

Pengaruh *Work Life Balance* Dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di BPPLP Kota Semarang

Haerlis Mawar Daeni¹, Moehammad Shadiq Helmy Oemar², Devy Sofyanty³

Universitas Bina Sarana Informatika^{1,2,3}

Jl. Raya Kaliabang No.8, Perwira, Kec. Bekasi Utara, Kota Bks, Jawa Barat 17122

Email: haerlismawar003@gmail.com¹, shadiqhelmy.bsi@gmail.com², devy.dyy@bsi.ac.id³

Submit:
03-09-2025

Revisi:
11-09-2025

Terima
20-09-2025

Terbit Online:
09-10-2025

ABSTRAKSI

Abstrak - Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Work Life Balance* dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai di Balai Pemusatan dan Latihan Olahraga Pelajar, baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan analisis statistik. Data yang dikumpulkan terdiri dari data primer dan sekunder, dengan kuesioner sebagai instrumen utama. Teknik pengambilan sampel dilakukan melalui metode *non-probability* sampling, menggunakan pendekatan sampel jenuh, sehingga seluruh populasi yang berjumlah 56 orang dijadikan responden dalam penelitian ini. Teknik analisis data dalam penelitian ini meliputi Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik, serta Uji Hipotesis yang terdiri dari Analisis Regresi Linier Berganda, Uji F, Uji t, dan Uji Koefisien Determinasi. Proses pengolahan data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak statistik SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, Sementara Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara simultan, kedua variabel *Work Life Balance* dan Stres Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai di Balai Pemusatan dan Latihan Olahraga Pelajar.

Keyword: *Work Life Balance*, Stres Kerja, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

Abstracts - This study aims to analyze the effect of *Work Life Balance* and Job Stress on employee Job Satisfaction at the Center for Student Sports Education and Training, both partially and simultaneously. The research employs a quantitative approach with statistical analysis. The data collected include both primary and secondary sources, using a questionnaire as the main instrument. The sampling technique used is *non-probability* sampling with a saturated sample approach, in which all 56 employees in the population were selected as respondents. Data analysis techniques include instrument testing, classical assumption testing, and hypothesis testing consisting of multiple linear regression analysis, F-test, t-test, and coefficient of determination. The data were processed using SPSS version 25. The results show that partially, *Work Life Balance* has a positive and significant effect on employee job satisfaction, while Job Stress has no significant effect. Simultaneously, both *Work Life Balance* and Job Stress have a positive and significant effect on employee Job Satisfaction at the Center for Student Sports Education and Training.

Keywords: *Work Life Balance*, Job Stress, Job Satisfaction

1. PENDAHULUAN

Di era globalisasi dan digitalisasi yang ditandai dengan kemajuan teknologi, perubahan sosial, dan dinamika ekonomi yang semakin kompleks, organisasi di sektor publik maupun swasta tidak hanya dituntut untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas, tetapi juga memperhatikan kesejahteraan pegawai. *Work-life balance* menjadi salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia, yang berperan

dalam menjaga keseimbangan psikologis, sosial, dan profesional pegawai.

Balai Pemusatan Pendidikan dan Latihan Olahraga Pelajar (BPPLP) Kota Semarang memiliki karakteristik pekerjaan yang menuntut fisik, waktu, dan emosional secara tinggi, terutama dalam pembinaan atlet pelajar. Data absensi tahun 2025 menunjukkan tingginya kejadian *force majeure*, keterlambatan, dan penugasan luar, sedangkan hasil wawancara dan observasi mengindikasikan keluhan pegawai mengenai

beban kerja berlebih, jam kerja melebihi batas, keterbatasan waktu pribadi, serta stres kerja yang memengaruhi kepuasan kerja.

Fenomena tersebut mengindikasikan adanya ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta tingginya stres kerja yang berpotensi menurunkan kepuasan kerja pegawai. Kondisi ini perlu diteliti untuk mengetahui sejauh mana *Work Life Balance* dan stres kerja memengaruhi kepuasan kerja di lingkungan instansi pemerintah bidang olahraga pelajar.

Work-life balance adalah kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaan tanpa mengabaikan kehidupan pribadinya, sehingga tetap memiliki waktu untuk keluarga, aktivitas fisik, maupun hobi pribadi. (Marecki, 2024) Menurut (Fisher et al., 2009) dalam (Naim, 2024) *Work-Life Balance* terdiri dari empat indikator utama, yaitu :

1. *Work Interference With Personal Life* (WIPL)
Menggambarkan tingkat gangguan yang disebabkan oleh pekerjaan terhadap kehidupan pribadi seseorang. Contohnya, beban kerja yang tinggi atau jadwal kerja yang padat dapat menyulitkan individu dalam mengatur waktu untuk urusan pribadi atau keluarga.
2. *Personal Life Interference With Work* (PLIW)
Sejauh mana aspek-aspek dalam kehidupan pribadi seseorang berdampak negatif pada performa kerja. Misalnya, masalah pribadi atau tekanan keluarga dapat mengganggu fokus dan produktivitas individu saat bekerja.
3. *Personal Life Enhancement Of Work* (PLEW)
Menunjukkan bagaimana kondisi kehidupan pribadi yang positif dapat meningkatkan kualitas dan efektivitas kerja seseorang. Contohnya, ketika seseorang merasa puas dan bahagia dalam kehidupannya, hal tersebut dapat memotivasi dan menciptakan suasana kerja yang lebih baik.
4. *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL)
Menjelaskan bagaimana pengalaman dan keterampilan yang diperoleh dari pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi. Misalnya, pengetahuan dan keahlian yang didapat selama bekerja dapat digunakan untuk memperbaiki dan mempermudah aktivitas sehari-hari di luar pekerjaan.

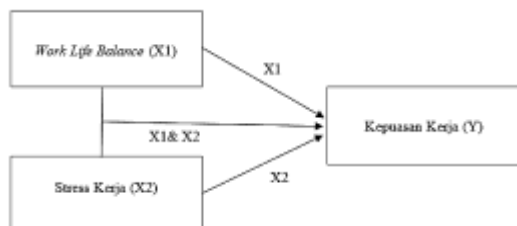
Menurut (Mensah, 2021), stress kerja terjadi ketika individu mengalami ketegangan emosional, fisiologis, dan mental akibat tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan atau sumber daya yang dimiliki, yang kemudian mengganggu produktivitas dan kesejahteraannya. Menurut Mangkunegara (2017) dalam (Rachmawati K et al., 2024) Adapun empat indikator stres kerja antara lain sebagai berikut:

1. Konflik Peran
Merupakan bentuk ketidaksesuaian atau perbedaan pandangan yang dialami individu terkait dengan tuntutan peran dalam pekerjaan, yang dapat menimbulkan tekanan psikologis.

2. Beban Kerja
Terjadi ketika terdapat ketidakseimbangan antara kapasitas atau kompetensi individu dengan tanggung jawab dan tugas yang dibebankan oleh atasan, sehingga memicu tekanan kerja.
3. Hubungan di Tempat Kerja
Ketegangan atau tekanan yang timbul akibat interaksi sosial di tempat kerja, terutama ketika beban tugas meningkat dan memengaruhi keharmonisan hubungan antar rekan kerja maupun dengan atasan.
4. Perkembangan Karier
Rasa terkejut atau ketidaknyamanan yang dirasakan karyawan ketika mengalami perubahan posisi atau pekerjaan baru, terutama jika belum terbiasa dengan lingkungan dan tuntutan pekerjaan yang berbeda.
Menurut Robbins dan Judge (2022) dalam (Firdaus, 2025) mengartikan kepuasan kerja sebagai hasil dari evaluasi emosional terhadap pengalaman kerja seseorang yang memenuhi atau melebihi harapan. Menurut Wibowo (2011) dalam (Haris et al., 2023) indikator dalam kepuasan kerja sebagai berikut :

1. Upah
yaitu jumlah kompensasi yang diterima individu sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah diselesaikan, yang diharapkan sesuai dengan kebutuhan hidup serta mencerminkan rasa keadilan.
2. Promosi
yaitu peluang yang dimiliki seseorang untuk berkembang melalui peningkatan posisi atau jabatan. Individu akan menilai apakah peluang promosi tersebut terbuka atau tertutup, dan sejauh mana kemungkinan mereka untuk naik jabatan. Tingkat keterbukaan dan kejelasan dalam proses promosi ini turut memengaruhi kepuasan kerja yang dirasakan.
3. Supervisi
merujuk pada kegiatan memberikan arahan dan pengawasan terhadap karyawan yang berada di tingkat bawah dalam struktur organisasi atau kelompok kerja.
4. Keuntungan
yaitu berbagai bentuk manfaat tambahan yang diterima karyawan dari perusahaan, seperti asuransi kesehatan, cuti atau liburan, serta fasilitas lain yang mendukung kesejahteraan karyawan.
5. Apresiasi
yaitu bentuk pengakuan dan penghormatan atas kinerja atau kontribusi seseorang, yang diwujudkan melalui pemberian penghargaan atau pengakuan resmi.

Kerangka Berpikir sebagai berikut:



Sumber: Data diolah (Penulis,2025)

Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis 1: Pengaruh *Work-Life Balance* (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) Pegawai di Balai Pemusatan Pendidikan dan Latihan Olahraga Pelajar Kota Semarang.

H₀: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *Work-life balance* terhadap kepuasan kerja pegawai.

H₁: Terdapat pengaruh yang signifikan antara *Work-life balance* terhadap kepuasan kerja pegawai.

Hipotesis 2: Pengaruh Stress Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) Pegawai di Balai Pemusatan Pendidikan dan Latihan Olahraga Pelajar Kota Semarang

H₀: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara stress kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.

H₂: Terdapat pengaruh yang signifikan antara stress kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.

Hipotesis 3: Pengaruh Simultan *Work-Life Balance* (X1) dan Stress Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) Pegawai di Balai Pemusatan Pendidikan dan Latihan Olahraga Pelajar Kota Semarang

H₀: *Work-life balance* dan stress kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

H₃: *Work-life balance* dan stress kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif asosiatif, yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Work-life balance* dan stress kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan pengukuran hubungan antar variabel secara objektif menggunakan data numerik dan uji statistik. Subjek penelitian adalah seluruh pegawai tetap Balai Pemusatan Pendidikan dan Latihan Olahraga Pelajar (BPLOP) Kota Semarang, dengan jumlah populasi sebanyak 56 orang. Karena jumlahnya yang relatif kecil dan manageable, penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel dilakukan melalui metode *non-probability sampling*, menggunakan pendekatan

sampel jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sampel.

Instrumen utama dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup berbasis skala Likert 5 poin, dengan rentang nilai dari “sangat tidak setuju” (1) hingga “sangat setuju” (5), yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya.

Tabel 1. Pengukuran Skala Likert

Kategori Jawaban	Skor
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Netral	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Sumber : (Sugiyono, 2022)

Alat bantu yang digunakan dalam pengolahan dan analisis data adalah perangkat lunak IBM SPSS versi 25, yang berfungsi untuk melakukan uji instrumen (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), serta uji hipotesis melalui regresi linear berganda, uji-t (parsial), uji-F (simultan), dan koefisien determinasi (R²).

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh responden, yang mencakup tiga variabel utama: *Work-Life Balance* (X1) yang diukur dengan empat indikator menurut Fisher et al. (2009), yaitu *Work Interference With Personal Life*, *Personal Life Interference With Work*, *Personal Life Enhancement of Work*, dan *Work Enhancement of Personal Life*; Stress Kerja (X2) yang diukur berdasarkan indikator Mangkunegara (2017), yaitu konflik peran, beban kerja, hubungan kerja, dan perkembangan karier; serta Kepuasan Kerja (Y) yang diukur melalui lima indikator menurut Wibowo (2011), yaitu upah, promosi, supervisi, keuntungan, dan apresiasi. Untuk memberikan gambaran yang jelas dan terukur mengenai hubungan antar variabel sehingga dapat dijadikan dasar bagi penelitian replikasi maupun pengembangan kebijakan manajerial yang berbasis data.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Work Life Balance* dan stress kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Balai Pemusatan Pendidikan dan Latihan Olahraga Pelajar Kota Semarang. Hasil penelitian diawali dengan analisis deskriptif terhadap ketiga variabel, yaitu *Work Life Balance* (X₁), stress kerja (X₂), dan kepuasan kerja (Y). Pada tahap pertama peneliti melakukan analisis Berdasarkan karakteristik jenis kelamin dari jumlah responden sebanyak 56, Berikut jumlah data berdasarkan karakteristik jenis kelamin.

3.1. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Pengujian ini dilakukan melalui analisis korelasi *Pearson Product Moment* dengan cara membandingkan nilai *r hitung* terhadap *r tabel*. Adapun

kriteria penentuannya adalah sebagai berikut: Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pernyataan dinyatakan valid

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan dinyatakan tidak valid

Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 56 orang, dengan taraf signifikansi sebesar $\alpha = 0,05$. Berdasarkan nilai distribusi r tabel: df: $n - 2$, df: $56 - 2 = 54$. Maka diperoleh nilai r tabel sebesar 0.2632.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas *Work LifeBalance* (X1)

Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Kriteria	Keterangan
X1.1	0.661	0.2632	Rhitung>Rtabel	Valid
X1.2	0.676	0.2632	Rhitung>Rtabel	Valid
X1.3	0.595	0.2632	Rhitung>Rtabel	Valid
X1.4	0,59	0.2632	Rhitung>Rtabel	Valid
X1.5	0,588	0.2632	Rhitung>Rtabel	Valid
X1.6	0,718	0.2632	Rhitung>Rtabel	Valid
X1.7	0,496	0.2632	Rhitung>Rtabel	Valid
X1.8	0,621	0.2632	Rhitung>Rtabel	Valid

Sumber: (Penulis, 2025)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Stress Kerja (X2)

Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Kriteria	Keterangan
X2.1	0.780	0.2632	Rhitung>Rtabel	Valid
X2.2	0.841	0.2632	Rhitung>Rtabel	Valid
X2.3	0.603	0.2632	Rhitung>Rtabel	Valid
X2.4	0,698	0.2632	Rhitung>Rtabel	Valid
X2.5	0,714	0.2632	Rhitung>Rtabel	Valid
X2.6	0,743	0.2632	Rhitung>Rtabel	Valid
X2.7	0,782	0.2632	Rhitung>Rtabel	Valid
X2.8	0,765	0.2632	Rhitung>Rtabel	Valid

Sumber: Data diolah SPSS versi 25 (Penulis, 2025)

Tabel 4. Hasil Validitas Kepuasan Kerja (Y)

Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Kriteria	Keterangan
Y.1	0.652	0.2632	Rhitung>Rtabel	Valid
Y.2	0.591	0.2632	Rhitung>Rtabel	Valid
Y.3	0.837	0.2632	Rhitung>Rtabel	Valid
Y.4	0,708	0.2632	Rhitung>Rtabel	Valid

Y.5	0,455	0.2632	Rhitung>Rtabel	Valid
Y.6	0,515	0.2632	Rhitung>Rtabel	Valid
Y.7	0,642	0.2632	Rhitung>Rtabel	Valid
Y.8	0,58	0.2632	Rhitung>Rtabel	Valid
Y.9	0,747	0.2632	Rhitung>Rtabel	Valid
Y.10	0,583	0.2632	Rhitung>Rtabel	Valid

Sumber: Data diolah SPSS versi 25 (Penulis, 2025)

Berdasarkan hasil Uji Validitas, bahwa seluruh item pernyataan pada Variabel *Work Life Balance*, *Stress Kerja* dan *Kepuasan Kerja* dinyatakan valid karena nilai $R_{hitung} >$ dari nilai R_{tabel} .

2 Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Work Life Balance (X1)	0,769	0,60	Reliabel
Stress Kerja (X2)	0,881	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,835	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS versi 25 (Penulis, 2025)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,60, sehingga instrumen kuesioner dinyatakan reliabel.

3.2. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0
	Std. Deviation	3,62044317
Most Extreme Differences	Absolute	0,076
	Positive	0,076
	Negative	-0,045
Test Statistic		0,076
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200c,d
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data diolah SPSS versi 25 (Penulis, 2025)

Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$ menunjukkan bahwa data telah memenuhi asumsi normalitas, sehingga model regresi layak digunakan.

2. Uji Multikolinearitas

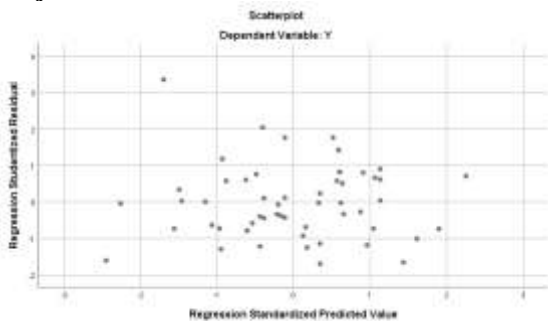
Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Work Life Balance	0,937	1,067
	Stress Kerja	0,937	1,067

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
Sumber: Data diolah SPSS versi 25 (Penulis, 2025)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, diperoleh bahwa nilai *tolerance* untuk variabel *Work Life Balance* (X1) dan *Stress Kerja* (X2) sebesar 0,937, yang berarti melebihi batas minimum 0,10, serta nilai VIF sebesar 1,067, sehingga tidak terdapat multikolinearitas antar variabel independen dan model regresi dapat diinterpretasikan dengan baik.

3. Uji Heterokedaksitas



Sumber: Data diolah (Penulis, 2025)
Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan scatterplot hasil uji heteroskedastisitas, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan.

Salah satu teknik yang umum digunakan untuk mendeteksi adanya gejala heteroskedastisitas adalah Uji Glejser. Dalam metode ini, variabel dependen yang digunakan adalah nilai absolut dari residual (ABSRES)

Tabel 8. Hasil Uji Heterokedaksitas

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	4,554	3,312	1,375	0,175
	Work Life Balance	-	0,038	-0,458	0,649
	Stress Kerja	-	0,019	-0,358	0,721

a. Dependent Variable: ABSRES

Sumber: Data diolah SPSS versi 25 (Penulis, 2025)

Hasil uji heterokedasitas Glejser menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel *Work Life Balance* (0,649) dan *Stres Kerja* (0,721) lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedasitas.

3.3. Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Coefficientsa		
		Unstandardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	
1	(Constant)	13,779	5,406	0,014
	Work Life Balance	0,883	0,135	0
	Stress Kerja	-0,059	0,089	0,506

Sumber: Data diolah SPSS versi 25 (Penulis, 2025)

Berikut ringkasan hasil analisis regresi:

1. Konstanta (13,779): Menunjukkan tingkat kepuasan kerja dasar saat *Work Life Balance* dan *Stres Kerja* tidak berpengaruh.
2. *Work Life Balance* (X₁): Koefisien 0,883 dan signifikan ($p = 0,000$), artinya peningkatan *Work Life Balance* 1 poin akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,883 poin secara signifikan.
3. *Stres Kerja* (X₂): Koefisien -0,059 namun tidak signifikan (0,506), sehingga tidak terbukti berpengaruh nyata terhadap kepuasan kerja dalam penelitian ini

3.4. Uji Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Tabel 10. Hasil Uji t (Parsial)

Model		Coefficientsa			
		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	13,779	5,406	2,549	0,014
	Work Life Balance	0,883	0,135	6,532	0,000
	Stress Kerja	-0,059	0,089	0,669	0,506

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
Sumber: Data diolah SPSS versi 25 (Penulis, 2025)

Work Life Balance (X₁): t hitung 6,532 > t tabel 2,005 dan signifikansi 0,000 < 0,05, maka H₀ ditolak. Artinya, *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. *Stres Kerja* (X₂): t hitung -0,669 < t tabel 2,005 dan signifikansi 0,506 > 0,05, maka H₀ diterima. Artinya, *Stres Kerja* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

2. Uji F (Simultan)

Tabel 11. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVAa

Model		Sum of Squares	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	657,921	328,96	24,184	.000b
	Residual	720,918	13,602		
	Total	1378,839			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja					
b. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Work Life Balance					

Sumber: Data diolah SPSS versi 25 (Penulis, 2025)

Hasil analisis ANOVA menunjukkan F hitung $24,184 > F$ tabel 3,17 dan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga

H_0 ditolak. Artinya, *Work Life Balance* dan Stress Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

3.5. Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi Parsial

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial (X1)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.688a	0,473	0,463	3,669
a. Predictors: (Constant), Work Life Balance				
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja				

Sumber: Data diolah SPSS versi 25 (Penulis, 2025)

Nilai R Square sebesar 0,473 menunjukkan bahwa 47,3% variasi Kepuasan Kerja dijelaskan oleh *Work Life Balance*, sementara 52,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial (X1)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.237a	0,056	0,039	4,909
a. Predictors: (Constant), Stress Kerja				
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja				

Sumber: Data diolah SPSS versi 25 (Penulis, 2025)

Nilai R Square sebesar 0,056 menunjukkan bahwa Stress Kerja hanya menjelaskan 5,6% variasi Kepuasan Kerja, sehingga pengaruhnya tergolong lemah, sementara 94,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Tabel 14. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary ^b				
----------------------------	--	--	--	--

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.691a	0,477	0,457	3,688
a. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Work Life Balance				
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja				

Sumber: Data diolah SPSS versi 25 (Penulis, 2025)

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,457 menunjukkan bahwa 45,7% variasi Kepuasan Kerja dapat dijelaskan secara simultan oleh *Work Life Balance* dan Stress Kerja, sedangkan 54,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Ini menandakan model memiliki kontribusi yang cukup baik.

3.6. Pembahasan

Pengaruh *Work Life Balance* (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel *Work Life Balance* (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 6,532, jauh lebih besar dari t tabel sebesar 2,005, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai Balai Pemusatan Pendidikan dan Latihan Olahraga Pelajar Kota Semarang.

Hal ini mendukung teori dari (Erdianza et al., 2020), yang menyatakan bahwa *work-life balance* memungkinkan individu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga dapat meningkatkan rasa puas dalam bekerja. (Gusman & Kusmayadi, 2023) manufaktur di Kabupaten Karawang menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh positif sebesar 97,9% terhadap kepuasan kerja (koefisien regresi = 0,979, $p = 0,000$). Selain itu, ketika diuji secara simultan bersama variabel lingkungan kerja, model penelitian menghasilkan Adjusted $R^2 = 0,541$, yang berarti 54,1% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh kombinasi kedua variabel tersebut.

Namun, hasil ini berbeda dengan penelitian (Findy et al., 2020) yang menemukan bahwa *Work-Life Balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan serupa juga dikemukakan oleh (Palar et al., 2022) dalam studi pada PT. PLN Area Manado, di mana secara parsial (T. Lestari et al., 2024) *Work-Life Balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($p > 0,05$), meskipun secara simultan bersama variabel lain masih berpengaruh. Hal ini mengindikasikan bahwa dalam beberapa konteks organisasi, dampak (Nurmala & Yusuf, 2025) *Work-Life Balance* dapat bervariasi dan kemungkinan dipengaruhi oleh faktor lain, seperti fleksibilitas kerja, motivasi, maupun gaya kepemimpinan.

Pengaruh Stress Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hasil uji parsial Variabel Stress Kerja (X2) memiliki nilai t hitung sebesar -0,669 dan nilai signifikansi 0,506, yang berarti lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Artinya, dapat disimpulkan bahwa Stress Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Meskipun analisis deskriptif menunjukkan bahwa banyak pegawai mengalami tingkat stres yang cukup tinggi, terutama akibat beban kerja yang berat dan terbatasnya waktu istirahat, hal ini tidak secara langsung berdampak pada menurunnya kepuasan kerja.

Didukung dari teori (Lisa Saputri, 2024), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja, dengan nilai t hitung = 1,115 < t tabel = 1,972 dan Sig. = 0,267 > 0,05. Namun, secara simultan stres kerja bersama dengan variabel lain memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan nilai F hitung = 5,821 > F tabel = 3,12 dan Sig. = 0,001 < 0,05, serta kontribusi model sebesar Adjusted R² = 0,312 (31,2%). secara bersama-sama (simultan) bisa memberikan pengaruh. Temuan ini mengindikasikan bahwa terdapat faktor lain, seperti kecerdasan emosional, yang kemungkinan berperan sebagai mediator dalam memperkecil pengaruh stress kerja terhadap tingkat kepuasan pegawai.

Hasil penelitian ini berbeda dengan beberapa studi lain. terdapat penelitian oleh (Hassira & Kasmiruddin, 2023) pada perawat di RSUD Bangkinang yang menunjukkan bahwa Stress Kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap Kepuasan Kerja, ditunjukkan oleh nilai t hitung = -5,966 < -1,664 dengan p = 0,000 < 0,05. Secara simultan, Lingkungan Kerja dan Stress Kerja bersama-sama memengaruhi Kepuasan Kerja (F = 91,484; p = 0,000).”

Pengaruh *Work Life Balance* (X1) dan Stress Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 24,184 lebih besar dari F tabel 3,17, dengan signifikansi 0,000. Hal ini berarti bahwa secara simultan *Work Life Balance* dan Stress Kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Model regresi juga menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,457, yang berarti sebesar 45,7% variasi pada Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh kombinasi kedua variabel independen dalam model, yaitu *Work Life Balance* dan Stress Kerja, sedangkan sisanya sebesar 54,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Temuan ini sejalan dengan penelitian (Rachmawati & Susanto, n.d.) yang mencatat nilai F hitung = 6,214; Sig. = 0,004; R² = 14,8%, yang berarti *Work Life Balance* dan Stress Kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kepuasan kerja. Namun, hasil ini berbeda dengan penelitian (H. Lestari et al., 2025) yang walaupun juga menemukan pengaruh simultan signifikan (F hitung = 15,329; Sig. = 0,000), tetapi analisis parsial menunjukkan bahwa Stress Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai t hitung = -2,741; Sig. = 0,008.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian tentang *Work Life Balance* dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Balai Pemusatan Pendidikan dan Latihan Olahraga Pelajar dapat diimpulasebagai berikut:

1. Dari hasil pengujian statistik uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 6,532 lebih besar dari t tabel 2,005, dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga H₁ diterima dan H₀ di tolak. Artinya, semakin baik *work life balance* yang dirasakan pegawai, maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja mereka. Hal ini disimpulkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai di lingkungan Balai Pemusatan Pendidikan dan Latihan Olahraga Pelajar Kota Semarang. Dengan nilai koefisien determinasi yang telah ditunjukkan pada nilai R square adalah 0,473 artinya pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Pegawai sebesar 47,3%
 2. Dari hasil pengujian statistik diperoleh nilai t hitung sebesar -0,669 < t tabel 2,005, dengan signifikansi 0,506 > 0,05, sehingga H₀ diterima dan H₂ di tolak. Meskipun sebagian besar pegawai mengalami tingkat stres yang cukup tinggi, hal tersebut tidak berdampak signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai di lingkungan Balai Pemusatan Pendidikan dan Latihan Olahraga Pelajar Kota Semarang. Dengan nilai koefisien determinasi yang telah ditunjukkan pada nilai R square adalah 0,056 artinya tidak berpengaruh Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai sebesar 5,6%.
 3. *Work Life Balance* dan Stress Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 24,184 lebih besar dari F tabel 3,17, dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Ini berarti kedua variabel secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,457 menunjukkan bahwa sebesar 45,7% variasi dalam Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh kombinasi variabel *Work Life Balance* dan Stress Kerja, sedangkan sisanya sebesar 54,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.
Mengacu pada kesimpulan di atas terdapat beberapa saran
1. Pentingnya untuk lebih meningkatkan lagi keterampilan pegawai seperti pelatihan life-skill yang aplikatif, mentoring, serta pelibatan dalam aktivitas kerja yang memiliki makna personal dan mendukung pengembangan diri di luar konteks pekerjaan formal. Evaluasi ini penting untuk memastikan bahwa program *Work Life Balance* yang diterapkan benar-benar memberikan dampak menyeluruh dan berkontribusi pada peningkatan kualitas hidup pegawai.

2. Balai Pemusatan Pendidikan dan Latihan Olahraga Pelajar sebaiknya mereview kembali job load dan cara kerja yang efektif untuk mengurangi kelelahan karena sering lembur dan stress dan penting juga untuk menerapkan pemantauan kelelahan secara berkala, seperti asesmen mandiri atau konseling rutin, guna memastikan bahwa upaya pengelolaan stres benar-benar sesuai dengan pengalaman pegawai dan mendukung kesejahteraan jangka panjang.
3. Disarankan menerapkan sistem reward dan punishment yang lebih terarah untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Reward dapat berupa apresiasi kinerja, kesempatan pelatihan, atau insentif tambahan, sedangkan punishment diberikan secara mendidik dan proporsional, misalnya teguran atau pembinaan khusus. Dengan penerapan yang konsisten dan adil, sistem ini dapat menciptakan lingkungan kerja kondusif, menumbuhkan rasa dihargai, serta meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

REFERENSI

- Erdianza, N., Tentama, F., Yuliasesti, E., & Sari, D. (2020). *Jurnal Internasional Manajemen dan Humaniora (IJMH) Hidup terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediator*. 7. <https://doi.org/10.35940/ijmh>
- Findy, R., Wehelmina, E., Tinneke, R., Program, T., Bisnis, S. A., Ilmu, J., & Bisnis, A. (2020). *Worklife Balance dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Hasjrat Abadi Cabang Kotamobagu* (Vol. 1, Issue 5).
- Firdaus. (2025). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Tanjung Selatan Makmur Jaya. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 9(1). <https://doi.org/10.35130/jrimk>
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Gusman, A., & Kusmayadi, O. (2023). *Pengaruh Work-life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Industri Manufaktur di Kabupaten Karawang*. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>
- Haris, A., Effendi, F., & Darmayanti, N. (2023). *KEPUASAN KERJA : Vol. viii,86 ,Uk:14x20 cm*. Deepublish. <https://ipusnas2.perpusnas.go.id/read-book>
- Hassira, & Kasmiruddin. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Perawat pada RSUD Bangkinang*.
- Lestari, H., Pambudi, D., Hakim, L., & Muhammadiyah Surakarta, U. (2025). Pengaruh Work-Life Balance , Burnout, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan : Studi Pada Karyawan Super Indo Di Kota Surakarta The Effect Of Work-Life Balance, Burnout, And Work Stress On Employee Job Satisfaction: A Study Of Super Indo Employees In Surakarta City. In *Community Engagement & Emergence Journal* (Vol. 6, Issue 1).
- Lestari, T., Ibtisamah, A. B., & Damhudi, D. (2024). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kementerian Koordinator Pembangunan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(2), 60–68.
- Lisa Saputri. (2024). *PENGARUH STRES KERJA, WORK-LIFE BALANCE, DAN EMOTIONAL INTELLIGENCE TERHADAP KEPUASAN KERJA (Studi Pada Karyawan Borobudur International Golf And Country Club)*.
- Marecki, Ł. (2024). *Impact of work-life balance on employee productivity and well-being*.
- Mensah, A. (2021). Job stress and mental well-being among working men and women in europe: The mediating role of social support. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(5), 1–19. <https://doi.org/10.3390/ijerph18052494>
- Naim, M. (2024). *PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN WORK ENVIRONMENT TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN BANK ACEH SYARIAH (Studi Pada Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Operasional Lampriet Banda Aceh)*.
- Nurmala, S., & Yusuf, F. (2025). Pengaruh Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Oceanica Megah Utama. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(4), 371–375. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v1i4.183>
- Palar, M. B., Dotulong, L., & Lumintang, G. (2022). *PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (Persero) AREA MANADO*.
- Rachmawati, A., & Susanto, A. H. (n.d.). Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Startup PT. XYZ. In *Bisnis Madani* (Vol. 2024, Issue 2). <https://journal.paramadina.ac.id/>
- Rachmawati K, I. ayu K. F. F., Fara Dina, M., Tati Sumarti Bisri, M., Farida Idayati, M., MSA Debi Eka Putri, S., Edi Harapan, M., Tegowati, Mp., dr Risci Intan Parmita Siti Nurdiah, M., Ganjar Winata Martoatmodjo, Ms., Yayah Atmajawati, Mp., Agustin Riyan Pratiwi, Ms., Erna Ningsih Mokodongan, Ms., Lustono, Ms., & Editor, M. (2024). *MANAJEMEN KONFLIK & STRES*

*KERJA PENERBIT CV. EUREKA MEDIA
AKSARA.*
.Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Sugiyono* .