

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN STRES KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA KOPI VETERAN BALI)**



POLITEKNIK NEGERI BALI

Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana Terapan
Program Studi Manajemen Bisnis Internasional
Jurusan Administrasi Bisnis
Politeknik Negeri Bali

Oleh :

**Ni Putu Novita Dewi
NIM 2415764025**

**JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2025**

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN STRES KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA KOPI VETERAN BALI)**



POLITEKNIK NEGERI BALI

Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana Terapan
Program Studi Manajemen Bisnis Internasional
Jurusan Administrasi Bisnis
Politeknik Negeri Bali

Oleh :

**Ni Putu Novita Dewi
NIM 2415764025**

**JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2025**

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work-life balance and job stress on employee job satisfaction, with a case study at Kopi Veteran Bali. The background of this research is based on the phenomenon of imbalance between personal life and work that often occurs among employees in the food and beverage (F&B) industry, as well as high work pressure that can impact job satisfaction. This research employed a quantitative approach using a survey method by distributing questionnaires to 33 respondents who are employees at Kopi Veteran Bali. The data analysis technique used is multiple linear regression to examine the partial and simultaneous effects between variables. The results of the study indicate that: (1) work-life balance has a positive and significant partial effect on job satisfaction; (2) job stress has a negative and significant partial effect on job satisfaction; and (3) work-life balance and job stress simultaneously have a significant effect on employee job satisfaction. These findings highlight the importance of organizational attention to work-life balance and stress management in creating a healthy and productive work environment.

Keywords: Work-Life Balance, Job Stress, Job Satisfaction, Kopi Veteran Bali

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan studi kasus pada Kopi Veteran Bali. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada fenomena ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan yang sering terjadi pada karyawan di industri makanan dan minuman (F&B), serta tingginya tekanan kerja yang dapat berdampak pada kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada 33 responden yang merupakan karyawan Kopi Veteran Bali. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda untuk menguji pengaruh parsial maupun simultan antarvariabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja; (2) stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja; dan (3) *work-life balance* dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan ini menekankan pentingnya perhatian organisasi terhadap *work-life balance* dan manajemen stres dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

Kata Kunci : *Work-Life Balance*, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Kopi Veteran Bali

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa karena atas rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh *Work-Life Balance* dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Kopi Veteran Bali)” sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Program Studi Manajemen Bisnis Internasional, Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Bali.

Skripsi ini tidak akan terselesaikan tanpa bantuan, dukungan, dan arahan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak I Nyoman Abdi, S.E., M.eCom., selaku Direktur Politeknik Negeri Bali.
2. Ibu Nyoman Indah Kusuma Dewi, S.E., M.B.A., Ph.D., selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan izin dan kesempatan kepada penulis untuk mengikuti kegiatan pembelajaran pada kelas RPL Manajemen Bisnis Internasional Tahun 2024.
3. Bapak Ketut Vini Elfarosa, SE., M.M., selaku Ketua Program Studi RPL D-IV Manajemen Bisnis Internasional, Politeknik Negeri Bali.

4. Ibu Ni Wayan Sumetri, SE, M.Agb., selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, petunjuk, masukan, dan nasihat yang sangat berharga selama proses penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Upayana Wiguna Eka Saputra, S.Ak., M.M., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan, masukan, dan bimbingan terkait penulisan, format, serta kerapian skripsi ini dengan penuh kesabaran dan dedikasi.
6. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Administrasi Bisnis serta seluruh staf pegawai Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan ilmu pengetahuan, pengalaman, dan bantuan selama masa perkuliahan.
7. Seluruh rekan-rekan mahasiswa RPL D-IV Manajemen Bisnis Internasional yang telah memberikan dukungan, kebersamaan, dan bantuan selama proses penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, saran dan kritik yang membangun sangat diharapkan guna perbaikan di masa yang akan datang. Akhir kata, penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca dan menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

Badung, 14 Juli 2025,

Ni Putu Novita Dew

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN.....	i
MOTTO.....	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA PROYEK AKHIR.....	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	14
1.3 Tujuan Penelitian.....	15
1.4 Kontribusi Hasil Penelitian.....	15
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	18
2.1 Teori.....	18
2.2 Kajian Penelitian Terdahulu.....	36

2.3	Kerangka Konsep dan Hipotesis	52
BAB III METODE PENELITIAN.....		58
3.1	Tempat Penelitian.....	58
3.2	Populasi dan Sampel	59
3.3	Variabel Penelitian	61
3.4	Sumber Data.....	64
3.5	Jenis Penelitian.....	65
3.6	Metode Pengumpulan Data.....	66
3.7	Teknik Analisis Data	69
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....		78
4.1	Gambaran Umum Perusahaan.....	78
4.2	Hasil Analisis dan Pembahasan.....	84
4.3	Implikasi Hasil Penelitian	109
BAB V PENUTUP		113
5.1	Kesimpulan	113
5.2	Saran.....	114

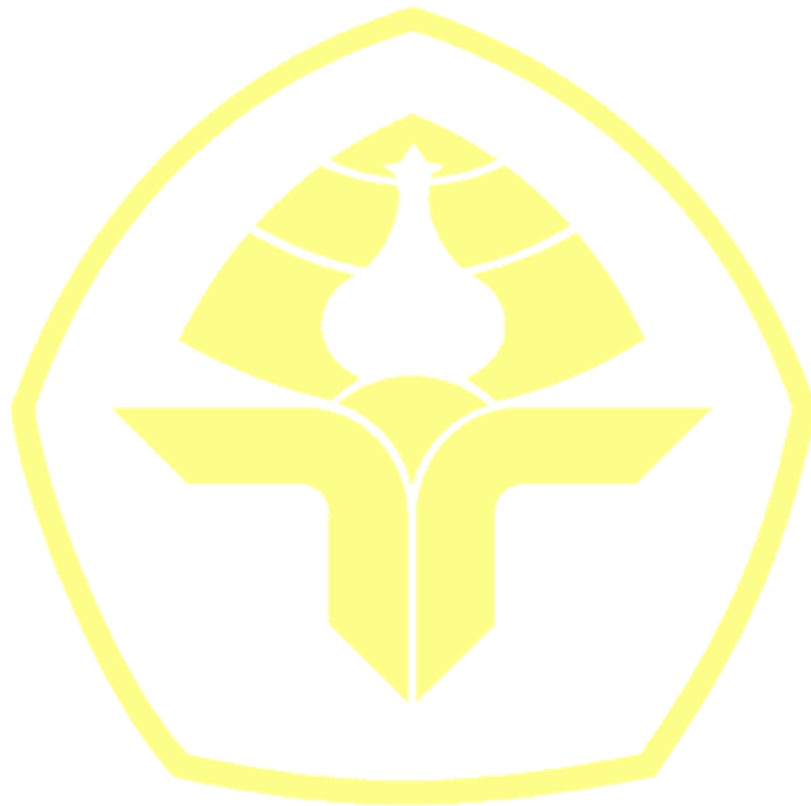
DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Hasil Studi Pendahuluan pada Karyawan Kopi Veteran Bali.....	9
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Varibel	61
Tabel 3. 2 Skala Likert	69
Tabel 3.3 Kriteria Pengujian	77
Tabel 4. 1 Distribusi Karakteristik Responden	85
Tabel 4. 2 Hasil Analisis Deskriptif Kuantitatif	88
Tabel 4. 3 Hasil Uji Validitas	90
Tabel 4. 4 Hasil Uji Reliabilitas	93
Tabel 4. 5 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	94
Tabel 4. 6 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	97
Tabel 4. 7 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	98
Tabel 4. 8 Hasil Uji Determinasi.....	101

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konsep Penelitian	52
Gambar 2.2 Kerangka Berpikir	54



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Hasil Uji Statistik
- Lampiran 2 : Kuisisioner Penelitian
- Lampiran 3 : Tabulasi Data Kuisisioner Responden
- Lampiran 4 : Rekapitulasi Nilai Rata-Rata Tiap Pernyataan Kuisisioner
- Lampiran 5 : Transkrip Wawancara Studi Pendahuluan
- Lampiran 6 : Tampilan Kuisisioner Penelitian
- Lampiran 7 : Bukti Penyebaran Kuisisioner kepada Responden
- Lampiran 8 : Dokumentasi Lokasi Penelitian (Kopi Veteran Bali)
- Lampiran 9 : Dokumentasi Bersama Manajer Kopi Veteran Bali
- Lampiran 10 : Dokumentasi Pengisian Kuisisioner oleh Responden
- Lampiran 11 : Luaran Penelitian Flyer Edukasi Karyawan

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di tengah pesatnya perkembangan era digital, dunia industri mengalami transformasi besar akibat kemajuan teknologi dan globalisasi. Revolusi Industri 4.0 yang ditandai dengan digitalisasi, otomatisasi, dan pemanfaatan kecerdasan buatan (AI), mendorong perubahan signifikan dalam sistem kerja dan struktur organisasi (Binus University, 2020). Pendiri World Economic Forum, menyebutkan bahwa revolusi ini tidak hanya meningkatkan efisiensi, tetapi juga menciptakan tantangan baru bagi tenaga kerja, terutama dalam hal adaptasi terhadap teknologi dan tekanan produktivitas (Schwab, 2016). Menurut penulis, fenomena ini juga sangat relevan di Indonesia, di mana budaya kerja yang sering menekankan jam kerja panjang justru semakin memperbesar risiko ketidakseimbangan kehidupan kerja karyawan.

Dalam realitas ini, tekanan terhadap produktivitas yang tinggi dan ekspektasi kerja yang fleksibel, namun tidak terbatas waktu, membuat batas antara kehidupan pribadi dan pekerjaan menjadi semakin kabur. Menurut

Nwibere (2024) digitalisasi menciptakan tekanan baru bagi karyawan dalam bentuk beban kerja digital, yang berpotensi menyebabkan kelelahan (digital fatigue), stres, bahkan burnout apabila tidak diimbangi dengan pengelolaan *work-life balance* yang baik. Ini menunjukkan bahwa peran organisasi dalam memastikan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan sangat penting untuk menciptakan suasana kerja yang sehat dan mendukung produktivitas. Penulis menilai bahwa semakin modern suatu organisasi, semakin besar pula kebutuhan untuk memperhatikan *work-life balance* agar kinerja tetap optimal.

Fenomena ini sangat terasa di sektor jasa, khususnya dalam industri *food and beverage* (F&B), yang memiliki karakteristik kerja dinamis dan menuntut. Industri ini dikenal dengan ritme kerja yang cepat, jam kerja tidak menentu, serta tekanan tinggi dari pelayanan langsung kepada pelanggan (Nwibere, 2024). Kurniawan et al., (2023) mencatat bahwa pekerja di industri F&B menghadapi tantangan kerja yang kompleks, baik dari sisi operasional di lini depan seperti barista, pramusaji, maupun dari sisi manajerial dan administratif di bagian back office. Kedua sisi ini sama-sama menghadapi tekanan kerja yang tinggi, mulai dari tuntutan efisiensi, target penjualan, hingga beban administratif yang terus meningkat. Penulis melihat bahwa karakteristik industri F&B ini membuat isu *work-life balance* dan stres kerja lebih nyata dibandingkan sektor lain, karena karyawan dituntut selalu “siap” menghadapi pelanggan meskipun dalam kondisi lelah. Dalam lingkungan kerja seperti ini,

stres kerja (*job stres*) kerap kali muncul sebagai akibat dari tuntutan pekerjaan yang tinggi, jam kerja panjang, serta minimnya kontrol terhadap ritme kerja. Jika tidak dikelola dengan baik, stres kerja dapat menurunkan kepuasan kerja, memicu burnout, bahkan meningkatkan intensi untuk keluar dari pekerjaan. Sebaliknya, keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (*work-life balance*) dapat menjadi faktor pelindung yang mampu meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi karyawan (Faez Izdihar et al., 2023). Oleh karena itu, menurut penulis penting bagi perusahaan jasa, termasuk kedai kopi lokal seperti Kopi Veteran, untuk menaruh perhatian serius pada aspek ini agar tidak kehilangan tenaga kerja potensial.

Dalam menghadapi perubahan tersebut, peran manajemen sumber daya manusia (SDM) menjadi sangat penting. Menurut Sitepu et al., (2025) SDM bukan hanya sebagai pelaksana operasional, tetapi juga merupakan elemen strategis dalam menghadapi perubahan teknologi dan pasar. Manajemen SDM yang baik merupakan dasar utama dalam pencapaian tujuan organisasi. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan produktivitas tinggi dan loyalitas terhadap perusahaan. Penelitian oleh Biedma-Ferrer et al. (2024) menunjukkan bahwa dukungan organisasi terhadap keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi berkontribusi signifikan terhadap kesejahteraan karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan komitmen dan kinerja organisasi. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung *work-life balance* dan menekan tingkat stres menjadi hal krusial

dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen SDM bukan hanya sekadar fungsi administratif, tetapi juga investasi strategis untuk menjaga keberlanjutan perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan indikator utama dalam menilai efektivitas pengelolaan SDM. Kepuasan kerja merujuk pada perasaan positif yang muncul dari hasil evaluasi individu terhadap pekerjaannya, baik dari sisi internal maupun eksternal (Hudays et al., 2024). Berdasarkan teori Herzberg, terdapat dua jenis faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor motivasi yang berhubungan langsung dengan isi pekerjaan seperti prestasi dan penghargaan, serta faktor higienis yang berkaitan dengan aspek lingkungan kerja, seperti upah dan kondisi tempat kerja (Hudays et al., 2024). Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan hidup karyawan dan mengurangi stres kerja, guna memastikan bahwa SDM tidak hanya mampu beradaptasi dengan perubahan tetapi juga merasa nyaman dan termotivasi untuk memberikan kontribusi maksimal bagi kesuksesan perusahaan. Dalam konteks usaha kecil dan menengah seperti Kopi Veteran, faktor non-finansial seperti suasana kerja dan manajemen waktu sering kali lebih menentukan kepuasan karyawan dibandingkan insentif materi semata.

Penelitian yang dilakukan oleh Atmaja (2022) menunjukkan bahwa perusahaan yang fokus pada kepuasan kerja karyawan dapat meningkatkan rasa puas dan loyalitas pegawai, hal tersebut berimplikasi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Beberapa penelitian sebelumnya telah membahas

mengenai kepuasan kerja. Salah satunya adalah penelitian oleh Diyah & Widiastini (2021) yang menemukan bahwa ketidakpuasan kerja pada pegawai kontrak di Kabupaten Buleleng disebabkan oleh ketidaksesuaian beban kerja dan gaji, kurangnya fasilitas kerja, serta kebijakan atasan yang tidak adil. Ini mengindikasikan bahwa berbagai faktor dari dalam maupun luar lingkungan kerja dapat berdampak pada tingkat kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil survei yang dilakukan oleh JobStreet terhadap 17.623 karyawan di Indonesia pada bulan Oktober 2022, diketahui bahwa sebanyak 73% karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka. Sebagian besar responden, yaitu 54%, mengaku bekerja di bidang yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka. Selain itu, 60% responden menyatakan tidak memiliki kesempatan untuk mengembangkan karier di tempat kerja saat ini. Permasalahan lainnya yang cukup signifikan adalah kurangnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sebagaimana diungkapkan oleh 85% responden. Tekanan kerja yang tinggi juga berdampak pada aspek kesehatan, di mana 62% karyawan mengalami gangguan tidur akibat terus memikirkan pekerjaan. Kondisi ini mengindikasikan adanya tekanan psikologis yang dapat dikategorikan sebagai bentuk stres kerja (Jobstreet, 2022). Angka ketidakpuasan ini cukup tinggi, sehingga dapat menjadi peringatan bagi perusahaan di berbagai sektor, termasuk UMKM F&B, untuk memperhatikan keseimbangan kerja agar tidak mengalami masalah turnover.

Salah satu faktor yang paling menonjol dalam survei tersebut adalah ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal ini menunjukkan pentingnya pemahaman mengenai *work-life balance* dalam kaitannya dengan kepuasan kerja. *Work-life balance* merujuk pada kemampuan seseorang untuk mengatur dan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi maupun keluarganya. Keseimbangan yang buruk tidak hanya berdampak pada turunnya kualitas hidup individu, tetapi juga memicu munculnya stres kerja secara berkelanjutan. Dalam jangka panjang, kondisi ini dapat mengganggu kesejahteraan mental dan fisik karyawan serta menurunkan kepuasan kerja.

Menurut Sutanto et al., (2024) *work-life balance* mempengaruhi kinerja secara tidak langsung melalui kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan. Ketika individu merasa kehidupannya seimbang, mereka akan lebih puas dengan pekerjaannya dan termotivasi untuk memberikan kontribusi maksimal. Penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya berkontribusi pada produktivitas dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan (Paryanti & Aprianti, 2022). Karyawan yang dapat mengatur waktu dan energi mereka dengan baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung merasa lebih puas dan termotivasi dalam menjalankan tugas-tugas mereka, karena mereka merasa lebih nyaman dalam bekerja di perusahaan tersebut (Paryanti & Aprianti, 2022).

Work-life balance merujuk pada kemampuan individu untuk mengelola tuntutan pekerjaan sambil memenuhi tanggung jawab pribadi dan keluarga

(Ricardianto, 2018). *Work-life balance* tercapai ketika seseorang merasa bahwa waktu, komitmen, dan kepuasan dalam pekerjaan serta kehidupan pribadi dapat saling terpenuhi secara optimal tanpa saling mengganggu (Ricardianto, 2018). Untuk mencapai keseimbangan yang sehat, karyawan perlu berkomitmen terhadap kedua aspek tersebut. Namun, banyak karyawan menghadapi kesulitan dalam mengatur waktu dan perhatian mereka, baik dalam pekerjaan maupun kesehatan pribadi. Oleh karena itu, perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang mendukung *work-life balance* guna menghindari stres berlebihan yang dapat merusak kepuasan kerja karyawan (Maharani et al., 2023). Penelitian oleh Sismawati & Lataruva (2020) menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan niat untuk tetap tinggal di perusahaan.

Stres kerja sebagai respons adaptif terhadap tuntutan pekerjaan yang berlebihan, sering kali menurunkan kepuasan kerja (Rivaldo et al., 2021). Stres ini biasanya muncul akibat beban kerja yang tinggi, tuntutan dari atasan, dan kurangnya dukungan dalam mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Rivaldo et al., 2021). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa stres kerja dapat mengurangi kepuasan kerja, menurunkan motivasi, dan meningkatkan angka ketidakhadiran karyawan (Nursalimah et al., 2023). Karyawan yang mengalami stres berlebihan cenderung merasa tidak puas dengan pekerjaannya, yang dapat berdampak negatif pada kinerja dan kesehatan mental mereka. Stres kerja dapat menyebabkan ketidakseimbangan fisik dan mental

yang memengaruhi kualitas kerja serta kesejahteraan karyawan (Mushtaq et al., 2024). Penelitian yang dilakukan oleh Ghassani & Adi (2024) menyoroti bahwa stres kerja yang tidak ditangani dengan baik dapat menurunkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, organisasi perlu mengidentifikasi faktor-faktor penyebab stres kerja dan mengambil tindakan preventif untuk mengatasinya.

Kopi Veteran adalah kedai kopi legendaris yang terletak di Jalan Veteran, Denpasar, Bali. Kedai ini telah menjadi tempat ngopi yang populer di kalangan masyarakat, terutama generasi muda. Kopi Veteran berkontribusi terhadap ekonomi lokal dengan menggunakan biji kopi yang berasal dari daerah penghasil kopi di Bali. Meskipun usaha ini telah menunjukkan prestasi yang baik dalam industri *food & beverages*, terdapat tantangan yang perlu diatasi untuk mencapai kinerja yang lebih optimal. Salah satu isu yang muncul adalah tingkat kepuasan kerja karyawan, yang dapat dipengaruhi oleh dua faktor utama yaitu *work-life balance* dan stres kerja. Dalam lingkungan kerja yang semakin dinamis, beberapa karyawan di Kopi Veteran Bali mengalami kesulitan dalam mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Ketidakseimbangan ini sering kali menyebabkan stres, yang dapat berdampak negatif pada motivasi dan produktivitas mereka. Penelitian menunjukkan *work-life balance* yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, sedangkan stres kerja yang tinggi cenderung mengurangi kepuasan tersebut (Faeez Izdiyar et al., 2023). Peneliti telah melakukan wawancara sebagai studi pendahuluan untuk menemukan masalah terkait kepuasan kerja karyawan di Kopi Veteran Bali.

Tabel 1. 1 Hasil Studi Pendahuluan pada Karyawan Kopi Veteran Bali

No	Variabel	Nama	Divisi	Hasil Wawancara
1	<i>Work-Life Balance</i>	L.D G.D	Pelayanan Pelayanan	Karyawan menyampaikan kesulitan dalam menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, terutama karena jam pulang yang tidak menentu dan adanya jadwal kerja double shift saat akhir pekan.
2	Stres Kerja	D.A C.W K.E	Pelayanan Keuangan Pelayanan	Karyawan divisi pelayanan menyampaikan tekanan akibat multitasking, menghadapi pelanggan dalam kondisi fisik yang lelah, dan tuntutan untuk tetap ramah. Karyawan divisi keuangan mengeluhkan sistem kerja manual, kurangnya koordinasi antar divisi dan beberapa kali harus lembur.

3	Kepuasan Kerja	G.D K.E	Pelayanan Pelayanan	Karyawan menyatakan merasa kurang puas terhadap kondisi kerja saat ini, terutama akibat tekanan untuk menyelesaikan tugas dengan cepat serta waktu istirahat yang terbatas, yang pada akhirnya berdampak pada kelelahan fisik maupun emosional. Meskipun demikian, mereka tetap mengapresiasi suasana kerja yang akrab dan kekompakan tim, yang turut membantu menjaga motivasi dalam menjalankan tugas sehari-hari.
---	----------------	----------------	----------------------------	--

Sumber: Hasil Wawancara Terbatas (2025)

Hasil studi pendahuluan ini diperoleh melalui wawancara terbatas dengan sejumlah karyawan yang bersedia menjadi partisipan anonim dari beberapa divisi di Kopi Veteran Bali. Wawancara ini bertujuan untuk memperoleh gambaran awal mengenai isu-isu terkait *Work-life balance*, stres kerja, dan kepuasan kerja. Dalam menjaga etika penelitian, seluruh identitas

responden disamarkan menggunakan inisial, dan beberapa informasi sensitif disesuaikan berdasarkan konteks wawancara.

Sebanyak dua karyawan dari divisi pelayanan, yakni L.D dan G.D, mengungkapkan adanya tantangan dalam menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal ini disebabkan oleh jam kerja yang fleksibel namun seringkali tidak menentu, serta beban kerja tambahan seperti double shift pada akhir pekan ketika restoran dalam kondisi ramai pengunjung.

Dalam konteks stres kerja, dua karyawan dari divisi pelayanan (D.A dan K.E) mengungkapkan bahwa mereka sering dihadapkan pada multitasking yang intens, seperti melayani pelanggan, mempersiapkan pesanan dengan cepat dan akurat, serta menjaga kebersihan area kerja. Tekanan emosional juga timbul dari tuntutan untuk tetap ramah meskipun dalam kondisi fisik yang lelah. Sementara itu, satu karyawan dari divisi keuangan, C.W, menyatakan adanya tekanan kerja akibat sistem kerja manual yang menyulitkan, kurangnya koordinasi antar divisi, yang memicu lembur terutama di akhir bulan.

Adapun dalam aspek kepuasan kerja, G.D dan K.E dari divisi pelayanan menyatakan bahwa mereka merasa kurang puas terhadap kondisi kerja saat ini, terutama akibat tekanan menyelesaikan tugas dengan cepat serta waktu istirahat yang terbatas, yang berujung pada kelelahan fisik dan emosional, namun mereka tetap mengapresiasi suasana kerja yang akrab dan kekompakan tim, yang turut membantu menjaga motivasi dalam menjalankan tugas sehari-hari.

Secara keseluruhan, hasil studi pendahuluan ini menunjukkan bahwa *work-life balance* dan stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Kopi Veteran Bali. Penulis melihat bahwa masalah kepuasan kerja yang muncul bukan hanya tanggung jawab individu, tetapi juga berkaitan erat dengan sistem kerja dan pola manajemen perusahaan. Temuan ini memberikan dasar bagi perusahaan untuk mengevaluasi kebijakan dan praktik manajemen SDM yang ada serta merumuskan strategi untuk meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja secara keseluruhan. Dengan memahami tantangan yang dihadapi oleh karyawan, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah proaktif untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung dan produktif.

Berdasarkan penelitian yang ada, terdapat variasi yang signifikan dalam pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja. Penelitian oleh Siagian et al. (2024) menunjukkan bahwa *work-life balance* memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, karena ketika karyawan bisa menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dan pribadinya maka mereka akan merasa nyaman dan tidak terbebani. *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Paryanti & Aprianti (2022). Namun, berbeda dengan hasil penelitian oleh Maharani et al. (2023) yang menyatakan bahwa *work-life balance* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kondisi ini disebabkan oleh orientasi kerja tinggi pada sebagian karyawan, di mana mereka tetap merasakan kepuasan karena adanya

manfaat dari pekerjaan yang dijalani, meskipun terjadi ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional. Hasil penelitian ini juga didukung oleh Endeka et al. (2020) yang menemukan bahwa *work-life balance* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, tingkat Work-life balance yang tinggi tidak dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Sementara itu, penelitian terkait pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan hasil yang juga tidak konsisten. Penelitian oleh Nuraeni & Gunawan (2022) menemukan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, karena stres yang tinggi biasanya membuat karyawan merasa tertekan, kelelahan, dan tidak nyaman saat bekerja. Penelitian yang dilakukan oleh Paryanti & Aprianti (2022) juga menyatakan bahwa stres kerja memiliki dampak negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun, di sisi lain penelitian oleh Enok & Wijono (2023) serta Sarnia et al. (2023) menemukan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, karena karyawan menyatakan bahwa stres adalah bagian dari pekerjaan sehari-hari mereka dan tidak mempengaruhi kepuasan kerja secara signifikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Jaysan et al. (2024) menemukan bahwa *work-life balance* dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan. Begitu juga dengan hasil yang ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh Nuraeni & Gunawan (2022) bahwa secara simultan *work-life balance* dan stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan ketidaksesuaian temuan dari penelitian-penelitian sebelumnya serta hasil studi pendahuluan yang dilakukan di Kopi Veteran Bali, terdapat sebuah gap penelitian terkait dampak *work-life balance* dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi lebih dalam mengenai bagaimana kedua variabel tersebut saling berinteraksi dan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di Kopi Veteran Bali. Penulis memandang Kopi Veteran sebagai contoh nyata UMKM yang menghadapi tantangan modern dalam manajemen SDM, sehingga hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi strategi pengelolaan karyawan di sektor jasa lokal. Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Work-Life Balance* dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Kopi Veteran Bali)”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, adapun rumusan masalah dari penelitian ini yaitu :

- 1.2.1 Apakah *work-life balance* dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kopi Veteran Bali?
- 1.2.2 Apakah *work-life balance* berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kopi Veteran Bali?
- 1.2.3 Apakah stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kopi Veteran Bali?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini, meliputi :

- 1.3.1 Untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* dan stres kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kopi Veteran Bali.
- 1.3.2 Untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kopi Veteran Bali.
- 1.3.3 Untuk mengetahui pengaruh stres kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kopi Veteran Bali.

1.4 Kontribusi Hasil Penelitian

Penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam beberapa aspek berikut :

1.4.1 Kontribusi Teoritis

Studi ini memberikan kontribusi terhadap kemajuan ilmu manajemen, terutama pada ranah Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dengan fokus pada *work-life balance* dan stres kerja serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan penelitian ini menambah pemahaman konseptual dan empiris mengenai dinamika hubungan antara *work-life balance* dan stres kerja dalam konteks kepuasan kerja di industri, yang dapat menjadi dasar pengembangan teori dan model selanjutnya. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi referensi penting bagi studi-studi lanjutan yang berkaitan dengan topik serupa.

1.4.2 Kontribusi Praktis

Penelitian ini juga memberikan kontribusi praktis yang bermanfaat bagi berbagai pihak, yaitu:

a. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini memperkaya wawasan akademik mahasiswa mengenai konsep *work-life balance* dan stres kerja serta dampaknya pada kepuasan kerja. Selain itu, penelitian ini memberikan dasar empiris yang dapat digunakan mahasiswa dalam mengembangkan kemampuan analitis dan penerapan konsep-konsep tersebut dalam konteks manajemen sumber daya manusia di dunia kerja.

b. Bagi Politeknik Negeri Bali

Hasil penelitian ini memberikan kontribusi bagi institusi dalam memahami dan mengintegrasikan konsep *work-life balance* dan manajemen stres ke dalam kurikulum yang lebih relevan dengan kebutuhan pasar kerja. Dengan demikian, institusi dapat meningkatkan kualitas pendidikan dan mempersiapkan mahasiswa menghadapi tantangan dunia kerja secara lebih efektif.

c. Bagi Kopi Veteran Bali

Penelitian Penelitian ini menyumbangkan wawasan yang dapat membantu Kopi Veteran Bali dalam merancang strategi pengelolaan SDM yang lebih baik, khususnya dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui pengelolaan *work-life balance* dan pengurangan stres kerja. Implikasi praktis dari penelitian ini berpotensi menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, produktif, dan berkelanjutan, sehingga dapat meningkatkan kinerja dan loyalitas karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan

Agar penyusunan skripsi ini lebih terstruktur, penulis menyajikan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN:

Bab ini berisi pengantar yang menjelaskan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, serta kontribusi hasil penelitian.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA :

Bab ini mencakup tinjauan pustaka yang menjelaskan kajian teoritis, penelitian sebelumnya, kerangka konsep, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN :

Bab ini menjelaskan metode penelitian yang mencakup lokasi penelitian, populasi dan sampel, variabel penelitian, sumber data, jenis data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, serta jadwal penelitian,

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN :

Bab ini menyajikan hasil penelitian yang telah dilakukan, termasuk data yang diperoleh dari responden, analisis yang telah dilakukan, serta interpretasi hasil tersebut.

BAB V PENUTUP :

Bab ini menyimpulkan hasil penelitian dan memberikan saran-saran yang bermanfaat bagi Kopi Veteran Bali.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan oleh peneliti dalam mengkaji kepuasan kerja karyawan di Kopi Veteran Bali melalui metode statistik menggunakan software SPSS, diperoleh beberapa temuan penting sebagai berikut:

1. Hasil menunjukkan bahwa secara simultan *work-life balance* dan stres kerja berkontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kombinasi antara pengelolaan keseimbangan hidup yang baik dan pengendalian stres kerja menjadi kunci utama dalam menciptakan suasana kerja yang sehat, produktif, dan mendukung keterlibatan emosional karyawan dalam organisasi.
2. Secara parsial, *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Ketika karyawan mampu mengatur waktu dan energi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang, mereka cenderung merasa lebih puas, tenang, dan termotivasi dalam bekerja.

Keseimbangan ini menciptakan perasaan kontrol dan harmoni dalam hidup yang berdampak langsung pada sikap positif terhadap pekerjaan.

3. Stres kerja terbukti memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Tekanan yang dirasakan karyawan akibat beban kerja berlebih, ketidakjelasan peran, atau konflik interpersonal dapat menurunkan kenyamanan dan kepuasan mereka dalam bekerja. Semakin tinggi tingkat stres yang dirasakan, maka semakin rendah pula tingkat kepuasan kerja yang dialami karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan temuan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka peneliti menyarankan beberapa hal sebagai berikut:

1. Kepada Manajemen Kopi Veteran Bali

Manajemen diharapkan dapat terus meningkatkan penerapan *work-life balance* yang sehat dan pengelolaan stres kerja yang efektif bagi karyawan. Dengan memberikan kebijakan fleksibilitas waktu kerja, pelatihan manajemen stres, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan suportif, karyawan akan lebih termotivasi dan memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi. Selain itu, manajemen dapat mempertimbangkan penggunaan media edukatif seperti flyer atau infografis yang dirancang berdasarkan hasil penelitian ini untuk menyampaikan pesan-pesan ringan tentang pentingnya keseimbangan hidup dan pengelolaan stres secara sehat. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan di Kopi Veteran Bali.

2. Kepada Karyawan Kopi Veteran Bali

Karyawan dianjurkan untuk aktif menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi serta mengelola stres kerja secara sehat. Melalui pengelolaan waktu yang baik dan teknik relaksasi atau manajemen stres, karyawan dapat meningkatkan fokus dan semangat kerja sehingga kepuasan kerja dapat terjaga dengan baik.

3. Kepada Pihak Pemilik dan Stakeholder Kopi Veteran Bali

Pemilik dan stakeholder diharapkan dapat memberikan dukungan yang cukup berupa fasilitas dan program kesehatan mental yang dapat membantu karyawan mengurangi tingkat stres kerja. Investasi dalam pelatihan soft skill dan penciptaan budaya kerja yang positif sangat diperlukan untuk menunjang kepuasan kerja karyawan.

4. Untuk penelitian berikutnya, disarankan menambahkan variabel lain yang berpotensi mempengaruhi kepuasan kerja, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, atau budaya organisasi. Penambahan variabel ini dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja di industri food & beverage atau usaha serupa.

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Atmaja, S. (2022). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan CV Wahana Tata Serang-Banten). *JUMANIS-BAJA*, 4, 116–131. <https://doi.org/10.47080>
- Biedma-Ferrer, J. M., Medina-Garrido, J. A., Bogren, M., & Almeida, H. (2024). Work-family policies and perceived organisational support as drivers of well-being and satisfaction among employees in the tourism industry. *Current Issues in Tourism*. <https://doi.org/10.1080/13683500.2024.2381241>
- Binus University. (2020). *Tantangan dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0*. <https://binus.ac.id/bandung/2020/08/tantangan-dalam-menghadapi-era-revolusi-industri-4-0/>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2021). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (6th ed.). SAGE Publications.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson.

Diyah, N. Y., & Widiastini, N. M. A. (2021). ANALISIS KETIDAKPUASAN KERJA PEGAWAI KONTRAK PADA KANTOR CAMAT GEROKGAK KABUPATEN BULELENG (Sebuah Kajian Dari Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia). *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1), 114–121.

Endeka, R. Fi., Rumawas, W., & Tumbel, T. (2020). Worklife Balance dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Hasjrat Abadi Cabang Kotamobagu. *Productivity*, 1(5), 436–440.

Enok, F. M., & Wijono, S. (2023). PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT. SKY INVESTMENT INDONESIA. *Jurnal Talenta Psikologi Nomor XII, 1*, 30–37.

Faez Izdiyar, A., Syadia Ab Latiff, D., & Mohamad Yunus, ain. (2023). Unraveling the Impact of Job Stress, Work-Life Balance and Work Environment on Job Satisfaction: A Study on Malaysian Anti-Corruption Commission Investigation Officers. In *Information Management and Business Review* (Vol. 15, Issue 3).

Ghassani, N., & Adi, A. N. (2024). INDEKSASI PENULIS KORESPONDENSI PENGARUH MANAJEMEN WAKTU, WORKLIFE BALANCE, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA. *JURNAL KEWIRAUSAHAAN DAN INOVASI*, 3, 97–110. <https://doi.org/10.21776/jki.2024.03.1.9>

Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Halimah, Darka, & Saputra, A. (2024). PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INTERNA KAWAN SETIA KARAWANG JAWA BARAT. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7(4).

Hudays, A., Gary, F., Voss, J. G., Arishi, A., Alfar, Z. A., Algodimi, A. M., & Fitzpatrick, J. J. (2024). Factors Influencing Job Satisfaction among Mental Health Nurses: A Systematic Review. In *Healthcare (Switzerland)* (Vol. 12, Issue 20, pp. 1–28). Multidisciplinary Digital Publishing Institute (MDPI). <https://doi.org/10.3390/healthcare12202040>

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>

Jamillah, K., Setyanti, S. W. L. H., & Mufidah, A. (2023). *Work Life Balance, Self Efficacy, Employee Engagement dan Kinerja Pegawai* (R. R. Rerung, Ed.). Media Sains Indonesia.

Jaysan, R. I., Sudari, S. A., & Pambreni, Y. (2024). Influence Of Work Life Balance And Job Stress On Job Satisfaction Of Employees At PT. Rukun Mitra Sehati South Jakarta. *Best Journal of Administration and Management*, 2(4), 163–171. <https://doi.org/10.56403/bejam.v2i4.179>

Jobstreet. (2022). *73% Karyawan Tidak Puas dengan Pekerjaan Mereka*.
<https://id.jobstreet.com/id/career-advice/article/73-karyawan-tidak-puas-dengan-pekerjaan-mereka>.

Kurniawan, S., Bamumin, F. A., & Kusnandar, K. N. (2023). The Effect of Toxic Workplace Environment on Employee Performance Mediated by Employee Engagement and Work Stress Among F&B Employees in Jakarta. *Business Economic, Communication, and Social Sciences Journal (BECOSS)*, 5(2), 127–136. <https://doi.org/10.21512/becossjournal.v5i2.9729>

Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2021). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (14th ed.). Information Age Publishing.

M. Zahari MS., Wandu Sujatmiko, Esther Kembauw, Melkianus Albin Tabun, Nandang Ihwanudin, Vitradesie Noekent, Suparto Suparto, Titus Kristanto, Lukertina Sihombing, Mu'ah Mu'ah, Hariyanti Hariyanti, Afdol Muftiasa, Sushardi Sushardi, & Nuryati Nuryati. (2022). *Manajemen SDM: (Strategi Organisasi Bisnis Modern)* (A. Bairizki, Ed.). Seval Literindo Kreasi.

Maharani, C., Kinanti, A. D., Yogiswara, A., Syahputri, D. A., & Farisandy, E. D. (2023). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan di Bintaro. *Jurnal Psikologi Perseptual*, 8(1), 80–98.
<https://doi.org/10.24176/perseptual.v8i1.9925>

Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.

Maulani, D. S., Marliani, S., & Yuliawati, J. (2025). Pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Karawang. *Jurnal ARASTIRMA Universitas Pamulang*, 5(1), 15–25.

Mushtaq, R., Alyana, S. I., & Hashmi, O. (2024). Work Life Balance and Job Satisfaction as Functions of Work Stress in Employees during Covid-19. *Journal of Development and Social Sciences*, 5(II). [https://doi.org/10.47205/jdss.2024\(5-ii\)06](https://doi.org/10.47205/jdss.2024(5-ii)06)

Natasha, G., & Ruswanti, E. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organsiasi Terhadap Niat Pindah Pekerjaan. *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(3), 533–560. <https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i3.302>

Nuraeni, F., & Gunawan. (2022). Pengaruh Work Life Balance Dan Stres Kerja. *Jurusan Manajemen – STIE STEMBI Bandung*, 19(2), 127–135. www.jurnalsmart.stembi.ac.id

Nursalimah, D., Oktafien, S., & Kerja, L. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan PT. BPR Arthaguna Mandiri

Kata kunci. *JIIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan)*, 6, 3324–3236.

<http://Jiip.stkipyapisdompu.ac.id>

Nwibere, B. M. (2024). Work-life balance strategies and employees' engagement in the food and beverage industry in rivers state. *DecisionTech Review*, 3. <https://doi.org/10.47909/dtr.19>

Paryanti, Y. I., & Aprianti, K. (2022). *PENGARUH WORK LIFE BALANCE, STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH BIMA*.

Pratama, S. Y., & Waskito, J. (2025). PENGARUH PRAKTIK MANAJEMEN SDM TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KETERLIBATAN KARYAWAN DAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI PEMEDIASI (STUDI PADA KARYAWAN PT DAN LIRIS SUKOHARJO). *JURNAL LENTERA BISNIS*, 14(1), 356–376. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i1.1322>

Putra, A. A. M. A., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). *PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA FISIK, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA CV. BALI IMAGE COLLECTION DI BATUBULAN, GIANJAR*. 3(2), 540–551.

Ricardianto, P. (2018). *Human Capital Management*. IN Media.

Rivaldo, Y., Harits Sulaksono, D., Pratama, Y., & Supriadi. (2021). PENGARUH STRES KERJA, KOMUNIKASI, KOMITMEN ORGANISASI DAN

MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DAMKAR PEMKO
BATAM. *JURNAL JUMKA*, 1, 49–58.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (19th ed.). Pearson.

Sari, S. P., & Hasyim, W. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Gaya Kepemimpinan
Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Manufaktur Cikarang.
JURNAL IKRAITH-EKONOMIKA, 5(3), 161–167. [http://journals.upi-](http://journals.upi-yai.ac.id/index.php/IKRAITH-EKONOMIKA)
[yai.ac.id/index.php/IKRAITH-EKONOMIKA](http://journals.upi-yai.ac.id/index.php/IKRAITH-EKONOMIKA)

Sarnia, Titing, A. S., & Hendrik. (2023). THE INFLUENCE OF WORK LIFE
BALANCE AND JOB STRESS ON JOB SATISFACTION IN HONORARY
NURSES IN SOUTH BUTON DISTRICT HOSPITAL. *Jurnal Ekonomi,*
Manajemen Dan Perbankan, 1(2), 142–154.
<http://altinriset.com/journal/index.php/multifinance>

Schwab, K. (2016). *The Fourth Industrial Revolution*. World Economic Forum.
www.weforum.org

Sedarmayanti, Prof. Dr. H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Refika
Aditama.

Siagian, G. F., Setyabudi, C. M., & Mayastinasari, V. (2024). The Impact of Quality of
Work Life and Work-Life Balance on Job Satisfaction: The Mediating Role of
Perceived Organizational Support. *Journal La Sociale*, 5(2), 273–286.
<https://doi.org/10.37899/journal-la-sociale.v5i2.1053>

Silalahi, E. E., & Dianti, A. (2022). PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PELAYANAN TEKNIK DI PT. MAHIZA KARYA MANDIRI CABANG BEKASI. *Jurnal Riset Ekonomi*, 2(3), 247–258.

Sismawati, W., & Lataruva, E. (2020). KARYAWAN GENERASI Y DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada PT Bank Tabungan Negara Syariah Semarang). *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT*, 9(3), 1–11. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>

Sitepu, D. B., Anhar, Z. Y., & Putra, T. R. A. (2025). Pengembangan Sdm Berbasis Teknologi: Strategi Peningkatan Produktivitas Umkm Di Era Digital. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis (JEBS)*, 5(2), 522–526. <https://doi.org/10.47233/jebbs.v5i2.2707>

Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (2nd ed.). Alfabeta, Bandung.

Sukur, M. I. S., & Susanty, A. I. (2022). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Mnc Investama Tbk (Studi Pada Divisi Sosial Media Dan Media Manajemen). *E-Proceeding of Management*, 9(3), 1604–1610.

Sutanto, E. M., Sigiols, P. J., & Wijaya, E. N. (2024). WORK-LIFE BALANCE, EMPLOYEE ENGAGEMENT, JOB SATISFACTION, AND INDONESIAN

EMPLOYEES' PERFORMANCE. *International Journal of Business and Society*, 25(3), 832–851. <https://doi.org/10.33736/ijbs.8355.2024>

Tupamahu, N. I., Tewal, B., & Trang, I. (2022). PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA, STRES KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI ERA PANDEMI COVID-19 (STUDI KASUS PADA PT. PLN (PERSERO) UNIT INDUK WILAYAH SULUTTENGGO). *Jurnal EMBA*, 10(3), 436–446.

Zahari, M., Sujatmiko, W., Kembauw, E., Tabun, M. A., Ihwanudin, N., Noekent, V., Suparto, S., Kristanto, T., Sihombing, L., Mu'ah, M., Hariyanti, H., Muftiasa, A., Sushardi, S., & Nuryati, N. (2022). Manajemen SDM: Strategi organisasi bisnis modern. Seval Literindo Kreasi.

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI