

Pengaruh *Work-Life Balance* dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai *Startup* PT. XYZ

Alivia Rachmawati¹, Andi Heru Susanto²

^{1,2}Fakultas Ekonomi & Bisnis, MNC University, Jakarta

¹ aliviarchmwtty@mncu.ac.id

² andi.heru@mncu.ac.id

Abstract

Low work-life balance and high work stress among employees in startup companies, which have different work dynamics compared to established companies, can lead to employee dissatisfaction. The research employs an associative quantitative approach with 78 respondents as the sample. Data was collected using questionnaires. The quality of the instruments was tested through validity and reliability tests. Data analysis was conducted using descriptive analysis and classical assumption tests, while hypothesis testing was done using multiple linear regression analysis. The results show that work-life balance has a significant positive effect, while work stress does not have a significant effect on job satisfaction of startup employees. Although work stress does not have a significant partial effect, work-life balance and work stress simultaneously influence job satisfaction with an R Square value of 14.8%.

Keywords: *Work-life Balance, Work Stress, Job Satisfaction.*

Abstrak

Rendahnya *work-life balance* dan tinggi stres kerja pada pegawai yang bekerja di perusahaan *startup* yang memiliki dinamika kerja yang berbeda dibandingkan dengan perusahaan yang sudah *settle*, ini menjadi pemicu ketidakpuasan pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan melibatkan 78 responden sebagai sampel. Alat yang digunakan untuk pengumpulan data adalah kuesioner. Kualitas instrumen diuji melalui uji validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan analisis deskriptif dan uji asumsi klasik, sedangkan untuk pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif signifikan dan stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai *startup*. Meskipun stres kerja secara parsial tidak memberikan pengaruh signifikan, namun secara simultan *work-life balance* dan stres kerja menunjukkan adanya pengaruh terhadap kepuasan kerja dengan nilai *R Square* sebesar 14,8%.

Kata Kunci: *Work-life Balance, Stres Kerja, Kepuasan Kerja*

Pendahuluan

Indonesia sebagai negara berkembang telah memasuki era perkembangan perusahaan digital yang luar biasa, ditandai dengan meningkatnya jumlah pengguna internet. Menurut survei dari Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII), jumlah pengguna internet di Indonesia mencapai 215,63 juta orang selama tahun 2022-2023, yang setara dengan 78,19% dari total populasi Indonesia sebanyak 275,77 juta jiwa (APJII, 2023). Potensi ini telah melahirkan berbagai perusahaan rintisan atau *startup* yang terus berkembang di Indonesia, memberikan dampak besar bagi masyarakat dan ekonomi. Banyak *startup* di Indonesia muncul untuk memenuhi berbagai kebutuhan masyarakat dalam menjalankan aktivitasnya (Pratama & Setiadi, 2021).

Dalam era digital, *startup* telah menjadi bagian integral dari ekonomi global. Berdasarkan laman *Startup Ranking*, Amerika Serikat menduduki peringkat pertama dengan 76.887 *startup*, diikuti oleh India dengan 16.027, Inggris dengan 6.996, Kanada dengan 3.795, Australia dengan 2.734, dan Indonesia di peringkat keenam dengan 2.527 *startup* (*Startup Ranking*, 2023).

Tabel 1. Sebaran Startup di Pulau Jawa

Kota	Jumlah Startup
Banten	23
Jakarta	1221
Jawa Barat	89
Jawa Tengah	37
Jawa Timur	59
Yogyakarta	51

Sumber: *Startup Ranking*, 2023

DKI Jakarta, sebagai ibu kota Indonesia, merupakan pusat bagi banyak *startup*. Dengan 1.221 *startup*, DKI Jakarta memiliki jumlah *startup* tertinggi dibandingkan dengan kota-kota lain di Indonesia. Faktor seperti jumlah penduduk tinggi, ketersediaan SDM, infrastruktur memadai, dukungan pemerintah, dan potensi pasar besar mendukung perkembangan *startup* di Jakarta. Penelitian Yuniarti (2022) menyatakan bahwa DKI Jakarta sebagai pusat ibu kota memiliki teknologi yang lebih canggih dibandingkan daerah lain (Yuniarti, 2022).

Startup adalah perusahaan rintisan yang berfokus pada inovasi dan pengembangan produk atau layanan dengan mengadopsi teknologi digital. *Startup* dikenal dengan jam kerja fleksibel, yang terlihat menarik bagi sebagian orang. Namun, fleksibilitas ini sering menjadi masalah karena model bisnis *startup* berbeda dengan perusahaan yang sudah *settle* (Ahmad *et al.*, 2022). Fleksibilitas sering disalahartikan oleh perusahaan sebagai kemampuan pegawai untuk *multitasking*, menyebabkan pegawai kewalahan (Ramadhanti *et al.*, 2022). Survei Ahmad *et al.*, (2022) menunjukkan bahwa 73% pegawai *startup* di Jakarta merasa pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi mereka. Pegawai sering bekerja di luar jam kerja dan akhir pekan (Ahmad *et al.*, 2022). Pegawai *startup* sering menerima tugas mendadak tanpa bimbingan yang jelas, menambah beban kerja dan stres (Anandani & Rahmasari, 2022).

Situasi ini menunjukkan bahwa pegawai *startup* cenderung tidak memiliki *work-life balance* dan mudah mengalami stres akibat ketidaksesuaian sistem kerja. Hal ini memengaruhi kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja yang ideal harus memungkinkan karyawan untuk beraktivitas secara sehat, optimal, nyaman, dan aman (Ismawanti, 2022). Namun, kondisi ini belum terpenuhi di banyak *startup*. Kepuasan kerja

penting bagi pegawai dan perusahaan, memberikan perasaan menyenangkan bagi pegawai dan mendorong produksi serta perbaikan sikap di perusahaan (Suwatno & Priansa, 2018) Survei *Asia Pacific Workforce Hopes and Fears Survey 2023* oleh *Pricewaterhouse Coopers International* (PwC) menunjukkan bahwa 75% pegawai di Indonesia puas dengan pekerjaan mereka, melampaui rata-rata Asia Pasifik sebesar 57%. Indonesia menempati peringkat kedua setelah Thailand dengan 79% (Salsabila, 2023).

Penelitian Atmaja (2022) menjelaskan bahwa perusahaan yang mementingkan kepuasan kerja membuat pegawai merasa puas dan loyal terhadap perusahaan, meningkatkan kinerja dan kontribusi pegawai (Atmaja, 2022). Namun, masih terdapat aspek seperti ketidakseimbangan kerja dan kehidupan serta stres kerja yang tinggi yang mengakibatkan ketidakpuasan pegawai. *Work-life balance* adalah keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Lingga, 2020). Perusahaan yang baik harus menciptakan *work-life balance* untuk menghindari stres pada pegawai dan menurunkan kepuasan kerja. Stres kerja adalah respons adaptif individu terhadap tuntutan pekerjaan yang berlebihan), yang dapat menurunkan kepuasan kerja (Rivaldo *et al.*, 2021). Penelitian terdahulu mengindikasikan bahwa *work-life balance* dan stres kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja baik secara positif maupun negatif. Penelitian Adiiba (2022) dan Rony dan Yulisyahyanti (2022) menunjukkan bahwa *work-life balance* berdampak positif terhadap kepuasan kerja (Adiiba, 2022; Rony & Yulisyahyanti, 2022). Sebaliknya, Maharani (2023) menemukan bahwa keseimbangan kerja-hidup tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. (Maharani *et al.*, 2023). Penelitian yang dilakukan oleh (Febriani *et al.*, 2021) menunjukkan bahwa stres kerja berdampak negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun, (Rauan & Tewal, 2019) berpendapat bahwa stres kerja dapat berdampak positif karena meningkatkan kinerja. (Rauan & Tewal, 2019). Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Enok & Wijono, 2023) menemukan bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Perusahaan *startup* seperti PT XYZ menghadapi masalah utama yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, yaitu rendahnya *work-life balance* dan tingginya stres kerja. Banyak pegawai merasa pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi mereka, terlihat dari seringnya bekerja di luar jam operasional dan akhir pekan. Fleksibilitas jam kerja yang seharusnya menjadi keunggulan justru menjadi beban, dengan ketidakjelasan jam kerja dan sistem cuti akhir pekan yang tidak memadai. Kondisi ini menyebabkan ketidakpuasan kerja karena pegawai merasa tidak ada keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan serta tingginya tingkat stres. Hal ini pada akhirnya menurunkan kepuasan kerja pegawai secara signifikan. Penelitian terdahulu tersebut lebih banyak berfokus pada pegawai di perusahaan besar dan instansi pemerintah. Sedangkan penelitian mengenai pengaruh *work-life balance* dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai *startup* masih jarang dilakukan. Oleh karena itu, penelitian dengan judul "Pengaruh *Work-Life Balance* dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai *Startup* PT XYZ" ini diharapkan dapat mengisi celah pengetahuan (*research gap*). Penelitian ini akan berfokus pada pegawai di perusahaan *startup* yaitu, PT XYZ yang memiliki dinamika kerja yang berbeda dengan perusahaan besar atau instansi pemerintah.

Tinjauan Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah ilmu dan seni dalam mengelola sumber daya, termasuk manusia, untuk mencapai tujuan dengan efektif dan efisien. Manajemen mencakup enam elemen (6M) yaitu *men*, *money*, *methode*, *material*, *machine* dan *market*. Unsur manusia

Commented [ME1]: Better make Title and subtitle in one page, please check whole pages.

(Men) menjadi bagian dari disiplin ilmu manajemen yang dikenal sebagai Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Manajemen SDM adalah cabang manajemen yang berfokus pada peran manusia dalam organisasi. Istilah Manajemen SDM sering digunakan secara bergantian dengan manajemen personalia, manajemen tenaga kerja, administrasi kepegawaian, dan istilah lainnya. Oleh karena itu, penggunaan istilah-istilah tersebut secara bergantian dapat menimbulkan kerancuan dan inkonsistensi dalam penggunaannya apabila tidak digunakan secara benar dalam konteks manajemen SDM.

Work-Life Balance

Work-life balance merujuk pada keseimbangan antara waktu, tenaga, dan sikap individu dalam menjalani aktivitas profesional dan pribadi. Konsep ini melibatkan manajemen waktu dan penetapan prioritas yang efektif untuk mencapai keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi. Menurut Fisher (dalam Adiiba, 2022), *work-life balance* didefinisikan melalui empat dimensi, yaitu WIPL (*Work Interference With Personal Life*), PLIW (*Personal Life Interference with Work*), WEPL (*Work Enhancement of Personal Life*), dan PLEW (*Personal Life Enhancement of Work*). Dimensi-dimensi ini memberikan wawasan mendalam mengenai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang penting dalam menganalisis pengaruhnya terhadap kepuasan kerja.

Stres Kerja

Stres kerja muncul ketika terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dan tuntutan pekerjaan (Suwatno & Priansa, 2018). Stres kerja adalah tekanan psikologis yang dialami akibat tuntutan pekerjaan yang berlebihan. Stres kerja merupakan kondisi tekanan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi fisik individu di lingkungan kerja, dan dapat timbul dari ketidakseimbangan antara beban kerja dan kemampuan individu mengahadapinya. Tekanan ini bersifat subjektif dan bervariasi antara individu. Enshassi, mengidentifikasi empat dimensi stres kerja yaitu, stres organisasi, stres tugas, stres pegawai, dan stres lingkungan kerja (Enshassi *et al.*, 2015). Dimensi ini membantu dalam memahami faktor-faktor penyebab stres kerja dan relevansi terhadap kepuasan kerja pegawai, terutama dalam konteks *startup*.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap subjektif seseorang terhadap pekerjaannya, yang mencerminkan pengalaman dan harapan mereka di tempat kerja. Kepuasan kerja mencakup respons subjektif terhadap lingkungan kerja, yang melibatkan aspek psikologis dan fisiologis dari kepuasan individu terhadap berbagai faktor lingkungan kerja (Lee *et al.*, 2017). Faktor-faktor ini meliputi pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, keadaan pribadi, dan elemen lain dalam lingkungan kerja. Kepuasan kerja bersifat subjektif dan dapat bervariasi antar individu. Penelitian yang dilakukan Lee, mengidentifikasi enam dimensi untuk mengukur kepuasan kerja yaitu gaji dan kesejahteraan, pekerjaan pribadi, perilaku pemimpin, pertumbuhan pribadi, hubungan interpersonal, dan kompetensi kerja (Lee *et al.*, 2017). Dimensi-dimensi ini memberikan wawasan mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yang penting untuk menganalisis kepuasan pegawai di *startup*.

Hipotesis

Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja

Work-life balance menjelaskan tentang konsep keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan dimana tingkat kepuasan seorang pegawai diukur dari sejauh mana

peranannya dalam kehidupan dan pekerjaan (Lingga, 2020). Dengan tidak adanya *work-life balance* di perusahaan dapat menjadi faktor pemicu ketidakpuasan kerja pegawai. Artinya, semakin baik *work-life balance* yang dirasakan pegawai, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang mereka rasakan. Sebaliknya, jika *work-life balance* rendah, hal ini dapat menyebabkan kehidupan di luar pekerjaan yang tidak seimbang, menimbulkan stres pada karyawan, dan menurunkan kepuasan kerja.

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Adiiba, 2022; Rony & Yulisyahyanti., 2022), menyatakan bahwa secara parsial, *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Ini ditunjukkan oleh pegawai yang dapat menyeimbangkan peran mereka di kehidupan pribadi dan pekerjaan, serta merasa lebih puas dan mampu meningkatkan kepuasan kerja dengan baik.

H₁ : *Work-life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai *startup*.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Stres kerja menggambarkan kondisi emosional yang timbul akibat kesenjangan antara beban kerja dan kemampuan individu dalam menghadapi tekanan tersebut. Ketika pegawai mengalami stres karena perbedaan antara kemampuan dan beban kerja, ini dapat memicu ketidakpuasan. Semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan pegawai, semakin rendah kepuasan kerja mereka. Sebaliknya, jika stres kerja berkurang, kepuasan kerja akan meningkat.

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Fardah & Ayuningtias, 2020; Izdiyar *et al.*, 2023), menyatakan bahwa secara parsial, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan oleh pegawai yang mengalami tingkat stres kerja yang tinggi, yang akan menurunkan kepuasan kerja, begitu juga sebaliknya. Jika tugas-tugas yang diberikan melebihi kemampuan dan batasan, hal ini dapat berkontribusi terhadap penurunan kepuasan kerja mereka.

H₂ : Stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai *startup*.

Pengaruh *Work-Life Balance* dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Work-life balance dan stres kerja dapat dianggap sebagai kondisi individu terkait kemampuan mereka dan beban kerja yang dihadapi. Selain itu, pegawai harus memiliki *work-life balance* yang baik agar tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi seimbang. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, perlu dilakukan upaya untuk mengurangi stres kerja dan meningkatkan *work-life balance*.

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Febriani *et al.*, 2021; Izdiyar *et al.*, 2023), menyatakan bahwa secara simultan, *work-life balance* dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan oleh karyawan yang memiliki *work-life balance* tinggi dan stres kerja rendah, yang menghasilkan kepuasan kerja yang lebih tinggi.

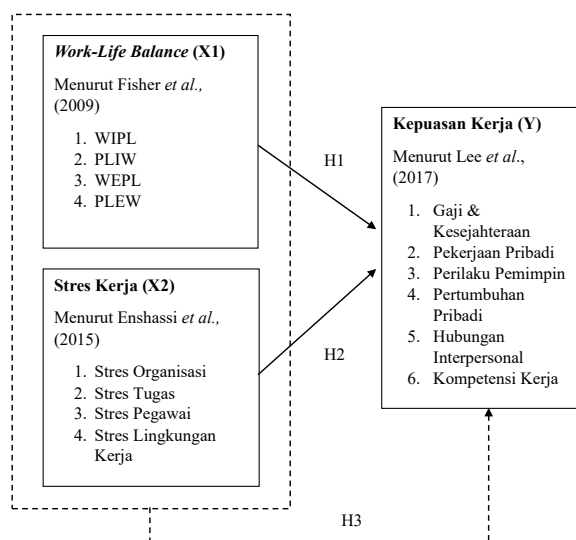
H₃ : *Work-life balance* dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai *startup*.

Metode Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji pengaruh *work-life balance* (X1) dan stres kerja (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Data dikumpulkan melalui survei menggunakan kuesioner, dengan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kualitas instrumen. Analisis data meliputi analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik data, serta uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menentukan pengaruh *work-life balance* dan stres kerja

Commented [ME2]: The method and procedure used are standard, with only a few variables, which may limit the originality of the research. Better put some more, to make a difference and other statistical tools. (optional)

terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan tujuan memberikan gambaran jelas mengenai pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dapat dilihat dari paradigma atau model berikut ini:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Definisi Operasional Variabel

Operasionalisasi variabel diperlukan untuk mengidentifikasi jenis, dimensi, dan skala variabel yang terlibat dalam penelitian, sehingga pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan baik sesuai dengan judul penelitian. Adapun operasionalisasi dari variabel tersebut yaitu:

Tabel 2. Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi	Dimensi	Skala yang digunakan
1.	Work-Life Balance (X1)	Work-life balance adalah kondisi keseimbangan seseorang antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab kehidupan pribadi atau keluarga.	1. WIPL 2. PLIW 3. WEPL 4. PLEW (Fisher dalam Adiiba, 2022)	Likert
2.	Stres Kerja (X2)	Stres kerja merupakan suatu keadaan ketegangan atau tekanan yang dialami oleh individu dalam lingkungan kerjanya. Stres kerja dapat timbul karena adanya ketidakseimbangan antara beban kerja dengan	1. Stres Organisasi 2. Stres Tugas 3. Stres Pegawai 4. Stres Lingkungan Kerja	Likert

	kemampuan individu dalam mengatasi stres tersebut, atau karena tuntutan pekerjaan yang berlebihan.	(Enshassi <i>et. al.</i> , 2015)
3. Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosi atau perasaan yang dialami pegawai baik menyenangkan maupun tidak menyenangkan yang dipengaruhi oleh berbagai faktor lingkungan kerja.	1. Gaji dan Kesejahteraan 2. Pekerjaan Pribadi 3. Perilaku Pemimpin 4. Pertumbuhan Pribadi 5. Hubungan Interpersonal 6. Kompetensi Kerja (Lee <i>et al.</i> , 2017)

Sumber: Olah data peneliti, 2024

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah 100 pegawai *startup* PT XYZ. Sampel diambil dengan teknik *probability* sampling menggunakan metode *simple random sampling*, di mana setiap pegawai memiliki peluang yang sama untuk terpilih (Fauzy, 2019). Berdasarkan tabel Isaac dan Michael dengan taraf kesalahan 5%, diperoleh sampel sebanyak 78 pegawai, memberikan tingkat kepercayaan 95% terhadap populasi.

Instrumen dan Pengukuran

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengukur dan mengumpulkan data kuantitatif secara akurat (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan adalah angket atau kuesioner yang disebarakan melalui Google *Form* dengan skala Likert. Skala likert dipilih karena efisien dalam pengumpulan data, akurat dalam mengukur sikap, pendapat, perilaku, dan preferensi, serta mengurangi polarisasi jawaban responden. Skala Likert yang digunakan memiliki 4 poin, dengan nilai tertinggi 4 (sangat setuju) dan nilai terendah 1 (sangat tidak setuju). Pengujian kualitas instrumen dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas menggunakan *software IBM SPSS Statistics 29*, untuk memastikan instrumen tersebut valid dan andal dalam mengukur fenomena yang diamati serta memastikan data yang dikumpulkan berkualitas baik dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Pengujian validitas diperlukan untuk memastikan validitas kuesioner untuk setiap variabel (Ghozali, 2016). Uji validitas dilakukan menggunakan *Pearson Correlation* dengan membandingkan r_{hitung} pada variabel dengan r_{tabel} pada taraf kepercayaan 5% (0,05). Dengan $df = 83$ ($n=85-2$), nilai r_{tabel} adalah 0,220. Berikut hasil dari uji validitas yang dilakukan pada variabel *dependen* dan *independen*, sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	(Sig.< 0,05)	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
(X1) <i>Work-Life Balance</i>	X1.1	<.001	0.804	0.223	Valid
	X1.2	<.001	0.611	0.223	Valid
	X1.3	<.001	0.866	0.223	Valid
	X1.4	<.001	0.776	0.223	Valid
	X1.5	<.001	0.6	0.223	Valid
	X1.6	<.001	0.803	0.223	Valid
	X1.7	<.001	0.873	0.223	Valid
	X1.8	<.001	0.886	0.223	Valid
	X1.9	<.001	0.893	0.223	Valid
	X1.10	<.001	0.839	0.223	Valid
	X1.11	<.001	0.907	0.223	Valid
	X1.12	<.001	0.862	0.223	Valid
(X2) Stres Kerja	X2.1	<.001	0.773	0.223	Valid
	X2.2	<.001	0.705	0.223	Valid
	X2.3	<.001	0.471	0.223	Valid
	X2.4	0.355	0.101	0.223	Tidak Valid
	X2.5	<.001	0.726	0.223	Valid
	X2.6	<.001	0.762	0.223	Valid
	X2.7	<.001	0.809	0.223	Valid
	X2.8	<.001	0.703	0.223	Valid
	X2.9	<.001	0.734	0.223	Valid
	X2.10	<.001	0.799	0.223	Valid
	X2.11	<.001	0.79	0.223	Valid
	X2.12	<.001	0.666	0.223	Valid
	X2.13	<.001	0.728	0.223	Valid
	X2.14	<.001	0.789	0.223	Valid
	X2.15	<.001	0.78	0.223	Valid
(Y) Kepuasan Kerja	Y.1	<.001	0.723	0.223	Valid
	Y.2	<.001	0.548	0.223	Valid
	Y.3	<.001	0.652	0.223	Valid
	Y.4	<.001	0.805	0.223	Valid
	Y.5	<.001	0.581	0.223	Valid
	Y.6	<.001	0.668	0.223	Valid
	Y.7	<.001	0.711	0.223	Valid
	Y.8	<.001	0.468	0.223	Valid
	Y.9	<.001	0.466	0.223	Valid
	Y.10	0.002	0.327	0.223	Valid
	Y.11	0.188	0.144	0.223	Tidak Valid
	Y.12	<.001	0.59	0.223	Valid
	Y.13	<.001	0.691	0.223	Valid
	Y.14	<.001	0.632	0.223	Valid
	Y.15	<.001	0.577	0.223	Valid
	Y.16	0.003	0.315	0.223	Valid
	Y.17	<.001	0.352	0.223	Valid
	Y.18	0.164	0.152	0.223	Tidak Valid

Sumber: Olah data peneliti, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh 12 item pertanyaan untuk variabel *Work-Life Balance* valid, dengan $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,223) dan nilai Sig. $< 0,05$. Dari 15 item pertanyaan untuk variabel Stres Kerja, sebagian besar valid, kecuali item X2.4 yang tidak memenuhi kriteria validitas dan akan dihilangkan. Untuk variabel Kepuasan Kerja, dari 18 item pertanyaan, sebagian besar valid, kecuali item Y.11 dan Y.18 yang tidak valid dan akan dihilangkan. Kesimpulannya, sebagian besar item pertanyaan pada ketiga variabel valid dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya, sedangkan beberapa item yang tidak valid akan dikeluarkan dari uji berikutnya.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi. Sebuah indikator pengujian dianggap memiliki reliabilitas tinggi jika memiliki nilai 0,60 atau lebih (Ghozali, 2016). Variabel *Work-Life Balance* (X1) dengan 12 item memiliki nilai *Cronbach's Alpha* 0.953, menunjukkan sangat reliabel. Variabel Stres Kerja (X2) dengan 15 item memiliki nilai 0.921, menunjukkan reliabilitas tinggi. Variabel Kepuasan Kerja (Y) dengan 18 item memiliki nilai 0.779, juga memenuhi kriteria reliabilitas. Dengan demikian, semua instrumen penelitian ini dapat diandalkan untuk menghasilkan data yang konsisten dan akurat.

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Kritis	Reliability Statistics		Keterangan
		Cronbach's Alpha	N of Items	
(X1) <i>Work-Lide Balance</i>	0,60	0.953	12	Reliabel
(X2) Stres Kerja	0,60	0.921	15	Reliabel
(Y) Kepuasan Kerja	0,60	0.779	18	Reliabel

Sumber: Olah data peneliti, 2024

Uji Asusmsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas menggunakan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200, yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan distribusi data yang normal, asumsi normalitas dalam model regresi terpenuhi, sehingga hasil uji statistik dapat dianggap valid dan dapat diandalkan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
Unstandardized Residual	
N	78
Mean	0.0000000

Normal Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	0.89641200
Most Extreme Differences	Absolute	0.081
	Positive	0.081
	Negative	-0.076
Test Statistic		0.081
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d

Sumber: Olah data peneliti, 2024

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* untuk variabel *Work-Life Balance* dan Stres Kerja adalah 0,999, lebih besar dari 0,10, dan nilai VIF adalah 1,004, kurang dari 10. Ini menunjukkan bahwa model regresi bebas dari gejala multikolinearitas, sehingga tidak terdapat korelasi tinggi atau sempurna antara variabel independen dalam model ini.

Tabel 6. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
(Constant)			
1	(X1) Work-Life Balance	0.996	1.004
	(X2) Stres Kerja	0.996	1.004

Sumber: Olah data peneliti, 2024

Uji Hipotesis

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengevaluasi pengaruh *work-life balance* (X1) dan stres kerja (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) dengan model $Y = 57,183 + 0,123X_1 + (-0,046)X_2$. Konstanta sebesar 57,183 menunjukkan nilai kepuasan kerja ketika X1 dan X2 tidak ada. Koefisien regresi untuk *Work-Life Balance* (X1) adalah 0,123, yang berarti setiap peningkatan satu unit pada X1 meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,123 serta menunjukkan hubungan positif. Sebaliknya, koefisien regresi untuk Stres Kerja (X2) adalah -0,046, yang berarti setiap kenaikan satu unit pada X2 mengurangi kepuasan kerja sebesar 0,046 dan menunjukkan hubungan negatif.

Tabel 7. Hasil Koefisien Regresi dan Uji Parsial

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Beta		
(Constant)					
		57.183		24.802	0.000
(X1) Work-Life Balance					
		0.123	0.380	3.555	0.001
(X2) Stres Kerja					
1		-0.046	-0.089	-0.830	0.409

Sumber: Olah data peneliti, 2024

Uji Parsial (Uji-t)

Uji-t digunakan untuk menilai hubungan signifikan antara variabel independen dan dependen. Pada Tabel 7, hasil uji-t menunjukkan bahwa variabel *Work-Life Balance* (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y), dengan nilai $t_{hitung} 3,555 > t_{tabel} 1,992$ dan nilai (Sig.) $0,001 < 0,05$, sehingga hipotesis H1 diterima. Sebaliknya, variabel Stres Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, dengan nilai $t_{hitung} 0,830 < t_{tabel} 1,992$ dan nilai signifikan (Sig.) $0,409 > 0,05$, sehingga hipotesis H2 ditolak. Ini menunjukkan bahwa hanya *Work-Life Balance* yang memiliki pengaruh parsial signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Uji Simultan (Uji-F)

Uji-F digunakan untuk menilai pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji-F menunjukkan nilai $F_{hitung} 6,510 > F_{tabel} 3,12$ dan nilai (Sig.) $0,002 < 0,05$. Ini berarti H_0 ditolak dan H_3 diterima, yang menunjukkan bahwa H_3 didukung. Dengan demikian, *Work-Life Balance* (X1) dan Stres Kerja (X2) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Artinya, kedua variabel independen ini secara bersama-sama mempengaruhi tingkat Kepuasan Kerja.

Tabel 8. Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a		
Model	F	Sig.
1 Regression	6.510	.002 ^b
Residual		
Total		

Sumber: Olah data peneliti, 2024

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi (R^2) menunjukkan sejauh mana variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Hasil uji ini memperoleh nilai *R Square* sebesar 0,148 atau 14,8%. Ini berarti *Work-Life Balance* (X1) dan Stres Kerja (X2) secara simultan mempengaruhi Kepuasan Kerja (Y) sebesar 14,8%, sementara 85,2% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain atau faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.385 ^a	0.148	0.125	0.908

Sumber: Olah data peneliti, 2024

Pembahasan

Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian ini menunjukkan bahwa *work-life balance* (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Uji validitas terhadap 12 item pertanyaan variabel *work-life balance* menghasilkan hasil yang valid, sementara uji reliabilitas dengan *Cronbach's Alpha* sebesar 0,953 menunjukkan instrumen yang sangat reliabel. Hasil Uji Parsial (Uji-t) menunjukkan t_{hitung} 3,555 yang lebih besar dari t_{tabel} 1,992 dan koefisien regresi sebesar 0,123, menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (H_0 ditolak, H_1 diterima). Artinya, semakin baik keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, semakin tinggi kepuasan kerja karyawan *startup*. Temuan ini konsisten dengan penelitian (Adiiba, 2022; Rony, 2022) yang juga menemukan pengaruh positif dan signifikan *work-life balance* terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Untuk variabel stres kerja (X2), uji validitas terhadap 15 item pertanyaan sebagian besar menunjukkan hasil valid, kecuali item X2.4 yang tidak valid dan akan dihilangkan. Uji reliabilitas dengan *Cronbach's Alpha* sebesar 0,921 menunjukkan tingkat reliabilitas yang tinggi. Namun, hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Uji Parsial (Uji-t) menunjukkan t_{hitung} 0,830 yang lebih kecil dari t_{tabel} 1,992 dan koefisien regresi -0,046, menunjukkan pengaruh negatif yang tidak signifikan (H_0 diterima, H_2 ditolak). Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Aksa & Transistari, 2021; Enok & Wijono, 2023) yang menyimpulkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Meskipun hipotesis awal menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja, hasil penelitian ini menunjukkan sebaliknya. Mayoritas responden merasakan bahwa stres kerja justru berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa berbagai dimensi stres kerja, termasuk stres organisasi, stres tugas, stres karyawan, dan stres lingkungan kerja, tidak mempengaruhi kepuasan kerja pegawai *startup* di PT XYZ. Hal ini disebabkan karena stres kerja yang bersifat subjektif antar individu, serta adanya perspektif bahwa stres kerja adalah bagian yang tidak terhindarkan dari pekerjaan mereka dan tidak memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh *Work-Life Balance* Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil dari uji simultan (Uji-F) menunjukkan bahwa *work-life balance* dan stres kerja berpengaruh secara bersamaan terhadap kepuasan kerja pegawai di *startup*. Nilai F_{hitung} sebesar 6,510 lebih besar dibandingkan F_{tabel} yang bernilai 3,12, dan nilai (Sig.) sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05, yang mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima. Sementara itu, pada uji koefisien regresi, *work-life balance* (X1) menunjukkan pengaruh positif ($b = 0,123$), sedangkan stres kerja (X2) berpengaruh negatif ($b = -0,046$). Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu (Febriani *et al.*, 2021; Izdihar *et al.*, 2023), yang mengindikasikan adanya pengaruh positif dari *work-life balance* dan pengaruh negatif dari stres kerja terhadap kepuasan kerja.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah disampaikan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh *work-life balance* dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai *startup* di PT XYZ, dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di perusahaan tersebut. Ini menunjukkan bahwa pegawai yang berhasil menyeimbangkan peran dalam kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan yang mereka jalani. Di sisi lain, meskipun hipotesis awal menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja, hasil penelitian ini menunjukkan sebaliknya. Mayoritas responden merasakan bahwa stres kerja justru berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini disebabkan karena stres kerja yang bersifat subjektif antar individu, serta adanya perspektif bahwa stres kerja adalah bagian yang tidak terhindarkan dari pekerjaan mereka dan tidak memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara simultan, *work-life balance* dan stres kerja terbukti berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di PT XYZ. Meskipun stres kerja tidak memberikan pengaruh signifikan secara parsial, kombinasi antara *work-life balance* dan stres kerja menunjukkan adanya pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini mengindikasikan adanya interaksi yang kompleks antara berbagai faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, dan diperlukan penelitian lebih lanjut untuk memahami dinamika ini secara lebih mendalam.

Implikasi dari hasil penelitian ini, secara teoritis, menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sementara stres kerja secara parsial tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Namun, ketika kedua variabel ini diuji secara simultan, keduanya memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja, yang menunjukkan adanya interaksi yang rumit antara berbagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Dari segi praktis, manajemen *startup* disarankan untuk lebih fokus pada peningkatan *work-life balance* pegawai karena terbukti dapat meningkatkan kepuasan kerja, sekaligus tetap mengelola stres kerja agar tidak mengganggu keseimbangan tersebut. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan penelitian dengan menambahkan lebih banyak variabel atau faktor lain yang dapat memengaruhi kepuasan kerja, demi mendapatkan hasil yang lebih komprehensif.

Referensi

- Adiiba, N. I. (2022). *Pengaruh Intensifikasi Kerja, Keseimbangan Kehidupan-Kerja, Dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Perusahaan Startup Yang Berdomisili Di Rw 15 Kelurahan Rangkapan Jaya, Kecamatan Pancoran Mas, Kota Depok*. Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta.
- Ahmad, A. M., Handaru, A. W., & Usman, O. (2022). Pengaruh Stress Kerja Dan Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT Taspen (Persero) Indonesia. *JDMB*, 3.
- Aksa, N. D. A., & Transistari, R. (2021). Pengaruh Insentif Finansial, Motivasi, dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Mitra Driver Go Ride. *Cakrawangsa Bisnis*, 2(1), 1–10.
- Anandani, A. D., & Rahmasari, D. (2022). Hubungan Beban Kerja dengan Burnout pada Pegawai Perusahaan Startup The Relationship between Workload and Burnout in

Commented [ME3]: Please elaborate on the research, as several variables could be added and tools improved. In general, this paper is well written with transparent methodologies, explicit research questions, and related work, with minor issues in writing, especially the depth of the research.

- Startup Company Employees. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(02), 103–115.
- APJII. (2023). *Survei Internet APJII 2023*. Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia. <https://survei.apjii.or.id/home>
- Atmaja, S. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan CV Wahana Tata Serang-Banten). *Jumanis - Baja*, 4(1), 117–131.
- Enok, F. M., & Wijono, S. (2023). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt. Sky Investment Indonesia. *Jurnal Talenta Psikologi*, 12(1), 30–37. <https://jurnal.usahidsolo.ac.id/index.php/JTL/article/view/1344>
- Enshassi, A., El-Rayyes, Y., & Alkilani, S. (2015). Job stress, job burnout and safety performance in the palestinian construction industry. *Journal of Financial Management of Property and Construction*, 20(2), 170–187. <https://doi.org/10.1108/JFMPC-01-2015-0004>
- Fardah, F. F., & Ayuningtias, H. G. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Cv Fatih Terang Purnama). *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(5), 831–842. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i5.394>
- Fauzy, A. (2019). *Metode Sampling* (Edisi ke-2). Universitas Terbuka.
- Febriani, M. R., Dr. Agung Wahyu Handaru, ST, M. M., & Dra. Sholikhah, M. . (2021). Pengaruh Stress Kerja dan Worklife Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT Taspen (Persero) Indonesia. *JDMB*, 6–18.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program BM SPSS 23* (Edisi 8). Universitas Diponegoro.
- Ismawanti, R. (2022). Penguatan Manajemen Komunikasi Organisasi Dalam Mengoptimalkan Motivasi Kinerja Pegawai PT Telkom Indonesia Tbk. Divreg 3 Jawa Barat. *Linimasa: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 4(1), 72–80. <https://edukatif.org/index.php/edukatif/article/view/5823>
- Izdihar, A. F., Latiff, D, Syadia., & Yunus, N. M. (2023). Unraveling the Impact of Job Stress, Work-Life Balance and Work Environment on Job Satisfaction: A Study on Malaysian Anti-Corruption Commission Investigation Officers. *International Journal of Research in Science, Commerce, Arts, Management and Technology*, 15(3), 303–311. [https://doi.org/https://doi.org/10.22610/imbr.v15i3\(SI\).3486](https://doi.org/https://doi.org/10.22610/imbr.v15i3(SI).3486)
- Lee, X., Yang, B., & Li, W. (2017). The influence factors of job satisfaction and its relationship with turnover intention: Taking early-career employees as an example. *Journal Anales de Psicologia*, 33(3), 697. <https://doi.org/10.6018/analesps.33.3.238551>
- Lingga, A. S. (2020). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan. *Manajemen Bisnis*, 6(2), 1134–1137. <https://karyailmiah.unisba.ac.id/index.php/manajemen/article/view/24637>
- Maharani, C., Kinanti, A. D., Yogiswara, A., Syahputri, D. A., & Farisandy, E. D. (2023). Maharani, C., Kinanti, A. D., Yogiswara, A., Syahputri, D. A., & Farisandy, E. D. (2023). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan di Bintaro. *Jurnal Psikologi Perseptual*, 8(1), 80-98..pdf. *Jurnal Psikologi Perseptual*, 8(1), 19.
- Pratama, H. P., & Setiadi, I. K. (2021). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Perusahaan Startup Di Jakarta. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 4(2), 25–39. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v4i2.6602>
- Ramadhanti, G. A., Jannatania, J., Adiyanto, D. I., Qayla Vashy, S., Komunikasi, M. I., & Padjadjaran, U. (2022). Pengalaman Komunikasi Pekerja Startup pada praktik

- Hustle Culture. *Linimasa: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 5(2), 192–204.
- Rauan, F. J., & Tewal, B. (2019). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Pt. Tropica Coco Prima Di Lelema Kabupaten Minahasa Selatan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 4681–4690.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/25411>
- Rivaldo et al. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Damkar Pemko Batam. *Jurnal JUMKA*, Vo. 1, No.
- Rony & Yulisyahyanti. (2022). Pengaruh Work-Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Internasional Ilmu Lingkungan, Keberlanjutan, Dan Sosial*, Vo.3, No.1, 161–168.
- Salsabila, R. (2023). *Survey of Employee Satisfaction Levels in Asia Pacific With Work*. Pricewaterhouse Coopers International. <https://www.pwc.com/id/en/media-centre/pwc-in-news/2023/indonesian/survei-75-persen-orang-indonesia-puas-dengan-pekerjaannya-anda.html>
- Startup Ranking. (2023). *Top Startup Ranking*. Startup Ranking.
<https://www.startupranking.com/>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta.
- Suwatno & Priansa, D. J. (2018). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (Edisi ke-6). Alfabeta.
- Yuniarti, N. R. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Digital, Iklim Organisasi, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Karyawan Startup Bidang Pendidikan*. <http://repository.unpas.ac.id/61064/>