

Stres kerja yang tinggi dapat menurunkan loyalitas karyawan melalui mekanisme kepuasan kerja. Ketika tekanan pekerjaan meningkat, kepuasan karyawan cenderung menurun, yang pada akhirnya melemahkan keterikatan mereka terhadap organisasi (Prasetyo, 2021).

**H6:** Kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap loyalitas karyawan.

#### **Kepuasan kerja sebagai pemediasi antara work-life balance dan loyalitas karyawan**

Ketika karyawan berhasil mencapai keseimbangan optimal antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, hal ini meningkatkan kenyamanan dan kepuasan terhadap pekerjaannya. Kepuasan yang meningkat selanjutnya mendorong munculnya loyalitas yang lebih tinggi terhadap organisasi (Yuliana & Setiawan, 2020).

**H7 :** Kepuasan kerja memediasi pengaruh work-life balance terhadap loyalitas karyawan.

### **3. Metode Penelitian**

Penelitian ini memanfaatkan pendekatan kuantitatif berbasis relasi kausal untuk mengkaji bagaimana stres kerja dan keseimbangan kehidupan-pekerjaan memengaruhi loyalitas karyawan di PT Bumi Suksesindo, dengan kepuasan kerja ditempatkan sebagai variabel perantara yang menghubungkan ketiganya. Pemilihan desain ini didasari keyakinan bahwa analisis kuantitatif mampu memberikan gambaran objektif mengenai pola sebab-akibat antarvariabel. Temuan dari penelitian sebelumnya (Alawiyah, Sutrisno, & Dharmaputra, 2024) menunjukkan bahwa work-life balance berkontribusi positif terhadap kepuasan dan loyalitas, sedangkan stres kerja cenderung mengurangi tingkat kepuasan; hanya keseimbangan kehidupan kerja yang terbukti bermediasi melalui kepuasan kerja, sementara pengaruh stres kerja tidak tersalurkan melalui jalur tersebut.

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner berbentuk skala Likert lima poin yang diberikan kepada responden yang dipilih melalui purposive sampling. Karyawan yang terlibat harus memenuhi kriteria tertentu: masih aktif bekerja (baik tetap maupun kontrak), memiliki masa kerja minimal satu tahun, serta bersedia memberikan informasi. Penetapan kriteria ini sejalan dengan pandangan Sugiyono (2018) bahwa responden perlu dipilih berdasarkan kecocokan pengetahuan mereka terhadap konteks penelitian. Seluruh populasi karyawan kemudian menjadi sasaran, mengingat karakter lingkungan kerja mereka berpotensi menimbulkan tekanan maupun tantangan dalam menjaga keseimbangan kehidupan pribadi dan profesional.

Stres kerja dalam penelitian ini dipahami sebagai kondisi ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu, yang pada akhirnya berdampak pada aspek emosional, kognitif, dan fisik akibat beban tugas berlebihan, tekanan waktu, ketidakjelasan peran, ataupun lingkungan kerja yang tidak mendukung. Sebaliknya, work-life balance merefleksikan kemampuan pekerja untuk mengelola waktu, peran, dan kepuasan antara pekerjaan dan kehidupan personal, yang biasanya ditopang oleh kebijakan perusahaan dan fleksibilitas kerja. Kedua variabel tersebut diperkirakan berpengaruh terhadap loyalitas, yakni komitmen untuk bertahan, rasa kepemilikan, kebanggaan terhadap perusahaan, dan kesediaan memberikan kontribusi tambahan. Di sisi lain, kepuasan kerja yang dibentuk oleh persepsi terhadap kompensasi, peluang pengembangan diri, kondisi kerja, hubungan sosial di tempat kerja, serta penghargaan yang diterima diasumsikan memainkan peran penting dalam menghubungkan pengaruh kedua variabel tersebut terhadap loyalitas.

Analisis data dilakukan melalui beberapa tahap, dimulai dari statistik deskriptif untuk menggambarkan profil responden, dilanjutkan dengan uji validitas dan reliabilitas instrumen, serta pengujian asumsi-asumsi yang mendasari model. Selanjutnya, hubungan antarkonstruk dievaluasi menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) berbantuan SmartPLS, termasuk estimasi efek regresi serta pengujian peran mediasi. Dengan rangkaian prosedur ini, penelitian diharapkan mampu memberikan pemahaman komprehensif mengenai bagaimana perusahaan dapat memperkuat loyalitas karyawan melalui pengelolaan stres kerja serta optimalisasi keseimbangan kehidupan-pekerjaan.

## 4. Hasil Dan Pembahasan

### Deskripsi Responden

Dalam penelitian yang melibatkan 50 karyawan PT. Bumi Sukses Indo, fokus kajian tertuju pada peran tingkat stres kerja serta keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dalam membentuk loyalitas karyawan. Kepuasan kerja difungsikan sebagai variabel mediasi yang menghubungkan kedua faktor tersebut dengan loyalitas. Analisis data dilakukan melalui SmartPLS, yang memungkinkan peneliti menilai tidak hanya kekuatan pengaruh masing-masing faktor terhadap loyalitas, tetapi juga arah hubungan, baik secara langsung maupun melalui jalur mediasi kepuasan kerja.

Tabel 1. Profil Demografis Responden

| Karakteristik              | Kategori      | Frekuensi | Persentase |
|----------------------------|---------------|-----------|------------|
| Jenis Kelamin              | Laki-laki     | 50        | 100%       |
|                            | Perempuan     | 0         | 0%         |
| Usia                       | 18 – 22 tahun | 0         | 0%         |
|                            | 23 – 27 tahun | 1         | 2%         |
|                            | 28 – 32 tahun | 3         | 6%         |
|                            | 33 – 40 tahun | 25        | 50%        |
|                            | 41 – pensiun  | 21        | 42%        |
| Lama Bekerja di Perusahaan | < 1 tahun     | 0         | 0%         |
|                            | 1 – 3 tahun   | 4         | 8%         |
|                            | 4 – 6 tahun   | 19        | 38%        |
|                            | > 6 tahun     | 27        | 54%        |

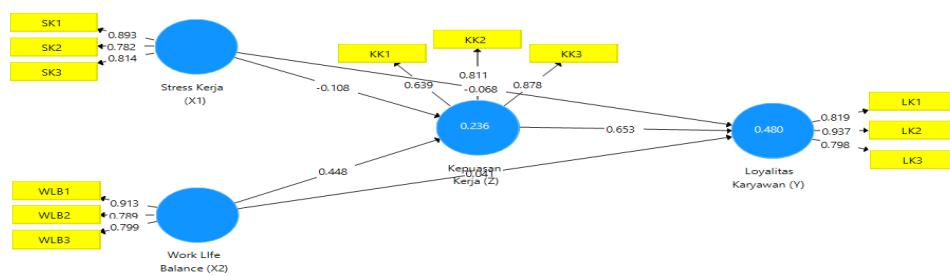
Berdasarkan survei yang melibatkan 50 karyawan, seluruh responden tercatat berjenis kelamin laki-laki. Komposisi usia menunjukkan bahwa sebagian besar peserta berasal dari kelompok usia produktif yang lebih matang, di mana individu berusia 33–40 tahun mencakup setengah dari total responden, sementara mereka yang berusia di atas 41 tahun menyusul dengan proporsi yang hampir setara. Pola ini

mencerminkan karakteristik tenaga kerja yang telah berada pada fase karier yang mapan.

Dari sisi masa pengabdian, lebih dari separuh responden telah bekerja di perusahaan selama lebih dari enam tahun, sedangkan sekitar sepertiga memiliki pengalaman kerja empat hingga enam tahun, dan sisanya berada pada rentang satu hingga tiga tahun. Sebaran tersebut menegaskan bahwa perusahaan memiliki tingkat keberlanjutan dan retensi karyawan yang relatif tinggi, sekaligus menunjukkan bahwa mayoritas tenaga kerja memiliki pengalaman profesional yang mendalam.

## Hasil Analisis

### Analisis Uji Instrumen (Outer Model)



Gambar 1. Outer Model

Fungsi utama dari model pengukuran *outer* terletak pada menetapkan sejauh mana konstruk laten diwakili oleh indikator-indikatornya. Evaluasi model ini dilakukan melalui pengujian validitas dan reliabilitas setiap indikator, sekaligus memeriksa adanya multikolinearitas antarindikator. Tujuannya adalah memastikan bahwa setiap indikator mampu mencerminkan konstruk dengan akurasi tinggi dan konsistensi yang stabil. Dengan pendekatan ini, model tidak hanya mengukur representasi indikator terhadap variabel laten, tetapi juga menjaga kualitas dan integritas data yang menjadi dasar analisis hubungan struktural.

## Uji Validitas

### Convergent Validity

Tabel 2. Convergent Validity

| Variabel          | Indikator   | Outer Loadings |
|-------------------|---|----------------|
| Stress Kerja      | Saya merasa beban kerja saya terlalu tinggi.                                | 0.639          |
|                   | Saya sering merasa tertekan karena tenggang waktu yang ketat.               | 0.811          |
|                   | Saya merasa tuntutan pekerjaan sering bertentangan satu sama lain           | 0.878          |
| Work Life Balance | Saya mampu membagi waktu dengan baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi | 0.819          |
|                   | Saya merasa punya cukup waktu untuk keluarga dan pekerjaan                  | 0.937          |
|                   | Saya jarang mengalami konflik antara urusan kantor dan rumah.               | 0.798          |
| Kepuasan Kerja    | Saya merasa puas dengan pekerjaan saya secara keseluruhan.                  | 0.893          |
|                   | Saya puas dengan hubungan saya dengan rekan kerja.                          | 0.782          |

| Variabel           | Indikator  | Outer Loadings |
|--------------------|--|----------------|
| Loyalitas Karyawan | Saya merasa dihargai atas kontribusi yang saya berikan.          | 0.814          |
|                    | Saya ingin terus bekerja di perusahaan ini dalam jangka panjang. | 0.913          |
|                    | Saya merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan ini.           | 0.789          |
|                    | Saya bersedia memberikan kontribusi lebih bagi perusahaan.       | 0,799          |

Hasil tabel menunjukkan bahwa mayoritas indikator pada setiap variabel memiliki nilai loading melebihi 0,7. Meskipun beberapa indikator berada sedikit di bawah ambang batas tersebut, nilai yang masih di atas 0,5 tetap dianggap cukup memadai. Dengan demikian, seluruh indikator pada variabel-variabel penelitian ini terbukti valid dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut secara andal.

### **Uji Reliabilitas**

#### **Composite Reliability**

Tabel 3. Compisite Reliabilty

| Variable               | Composite Reliabilty |
|------------------------|----------------------|
| Kepuasan Kerja (Z)     | 0.824                |
| Loyalitas Karyawan (Y) | 0.889                |
| Stres Kerja (X1)       | 0.870                |
| Work Life Balance (X2) | 0.874                |

Berdasarkan hasil pengujian yang tercantum pada tabel, dapat dipastikan bahwa seluruh variabel dalam studi ini menunjukkan konsistensi internal yang kuat. Hal tersebut tercermin dari nilai Composite Reliability pada konstruk kepuasan kerja, loyalitas karyawan, stres kerja, dan work life balance yang masing-masing berada pada kisaran 0,824; 0,889; 0,870; dan 0,874 seluruhnya melampaui batas minimal 0,70 yang umum dijadikan rujukan kelayakan. Capaian ini mengindikasikan bahwa setiap konstruk dapat menggambarkan indikator-indikator penyusunnya secara konsisten dan layak digunakan untuk tahap analisis berikutnya.

#### **Crombach's Alpha**

Tabel 4. Crombach's Alpha

| Variable               | Composite Reliabilty |
|------------------------|----------------------|
| Kepuasan Kerja (Z)     | 0.683                |
| Loyalitas Karyawan (Y) | 0.811                |
| Stres Kerja (X1)       | 0.783                |
| Work Life Balance (X2) | 0.791                |

Merujuk pada hasil yang tersaji dalam tabel, dapat ditegaskan bahwa seluruh konstruk pada penelitian ini telah memenuhi standar reliabilitas. Hair et al. (2019) menjelaskan bahwa Composite Reliability yang dinilai baik berada pada kisaran  $\geq 0,70$ , meskipun nilai antara 0,60–0,70 masih dianggap layak digunakan dalam studi yang bersifat eksploratif. Pada temuan penelitian ini, variabel loyalitas karyawan menunjukkan angka 0,811, stres kerja sebesar 0,783, dan work-life balance mencapai 0,791. Pencapaian nilai tersebut mengindikasikan bahwa tiap konstruk memiliki tingkat konsistensi internal yang solid, sehingga instrumen yang digunakan dapat dipertanggungjawabkan keandalannya serta layak dipakai pada tahap analisis berikutnya.

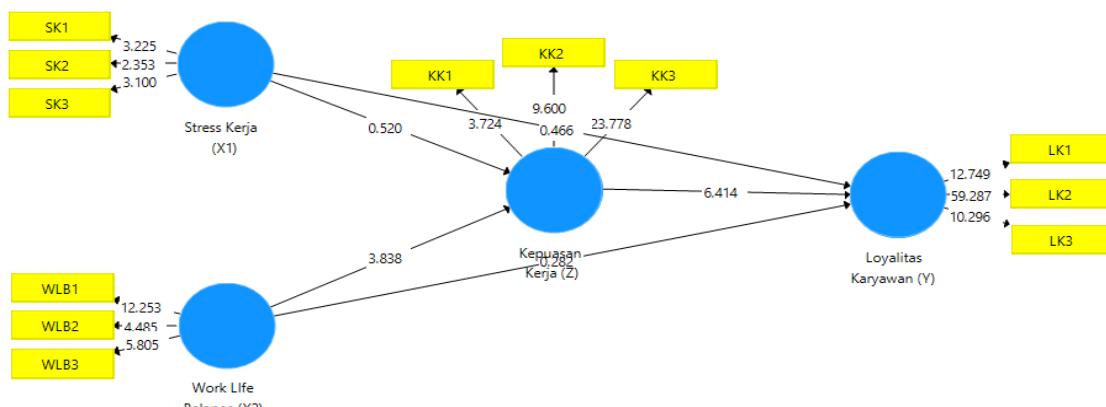
## Uji Multikolineritas

Tabel 5. Collinearity Statistics (VIF)

|    | Z | Y     | X1 | X2 |
|----|---|-------|----|----|
| Z  |   | 1.000 |    |    |
| Y  |   |       |    |    |
| X1 |   | 1.060 |    |    |
| X2 |   | 1.060 |    |    |

Berdasarkan nilai pada tabel, tidak tampak adanya indikasi saling memengaruhi secara berlebihan antarvariabel. Loyalitas karyawan memiliki keterkaitan dengan kepuasan kerja pada nilai 1,000, sementara stres kerja dan work-life balance masing-masing berada pada angka 1,060 ketika dihubungkan dengan kepuasan kerja. Rentang nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel-variabel independen berdiri secara relatif mandiri tanpa memberikan pengaruh silang yang dapat menimbulkan masalah multikolinearitas. Dengan demikian, model penelitian dapat dinyatakan memenuhi kriteria bebas dari gangguan multikolinearitas.

## Evaluasi Inner Model



Gambar 2. Inner Model

## Analisis Kelayakan Model (*Goodness Of fit*)

Tabel 5. Goodness Of fit

|                        | R Square | R Square Adjusted |
|------------------------|----------|-------------------|
| Kepuasan Kerja (z)     | 0.236    | 0.204             |
| Loyalitas Karyawan (Y) | 0.480    | 0.446             |

Hasil analisis menunjukkan bahwa fluktuasi pada variabel Kepuasan Kerja (Z) hanya sebagian kecil dipengaruhi oleh model yang dibangun. Dari keseluruhan variasinya, sekitar 23,6% berkaitan dengan peran Stres Kerja (X1) serta Work Life Balance (X2), sedangkan 76,4% sisanya ditentukan oleh faktor lain yang berada di luar cakupan penelitian. Sementara itu, untuk variabel Loyalitas Karyawan (Y), kombinasi ketiga konstruk—Stres Kerja, Work Life Balance, dan Kepuasan Kerja mampu memberikan kontribusi penjelasan sekitar 48%, sehingga masih terdapat 52% varians yang bersumber dari elemen eksternal yang tidak dimasukkan dalam pemodelan.

Proporsi penjelasan varians tersebut menegaskan bahwa model struktural yang digunakan telah mencapai kualitas yang layak, karena nilai  $R^2$  berada pada tingkat

moderat, sejalan dengan batasan evaluasi yang diajukan oleh Hair dan koleganya (2019). Untuk menguji sejauh mana model dapat melakukan prediksi, dilakukan prosedur blindfolding pada SmartPLS. Melalui teknik ini diperoleh nilai  $Q^2$  yang dijadikan indikator kemampuan prediktif; sebuah model dikatakan memiliki relevansi prediktif apabila nilai  $Q^2$  melebihi 0,05, sesuai ketentuan perhitungan khusus dalam metode tersebut:

$$\begin{aligned} Q^2 &= 1 - [(1 - R^2_1) \times (1 - R^2_2)] \\ &= 1 - [(1 - 0.236) \times (1 - 0.480)] \\ &= 1 - [(0,764) \times (0,520)] \\ &= 1 - 0,39728 \\ &= 0,60272 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan, nilai *predictive relevance* tercatat sebesar 0,60272, jauh di atas ambang batas minimal 0,05. Hal ini menandakan bahwa variasi yang signifikan pada kepuasan dan loyalitas karyawan dapat dijelaskan secara substansial oleh variabel-variabel independen yang terdapat dalam model. Temuan tersebut memperkuat kesimpulan bahwa model yang digunakan memiliki kemampuan prediktif yang kuat, sekaligus menunjukkan bahwa faktor-faktor bebas yang dianalisis memberikan kontribusi yang nyata terhadap perubahan tingkat stres kerja serta keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan.

Tabel 6. Hasil Analisis NFI

|            | Saturated Model | Estimated Model |
|------------|-----------------|-----------------|
| SRMR       | 0.109           | 0.109           |
| d_ULS      | 0.919           | 0.919           |
| D_G        | 0.487           | 0.487           |
| Chi-Square | 127.672         | 127.672         |
| NFI        | 0.599           | 0.599           |

Berdasarkan hasil analisis, nilai NFI yang diperoleh melampaui batas minimum 0,1. Kondisi ini menunjukkan bahwa model yang dibangun memiliki tingkat kecocokan yang sangat baik. Dengan demikian, konfigurasi model tersebut mampu menggambarkan pola data secara lebih representatif dan berada jauh di atas standar kelayakan yang dipersyaratkan.

### Analisis Uji Hipotesis

#### Pengujian Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Tabel 7. Direct Effect

|  | H  | Original Sample (O) | T Statistic (O/STDEV) | P Value |
|--|----|---------------------|-----------------------|---------|
| Stress Kerja (X1) => Kepuasan Kerja (Z)          | H1 | -0.108              | 0.520                 | 0.603   |
| Work Life Balance (X2) => Loyalitas Karyawan (Y) | H2 | 0.041               | 0.282                 | 0.778   |
| Stress Kerja (X1) => Loyalitas Karyawan (Y)      | H3 | -0.068              | 0.466                 | 0.642   |
| Work Life Balance (X2) => Kepuasan Kerja (Z)     | H4 | 0.448               | 3.838                 | 0.000   |
| Kepuasan Kerja (Z) => Loyalitas Karyawan (Y)     | H5 | 0.653               | 6.414                 | 0.000   |

Hasil analisis menunjukkan bahwa tingkat stres kerja tidak memiliki peranan yang berarti dalam menjelaskan variasi kepuasan kerja. Hal ini tampak dari nilai t yang hanya mencapai 0,520, disertai koefisien negatif -0,108 serta p-value 0,603, yang

seluruhnya mengindikasikan ketidaksignifikansi hubungan tersebut. Pola yang sama juga terlihat ketika variabel work-life balance diuji terhadap loyalitas karyawan; hubungan keduanya tidak terbukti signifikan, ditandai oleh t sebesar 0,282, koefisien 0,041, dan p-value 0,778. Stres kerja pun kembali tidak menunjukkan keterkaitan yang substansial dengan loyalitas, sebagaimana tercermin dari nilai t 0,466, koefisien -0,068, dan p-value 0,642.

Sebaliknya, work-life balance justru muncul sebagai satu-satunya variabel yang memberikan kontribusi nyata terhadap kepuasan kerja. Temuan ini diperkuat oleh t yang cukup tinggi, yakni 3,838, dengan koefisien positif 0,448 serta p-value 0,000 yang menegaskan signifikansinya. Selain itu, kepuasan kerja terbukti memainkan peran penting dalam meningkatkan loyalitas karyawan, tercermin dari nilai t 6,414, koefisien 0,653, dan p-value 0,000.

### **Pengujian Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)**

Tabel 8. Indirect effect

|  | Original<br>Sampel<br>(n) | Sampel<br>Mean<br>(M) | Standrat<br>Deviation<br>(STDEV) | T Statistic<br>(t-STDEV) | P<br>Value |
|--|---------------------------|-----------------------|----------------------------------|--------------------------|------------|
| Stress Kerja (X1) => Kepuasan<br>Kerja (Z) => Loyalitas Karyawan<br>(Y)      | -0.070                    | -0.080                | 0.139                            | 0.507                    | 0.613      |
| Work Life Balance (X2) =><br>Kepuasan Kerja (Z) => Loyalitas<br>Karyawan (Y) | 0.292                     | 0.292                 | 0.089                            | 3.278                    | 0.001      |

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja (Z) tidak berperan sebagai perantara dalam hubungan antara Stres Kerja (X1) dan Loyalitas Karyawan (Y). Nilai t-statistic 0,507 yang berada jauh di bawah batas signifikansi 1,96, serta p-value 0,613 yang lebih besar dari 0,05, mengindikasikan bahwa mekanisme mediasi tersebut tidak berjalan. Dengan kata lain, tekanan yang muncul dalam lingkungan kerja tidak menghasilkan efek tidak langsung terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja, karena variabel Z tidak mampu menjadi jalur penghubung yang signifikan.

### **Pembahasan**

#### **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Temuan penelitian memperlihatkan bahwa tingkat stres yang dialami pekerja tidak secara signifikan memengaruhi tingkat kepuasan mereka. Artinya, meskipun beban atau tekanan pekerjaan muncul, hal tersebut tidak serta-merta menurunkan persepsi positif karyawan terhadap pekerjaannya. Dalam banyak situasi, kepuasan kerja tetap stabil karena adanya faktor pendukung lain misalnya relasi kerja yang kooperatif, suasana kerja yang kondusif, serta sistem kompensasi yang dinilai adil yang dapat mereduksi dampak stres sehingga efek negatifnya tidak terasa dominan.

#### **Pengaruh Work Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan**

Analisis menunjukkan bahwa keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi tidak terbukti memberikan pengaruh kuat terhadap loyalitas karyawan. Temuan ini menandakan bahwa kemampuan individu mengelola dua ranah kehidupan tersebut bukan penentu utama seseorang bertahan dalam organisasi. Hal ini sejalan dengan pandangan Greenhaus dan Allen (2011), yang menekankan bahwa walaupun work-life balance meningkatkan kesejahteraan pribadi, kontribusinya terhadap loyalitas sangat bergantung pada preferensi, nilai personal, dan motivasi internal setiap individu.

### **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan**

Berdasarkan hasil uji statistik, stres kerja tidak memiliki pengaruh berarti terhadap loyalitas. Kesimpulan ini konsisten dengan Puspitasari dan Widodo (2021), yang menyatakan bahwa tekanan dalam pekerjaan cenderung mengurangi kepuasan serta komitmen, sehingga pada akhirnya melemahkan keterikatan seseorang terhadap organisasi. Namun, dalam konteks penelitian ini, efek tersebut tidak muncul secara signifikan.

### **Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasaan Kerja**

Penelitian menunjukkan bahwa kemampuan karyawan dalam menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi justru berkontribusi nyata dalam meningkatkan kepuasan kerja. Ketika tuntutan profesi dapat dipenuhi tanpa mengorbankan kebutuhan personal, kondisi emosional karyawan lebih stabil, tingkat stres berkurang, dan motivasi bekerja meningkat. Robbins dan Judge (2017) turut menegaskan bahwa harmoni antara kedua aspek tersebut menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat serta menurunkan risiko konflik peran, sehingga mendorong munculnya kepuasan kerja yang lebih tinggi.

### **Pengaruh Kepuasaan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan**

Analisis memperlihatkan bahwa loyalitas karyawan sangat dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja. Menurut Robbins dan Judge (2019), kepuasan kerja mencerminkan kondisi emosional positif yang timbul setelah karyawan mengevaluasi berbagai aspek pekerjaannya. Ketika perasaan puas tersebut terbentuk, individu terdorong untuk bekerja lebih optimal dan mendukung tujuan organisasi. Dalam sektor jasa, kepuasan kerja bahkan menjadi faktor yang konsisten menegaskan kuat-lemahnya loyalitas, terutama ketika lingkungan kerja nyaman serta hubungan sosial antar-rekan berlangsung harmonis, sebagaimana juga diungkapkan oleh Hidayat dan Prasetyo (2021).

## **5. Kesimpulan**

Hasil analisis menunjukkan bahwa tekanan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan maupun loyalitas karyawan, sementara keseimbangan kehidupan dan pekerjaan terbukti berperan kuat dalam meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan karyawan sendiri muncul sebagai faktor penting yang memperkuat loyalitas terhadap perusahaan. Namun, interpretasi hasil perlu hati-hati mengingat jumlah responden yang terbatas, sejalan dengan total karyawan PT Bumi SuksesIndo yang hanya 50 orang, serta adanya variabel lain yang belum sepenuhnya tercakup. Oleh karena itu, perusahaan dianjurkan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, mengurangi stres, memfasilitasi keseimbangan hidup-pekerjaan, dan terus meningkatkan kepuasan karyawan guna memperkuat komitmen mereka. Secara akademis, temuan ini diharapkan memperkaya kajian tentang stres kerja, work-life balance, kepuasan, dan loyalitas karyawan, sekaligus mendorong penelitian lanjutan dengan pendekatan yang lebih variatif, termasuk metode kualitatif, untuk memahami pengalaman serta persepsi pekerja secara lebih mendalam.

## **6. Daftar Pustaka**

- Ahmad, A. F. (2022). The influence of interpersonal conflict, job stress, and work-life balance on employee turnover intention. *Journal of Humanities and Education Development (JHED)*, 4(2), 1–12. ISSN 2581-8651.  
<https://doi.org/10.22161/jhed.4.2.1>

- Alawiyah, K. I., Sutrisno, S., & Dharmaputra, M. F. (2024). Peran Lingkungan Kerja dan Work Life Balance terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Innovative: Journal Social Science Research*, 4(4), 16508–16520. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/13396>
- Angkat, R. A., Indra, A. P., & Tambunan, K. (2023). The effect of Islamic work ethics, work stress, and work-life balance on employee performance with work loyalty as an intervening variable. *Al-Iqtishod*, 11(2), 156–179.
- Beauregard, T. A., & Henry, L. C. (2009). Making the link between work-life balance practices and organizational performance. *Human Resource Management Review*, 19(1), 9–22. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2008.09.001>
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747–770.
- Damayanti, M. R., & Atmaja, D. R. (2022). Pengaruh work from home, work-life balance, stres kerja, dan employee relations terhadap kepuasan kerja pada pekerja yang sedang berkuliah. *SINOMIKA Journal*, 1(4), 783–808. ISSN 2828-0754. <https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i4.423>
- European Journal of Business and Management Research, 7(3), 163–167. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2022.7.3.1438>
- Garini, R. A., & Muafi. (2023). The effect of digital competence, work-life balance and work stress towards service performance with moderation of emotional intelligence on employees of PT.X. *International Journal of Business Ecosystem & Strategy*, 5(2), 1–11. ISSN 2687-2293. <https://doi.org/10.36096/ijbes.v5i2.403>
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work-family balance: A review and extension of the literature. In Quick, J.C., & Tetrick, L.E. (Eds.), *Handbook of Occupational Health Psychology* (2nd ed., pp. 165–183). American Psychological Association.
- Haar, J. M., Russo, M., Suñé, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work-life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 361–373.
- Halim, W., & Heryjanto, A. (2021). Work-life balance sebagai mediasi pengaruh workload dan work-family conflict terhadap life satisfaction. *Jurnal Manajemen dan Perbankan*, 8(1), 51–60. E-ISSN 2746-9948.
- Halim, N., & Siregar, L. (2023). Work-life balance and employee well-being: Mediating role of job satisfaction and stress management. *Indonesian Journal of Behavioral Studies*, 11(1), 45–57.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2014). *Organizational Behavior and Management* (10th ed.). McGraw-Hill Education.
- Karatepe, O. M., & Uludag, O. (2008). Affectivity, conflicts in the work– family interface, and hotel employee outcomes. *International Journal of Hospitality Management*, 27(1), 30–41.
- Lestari, P. A., & Setyaningrum, R. P. (2024). The influence of work-life balance and job stress on job satisfaction mediated by burnout in generation Z employees in the manufacturing sector MM2100. *Jurnal Ekonomi*, 13(2), 555–564. E-ISSN 2721-9879. <https://doi.org/10.54209/ekonomi.v13i02>
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (12th ed.). McGraw-Hill Education.

- Maharani, A., & Tamara, D. (2024). The occupational stress and work-life balance on turnover intentions with job satisfaction as mediating. *SA Journal of Human Resource Management*, 22, a2369. ISSN (Online) 2071-078X | ISSN (Print) 1683-7584. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v22i0.2369>
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human Resource Management* (13th ed.). Mason, OH: South-Western Cengage Learning.
- Mustika, K., Tanuwijaya, J., & Gunawan, A. W. (2025). The influence of work-life balance on work engagement through job stress and job satisfaction as mediation in construction company employees. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Trisakti*, 9(1), 307–321. ISSN 2620-6196.
- Paramita, L., & Supartha, I. W. G. (2022). Role of work stress as mediating variable between compensation and work-life balance on employee performance.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Rosida, E., & Wajdi, M. F. (2023). The Effect of Work Environment, Work Ability, and Work Discipline on Work Performance in Companies of BPJS Kesehatan. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 5(1), 276-280. <https://doi.org/10.37034/infeb.v5i1.239>
- Suhaimi, A., Omar, R., & Kam, C. (2018). Workload and work-life balance: A case study in Malaysian manufacturing sector. *Asian Journal of Management Research*, 9(2), 75–89.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Urba, M. A., & Soetjiningsih, C. H. (2022). Hubungan antara work-life balance dan stres kerja pada karyawan perusahaan. *Bulletin of Counseling and Psychotherapy*, 4(3), 694–701. E-ISSN 2656-1050. <https://doi.org/10.51214/bocp.v4i3.383>
- Urba, M. A., & Soetjiningsih, C. H. (2022). Hubungan antara work life balance dan stres kerja pada karyawan perusahaan. *Bulletin of Counseling and Psychotherapy*, 4(3). <https://doi.org/10.51214/bocp.v4i3.2941>
- Wibowo, A. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jakarta. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 8(2), 112–120