

## PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE*, *BURNOUT*, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN KOPERASI TANI JASA TIRTA SENDANG TULUNGAGUNG

Aizha Malaika Arora, Kukuh Harianto, dan Heru Sutapa  
Fakultas Ekonomi Manajemen, Universitas Islam Kediri

### ARTICLE INFO

#### Article history:

Received Desember 2024

Revised Desember 2024

Accepted Desember 2024

Available online Desember 2024

[aizhamalaikaarora0606@gmail.com](mailto:aizhamalaikaarora0606@gmail.com),

[kukuhharianto@uniska-kediri.ac.id](mailto:kukuhharianto@uniska-kediri.ac.id),

[herusutapa@uniska-kediri.ac.id](mailto:herusutapa@uniska-kediri.ac.id)



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

Copyright © 2023 by Author. Published by Universitas Pendidikan Ganesha.

### Abstract

*The purpose of this research is to determine the simultaneous and partial effects of work-life balance, burnout, and workload on employee job satisfaction at Koperasi Tani Jasa Tirta Sendang Tulungagung. This type of research uses quantitative research with an associative approach. The sample in this study consisted of 35 employees of the Koperasi Tani Jasa Tirta Sendang Tulungagung, using purposive sampling techniques to determine the criteria based on the research objectives. The analysis techniques used are validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, linearity test, multiple linear regression analysis, t test, f test, and coefficient of determination ( $R^2$ ) test using SPSS version 25. The results of this study indicate that simultaneously, work-life balance, burnout, and workload affect employee job satisfaction at Tani Jasa Tirta Sendang Tulungagung. However, partially, work-life balance does not significantly affect employee job satisfaction, while burnout and workload partially significantly affect employee job satisfaction at Koperasi Tani Jasa Tirta*

*Sendang Tulungagung.*

**Keywords:** *Work-Life Balance, Burnout, Workload, Employee Job Satisfaction*

### Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial *work-life balance*, *burnout*, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Tani Jasa Tirta Sendang Tulungagung. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 35 karyawan Koperasi Tani Jasa Tirta Sendang Tulungagung dengan menggunakan teknik *purposive sampling* untuk menentukan kriteria-kriteria berdasarkan tujuan penelitian. Teknik analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikoleniaritas, uji heteroskedastisitas, uji linearitas, analisis regresi linear berganda, uji t, uji f, dan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dengan menggunakan program SPSS versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan *work-life balance*, *burnout*, dan beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Tani Jasa Tirta Sendang Tulungagung. Sedangkan secara parsial *work-life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dan secara parsial *burnout* dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Tani Jasa Tirta Sendang Tulungagung.

**Kata kunci:** *Work-life Balance, Burnout, Beban Kerja, Kepuasan Kerja*

### PENDAHULUAN

Pada era globalisasi, perkembangan dunia usaha meningkat pesat, menyebabkan persaingan semakin ketat. Koperasi, sebagai badan usaha yang berlandaskan pada nilai kebersamaan, demokrasi, dan partisipasi anggota, memiliki peran penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi dan membantu masyarakat. Namun, di tengah tantangan ekonomi yang kompleks, koperasi perlu berinovasi dan beradaptasi agar dapat berkembang. Koperasi perlu

diberdayakan agar mampu menjadi motor peningkatan kesejahteraan rakyat dan perantara dalam pemerataan kesejahteraan.

Sebagai bentuk manifestasi ekonomi kerakyatan, koperasi merupakan sasaran yang tepat dalam menumbuhkan dan mengembangkan ekonomi rakyat dalam mewujudkan kehidupan demokrasi. Oleh karena itu, keberhasilan koperasi tidak hanya ditentukan oleh aspek finansial tetapi juga melibatkan suatu sumber daya manusia (SDM), seperti kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja menjadi faktor yang dapat memengaruhi kinerja dan kelangsungan kerja di koperasi. Tingkat kepuasan karyawan menjadi faktor penting dalam layanan dan manajemen koperasi, kepuasan kerja yang meningkat dapat menciptakan hubungan jangka panjang antara koperasi dan anggota atau karyawan. Menurut Luthans (dalam Changgriawan, 2017:2) menyatakan bahwa “kepuasan kerja karyawan adalah perasaan positif yang terbentuk dari penilaian karyawan terhadap pekerjaannya berdasarkan persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaannya, yang berarti apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting”.

Kepuasan kerja sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berdaya saing. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih berkontribusi secara positif terhadap pencapaian dan pertumbuhan koperasi. Namun, jika karyawan merasa kepuasan kerja yang didapat tidak dirasa memuaskan atau biasa saja, maka koperasi perlu memperhatikan hal-hal yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Seperti membantu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi atau dikenal dengan istilah *work-life balance*.

*Work-life balance* juga memiliki peranan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Sebagai badan usaha yang memiliki peranan sosial dan ekonomi, *work-life balance* dapat menjadikan koperasi berorientasi pada pemberdayaan karyawan. Menurut Schermehon (Ganaphati, 2016:126) “*work-life balance* didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk memenuhi pekerjaan dan komitmen berkeluarga mereka, serta tanggung jawab non-pekerjaan lainnya”. Hal ini dirasakan oleh karyawan Koptan Jasa Tirta Sendang Tulungagung, yang merasa tidak sepenuhnya memiliki *work-life balance* karena beberapa karyawan memiliki pekerjaan sampingan, sehingga memiliki beban pekerjaan tambahan yang mengakibatkan pekerjaan dan kehidupan pribadi tidak seimbang.

*Burnout* dapat berdampak pada penurunan kinerja dan produktivitas kerja secara keseluruhan, sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan menurun. *Burnout* merujuk pada kelelahan bekerja akibat beban kerja yang berlebihan, kurangnya dukungan sosial, dan ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu. Menurut Hayati & Fitria (2018:54) “*burnout* adalah kejenuhan kerja akibat kelelahan fisik, emosional, sikap dan perilaku, perasaan ketidakpuasan terhadap diri serta ketidakpercayaan akan kemampuan diri dan kurangnya hasrat pencapaian pribadi”. Hal ini juga dirasakan oleh karyawan Koptan Jasa Tirta Sendang Tulungagung, pekerjaan sampingan yang dimiliki karyawan membuat mereka membagi perhatian dan energi mereka antara pekerjaan utama dan pekerjaan sampingan, yang bisa memengaruhi komitmen mereka terhadap pekerjaan utama. Sehingga karyawan seringkali merasa lelah bekerja dan cenderung melakukan kesalahan dalam pekerjaannya, karena konsentrasi terhadap pekerjaan menurun.

Beban kerja juga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di lingkup koperasi. Peningkatan produktivitas dan efisiensi di dalam koperasi juga menjadi peningkatan beban kerja bagi karyawan. Dalam kegiatan sehari-hari, beban kerja yang diberikan kepada karyawan memiliki beragam tugas dan tanggung jawab yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan

mereka terhadap pekerjaan. Menurut Dhania ( dalam Purbaningrat & Surya, 2015:152) “beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan keahlian dan harus dikerjakan dalam jangka waktu tertentu”. Hal ini juga dirasakan oleh karyawan Koptan Jasa Tirta Sendang Tulungagung, meski beban kerja yang dibebankan kepada karyawan tidak selalu diberikan target waktu. Namun karyawan seringkali memiliki penambahan tugas dan beban kerja diluar waktu pekerjaan mereka, yang membuat karyawan seringkali juga merasa mereka harus membagi fokus mereka terhadap pekerjaannya, hal ini mengakibatkan beberapa karyawan seringkali merasa kewalahan.

Dari beberapa fenomena diatas, peneliti berkeinginan untuk meneliti “**Pengaruh Work-Life Balance, Burnout, dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Koperasi Tani Jasa Tirta Sendang Tulungagung**”.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif untuk melihat sebab-akibat antara variabel bebas dengan variabel terikat. Menurut Sugiyono, (2017:8) yang menyatakan penelitian kuantitatif adalah sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti dalam suatu populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan instrumen penelitian, analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan sebagai penguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi dari penelitian ini berjumlah 60 karyawan terdiri dari bagian administrasi, pertokoan, swalayan, pemasaran, origreen, dan arsend pada Koperasi Tani Wilis Sendang Tulungagung. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 35 karyawan. Teknik pengambilam sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Menurut Margono (dalam Purwanza et al., 2022:364) “*purposive sampling* adalah teknik pengambilan data yang didasarkan pada karakteristik dan ciri-ciri tertentu”.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen Penelitian

#### Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

| Item | Probabilitas | Keterangan |
|------|--------------|------------|
| X1.1 | 0,000        | Valid      |
| X1.2 | 0,000        | Valid      |
| X1.3 | 0,000        | Valid      |
| X1.4 | 0,000        | Valid      |
| X1.5 | 0,000        | Valid      |
| X1.6 | 0,000        | Valid      |
| X2.1 | 0,002        | Valid      |
| X2.2 | 0,000        | Valid      |
| X2.3 | 0,000        | Valid      |
| X2.4 | 0,000        | Valid      |
| X2.5 | 0,000        | Valid      |
| X2.6 | 0,000        | Valid      |
| X3.1 | 0,000        | Valid      |
| X3.2 | 0,002        | Valid      |
| X3.3 | 0,000        | Valid      |
| X3.4 | 0,000        | Valid      |
| X3.5 | 0,000        | Valid      |

|      |       |       |
|------|-------|-------|
| X3.6 | 0,000 | Valid |
| Y1   | 0,000 | Valid |
| Y2   | 0,017 | Valid |
| Y3   | 0,000 | Valid |
| Y4   | 0,000 | Valid |
| Y5   | 0,003 | Valid |
| Y6   | 0,000 | Valid |

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan data hasil pengujian pada tabel diatas, hasil uji validitas variabel *Work-Life Balance* (X1), *Burnout* (X2), *Beban Kerja* (X3), dan *Kepuasan Kerja* (Y), dapat disimpulkan bahwa dari semua item dalam tiap variabel mendapatkan nilai sig lebih kecil dari 0,05. Sehingga semua item pernyataan dikatakan valid.

#### Uji Reliabilitas

**Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas**

| Variabel                      | Cronbach Alpha | Keterangan |
|-------------------------------|----------------|------------|
| <i>Work-Life Balance</i> (X1) | 0,799          | Reliabel   |
| <i>Burnout</i> (X2)           | 0,758          | Reliabel   |
| <i>Beban Kerja</i> (X3)       | 0,772          | Reliabel   |
| <i>Kepuasan Kerja</i> (Y)     | 0,767          | Reliabel   |

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, dapat dikatakan bahwa semua data reliabel karena semua data memiliki nilai *cronbach alpha* lebih dari 0,6. Sehingga semua data yang digunakan dalam penelitian, semuanya reliabel atau handal.

#### Uji Asumsi Klasik

##### Uji Normalitas

**Tabel 3 Hasil Uji Normalitas**

| Variabel                                                                                               | Asymp. Sig. (2-tailed) | Keterangan |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|------------|
| <i>Work-Life Balance</i> (X1), <i>Burnout</i> (X2), <i>Beban Kerja</i> (X3), <i>Kepuasan Kerja</i> (Y) | 0,200 > 0,05           | Normal     |

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, nilai sig. 0,200 lebih besar dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian tersebut berdistribusi normal.

##### Uji Multikoleniaritas

**Tabel 4 Hasil Uji Multikoleniaritas**

| Variabel Bebas (X)       | Collinearity Statistics |       | Keterangan                      |
|--------------------------|-------------------------|-------|---------------------------------|
|                          | Tolerance               | VIF   |                                 |
| <i>Work-Life Balance</i> | 0,946                   | 1,057 | Tidak terjadi multikoleniaritas |

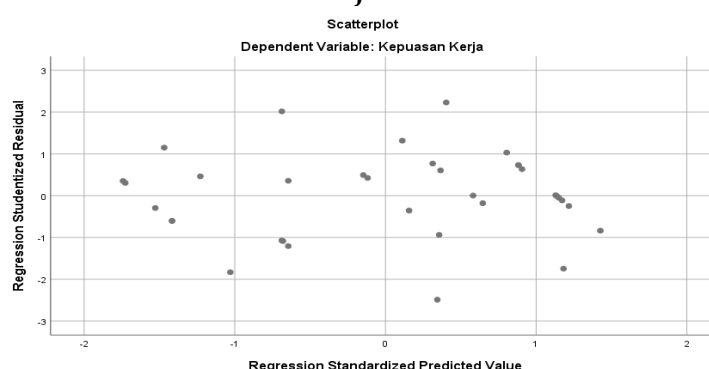
|                |       |       |                                 |
|----------------|-------|-------|---------------------------------|
| <i>Burnout</i> | 0,311 | 3,217 | Tidak terjadi multikoleniaritas |
| Beban Kerja    | 0,313 | 3,195 | Tidak terjadi multikoleniaritas |

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan data analisis pada tabel diatas, nilai tolerance dari setiap variabel  $< 0,10$  artinya tidak terjadi masalah multikoleniaritas.

### Uji Heteroskedastisitas

**Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Berdasarkan data analisis pada gambar diatas, titik-titik menyebar dengan pola tidak jelas diatas serta dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Uji Linearitas

**Tabel 5 Hasil Uji Linearitas**

| Variabel                      | Signifikan | Keterangan |
|-------------------------------|------------|------------|
| <i>Work-Life Balance</i> (X1) | 0,725      | Linear     |
| <i>Burnout</i> (X2)           | 0,053      | Linear     |
| Beban Kerja (X3)              | 0,923      | Linear     |

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, masing-masing variabel independent memiliki nilai sig. deviation from linearity  $> 0,05$ . Maka disimpulkan terdapat hubungan yang linear antara variabel independent terhadap variabel dependent.

### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 6 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

| Variabel                              | Regresi (B) | t hitung | Sig-t | Keterangan    |
|---------------------------------------|-------------|----------|-------|---------------|
| X1 ( <i>Work-Life Balance</i> )       | 0,013       | 0,358    | 0,732 | Ha 1 ditolak  |
| X2 ( <i>Burnout</i> )                 | 0,525       | 4,956    | 0,000 | Ha 2 diterima |
| X3 (Beban Kerja)                      | 0,431       | 4,308    | 0,000 | Ha 3 diterima |
| Konstanta                             |             |          | 1,525 |               |
| Nilai Korelasi (R)                    |             |          | 0,943 |               |
| Nilai Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) |             |          | 0,890 |               |

|              |                |             |
|--------------|----------------|-------------|
| $F_{hitung}$ | 83,624         |             |
| Signikansi F | 0,000          | H4 diterima |
| Y            | Kepuasan Kerja |             |

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada tabel diatas, maka dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,525 + 0,013X_1 + 0,525X_2 + 0,431X_3 + e$$

Keterangan :

- 1) Nilai kolom B pada baris constant = 1,525. Artinya apabila tidak ada pengaruh antara variabel *Work-Life Balance* (X1), *Burnout* (X2), dan Beban Kerja (X3) nilainya tetap, maka Kepuasan Kerja (Y) memiliki nilai sebesar 1,525.
- 2) Nilai kolom B pada baris *Work-Life Balance* (b1) = 0,013. Artinya apabila setiap pertambahan *work-life balance* (X1) sebesar 1 satuan, maka kepuasan kerja (Y) akan bertambah 0,013 satuan.
- 3) Nilai kolom B pada baris *burnout* (b2) = 0,525. Artinya apabila setiap pertambahan *burnout* (X2) sebesar 1 satuan, maka kepuasan kerja (Y) akan bertambah 0,525 satuan.
- 4) Nilai kolom B pada baris beban kerja (b3) = 0,431. Artinya apabila setiap pertambahan beban kerja (X3) sebesar 1 satuan, maka kepuasan kerja (Y) akan bertambah 0,431 satuan.

## Uji Hipotesis

Uji T

**Tabel 7 Hasil Uji T (Parsial)**

| Variabel                 | T     | Signifikan | keterangan                                      |
|--------------------------|-------|------------|-------------------------------------------------|
| <i>Work-Life Balance</i> | 0,358 | 0,723      | H <sub>0</sub> diterima, H <sub>a</sub> ditolak |
| <i>Burnout</i>           | 4,956 | 0,000      | H <sub>a</sub> diterima, H <sub>0</sub> ditolak |
| Beban Kerja              | 4,308 | 0,000      | H <sub>a</sub> diterima, H <sub>0</sub> ditolak |

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan secara parsial pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut:

- 1) Uji t variabel *Work-Life Balance* (X1), memiliki nilai signifikan 0,723 > 0,05 maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak. Dapat disimpulkan bahwa secara parsial *work-life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
- 2) Uji t variabel *Burnout* (X2), memiliki nilai signifikan 0,000 < 0,05 maka H<sub>a</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak. dapat disimpulkan bahwa secara parsial *burnout* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
- 3) Uji t variabel Beban Kerja (X3), memiliki nilai signifikan 0,000 < 0,05 maka H<sub>a</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak. dapat disimpulkan bahwa secara parsial beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Uji F

**Tabel 8 Hasil Uji F (Simultan)**

| Variabel                                       | Signifikan | Keterangan                                      |
|------------------------------------------------|------------|-------------------------------------------------|
| <i>Work-Life Balance, Burnout, Beban Kerja</i> | 0,000      | H <sub>a</sub> diterima, H <sub>0</sub> ditolak |

Sumber: Data diolah peneliti, 2024



Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai sig. F sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya *work-life balance*, *burnout*, dan beban kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

| R     | R Square | Adjusted Square | R |
|-------|----------|-----------------|---|
| 0,943 | 0,890    | 0,879           |   |

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 4.21 diatas, koefisien determinasi ( $R^2$ ) memperoleh nilai sebesar 0,890 artinya pengaruh *work-life balance* ( $X_1$ ), *burnout* ( $X_2$ ), dan beban kerja ( $X_3$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ) sebesar 89% dan sisanya 11% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### KESIMPULAN

Berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. *Work-Life Balance* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Tani Jasa Tirta Sendang Tulungagung.
2. *Burnout* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Tani Jasa Tirta Sendang Tulungagung.
3. Beban Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Tani Jasa Tirta Sendang Tulungagung.
4. *Work-Life Balance*, *Burnout*, dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Tani Jasa Tirta Sendang Tulungagung.

### DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Y. ., Tewal, B. ., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2811–2820. Retrieved from <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23747>
- Changgriawan, G. S. (2017). Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja di One Way Production. *Agora*, 5(3), 1–7.
- Ganaphati, I. M. D. (2016). Pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Bio Farma PERSERO). *Bandung Conference Series: Business and Management*, 4(1), 125–135. <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v3i1.5908>
- Hafizh, M. A., Luh, N., & Hariastuti, P. (2021). Pengaruh Quality of Work Life dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus : CV. XYZ). *Prosiding SENASTITAN: Seminar Nasional Teknologi Industri Berkelanjutan*, 1(1), 89–98. Retrieved from <https://ejurnal.itats.ac.id/senastitan/article/view/1653>
- Hayati, I., & Fitria, S. (2018). Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT El-

- Munawar Medan. *Intiqad: Jurnal Agama Dan Pendidikan Islam*, 10(1), 50–65.  
<https://doi.org/10.30596/intiqad.v10i1.1924>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.  
[https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667](https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667)
- Purbaningrat, P. M., & Surya, I. B. K. (2015). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(5), 1149–1165.
- Purwanza, S. W., Wardhana, A., Mufidah, A., Renggo, Y. R., Hudang, A. K., Darwin, ... et al. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi. In A. Munandar (Ed.), *News.Ge*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Rondonuwu, F. A., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2018). Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 30–38.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta CV.