

Dampak *Work-Life Balance* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Di Daerah Solo Raya

The Impact Of Work-Life Balance and Work Environment On Job Satisfaction With Work Stress As A Mediation Variable On Employees In The Solo Greater Area

Nabila Dewi Azari^{a*}, Ahmad Mardalis^b

Universitas Muhammadiyah Surakarta^{a,b}

^ab100220026@student.ums.ac.id*, ^bam180@ums.ac.id

Abstract

This study examines how Work-Life Balance and workplace conditions shape Job Satisfaction, with Work Stress acting as a mediator, among employees in the Solo Raya region. Using a quantitative approach, 97 respondents were selected through purposive sampling, and data were collected via online questionnaires and company documents. Work-Life Balance is understood as the synchronization between work demands and personal life, while the Work Environment encompasses physical, social, and psychological factors. Work Stress arises when job pressures exceed individual capacity, and Job Satisfaction reflects a positive evaluation of one's work experience. PLS-SEM analysis using SMART-PLS indicates that both Work-Life Balance and the Work Environment significantly enhance Job Satisfaction. Work Stress also has an effect, although Work-Life Balance does not significantly influence stress levels, whereas the Work Environment shows a clear impact. Furthermore, Work Stress serves as a mediating bridge linking Work-Life Balance and the Work Environment to Job Satisfaction.

Keywords: Job Satisfaction, Mediation, Work Environment, Work-Life Balance, Work Stress.

Abstrak

Riset ini menelaah bagaimana Work-Life Balance dan kondisi lingkungan kerja membentuk Kepuasan Kerja, dengan Stress Kerja bertindak sebagai perantara, pada karyawan di wilayah Solo Raya. Dengan metode kuantitatif, 97 responden ditetapkan melalui purposive sampling, sementara informasi diperoleh dari kuesioner daring dan dokumen perusahaan. Work-Life Balance dimaknai sebagai sinkronisasi antara tuntutan kerja dan kehidupan personal, sedangkan Lingkungan Kerja meliputi faktor fisik, sosial, dan psikologis. Stress Kerja muncul ketika tekanan pekerjaan melewati kapasitas individu, sementara Kepuasan Kerja adalah penilaian positif terhadap pengalaman kerja. Analisis PLS-SEM lewat SMART-PLS menunjukkan bahwa Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja secara signifikan meningkatkan Kepuasan Kerja. Stress Kerja juga berpengaruh, tapi Work-Life Balance ternyata tidak signifikan mengubah level Stress Kerja, sedangkan Lingkungan Kerja berperan nyata. Di sisi lain, Stress Kerja menjadi jembatan (mediator) yang menghubungkan Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja ke Kepuasan Kerja.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Work-Life Balance, Mediasi.

1. Pendahuluan

Dalam era modern yang serba cepat, harmoni antara tuntutan profesional dan kehidupan pribadi menjadi aspek krusial bagi kesejahteraan individu maupun kinerja organisasi. Riset menunjukkan bahwa work-life balance yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kesejahteraan karyawan (Haar et al., 2014), namun tuntutan pekerjaan yang meningkat dan stres sering kali menyulitkan individu dalam mengelola waktu secara seimbang, sehingga memiliki kemungkinan mengurangi

tingkat kepuasan kerja. Kenyamanan pegawai terdorong oleh work environment; suasana positif dari budaya supportif, fasilitas cukup, sampai interaksi antar-rekan yang smooth mendorong motivasi sekaligus performa mereka, sedangkan kondisi lingkungan yang kurang kondusif berpotensi menimbulkan ketidakpuasan dan menurunkan produktivitas (Aryanti et al., 2020). Stres kerja, yang muncul akibat ketidaksesuaian antara beban pekerjaan dan fasilitas atau kemampuan yang dimiliki, juga berperan signifikan terhadap kepuasan kerja; stres berlebihan cenderung menurunkan kepuasan, sedangkan stres yang terkelola dengan baik dapat memotivasi karyawan untuk berprestasi lebih baik (Makkira et al., 2022).

Di Solo Raya, meskipun sektor industri dan ekonomi terus berkembang, keseimbangan kehidupan kerja dan stres kerja tetap menjadi isu signifikan yang belum banyak diteliti dalam konteks lokal. Karakteristik sosial-ekonomi wilayah ini menyebabkan karyawan dari berbagai sektor, mulai manufaktur hingga jasa, menghadapi tekanan pekerjaan yang beragam, yang berpotensi memengaruhi kepuasan kerja mereka (Alvita, 2018). Solo Raya masih minim spotlight soal nexus antara work-life equilibrium, ambience pekerjaan, dan job-induced stress, sehingga insight mengenai drivers employee satisfaction tergolong tipis. Literature terdahulu kerap nge-focus pada direct causation antara work-life balance atau workplace quality ke job satisfaction, mengabaikan stress sebagai latent mediator padahal tekanan kerja ini bisa bertindak sebagai fulcrum yang meng-adjust efek keseimbangan hidup-kerja dan work environment terhadap kepuasan karyawan (Marsanda, 2024). Riset ini pun hadir untuk memetakan secara deep dive mekanisme di mana work-life balance plus environmental vibes nge-shape employee satisfaction, dengan job stress nyelip sebagai intermediary variable, khususnya dalam konteks workforce Solo Raya.

Rumah Sakit X, sebuah fasilitas kesehatan swasta yang beroperasi di wilayah Solo Raya, memegang peran penting dalam penyediaan layanan kesehatan bagi masyarakat dan terus berupaya meningkatkan fasilitas, mutu pelayanan, serta kenyamanan bagi pasien dan karyawannya. Sebagai organisasi pelayanan kesehatan, rumah sakit ini melibatkan tenaga medis, paramedis, dan staf nonmedis dalam jumlah besar, yang menimbulkan tantangan signifikan dalam pengelolaan manusia. Tenaga kesehatan, mencakup dokter, perawat, dan staf administrasi, sering menghadapi tekanan pekerjaan yang intens, ekspektasi pelayanan yang tinggi. Profesional menghadapi dilema menjaga *work-life balance*, di mana tekanan pekerjaan, *work environment*, dan stres berperan signifikan dalam memengaruhi *well-being* serta output kerja mereka.

Sistem kerja rumah sakit yang dinamis dengan jam kerja bergilir berpotensi dapat menimbulkan tekanan kerja pada karyawan apabila tidak ditangani secara efektif dapat menurunkan kepuasan kerja dan memengaruhi kualitas pelayanan kesehatan. Maka dari itu, eksplorasi hubungan Work-Life Equilibrium dengan dimensi terkait yakni lingkungan laboratif, tekanan psiko-emosional kerja, serta tingkat kepuasan profesi pada staf di Rumah Sakit X menjadi krusial, dengan ekspektasi temuan dapat menyuplai insight strategis bagi manajemen dalam merumuskan human capital policy yang lebih tersintesis dan adaptif, menciptakan lingkungan kerja sehat, mengurangi stres, serta meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan karyawan.

2. Tinjauan Literatur Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mencerminkan respon emosional positif karyawan terhadap pekerjaannya, terlihat dari moral, disiplin, serta rekam jejak performatif yang cemerlang baik dalam ranah profesional maupun spektrum eksogen aktivitas. Konsep ini muncul interaksi antara pengalaman kerja dan pemenuhan harapan, ambisi, serta kebutuhan fisik dan emosional individu, sehingga menimbulkan perasaan positif maupun negatif. Secara evaluatif, kepuasan kerja merupakan penilaian karyawan terhadap hasil, kondisi, dan karakteristik pekerjaannya, yang dibentuk oleh faktor internal dan eksternal yang dianggap relevan. Faktor-faktor ini mencakup dimensi psikologis, sosial, fisik, dan finansial; dimensi psikologis meliputi minat, kenyamanan, sikap, bakat, dan keterampilan yang memengaruhi motivasi dan kinerja, sementara dimensi sosial berkaitan dengan hubungan dengan rekan kerja dan atasan yang dapat menciptakan atau menghambat keharmonisan lingkungan kerja. Dimensi fisik mencakup kondisi kerja, fasilitas, kesehatan, dan usia, sedangkan dimensi finansial mencakup gaji, tunjangan, fasilitas, dan peluang promosi yang meningkatkan motivasi dan loyalitas. Satisfaction di ranah kerja tercipta dari sinergi antara keasyikan tugas intrinsik, kompensasi finansial, horizon promosi, kompleksitas oversight, dan jaringan sosial antar rekan; harmoni semua faktor ini kemudian menyintesis level kepuasan yang menavigasi kinerja dan produktivitas organisasi.

Work-life balance

Work-life balance, sebagaimana dijelaskan oleh Irfan et al. (2023), merupakan konsep yang menekankan pengelolaan prioritas secara efektif antara tuntutan professional termasuk karier dan aspirasi dimensi personalitas individu, termasuk felicity, leisure intervals, kinship proximities, dan evolusi spiritual, menjadi fokus eksaminasi dalam kerangka Robbins & Judge (2024). menambahkan bahwa program work-life balance dirancang untuk menyediakan dukungan komprehensif terhadap perawatan anggota keluarga, kesehatan dan kesejahteraan karyawan, serta mobilitas pekerjaan, dengan praktik implementasi umum meliputi flextime, job sharing, dan telecommuting. Dari sisi pengukuran, McDonald & Bready (2017) mengartikulasikan tiga dimensi inti keseimbangan kerja-hidup: pengaturan temporal, yaitu kemampuan menyelaraskan slot waktu antara tugas profesional dan ruang personal untuk menurunkan beban psiko-emotif sekaligus menaikkan kadar kepuasan; ekuilibrium keterlibatan, kapasitas mempertahankan performa maksimal di kedua ranah tanpa kompromi atensi, yang menumbuhkan rasa terpenuhi secara holistik; dan paritas gratifikasi, indikator evaluatif kepuasan subyektif atas dualitas eksistensi ini, yang terasosiasi dengan produktivitas superior serta depresiasi intensitas stres.

Lingkungan Kerja

Workspace sebagai palimpsest fisik-sosial-psikologis membentuk pola resonansi antara employees dan organisasi; apabila aura conducive, flourishing well-being & satisfaction terinkubasi, productivity terdorong, namun jika terrain kontra-produktif, stress latent dan motivation deficit muncul sebagai shadow effect. Lingkungan kerja terbagi menjadi fisik, berupa elemen nyata seperti penerangan, temperatur, kelembapan, dan sirkulasi udara yang langsung memengaruhi kenyamanan, konsentrasi, dan efisiensi kerja, serta nonfisik, yang mencakup hubungan interpersonal dengan atasan, rekan, dan bawahan melalui komunikasi dan kerja sama yang efektif. Penerangan yang memadai mendukung kenyamanan visual dan efisiensi, suhu ruangan yang ideal menjaga konsentrasi dan kenyamanan, kelembapan yang sesuai mendukung kesehatan fisik, dan sirkulasi udara yang baik memastikan kualitas udara optimal, sehingga semua faktor ini secara bersama-sama memengaruhi kepuasan dan produktivitas karyawan (Sedarmayanti dalam Saputra, 2022).

Stress Kerja

Menurut Sinambela (2018), *work stress* muncul ketika individu terjebak dalam *pressure overload* dari job demands plus situasi lingkungan, memicu reaksi psikofisiologis yang cenderung maladaptif, misalnya melalui emosi yang tidak stabil, kesulitan tidur, kecemasan, dan ketidakpuasan. Stres kerja muncul akibat tuntutan pekerjaan dan ketidaksesuaian antara harapan dan kenyataan yang diterima

karyawan, dan dapat meningkat seiring dengan bertambahnya beban kerja. Robbins & Judge (2024) mengidentifikasi beberapa indikator stres kerja, yaitu tuntutan tugas yang mencakup jumlah pekerjaan dan tenggat waktu yang harus dipenuhi, tuntutan peran berupa ekspektasi terhadap peran karyawan yang terlalu tinggi atau tidak jelas, serta tuntutan antar pribadi yang meliputi konflik, komunikasi buruk, atau hubungan sosial yang tidak harmonis. Selain itu, struktur organisasi yang tidak jelas atau kaku serta gaya kepemimpinan yang tidak efektif dapat memperparah stres dengan menimbulkan kebingungan, kurangnya kontrol, dan lingkungan kerja yang tidak mendukung.

Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan sintesis literatur dan temuan empiris sebelumnya, penelitian ini merumuskan hipotesis sebagai berikut: H1: harmonisasi work-life balance menstimulasi kepuasan kerja staf Rumah Sakit "X" di Solo Raya; H2: konfigurasi lingkungan kerja secara proaktif mendorong intensitas kepuasan kerja karyawan; H3: intensitas stres kerja berkorelasi positif dengan level kepuasan kerja individu; H4: equilibrium work-life balance turut memediasi eskalasi tingkat stres di kalangan pegawai; H5: karakteristik lingkungan kerja turut memfasilitasi varian stres kerja; H6: stres kerja bertindak sebagai mediator dinamis dalam nexus antara work-life balance dan kepuasan kerja; dan H7: stres kerja juga mengintervensi jalur pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan.

3. Metode

Riset ini memanfaatkan paradigma kuantifikasi untuk mendekati dinamika interplay antara job satisfaction dengan work-life equilibrium, kondisi ambient labor, serta pressure psikologis pada karyawan di kawasan Solo Raya (Sugiyono, 2021), dengan sampel 97 responden yang ditentukan melalui purposive sampling berdasarkan rumus Lemeshow. Data diperoleh dari sumber primer melalui kuesioner daring yang mengukur persepsi responden terhadap variabel riset, serta sumber sekunder berupa dokumen perusahaan, laporan tahunan, buku, dan jurnal. Keseimbangan work-life dimanifestasikan sebagai sinkronisasi imperatif profesional dengan ranah personal, sedangkan ekosistem kerja men-capture konfigurasi fisik, sosio-psikologis, serta matriks interaksi interpersonal di dalam labor ruang kerja karyawan. Stres kerja timbul ketika tekanan pekerjaan melampaui kapasitas individu, sedangkan kepuasan kerja mencerminkan respons emosional positif terhadap pekerjaan, mencakup penilaian terhadap tugas, kompensasi, kesempatan promosi, dan hubungan antar rekan. Seluruh variabel tersebut diukur melalui skala Likert 1–5. Analisis data dilakukan menggunakan Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) melalui SMART-PLS, enapisan konstruk dipreteli dalam dua ranah ontologis: outer façade dan inner lattice. Pada outer façade, *convergent validity* dikokohkan bila *loading factor* menembus $>0,70$; *discriminant validity* disekop melalui *cross loading* dan *square root of AVE* yang harus melampaui korelasi antar-entity; reliabilitas diinfuskan via *composite reliability* $>0,70$ dan *Cronbach's Alpha* $\geq 0,60$. Di ranah inner lattice, korelasi struktural dianalisis melalui *path coefficient*, penentuan derajat dominasi eksogen terhadap endogen via R^2 , serta *predictive relevance* yang dimensi- Q^2 -kan. Hipotesis dan *mediation effect* dikonfirmasi dengan *specific indirect effect*, t-statistik $>1,96$ dan $p < 0,05$ sebagai mercu tanda signifikansi epistemik (Ghozali & Latan, 2014; Abdillah & Hartono, 2015; Hartono & Abdillah, 2015; Gio et al., 2019; Harahap, 2020; Juliandi, 2018).

4. Hasil Dan Pembahasan

Deskripsi Responden

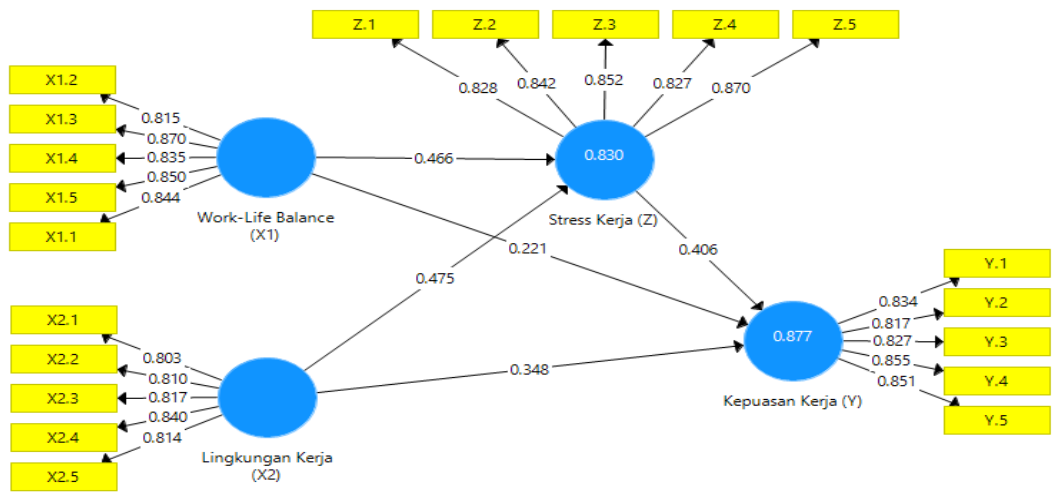
Dalam rangka menyodorkan fragmen sintesis empiris, riset ini menelusuri korelasi laten antara Work-Life Balance dan konfigurasi Lingkungan Kerja terhadap gradien Kepuasan Kerja, sementara Stress Kerja diposisikan sebagai variabel mediasi/mediating nexus. Subjek riset tercatat sebanyak 95 entitas karyawan rumah sakit di orbit Solo Raya; proses orkestrasi data sepenuhnya dimanifestasikan via Smart PLS 3.0, menjembatani inferensi kuantitatif dengan spektrum analisis struktural yang sistemik.

Tabel 1. Deskripsi Demografis Responden

Variabel	Kategori	Frekuensi	Persen
Jenis Kelamin	Laki-laki	27	28 %
	Perempuan	68	72 %
Usia	< 20 Tahun	0	0 %
	20–30 Tahun	40	42 %
	30–40 Tahun	30	32 %
	> 40 Tahun	25	26 %
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	21	22 %
	Diploma (D1–D3)	40	42 %
Divisi	S1	34	36 %
	Laboratorium	12	13 %
	SDM	3	3 %
	Perawat	27	28 %
	Farmasi	11	12 %
	ICU	6	6 %
	Poliklinik	2	2 %
	Radiologi	6	6 %
	Karyawan Umum	27	29 %
	Keuangan	1	1 %
Lama Bekerja	< 1 Tahun	11	12 %
	1–5 Tahun	38	40 %
	6–10 Tahun	15	16 %
	> 10 Tahun	31	32 %

Analisis Tabel 1 mengungkapkan bahwa mayoritas responden riset ini adalah perempuan, yang mencakup 72% dari total partisipan, dengan dominasi usia produktif 20–40 tahun mencapai 74%, memiliki pendidikan menengah hingga tinggi (Diploma 42%, S1 36%), dan berasal dari divisi yang berperan langsung dalam operasional dan pelayanan seperti perawat dan karyawan umum (28–29%). Sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja 1–5 tahun (40%) atau lebih dari 10 tahun (32%), menunjukkan pemahaman yang baik terhadap lingkungan kerja dan variabel yang diteliti, sehingga data yang diperoleh mencerminkan persepsi yang stabil mengenai work-life balance, stres kerja, dan kepuasan kerja.

Analisis Outer Model
Convergen Validity



Gambar 1. Outer Model
Tabel 2. Hasil uji validitas dan reliabilitas

Variabel	Indikator	Validitas	Reliabilitas		
		Outer Loading	CR	CA	AVE
Work-Life Balance (X1)	X1.1	0,844	0,935	0,899	0,810
	X1.2	0,815			
	X1.3	0,870			
	X1.4	0,835			
	X1.5	0,850			
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,803	0,929	0,876	0,778
	X2.2	0,810			
	X2.3	0,817			
	X2.4	0,840			
	X2.5	0,814			
Stress Kerja (Z)	Z.1	0,828	0,922	0,898	0,786
	Z.2	0,842			
	Z.3	0,852			
	Z.4	0,827			
	Z.5	0,870			
Kepuasan Kerja (Y)	Y.1	0,834	0,922	0,894	0,724
	Y.2	0,817			
	Y.3	0,827			
	Y.4	0,855			
	Y.5	0,851			

Diimprovisasi dari olah-olah primer eksperimental, 2025.

Dari hasil pengolahan data primer tahun 2025, semua indikator variabel riset menunjukkan validitas dan reliabilitas yang baik. Setiap indikator menunjukkan nilai outer loading yang melebihi 0,7, sehingga memenuhi syarat convergent validity menurut Ghozali & Latan (2015), dan nilai Average Variance Extracted (AVE) untuk Work-Life Balance (X1) sebesar 0,810, Lingkungan Kerja (X2) 0,778, Stress Kerja (Z) 0,786, serta Kepuasan Kerja (Y) 0,724, semuanya di atas ambang minimum 0,5 (Fornell & Larcker, 1981), indikator-indikator tersebut secara efektif menjelaskan variasi konstruk yang diukur, sementara validitas diskriminan terbukti melalui nilai

cross loading, di mana setiap indikator menunjukkan keterikatan tertinggi pada variabelnya sendiri dibandingkan variabel lain (Chin, 1998), menandakan bahwa konstruk-konstruk variabel berbeda secara jelas. Composite Reliability menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki konsistensi internal yang kuat dengan nilai di atas 0,7, yakni X1 sebesar 0,935, X2 0,929, Z 0,922, dan Y 0,922, Eksplorasi konsistensi internal memaparkan fenomena reliabilitas yang hyper-stable, dengan Cronbach's Alpha menembus plateau minimal 0,6: X1 0,899; X2 0,876; Z 0,898; Y 0,894 mengindikasikan instrumentarium riset tidak sekadar robust tetapi epistemologically fortified (Abdillah & Hartono, 2015). Dengan demikian, seluruh indikator plus konstruk variabel latent dapat diklaim validitasnya, reliabilitasnya terjaga, dan siap untuk transmisi analitis lebih lanjut, membuka ruang inferensi kuantitatif tanpa residual doubt.

Uji Multikolinearitas

Eksplorasi potensi multikollinearitas di ranah studi ini diimplikasikan melalui deteksi tolerance dan variance inflation factor (VIF), dengan paradigma “kollinearitas nihil” disematkan jika tolerance melampaui threshold 0,1 atau VIF terselip di bawah batas 5. Observasi numerik VIF yang teraktualisasi kemudian diringkas pada tabel berikut, memvisualkan spektrum interdependensi variabel yang terselubung.

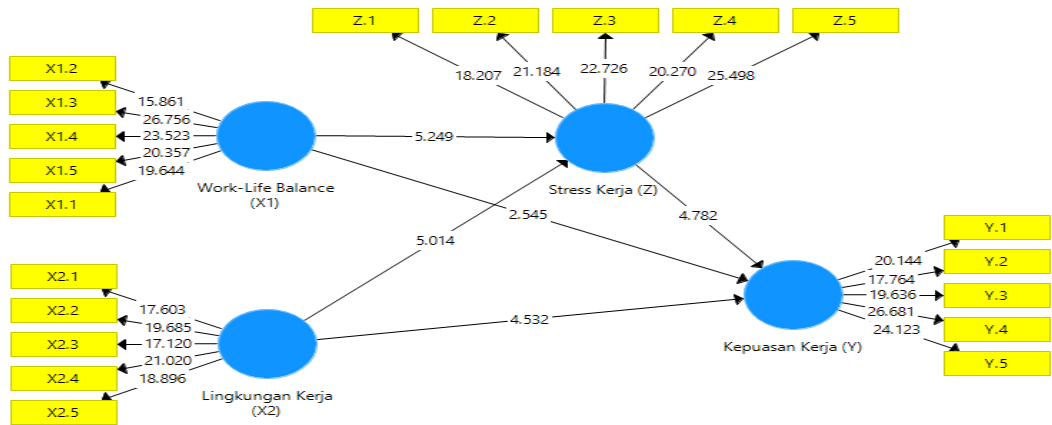
Tabel 3. Colinearity Statistic (VIF)

	Stress Kerja	Kepuasan Kerja
Work-Life Balance (X1)	4,276	4,550
Lingkungan Kerja (X2)	4,276	4,602
Stress Kerja (Z)		4,877
Kepuasan Kerja (Y)		

Diimprovisasi dari olah-olah primer eksperimental, 2025.

Dilihat pada table di atas yang menampilkan statistik collinearity (VIF), seluruh variabel menunjukkan nilai VIF antara 4,276 hingga 4,877, dengan Work-Life Balance (X1) memiliki 4,276 terhadap Stress Kerja (Z) dan 4,550 ke Kepuasan Kerja (Y), Lingkungan Kerja (X2) menunjukkan 4,276 ke Z dan 4,602 terhadap Y, serta Stress Kerja (Z) terhadap Y tercatat 4,877. Mengingat semua nilai masih di bawah 5, dapat mengambil kesimpulan tidak adanya indikasi multikolinearitas yang signifikan, sehingga interaksi antarvariabel dianggap stabil dan layak untuk dianalisis lebih lanjut melalui regresi.

Analisis Inner Model



Gambar 2. Inner Model

Sebagai medium interpretatif, inner model menelisik keterkaitan kausal antar konstruk laten; tri-strategi dipakai: R^2 untuk mengkalibrasi kekuatan prediktif, GoF untuk mengaudit kesesuaian struktural, dan path coefficient plus specific indirect effect untuk mengekspose dampak langsung maupun residual yang tersembunyi.

Uji Kebaikan Model (*Goodness of fit*)

Analisis skein-struktural dalam penelitian ini memusatkan perhatian pada interplay antara latent constructs dan manifest indicators termasuk predictor utama, mediator, serta outcome nodes dalam jaringan model yang berlapis-lapis dan penuh interdependensi. Penilaian reliance-nya bertumpu pada goodness-of-fit metrics seperti R-Square (R^2) dan Q-Square (Q^2). R^2 berfungsi sebagai magnitudo prediktabilitas eksogen terhadap variabel endogen; angka yang elevated menunjukkan determinasi yang solid. Berdasarkan Ghazali (2015), R^2 level 0,75, 0,50, dan 0,25 mengindikasikan robustness model yang high, moderate, dan low secara berturut-turut. Dari eksperimen ini, tercatat coefficient determinacy sebagai berikut.

Tabel 4. Nilai R-Square

Variabel	R-Square
Stress Kerja (Z)	0,830
Kepuasan Kerja (Y)	0,877

Diimprovisasi dari olah-olah primer eksperimental, 2025.

Dilihat di tabel 4, analisis R-Square mengungkapkan bahwa Stress Kerja (Z) memiliki nilai 0,830, yang menandakan bahwa 83,0% variasi Stress Kerja dapat dijelaskan oleh Work-Life Balance (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), sementara 17,0% sisanya dipengaruhi oleh faktor eksternal di luar model. Sebaliknya, Kepuasan Kerja (Y) mencapai R-Square sebesar 0,877, menunjukkan bahwa 87,7% variasi Kepuasan Kerja dapat dijelaskan melalui X1, X2, dan Z, dengan 12,3% dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam riset. Tingginya kedua nilai R-Square ini menegaskan kapasitas prediktif model yang kuat terhadap variabel dependen. Selanjutnya, evaluasi Q-Square dilakukan untuk menilai relevansi prediktif model, di mana nilai Q^2 positif menunjukkan kemampuan model dalam memprediksi data observasi dengan akurat, sementara nilai negatif menandakan keterbatasan prediksi:

$$\begin{aligned} Q\text{-Square} &= 1 - [(1 - R^2_1) \times (1 - R^2_2)] \\ &= 1 - [(1 - 0,830) \times (1 - 0,877)] \\ &= 1 - (0,170 \times 0,123) \\ &= 1 - 0,02091 \\ &= 0,97909 \end{aligned}$$

Hasil kalkulasi $Q\text{-Square} = 0,97909$ memperlihatkan model riset ini mengasimilasi hampir seluruh dispersivitas data—97,9% terinternalisasi, sementara 2,1% tersisa masih bergaung di ranah eksogen. Data ini menegaskan eksistensi model sebagai entitas empiris dengan *goodness of fit* yang tinggi, nyaris optimal.

Uji Hipotesis

Uji Path Coefficient

Analisis path coefficient dieksekusi melalui ritual bootstrapping untuk mengekstrak t-statistic dan p-value. Ketika p-value < 0,05 atau t-statistic melejit di atas threshold 1,96, ini menandai pengaruh langsung yang *genuine* antar konstruk pada significance level 5%. Output uji ini memetakan jejak interaksi laten yang secara empiris *manifest*, sebagaimana tersaji di tabel di bawah, memperlihatkan flux hubungan antar variabel yang non-trivial.

Tabel 5. Path Coefficient (*Direct Effect*)

	Hipotesis	Original Sample	t-Statistics	P Values	Keterangan
Work-Life Balance (X1) -> Kepuasan Kerja (Z1)	H1	0,221	2,545	0,011	Positif Signifikan
Lingkungan Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Z2)	H2	0,348	4,532	0,000	Positif Signifikan
Stress Kerja (Z) -> Kepuasan Kerja (Y)	H3	0,406	4,782	0,000	Positif Signifikan
Work-Life Balance (X1) -> Stress Kerja (Z)	H4	0,466	5,249	0,000	Positif Signifikan
Lingkungan Kerja (X2) -> Stress Kerja (Z)	H5	0,475	5,014	0,000	Positif Signifikan

Diimprovisasi dari olah-olah primer eksperimental, 2025.

In spektrum analitis terkini, fenomena Work-Life Balance, bersama dengan konfigurasi topologi Lingkungan Kerja serta vektor Stress Kerja, berkoalisi secara sinergik untuk mensintesis eskalasi Kepuasan Kerja; secara partikular, Work-Life Balance mengekspresikan efek augmentatif yang terukur ($t = 2,545$; $\beta = 0,221$; $p = 0,011$), sedangkan morfologi Lingkungan Kerja menyalurkan amplifikasi pengaruh lebih resonan ($t = 4,532$; $\beta = 0,348$; $p < 0,001$), dan Stress Kerja, tak kalah, mendistribusikan kontribusi positif yang substansial ($t = 4,782$; $\beta = 0,406$; $p < 0,001$). Dalam konfigurasi meta-interaktif, Work-Life Balance berperan sebagai moderator, mengefektifkan propagasi pengaruh Stress Kerja ($t = 5,249$; $\beta = 0,466$; $p < 0,001$), sementara dinamika Lingkungan Kerja, sebagai katalisator, mensubsidi eskalasi Stress Kerja secara kuantitatif dan kualitatif ($t = 5,014$; $\beta = 0,475$; $p < 0,001$), membentuk jaringan kausalitas kompleks yang menegaskan integritas Kepuasan Kerja dalam paradigma organisasional. Hasil ini mengonfirmasi bahwa seluruh hipotesis diterima, menegaskan adanya hubungan positif dan signifikan antar variabel sesuai bukti statistik.

Uji Indirect Effect

Tahap berikutnya melibatkan pengujian pengaruh tidak langsung melalui specific indirect effect. Mediator dianggap signifikan jika P-Value $< 0,05$, yang menunjukkan peranannya dalam memediasi hubungan antara variabel eksogen dan endogen; sebaliknya, jika P-Value $> 0,05$, mediator tidak signifikan, sehingga pengaruh variabel eksogen terhadap endogen bersifat langsung. Nilai specific indirect model disajikan sebagai berikut.

Tabel 6. Uji Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

	Hipotesis	Original Sample	t-Statistics	P Values	Keterangan
Work-Life Balance (X1) -> Stress Kerja (Z) -> Kepuasan Kerja (Y)	H6	0,189	3,458	0,001	Positif Signifikan
Lingkungan Kerja (X2) -> Stress Kerja (Z) -> Kepuasan Kerja (Y)	H7	0,193	3,537	0,000	Positif Signifikan

Diimprovisasi dari olah-olah primer eksperimental, 2025.

Hasil parsing tabel menunjukkan bahwa Stress Kerja bertindak semacam *catalyst mediatorial* yang menyelusup di antara variabel-variabel pekerjaan dan Kepuasan Kerja—fenomena ini tercermin pada hipotesis #6 & #7. Hipotesis #6 memetakan Stress Kerja sebagai *transmission conduit* efek Work-Life Balance menuju Kepuasan Kerja, tercatat t-statistic 3,458 dan p-value 0,001, memuaskan threshold

signifikansi klasik ($t > 1,96$; $p < 0,05$). Di sisi lain, hipotesis #7 mengungkap Stress Kerja juga menjadi *vector mediator* antara Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja, dengan t-statistic 3,537 dan p-value 0,000. Secara sintesis, kedua hipotesis diverifikasi, mengukuhkan Stress Kerja sebagai *mediation hub* yang substansial dalam skema relasional tersebut.

Pembahasan

Keterkaitan *Work-Life Balance* dengan Kepuasan Kerja

Path coefficient exposé mengungkap bahwa Work-Life Balance menyuntikkan flux positif-signifikan ke Kepuasan Kerja, dengan t-statistic 2,545 ($>1,96$), effect vector 0,221, dan p-value 0,011 ($<0,05$). Fenomena ini resonates dengan kajian Melisani et al. (2024), Rahmawati & Gunawan (2020), dan Atthohiri & Wijayati (2021), yang menekankan korelasi antara ritme psychopersonal-professional dan elevasi tingkat job gratia. Dari prisma epistemologis, hal ini memperkuat dogma well-being occupational: pengelolaan chrono-energetik yang efisien meminimalisir stres akumulatif dan fatigue, sambil men-sustain produktivitas eksekusi. Job satisfaction tidak monolitik terhadap monetary stimulus; elemen non-material seperti micro-restorative interludes, domestic interfacing, dan civic engagement memainkan peran ekuilibrium. Implementasi pragmatisnya: organizations disarankan to architect policies pro-Work-Life Balance misal, temporal-flexibility, leave-capitalization yang generous, serta neuro-physical wellness programs untuk simultaneously meningkatkan job satisfaction, mitigating turnover & absenteeism, augmenting loyalty, dan menstabilkan productivity ecosystem serta long-term organizational sustainability.

Keterkaitan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja

Analisis path coefficient mengindikasikan bahwa atmosfer laboral berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja, terverifikasi melalui t-statistic 4,532 ($>1,96$), koefisien 0,348, dan p-value 0,000 ($<0,05$). Outcome ini selaras dengan insight dari Zhenjing et al. (2022), Atthohiri & Wijayati (2021), serta Nofitasari & Anton (2021), menegaskan bahwa peningkatan kualitas ekosistem kerja mampu mengakselerasi gratification karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung, baik dari aspek fisik seperti tata ruang, pencahayaan, suhu, dan fasilitas maupun aspek non-fisik termasuk komunikasi, hubungan antar-rekan, dan dukungan atasan menciptakan rasa nyaman dan penghargaan, memotivasi karyawan, dan secara keseluruhan mendorong peningkatan kepuasan kerja.

Keterkaitan Stress kerja dengan Kepuasan Kerja

Hasil estimasi jalur menyingkap bahwa akumulasi stressor profesional malah mengakselerasi delight kerja, tercermin dari t-stat 4,782 ($>1,96$), $\beta = 0,406$, dan $p < 0,001$. Kontradiksi muncul bila dibandingkan Yasa & Dewi (2019), Safitri & Astutik (2019), dan Ariansy & Kurnia (2022) yang memandang stress sebagai antagonis satisfaction, namun harmonisasi dengan Zahrudin et al. (2023) serta Hanim et al. (2019) terlihat jelas. Fenomena ini mengindikasikan paradigma coping terselubung, di mana intensitas tekanan psikososial berasosiasi dengan peningkatan eudaimonia kerja, menandakan adaptasi psikologis karyawan yang bersifat counterintuitive terhadap tekanan rutin organisasi. Secara umum, stres kerja merupakan tekanan psikologis akibat tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan individu, yang biasanya menurunkan kepuasan kerja. Perbedaan hasil riset ini dapat dijelaskan oleh konteks organisasi dan karakteristik responden; pada lingkungan kerja dengan tuntutan profesional tinggi dan kompetitif, stres kerja dapat berperan sebagai

“eustress” atau stres positif yang mendorong fokus, tanggung jawab, dan motivasi untuk mencapai target, sehingga karyawan merasakan kepuasan ketika berhasil mengatasi tekanan dan menunjukkan performa baik. Temuan ini menegaskan bahwa keterkaitan antara stres kerja dan kepuasan kerja tidak selalu bersifat merugikan; sebaliknya, dapat memberikan dampak positif apabila tekanan berada pada tingkat terkendali dan menantang, dan karyawan mampu mengelola stres secara adaptif.

Keterkaitan *Work-Life Balance* dengan Stress Kerja

Koefisien jalur mengungkap bahwa *Work-Life Balance* justru memoderasi stres kerja secara signifikan ($t = 5,249$; $\beta = 0,466$; $p < 0,05$). Konvergensi temuan ini dengan Febriana et al. (2022), Wirawan (2022), dan Alni (2024) mempertegas eksistensi tekanan psikologis yang melekat pada upaya menyeimbangkan sphere profesional dan personal. Dengan kata lain, peningkatan life-work synergy tidak otomatis mereduksi friksi internal; tekanan residual tetap menelusup, menantang kapasitas coping karyawan. Implikasi praktisnya, organisasi perlu tidak hanya mendukung terciptanya *Work-Life Balance*, tetapi juga menyediakan mekanisme pengelolaan stres, seperti program konseling, manajemen waktu, dan pelatihan pengendalian stres, agar tuntutan ganda dapat dikelola secara sehat; dengan demikian, stres yang muncul dapat bersifat positif (eustress) dan mendorong kinerja, bukan melemahkannya.

Keterkaitan Lingkungan Kerja dengan Stress Kerja

Analisis path coefficient mengindikasikan bahwa workscape memberikan impuls positif yang signifikan terhadap job strain, dengan t-statistik 5,014 ($>1,96$), koefisien 0,475, serta p-value 0,000 ($<0,05$). Hasil ini menegaskan temuan terdahulu oleh Zhenjing et al. (2022) dan Setiawan et al. (2022), yang menunjukkan environmental-work factors berperan substansial dalam amplifikasi tekanan kerja, dan Alni (2024), yang menegaskan hubungan signifikan antara lingkungan kerja dan stres. Dengan kata lain, semakin tinggi intensitas tuntutan serta kompleksitas lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan, semakin meningkat pula tingkat stres yang mereka alami. Hal ini dapat dijelaskan karena ritme kerja yang cepat dan tekanan untuk menjaga performa mendorong karyawan bekerja lebih keras. Implikasi praktisnya menekankan perlunya organisasi menciptakan lingkungan kerja seimbang antara produktivitas dan kesejahteraan psikologis, dengan memperhatikan aspek sosial, komunikasi, dan dukungan emosional, serta menyediakan pelatihan manajemen stres, hubungan kerja yang sehat, dan ruang bagi karyawan untuk beristirahat dan mengekspresikan pendapat guna meminimalkan dampak negatif stres akibat lingkungan kerja yang menekan.

Keterkaitan antara *Work-Life Balance*, Kepuasan Kerja Yang Dimediasi dengan Stress Kerja

Hasil uji *indirect effect* mengekspresikan t-statistic 3,458 ($>1,96$) bersamaan dengan p-value 0,001 ($<0,05$), menandai *occupational stressus* sebagai *partial mediatrix* dalam osilasi *Work-Life Balance* → *job eudaimonia*. Temuan ini resonan dengan Hidayati et al. (2021), Muzti & Mardiana (2024), dan Safitri & Astutik (2019), mengisyaratkan bahwa WLB memodulasi kepuasan kerja melalui *stress attenuation pathway*. Dari perspektif *psychosomatic equilibrium*, fenomena ini dapat ditafsirkan sebagai *chronovital redistribution*, di mana subjek menegosiasikan alokasi temporal, energi, dan *attentional bandwidth* antara exigency profesional dan imperatif personal, mengurangi akumulasi *tensional overload* atau *role incongruence*. Individu yang

berhasil melakukan *stress modulation* cenderung memasuki state *hyper-engagement*, mengalami *reward magnification*, dan meraih strata kepuasan kerja superlativus (*elevated eudaimonic satisfaction*). Sebaliknya, disharmoni WLB menghasilkan *strain propagation*, mengalienasi pengalaman kerja, dan mereduksi *job gratification coefficient*. Fenomena ini menegaskan bahwa keseimbangan temporal-energetic bukan sekadar desideratum, melainkan *primum mobile* bagi flourishing profesional. Temuan ini menegaskan bahwa dukungan organisasi terhadap keseimbangan hidup karyawan tidak hanya mereduksi stres, tetapi juga meningkatkan kepuasan kerja secara signifikan.

Keterkaitan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Yang Dimediasi dengan Stress Kerja

Hasil indirect effect menampakkan t-statistic 3,537 ($>1,96$) dan p-value 0,000 ($<0,05$), mengindikasikan stress kerja functioning sebagai semi-mediator dalam nexus antara lingkungan pekerjaan dan job contentment. Resonansi dengan penelitian Saroja et al. (2024), Jessica et al. (2023), dan Xue et al. (2022) mempertegas bahwa effect work environment terhadap employee satisfaction tidak sekadar direct, melainkan dikanal oleh dinamika stress. Oleh karenanya, penciptaan space kerja yang aman, ergonomik, dan mentally nurturing berpotensi simultan menurunkan ketegangan psikososial dan mengoptimalkan level kepuasan, sedangkan lingkungan yang menimbulkan tekanan, konflik, atau tuntutan berlebihan akan meningkatkan stres dan menurunkan kepuasan. Aspek lingkungan kerja mencakup tidak hanya fisik seperti pencahayaan, tata ruang, dan suhu, tetapi juga sosial dan psikologis, termasuk hubungan antarpegawai dan komunikasi dengan atasan. Implikasi praktisnya adalah organisasi perlu memperhatikan kondisi lingkungan kerja sekaligus menyediakan strategi pengelolaan stres, seperti evaluasi iklim kerja, perbaikan sistem komunikasi, serta dukungan psikologis dan pelatihan manajemen stres. Mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif secara langsung meningkatkan kepuasan karyawan sekaligus mendorong peningkatan kinerja dan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

5. Simpulan

Berdasarkan hasil estimasi Partial Least Square (PLS), Work-Life Balance dan Work Milieu (lingkungan kerja) secara simultan memanifestasikan efek positif-signifikan pada Job Satisfaction, sedangkan Job Strain turut menyalurkan kontribusi augmentatif yang bermakna terhadap kepuasan profesional. Intriguingly, Work-Life Balance menunjukkan pengaruh mitigatif terhadap Job Strain, meski secara statistik tergolong non-significant; kontrasnya, Work Milieu memfasilitasi eskalasi Stress Kerja secara empirically robust. Di ranah mediasi, Job Strain berperan sebagai nexus intermediary yang menjembatani Work-Life Balance maupun Work Milieu dengan Job Satisfaction, menciptakan aliran kausalitas yang multifaset dan non-linear. Riset ini memiliki keterbatasan, yakni dilaksanakan pada satu perusahaan, data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert yang berpotensi menimbulkan bias persepsi, dan dilakukan dalam satu periode waktu sehingga belum mencerminkan dinamika jangka panjang; oleh karena itu, studi lanjutan disarankan melibatkan berbagai perusahaan dari sektor berbeda untuk memperkuat generalisasi temuan, menggunakan metode tambahan seperti wawancara atau observasi untuk memperoleh data lebih komprehensif, serta menerapkan desain longitudinal guna menangkap perubahan hubungan antarvariabel secara lebih mendalam.

6. Daftar Pustaka

- Alni, R. A. S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja: Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Syntax Admiration*, 5(11), 4494–4506. <https://doi.org/10.46799/Jsa.V5i11.1533>
- Alvita, A. (2018). Hubungan Antara Optimisme Dengan Stres Kerja Pada. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Ariansy, N. I., & Kurnia, M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris Pt.Telkom Magelang). *Borobudur Management Review*, 2(1), 1–23. <https://doi.org/10.31603/Bmar.V2i2.6820>
- Aryanti, R. D., Sari, E. Y. D., & Widiana, H. S. (2020). A Literature Review Of Workplace Well-Being. *Advances In Social Science, Education And Humanities Research*, 477, 605–609. <https://doi.org/10.2991/Assehr.K.201017.134>
- Atthohiri, N. A., & Wijayati, D. T. (2021). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Work Life Balance Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1092–1100. <https://doi.org/10.26740/Jim.V9n3.P1092-1100>
- Darmawan, R. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Variabel Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Seiko : Journal Of Management & Business*, 6(1), 547–570. <https://doi.org/10.37531/Sejaman.V6i1.4384>
- Febriana, S., Piscesta, F., & Putranto, Y. A. (2022). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Stres Kerja Pada Akuntan Pendidik Di Kota Palembang. *Jurnal Informasi Akuntansi (Jia)*, 1(2), 129–140. <https://doi.org/10.32524/Jia.V1i2.655>
- 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. <https://doi.org/10.46799/Jsa.V5i4.1117>
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart Pls 3.0 Untuk Riset Empiris. Undip Press.
- Haar, J. M., Russo, M., Suñe, 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. <https://doi.org/10.1016/J.jvb.2014.08.010>
- Hadi, S., Rajiani, I., Mutiani, & Jumriani. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st Ed). Bumi Aksara.
- Hidayati, E. W., Supriyanto, A. S., & Ekowati, V. M. (2021). Work Commitment As A Mediator Of Work Environment Effect On Employee Performance. *Management And Economics Journal*, 5(1), 59–66. <http://dx.doi.org>
- Indra, F. J., & Rialmi, Z. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Burnout, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt Meka Eduversity Komunikasi). *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 5(2), 90–99. <https://doi.org/10.33753/Madani.V5i2.223>

- Irfan, M., Khalid, R. A., Kaka Khel, S. S. U. H., Maqsoom, A., & Sherani, I. K. (2023). Impact Of Work-Life Balance With The Role Of Organizational Support And Job Burnout On Project Performance. *Engineering, Construction And Architectural Management*, 30(1), 154–171. <https://doi.org/10.1108/Ecam-04-2021-0316/Full/Xml>
- Jessica, N., Afifah, N., Daud, I., Sulistiowati, ., & Pebrianti, W. (2023). The Effect Of Work Environment And Work-Life Balance On Job Satisfaction: Work Stress As A Mediator. *Journal Of Economics, Management And Trade*, 29(1), 54–65. <https://doi.org/10.9734/Jemt/2023/V29i11074>
- Makkira, Makkira, Syakir, M., Kurniawan, S., Sani, A., & Ngando, A. M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *Amkop Management Accounting Review (Amar)*, 2(1), 20–27. <https://doi.org/10.37531/Amar.V2i1.141>
- Mappamiring, . (2020). Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Pusat Makassar. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 10(2), 86–92. <https://doi.org/10.35797/Jab.V10.I2.86-92>
- Maslichah, N. I., & Hidayat, K. (2017). Pengaruh Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Perawat Rs Lavalette Malang Tahun 2016). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 49(1), 136362. <https://www.neliti.com/publications/136362/>
- Mcdonald, & Breadly. (2017). The Case Of Worklife Balance: Closing The Gap Between Policy And Practice.
- Melisani, M. M., Devi, N. K., & Naser, H. (2024). Employee Engagement Mediation: Employee Performance Through Employee Loyalty And Organizational Commitment. *International Journal Of Science And Society*, 6(1), 168–184. <https://doi.org/10.54783/Ijsoc.V6i1.1004>
- Muzti, M. F., & Mardiana, T. (2024). The Role Of Job Stress In Mediating The Influence Of Work-Life Balance And Workload On Employee Job Satisfaction. *Indikator: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 8(2), 61–72. <https://doi.org/10.22441/Indikator.V8i2.25024>
- Nofitasari, T., & Anton, P. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Etos Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(4), 709–726.
- Prihartanta, W. (2015). Teori-Teori Motivasi. *Universitas Islam Negeri Ar- Raniry*, 1(83), 1–11.
- Rahmawati, Z., & Gunawan, J. (2020). Hubungan Job-Related Factors, Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Pada Pekerja Generasi Milenial. *Jurnal Sains Dan Seni Its*, 8(2), 3–8. <https://doi.org/10.12962/J23373520.V8i2.47782>
- Ridha, M. (2020). Teori Motivasi Mcclelland Dan Implikasinya Dalam Pembelajaran Pai | Palapa. *Jurnal Study Keislaman Dan Ilmu Pendidikan*, 8(1). <https://ejournal.stitpn.ac.id/index.php/Palapa/Article/View/673>
- Robbins, S. P. ., & Judge, Tim. (2024). *Organizational Behavior*. Pearson Education, Limited.
- Safitri, L. N., & Astutik, M. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Dengan Mediasi Stress Kerja. *Jmd: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 2(1), 13–26. <https://doi.org/10.26533/Jmd.V2i1.344>

- Saputra, A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 2–12. <https://doi.org/10.33050/Tmj.V7i1.1755>
- Saroja, S., Rochaida, E., & Abidin, Z. (2024). The Influence Of Work Environment And Job Stress On Job Satisfaction And Its Impact On Turnover Intention Pt Mitra Terminal Kaltim. *International Journal Of Business And Management Invention*, 13(9), 103–119. <https://doi.org/10.35629/8028-1309103119>
- Setiawan, A., Satoto, E. B., & Qomariah, N. (2022). Effect Of Transformational Leadership Style, Work Motivation And Work Environment On Employee Performance With Employee Commitment As Intervening Variable (Study On Sub-District In Bondowoso Regency). *International Journal Of Management Science And Information Technology*, 2(2), 11–20. <https://doi.org/10.35870/Ijmsit.V2i2.473>
- Shodiqin, M., Purnadi, & Suyoto. (2024). View Of Pengaruh Kepribadian, Kompetensi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Agro Mina Lestari Wotgalar, Banjarnegara. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 10(02), 243–254. <http://ejurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/jmbi/article/view/1765/780>
- Simanjuntak, T., Sylvia, V., & Sitio, S. (2021). Pengaruh Knowledge Sharing Dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Narma Toserba, Narogong Bogor. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 42–54. <https://doi.org/10.35968/2nrkxz20>
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st Ed). Pt Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2021). *Buku Metode Riset Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi R&D Dan Riset Pendidikan)*. In Penerbit Alfabeta Bandung.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st Ed.). Kencana Prenadamedia Group. <https://bpsdm.kemendagri.go.id/assets/uploads/Laporan/4cf5365b9fd5fcd66fF70735dc13ee50.Pdf>
- Wirawan, R. P. E. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Melalui Work-Life Balance (Studi Pada Pegawai Dinas Perhubungan Kota Pasuruan). *Sibatik Journal*, 1(10), 2169–2180.
- Xue, J., Wang, H., Chen, M., Ding, X., & Zhu, M. (2022). Signifying The Relationship Between Psychological Factors And Turnover Intension: The Mediating Role Of Work-Related Stress And Moderating Role Of Job Satisfaction. *Frontiers In Psychology*, 13(1), 1–11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.847948>
- Yasa, I. G. R., & Dewi, A. A. S. K. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Kesehatan Mental Sebagai Variabel Mediasi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia . *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8(3), 1203–1229.
- Zhenjing, G., Chupradit, S., Ku, K. Y., Nassani, A. A., & Haffar, M. (2022). Impact Of Employees' Workplace Environment On Employees' Performance: A Multi-Mediation Model. *Frontiers In Public Health*, 10(4), 1–13. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.890400>.