

Pengaruh Occupational Stress Dan Job Embeddedness Terhadap Employee Life Satisfaction pada PT Wahana Express di Karanganyar

Gabriel Meisa Wijayanto^{1*}, Nike Larasati²

^{1,2} Universitas Slamet Riyadi Surakarta, Indonesia

Email : gabriel.meisa2805@gmail.com¹, nikelarasati@gmail.com²

Alamat: Jl. Sumpah Pemuda No.18, Kadipiro, Kec. Banjarsari, Kota Surakarta, Jawa Tengah 57136

Korespondensi penulis: gabriel.meisa2805@gmail.com

Abstract. The purpose of this study was to determine the effect of occupational stress, job embeddedness on employee life satisfaction at PT Wahana Exspress in Karanganyar. The population in this study were employees of PT Wahana Prestasi Logistik, totaling 120 employees. The sampling technique was purposive sampling technique.. Purposive sampling is a technique for determining samples with certain considerations, so that the sample in this study was 84 respondents. Data collection techniques using questionnaires, literature study and observation. Data analysis using instrument test, classical assumption test, descriptive analysis, instrument test, multiple linear regression test, t test, F test and coefficient of determination test. The t test results show that occupational stress has a significant and negative effect on employee life satisfaction at PT Wahana Express in Karanganyar, it is proven to be true, and job embeddeness has a significant and positive effect on employee life satisfaction at PT Wahana Express in Karanganyar, it is proven to be true. The results of the F test in this study have a calculated F value of 213.584 with a significance value (p.value) of 0.000 < 0.05. The test result of the coefficient of determination (R^2) for this model is 0.837 or 83.7%.

Key words: occupational stress, job embeddeness, employee life satisfaction. satisfaction.

Abstrak. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh occupational stress, job embeddedness terhadap employee life satisfaction pada PT Wahana Exspress di Karanganyar. Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif. Sumber data menggunakan data primer. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Wahana Prestasi Logistik yang berjumlah 120 karyawan. Teknik pengambilan sampel dengan teknik purposive sampling. Purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu, sehingga sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 84 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, studi pustaka dan observasi. Analisis data menggunakan uji instrument, uji asumsi klasik, analisis deskriptif, uji instrumen, uji regresi linier berganda, uji t, uji F dan uji koefisien determinasi. Hasil uji t menunjukkan occupational stress berpengaruh signifikan dan negatif terhadap employee life satisfaction di PT Wahana Express di Karanganyar terbukti kebenarannya, dan job embeddeness berpengaruh signifikan dan positif terhadap employee life satisfaction di PT Wahana Express di Karanganyar terbukti kebenarannya. Hasil uji F dalam penelitian ini memiliki nilai F hitung 213,584 dengan nilai signifikansi (p.value) sebesar 0,000 < 0,05. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) untuk model ini adalah sebesar 0,837 atau 83,7%.

Kata kunci: occupational stress, job embeddeness, employee life satisfaction. satisfaction

1. LATAR BELAKANG

Naskah Kepuasan menjadi hal penting bagi kehidupan kerja di zaman ini. Kepuasan berarti kondisi pikiran, yaitu penilaian evaluatif terhadap sesuatu. Kepuasan hidup dilihat sebagai cara pandang seseorang dalam memandang kehidupannya dan bagaimana kehidupan itu terjadi. Sinonim kata dari kepuasan hidup ialah kebahagiaan atau kesejahteraan, namun kepuasan hidup lebih menekankan pada karakter subjektif, yang mengacu pada evaluasi

keseluruhan daripada perasaan saat itu atau perasaan yang lebih spesifik (Yusuf & Khan, 2018:64). *Occupational stress* sering dialami oleh karyawan, ketika karyawan tidak diberikan lingkungan kerja yang sesuai atau kata lain karyawan mengalami lingkungan kerja yang tidak menyenangkan, seperti *deadline* yang begitu banyak, tekanan kerja dan tugas kerja yang banyak. Perusahaan harus memahami bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan faktor penting bagi pencapaian tujuan sebuah organisasi dimanapun berada (Larasati, 2022).

Faktanya, dewasa ini karyawan menghadapi tantangan kerja di PT Wahana Ekspres Surakarta yang begitu tinggi, baik persaingan ditempat kerja maupun pengerjaan *deadline-deadline* dari pekerjaan yang harus dikerjakan. Peristiwa ini dapat memicu timbulnya *occupational stress*. Stresor dapat berasal dari rumah, di tempat kerja, atau di lingkungan sosial lainnya (Anjum & Ming, 2018; Rasool et al., 2019). *Occupational stress* dapat diartikan sebagai perubahan keadaan fisik dan mental sebagai bentuk respon terhadap tempat kerja yang menimbulkan tantangan atau ancaman bagi kesejahteraan karyawan. Stres dapat terjadi ketika karyawan melakukan sesuatu yang tidak normal atau berlebihan dari tugas yang seharusnya (Larasati & Prajogo, 2022). Permasalahan lain yang mempengaruhi *employee life satisfaction* adalah *job embeddedness* (keterikatan kerja). *Job embeddedness* dapat diartikan sebagai perpaduan kekuatan atau faktor-faktor yang membuat seseorang bertahan untuk tidak meninggalkan pekerjaannya (Emanuel dan Alan, 2019). *Job embeddedness* dapat menjadikan ketidakcocokan dalam bekerja, rendahnya hubungan dengan perusahaan juga menimbulkan rendahnya keterikatan kerja atau *job embeddedness* yang membuat menurunnya tidak kepuasan kerja.

Rendahnya *job embeddedness* ditandai dengan munculnya gejala seperti karyawan merasa tidak terhubung satu sama lain, tidak merasa memiliki kelekatan yang erat dengan organisasi dan komunitasnya sehingga membuat individu merasa tidak nyaman (Mitchell dan Lee, 2018). Salah satu keterikatan kerja di PT Wahana Ekspres adalah adanya ijarah yang ditahan sebagai jaminan selama kerja, selain itu selama bekerja jika ada barang yang hilang maka perlu mengganti sesuai jumlah nominal barang sesuai dengan perjanjian kerja sehingga gaji yang diterima karyawan tidak bisa memenuhi kehidupan keluarga yang berimbas pada *employee life satisfaction*.

2. KAJIAN TEORITIS

Social exchange theory

Social exchange theory merupakan teori yang dipelopori oleh Peter M. Blau (1964) dan George C. Homans (1961). Dalam analisisnya, Homans berpendapat bahwa perilaku sosial berpegang pada keharusan dengan menggunakan kerangka prinsip-prinsip psikologis individu. Akan tetapi di sisi lain Blau berpendapat bahwa, pertukaran sosial bergerak dari level mikro interaksi interpersonal, ke level makro struktur sosial. Ini mencoba untuk menunjukkan bagaimana struktur sosial yang lebih besar muncul dari proses pertukaran dasar (Mighfar, 2015). Teori pertukaran sosial melihat di mana perilaku dengan lingkungan terdapat hubungan yang saling mempengaruhi, sehingga ada unsur timbal balik dimana semua pihak yang terlibat merasa teruntungkan, jadi perilaku seseorang dimunculkan bagi dirinya, demikian pula sebaliknya jika merugikan maka perilaku tersebut tidak ditampilkan.

Occupational stress

Robbins (dalam Safitri & Astutik, 2019: 15), menyatakan bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang.

Job embeddedness

job embeddedness adalah faktor-faktor yang mempengaruhi keterikatan seorang karyawan terhadap perusahaan atau pada pekerjaan sehingga menjadikan individu loyal dan tetap bekerja di perusahaan.

Employee life satisfaction

Altson dan Dudley (2019) menjelaskan bahwa kepuasan hidup adalah kemampuan seorang individu untuk menikmati pengalaman yang melibatkan tingkat kegembiraan yang timbul dari kepuasan kebutuhan dan merupakan sugesti untuk menikmati sesuatu.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian survei pada karyawan PT Wahana Express dipilih menjadi objek penelitian karena berdasarkan fenomena, ditemukan adanya *research gap* adanya kajian penelitian lebih mendalam lagi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Wahana Prestasi Logistik yang berjumlah 120 karyawan. Teknik pengambilan sampel dengan teknik *purposive sampling*, karena tidak semua sampel memiliki kriteria sesuai dengan penelitian ini. Purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu, sehingga sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 84 responden (Sugiyono, 2022: 85). Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, studi pustaka dan observasi. Analisis

data menggunakan uji instrument, uji asumsi klasik, analisis deskriptif, uji instrumen, uji regresi linier berganda, uji t, uji F dan uji koefisien determinasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

a. Uji Validitas Variabel *Occupational stress* (X1)

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa untuk kuesioner X1.1 sampai dengan X1.5 diperoleh nilai signifikansi ($p\text{-value}$) = 0,000 < 0,05 maka semua item kuesioner variabel *Occupational stress* valid.

b. Uji Validitas Variabel *Job embeddedness* (X2)

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa untuk kuesioner X2.1 sampai dengan X2.8 diperoleh nilai signifikansi ($p\text{-value}$) = 0,000 < 0,05 maka semua item kuesioner variabel *job embeddedness* valid.

c. Uji Validitas Variabel *Employee life satisfaction* (Y)

Hasil uji validitas dari tabel diatas menunjukkan bahwa untuk kuesioner Y.1 sampai dengan Y.3 diperoleh nilai signifikansi ($p\text{-value}$) < 0,05 maka semua item kuesioner variabel *employee life satisfaction* valid.

Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics		
Butir Pernyataan	Cronbach's	
	Alpha	N of Items
<i>Occupational stress</i> (X1)	0,718	5
<i>Job embeddedness</i> (X2)	0,920	8
<i>Employee life satisfaction</i> (Y)	0,915	3

Sumber : data primer diolah, 2024

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*Occupational stress*, *job embeddedness* dan kualitas pelayanan) terhadap variabel terikat (*employee life satisfaction*). Hasil perhitungan sebagai berikut:

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13,222	0,872		1	0,000
Occupational stress	-32,864	1,616	-0,903	-20,334	0,000
Job embeddedness	0,112	0,024	0,204	4,588	0,000
a. Dependent Variable: Employee life satisfaction					
Sumber: Data Primer diolah, 2024					

Hasil tersebut dapat dijabarkan ke dalam persamaan sebagai berikut :

$$Y = 13,222 - 32,864 X_1 + 0,112 X_2 + e$$

Uji t (Uji Signifikasi)

Hasil uji t dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Hasil Uji T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13,222	0,872		15,162	0,000
Occupational stress	-32,864	1,616	-0,903	-20,334	0,000
Job embeddedness	0,112	0,024	0,204	4,588	0,000
a. Dependent Variable: Employee life satisfaction					
Sumber: Data Primer diolah, 2024					

1) Uji –t Variabel X1 (*occupational stress*)

Diperoleh nilai *p-value* (signifikansi) = 0,000 < 0,05 maka H₀ ditolak dan H_a diterima artinya *occupational stress* berpengaruh negative dan signifikan terhadap *employee life satisfaction*

Kesimpulan : H₁ yang menyatakan bahwa *occupational stress* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *employee life satisfaction* di PT Wahana Express di Karanganyar terbukti kebenarannya.

2) Uji –t Variabel X2 (*job embeddedness*)

Diperoleh nilai *p-value* (signifikansi) = 0,000 < 0,05 maka H₀ ditolak dan H_a diterima artinya *job embeddedness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee life satisfaction*

Kesimpulan : H2 yang menyatakan bahwa *job embeddeness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee life satisfaction* di PT Wahana Express di Karanganyar terbukti kebenarannya.

Uji F (Uji Ketepatan Model)

Hasil uji ketepatan model dapat dilihat sebagai berikut :

HASIL UJI F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	305,129	2	152,565	213,584	0,000 ^b
	Residual	57,859	81	0,714		
	Total	362,988	83			
a. Dependent Variable: Employee life satisfaction						
b. Predictors: (Constant), Job embeddeness, Occupational stress						
Sumber: Data Primer diolah, 2024						

Hasil uji ketepatan model diperoleh nilai F hitung sebesar 213,584 dengan *p value* 0,000 < 0,05, maka *H₀* ditolak dan *H_a* diterima, artinya model yang digunakan tepat untuk memprediksi pengaruh yang variabel bebas *X₁* (*occupational stress*), *X₂* (*job embeddedness*) terhadap variabel terikat (*employee life satisfaction*).

Koefisien Determinasi (*R*²)

Koefisien determinasi (*R*²) dihitung dengan menggunakan program SPSS. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,917 ^a	0,841	0,837	0,845
a. Predictors: (Constant), Job embeddeness, Occupational stress				
Sumber: Data primer diolah, 2024				

Hasil koefisien determinasi (*Adjust R*²) sebesar 0,438 artinya besarnya sumbangan pengaruh independen *X₁* (*occupational stress*), *X₂* (*job embeddedness*) terhadap *Y* (*employee life satisfaction*) sebesar 83,7%. Sisanya (100% - 83,7%)= 16,3 % diterangkan oleh variabel lain diluar model misalnya adalah *organizational support* dan *toxic workplace environment*.

Pembahasan

1. Pengaruh *occupational stress* terhadap *employee life satisfaction*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *occupational stress* berpengaruh negative dan signifikan terhadap *employee life satisfaction* di PT Wahana Express di Karanganyar dengan nilai $t = -20,334$ dengan $p\text{ value } (0,000) < 0,05$, sehingga H_1 terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa *ocupational stress* adalah suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam suatu pekerjaan. Stres kerja ini terlihat dari emosi yang tidak stabil, perasaan tidak senang, suka menyendiri, susah tidur, tidak bisa rileks, cemas dan lain-lain, sehingga *occupational stress* yang tinggi akan menurunkan *employee life satisfaction*, sedangkan *occupational stress* yang rendah akan meningkatkan *employee life satisfaction*.

2. Pengaruh *job embeddedness* terhadap *employee life satisfaction*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job embeddedness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee life satisfaction* berbelanja di PT Wahana Express di Karanganyar dengan nilai $t = 4,588$ dengan $p\text{ value } (0,000) < 0,05$, sehingga H_2 terbukti kebenarannya. Penelitian ini selaras dengan teori yang digunakan bahwa *job embeddedness* merupakan salah satu perspektif baru yang mendorong karyawan tetap bertahan dalam organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Occupational stress* berpengaruh signifikan negatif terhadap *employee life satisfaction* di PT Wahana Express di Karanganyar.
2. *Job embeddedness* berpengaruh signifikan positif terhadap *employee life satisfaction* di PT Wahana Express di Karanganyar

Peneliti selanjutnya hendaknya melakukan penelitian lanjutan dengan menambah variabel lain seperti *organizational support* dan *toxic workplace environment*

DAFTAR REFERENSI

- Ackerman, Courtney. 2019. "Life Satisfaction Theory and 4 Contributing Factors (Incl. SWLS Scale)." *Positivepsychology.com*. august 9. Accessed september 20, 2019. <https://positivepsychology.com/life-satisfaction/>
- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Alston, J. P., & Dudley, C. J. (1973). *Age, Occupation, and Life Satisfaction*. *The Gerontologist*, 13(1), 58–61
- Ampofo, E. T., Coetzer, A., & Poisat, P. (2017). Relationships between job embeddedness and employees' life satisfaction. *Employee Relations*, 39(7),
- Ampofo, E. T., Coetzer, A., & Poisat, P. (2017). Relationships between job embeddedness and employees' life satisfaction. *Employee Relations*, 39(7), 951-966.
- Ampofo, Emanuel, Twumasi., Coetzer, Aalan., & Poisat, P. (2017). Relationships between job embeddedness and employees' life satisfaction. *Emerladinsight*, 39(7)951-966.
- Anjum, A., Ming, X., Siddiqi, A. F., & Rasool, S. F. (2018). An empirical study analyzing job productivity in toxic workplace environments. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(5). <https://doi.org/10.3390/ijerph15051035>
- Anjum, A., Ming, X., Siddiqi, A. F., & Rasool, S. F. (2018). An empirical study analyzing job productivity in toxic workplace environments. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(5). <https://doi.org/10.3390/ijerph15051035>
- Argyle, M. (2018). *The psychology of happiness* (2nd edition). New York: Routledge
- Arikunto, S. (2020). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka cipta.
- Bagus Alfian Mustofa, (2019). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Job Embeddedness Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention di Bank Syari`Ah Mandiri Kcp. Kaliurang*. Skripsi Thesi. Uin Sunan Kalijaga.
- Blau, Peter. M. (1964). *Exchange & power in social life*. New York, NY: John Wiley & Sons.
- Fandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan. Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing. Alab
- Ghofur, A. (2020). Tindakan Sosial Dalam Novel Yasmin Karya Diyana Millah Islami (Teori Tindakan Sosial Max Weber). *Jurnal Pendidikan Bahasa dan Sastra Indonesia*. Surabaya, 1-10.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

- Hazra, A., Lee, Michael. T., Chiu, J. F., & Lalic, G. (2018). Photoinduced Copper Catalyzed Coupling of Terminal Alkynes and Alkyl Iodides. *Angewandte Chemie*, 130(19), 5590-5594.
- Homans, George C. (1961). *Social Behaviour: Its Elementary Forms*. New. York: Harcourt, Brace & World, Inc.
- <https://www.pwc.com/id/en/media-centre/pwc-in-news/2023/indonesian/survei-75-persen-orang-indonesia-puas-dengan-pekerjaannya-anda.html#:~:text=Berdasarkan%20data%20yang%20dirilis%20PwC,dan%20India%20dengan%2070%20persen>. di akses pada 5 Juni 2024.
- Hurlock, E. (2018). Psikologi perkembangan suatu pendekatan sepanjang rentang kehidupan. Edisi III. Alih Bahasa: Istiwidianti & Soedjarwo. Erlangga: Jakarta.
- Jarrold M. Haar and Maree A. Roche (2018)"Family supportive organization perceptions and employee outcomes: the mediating effects of life satisfaction"
- Jumani, A., & Rianto, M. R. (2023). Literatur Review: Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Kita Sukses Mandiri. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 4(1), 39-50.
- Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. *Jurnal Ilmiah Bidang Manajemen dan Bisnis UMP*. Vol. 2, No. 1
- Kumar, K., & Chaturvedi, R (2018). An Empirical study of social support, stress, and life satisfaction among engineering graduates: Mediating role of perceived work/study life balance. *International Journal Happiness and Development*, 4(1), 25-39.
- Larasati, N. (2023). Hubungan antara Work Stress, Employee Life Satisfaction dan Productivity. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis*, 10(1), 355-363.
- Larasati, N., & Prajogo, W. (2022). The Relationship Of Toxic Workplace Environment, Job Stress, Employee Life Satisfaction And Productivity With Gender And Tenure As Moderating. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBA)*, 6(3), 2604-2613.
- Larasati, N., Aditama, R. R. A., & Pratita, M. P. (2023). Hubungan antara Occupational stress, Quality of Work Life dan Organizational Support sebagai Variable Intervening. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Madani*, 6(1).
- Larasati, N., Suprayitno, S., & Susanti, R. (2024). Hubungan Toxic Workplace Environment, Occupational Stress Dan Quality Of Work Life Yang Dimoderasi Oleh Organizational Support. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 8(1).
- Lestari, E. D., Suhendar, S., Choirisa, S. F., & Rizkalla, N. (2021). Analisis Pengaruh Work-Family Conflict, Family-Work Conflict Terhadap Stres Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Hidup Pekerja Front Office Hotel Di Indonesia. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 12(2), 256-277.
- Lewin, K. (1951). *Field theory in social science*. New York: Harper.

- Luhmann, M., Lucas, R., Eid, M., & Dinner, E. (2018). The prospective effect of life satisfaction on life event. *Social Psychological and Personality Science*, 4(1), 39-45
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Evaluasi Kinerja SDM* (8th ed.). Bandung: Refika Aditama.
- Max, C., & Widjaja, O. H. (2023). Pengaruh Disiplin, Kepemimpinan, Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Pemindo Multi Sukses Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(3), 595-602.
- Muchlas, M. (2018). *Perilaku organisasi*. Cetakan Kedua (revisi). Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Mighfar, S. (2015). Social Exchange Theory: Telaah Konsep George C. Homans Tentang Teori Pertukaran Sosial. *LISAN AL-HAL: Jurnal Pengembangan Pemikiran Dan Kebudayaan*, 9(2), 259-282.
- Mitchell, T. R., & Lee, T. W. (2018). 5. *The unfolding model of voluntary turnover and job embeddedness: Foundations for a comprehensive theory of attachment*. *Research in organizational behavior*, 23, 189-246.
- Nurkesuma, N., & Mz, M. D. (2023). Pengaruh Employee Experience dan Employee Engagement Terhadap Life Satisfaction dengan Job Satisfaction Sebagai Intervening Variable di PT MCS. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 5(2), 133-141.
- OBSERVASI. 2024. PT Wahana Ekspress
- Permatasari, H. I., & Prasetyo, A. P. (2018). Pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja pada PT pikiran rakyat bandung. *Almana: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 87-95.
- Richo Rianto (2023) Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Marketing Yakult Lady Pt Yakult Indonesia Persada Singosari Malang.
- Rohman, Mangkunegara.(2021). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi: Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 1-22.
- Safitri, astutik. (2019). “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Dengan Mediasi Stress Kerja”. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara*,. 2(1), 15
- Safitri, L. N., & Astutik, M. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Dengan Mediasi Stress Kerja. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 2(1), 13–26. <https://doi.org/10.26533/jmd.v2i1.344>
- Sugiyono (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Yusuf, S., & Khan, A. S. (2018). Impact of work-life balance on life satisfaction among Qatar police personnel. *Journal for Advanced Research in Applied Sciences*, 5, 420-424.