

**Pengaruh *Work Life Balance*, Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja
(Studi pada Warung Parikaton)****Chalimatus sa'diyah^{*)}****M. Agus Salim^{**)}****Restu Millaningtyas^{***)}****Email : chali.diyah.10@gmail.com**

Universitas Islam Malang

Abstract

The objective of this study is to determine the influence of work-life balance, work stress, and remuneration on the job satisfaction of Warung Parikaton employees both partially and simultaneously. The study uses a quantitative approach, and the population used was Warung Parikaton employees. The sample used was a saturated sample, meaning all of the employees in the restaurant were used as a sample. The results of this study show that work-life balance, work stress, and job satisfaction are simultaneously affected by coefficient of determination, coefficient of determination, instrument testing (validity and reliability test), normality test, classical assumption test (multicollinearity and heteroscedasticity test), multiple linear regression analysis, hypothesis test (t test and F test), and coefficient of determination test.

Keywords: *Work-life balance, work stress, compensation and job satisfaction*

Pendahuluan

Restoran adalah industri yang dinamis dimana karyawan memiliki peran penting dalam memberikan pengalaman yang menyenangkan bagi pelanggan. Namun pekerjaan di restoran seringkali berat dan penuh tekanan. Waktu kerja yang panjang, lingkungan kerja yang berisik dan sibuk, serta interaksi langsung dengan pelanggan setiap hari dapat menjadi sumber stres bagi karyawan. Jika tidak dikelola dengan baik, hal ini dapat berdampak negatif terhadap kepuasan dan produktivitas karyawan.

Malang menjadi sudut pandang kuliner dan sebagai destinasi kuliner yang unggul dengan berbagai macam hidangan yang disajikan. Kehadiran restoran-restoran di Malang dan berbagai tempatnya yang strategis juga menciptakan suasana yang berbeda di sepanjang jalan di kota. Pada tahun 2020, Badan Pusat Statistik (BPS) kota Malang mengemukakan bahwa terdapat 8.042 usaha kuliner di Indonesia, yang sebagian besar merupakan rumah makan atau restoran. Jumlah restoran pada tahun 2022 mencapai 1474 di kota Malang. Dapat dilihat dari jumlah restoran diberbagai wilayah Malang ini menjadikan dinamika persaingan yang ketat pada industri kuliner, maka dari itu pemilik usaha restoran harus mengembangkan tren makanan yang sehat dan berkualitas serta memperhatikan kebutuhan karyawan.

Karyawan merupakan salah satu elemen pokok yang perlu diperhatikan, selain hidangan dan tempat yang nyaman serta strategis, karyawan juga memberikan nilai tersendiri pada perkembangan rumah makan, misalnya cara menawarkan produk, mempromosikan menu-menu yang *recommended* serta memberi pelayanan yang baik terhadap pelanggan.

Meskipun kepuasan terhadap pekerjaan seseorang tidak selalu menunjukkan kepuasan kerja, individu mungkin melaporkan tingkat kepuasan yang lebih tinggi ketika mereka mampu bekerja secara efektif dengan atasan dan rekan kerja mereka. Afandi (2018) berpendapat bahwa indikator kepuasan kerja meliputi pergantian staf, ketidakhadiran, dan produktivitas. Ketika pekerja merasa bahagia dalam pekerjaannya, mereka akan cenderung melakukan lebih dari yang diharapkan dalam pekerjaannya, dan hal ini baik untuk bisnis. Dalam upaya untuk meningkatkan kebahagiaan karyawan di tempat kerja, beberapa bisnis dan restoran memperkenalkan program keseimbangan kehidupan kerja.

Pemandangan persawahan di sekitarnya melengkapi arsitektur interior ala Jogja di Warung Parikaton. Restoran ini menawarkan berbagai pilihan hidangan tradisional dengan harga terjangkau, dengan jumlah yang pasti

memuaskan. Anda dapat mengunjungi Warung Parikaton setiap hari antara jam 9 pagi hingga jam 9 malam. Jika Anda mencari tempat untuk berkumpul bersama orang terkasih atau rekan kerja di mana Anda semua bisa melepas penat dan menikmati pemandangan sawah dan pegunungan yang menakjubkan, di sinilah tempatnya.

Penyediaan fasilitas dapat meningkatkan kepuasan dan kenyamanan konsumen, mulai dari tempat parkir yang luas, toilet yang bersih, mushola, stop kontak serta tempat foto disetiap sudut Warung Parikaton yang memberikan latar belakang yang menawan untuk setiap foto yang diambil. Warung Parikaton ini memiliki tempat dengan konsep *outdoor* dan semi *indoor* yang dipadukan dengan budaya Jawa serta *booking area* untuk acara-acara dengan kapasitas sampai 70 orang lebih dengan minimal order yang sudah ditentukan oleh Warung Parikaton. Keberagaman ini membuat pengunjung tertarik dengan Warung Parikaton, maka dari itu tempat ini menjadi destinasi kuliner yang sering diminati oleh para pecinta kuliner tradisional, Warung Parikaton ini tidak pernah sepi pengunjung setiap harinya. Namun, dibalik pengunjung yang ramai berdatangan, kadang-kadang menyebabkan kejenuhan, stres dan capek yang dirasakan oleh karyawan, akan tetapi mereka bisa mengatasi itu semua berkat kekompakan para tim dan dukungan dari setiap kepala divisi.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka peneliti memutuskan untuk mengangkat judul “Pengaruh *Work-Life Balance*, Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Warung Parikaton)”.

Tinjauan Teori dan Penelitian Terdahulu

Work-Life Balance

Pekerja akan lebih mampu mengimbangi kehidupan profesional dan pribadinya jika mereka dapat memilih cara dan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Ini mencakup hal-hal seperti pendidikan, keluarga, hobi, seni, dan pekerjaan (Frame dan Hartog, 2003). Menurut Schermerhorn (2005), keseimbangan kehidupan kerja adalah kemampuan untuk memenuhi kewajiban pribadi dan keluarga sambil memenuhi kebutuhan pekerjaan. Keberhasilan setiap orang dalam mengatur waktu mereka antara tanggung jawab profesional dan pribadi membutuhkan keseimbangan kehidupan kerja yang sehat. Keseimbangan yang sehat antara kehidupan kerja dan kesejahteraan fisik Anda dapat membantu Anda. Menurut penelitian Khasanah pada tahun 2022, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Work-life Balance, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Candisari Resto", kebahagiaan kerja karyawan Candisari Resto lebih rendah daripada faktor lain. faktornya.

Stres Kerja

Menurut Handoko (2014:200), stres di tempat kerja adalah keadaan ketegangan yang berdampak pada kesehatan mental, kesejahteraan fisik, dan keadaan emosional karyawan. “Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Restoran Matahari Bungalow and Spa Legian Kuta-Bali,” ungkap penelitian Dewi&Netra pada tahun 2015. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa stres di tempat kerja tidak berdampak signifikan terhadap kebahagiaan pekerja di Bungalow Matahari. Berdasarkan penelitian yang dilakukan di Black Cup Coffee and Roastery Manado, Pinontoan et al. (2020) menemukan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh keseimbangan kehidupan kerja dan tingkat stres. Para pekerja di Black Cup Coffee dan Roastery Manado melaporkan tidak ada dampak nyata dari stres terhadap tingkat kepuasan kerja mereka, menurut penelitian ini.

Kompensasi

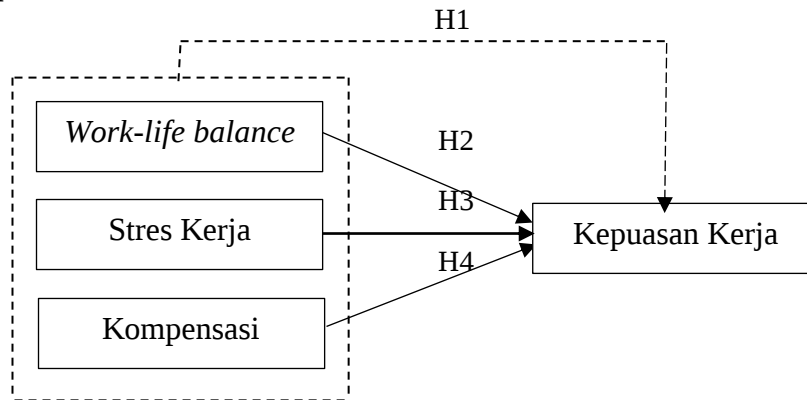
Menurut Suparyadi (2015:217) Kompensasi merupakan keseluruhan pendapatan yang diberikan karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi, baik bersifat finansial maupun nonfinansial. Di perusahaan maupun industri kuliner, karyawan memiliki peran penting terhadap jalannya sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan, dan disetiap perusahaan tentunya memiliki karyawan yang berbeda-beda dalam kemampuan dan keahlian. Perihal seperti kompensasi yang diberikan pada masing-masing karyawan. Menurut penelitian Syarif & Hiya (2021) dengan judul “Pengaruh kompensasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan restoran Sari Laut Nelayan Medan”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan restoran Sari Laut Nelayan Medan.

Kepuasan Kerja

Ketika berbicara tentang kepuasan kerja, Noe et al. (2011:304) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah rasa senang yang berkembang dari kesadaran bahwa pekerjaan seseorang memuaskan atau

memungkinkan seseorang untuk memenuhi nilai-nilai penting yang mereka miliki di tempat kerja. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan emosi yang dapat baik atau buruk bagi seorang pekerja atau karyawan yang melihat pekerjaannya. Faktor-faktor ini termasuk persepsi mereka terhadap lingkungan kerja, sifat pekerjaan, gaji, kualitas hubungan dengan rekan kerja, dan dinamika sosial di tempat kerja (Priyono, 2016: 174).

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka konseptual

Hipotesis

H1: *Work-Life Balance*, Stres kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Warung Parikaton

H2: *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Warung Parikaton

H3: Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Warung Parikaton

H4: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Warung Parikaton

Metode Penelitian

Jenis, Waktu dan Lokasi Penelitian

Teknik kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Partisipan dalam penelitian ini adalah karyawan di Warung Parikaton yang terletak di Jl. Wijaya Kusuma No. 100B, Jara'an, Sekarpuro, Kecamatan. Pakis. Malang, Jawa Timur, 65154 Penelitian ini dilakukan pada bulan Desember 2023 sampai dengan April 2024.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah karyawan di Warung Parikaton. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dalam pengambilan sampelnya, yaitu sebanyak 36 responden yang diambil dari keseluruhan populasi.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji validitas

Keandalan dan keakuratan alat ukur variabel tertentu dapat dinilai dengan menggunakan uji validitas (Sugiyono, 2019:267).

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel X	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Work-life balance (X1)	X1.1	0,874	0,3291	Valid
	X1.2	0,815	0,3291	Valid
	X1.3	0,679	0,3291	Valid
	X1.4	0,583	0,3291	Valid
Stres kerja (X2)	X2.1	0,877	0,3291	Valid
	X2.2	0,837	0,3291	Valid
	X2.3	0,542	0,3291	Valid
Kompensasi (X3)	X3.1	0,783	0,3291	Valid
	X3.2	0,753	0,3291	Valid
	X3.3	0,788	0,3291	Valid
	X3.4	0,632	0,3291	Valid
Kepuasan kerja (Y)	Y1	0,768	0,3291	Valid
	Y2	0,634	0,3291	Valid
	Y3	0,715	0,3291	Valid
	Y4	0,793	0,3291	Valid
	Y5	0,842	0,3291	Valid
	Y6	0,855	0,3291	Valid
	Y7	0,685	0,3291	Valid
	Y8	0,621	0,3291	Valid

Sumber: data diolah (2024)

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas mengukur seberapa baik dua pengukuran berbeda terhadap objek yang sama menghasilkan hasil yang sama (Sugiyono, 2019:121).

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.724	4
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.615	3
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.722	4
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.881	8

Sumber: data diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa:

- 1) Nilai *Cronbach's Alpha* pada kuesioner *work-life balance* sebesar $0.724 > 0,60$ maka dapat dikatakan reliabel
- 2) Nilai *Cronbach's Alpha* pada kuesioner stress kerja sebesar $0.615 > 0,60$ maka dapat dikatakan reliabel
- 3) Nilai *Cronbach's Alpha* pada kuesioner kompensasi sebesar $0.722 > 0,60$ maka dapat dikatakan reliabel
- 4) Nilai *Cronbach's Alpha* pada kuesioner kepuasan kerja sebesar $0.881 > 0,60$ maka dapat dikatakan reliabel

Uji Normalitas

Uji normalitas memastikan bahwa data mengikuti distribusi normal, dan memastikan bahwa prosedur selanjutnya tetap akurat dan dapat disesuaikan dengan tepat. (Sugiyono 2019:241).

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.32167240
Most Extreme Differences	Absolute	.127
	Positive	.127
	Negative	-.075
Test Statistic		.127
Asymp. Sig. (2-tailed)		.156 ^c

Sumber: data diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa variable *work-life balance* (X1), stress kerja (X2), kompensasi (X3) dan kepuasan kerja (Y) memiliki nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar $0.156 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut terdistribusi normal.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah ada multikolinearitas dalam model regresi berganda dengan mengetahui apakah variabel independen memiliki korelasi tinggi.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	X1	.787	1.271
	X2	.913	1.096
	X3	.834	1.199

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas variabel *work-life balance* (X1) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0.787 dan nilai VIF nya sebesar 1.271, variable stress kerja (X2) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0.913 dan nilai VIF nya sebesar 1.096, variable kompensasi (X3) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0.834 dan nilai VIF nya sebesar 1.199. Dapat disimpulkan bahwa seluruh variable memiliki nilai *tolerance* $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 maka data tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Duli (2019), uji heteroskedastisitas digunakan untuk menentukan apakah ada variasi yang sama di antara residu pengamatan yang berbeda dalam model regresi. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan uji Glejser. Jika nilai alpha lebih dari 0,05, heteroskedastisitas tidak terjadi, sebaliknya, jika nilai alpha kurang dari 0,05, maka heteroskedastisitas terjadi.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a		T	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.823	2.194	1.743	.091
	X1	-.088	.128	-.685	.498
	X2	.141	.145	.970	.339
	X3	-.156	.138	-1.133	.265

Sumber: data diolah (2024)

Menurut tabel yang tersedia, model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas karena semua variabel independen memiliki nilai signifikan yang lebih besar dari 0,05.

Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan analisis regresi linier berganda diberikan di sini. Metode ini digunakan untuk menentukan apakah ada atau tidak hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Kepuasan kerja karyawan Warung Parikaton
 α = Konstanta
 β_1 = Koefisien regresi linier dari variabel X1 (*work-life balance*)
X1 = *Work-life balance*
 β_2 = Koefisien regresi linier dari variabel X2 (stres kerja)
X2 = Stres kerja
 β_3 = Koefisien regresi linier dari variabel X3 (kompensasi)
X3 = Kompensasi
e = error

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
1 (Constant)	1.833	3.915		.468	.643
X1	1.036	.229	.541	4.528	.000
X2	.447	.259	.191	1.723	.095
X3	.660	.246	.311	2.681	.012

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data diolah (2024)

Tabel 5 memberikan penjelasan:

- Nilai koefisien konstanta sebesar 1,833. Nilai tersebut menunjukkan bahwa peningkatan keseimbangan kehidupan kerja (X1), stres kerja (X2), dan kompensasi (X3) akan mengakibatkan peningkatan variabel kepuasan kerja (Y).
- Nilai koefisien beta *work-life balance* (X1) sebesar 1,036 menunjukkan adanya hubungan positif antara *work-life balance* dengan kepuasan kerja. Oleh karena itu, peningkatan variabel *work-life balance* menyebabkan peningkatan kepuasan kerja.
- Nilai koefisien beta stres kerja (X2) sebesar 0,447 menunjukkan adanya hubungan positif antara stres kerja dengan kepuasan kerja. Oleh karena itu, peningkatan stres kerja dikaitkan dengan peningkatan kepuasan kerja.
- Nilai koefisien beta kompensasi (X3) sebesar 0,660 menunjukkan adanya korelasi positif antara variabel gaji dengan kepuasan kerja, hal ini menunjukkan bahwa kenaikan remunerasi berhubungan dengan peningkatan kepuasan kerja.

Uji Hipotesis

Uji F (simultan)

Untuk mengetahui pengaruh signifikan secara bersama-sama antara variabel independen dan variabel dependen diukur dengan uji F.

Tabel 7. Hasil uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	336.983	3	112.328	19.053	.000 ^b
	Residual	188.656	32	5.895		
	Total	525.639	35			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: data diolah (2024)

Nilai uji F adalah 19,053, yang signifikan secara statistik pada tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, menurut tabel yang tersedia. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan kepuasan kerja dipengaruhi oleh *work-life-balance*, stres kerja, dan kompensasi.

Uji t (parsial)

Uji t digunakan untuk menilai sejauh mana hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Tabel 8. Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.833	3.915		.468	.643
X1	1.036	.229	.541	4.528	.000
X2	.447	.259	.191	1.723	.095
X3	.660	.246	.311	2.681	.012

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data diolah (2024)

- Tabel hasil uji t di atas menunjukkan bahwa *work-life balance* (X1) mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai estimasi t sebesar 4,528 yang signifikan pada tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.
- Stres kerja (X2) menunjukkan nilai t hitung sebesar 1,723 dengan tingkat signifikansi 0,095 lebih dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.
- Kompensasi (X3) menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,681 yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada tingkat signifikansi 0,012 kurang dari 0,05.

Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menunjukkan seberapa baik variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.801 ^a	.641	.607	2.428

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: data diolah (2024)

Tabel di atas menunjukkan nilai Adjusted Rsquare sebesar 0,607 atau 60,7%, yang menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja karyawan Warung Parikaton dapat dijelaskan oleh variabel *work-life balance*, stres kerja, dan kompensasi. 39,3% sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Implikasi Hasil Penelitian

Work-life Balance

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* mempunyai nilai signifikan 0,000 dimana nilai signifikan tersebut $< 0,05$ maka *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan hipotesis diterima.

Stres Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja mempunyai nilai signifikan 0,095 dimana nilai signifikan tersebut $> 0,05$ maka stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan hipotesis ditolak.

Kompensasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai nilai signifikan 0,012 dimana nilai signifikan tersebut $< 0,05$ maka kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan hipotesis diterima.

Simpulan, keterbatasan dan saran

Simpulan

Berdasarkan hasil simultan pada penelitian menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan Warung Parikaton dipengaruhi secara signifikan oleh *work-life balance* dan kompensasi. Di sisi lain stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap karyawan Warung Parikaton.

Keterbatasan

Karena peneliti mengandalkan kuesioner untuk mengumpulkan data, peneliti tidak dapat mengumpulkan informasi mendalam dari setiap karyawan. Akibatnya, hasilnya mungkin tidak dapat digeneralisasikan ke restoran atau bisnis lain. Penelitian ini juga terbatas pada tempat Warung Parikaton saja.

Saran

Diharapkan perusahaan memberikan pelatihan seperti *workshop* tentang manajemen stres, mengidentifikasi sumber stres ditempat kerja dan lain sebagainya dan bagi peneliti selanjutnya diharapkan memperbanyak referensi dalam menambah variabel yang berbeda dan diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan untuk peneliti selanjutnya.

Referensi

- Afandi, Pandi. (2018). Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator). *Riau: Zanafa Publishing*, 3.
- Dewi, & Netra. (2015). PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 7, 2015 : 1933-1948, 1944-1945.
- Duli, N. (2019). Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa konsep dasar untuk penulisan skripsi & analisis data dengan SPSS. *Deepublish*.
- Frame P., and Hartog, M., (2003), “*From Rhetoric to Reality, into the Swamp of Ethical Practice: Implementing Work life Balance*”, *Business Ethic: A European Review*, Vol.12.
- Handoko, T. Hani. 2014. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., and Wright, P. M. 2011. *Fundamentals of Human Resource Management, Fourth Edition, The McGraw-Hill Companies*.
- Pinontoan, Tumbel, & Lumantow. (2023). PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN JOB STRESS TERHADAP JOB SATISFACTION. *Jurnal EMBA*, 1023-1025.
- Priyono. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia . Jl. Taman Pondok Jati J 3, Taman Sidoarjo: Zifatama.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., dan Osborn, R. N. (2005). *Organization Behavior: 9th Edition*. Amerika Serikat: John Wiley & Sons, Inc.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatis dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suparyadi. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM. Edisi 1. Andi. Yogyakarta.
- Syarif, H. (2021). PENGARUH KOMPENSASI, BUDAYA ORGANISASI, GAYA. *Jurnal Ekonomika Universitas Almuslim Bireuen- Aceh*, 13.

Chalimatus sa'diyah^{*)} Adalah Mahasiswa FEB Unisma

M. Agus Salim^{**)} Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Restu Millaningtyas^{***)} Adalah Dosen Tetap FEB Unisma