

## **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja: Stres Kerja sebagai Variabel Intervening**

**Riza Anggun Suci Alni**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, Malangkececwara, Indonesia

Email: anggunsuci19@gmail.com

### **Abstrak**

Karyawan ialah satu dari banyak faktor krusial pada sebuah perusahaan. Perusahaan perlu untuk memperhatikan kebutuhan fisik dan mental karyawannya untuk memperoleh kinerja yang baik. Lingkungan kerja dengan keseimbangan pekerjaan dan pribadi merupakan hal yang mampu berpengaruh pada kinerja serta kepuasan kerja pada karyawan. Tujuan dari penelitian ini ialah agar dapat melakukan pengujian pada pengaruh lingkungan kerja serta keseimbangan kerja dan pribadi pada kepuasan kerja, adapun stres kerja dijadikan variabel intervening. Pada penelitian ini, sampel didapatkan dari karyawan PT Telen. Sampel yang didapatkan sebanyak 100 responden karyawan PT Telen khusus bidang operasional. Data yang didapatkan berdasarkan pada hasil kuesioner dengan survei secara daring dengan menggunakan google form adapun skala yang digunakan ialah skala pengukuran skala likert 5 point. Penelitian ini ialah sebuah penelitian penelitian deskriptif dengan bantuan metode kuantitatif. Alat analisis dengan menggunakan SEM-PLS, dengan teknik analisis data yang digunakan yakni aplikasi Smart-PLS versi 3.0. Hasil penelitian ini didapatkan jika lingkungan kerja serta keseimbangan kerja dan pribadi berdampak negatif pada stres kerja, namun lingkungan kerja serta keseimbangan kerja dan pribadi berdampak baik pada kepuasan kerja. Adapun stres kerja mempunyai hubungan negatif serta signifikan pada kepuasan kerja, dan stres kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja pada kepuasan kerja.

**Kata kunci:** lingkungan kerja, keseimbangan kehidupan kerja, stres kerja dan kepuasan kerja

### **Abstract**

*Employees are one of the most crucial factors in a company. Companies need to pay attention to the physical and mental needs of their employees to obtain good performance. The work environment with work and personal balance is something that has an effect on performance and job satisfaction in employees. The purpose of this study is to test the effect of work environment and work and personal balance on job satisfaction, while job stress is used as an intervening variable. In this study, samples were obtained from PT Telen employees. The sample obtained was 100 respondents of PT Telen employees specifically in the operational field. The data obtained is based on the results of a questionnaire with an online survey using google form while the scale used is a 5-point Likert scale measurement scale. This research is a descriptive research study with the help of quantitative methods. The analysis tool uses SEM-PLS, with the data analysis technique used is the Smart-PLS version 3.0 application. The results of this study found that the work environment and work and personal balance have a negative impact on job stress,*

*but the work environment and work and personal balance have a good impact on job satisfaction. Job stress has a negative and significant relationship with job satisfaction, and job stress is able to mediate the effect of work environment on job satisfaction.*

**Keywords:** *Work Environment, Work-Life Balance, Work Stress and Job Satisfaction*

## **Pendahuluan**

Indonesia disebut sebagai negara agraris, yang terdiri dari bermacam-macam pulau salah satunya yaitu pulau Kalimantan dan Sumatra. Kedua pulau tersebut memiliki potensi besar untuk perkembangan perkebunan kelapa sawit dikarenakan tanah dan struktur kota yang mendukung. Perkebunan kelapa sawit didapatkan perkembangan di 22 provinsi dari keseluruhan provinsi yang ada di Indonesia. Sebesar 90% kebun kelapa sawit yang ada pada dua pulau sawit, serta kedua pulau itu mendapatkan 95% hasil minyak sawit mentah (*crude palm oil/CPO*) Indonesia (Ginting & Ginting, 2021). Hal itu menjadi bargaining tersendiri dari kedua pulau tersebut. Perkebunan kelapa sawit alah satu dari banyak potensi pada bidang pertanian yang berharga serta digunakan pemerintah sebagai usaha membantu ekonomi masyarakat dan pembangunan sektor ekonomi di Indonesia.

Kelapa sawit sebagai hasil perkebunan merupakan komoditi yang berfungsi sebagai penghasilan utama negara dari sektor nonmigas. Upaya dalam meningkatkan hasil dari kelapa sawit diutamakan dengan fungsi sebagai penghasilan negara, membuka lapangan pekerjaan, serta membantu peningkatan penghasilan dan kesejahteraan petani (Ginayati, Faisal, & Suhendrayatna, 2015). Pada perekonomian makro ekonomi di Indonesia, minyak kelapa sawit berperan sebagai penghasil negara yang terbesar, motor dari ekonomi nasional, kedaulatan energi, pendorongan terhadap ekonomi kerakyatan, serta pembuka lapangan pekerjaan (Ginting & Ginting, 2021).

PT Telen, pada sistem perusahaannya membutuhkan potensi sumber daya manusia (SDM). Pada hakekatnya SDM adalah pondasi krusial untuk sampai pada keinginan yang telah ada, sehingga perusahaan diperlukan untuk mengelola SDM dengan efektif. Setiap perusahaan berusaha untuk selalu mengembangkan produk dan menawarkan layanan. Berhasilnya sebuah perusahaan didapatkan dengan keikutsertaan peran serta setiap karyawannya. Karyawan ialah satu dari banyak hal yang penting, sehingga setiap perusahaan harus mempertimbangkan kebutuhannya. Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari karyawan, sangat perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawan.

Hal-hal yang berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan perusahaan, salah satunya ialah stres kerja (Bara & Susilawati, 2023);(Misbakhudin, 2023);(Marcella & Ie, 2022). Stress kerja merupakan situasi tegang yang mampu membuat ketidakseimbangan pada aspek fisik serta psikis yang mempengaruhi proses berpikir, serta situasi yang ada pada karyawan (Nursalimah & Oktafien, 2023). Stres kerja merupakan sebuah perasaan tertekan yang dirasajak karyawan selama bekerja (Rohman & Ichsan, 2021). Gejala yang dirasakan seperti perasaan yang tidak stabil,

rasa tidak puas bekerja, merasa kesepian, sulit untuk tidur, bersantai, dan sebagainya (Arisanti & Kusumayadi, 2023).

Hal-hal yang membuat stres pada karyawan ialah tingginya beban kerja, lingkungan yang tidak mendukung, pekerjaan memiliki target yang tidak jelas, kurang adanya dukungan, permasalahan nilai, kurang adanya kontrol, adanya tuntutan yang berlebihan, serta kurang dihargai (Kristin, Marlina, & Lawita, 2022). Beberapa hal ini mampu membuat tekanan pada karyawan. Pada pengerjaan tugasnya, karyawan mengalami tekanan yang besar yang disebut dengan stres kerja. Stres kerja mampu berpengaruh pada semangat kerja yang dialami karyawan yang terus menurun hingga pada mengurasi semangat kerja dan bisa membuat tidak nyaman, yang mampu membuat karyawan menarik diri dari perusahaan diantaranya : terlambat mengambil tindakan, cara bekerja, tempat kerja, serta peraturan mengenai pekerjaan

Selain membuat karyawan untuk mampu meningkatkan kinerjanya, perusahaan perlu memperhatikan berbagai lingkungan karyawan (Dewi, 2024). Tempat kerja seseorang mampu menyatukan berbagai bahan serta alat yang dialami, tempat kerja, cara untuk bekerja, serta kebijakan yang di buat dalam pekerjaan, baik secara eksklusif atau dilakukan secara kelompok

Lingkungan kerja juga dilihat sebagai bagian yang berkaitan dengan fisik serta mental yang memiliki sifat langsung mempengaruhi karyawan (Siswadi, 2020). Adapun, hal dianggap baik jika karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya secara keseluruhan, aman, serta nyaman. Salah satu variabel yang mempengaruhi pada suatu aktivitas untuk memenuhi kepuasan karyawan ialah tempat kerja. Lingkungan dalam bekerja bisa berdampak pada kepuasan kerja dengan baik (Purba, 2019).

Studi yang dilakukan Hasyim (2020) menjelaskan jika lingkungan kerja mampu memberikan dampak pada kepuasan dalam kerja karyawan. Beberapa penelitian sebelumnya juga telah memberikan bukti bahwa lingkungan kerja bisa memberikan kontribusi pada kepuasan kerja yang dilakukan karyawan serta menjadikan hasil kerja karyawan lebih meningkat.

Pada sisi lain, karyawan berhadapan dengan adanya tuntutan dalam penjaminan kualitas kerjanya sesuai yang diharapkan serta standar perusahaan tempat bekerja. Dalam usaha mempertahankannya kualitas kerja, dibutuhkan keseimbangan pada aktivitas bekerja yang disebut juga dengan *work-life balance* (Afandi, 2018). Keseimbangan yang dilakukan menjadi kunci dalam kehidupan *work-life balance* dikarenakan setiap orang pasti mempunyai berbagai masalah serta kebutuhan yang bisa saja membuat turunnya motivasi dalam bekerja yang pada akhirnya dapat menurunkan produktivitas dalam bekerja (Harper, Ghali, & Khan, 2022);(Safitri, D., 2021).

Keseimbangan dalam kehidupan kerja merupakan hal penting yang harus dimiliki karyawan. Keseimbangan bekerja dan kehidupan pribadi ialah faktor yang perlu diperhatikan bagi setiap karyawan untuk mendapatkan kualitas hidup yang harmonis antara keluarga dengan pekerjaan. Keseimbangan yang dimaksud mencakup waktu, emosi, serta sikap pada keinginan perusahaan, serta kehidupan pribadi seperti halnya

keluarga, sosial, spiritual, dan sebagainya, yang pada akhirnya, memiliki pengaruh pada peningkatan kepuasan kerja karyawan (Fauziah, 2020).

Keseimbangan ini sangatlah penting bagi karyawan, agar menghasilkan karyawan yang mempunyai kemampuan fokus kerja serta mampu menyeimbangkan kehidupan kerja dan gaya hidup kesehariannya. Adanya keseimbangan kehidupan kerja serta non kerja karyawan, membuat meningkatnya kepuasan kerja karyawan karena mereka akan merasakan senang serta puas dalam pekerjaan yang dilakukannya. Hal ini terlihat pada hasil survei yang dilakukan pada 17,623 responden pada bulan oktober tahun 2021 oleh JobStreet dan JobsDB yang tergabung dalam The Network.

Survey tersebut dilakukan dalam rangka menganalisis kepuasan karyawan pada pekerjaan mereka, hasil survei ini didapatkan jika karyawan di Indonesia sebesar 73% menjelaskan bahwa adanya ketidakpuasan pada pekerjaan mereka diakibatkan adanya fakto-faktor yang mempengaruhi seperti tidak sampai pada keseimbangan pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Dengan demikian, pentingnya perusahaan dalam memberikan perhatian serta usaha dalam melakukan peningkatan kepuasan kerja karyawan, salah satunya dengan berpegang pada melahirkan adanya keseimbangan kehidupan kerja dengan pribadi. Adanya kepuasan kerja pada karyawan pada pekerjaannya, mampu menciptakan kesenangan serta kebahagiaan pada pekerjaannya sehingga karyawan mampu memberikan pekerjaan terbaiknya (Harper et al., 2022);(Cintantya & Nurtjahjanti, 2020).

Studi sebelumnya oleh Ratnaningsih (2021), yang menjelaskan jika lingkungan kerja memiliki dampak yang baik serta signifikan pada kepuasan kerja, tetapi stress tidak mempengaruhi serta signifikan pada kepuasan kerja. Adapun penelitian Hasan (2021), mendapatkan hasil jika lingkungan kerja memberikan dampak yang baik pada kepuasan kerja. Penelitian yang berkaitan dengan keseimbangan hidup yang dilakukan oleh Dousin (2019), menjelaskan jika keseimbangan kerja dan pribadi berdampak baik juga pada kepuasan kerja.

Keseimbangan kehidupan kerja dan stres berpengaruh langsung atau tidak langsung pada kepuasan pekerjaan (Irawanto, Novianti, & Roz, 2021). Berdasarkan hasil penelitian tersebut, penelitian ini memiliki tujuan dalam pengujian mengenai pengaruh lingkungan kerja serta keseimbangan kerja dan pribadi pada kepuasan kerja dengan stress kerja sebagai intervening. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Telen.

Dengan latar belakang yang dijelaskan, penelitian ini akan menganalisis beberapa permasalahan, yaitu: pengaruh lingkungan kerja serta keseimbangan waktu kerja dan pribadi pada stres kerja serta kepuasan kerja; dampak stres kerja pada kepuasan kerja; serta peran stres kerja sebagai variabel intervening pada kaitannya antara lingkungan kerja serta keseimbangan kerja dan pribadi pada kepuasan kerja. Adapun tujuan penelitian ini dilakukan untuk melakukan pengujian pengaruh lingkungan kerja serta keseimbangan waktu kerja dan pribadi pada stres kerja serta kepuasan kerja, serta untuk mengevaluasi dampak stres kerja pada kepuasan kerja. Penelitian ini bermanfaat untuk memberikan pemahaman mendalam tentang pengaruh

lingkungan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja, dengan mempertimbangkan stres sebagai variabel intervening.

### Metode Penelitian

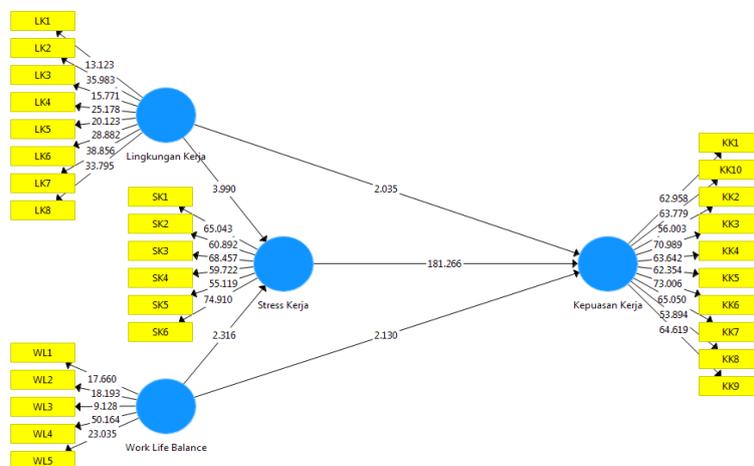
Penelitian dilakukan dengan pendekatan dengan metode penelitian kuantitatif. Lokasi penelitian ini di PT Telen yang berada di Kecamatan Kaubun dan Karang, Kabupaten Kutai Timur, Provinsi Kalimantan Timur. Populasi yang didapatkan ialah karyawan PT Telen yang dikhususkan kepada karyawan operasional yang berjumlah 2917 orang. Pada penelitian ini jumlah populasi sebanyak 2.917.

Metode pengambilan sampel dengan metode *non-probability sampling* atau pengambilan unit sampel berdasar kriteria tertentu. Peneliti mendapatkan data primer dari beberapa pertanyaan yang dirancang menggunakan survey online atau Google Form yang dibagikan kepada 100 karyawan operasional di PT Telen. Pertanyaan tersebut akan dijawab oleh responden yang memenuhi kriteria dan jawaban bersifat tertutup. Peneliti mendapatkan data sekunder berdasarkan artikel internasional, buku literasi metodologi, dan laporan mengenai fenomena pada penelitian ini. eknik pengumpulan data yang dianalisis ialah survey, dengan data yang didapatkan dari kuesioner yang didapatkan dari responden.

### Hasil dan Pembahasan

#### Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian dengan model hubungan struktral bertujuan dalam menganalisis kaitan antar variable penelitian. Pengujian ini dilakukan dengan uji yang dilakukan dengan software PLS. Dasar yang dijadikan sebagai acuan pengujian hipotesis secara langsung ialah hasil keluaran gambar ataupun nilai yang ada pada hasil luaran *pathcoefficients*. Dasar ini digunakan dalam pengujian hipotesis secara langsung ialah jika  $p\ value < 0,05$  (*significance level= 5%*) serta nilai T statistic  $> 1,960$ , sehingga mampu disimpulkan jika terdapat pengaruh yang signifikan pada variable eksogen pada variable endogen. Berikut hasil pengujian hipotesis yang dilakukan:



Gambar 1. Pengujian Hipotesis

Sumber: Hasil Output SmartPLS (v.3.2.9)

**Tabel 1. Pengujian Hipotesis**

Variabel	Sampel Asli (O)	T statistic O/STDEV	P Values
Lingkungan Kerja > Kepuasan Kerja	0,013	2.035	0.042
Lingkungan Kerja > Stress Kerja	-0.561	3.990	0.000
Stress Kerja > Kepuasan Kerja	-0.982	181.266	0.000
Work Life Balance > Stress Kerja	0.011	2.130	0.034
Work Life Balance > Stress Kerja	-0.332	2.316	0.021
Lingkungan Kerja > Stress Kerja > Kepuasan Kerja	0.551	4.010	0.000
Work Life Balance > Stress Kerja > Kepuasan Kerja	0.551	2.312	0.021

Sumber: hasil Output SmartPLS (v.3.2.9)

Pada PLS uji yang dilakukan secara statistic pada setiap kaitannya yang ada pada hipotesis dilakukan dengan bantuan simulasi. Disini digunakan dengan metode *bootstrapping* pada sampel.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stress Kerja**

Berdasarkan pada hasil penelitian disimpulkan jika Lingkungan Kerja berdampak pada Stress Kerja, sehingga hipotesis pertama “Lingkungan Kerja Berpengaruh Negatif dan Signifikan Terhadap Stress Kerja” diterima. Lingkungan kerja fisik serta non fisik berdampak pada tingkat stres kerja perawat pada Rumah Sakit Muhammadiyah Jombang.

Lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif pada stres kerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk (Alamsyah P., 2016). Penelitian pada karyawan pada Divisi Produksi di PT Animasi Yogyakarta menunjukkan dampak yang negatif pada tingkat stres kerja karyawan (Hastutiningsih, 2019). Artinya semakin tinggi kualitas lingkungan kerja fisik menyebabkan tingkat stres kerja perawat menurun.

Lingkungan kerja yang kondusif akan mampu menciptakan produktivitas karyawan menyebabkan menurunnya kondisi stres pada karyawan. Ketika karyawan berada dalam lingkungan kerja yang mendukung, mereka cenderung bekerja dengan lebih baik dan efisien. Kondisi ini juga berkontribusi dalam mengurangi tingkat stres yang dialami karyawan akibat beban pekerjaan mereka. Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan perlu memberikan perhatian yang lebih pada penciptaan suasana kerja yang positif dan mendukung, karena hal tersebut tidak hanya terjadi peningkatan produktivitas, tetapi juga kesejahteraan mental karyawan.

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

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan nilai koefisien -0.332 nilai *p-values* sebesar 0,021 serta t-statistik sebesar 2.316 > 1,960. Sehingga, disimpulkan jika Work Life Balance berdampak positif pada Stress Kerja. Sehingga hipotesis kedua diterima. Adapun hasil ini didukung oleh Rafsanjani, Nursyamsi, & Pono (2019b) mengungkapkan

work life balance berdampak signifikan serta memiliki nilai negative pada stress kerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia.

Kalliath (2008) menyimpulkan jika work life balance berdampak negative pada stres kerja PT Bank Syariah X. Hal ini memperlihatkan jika tingginya work life balance membuat rendahnya stres kerja karyawan. Kaitan yang negatif antara keseimbangan kerja dan pribadi dengan stres kerja karyawan BULOG Kantor Cabang Surakarta. Keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi mampu menciptakan kepuasan, serta motivasi kerja dengan tanggung jawab yang tinggi yang berkaitan dengan rendahnya stress kerja yang dirasakan karyawan yang bisa menciptakan work life b

*Work-life balance* dilihat dari sudut pandang teori pertukaran sosial dapat membantu menjelaskan bagaimana work-life balance dipengaruhi oleh interaksi dan dukungan sosial yang diterima dari organisasi dan rekan kerja. Perusahaan yang memberikan dukungan bagi karyawan dalam mencapai work-life balance, seperti fleksibilitas jam kerja, cuti keluarga, dan program kesejahteraan, dapat meningkatkan persepsi karyawan tentang keadilan dan penghargaan sehingga dapat mengurangi stres dan meningkatkan kepuasan kerja (Apriyanto & Haryono, 2020).

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil uji hipotesis didapatkan jika Lingkungan Kerja berdampak positif pada Kepuasan Kerja. Dengan demikian, hipotesis ketiga ini diterima. Hasil ini didukung Waruwu & Litani (2023) yang menjelaskan jika adanya dampak positif antara lingkungan kerja pada kepuasan kerja di PT Indoteknik Tjandra Utama. Lingkungan kerja berdampak positif terhadap kepuasan kerja di RS Lavette Malang. Selain itu studi di RSUD Bangkinang mengungkapkan lingkungan kerja memiliki dampak yang baik pada kepuasan kerja.

Lingkungan fisik termasuk pada alat-alat kerja, tempat kerja, daerah, serta bentuk ruang. Karyawan percaya lingkungan fisik untuk bekerja yang baik mampu menciptakan kepuasan serta rasa bangga. Ketersediaan sarana dan prasarana yang mendukung kegiatan kerja memberikan kepuasan bagi karyawan itu sendiri, karena karyawan merasakan perhatian yang diberikan oleh perusahaan.

Dalam pengaturan kerja yang dinamis, semua orang menginginkan untuk bekerja pada lingkungan kerja yang sesuai tanpa adanya tantangan yang berkaitan dengan lingkungan, pegawai yang memiliki jaminan, serta gaji dibayarkan tepat waktu sehingga mampu meningkatkan kepuasan kerja. Apabila karyawan berada pada lingkungan kerja yang efektif maka karyawan akan merasakan kepuasan dengan adanya perasaan yang aman serta nyaman, serta sebaliknya jika lingkungan kerja yang buruk mampu menciptakan perasaan yang tidak nyaman bagi karyawan sehingga menurunkan tingkat kepuasan kerjanya.

### **Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja.**

Hasil penelitian didapatkan nilai koefisien sebesar 0.011 nilai *p-values* sebesar  $0,034 < 0,05$  dan t-statistik sebesar  $2.130 > 1,960$ . Disimpulkan jika Work Life Balance berdampak pada Kepuasan Kerja. Dengan demikian, hipotesis keempat dapat diterima.

*Work-life balance* berdampak positif pada kepuasan kerja di RS Lavalette Malang. Hubungan antara work-life balance pada kepuasan kerja. Penelitian Wijayanto, Suroto, & Wahyuni (2020) menjelaskan jika keseimbangan kerja memberikan kontribusi sebesar 52,5% pada kepuasan kerja. Selain itu Shabrina & Ratnaningsih (2019) Keseimbangan kerja berdampak positif dengan hasil sebesar 31,9% pada kepuasan kerja PT Pertani. Program ini dilaksanakan oleh perusahaan dengan tujuan agar meningkatkan kepuasan kerja karyawan agar meningkatkan motivasi dalam bekerja agar dapat melakukan tugas serta kewajibannya pada perusahaan tempat bekerjanya.

*Work life balance* dalam konteks teori pilihan konsumen berhubungan dengan alokasi keseimbangan waktu kerja dan pribadi dipengaruhi oleh persepsi sumber daya dan jangka waktu yang relevan dengan pilihan atau preferensi. Berdasarkan preferensi tersebut, nilai utilitas, dan berbagai keterbatasan (*constraints*) yang mereka hadapi dapat digunakan dalam menentukan alokasi waktunya. Hasil penelitian Rondonuwu (2018) menunjukkan tingginya tingkat keseimbangan kerja dan pribadi karyawan selama bekerja mampu meningkatkan kepuasan kerja. Pada usaha peningkatan kepuasan kerja, perusahaan perlu menerapkan *work-life balance*.

### **Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan uji hipotesis kelima didapatkan nilai koefisien sebesar -0.982 nilai *p-values* sebesar  $0,000 < 0,05$  dan t-statistik sebesar  $181.266 > 1,960$ . Sehingga disimpulkan jika Stress Kerja berdampak pada Kepuasan Kerja. Dengan demikian, hipotesis kelima diterima. Hasil ini didukung penelitian Waruwu & Litani (2023) yang menyatakan jika stress kerja berdampak pada kepuasan kerja karyawan pada PT Indoteknik Tjandra Utama.

Hasil ini didukung oleh Yatipai (2020) stres kerja karyawan berpengaruh secara signifikan pada kepuasan kerja karyawan pada umumnya di PT Mahiza Karya Mandiri Cabang Bekasi. Stress kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada RSUD Bangkinang. Sehingga disimpulkan jika seorang karyawan merasakan ketegangan dan kecemasan akibat beban kerja yang berlebihan dalam batas waktu yang ditentukan, hal ini secara tidak langsung mampu menurunkan kepuasannya. Karyawan dengan tingkat stres kerja yang tinggi akan menjadikan pekerjaannya sebagai sebuah halangan.

Dilihat dari Teori Person-Environment Fit, pentingnya kesesuaian antara individu dan lingkungannya, baik secara pekerjaan maupun organisasi perlu ditekankan (Weatherford, 2017). Kesesuaian yang baik antara individu dan lingkungan kerjanya dapat mengurangi stres dan meningkatkan kepuasan kerja (Vianen, 2018). Ketidaksesuaian dapat menyebabkan stres tinggi dan kepuasan kerja rendah (Fardah &

Ayuningtias, 2020). Ketika seseorang merasa stres terhadap pekerjaannya, maka sulit bagi mereka untuk merasa puas terhadap pekerjaannya.

Stres kerja yang tidak dilakukan pengobatan dengan baik akan menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Sedangkan jika seorang karyawan dapat mengatasi stres maka ia dapat menyelesaikan dan mengoptimalkan pekerjaannya serta merasa puas dengan hasil yang diperoleh. Hasil ini didukung oleh (Harzer & Ruch, 2015), yang menjelaskan jika stres kerja berdampak baik pada kepuasan kerja. Stres berdampak negatif pada perilaku organisasi serta kesehatan individu. Hal ini berkaitan dengan kemangkiran, hal ini memperkuat stres kerja dengan kepuasan kerja. Sehingga, disimpulkan jika seorang karyawan mempunyai stres yang tinggi akan berpengaruh pada penurunan kepuasan kerja.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Dimediasi Oleh Stress Kerja**

Hasil penelitian hipotesis ini didapatkan nilai koefisien sebesar 0.551 nilai *p-values* sebesar  $0,000 < 0,05$  dan t-statistik sebesar  $4,010 > 1,960$ . Sehingga memperlihatkan jika Lingkungan Kerja berdampak pada Kepuasan Kerja Dengan adanya Dimediasi yang dilakukan Stress Kerja. Adapun, hipotesis kelima ini dapat diterima.

Hasil ini didukung oleh Mulyadi (2023) yang mengungkapkan jika lingkungan kerja berdampak baik pada kepuasan kerja melalui stres kerja karyawan PT Bank DKI. Lingkungan kerja yang tidak kondusif atau kurang mendukung cenderung meningkatkan tingkat stres di kalangan karyawan, adapun penurunan kepuasan kerja mereka (Sunaryondi & Oetomo, 2019). Sebaliknya, lingkungan kerja yang positif, nyaman, serta mendukung mampu mengurangi tingkat stres serta meningkatkan kepuasan kerja.

Sesuai dengan temuan Kombong (2015) bahwa lingkungan kerja yang baik akan menurunkan stress kerja yang pada akhirnya dapat terjadi peningkatan kepuasan kerja karyawan. Temuan ini menegaskan pentingnya perusahaan dalam membuat lingkungan kerja yang sehat dan kondusif sebagai strategi untuk meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan karyawan, serta mengurangi risiko stres kerja.

### **Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Dimediasi Oleh Stress Kerja**

Hasil penelitian ini didapatkan nilai koefisien sebesar 0.327 nilai *p-values* sebesar  $0,021 < 0,05$  dan t-statistik sebesar  $2,312 > 1,960$ . Hasil ini dapat disimpulkan jika Work Life Balance berdampak positif pada Kepuasan Kerja Dengan Dimediasi Oleh Stress Kerja. Dengan demikian hipotesis keenam mampu diterima.

Hasil ini didukung Satriansyah (2016) yang menjelaskan jika stres kerja sebagai variabel mediasi memiliki peran yang signifikan dalam upaya memberikan kontribusi pada pengaruh keseimbangan kerja dan pribadi pada kepuasan dalam bekerja karyawan Bank Indonesia KPw Jawa Tengah. Hasil ini sejalan dengan penelitian memberikan penjelasan jika kaitan work-life balance serta kepuasan kerja melalui stres kerja sebagai variabel mediasi pada BTN Syariah Malang (Dewi, 2020).

Selain itu Junaidin, Ikhrum, & Hardiyono (2019) mengungkapkan temuan di PLN Area Makassar Selatan memiliki pengaruh positif keseimbangan kerja dan waktu pribadi jika di mediasi oleh burnout (stress). Ketika seseorang mampu menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi, mereka cenderung mengalami tingkat stres yang lebih rendah. Keseimbangan ini memungkinkan individu untuk mengelola waktu dan energi dengan lebih efektif, sehingga tidak merasa terbebani dengan tekanan dari satu aspek kehidupan saja. Stres yang rendah berperan penting dalam menjaga kesehatan mental dan fisik, yang pada akhirnya membantu seseorang menjalankan peran di tempat kerja maupun di rumah dengan lebih baik. Ketika stres rendah, individu juga dapat menjaga emosi dan pikiran tetap positif, yang mendukung produktivitas dan hubungan sosial yang sehat.

Dengan rendahnya konflik dan stres, kepuasan kerja akan meningkat. Orang yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja-pribadi yang baik lebih mungkin merasa bahagia dan termotivasi dalam pekerjaan mereka. Keseimbangan ini memberikan rasa kontrol atas berbagai tanggung jawab, yang membuat mereka merasa dihargai dan puas dengan apa yang mereka capai, baik di tempat kerja maupun di rumah. Oleh karena itu, menciptakan keseimbangan antara kedua aspek kehidupan ini adalah kunci untuk meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan dalam pekerjaan.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan Smart-PLS dengan data kuesioner online dari 100 karyawan PT Telen, ditemukan beberapa temuan penting terkait pengaruh lingkungan kerja, work-life balance, stres kerja, dan kepuasan kerja. Pertama, lingkungan kerja memiliki dampak negatif terhadap stres kerja, yang berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja, semakin rendah tingkat stres karyawan. Selain itu, work-life balance juga memiliki efek negatif terhadap stres kerja, menegaskan bahwa keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi sangat penting untuk menurunkan stres karyawan.

Lingkungan kerja juga berdampak positif terhadap kepuasan kerja, di mana kondisi lingkungan kerja yang kondusif, seperti fasilitas fisik yang memadai dan hubungan antar karyawan yang baik, berkontribusi pada kepuasan kerja yang lebih tinggi. Work-life balance memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja, dengan hasil koefisien 0,011, p-values 0,034, dan t-statistik 2,130, yang menunjukkan bahwa karyawan yang dapat mengelola waktu dan energi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi merasa lebih puas dalam pekerjaannya.

Selanjutnya, stres kerja memiliki dampak negatif pada kepuasan kerja, menunjukkan bahwa tingginya stres kerja dapat menurunkan motivasi, produktivitas, dan perasaan positif terhadap pekerjaan. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja juga terbukti signifikan melalui pengurangan stres kerja, dengan koefisien 0,551, p-values 0,000, dan t-statistik 4,010. Artinya, lingkungan kerja yang mendukung tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja secara langsung tetapi juga melalui penurunan stres kerja. Begitu pula, work-life balance menunjukkan dampak positif pada kepuasan kerja melalui pengurangan stres kerja, dengan koefisien 0,327, p-values 0,021, dan t-statistik 2,312.

Dengan demikian, keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi bukan hanya penting bagi kesejahteraan individu, tetapi juga memiliki efek yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

#### BIBLIOGRAFI

- Afandi, Rochmadhona Rista Verry. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Leader-Member Exchange Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Radio Fiskaria Jaya Suara Surabaya*. UNIVERSITAS AIRLANGGA.
- Alamsyah P., Agus. (2016). PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN KEPUASAN ATAS GAJI TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN (PT. Adira Semesta Idustry Cabang II Sumedang). *J-Ensitec*, 3(01), 14–20. <https://doi.org/10.31949/j-ensitec.v3i01.310>
- Apriyanto, Prahjudi, & Haryono, Siswoyo. (2020). Pengaruh Tekanan Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Intensi Turnover: Peran Mediasi Kepuasan Kerja. *Manajemen Dewantara*, 4(1), 33–45. <https://doi.org/10.26460/md.v4i1.7672>
- Arisanti, Desi, & Kusumayadi, Firmansyah. (2023). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Pln Tarakan Mitra Pt. Pln (Persero) Ulp Woha. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 3(2), 1–10.
- Bara, Ingrid Mentari Batu, & Susilawati, Susilawati. (2023). Analisis Manajemen Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *ZAHRA: Journal of Health and Medical Research*, 3(1), 146–155.
- Cintantya, Danastri, & Nurtjahjanti, Harlina. (2020). Hubungan antara work-life balance dengan subjective well-being pada sopir taksi PT. express transindo utama tbk di Jakarta. *Jurnal Empati*, 7(1), 339–344. <https://doi.org/10.14710/empati.2018.20246>
- Dewi, Ni Luh Putu Trisna Sintia. (2024). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Biji World Bar Dan Restoran Di Kabupaten Gianyar*. Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Dousin, Oscar, Collins, Ngan, & Kler, Balvinder Kaur. (2019). Work-life balance, employee job performance and satisfaction among doctors and nurses in Malaysia. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(4), 306–319.
- Fauziah, Annisa. (2020). *pengaruh Work Life Balance terhadap Organization Commitment dan Job Satisfaction pada married women generasi millennial di Jakarta Selatan*. UNIVERSITAS BAKRIE.
- Ginayati, Lisa, Faisal, M., & Suhendrayatna, S. (2015). Pemanfaatan Asap Cair dari Pirolisis Cangkang Kelapa Sawit sebagai Pengawet Alami Tahu. *Jurnal Teknik Kimia USU*, 4(3), 7–11.
- Ginting, Hendra Gunawan, & Ginting, Rico Imanta. (2021). Jaringan Syaraf Tiruan Dalam Peramalan Harga Jual Sawit Dengan Metode Backpropagation. *Jurnal Cyber Tech*, 4(3). <https://doi.org/10.53513/jct.v4i3.1561>
- Harper, Matthew, Ghali, Fawaz, & Khan, Wasiq. (2022). Comparison of subjective and physiological stress levels in home and office work environments. *International Conference on Intelligent Computing*, 183–197. [https://doi.org/10.1007/978-3-031-13832-4\\_16](https://doi.org/10.1007/978-3-031-13832-4_16)
- Hasan, Handayani. (2021). Effect of work experiance and work environment on job satisfaction. *BJRM (Bongaya Journal of Research in Management)*, 4(2), 7–10. <https://doi.org/10.37888/bjrm.v4i2.297>

- Hastutiningsih, Artha Tri. (2019). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi stres kerja. *Prosiding National Conference on Applied Business*, 8(4), 1–8.
- Hasyim, M. Ardi Nupi, Astuti, Widya, Fadhila, Nurul, & Artha, Sukma Jaya. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention karyawan (Studi Pada Pt. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Syariah, Tbk Lingkup Jabar Ii). *Jurnal Bina Bangsa Ekonomi*, Vol.13(No.02), 225–230.
- Irawanto, Dodi Wirawan, Novianti, Khusnul Rofida, & Roz, Kenny. (2021). Work from home: Measuring satisfaction between work–life balance and work stress during the COVID-19 pandemic in Indonesia. *Economies*, 9(3), 96. <https://doi.org/10.3390/economies9030096>
- Kalliath, Thomas, & Brough, Paula. (2008). Work–life balance: A review of the meaning of the balance construct. *Journal of Management & Organization*, 14(3), 323–327.
- Kristin, Devi, Marlina, Evi, & Lawita, Nadia Fathurrahmi. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 97–107.
- Marcella, Jessica, & Ie, Mei. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 6(1), 213. <https://doi.org/10.24912/jmie.v6i1.18321>
- Misbakhudin, Ari. (2023). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, Stres Kerja Dan Burnout Terhadap Tingkat Turnover Intention. *Jurnal Manajemen Dan Profesional*, 4(1), 53–63. <https://doi.org/10.32815/jpro.v4i1.1692>
- Nursalimah, Dina, & Oktafien, Shinta. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan PT. BPR Arthaguna Mandiri. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(5), 3224–3236. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i5.1998>
- Purba, Deni. (2019). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 7(1), 841–850.
- Ratnaningsih, Dina Sabta. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1267–1278. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1267-1278>
- Rohman, Malik Abdul, & Ichsan, Rully Mochammad. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi Malik. *Jurnal Mahasiswa Manajemen, Volume 2 No.1 (April 2021) E-ISSN 2798-1851 PENGARUH*, 2(1), 1–22.
- Rondonuwu, Fenia A., Rumawas, Wehelmina, & Asaloei, Sandra. (2018). Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 7(2), 30–39.
- Safitri, D., Frianto. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Burnout Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Indomarco Adi Prima Surabaya Febriani Selvia Devi Safitri 1 \*, Agus Frianto 2 1,2. *Journal of Business and Innovation Management*, 4, 1–13.
- Shabrina, Dewi, & Ratnaningsih, Ika Zenita. (2019). Hubungan antara work life balance dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. Pertani (Persero). *Jurnal Empati*, 8(1), 27–32. <https://doi.org/10.14710/empati.2019.23570>
- Siswadhi, Ferry. (2020). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa Dan

Politik Kabupaten Kerinci. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, 1(04), 272–284.  
Waruwu, Ahmad Aswan, & Litani, Fahrumi. (2023). Analisis Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Indo Teknik Tjandra Utama. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(4), 5648–5664.  
Yatipai, Theodora. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi Pada PT Pos Indonesia Tipe C Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(3), 1–7.

---

**Copyright holder:**

Riza Anggun Suci Alni (2024)

**First publication right:**

Syntax Admiration

**This article is licensed under:**

