



Work-Life Balance dan Stres Kerja sebagai Determinan Kepuasan Kerja

Tania Dewi Grace¹

¹Universitas Kristen Maranatha

E-mail: taniadewigrace@gmail.com

Rony Setiawan^{2*}

²Universitas Kristen Maranatha

E-mail: rowan_future@hotmail.com

Submitted : 12-12-2024

Reviewed : 15-12-2024

Accepted : 30-01-2025

Published : 31-01-2025

Abstrak

Sumber daya manusia, sebagai aset berharga, ialah penggerak bagi beragam sumber daya lainnya yang hadir di perusahaan. Keberhasilan setiap perusahaan seyogianya bersumber dari kontribusi sinergis para karyawan dengan optimalnya rasa kepuasan mereka dalam bekerja. Kepuasan karyawan dalam bekerja dapat ditimbulkan oleh cara pandang sehat dari insan organisasional untuk mencapai work-life balance yang ideal dan kepemilikan persepsi positif dalam menyikapi stres yang dialami dari pekerjaan di perusahaan. PT QQ merupakan suatu bisnis jasa yang sangat memerhatikan kepuasan kerja para karyawannya, yang mana terbukti dari kehadiran visi misi mereka dengan kiblat untuk mendorong terciptanya hubungan kerja yang harmonis. Untuk mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja sebagai resultan dari work-life balance dan stres kerja, adalah tujuan utama dari riset ini. Desain teknik perolehan data primer dilaksanakan melalui simple random sampling dengan keterlibatan 47 orang karyawan yang terhimpun melalui kombinasi cara survei dengan kuesioner digital dan manual. Dengan menempuh analisis regresi secara linier dan berganda, terbukti melalui riset ini bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh work-life balance, sedangkan kepuasan kerja tidak dipengaruhi oleh stres kerja. Perusahaan yang bersangkutan sebaiknya berupaya lebih proaktif untuk lebih memerhatikan fasilitas kerja, sistem kerja, kondisi kesehatan mental karyawan, jalur kemajuan karir, serta pengembangan program integrasi dan sosialisasi.

Kata kunci: Kepuasan kerja, Work-life balance, Stres kerja

Abstract

Human resources, as valuable assets, are the driving force for various other resources present in the company. The success of every company should come from the synergistic contribution of employees with an optimal sense of satisfaction at work. Employee satisfaction at work can be generated by a healthy perspective of organizational people to achieve an ideal work-life balance and ownership of positive perceptions in addressing the stress experienced from work in the company. PT QQ is a service business that is very concerned about the job satisfaction of its employees, which is evident from the presence of their vision and mission with a mecca to encourage the creation of harmonious working relationships. To determine and analyze job satisfaction as a resultant of work-life balance and job stress, is the main objective of this research. The design of the primary data acquisition technique was carried out through simple random sampling with the involvement of 47 employees who were collected through a combination of survey methods with digital and manual questionnaires. Using linear and multiple regression analysis, it is evident through this research that job satisfaction is influenced by work-life balance, while job satisfaction is not influenced by job stress. The company concerned should make a more proactive effort to pay more attention to work facilities, work systems, employee mental health conditions, career advancement paths, and the development of integration and socialization programs.

Keywords: Job satisfaction, Work-life balance, Job stress



Pendahuluan

Dari semua sumber daya yang mendukung pertumbuhan perusahaan, sumber daya manusia memberikan kontribusi yang paling signifikan. Perusahaan menyadari bahwa unsur manusia dapat menjadi faktor keunggulan kompetitif karena sumber daya manusia bukan hanya aset berharga, tetapi juga penggerak bagi setiap sumber daya lainnya yang ada di perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia menjadi aspek yang sangat penting dan efektivitas akan kepentingan ini memiliki peran besar yang akan menentukan kemajuan perusahaan di masa depan. Untuk mengembangkan sumber daya manusia, perusahaan perlu memperhatikan kepuasan karyawannya (Pinontoan et al., 2023). Kepuasan kerja berperan penting terhadap produktivitas kerja, sehingga pihak perusahaan perlu mengetahui cara dan kiat yang efektif agar dapat meningkatkan dan mempertahankan sikap kerja karyawan yang positif tersebut. Untuk mencapai hal ini, perusahaan diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang optimal guna memaksimalkan potensi karyawan (Tupamahu et al., 2022). Jika karyawan merasa puas akan pekerjaannya, hal ini akan meningkatkan sikap dan perilaku positif mereka terhadap perusahaan. Sebaliknya, niscaya karyawan akan merasa tidak nyaman, gelisah, dan lebih cenderung untuk meninggalkan perusahaan apabila mereka kurang atau tidak memiliki kepuasan kerja (Paryanti & Aprianti, 2022).

Kepuasan kerja adalah perasaan emosional positif dan cinta terhadap pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan (Poniasih & Dewi, 2015). Sikap ini dapat terlihat melalui moral, disiplin, dan prestasi kerja yang baik. Keseimbangan yang baik dalam kehidupan kerja juga dapat menimbulkan rasa nyaman dan bahagia, serta meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan (Paryanti & Aprianti, 2022). Setiap karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi, mulai dari saat diterima hingga mendekati masa pensiun, memiliki tujuan untuk memenuhi kebutuhan, harapan, dan kemampuannya. Setelah melewati proses seleksi, karyawan yang diterima akan merencanakan jenjang karirnya, menerima gaji, serta menjalin hubungan sosial di tempat kerja. Perasaan positif terhadap hasil kerja merupakan refleksi emosional dari bagaimana karyawan menilai apa yang telah dicapainya, baik secara individu maupun dalam tim. Kepuasan yang dirasakan karyawan terhadap proses dan hasil kerjanya akan meningkatkan komitmen dan semangat kerja dalam mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya, jika karyawan merasa beberapa elemen pendukung pekerjaan tidak terpenuhi, hal ini bisa memicu ketidakpuasan terhadap hasil kerjanya. Lambat laun, kondisi tersebut dapat berdampak negatif pada motivasi dan kualitas serta kuantitas kinerja karyawan, dan ujung-ujungnya akan berdampak pada *performance* perusahaan (Sunarta, 2019).

PT QQ memiliki visi dan misi yang berfokus pada kepuasan pelanggan, peningkatan kualitas hidup, serta inovasi, yang mana secara tidak langsung mencerminkan pentingnya peran karyawan dalam mencapai tujuan tersebut. Karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang sehat dan mendukung, yang mana mereka merasa dihargai, biasanya cenderung memiliki kesempatan untuk berkembang, terlibat dalam tujuan-tujuan besar perusahaan, serta akan cenderung lebih puas dan termotivasi (Kurniawan & Mahdani, 2024). Perusahaan tersebut juga memiliki nilai-nilai seperti kepercayaan, kolaborasi, dan dedikasi, yang ditegakkan oleh perusahaan dapat mendorong terciptanya hubungan kerja yang harmonis, yang mana setiap anggota tim merasa berperan dalam pencapaian tujuan bersama. Kepuasan kerja karyawan ini secara langsung berdampak pada kualitas pelayanan, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap kepuasan pelanggan dan keberhasilan perusahaan. Karyawan yang puas cenderung



lebih termotivasi untuk memberikan pelayanan yang terbaik, menjaga kualitas interaksi dengan pelanggan, dan berinovasi dalam menyelesaikan tugas mereka; sebaliknya, ketika karyawan tidak merasa puas, dampaknya bisa terlihat pada menurunnya kualitas layanan, yang berpotensi memengaruhi kepuasan pelanggan dan performa keseluruhan perusahaan (Manggarani, 2018). Perusahaan dapat menjaga dan mempertinggi kepuasan kerja karyawannya melalui pengadaan lingkungan kerja yang positif, yang mampu menciptakan persepsi sikap-sikap kerja yang positif, di antaranya adalah yang terkait dengan penciptaan *work-life balance* dan stres kerja yang terkendali. *Work-life balance* memengaruhi kinerja karyawan, baik secara positif maupun negatif, dengan ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dapat menurunkan produktivitas serta kinerja. Adapun stres kerja dapat memengaruhi emosi, pikiran, dan proses berpikir, sehingga menurunkan kepuasan kerja, terutama ketika ada kesenjangan antara sumber pendapatan dan tuntutan pekerjaan (Irawanto et al., 2021). Ketika *work-life balance* terganggu, yang mana adanya ketidakmampuan karyawan untuk memenuhi kebutuhan pekerjaan dan keluarga, serta stres yang dirasakan dari pekerjaan dipersepsikan telah melampaui kapasitas karyawan dalam menyikapi dan menghadapinya, keduanya berdampak langsung pada kepuasan kerja (Rachmawati & Susanto, 2024). Dengan demikian, menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan serta mengelola stres kerja menjadi kunci penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Damayanti & Atmaja, 2022).

Penelitian mengenai hubungan antara *work-life balance* (WLB), stres kerja, dan kepuasan kerja menunjukkan adanya ketidaksesuaian yang signifikan. Penelitian yang dilakukan oleh Attar et al. (2021) mengungkapkan bahwa WLB berpengaruh positif dan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Butarbutar et al. (2022) menemukan bahwa baik WLB maupun stres kerja memiliki pengaruh positif. Perbedaan ini menciptakan gap yang memerlukan penelitian lanjutan untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi hasil dalam tatanan situasi atau lingkungan kerja yang berbeda. Kepuasan kerja yang terpengaruh *work-life balance* dan stres kerja, merupakan inti dari riset ini, yang pula merupakan replikasi dari studi terdahulu (Attar et al., 2021). Penelitian tersebut menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi serta tingkat stres dalam pekerjaan memiliki dampak yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja. Adapun, riset ini memiliki kebaruan atau *novelty*, yang mana dari aspek jenis perusahaan dan tentunya segi waktu. Riset saat ini melibatkan suatu perusahaan yang bergerak di bidang jasa dengan kepemilikan pihak pemerintah (BUMN), sedangkan penelitian terdahulu tersebut melibatkan perusahaan swasta yang berada dalam kelompok industri manufaktur. Riset ini juga dilakukan kurang lebih hampir 5 (lima) tahun sejak penelitian terdahulu tersebut dilakukan. Peneliti berfokus pada *work-life balance* dan stres kerja yang menjadi faktor-faktor penentu atau determinan timbulnya kepuasan kerja yang dialami karyawan.

Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang tercermin dalam sikap positif terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja mereka (Nidyawati, 2022). Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung menjalankan pekerjaannya dengan baik (Cahya, 2024). Menurut Teori Dua Faktor yang dikembangkan oleh Frederick Herzberg, dua kategori kebutuhan utama memengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor *hygiene* (pemeliharaan) yang mana mencakup hal-hal seperti gaji, kondisi kerja, administrasi, hubungan antarpribadi, kualitas pengawasan, dan lain sejenisnya; serta faktor-faktor motivator yang mana berhubungan dengan pengakuan, pekerjaan, tanggung jawab, prestasi, pengembangan potensi, dan lain



sejenisnya (Andriani & Widiawati, 2017). Karena hal-hal tersebut menciptakan lingkungan kerja yang mana karyawan merasa termotivasi dan puas, keseluruhan elemen dari kedua faktor tersebut sangat penting untuk menjaga dan meningkatkan kepuasan kerja (Puspita, 2022). Kepuasan kerja berdampak pada disiplin kerja, usaha, perasaan, dan sikap karyawan, yang secara keseluruhan berkontribusi pada perilaku kerja (Ilahi et al., 2017). Kepuasan kerja juga berdampak pada lingkungan kerja yang positif dan reputasi organisasi, serta meningkatkan produktivitas dan motivasi kerja (Mawaranti & Prasetyo, 2018). Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, antara lain gaji, promosi, rekan sekerja, perilaku atasan, dan pekerjaan itu sendiri (Wolo et al., 2015). Salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi kepuasan kerja ialah keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi atau *work-life balance* (Hadi et al., 2019).

Work-life balance adalah upaya menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan yang dimiliki oleh seorang karyawan agar dapat menjalankan tanggung jawab mereka terhadap perusahaan serta kehidupan pribadi dengan paling baik, sehingga pekerjaan dapat berjalan dengan baik tanpa tekanan yang mengganggu kinerja (Damayanti & Atmaja, 2022). *Work-life balance*, terbagi menjadi tiga dimensi (Pratama & Setiadi, 2021), yaitu *personal life interference with work*, *work interference with personal life*, and *work/personal life enhancement*. Menurut kedua peneliti tersebut, *personal life interference with work* adalah dimensi yang menjelaskan bagaimana kehidupan pribadi dapat mengganggu pekerjaan, kehidupan pribadi dan pekerjaan saling mempengaruhi dan tidak dapat dipisahkan. Saat seseorang menjalankan kedua peran tersebut secara bersamaan, keduanya akan saling mempengaruhi individu tersebut. Menurut kedua peneliti tersebut, *work interference with personal life* adalah dimensi yang menjelaskan bagaimana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi; ketika tuntutan pekerjaan semakin tinggi, hal ini cenderung memicu konflik yang berdampak pada kehidupan pribadi individu. Menurut kedua peneliti tersebut, *work/personal life enhancement* adalah dimensi yang menjelaskan sejauh mana suatu pekerjaan memperbaiki kualitas kehidupan pribadi; dengan semakin banyak perusahaan yang menawarkan fleksibilitas dalam hal lokasi dan waktu kerja akan meningkatkan kenyamanan karyawan dalam pekerjaannya.

Work-life balance yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, karena individu yang mampu menyeimbangkan tuntutan peran dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi akan merasakan kepuasan dalam menjalani kedua peran tersebut dan meminimalkan potensi konflik (Pranindhita & Wibowo, 2020). Ketika ada keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang baik, karyawan merasa lebih bahagia di tempat kerja karena mereka memiliki waktu dan energi untuk melakukan hal-hal yang mereka sukai; sebaliknya, karena tingginya tuntutan pekerjaan, ketidakseimbangan ini sering mengganggu kinerja dan aspek kehidupan lainnya (Susanto et al., 2022). Orang-orang di organisasi yang mau dan mampu menjaga keseimbangan ini cenderung lebih fokus pada kesejahteraan psikologis mereka, yang membantu menciptakan atmosfer persepsional yang kondusif dan dapat berujung pada terwujudnya kepuasan kerja (Nawarcono & Setiono, 2021).

H1: *Work-life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

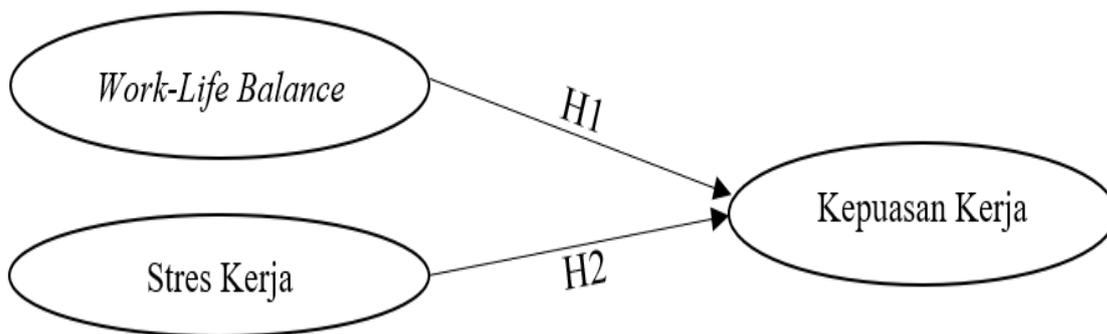
Kepuasan kerja juga dapat menjadi resultan dari stres kerja. Stres kerja adalah sikap persepsional tertekan atau ketegangan yang dialami seseorang saat bekerja, yang dapat memengaruhi proses berpikir, emosi, kondisi fisik, dan kesehatan mentalnya, terutama jika



kondisi tersebut melampaui kemampuan diri dan tidak ditangani dengan tepat (Adinata & Turangan, 2023). Stres dapat terjadi kapan saja, terutama ketika seseorang kesulitan menyesuaikan harapan dengan kenyataan baik dari dalam diri maupun lingkungan sekitarnya (Suwandi et al., 2023). Stres kerja berdampak terhadap kepuasan kerja, karena karyawan yang mengalami stres cenderung merasa lebih tertekan, yang akhirnya menghambat produktivitas mereka; oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memerhatikan kondisi karyawan dan memberikan beban kerja yang seimbang agar stres kerja dapat diminimalisir (Sukmawati & Hermana, 2024). Selain itu, penurunan produktivitas yang disebabkan oleh stres berpotensi menghambat keberhasilan perusahaan dan pencapaian tujuan mereka. Orang-orang di organisasi yang mau dan mampu memandang dan menghadapi setiap tekanan atau stres dalam pengalaman pekerjaan mereka, biasanya memiliki *mindset* yang lebih kondusif yang dapat berujung pada terwujudnya kepuasan kerja (Vanessa & Nawawi, 2022).

H2: Stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Dari setiap pemaparan yang mengacu pada fenomena secara praktis serta teoretis, maka model dari studi ini tergambar melalui tampilan visual berikut.



Gambar 1 Model Riset

Sumber: Telaah berbagai jurnal ilmiah (2024)

Telah terbukti secara empiris bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh *work-life balance*, antara lain melalui riset yang pernah dilaksanakan pada 35 orang karyawan dari Dinas Ketenagakerjaan di Bandung (Firdaus & Natama, 2024), 35 orang karyawan dari PT Mitra Rukun Sehati di Jakarta Selatan (Jaysan et al., 2024), 100 orang karyawan dari *Coffeeshop* Second Space di Hulu Sungai Selatan (Marsanda, 2024), 59 perawat yang bekerja di beberapa rumah sakit negeri/swasta, klinik, puskesmas dan fasilitas-fasilitas kesehatan lainnya di Jabodetabek (Nurjayati et al., 2024), 120 orang pegawai BPBD di Bengkulu (Mubarok & Pareke, 2024), 29 orang karyawan milenial yang bekerja di Karawang (Damayanti & Suherman, 2024), 229 orang karyawan Rumah Sakit Panti Rahayu Yakkum di Purwodadi (Juniari et al., 2024), 78 orang karyawan suatu perusahaan *startup* di Jakarta (Rachmawati & Susanto, 2024), 130 orang karyawan dari beberapa perusahaan retail di Samarinda (Ningrum et al., 2023), 80 orang perawat dari Rumah Sakit Soedarso di Pontianak (Malini & Yulianty, 2023), 72 orang karyawan dari CV Sinar Agung Ngoro di Jombang (D.C et al., 2023), 165 orang karyawan yang bekerja dari rumah di beberapa perusahaan *spare part* manufaktur otomotif di Bekasi (Widianto & Rojuaniah, 2022), 168 orang guru dari beberapa SMA negeri



di Pematangsiantar (Butarbutar et al., 2022), 150 orang mahasiswa dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Esa Unggul di Jakarta (Damayanti & Atmaja, 2022), 190 orang karyawan dari Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) di Bima (Paryanti & Aprianti, 2022), 100 orang karyawan dari PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Suluttenggo di Manado (Tupamahu et al., 2022), 32 orang karyawan dari Badan Penanggulangan Bencana Daerah di Padang (Sari et al., 2021), 308 orang karyawan dari beberapa perusahaan manufaktur di Turki (Attar et al., 2021), serta 100 orang wanita pekerja dari suatu universitas swasta di Jakarta Barat (Cahyadi & Prastyani, 2020).

Selain itu, telah dibuktikan secara empiris bahwa kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh stres kerja, antara lain melalui riset yang melibatkan 35 orang karyawan dari Dinas Ketenagakerjaan di Bandung (Firdaus & Natama, 2024), 35 orang karyawan dari PT Mitra Rukun Sejati di Jakarta Selatan (Jaysan et al., 2024), 31 orang karyawan suatu puskesmas di Samarinda (Khairunnisa et al., 2024), 229 orang karyawan Rumah Sakit Panti Rahayu Yakkum di Purwodadi (Juniari et al., 2024), 31 orang karyawan dari Black Cup Coffee and Roastery di Manado (Pinontoan et al., 2023), 64 orang karyawan dari suatu perusahaan logistik perkapalan di Jakarta (Adinata & Turangan, 2023), 190 orang karyawan dari Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) di Bima (Paryanti & Aprianti, 2022), 100 orang karyawan dari PT Bank Central Asia KCU Pondok Indah di Jakarta (Vanessa & Nawawi, 2022), 100 orang karyawan dari PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Suluttenggo di Manado (Tupamahu et al., 2022), 308 orang karyawan dari beberapa perusahaan manufaktur di Turki (Attar et al., 2021), 78 orang karyawan suatu perusahaan *startup* di Jakarta (Rachmawati & Susanto, 2021), dan 100 orang wanita pekerja dari suatu universitas swasta di Jakarta Barat (Cahyadi & Prastyani, 2020).

Demikianlah, kepuasan kerja dapat ditimbulkan oleh *work-life balance* dan stres kerja. Menurut kajian atas literatur-literatur yang telah dipaparkan, *work-life balance* dan stres kerja dapat dideskripsikan sebagai keadaan seseorang karyawan yang amat terkait dengan kapabilitas serta kesehatan pikiran dan perasaannya dalam mencapai kesetimbangan idealis antara tujuan pekerjaan dan kepentingan di luar pekerjaan serta mengendalikan dan mengarungi stres dalam pekerjaan yang dijalannya. Karyawan yang puas seyogianya memiliki keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan beserta kapasitasnya yang mumpuni dalam menghadapi setiap tekanan dalam pekerjaan. Untuk mewujudkan serta memelihara intensitas kepuasan kerjanya, para karyawan harus berusaha senantiasa mengontrol keseimbangan hidup dan stres dalam pekerjaan mereka secara bersamaan. Kedua faktor ini memiliki kontribusi signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja seseorang. Idealisme ini terlihat pada situasi yang mana karyawan dengan keseimbangan hidup yang baik dan tingkat stres kerja yang terkendali, yang cenderung memiliki tingkatan yang lebih baik pada tingkat kepuasan dalam pengalaman bekerjanya (Rachmawati & Susanto, 2024).

Metode

Peneliti melaksanakan riset dengan tema kuantitatif, yang mana bertujuan untuk menganalisis *work-life balance* dan stres kerja sebagai kedua penyebab dari kepuasan kerja. Populasi dari studi ini adalah sekitar 200 orang karyawan tetap di PT QQ. Dalam riset ini, jumlah populasi yang dianggap sebagai sampel dihitung dengan asumsi bahwa semua populasi dianggap sebagai sampel jika populasinya kurang dari 100; sebaliknya, jika populasinya lebih



dari 100, sampel diambil sebesar 10% hingga 15%, 20% hingga 25%, atau lebih (Yudra et al., 2018). Adapun jumlah sampel riset ini ialah sebanyak 40 sampai dengan 50 orang, yang mana standar batasan tersebut mengacu pada 20%-25% dari populasinya. Riset ini mengaplikasikan metode perolehan sampel secara acak (*simple random sampling*). Peneliti, dalam studi ini, menggunakan 37 item pertanyaan dengan *range* hasil nilai reliabilitas Cronbach *alpha* antara 0,788 sampai dengan 0,932, yang merupakan pengembangan dan modifikasi dari rancangan riset atau studi yang sebelumnya (Attar et al., 2021). Selain melakukan penilikan pada belasan literatur ilmiah sebagai referensi-referensi yang terpublikasi dan wawancara awal dengan pihak representasi perusahaan terkait, seluruh data pada riset ini terkumpul melalui survei yang dirancang secara kombinasi dengan digital melalui tautan Google Form dan dengan memberikan kuesioner tercetak secara langsung ke karyawan di perusahaan. Awalnya, peneliti ingin mengumpulkan data responden menggunakan Google Form saja, tetapi terdapat kendala karena data yang terkumpul belum tercapai sehingga peneliti juga mengumpulkan data responden dengan mengedarkan *printed* kuesioner kepada para responden agar mereka bersedia mengisinya dengan pemantauan langsung dari peneliti. Setiap pemrosesan seluruh analisis yang mengacu pada metodologi instrumen dan data yang benar, baik secara deskriptif dan non deskriptif, terlaksana dengan metode regresi secara linear berganda menggunakan program SPSS versi 26.

Hasil dan Pembahasan

Sebanyak 47 data responden diperoleh dari studi yang dilakukan di PT QQ. Diperoleh bahwa responden perempuan (51,1%) sedikit lebih banyak dibandingkan dengan laki-laki (48,9%). Usia responden terbanyak berada di usia 28 sampai dengan 43 tahun (63,8%) dan usia 44 sampai dengan 59 tahun (31,9%). Selain itu, mayoritas responden ialah sudah menikah (78,7%), memiliki sebanyak dua orang anak (40,4%), dan lulusan tingkat sarjana (53,2%). Responden yang memiliki pengalaman bekerja di atas 10 tahun (76,6%) menjadi mayoritas di riset ini. Setiap pertanyaan dalam penelitian ini telah teruji keandalan dan keabsahannya berdasarkan nilai Cronbach *alpha* yang mana berkisar antara 0,827 sampai dengan 0,944 serta nilai korelasi Pearson yang mana mencapai antara 0,659 sampai dengan 0,718 serta juga dalam keadaan signifikan. Dapat dipastikan bahwa data pada riset ini ialah normal dengan mengacu pada metode Kolmogorov-Smirnov, yang mana perolehan nilai signifikansinya sebesar 0,200. Selain itu, tidak ditemukan multikolinearitas, yang ditunjukkan oleh nilai VIF sebesar 1,123 dan *tolerance* sebesar 0,891. Data riset ini juga telah dipastikan terbebas dari heteroskedastisitas, sebagaimana dibuktikan oleh nilai signifikansi masing-masing yang mana senilai 0,438 dan 0,453.

Hasil analisis regresi secara linier berganda disajikan dalam bentuk tampilan visual berikut.

Tabel 1 Analisis dengan kajian regresi linier secara berganda

Variabel Stimulus	Koefisien dari Regresi	Nilai dari Beta	Nilai dari Signifikansi
<i>Work-life balance</i>	0,537	0,613	0,000
Stres kerja	-0,174	-0,267	0,069

Sumber: Olah data melalui SPSS 26 (2024)



Berdasarkan hasil analisis regresi secara linear berganda, diketahui bahwa *work-life balance* terhadap kepuasan kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,537 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hasil ini ialah suatu indikasi ilmiah bahwa kepuasan kerja merupakan resultan atau akibat dari *work-life balance*, sehingga hipotesis pertama (H1) dapat diterima kebenarannya. Kenyataan ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan atas pengalaman kerja diakibatkan sebesar 37,58% oleh persepsi *work-life balance* yang dirasakan oleh karyawan. Temuan ini sejalan dengan berbagai hasil penelitian sebelumnya (Firdaus & Natama, 2024; Jaysan et al., 2024; Marsanda, 2024; Nurjayati et al., 2024; Mubarak & Pareke, 2024; Damayanti & Suherman, 2024; Juniari et al., 2024; Rachmawati & Susanto, 2024; Ningrum et al., 2023; Malini & Yulianty, 2023; D.C et al., 2023; Widiyanto & Rojuaniah, 2022; Butarbutar et al., 2022; Damayanti & Atmaja, 2022; Paryanti & Aprianti, 2022; Tupamahu et al., 2022; Sari et al., 2021; Attar et al., 2021; serta Cahyadi & Prastyani, 2020).

Masih mengacu pada tabel yang sama, hasil analisis regresi secara linear berganda menunjukkan bahwa nilai koefisien stres kerja sebesar -0,174 dengan signifikansi 0,069. Hasil ini ialah suatu indikasi ilmiah bahwa kepuasan kerja bukan merupakan resultan atau akibat dari stres kerja, sehingga hipotesis kedua (H2) terbukti tak benar. Kenyataan ini sesuai dengan deskriptif data riset yang penulis lakukan, yang mana tingkat stres kerja karyawan pada PT QQ relatif rendah bila ditilik dari angka reratanya senilai 2,26. Selain itu, ada keterkaitan korelasional yang signifikan dari stres kerja dengan masa kerja karyawan perusahaan tersebut. Dari hasil analisis dengan koefisien Pearson antara masa kerja dengan stres kerja, yaitu senilai -0,288 dan 0,049 sebagai nilai signifikansinya, menunjukkan bahwa tingkat stres yang dirasakan lebih rendah jika berkarir kerja lebih lama, yang mana kenyataan ini sejalan dengan suatu hasil penelitian yang sudah pernah terlaksana (Suci, 2018). Suatu kenyataan ilmiah tersebut pula sejalan dengan data riset ini yang mana profil responden kebanyakannya ialah sudah berkarir selama lebih dari satu dasawarsa di perusahaan terkait, yang mana dapat menjadi salah satu faktor yang menyebabkan mereka cenderung lebih sanggup menghadapi stres dalam pekerjaan karena relatif lebih tangguh dalam menapaki pengalaman kerja di perusahaan sehingga sekalipun mereka menghadapi stres kerja akan cenderung tidak terlalu signifikan berdampak pada persepsi kepuasan kerja mereka. Lebih dari itu, menilik dari data riset ini yang serupa, teridentifikasi bahwa mayoritas karyawan di perusahaan terkait telah memiliki pasangan hidup, yang mana sosok dari istri atau suami tersebut seyogianya dapat menjadi figur insaniah yang mampu dan mau memberi dukungan psikologis kepada para karyawan yang telah kawin tersebut sehingga stres yang dihadapi di tempat kerja seakan menjadi tidak terlalu berdampak pada kepuasan kerja mereka karena relatif telah diredakan dengan eksistensi dan peran aktif yang bersumber dari lingkungan sosial, yaitu keluarga.

PT QQ seyogianya menjalankan beberapa tindakan, kebijakan, dan program manajerial praktis berikut yang direkomendasikan oleh penulis sehubungan dengan hasil-hasil studi ini. Dengan tujuan untuk memelihara dan meningkatkan *work-life balance*, perusahaan terkait sebaiknya mempertahankan, memelihara, dan mengembangkan fasilitas-fasilitas yang sudah ada (seperti menyediakan ruang relaksasi), melakukan penerapan sistem kerja yang *flexible* agar karyawan dapat menyeimbangkan waktu kerja dengan waktu pribadinya dengan memberikan opsi kerja jarak jauh, serta memperhatikan kondisi kesehatan mental karyawan dengan mengadakan konseling atau *workshop* mengenai *psychological health*. Perusahaan terkait juga



perlu memastikan bahwa karyawan memiliki jalur kemajuan karir yang terstruktur dengan menyediakan program pengembangan karir berbasis kompetensi dan menerapkan promosi internal secara berkala serta mengembangkan program integrasi dan sosialisasi yang mendukung interaksi antara karyawan untuk menciptakan rasa solidaritas dan pemahaman satu sama lain dengan melakukan acara-acara bertema *social time* dan kegiatan-kegiatan bercorak *team building*. Dengan adanya *real actions* tersebut, semoga perusahaan terkait dapat senantiasa menjaga dan meningkatkan kepuasan karyawan yang dirasakan atas pekerjaannya secara keseluruhan melalui eksistensi lingkungan kerja kondusif yang berorientasi dalam mendukung dan memerhatikan kebutuhan dan kepentingan *employee's welfare* (terutama secara psikologis) dalam jangka panjang.

Riset yang telah dilakukan ini memiliki implikasi, baik *theoretical implication* maupun *practical implication*. Berdasar dari jenis riset ini yang cenderung merupakan *basic research*, sebagai implikasi dalam konteks teori, maka sekali lagi studi ini berhasil secara ilmiah membuktikan kebenaran salah satu teori dalam bidang perilaku organisasi bahwa *job satisfaction* sebagai suatu sikap kerja yang positif merupakan akibat dari *work-life balance* sebagai *positive work-related attitude* yang lainnya dari sekelompok karyawan yang bekerja pada salah satu perusahaan di industri manufaktur. Dengan melibatkan suatu perusahaan sebagai entitas objek dari riset ini, sebagai implikasi dalam konteks praktik, maka hasil riset ini dapat menggugah PT QQ untuk peduli dengan tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh setiap *internal customer* (karyawan) mereka melalui pengadaan dan pengembangan secara *sustainable* atas setiap kebijakan, program, dan strategi organisasional yang memungkinkan para karyawannya dalam mencapai dan memelihara *work-life balance*, yang pada realitanya merupakan *multiple generation*, mulai dari Generasi X hingga Generasi Z.

Kesimpulan

/Dari riset ilmiah yang telah dilakukan ini, menghasilkan bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan hasil dari *work-life balance*, sedangkan stres kerja bukan merupakan penyebab dari kepuasan kerja karyawan. Untuk memaksimalkan kepuasan kerja yang dialami oleh sumber daya manusianya, maka perusahaan harus terus senantiasa mengadakan dan menjaga lingkungan kerja organisasional untuk mendukung pencapaian *work-life balance* yang optimal dari setiap karyawannya. Setiap tindakan preventif dan kuratif yang disarankan untuk dilakukan oleh perusahaan tersebut perlu dikelola dengan sistem manajemen yang strategis, baik dalam fase pematangan perencanaan, pengorganisasian sistemik, kepemimpinan dan pelaksanaan, serta pengendalian evaluatif. Adapun studi ini memiliki keterbatasan-keterbatasan, yaitu dalam aspek sampel karena kuantitasnya relatif sedikit dan berasal dari suatu perusahaan saja, aspek dua variabel anteseden saja yang dilibatkan, dan aspek teknik pengujian hipotesis yang relatif belum terlalu kompleks. Dengan tujuan untuk selalu mendapat penemuan-penemuan yang berkelanjutan, bagi setiap cendekiawan yang hendak mereplikasi, menindaklanjuti, dan mengembangkan riset ini, penulis memberi saran-saran konstruktif agar memperbanyak nominal responden dari beragam profesi karyawan dan melibatkan beberapa perusahaan pada industri yang berlainan (misalnya boleh mencapai ratusan orang karyawan yang bekerja pada perusahaan-perusahaan jasa dan atau mengabdikan diri pada *nonprofit organizations*) serta mengikutsertakan variabel-variabel anteseden lainnya (seperti motivasi, kepemimpinan,



budaya kerja, iklim kerja, dukungan sosial, kepribadian) yang dianalisis melalui metode yang lebih kompleks (contohnya melakukan pengujian komparatif, melibatkan satu atau beberapa variabel mediator dan moderator, atau memberdayakan model persamaan secara struktural).

Daftar Pustaka

- Adinata, M. C., & Turangan, J. A. (2023). Pengaruh motivasi kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT X. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 5(1), 195–201. <https://doi.org/https://doi.org/10.24912/jmk.v5i1.22567>
- Andriani, M., & Widiawati, K. (2017). Penerapan motivasi karyawan menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg pada PT Aristika Kreasi Mandiri. *Jurnal Administrasi Kantor*, 5(1), 83–98. <https://ejournal-binainsani.ac.id/index.php/JAK/article/view/423>
- Attar, M., Çağlıyan, V., & Abdul-Kareem, A. (2021). Evaluating the moderating role of work-life balance on the effect of job stress on job satisfaction. *Istanbul Business Research*, 49(2), 201–223. <https://doi.org/10.26650/ibr.2020.49.0081>
- Butarbutar, M., Lubis, A. K., Siregar, R. T., & Supitriyani, S. (2022). Implementation of work-life balance and work stress for job satisfaction during the Covid-19 pandemic. *Journal of Governance Risk Management Compliance and Sustainability*, 2(2), 29–39. <https://doi.org/10.31098/jgrcs.v2i2.1111>
- Cahya, M. A. I. (2024). Pengaruh job description dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja. *AGILITY: Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(1), 8–14. <https://doi.org/10.59422/lmsdm.v2i01.276>
- Cahyadi, L., & Prastyani, D. (2020). Mengukur work life balance, stres kerja dan konflik peran terhadap kepuasan kerja pada wanita pekerja. *Jurnal Ekonomi: Journal of Economic*, 11(2), 172–178. <https://jeconomics.esaunggul.ac.id/index.php/JECO/article/view/7>
- Damayanti, D., & Suherman, E. (2024). Analisis work-life balance terhadap kepuasan kerja pada pekerja Generasi Milenial. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital*, 2(1), 389–395. <https://jurnal.itc.web.id/index.php/jebd/article/view/1345>
- Damayanti, M. R., & Atmaja, D. R. (2022). Pengaruh work from home, work-life balance, stres kerja, dan employee relations terhadap kepuasan kerja pada pekerja yang sedang berkuliah. *Sinomika Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi dan Akuntansi*, 1(4), 783–808. <https://doi.org/https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i4.424>
- D.C, D. A., Dyatmika, S. W., & Alam, W. Y. (2023). Pengaruh work-life balance dan burnout terhadap kepuasan kerja karyawan CV Sinar Agung Ngoro Jombang. *Journal of Sustainability Business Research*, 4(4), 65–73. <https://jurnal.unipasby.ac.id/index.php/jsbr/article/view/8570>
- Firdaus, E., & Natama, H. F. (2024). Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung. *Journal of Economics, Management, Business and Accounting (JEMBA)*, 4(1), 77–87. <https://ojs.unikom.ac.id/index.php/jemba/article/view/13078>
- Hadi, S., Ningsih, N. H. I., & Maniza, L. H. (2019). Pengaruh kepuasan kerja, keterlibatan kerja dan komitmen pada organisasi terhadap turnover intentions di PT Sumber Purnama Sakti Mataram. *JUPE: Jurnal Pendidikan Mandala*, 4(4), 51–64. <https://ejournal.mandalanursa.org/index.php/JUPE/article/view/678>



- Ilahi, D. K., Mukzam, M. D., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja dan komitmen organisasional (Studi pada karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 4(1), 31–39. <https://www.neliti.com/publications/87751/pengaruh-kepuasan-kerja-terhadap-disiplin-kerja-dan-komitmen-organisasional-stud>
- Irawanto, D., Novianti, K., & Roz, K. (2021). Work from home: Measuring satisfaction between work–life balance and work stress during the Covid-19 pandemic in Indonesia. *Economies*, 9(3), 1–13. <https://doi.org/10.3390/economies9030096>
- 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 Sejati South Jakarta. *Best Journal of Administration and Management*, 2(4), 163–171. <https://doi.org/10.56403/bejam.v2i4.179>
- Juniari, R. A. D., Indiworo, R. H. E., & Dharmaputra, M. F. (2024). Pengaruh konflik peran, work life balance, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 4(4), 2500–2508. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/innovative.v4i4.13318>
- Khairunnisa, N., Ardan, M., & Nurhasanah, N. (2024). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Puskesmas X Samarinda. *Jurnal Sains dan Teknologi*, 6(2), 194–200. <https://doi.org/10.55338/saintek.v6i2.3481>
- Kurniawan, R., & Mahdani, R. (2024). The effect of work environment, work discipline and motivation on employee satisfaction. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 12(4), 1101–1112. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v12i4.2677>
- Malini, H., & Yulianty, Y. (2023). Pengaruh work-life balance, burnout, dan kompetensi terhadap kepuasan kerja pekerja kesehatan. *Journal of Health Management Research*, 2(2), 52–61. <https://adikusada.ac.id/jurnal/index.php/JHMR/article/view/437>
- Manggarani, C. A. (2018). Benarkah karyawan yang puas akan berimpak pada kepuasan pelanggan? *Modus*, 30(2), 143–157. <https://ojs.uajy.ac.id/index.php/modus/article/view/1703>
- Marsanda, H. (2024). Analisis pengaruh work life balance terhadap kepuasan kerja pada karyawan Coffee Shop Second Space. *Utsman Bin Affan: Jurnal Manajemen Bisnis Syariah Kyai Haji Ahmad Syairazi*, 1(1), 20–28. <https://jurnal.stebikhas.ac.id/index.php/uba/article/view/14>
- Mawaranti, R., & Prasetio, A. P. (2018). Dampak stres kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai UPT Puskesmas Jasinga. *JRMB*, 13(1), 37–45. <https://www.academia.edu/37608882>
- Mubarok, M. F., & Pareke, F. J. S. (2024). Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja, stres kerja dan perilaku keselamatan terhadap kepuasan kerja pada pegawai BPBD Provinsi Bengkulu. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(4), 3958–3968. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i4.771>
- Nawarcono, W. N., & Setiono, A. (2021). Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja. *Kajian Ekonomi dan Bisnis*, 16(2), 161–173. <https://www.researchgate.net/publication/357773523>
- Nidayawati, N. (2022). Pengaruh job description dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *MBIA*, 21(1), 47–59. <https://doi.org/10.33557/mbia.v21i1.1578>



- Ningrum, D. S., Sulistyani, N. W., & Imawati, D. (2023). Pengaruh work life balance dan burnout terhadap kepuasan kerja pada karyawan retail di Kota Samarinda. *Motiva: Jurnal Psikologi*, 6(2), 198–205. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.31293/mv.v6i2.7541>
- Nurjayati, I., Widyarini, N., & Chrisnatalia, M. (2024). Peran work-life balance terhadap kepuasan kerja perawat. *Jurnal Psikologi: Jurnal Ilmiah Fakultas Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan*, 11(1), 136–146. <https://doi.org/10.35891/jip.v11i1>
- 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. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 16(1), 21–28. <https://ejournal.unisri.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/7523>
- Pinontoan, C., Tumbel, A., & Lumantow, R. (2023). Pengaruh work life balance dan job stress terhadap job satisfaction (Studi pada Black Cup Coffee and Roastery Manado). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(4), 1018–1026. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/52346>
- Poniasih, N. L. G., & Dewi, A. A. S. S. (2015). Pengaruh motivasi kerja, komunikasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(6), 1560–1573. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/manajemen/article/view/11286>
- Pranindhita, E. Y., & Wibowo, D. H. (2020). Hubungan work life balance dengan kepuasan kerja pada guru di SMK Kabupaten Pati. *Jurnal Psikologi Konseling*, 16(1), 570–580. <https://www.academia.edu/111776537>
- Pratama, H. P., & Setiadi, I. K. (2021). Pengaruh work life balance terhadap kepuasan kerja karyawan Milenial perusahaan startup di Jakarta. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 4(2), 25–39. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v4i2.6602>
- Puspita, T. Y. (2022). Analisis kepuasan kerja staf Politeknik Amamapare menurut Teori Dua Faktor Herzberg. *Jurnal Sosial dan Teknologi Terapan AMATA*, 1(2), 35–38. <https://doi.org/10.55334/sostek.v1i2.73>
- Rachmawati, A., & Susanto, A. H. (2024). Pengaruh work-life balance dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai startup PT XYZ. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Madani*, 6(2), 1–15. <https://doi.org/10.51353/jmbm.v6i2.967>
- Sari, I. P., M, A., & Adawiyah, D. (2021). Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Padang. *Jurnal Matua (Pengembangan Ilmu Manajemen dan Bisnis)*, 3(4), 618–631. <https://ejournal-unespadang.ac.id/index.php/MJ/article/view/425>
- Suci, I. S. M. (2018). Analisis hubungan faktor individu dan beban kerja mental dengan stres kerja. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 7(2), 220–229. <https://doi.org/10.20473/ijosh.v7i2.2018.220-229>
- Sukmawati, R., & Hermana, C. (2024). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 4(1), 51–56. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v4i1.4019>
- Sunarta, S. (2019). Pentingnya kepuasan kerja. *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2), 63–75. <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v16i2.27421>
- Susanto, P., Hoque, M. E., Jannat, T., Emely, B., Zona, M. A., & Islam, M. A. (2022). Work-life balance, job satisfaction, and job performance of SMEs employees: The moderating



- role of family-supportive supervisor behaviors. *Frontiers in Psychology*, 13, 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.906876>
- Suwandi, S., Bustomi, B., & Suryanti, R. (2023). Pengaruh pengembangan karir, kompetensi dan konflik kerja terhadap kepuasan kerja. *AGILITY: Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(2), 41–46. <https://doi.org/10.59422/lmsdm.v1i02.119>
- 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: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(3), 436–446. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i3.42364>
- Vanessa, V., & Nawawi, M. T. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 4(2), 497–506. <https://doi.org/https://doi.org/10.24912/jmk.v4i2.18257>
- Widianto, S., & Rojuaniah, R. (2022). Pengaruh bekerja dari rumah, keseimbangan kehidupan kerja, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja di perusahaan spare part manufaktur otomotif Kabupaten Bekasi di saat pandemi Covid-19. *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi dan Akuntansi*, 1(3), 599–612. <https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i3.320>
- Wolo, P. D., Trisnawati, R., & Wiyadi. (2015). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat pada RSUD TNI AU Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Daya Saing*, 17(2), 25–34. <https://journals.ums.ac.id/dayasaing/article/view/3777>
- Yudra, F. O., Fikri, F., & Hidayat, A. (2018). Hubungan antara religiusitas dengan stres kerja pada anggota Brimob Polda Riau. *An-Nafs: Jurnal Fakultas Psikologi*, 12(1), 12–21. <https://journal.uir.ac.id/index.php/annafs/article/view/2021>