

*PENGARUH WORK LIFE BALANCE, STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH BIMA*

**Yeni Iin Paryanti<sup>1</sup>, Kartin Aprianti<sup>2</sup>**

1,2Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima

[yeniinpariyanti83@gmail.com](mailto:yeniinpariyanti83@gmail.com)<sup>1</sup>, [kartinaprianti93@gmail.com](mailto:kartinaprianti93@gmail.com)<sup>2</sup>

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pengaruh Work Life Balance, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah Bima. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian yaitu menggunakan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian berjumlah 819 orang dengan sampel ASN sejumlah 90 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, kuesioner, dan studi pustaka. Teknik analisis data yang digunakan uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji T, dan uji F dengan diolah menggunakan program Statistical Product and Service Solution (SPSS) version 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work life balance (X1), stres kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) secara bersamaan (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah Bima.

**Kata kunci:** Work Life Balance; Stres Kerja; Lingkungan Kerja; Kepuasan Kerja

**Abstract**

*This study aims to determine the effect of work life balance, work stress and work environment on employee job satisfaction at the Bima Regional General Hospital. The approach used in this research is using an associative approach. The population in the study amounted to 819 people with a sample of 90 ASN people. Data collection techniques used are observation, questionnaires, and literature study. The data analysis technique used was validity test and reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination, T test, and F test by using the Statistical Product and Service Solution (SPSS) version 20 program. Research results shows that work life balance (X1), work stress (X2), and work environment (X3) simultaneously (simultaneously) have a significant effect on employee job satisfaction at the Bima Regional General Hospital.*

**Keywords:** Work Life Balance; Job Stress; Work environment; Job satisfaction

**PENDAHULUAN**

Cahyadi & prastiyani (2020) menjelaskan bahwa kepuasan kerja dijadikan tolak ukur perasaan pegawainya terhadap pekerjaan dan perusahaannya, sehingga perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja para pegawainya. Apabila pegawai memiliki rasa puas dengan pekerjaannya, maka dapat menimbulkan loyalitas karyawan kepada perusahaannya, dan apabila kepuasannya tidak baik, dapat membuat karyawan tidak nyaman, resah, dan cenderung keluar dari Perusahaan. Kepuasan kerja merupakan salah satu dari factor pendukung karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik. Menurut Hasibuan (Poniasih & Dewi, 2015) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya yang dirasakan karyawan. Sikap ini dapat dicerminkan dari moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja yang menyenangkan dan keseimbangan antara kehidupan didalam pekerjaan yang baik, dapat menimbulkan rasa senang dan nyaman dalam bekerja serta dapat menumbuhkan rasa loyalitas

terhadap perusahaan atau organisasi. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu work life balance, stres kerja dan lingkungan kerja.

Faktor pertama yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah work life balance. Rondonuwu, dkk (2018) menjelaskan bahwa work life balance atau Keseimbangan kehidupankerja yaitu bagaimana seseorang mampu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi, keluarganya. Work life balance yang tidak baik dikhawatirkan akan mengakibatkan pegawai kehilangan keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadinya, sehingga sulit bagi mereka dalam menikmati hidup yang dapat berakibat kurangnya waktu luang dengan diri sendiri dan keluarga, stress, dan kesehatan menurun, yang juga dapat menurunkan kualitas kerja dan kualitas mental dan fisik pegawai itu sendiri.

Faktor kedua yang mempengaruhi kepuasan kerja ialah stress kerja. Rivai (Poniasih & Dewi, 2015) menjelaskan bahwa stress kerja adalah sebuah situasi yang menimbulkan adanya ketidak seimbangan antara fisik dengan psikis yang dapat berdampak pada emosi, cara bernalar, dan juga kondisi seorang pekerja. Masalah stresskerja dalam organisasi menjadi gejala yang penting sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisiensi didalam pekerjaan. Akibat stress kerja dapat mengakibatkan beberapa gejala stress seperti mudah marah, emosi tidak stabil, sikap tidak mau terlibat dan lainnya yang tentu mengganggu pelaksanaan pekerjaan.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kepuasan kerja ialah lingkungan kerja. Lingkungan kerja menurut Kasmir (Aliya & Saragi, 2020) ialah suasana kondisi yang ada di tempat kerja yang dapat berbentuk ruang kerja dan tata letak, sarana dan hubungan kerja dengan rekan kerjanya. Lingkungan kerja harus sehat dan dibuat nyaman mungkin agar meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat berdampak terhadap kepuasan kerja karyawan. Energi positif dapat dipancarkan dari lingkungan kerja yang baik.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan terkait work life balance yaitu beberapa karyawan sering malas hadir ditempat kerja karena merasa terbebani dengan pekerjaannya. Selain itu penerapan work life balance yang kurang baik menyebabkan beberapa pegawai sering mengalami gangguan kesehatan akibat sering lembur ditempat kerja. Gangguan kesehatan yang dimaksud seperti, sering mengalami gangguan pencernaan, sakit kepala, pusing dan lainnya. Berkaitan dengan stress kerja, beberapa pegawai sering merasa stress dengan pekerjaannya sehingga seringkali terlihat melayani pasien dengan kurang ramah dan wajah cemberut. Hal ini dikarenakan tuntutan pekerjaan yang tinggi untuk terus memberikan pelayanan yang prima.

Hasil observasi berkaitan dengan lingkungan kerja, beberapa ruang kerja pegawai kurang sirkulasi udara sehingga sering tidak nyaman berlama- lama dalam ruangan. selain itu juga banyaknya barang yang tidak tersusun rapi menyebabkan ruang gerak dalam ruang kerja mejadi sempit sehingga pegawai kurang nyaman dalam bekerja. Dalam hal komunikasi dengan rekan kerja, menurut beberapa pegawai sering terjadi miskomunikasi sehingga pekerjaan sering tertunda. Lingkungan kerja fisik serta non fisik yang kurang baik dan tidak menyenangkan akan membuat pegawai tidak dapat maksimal dalam melakukan pekerjaannya serta akan menurunkan kepuasankerja. Permasalahan terkait kepuasan kerja adalah kurangnya pemberian reward atau penghargaan seperti pujian dari atasan atas hasil pekerjaan yang baik. Pemberian pujian bagi bawahan akan membuat bawahan merasa dihargai atas pekerjaannya dan membuat kepuasan kerja meningkat.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. WORK LIFE BALANCE**

*Lumunon (2019)* menjelaskan *Work life balance* merupakan kemampuan karyawan untuk dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dengan kebutuhan pribadi. Jadi *Work life balance* secara sederhana merupakan suatu kondisi di mana seorang pekerja dapat mengatur

waktu secara baik atau dapat menyelaraskan antara pekerjaan di tempat kerja serta kebutuhan pribadi dan kehidupan dalam keluarga. Sedangkan menurut greenhaus (Shabrina & Zenita 2019) *work life balance* adalah keseimbangan yang terkait pada individu dalam memenuhi tanggung jawab pekerjaan, tanggung jawab dalam keluarga maupun dalam kehidupan. Indikator *work life balance* berdasarkan penelitian Rondonuwu dkk (2018) sebagai berikut :

- a. *Time balance* (keseimbangan waktu) merujuk pada jumlah waktu yang diberikan oleh individu baik bagi pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaan misalnya waktu bagikeluarganya.
- b. *Involvement balance* (keseimbangan keterlibatan) merujuk pada jumlah atau tingkat keterlibatan secara psikologis dan komitmen suatu individu dalam pekerjaannya maupun hal-hal yang diluarpekerjaannya.
- c. *Satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan) merujuk pada jumlah tingkat kepuasan suatu individu terhadap kegiatan pekerjaannya maupun hal-hal diluarpekerjaannya

## **2. STRES KERJA**

Menurut Morhead & Griffin (Prisillya & Angelique,2020) stres kerja adalah respon karyawan saat bekerja dimana seseorang merasakan rangsangan tuntutan psikologis atau fisik secara berlebihan daripada yang seharusnya dirasakan kepada orang tersebut. menurut Landi (Cahyadi & Prastyani, 2020) stres kerja adalah ketidak seimbangan keinginan dan kemampuan memenuhinya sehingga menimbulkan konsekuensi penting bagidirinya. Berdasarkan penelitian Massie at al., (2018) dan prisillya dan angelique (2020) indikator stres kerja diantaranya sebagai berikut:

- a. kondisi pekerjaan adalah beban pekerjaan berlebihan secara kuantitatif, bahaya fisik dan jadwalbekerja.
- b. tuntutan tugas adalah stresor yang muncul dari tugas yang dituntut oleh seseorang yang memegang pekerjaan tertentu. beberapa keputusan sifatnya menimbulkan stres, yang dibuat dibawa tekanan waktu, yang mempunyai konsekuensi serius dan yang harus dibuat dari informasi tidaklengkap.
- c. tuntutan interpersonal adalah stresor yang dikaitkan dengan hubungan dalam organisasi. Walaupun dalam beberapa kasus hubungan interpersonal dapat mengurangi stres, hal ini juga dapat menjadi sumber stres ketika kelompok menekan individu atau ketika terjadikonflik.

## **3. LINGKUNGAN KERJA**

Nitisemito (Sangadah & Kartawidjaja, 2020) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerjaan, yang dapat mempengaruhi seorang pekerja dalam menjalankan tugas yang diberikan. Sedangkan Poniasih & Dewi (2015) lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan tugas mereka, dimana lingkungan tersebut membawa pengaruh baik ataupun kurang baik bagi karyawan dalam mencapai hasilmereka. Berdasarkan penelitian Aliya & Saragih (2020) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Lingkungan kerja non fisik adalah segala sesuatu yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja karyawan Baik dengan sesame rekan kerja, dengan atasan atau denganbawahan.
- b. Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekita para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas. Seperti penerangan, kebisingan, suhu udara, ruang gerak yang diperlukan, pewarnaan, dankeamanan.

## **4. KEPUASAN KERJA**

Menurut Spector (Wenno, 2018) kepuasan kerja yaitu suatu perasaan seseorang

secara umum terhadap pekerjaannya ataupun sebagai rangkaian yang saling berhubungan dari sikap-sikap seseorang terhadap aspek-aspek pekerjaannya. Sedangkan menurut Jang & Juliana (Aliya & Saragih, 2020) kepuasan kerja adalah kunci dalam memahami perilaku organisasi, dan yang paling sering dipelajari dalam pengelolaan sumber daya manusia. Indikator kepuasan kerja dalam penelitian Wenno (2018) adalah sebagai berikut:

- a. Gaji (*pay*) yaitu kepuasan terhadap gaji dan kenaikan gaji.
- b. Promosi (*promotion*) yaitu kepuasan akan mendapatkan kesempatan promosi.
- c. Penghargaan dari tempat kerja (*contingen rewards*) yaitu kepuasan terhadap reward yang diberikan terhadap performa yang baik.
- d. Prosedur kerja (*operating conditions*) yaitu kepuasan terhadap peraturan- peraturan dan prosedur perusahaan.

## METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh work life balance, stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Rumah Sakit Umum Daerah Bima. Instrumen penelitian yang digunakan yaitu kuesioner dengan skala likert. Dengan pemberian skoring mengikuti pada tabel berikut:

populasi yang digunakan yaitu seluruh pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Bima sebanyak 819 pegawai. Berdasarkan perhitungan ukuran sampel menggunakan rumus slovin diperoleh sampel sebesar 89 responden dan peneliti mengambil sampel dengan pembulatan menjadi 90 responden. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *convenience sampling* adalah teknik sampling dimana pengambilan sampel didasarkan pada ketersediaan dan kemudahan untuk mendapatkan responden penelitian. Dalam penelitian ini yaitu para pegawai yang dapat dengan mudah ditemui dan dijangkau oleh peneliti sehingga memiliki kesediaan waktu mengisi kuesioner, mengingat kesibukan pekerjaan dari masing-masing pegawai.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengujian validitas variabel work life balance (X1), stres kerja (X2), lingkungan kerja (X3) dan kepuasan kerja (Y) pada tabel 1 di atas, menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi pada setiap item pernyataan  $> 0,300$  sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item kuesioner dalam penelitian ini “**Valid**”. Berdasarkan hasil analisis statistik dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian pada setiap variabel dinyatakan “**reliabel**”, karena nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) lebih dari 0,600. Artinya butir-i butir pertanyaan dalam koesioner memiliki konsistensi untuk mengukur variabel.

Penelitian ini memiliki model regresi yang baik karena berdistribusi normal, terhindar dari multikolinearitas dan autokorelasi serta tidak mengalami gejala heteroskedastisitas sehingga dapat dilanjutkan untuk analisis selanjutnya.

**Tabel 1**  
Hasil Koefisien Korelasi  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.767 <sup>a</sup>	.589	.574	2.310

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Work Life Balance

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah, 2022

Work life balance, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,767 berada pada interval 0,60 – 0,799 sesuai pedoman hubungan tingkat korelasi, dengan tingkat hubungan kuat Dapat disimpulkan bahwa nilai korelasi 0,767 yang berarti tingkat hubungan antara variabel work life balance, stresskerja dan lingkungankerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Rumah Umum Sakit Daerah Bimayaitu memiliki tingkat **hubungan kuat**.

Dari tabel 1 diatas dapat diketahui nilai koefisien Determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,574 menunjukkan bahwa variabel work life balance (X1), stres kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) hanya mempengaruhi kepuasan kerja (Y) sebesar 57,4% Dan untuk 42,6% sisanya dipengaruhi oleh variabel yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

**Tabel 2**  
Hasil Uji f

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13.675	2.199		6.218	.000
1					
Work Life Balance	.729	.119	.652	6.144	.000
Stres Kerja	-.257	.090	-.236	-2.863	.005
Lingkungan Kerja	.230	.120	.225	1.913	.059

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah, 2022

**H1 : Work life balance berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Bima**

Dari hasil analisis pada tabel 2 diatas diperoleh nilai t hitung sebesar 6,144 dan nilai t tabel =  $t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,05/2; 90-3-1) = t(0,025;86) = 1,988$ . Berartini nilai t hitung lebih besardari t tabel ( $6,144 > 1,988$ ) serta nilai sig  $0,000 < 0,05$ , yang berarti bahwa work life balance berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Bima. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis **H1 terbukti dan diterima**.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wenno (2018) dan Rondonuwu dkk (2018) yang menunjukkan bahwa work life balance memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Cahyadi

& Prastiyani (2020) menunjukkan hasil yang serupa dimana work life balance berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

**H2 : Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Bima**

Dari hasil analisis pada tabel 2 diatas diperoleh nilai t hitung sebesar -2,863 dan nilai t tabel =  $t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,05/2; 90-3-1) = (0,025;86) = 1,988$ . Berarti nilai t hitung lebihbesardari t tabel ( $2,863 > 1,988$ ) serta nilai sig  $0,005 < 0,05$ , yang berarti bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Bima. Tanda negatif pada nilai t hitung = - 2,863 menunjukkan arah hubungan yang berbanding terbalik artinya jika stres kerja tinggi maka kepuasan kerja rendah, begitupun sebaliknya jika stres kerja rendah maka kepuasan kerja tinggi. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis **H2 terbukti dan diterima**.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wibowo et al., (2015) serta Poniasih & Dewi (2015) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian lain dilakukan oleh Cahyadi & prastiyani (2020) juga menunjukkan hal yang sama bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

**H3 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Rumah Sakit Umum Daerah Bima**

Dari hasil analisis pada tabel 2 diatas diperoleh nilai t hitung sebesar 1,913 dan nilai t tabel =  $t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,05/2; 90-3-1) = (0,025;86) = 1,988$ . Berartini nilai t hitung lebih kecil dari t tabel ( $1,913 < 1,988$ ) serta nilai sig  $0,059 > 0,05$ , yang berarti bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Bima. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis **H3 tidak terbukti dan ditolak**.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Dhermawan dkk (2012) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ganesha & Saragih (2019) serta Aliya & Saragih (2020) yang mengungkapkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

**Uji F**

**Tabel 3**  
Hasil Uji f  
ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	657.338	3	219.113	41.048	.000 <sup>b</sup>
Residual	459.062	86	5.338		
Total	1116.400	89			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

---

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Work Life Balance

---

Sumber: Data diolah, 2022

#### **H4 : Work Life Balance, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah Bima**

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 3 diatas dapat dilihat nilai F hitung sebesar 41,048 dengan nilai F tabel sebesar 2,71 sehingga  $41,048 > 2,71$  dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka hipotesis H4 terbukti dan diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel work life balance (X1), stres kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Bima.

#### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan kesimpulan pada penelitian ini adalah:

1. Work life balance berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Bima.
2. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Bima.
3. Lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Bima.
4. Work life balance, stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Bima.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Aliya & Saragih. 2020. Pengaruh Work Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt Telkom Divisi Telkom Regional Iii Jawa Barat. *Jimea*. 4 (3) 84-95.
- prisillya & angelique .2020. Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Niat untuk Berpindah. *Jurnal Manajrial dan Kewirausahaan*. 11 (2). 299-305
- Atheya & Arora. 2014. Stress And Its Brunt On Employee's Work Life Balance. *Journal Of Humanities And Social Science*. 19 (03),57-62
- Cahyadi & Prastyani. 2020. "Mengukur Work Life Balance, Stres Kerja Dan Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja Pada Wanita Pekerja" *Jurnal Ekonomi* 11(2): 172-177.
- Dhermawan, Dkk. 2012. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Dilingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen*. 2(2),173-174.
- Ganesha & Saragih. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Unit Data Scientist Divisi Digital Service Pt Telekomunikasi, Tbk. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*.3(3).
- Ghozali, I. . (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25 (9th Ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Poniasih & Dewi. 2015. "Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan" *Jurnal Manajemen Unud* 04(6): 1560-1573.
- PENGARUH WORK LIFE BALANCE..... (Yeni Iin Paryanti) 27***

- Rondonuwu Dkk. 2018. "Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada." Jurnal Administrasi Bisnis 7(2): 30–38.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Alfabeta.
- Wibowo Et Al., 2015. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Karyawan. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis. 4(2), 125-145
- Wenno Dkk. 2018. Hubungan Antara Work Life Balance Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pt Pln Persero Area Ambon. Jurnal Maneksi. 7(1)