

## **Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan *Work-Life Balance* sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan di Industri Pertambangan**

**Winda Kusumawati<sup>1</sup>, Jaya Addin Linando<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup> Program Studi Manajemen, Universitas Islam Indonesia, Daerah Istimewa Yogyakarta

Correspondence: [20311323@students.uii.ac.id](mailto:20311323@students.uii.ac.id)

Received: 8 Mei, 2024 | Revised: 18 Mei 2024 | Accepted: 23 Mei, 2024

### **Keywords:**

Workload; Job Stress;  
Work-life Balance;  
Job Satisfaction

### **Abstract**

This research aims to examine the correlation of job stress and workload on employee job satisfaction in the mining sector, where work-life balance is the become mediation. With a population of all employees working in the mining sector, so that the sample of this research was 150 respondents conducted using the Lemeshow formula as a method of determining the sample size. The data collection method was carried out by distributing questionnaires to mining employees. And with data analysis using SPSS 21.0 for Windows software. This research uses descriptive analysis, sobel test, and t test. The result of the study state that workload has a negative effect on work-life balance, job stress has a negative effect on work-life balance, workload has a negative effect on job satisfaction, job stress has a negative effect on job satisfaction. While work-life balance has a positive effect on job satisfaction. And work-life balance can mediate the influence of workload and job stress on job satisfaction.

### **Kata Kunci:**

Work-life Balance;  
Beban Kerja; Stres  
Kerja; Kepuasan Kerja

### **Abstrak**

Penelitian ini mempunyai tujuan guna mengkaji korelasi stres kerja dan beban kerja pada kepuasan kerja karyawan di sektor pertambangan, dimana work-life balance menjadi mediasi. Dengan populasi seluruh karyawan yang bekerja disektor pertambangan, sehingga sampel penelitian ini sebanyak 150 responden yang dilakukan dengan memakai rumus Lemeshow sebagai metode menentukan jumlah sampel. Metode pengumpulan data dilaksanakan dengan menyebarkan kuesioner pada karyawan tambang. Serta dengan analisis data memakai perangkat lunak SPSS 21.0 *for Windows*. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, uji sobel, serta uji t. Hasil penelitian menyatakan yakni beban kerja berpengaruh negatif pada work-life balance, stres kerja berpengaruh negative pada work-life balance, beban kerja berpengaruh negative terhadap kepuasan kerja, stress kerja berpengaruh negtaif terhadap kepuasan kerja. Sedangkan work-life balance berpengaruh positif pada kepuasan kerja. Dan work-life balance dapat memediasi pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kepuasan kerja.

## PENDAHULUAN

Indonesia terkenal dengan kekayaan alamnya sehingga memiliki industri pertambangan yang sangat maju. Menurut UU Nomor 4 Tahun 2009, pertambangan mencakup berbagai kegiatan mulai dari eksplorasi hingga pemanfaatan bahan galian atau batubara. Sektor pertambangan punya kontribusi krusial di sektor Indonesia. Hal ini dapat laporan hasil laporan Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2018 yang mencatat peningkatan sekitar 90 persen pada tahun 2019. Laporan Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDMP) pada tahun 2020 juga menunjukkan peningkatan sebesar 95 persen di sektor ini. Seiring dengan percepatan pertumbuhan, para penambang merasa penting untuk menjaga stabilitas pekerjaan dengan memperkuat loyalitas pekerja (Mardiana et al., 2023).

Kepuasan karyawan yang tinggi seringkali merupakan hasil evaluasi positif terhadap kinerja mereka dalam bekerja. Begitu juga sebaliknya, rasa tidak puas dalam bekerja dapat mempengaruhi sikap sosial dan psikologis karyawan yang dapat berujung pada rasa frustrasi (Faqih, 2022). Secara sederhana, kepuasan kerja adalah keadaan karyawan dari segi emosional yang mencakup kegembiraan dan kecintaan terhadap pekerjaannya (Hasibuan, 2019). Kepuasan kerja yang rendah atau tinggi memiliki pengaruh signifikan terhadap terhadap produktivitas karyawan. Dengan produktivitas yang tinggi, perusahaan dapat mencapai bahkan melampaui tujuan dan sasaran kerja yang ingin dicapai. Itu sebabnya para pemimpin bisnis dinilai harus bisa memahami tindakan apa saja yang diperlukan untuk meningkatkan dan menjaga kepuasan karyawan.

Ada sejumlah faktor yang berkaitan dengan kepuasan kerja pegawai/karyawan, termasuk beban serta stres kerja. Beban kerja merupakan rangkaian tanggung jawab yang perlu diselesaikan oleh individu atau organisasi dalam periode waktu tertentu. Pekerjaan tersebut melibatkan aspek mental dan fisik, yang berkontribusi pada tingkat beban kerja yang berbeda-beda. Tingkat beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan stress berlebihan (S. N. Sari & Fitri, 2022). Stres kerja mencakup berbagai tekanan yang dihadapi oleh seorang karyawan saat melaksanakan pekerjaannya. Pada akhirnya, gejala stres yang terjadi mencakup perasaan kesepian, gangguan tidur, dan lain-lain (Arisanti & Kusumayadi, 2023). Sejumlah faktor meningkatkan stres pada pekerja tambang, seperti tuntutan terhadap pekerja yang tinggi, termasuk kemampuan mengelola perangkat mutakhir. Situasi seperti ini dapat memberikan tekanan pada pegawai yang sedang menjalankan tugasnya. Dalam keadaan ini pekerja dapat mengalami stres kerja yang merupakan respon seseorang terhadap sumber tekanan seperti respon fisiologis dan psikologis. Stres kerja dapat dijelaskan sebagai kondisi yang kompleks terkait perasaan karyawan yang tertekan saat bekerja (Adam, 2023).

Ditemukan adanya perbedaan (*research gap*) pada penelitian terdahulu. Jika ditemukan hasil bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja oleh Jasmin et al. (2023), Wulandari et al. (2022) dan Yuananda & Indriati (2022) sedangkan pada penelitian oleh Salleh et al., (2024) Chen et al. (2022) ditemukan memiliki pengaruh negatif antara beban kerja dan kepuasan kerja. Pada stres kerja yang ditemukan memiliki pengaruh negatif tidak substansial terhadap kepuasan kerja (Yunardi & Ie, 2023), sedangkan hasil dari Silalahi & Dianti (2022) dan Sanjaya (2021) negatif secara signifikan.

Menjaga kinerja secara rutin memerlukan keseimbangan yang ideal, diantara pekerjaan serta kehidupan individu atau umumnya disebut *work-life balance* (Urba & Soetjiningih,

2022). Hal ini yang menjadi poin krusial dalam mengembangkan konsep *work-life balance*, karena setiap orang memiliki tantangan yang berbeda-beda. Apabila tidak seimbang, maka hal tersebut berpotensi menurunkan semangat kerja dan pada akhirnya menurunkan produktivitas seseorang (Adiawaty, 2023). Pada penelitian terdahulu ditemukan jika *work-life balance* (dimensi demands) terdapat pengaruh negatif pada kepuasan kerja (Wirawan & Sukmarani, 2023) dimana karena kehidupan pribadi justru dapat mengganggu kinerja atau kehidupan kerja seseorang, akan tetapi pada penelitian Jannata & Perdhana (2022), Ramadhan et al. (2020) ditemukan positif secara signifikan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Keseimbangan kehidupan kerja melibatkan distribusi emosi dan sikap yang seimbang terhadap berbagai tugas yang dikerjakan di perusahaan dan kehidupan pribadi, seperti menjalin hubungan keluarga dan pengembangan diri. Keseimbangan ini berkontribusi krusial dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan karena memungkinkan mereka merasa memiliki kendali atas kehidupan mereka secara umum (Fauziah, 2020).

*Work-life balance* merupakan hal yang mendasar dalam kehidupan tiap karyawan, dimana karyawan yang mampu fokus dan menyeimbangkan pekerjaan serta aspek kehidupan pribadi lainnya, seperti kehidupan sosial, kesehatan, dan keluarga, cenderung lebih puas dengan pekerjaannya. Hasil survei terhadap 17.623 anggota online yang dilakukan JobStreet dan JobsDB pada Oktober 2021 menunjukkan bahwa hingga 73 persen pekerja Indonesia cenderung mengungkapkan rasa ketidakpuasan dengan pekerjaannya. Salah satu faktor penyebab ketidakpuasan tersebut adalah ketidakmampuan mereka dalam menyesuaikan waktu (jobstreet.co.id, 2022).

## METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan cara melakukan penyebaran kuesioner sebagai metode pengambilan/pengumpulan data. Populasi yang digunakan yakni para pekerja yang bekerja di industri pertambangan. Sementara itu, sampel penelitian ini diambil sebanyak 150 responden menggunakan rumus *Lemeshow* sebagai berikut :

$$n = \frac{Z^2 \cdot 1 - a/2p(1 - p)}{d^2}$$

$$n = \frac{1,96^2 \cdot 0,5(1 - 0,5)}{0,07^2}$$

$$n = \frac{3.8416 \cdot 0,25}{0,0064}$$

$$n = 150,0$$

Dengan melalui teknik *purposive sampling* kuesioner yang dibagikan mencakup pertanyaan dari variabel yang digunakan yaitu Stres kerja, Beban kerja, dan Kepuasan Kerja, serta *Work-life Balance* terdiri dari 20 pertanyaan yang diadaptasi oleh Bruin & Taylor (2006) terkait variable beban kerja, Jamal & Baba (1992) terkait variable Stres Kerja, Omar et al., (2015) terkait variable *Work-Life Balance* dan Seashore & Camman (1982) terkait variable kepuasan kerja. Setiap item respon dalam kuesioner ditentukan berdasarkan skor dengan memakai skala Likert. Setelah hasil kuesioner terkumpul, hasil tersebut kemudian dianalisis

secara deskriptif, yang dilanjutkan dengan melakukan pengujian hipotesis dan uji sobel untuk melihat pengaruh dari setiap variable yang digunakan.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis data menampilkan yakni jumlah responden ada 150 orang, dengan karakteristik responden sebagai berikut:

Tabel 1 Ciri-ciri Responden

	Ciri-ciri	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-Laki	113	75.3
	Perempuan	37	24.7
Usia (tahun)	< 21	2	1.3
	21 hingga 30	51	34.0
	31 hingga 40	48	32.0
	41 hingga 50	45	30.0
	>50	4	2.7
Status Pernikahan	Belum Menikah	35	23.3
	Janda/Duda	21	14.0
	Sudah Menikah	94	62.7
Pendidikan Terakhir	SD-SMP	5	3.3
	SMA/Sederajat	42	28.0
	Diploma/Sarjana	75	50.0
	Magister	26	17.3
	Doktor	2	1.3
Jenis Perusahaan	BUMN	60	40.0
	Swasta	90	60.0
Lama Bekerja	<1 tahun	2	1.3
	1 -3 tahun	39	26.0
	4 -6 tahun	32	21.3
	7 -9 tahun	25	16.7
	10 – 12 tahun	22	14.7
	13 – 15 tahun	13	8.7
	>15 tahun	17	11.3
Porsi Pekerjaan	Lapangan	97	64.7
	Kantor	53	35.3

Sumber : data primer diolah tahun 2024.

Setelah itu diuji untuk melihat hubungan diantara stres serta beban kerja, serta *work-life balance* pada kepuasan kerja pegawai yang bekerja di industri pertambangan menggunakan Uji t. Sehingga penelitian diperoleh dengan capaian berikut:

**Tabel 2.** Hasil Analisis Uji t Individual I

Model	Coefficientsa		
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t
			Sig.

	B	Std. Error	Beta		
	(Constant) 25.824	.993		25.996	.000
1	Beban Kerja -.155	.041	-.289	-3.755	.000
	Stres Kerja -.144	.040	-.279	-3.618	.000

a. Dependent Variable: Work-life Balance

Sumber data dilakukan pengolahan tahun 2024.

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel 2 tersebut, ditemukan bahwa:

**H1: Pengaruh negatif beban kerja pada *work-life balance*.** Dengan nilai t hitung yakni -3.755 serta nilai sig  $0.000 < 0.05$  yang memiliki makna jika beban kerja memberikan dampak negatif pada *work-life balance* didukung. Memiliki makna makin tinggi beban kerja yang dirasakan maka makin rendah keseimbangan diantara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan. Hasil ini didukung oleh (Reynaldi et al., 2022), Erwilfan et al. (2024), dan Puspitasari (2023).

**H2: Pengaruh negatif stress kerja pada *work-life balance*.** Dengan nilai t hitung yakni -3.618 serta nilai sig  $0.000 < 0.05$  yang memiliki makna bila stres kerja memberikan pengaruh negatif pada *work-life balance* didukung. Artinya apabila stress kerja tinggi maka keselarasan diantara kerja serta kehidupan personal karyawan akan rendah. dan kebalikannya, bila stress kerja rendah dengan demikian *work-life balance* karyawan akan relatif tinggi. Hasil ini didukung oleh Salleh et al. (2024) dan Pradana (2022).

**Tabel 3.** Hasil Analisis Uji T Individual II

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant) 7.482	.590		12.680	.000
1	Beban Kerja -.022	.011	-.126	-2.031	.044
	Stres Kerja -.023	.010	-.133	-2.162	.032
	Work-life Balance .201	.021	.614	9.698	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

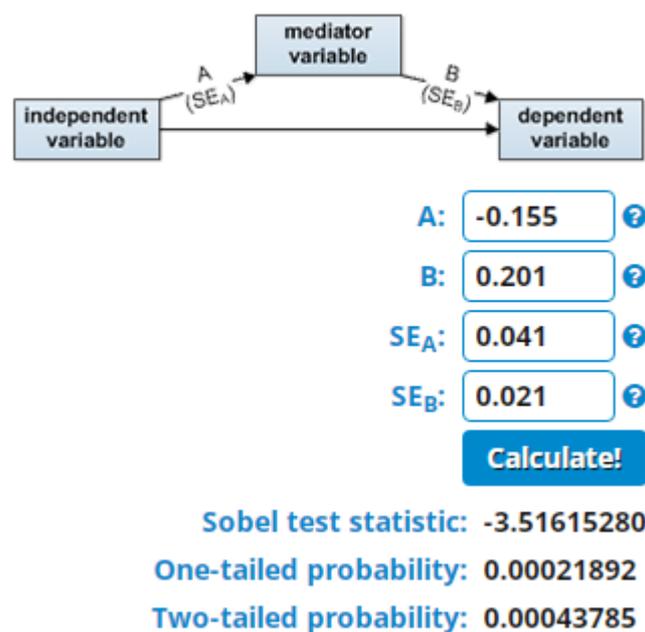
Sumber data dilakukan pengolahan tahun 2024.

**H3: Pengaruh negatif beban kerja pada kepuasan kerja** Dengan nilai sebesar -2.031 serta nilai sig sebesar  $0.044 < 0.05$ . artinya jika beban kerja memberi efek negatif pada kepuasan kerja didukung, yang mempunyai arti yakni makin tinggi beban kerja yang diterima karyawan

dengan demikian makin rendah taraf kepuasan kerja karyawan. Hasil ini didukung oleh (Salleh et al., 2024) Chen et al. (2022) dan Nurjanah et al. (2024) yang melakukan pengungkapan yakni beban kerja memiliki dampak negatif kepada kepuasan kerja karyawan.

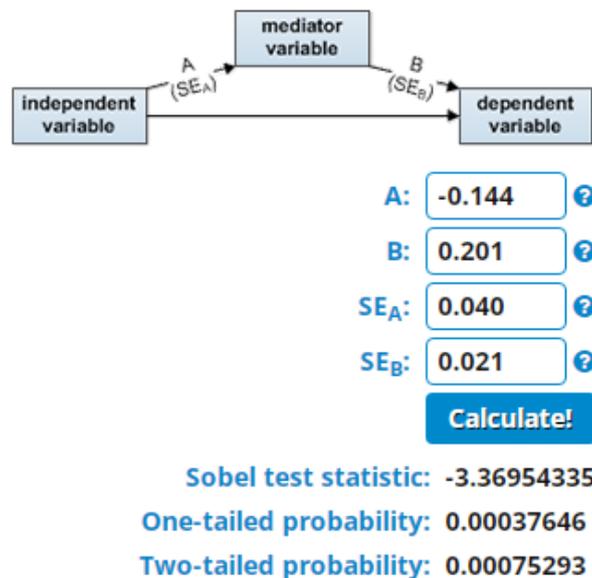
**H4: Pengaruh negatif stres kerja pada kepuasan kerja.** Ditemukan hasil nilai sebesar -2.162 serta nilai sig yakni  $0.032 < 0.05$  mempunyai arti stres kerja memberikan dampak negatif pada kepuasan kerja didukung. Sejalan dengan Silalahi & Dianti (2022) dan Sanjaya (2021) jika stress kerja memberikan pengaruh negative pada kepuasan kerja.

**H5: Pengaruh positif work-life balance pada kepuasan kerja.** Dengan nilai 9.698 serta nilai sig yakni  $0.000 < 0.05$  mempunyai arti work-life balance memberi dampak positif dengan relatif signifikan pada kepuasan kerja didukung. Mempunyai arti yakni tercapainya *work-life balance* pada pegawai akan menaikkan kepuasan kerja pegawai. Hasil ini juga diperkuat oleh Jannata & Perdhana (2022), Ramadhan et al. (2020) dan Gunawan et al. (2024).



Gambar 1. Uji Sobel (Mediasi 1)

**H6: Pengaruh beban kerja pada kepuasan kerja melalui work-life balance sebagai variable mediasi.** Hasil menunjukkan bahwa dengan cara tidak langsung beban kerja dapat memengaruhi kepuasan kerja melalui *work-life balance* yakni -0.022 dan pengaruh secara langsung yakni -0.031. Perhitungan tersebut dilakukan dengan uji sobel bahwa nilai hitung -3.516 > nilai tabel 1.96. Yang didukung oleh Erwilfan et al. (2024) dan Erlangga et al. (2023) yakni menciptakan keseimbangan diantara kehidupan pribadi serta pekerjaan secara tidak langsung memengaruhi kepuasan kerja.



Gambar 2. Uji Sobel (Mediasi 2)

**H7: Pengaruh stres kerja pada kepuasan kerja melalui *work-life balance* sebagai variable mediasi.** Temuan menunjukkan bahwa secara tidak langsung, stress kerja dapat memengaruhi kepuasan kerja melalui keseimbangan diantara kehidupan pribadi serta pekerjaan sebesar -0.023, sementara pengaruh secara lansungnya sebesar -0.028, yang merupakan nilai yang lebih rendah. Perhitungan tersebut dilakukan dengan uji sobel bahwa nilai hitung -3.369 > nilai tabel 1.96. Dengan demikian itu, bisa dilakukan penarikan kesimpulan yakni tingkat stress kerja yang tinggi akan mengakibatkan rendahnya keseimbangan diantara pekerjaan serta kehidupan personal, sehingga secara tidak langsung juga akan memberikan penurunan kepuasan kerja. Temuan ini selaras dengan Darmawan (2023) dan S. W. N. M. Sari (2022).

### Pembahasan

Dari data penelitian yang dianalisis, beban kerja menunjukkan dampak negatif pada *work-life balance* pekerja pertambangan. Kesimpulan tersebut didukung oleh fakta bahwa rata-rata beban kerja karyawan pada umumnya tinggi, akibat terdapat faktor-faktor seperti lembur, tuntutan pekerjaan yang tinggi, dan perubahan shift kerja yang berpotensi menimbulkan gangguan *work-life balance* karyawan. Seperti Erwilfan et al. (2024), tingginya beban kerja dapat menyebabkan kelelahan dan ketidaknyamanan fisik, seperti nyeri punggung. Itu sebabnya perusahaan harus memberikan beban kerja yang memadai agar memudahkan karyawan menjaga *work-life balance*. Selain itu, stres kerja ternyata berdampak negatif terhadap keseimbangan kehidupan kerja, karena pekerja tambang cenderung memiliki tingkat stres kerja yang tinggi.

Temuan ini sejalan dengan beberapa penelitian terkait korelasi stres kerja di lingkungan kerja dapat memicu frustrasi dan ketidakpuasan, terutama akibat beban kerja yang tinggi, tekanan waktu, dan interaksi sosial yang kurang memuaskan (Salleh et al., 2024). Pradana (2022) juga menegaskan bahwa stres kerja dapat mengganggu *work-life balance*, karena tuntutan pekerjaan yang tinggi cenderung mendorong individu untuk mengabaikan aspek-aspek yang lainnya. Semakin berat beban kerja dan stres yang dialami karyawan, semakin rendah

*work-life balance* mereka. Hal ini membuktikan korelasi negatif diantara stres kerja serta beban dengan *work-life balance* (Puspitasari, (2023) dan Reynaldi et al., (2022)). Itu sebabnya perusahaan harus meninjau beberapa faktor tersebut dalam merancang kebijakan dan strategi manajemen yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan mereka.

Menciptakan dinamika keseimbangan yang ideal menjadi krusial dalam membantu karyawan menurunkan stres mereka. Selain itu, keduanya juga berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Tingginya beban kerja menciptakan kelelahan pada pekerja tambang serta meningkatkan risiko kesalahan dalam menjalankan tugas mereka (Chen et al., 2022). Karena kepuasan kerja karyawan di sektor pertambangan juga berperan untuk meningkatkan konsentrasi mereka (Nurjanah et al., (2024) dan Salleh et al., (2024)). Sebagai tambahan, stres kerja juga berisiko menurunkan kepuasan kerja karyawan. Makin tinggi stres karyawan, dengan demikian makin rendah pula kepuasan kerja mereka yang didukung oleh (Oktavina, (2022), Sanjaya, (2021) dan Silalahi & Dianti, (2022)).

Adanya *work-life balance* yang ideal juga berperan dalam menaikkan kepuasan kerja karyawan. Capaian analisis penelitian menampilkan yakni *work-life balance* memberi dampak positif pada kepuasan kerja karyawan. Mempunyai arti, makin tinggi taraf *work-life balance* yang diterima oleh pegawai, makin tinggi kepuasan kerja pegawai. Itu sebabnya perusahaan harus memberikan fasilitas yang baik terkait keseimbangan tersebut dalam rangka strategi manajemen SDM berupa tenaga karyawan guna menaikkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan.

Sama halnya dengan Jannata & Perdhana (2022), yang menyatakan yakni *work-life balance* mempunyai dampak positif pada kepuasan kerja pegawai. Ini menegaskan yakni tingkat kepuasan kerja karyawan diberikan pengaruh oleh sejauh mana *work-life balance* mereka terjaga. Didukung oleh penelitian Ramadhan et al. (2020), *work-life balance* dengan signifikan berkontribusi pada tingkat kepuasan kerja karyawan. Dengan kata lain, makin baik keseimbangan diantara kehidupan pribadi serta kerja yang diterima oleh karyawan, makin tinggi pula taraf kepuasan kerja mereka. Menurut Gunawan et al. (2024), *work-life balance* memberikan dampak positif pada kepuasan kerja karyawan.

Membuat *work-life balance* yang ideal menjadi kunci peningkatan kepuasan karyawan. Hal ini memungkinkan karyawan mencapai *work-life balance* mereka. Selanjutnya, eksperimen ini juga membuktikan *work-life balance* dapat berperan sebagai mediator dalam mempengaruhi hubungan kepuasan serta beban kerja pegawai di sektor pertambangan. *Work-life balance* membantu mengurangi dampak negatif beban kerja pada kepuasan kerja karyawan. Temuan ini selaras dengan Erlangga et al. (2023), yang menampilkan *work-life balance* berkontribusi dalam menaikkan kepuasan kerja karyawan dengan mengurangi beban kerja yang tinggi.

Perusahaan mengendalikan dengan baik *work-life balance* karyawan, ini bisa menolong dalam menciptakan *work-life balance* mereka. Dampaknya adalah terpenuhinya kepuasan kerja karyawan, yang bisa meningkatkan motivasi dan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Selain itu, *work-life balance* memediasi dampak stres kerja pada kepuasan kerja karyawan. Optimalisasi *work-life balance* bisa mengurangi stres kerja yang disebabkan oleh tuntutan pekerjaan yang tinggi. Pada akhirnya, hal tersebut akan berujung kepada peningkatan kepuasan kerja karyawan.

## KESIMPULAN

Dari hasil analisis terhadap pekerja di industri pertambangan, bahwa kepuasan kerja, beban kerja, serta stress kerja, dan *work-life balance* pegawai mempunyai hubungan yang saling berkaitan. Berdasarkan hasil analisis hipotesis menggunakan SPSS versi 21.0 *for Windows*, ditemukan beban kerja memiliki dampak negatif terhadap *work-life balance*, sementara stres kerja juga memberikan dampak negatif terhadap *work-life balance*. Selain itu, beban kerja juga memberi dampak negatif pada kepuasan kerja, begitu juga dengan stres kerja memberikan pengaruh negatif pada kepuasan kerja. Sementara *work-life balance* memiliki dampak positif pada kepuasan kerja. Dan ditemukan bahwa beban kerja serta stres kerja dengan cara tidak langsung memengaruhi kepuasan kerja melewati *work-life balance* yang artinya *work-life balance* dapat memediasi. Makin besar beban kerja dan stress kerja dengan demikian makin lemah *work-life balance*. Selain itu beban kerja dan stress kerja yang dialami di pertambangan, tingginya kedua hal tersebut juga dapat mempengaruhi rendahnya kepuasan kerja karyawan.

## DAFTAR RUJUKAN

- Adam, N. H. (2023). *Strategi Coping Stres Kerja pada Karyawan Tambang di PT. X*. Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
- Adiawaty, S. (2023). *Pengaruh Dimensi-Dimensi Work-Life Balance Terhadap Kualitas Kerja*.
- Arisanti, D., & Kusumayadi, F. (2023). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Pln Tarakan Mitra Pt. Pln (Persero) Ulp Woha. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 3(2), 1–10. <https://doi.org/10.55606/jurima.v3i2.2141>
- Chen, L., Li, H., Zhao, L., Tian, F., Tian, S., & Shao, J. (2022). The effect of job satisfaction regulating workload on miners' unsafe state. *Scientific Reports*, 12(1), 16375. <https://doi.org/10.1038/s41598-022-20673-y>
- Darmawan, R. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja dengan Variabel Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 547–570.
- Erlangga, D., Subagiana, I. G. M., & Suta Artatanaya, I. G. L. (2023). alisis Pengaruh Work-Life Balance Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Rama Manggala Gas Blitar. *Ganec Swara*, 17(1), 1. <https://doi.org/10.35327/gara.v17i1.363>
- Erwilfan, R., Irfani, A., & Wirayudha, A. (2024). *Pengaruh Beban Kerja dan Work-life Balance terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Megacipta Nusantara Enginnering*. 4(1).
- Faqih, M. S. A. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Perusahaan Tambang Minyak Nasional (Pertamina) Refinery Unit IV Cilacap*. 1(4).
- Gunawan, E. F., Sudarmiatin, S., & Churiyah, M. (2024). The Effect of Work-Life Balance and Compensation on Employee Performance Through Job Satisfaction as an Intervening

- Variable. *International Journal of Business, Law, and Education*, 5(1), 749–764. <https://doi.org/10.56442/ijble.v5i1.478>
- Hasibuan, D. H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Jannata, A., & Perdhana, M. S. (2022). *Analisis Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Employee Engagement Dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Intervening*. 11(3), 1.
- Jasmin, M., Ridwan, & Asbara, N. W. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Malatunrung Rezkindo. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 1(3), 338–348.
- jobstreet.co.id. (2022, June 30). *73% Karyawan Tidak Puas dengan Pekerjaan Mereka*. Jobstreet.Co.Id. <https://www.jobstreet.co.id/id/career-advice/article/73-karyawan-tidak-puas-dengan-pekerjaan-mereka>
- Mardiana, H. S., Harahap, K., & Kumalasari, F. (2023). Pengaruh Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 3(5), 827–842. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v3i5.523>
- Nurjanah, R., Hasmawaty, H., & Gunarto, M. (2024). Influence of Workload, Job Satisfaction, and Communication on the Performance of Support Service Workers at Pertamina Abab Dewa Raja Field. *International Journal of Finance Research*, 5(1), 125–135. <https://doi.org/10.47747/ijfr.v5i1.1703>
- Oktavina. (2022). *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. XYZ*. Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie.
- Pradana, P. (2022). *Pengaruh Beban Dan Stres Kerja Serta Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Pgn Tbk)*. 7(3).
- Puspitasari, N. (2023). Beban Kerja dan Dukungan Sosial dalam Hubungannya dengan Work-Life Balance Karyawan Occupational Health and Safety PT. Bumi Suksesindo Copper and Gold Banyuwangi. *Jurnal Penelitian Kesehatan Suara Forikes*, 316–320.
- Ramadhan, Y. A., Imawati, D., & Romdani, E. (2020). *Pengaruh Work Life Balance Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Bina Sarana Sukses*.
- Reynaldi, A. A., Nurahaju, R., & Utami, D. N. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Work Life Balance Pada Pelaut Di Kapal Kargo. *Jurnal Psikologi Poseidon*, 33–53. <https://doi.org/10.30649/jpp.v5i2.71>
- Salleh, R., Lohana, S., Kumar, V., & Nooriza, S. (2024). Evaluation of job satisfaction as a mediator: Exploring the relationship between workload, career growth, social support supervisory and talent retention in the oil and gas industry in Malaysia. *The Extractive Industries and Society*, 17, 101426. <https://doi.org/10.1016/j.exis.2024.101426>
- Sanjaya, B. (2021). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Dukungan Sosial sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 886–895. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p886-895>

Kusumawati, Linando. Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Work-Life Balance sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan di Industri Pertambangan

- Sari, S. N., & Fitria, N. (2022). Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pos Indonesia Lubuklinggau. *Jurnal Ikraith Ekonomika*, 2(5), 57–66.
- Sari, S. W. N. M. (2022). Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Career Satisfaction Dengan Variabel Mediasi Job Stress, Job Satisfaction, Job Commitment dan Work-Life Balance. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS*.
- Silalahi, E. E., & Dianti, A. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pelayanan Teknik Di Pt. Mahiza Karya Mandiri Cabang Bekasi. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 2(2), 247–258. <https://doi.org/10.53625/juremi.v2i2.3845>
- Urba, M. A., & Soetjningsih, C. H. (2022). Hubungan Antara Work Life Balance dan Stres Kerja Pada Karyawan Perusahaan. *Bulletin of Counseling and Psychotherapy*, 4(3). <https://doi.org/10.51214/bocp.v4i3.383>
- Wirawan, S. A. R., & Sukmarani. (2023). Hubungan Antara Work Life Balance Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Sales. *Jurnal Ilmiah Psikologi MANASA*, 12(1), 76–87.
- Wulandari, I. S., Sutrisno, & Kurniawan, B. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja melalui Variabel Mediasi Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PNM Mekaar Area Batang 2. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis Dan Ekonomi Kreatif*, 1(2), 10–23.
- Yuananda, R., & Indriati, I. H. (2022). Pengaruh kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan manna kampus (mirota kampus) C. Simanjuntak Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 19(2), 205–214.
- Yunardi, V., & Ie, M. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja Dan Perilaku Kewargaan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Salah Satu Perusahaan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 7(1), 80–91. <https://doi.org/10.24912/jmieb.v7i1.21978>