

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN BEBAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA PADA APARATUL SIPIL NEGARA KABUPATEN
SUMENEP DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
PROPOSAL SKRIPSI**



Oleh

Saiful Haq Sulfawi

NIM: 210501110190

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK

IBRAHIM MALANG

2024

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN BEBAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA PADA APARATUL SIPIL NEGARA KABUPATEN
SUMENEP DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
PROPOSAL SKRIPSI**

Diajukan Kepada:

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen



Oleh

Saiful Haq Sulfawi

NIM: 210501110190

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK

IBRAHIM MALANG

2024

LEMBAR PERSETUJUAN

**Pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja
Terhadap Kepuasan Kerja Pada Aparatut Sipil Negara
Kabupaten Sumenep Dengan Stres Kerja Sebagai
Variabel Mediasi**

Oleh

Saiful Haq Sulfawi

NIM : 210501110190

Telah Disetujui Pada Tanggal 1 November 2024

Dosen Pembimbing,



Ryan Basith Fasih Khan, M.M

NIP. 199311292020121005

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN
BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
PADA APARATUL SIPIL NEGARA KABUPATEN
SUMENEP DENGAN STRES KERJA SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI

SKRIPSI

Oleh
SAIFUL HAQ SULFAWI
NIM : 210501110190

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu
Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Pada 19 Maret 2025

Susunan Dewan Penguji:

Tanda
Tangan

1 Ketua Penguji

Ikhsan Maksum, M.Sc

NIP. 199312192019031012



2 Anggota Penguji

Dr. Faisol, M.Pd

NIP. 198411142023211015



3 Sekretaris Penguji

Ryan Basith Fasih Khan, M.M

NIP. 199311292020121005



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



Muhammad Sulhan, SE, MM

NIP. 197406042006041002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Saiful Haq Sulfawi
NIM : 210501110190
Fakultas/Program Studi : Ekonomi/ Manajemen

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya susun untuk memenuhi persyaratan kelulusan Program Studi Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang berjudul:

PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA APARATUL SIPIL NEGARA KABUPATEN SUMENEP DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI adalah hasil karya sendiri, bukan "duplikasi" dari karya orang lain.

Berikutnya, jika terdapat "klaim" dari pihak lain di masa mendatang, hal tersebut tidak menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing atau Fakultas Ekonomi, melainkan menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Pernyataan ini saya buat atas kemauan sendiri tanpa adanya tekanan dari pihak lain.

Malang, 10 April 2025

Hormat Saya,



Saiful Haq Sulfawi

NIM: 210501110190

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillahilabbil'aalamin

Puji Syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan nikmat sehat, kemudahan, kesabaran, serta banyak nikmat yang tidak bisa saya ucapkan satu persatu. Saya sangat bersyukur atas nikmat yang sudah Allah SWT berikan kepada saya, sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi ini

Bismillahirrohmanirrohim

Saya persembahkan skripsi ini kepada:

Kedua orang tua tercinta yaitu Almarhum Bapak Sawawi dan Ibu Wiwin Warninda yang selalu mendo'akan dan meridhoi perjalanan yang saya lakukan. Serta para guru, bapak/ibu dosen, keluarga saya dan teman-teman yang selalu menemani dan mendukung dalam keadaan suka maupun duka.

MOTTO

“Jangan pernah meninggalkan kewajibanmu sebagai hamba dan selalu inget bahwa dunia cuman sementara dan akhirat selama-lamanya”

(Mama)

“Ikuti apakata hatimu, karena dia tidak akan pernah menyesatkanmu”

(Ayah)

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang sudah senantiasa memberikan ampunan dan nikmat kepada penulis. Tiada daya dan upaya tanpa izin dari Allah SWT, sehingga penulis dapat menyusun skripsi untuk memenuhi tugas akhir dengan judul “Pengaruh *Work Life Balance* dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Aparat Sipil Negara (ASN) Kabupaten Sumenep Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi”.

Shalawat serta salam semoga tetap tercurah-limpahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita dari zama kegelapan kezaman yang terang benderang yakni addimul islam.

Pada kesempatan ini penulis menyadari bahwa dalam penusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya campur tangan dari beberapa pihak yang terus membantu dan mendukung dalam proses penyelesaian skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA. selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.EI selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Muhammad Sulhan, SE., MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Ryan Basith Fasih Khan, SE., MM selaku dosen pembimbing tugas akhir. Yang selalu sabar dalam memberi bimbingan dan arahnya dalam proses penyelesaian skripsi ini.

5. Bapak dan ibu dosen serta tenaga pendidik Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
6. Kedua orang tua serta keluarga yang selalu mendo'akan dan selalu mendukung dengan kasih sayang, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Pimpinan Kesbangpol Kabupaten Sumenep, Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, Dinas Lingkungan, dan Dinas Pekerjaan Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Sumenep.
8. Seluruh teman-teman yang selalu menemani dan mendukung dalam keadaan suka maupun duka dan seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, yang telah tulus ikhlas terlibat dalam penulisan skripsi ini.

Semoga Allah SWT memberikan balasan yang berlipat kepada semuanya yang sudah terlibat dalam proses penyelesaian skripsi ini. Penulis berharap skripsi ini bisa memberikan manfaat kepada semua pihak, terkhusus penulis dan bagi pembaca.

Malang, 6 Maret 2025

Saiful Haq Sulfawi

DAFTAR ISI

Table of Contents

PENGARUH <i>WORK LIFE BALANCE</i> DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA APARATUL SIPIL NEGARA KABUPATEN SUMENEP DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI	ix
ABSTRAK.....	xv
ABSTRACT	xvi
خلاصة	Error! Bookmark not defined.
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II.....	11
KAJIAN PUSTAKA	11
2.1 Hasil Penelitian Terdahulu	11
2.1.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian	20
2.2 Kajian Teori.....	20
2.2.1 <i>Work Life Balance</i>	20
2.2.2 Beban Kerja	24

2.2.3.1 Kepuasan Kerja.....	27
2.2.4 Stres Kerja.....	31
2.3 Hubungan Antar Variabel.....	34
2.4 Kerangka Berfikir	35
2.5 Hipotesis Penelitian	36
BAB III	37
MERODE PENELITIAN	37
3.1 Jenis Penelitian.....	37
3.2 Lokasi Penelitian.....	37
3.3 Populasi dan Sampel	38
3.3.1 Populasi.....	38
3.3.2 Sampel.....	39
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	39
3.5 Data dan Jenis Data.....	40
3.6 Teknik Pengumpulan Data	41
3.7 Definisi Operasional Variabel	41
3.8 Skala Pengukuran.....	45
3.9 Analisis Data	46
3.9.1 Analisis Statistik Deskriptif	46
3.9.2 Piartial Least Square (PLS).....	46
3.9.3 Outer Model	46
3.9.4 Model Inner.....	47
BAB IV	50
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	50
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	50
4.1.1 Tugas Aparatul Sipil Negara	51
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden.....	51
4.2.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
4.2.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Status Pegawai	52
4.2.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Penempatan Pegawai.....	52

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian	53
4.3.1 Variabel <i>Work Life Balance</i> (X1)	53
4.3.2 Variabel Beban Kerja (X2).....	54
4.3.3 Variabel Kepuasan Kerja (Y)	54
4.3.4 Variabel Stres Kerja (Z)	55
4.4 Analisa Partical Least Square.....	56
4.4.1 Outer Model	56
4.4.2 Inner Model.....	61
4.4.3 Pengujian Hipotesis.....	62
4.5 Pembahasan.....	65
4.5.1 Pengaruh <i>work life balance</i> terhadap kepuasan kerja	65
4.5.2 Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja	67
4.5.3 <i>Work life balance</i> berpengaruh terhadap kepuasan erja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi	70
4.5.4 Beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi	72
BAB V	74
PENUTUP	74
5.1 Kesimpulan	74
5.2 Saran	75
DAFTAR PUSTAKA.....	76

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	14
Tabel 3. 1 Populasi Penelitian	39
Tabel 3. 2 Variabel Operasional	42
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pegawai	52
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Penempatan Pegawai	52
Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Variabel <i>Work Life Balance</i> (X1)	53
Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Variabel Beban Kerja (X2)	54
Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (Y)	55
Tabel 4. 7 Distribusi Frekuensi Variabel Stres Kerja (Z).....	55
Tabel 4. 8 Outer Loading	58
Tabel 4. 9 Cross loading.....	59
Tabel 4. 10 Nilai Cronbach Alpha.....	60
Tabel 4. 11 Nilai Composite Reliability	60
Tabel 4. 12 Nilai R-Square.....	61
Tabel 4. 13 Uji Kesesuaian.....	61
Tabel 4. 14 Nilai Collinearity Statistics (VIF)	62
Tabel 4. 15 Path Coefficients	63
Tabel 4. 16 Specific Indirect Effect.....	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir.....	35
Gambar 4. 1 Hasil Pengujian Diagram Outer Model.....	57
Gambar 4. 2 Hasil Uji Outer Model Pasca Estimasi Ulang	57

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian.....	85
Lampiran 2: Hasil Uji SEM-PLS	90
Lampiran 3: Surat Izin Penelitian	97
Lampiran 4: Biodata Peneliti	98
Lampiran 5: Bukti Konsultasi	99
Lampiran 6: Bebas Plagiasi.....	100

ABSTRAK

Saiful Haq Sulfawi. 2025. SKRIPSI: “Pengaruh *Work Life Balance* dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Aparatut Sipil Negara Kabupaten Sumenep Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi”

Pembingbing : Ryan Basith Fasih Khan, SE., MM

Kata Kunci : *Work Life Balance, Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Stres Kerja*

Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki peran strategis dalam menjalankan administrasi pemerintahan dan memberikan pelayanan publik yang optimal. Namun, keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (*work life balance*) serta beban kerja yang tinggi sering kali menjadi tantangan yang mempengaruhi kepuasan kerja ASN. Sementara, tingginya tuntutan kerja dapat menyebabkan stres yang berdampak pada performa dan kesejahteraan pegawai, terutama di daerah dengan kondisi geografis yang kompleks seperti Kabupaten Sumenep. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work life balance* dan beban kerja terhadap kepuasan kerja ASN di Kabupaten Sumenep, serta meneliti peran stres kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan tersebut.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bersifat eksplanatori. Data dikumpulkan melalui kuesioner terhadap 162 ASN di beberapa instansi pemerintahan Kabupaten Sumenep, seperti Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, Dinas Lingkungan, serta Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang menggunakan metode *purposive sampling*. Kemudian, dilakukan analisis data menggunakan metode statistik deskriptif dengan model analisis jalur (*path analysis*) berbasis SEM-PLS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ASN Kabupaten Sumenep dengan nilai p-value = 0,000. Pada hasil penelitian antara pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi berpengaruh positif dan signifikan dengan p-value = 0,010. Begitu pula, pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi berpengaruh positif dan signifikan dengan p-value = 0,000. Dapat disimpulkan bahwa *work life balance* serta pengelolaan beban kerja yang efektif berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja ASN Kabupaten Sumenep. Oleh karena itu, diperlukan kebijakan organisasi yang mendukung keduanya agar ASN dapat bekerja lebih optimal dan memberikan pelayanan publik yang berkualitas.

ABSTRACT

Saiful Haq Sulfawi. 2025. THESIS: *"The Effect of Work Life Balance and Workload on Job Satisfaction in State Civil Apparatus of Sumenep Regency with Job Stress as a Mediating Variable"*

Supervisor : Ryan Basith Fasih Khan, SE., MM

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

State Civil Apparatus (ASN) has a strategic role in running government administration and providing optimal public services. However, the balance between work and personal life (work-life balance) and high workload are often challenges that affect ASN job satisfaction. Meanwhile, high work demands can cause stress that has an impact on employee performance and well-being, especially in areas with complex geographical conditions such as Sumenep Regency. This study aims to analyze the effect of work-life balance and workload on ASN job satisfaction in Sumenep Regency and to examine the role of work stress as a mediating variable in this relationship.

This study uses a quantitative approach that is explanatory in nature. Data were collected through questionnaires from 162 ASN in several government agencies in Sumenep Regency, such as the Population and Civil Registration Service, the Environmental Service, and the Public Works and Spatial Planning Service using the purposive sampling method. Then, data analysis was carried out using descriptive statistical methods with a path analysis model based on SEM-PLS.

The results showed that work-life balance and workload had a positive and significant effect on ASN job satisfaction in Sumenep Regency with a p-value = 0.000. However, the effect of work-life balance on job satisfaction with work stress as a mediating variable is not significant with p-value = 0.010. Likewise, the effect of workload on job satisfaction with work stress as a mediating variable is not significant with p-value = 0.000. It can be concluded that work-life balance and effective workload management play an important role in increasing job satisfaction of ASN Sumenep Regency. Therefore, organizational policies are needed that support both so that ASN can work more optimally and provide quality public services.

مستخلص البحث

سيف الحق السلفاوي. 2025. البحث الجامعي: "تأثير التوازن بين العمل والحياة وعبء العمل على الرضا الوظيفي في الجهاز المدني للدولة في مقاطعة سومينيب مع ضغوط العمل كمتغير وسيط" المشرف: ريان بسيط فسيح خان، الماجستير

الكلمات الأساسية : التوازن بين العمل والحياة، عبء العمل، الرضا الوظيفي، ضغوط العمل

الموظف الحكومي له دور استراتيجي في القيام بالإدارة الحكومية وتقديم الخدمات العامة المثلى . ومع ذلك التوازن بين العمل والحياة الشخصية وغالبًا ما تصبح أعباء العمل المرتفعة تحديات تؤثر على الرضا الوظيفي للجهاز المدني للدولة . وفي الوقت نفسه، يمكن أن تسبب متطلبات العمل المرتفعة ضغوطًا تؤثر على أداء الموظفين ورفاهيتهم، خاصة في المناطق ذات الظروف الجغرافية المعقدة مثل منطقة سومينيب . ويهدف هذا البحث إلى تحليل التأثير وعبء العمل على الرضا الوظيفي بجهاز الدولة المدني بمحاظنة سومينيب، فضلا عن دراسة دور ضغوط العمل كمتغير وسيط في هذه العلاقة استخدم هذا البحث منهجًا كميًا تفسيريًا بطبيعته . تم جمع البيانات من خلال استبيانات من 162 موظفة في العديد من الوكالات الحكومية في مقاطعة سومينيب، مثل دائرة السكان والتسجيل المدني، وخدمة البيئة، وخدمة الأشغال العامة والتخطيط المكاني باستخدام الطريقة . ومن ثم تم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية الوصفية مع نماذج تحليل المسار نموذج المعادلات البنائية لبيرباسيس - التريعات الصغرى الجزئية

أما نتائج هذا البحث هي أن عبء العمل له تأثير إيجابي وهام على الرضا الوظيفي للجهاز المدني لولاية مقاطعة سومينيب مع القيم الاحتمالية يساوي 0,000 ومع ذلك، التأثير على الرضا الوظيفي مع ضغوط العمل كمتغير وسيط غير معنوي باحتمال يساوي 0,010 . وبالمثل، فإن تأثير عبء العمل على الرضا الوظيفي مع ضغوط العمل كمتغير وسيط ليس معنويًا باحتمال يساوي 0,000 . يمكن أن يستنتج ذلك وتلعب الإدارة الفعالة لعبء العمل دورًا مهمًا في زيادة الرضا الوظيفي للجهاز المدني لولاية مقاطعة سومينيب . ولذلك، هناك حاجة إلى سياسات تنظيمية تدعم كلا الأمرين حتى يتمكن الجهاز المدني للدولة من العمل على النحو الأمثل وتقديم خدمات عامة عالية الجودة.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi salah satu hal penting yang perlu dikedepankan dalam memajukan suatu perusahaan maupun pembangunan negara. Menurut Dessler (2015:3) Sumber daya manusia merupakan orang-orang yang memiliki peran penting untuk mencapai tujuan dari suatu instansi pemerintahan. Layaknya aset yang perlu dijaga dan dirawat, pegawai dapat mewujudkan tujuan dan visi misi instansi pemerintah yang bersangkutan. SDM diibaratkan aset yang berbeda dari aset lain yang bersifat kebendaan seperti gedung bertingkat, mesin, modal, dan sebagainya (Masud et al., 2022). Hal ini menunjukkan pentingnya pengelolaan aset sumber daya manusia (SDM), yang memiliki karakteristik berbeda dibandingkan dengan aset material. Pengelolaan SDM yang efektif dapat memberikan dampak positif bagi instansi, karena aset ini melibatkan aspek perasaan, perilaku, dan kepribadian individu. Jika dikelola dengan baik, SDM dapat bekerja dengan lebih bersemangat, sehingga tujuan serta visi dan misi instansi pemerintah dapat tercapai secara optimal (Paramarta & Redjeki, 2015).

Salah satu kunci keberhasilan pembangunan suatu negara adalah bagaimana pengelolaan sumber daya manusianya (SDM) dilakukan (Hidayah et al., 2024). Oleh karena itu penting sekali melakukan pengelolaan SDM yang baik, karena dengan pengelolaan SDM yang baik dapat memberikan dampak positif terhadap pegawai, sehingga dapat mempengaruhi individu dari pegawai, dengan begitu mereka dapat bekerja lebih tinggi lagi dan memberikan kualitas pelayanan yang baik dan mencapai tujuan dan visi misi dari instansi yang bersangkutan.

Pegawai merupakan orang yang bekerja pada sektor swasta atau pada pemerintah, sedangkan kepegawaian merupakan segala sesuatu yang memiliki sangkut

paut dengan pegawai. Menurut (Sasmito, 2022) kepegawaian adalah orang yang melakukan penghidupannya dengan bekerja pada suatu organisasi, baik bekerja pada pemerintah maupun sektor swasta. Pada instansi pemerintah pegawai biasa disebut sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN). Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah seperti yang dijelaskan pada Pasal 1 Ayat 1 Undang-Undang RI Nomor 5 Tahun 2014. ASN merupakan orang yang melakukan maupun melaksanakan kebijakan publik dengan memberikan pelayanan yang baik serta profesional (Nugraha et al., 2020).

Merujuk pada pasal 12 Undang-Undang RI Nomor 5 Tahun 2014, peran ASN adalah orang yang menyelenggarakan tugas umum pemerintah hingga pembangunan negara perihal pengawasan, pelaksanaan, dan perencanaan melalui kebijakan dan pelayanan publik yang bebas dari politik, praktis, profesional, serta bersih dari nepotisme, korupsi, dan kolusi (Komara, 2019). Fakta dilapangan menyatakan bahwa ASN masih dipandang buruk seperti tidak inovatif, lambat, berbelit-belit, tidak peka, malas, dan sebagainya, padahal pemerintah berkewajiban untuk dan bertanggung jawab untuk memberikan pelayanan publik yang baik serta profesional (Sasmito, 2022).

Pembahasan mengenai layanan pemerintah kepada publik sangat berkaitan dengan kinerja yang dilaksanakan oleh Aparatur Sipil Negara (ASN). ASN memiliki peran penting dalam pengelolaan serta pembangunan negara. Pegawai yang merupakan aset dari suatu instansi pemerintah yang harus diperhatikan kinerjanya, karena kinerja yang diberikan oleh pegawai dapat berdampak pada tujuan awal yang sudah ditetapkan (Komara, 2019). Pencapaian kinerja dapat terlihat dari hasil kerja yang sudah dicapai. Jika hasil kinerja yang diberikan oleh pegawai memberikan hasil yang baik dan sesuai dengan prosedur yang sudah ditetapkan maka tujuan dari instansi akan tercapai (Nur Cahyo, 2020).

Pada era modern saat ini, banyak sekali tuntutan terhadap karyawan yang begitu detail, selain itu karyawan juga harus bekerja lebih semangat sehingga tugas yang diberikan dapat selesai sesuai target atau jadwal yang sudah ditentukan, yang dimana hal ini juga terjadi di diberbagai sektor, tidak hanya dialami oleh karyawan di sektor swasta, begitupun juga dirasakan oleh pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) (Fajriyani et al., 2023). Tuntutan tersebut juga dialami oleh pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Kabupaten Sumenep yang dituntut untuk memberikan pelayanan yang kompleks terhadap masyarakat. Pegawai ASN memiliki peran yang sangat penting, sehingga kemajuan negara salah satunya terlibat campur tangan dari pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN), karena mempunyai peran yang sangat penting dalam melakukan pembangunan negara. Maka tuntutan kinerja yang harus lebih keras lagi dan lebih efektif dalam menjalankan tugas yang sudah diamanahkan (Komara, 2019).

Berdasarkan pengamatan awal pada pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Kabupaten Sumenep terdapat pegawai yang kurang bisa mengatur perhal kehidupan kerja dengan kehidupan pribadinya dan adanya beban kerja yang tinggi, dimana pegawai ASN Kabupaten Sumenep dituntut untuk memberikan pelayanan yang profesional tanpa mengesampingkan wilayah yang berada jauh dari pusat pemerintahan Kabupaten Sumenep. Melihat dari segi geografis Kabupaten Sumenep wilayahnya terdiri dari daratan dan kepulauan, yang dimana pegawai ASN dituntut untuk memberikan pelayanan yang sama dan profesional. Hal ini membuat pegawai ASN Kabupaten Sumenep kesusahan dalam mengatur atau menyeimbangkan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya karena letak geografis dari wilayah Kabupaten Sumenep yang terdiri dari daratan dan kepulauan, yang dimana pegawai ASN kesusahan untuk mengatur kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karena dari instansi pemerintah terkadang memberikan tugas perjalanan dinas ke wilayah kepulauan, yang dimana hal ini memakan waktu yang cukup lama dikarenakan jarak tempuh antara daratan dan kepulauan cukup jauh. Adanya beban kerja yang terlalu kompleks membuat pegawai ASN merasa terbebani, sehingga timbul stres akibat

tuntutan pekerjaan yang diberikan oleh instansi pemerintah (wawancara, 15 oktober 2024).

Penelitian ini lebih berfokus pada Aparatul Sipil Negara Kabupaten Sumenep pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Dukcapil), Dinas Lingkungan, dan Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang (Dinas Putra). Untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh instansi pemerintah, maka terdapat tuntutan kinerja yang lebih keras lagi terhadap pegawai terkhusus Aparatul Sipil Negara (ASN) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Dukcapil), Dinas Lingkungan, dan Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang (Dinas Putra) Kabupaten Sumenep yang dapat berpengaruh terhadap waktu istirahat, sehingga perlu adanya keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (Resdiana et al., 2020).

Hal ini menjadikan *work life balance* mempunyai peran penting terhadap semua kalangan terutama pegawai ASN. Menurut (Lumunon et al., 2019) *work life balance* merupakan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dalam mengatur ataupun menyeimbangkan antara kehidupan kerja dengan kebutuhan pribadi. Keseimbangan dapat tercipta dari penerapan *work life balance* yang efektif, karena dampak dari *work life balance* dapat membuat produktivitas kerja lebih meningkat dan membuat kesehatan jiwa dan mental tetap terjaga dengan baik (Harahap & Kaiman Turnip, 2023). Keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi sudah menjadi hal yang sering terjadi disemua kalangan tanpa terkecuali di Aparatul Sipil Negara (ASN) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Dukcapil), Dinas Lingkungan, dan Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang (Dinas Putra) Kabupaten Sumenep. *Work life balance* menjadi hal yang sangat penting untuk diterapkan, karena dapat memberikan kesan negatif berupa kesehatan mental, fisik, hubungan social dan produktivitas kerja. Selain itu *work life balance* juga mempunyai dampak yang positif seperti pegawai yang lebih kreatif, produktif, dan lebih semangat lagi dalam mengemban tugasnya (Patras et al., 2024).

Tuntutan yang semakin kompleks membuat *work life balance* menjadi hal yang penting untuk diterapkan, sehingga membuat masyarakat di Indonesia sudah banyak yang menyadari akan pentingnya *work life balance* dalam menyeimbangkan antara kehidupan kerja dan pribadi, selain itu pemerintah juga memberi dukungan dengan memberikan kebijakan adanya cuti tahunan, fasilitas kesehatan, hingga tunjangan hari raya (Regina et al., 2023). Hal ini dilakukan untuk meningkatkan semangat individu dan kesejahteraan para ASN. Masih banyak tantangan yang perlu di hadapi dengan adanya tuntutan pekerjaan yang kompleks di era modern saat ini. Tuntutan pekerjaan yang diberikan kepada ASN membuat beban kerja tersendiri terhadap individu setiap pegawai ASN (Nasution & Rizky, 2024).

Beban kerja Menurut Cahyani et al., (2024) sejumlah ataupun kumpulan serangkaian kegiatan yang harus dikerjakan dan diselesaikan oleh pegawai dalam jangka waktu tertentu. Keadaan beban kerja yang tinggi dapat membuat pegawai merasa resah atas beban tugas yang diterima dan harus diselesaikan walaupun diluar batas kemampuannya. Beban kerja yang dihadapi oleh pegawai ASN, yang dimana ketika dilihat dari sisi geografis Kabupaten Sumenep terdiri dari kepulauan yang membuat tantangan tersendiri terhadap pegawai Aparatut Sipil Negara (ASN) terkhusus pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Dukcapil), Dinas Lingkungan, dan Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang (Dinas Putra) Kabupaten Sumenep untuk memberikan pelayanan yang baik terhadap masyarakat tanpa mengesampingkan wilayah bagian kepulauan (Sudarta, 2022).

Kurangnya transportasi yang memadai membuat tantangan yang harus dihadapi dengan tingginya tuntutan pekerjaan yang kompleks terhadap pegawai ASN (Ibrahim et al., 2021). Hal ini membuat Aparatut Sipil Negara (ASN) terkhusus pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Dukcapil), Dinas Lingkungan, dan Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang (Dinas Putra) Kabupaten Sumenep harus lebih bersemangat lagi dalam menjangkau dan melayani masyarakat, karena dengan adanya tuntutan pekerjaan yang lebih tinggi pegawai ASN harus menyelesaikan tugas lebih

cepat dan tetap memberikan kualitas pelayanan yang baik. Tuntutan mengenai beban kerja yang dihadapi oleh ASN tidak hanya sebatas menyelesaikan tugas yang diberikan, akan tetapi juga tingkat kompleksitas tugas tersebut. Adanya tuntutan beban kerja yang tinggi dapat berdampak pada kepuasan para pegawai ASN dalam menjalani tugasnya (Cahyani et al., 2024).

Kepuasan kerja dari seorang pegawai bisa didapatkan dengan penyesuaian tugas yang harus sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh setiap masing-masing individu dari pegawai ASN itu sendiri (R. A. Safitri & Gunaningrat, 2023). Menurut Robbins dan Judge (2018:49) kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang berupa rasa senang dengan pekerjaan yang sedang dijalani. Untuk mencapai kepuasan dalam pekerjaan sangat butuh peran dari pimpinan maupun rekan kerja untuk mencapai kepuasan kerja yang diinginkan. Kepuasan kerja sering diartikan juga sebagai ungkapan akan perasaan terhadap pekerjaannya. Seseorang terutama pegawai yang merasakan akan kepuasan dalam bekerja secara spontan akan lebih semangat dalam mengerjakan tugasnya dan berkomitmen untuk memberikan hasil yang terbaik atas tugas yang sudah diamanahkan (Syifa Fadilla, 2022). Ketika pemerintah melakukan pengelolaan maupun pensejahterahkan seorang pegawai, maka terdapat hal positif yang akan diterima oleh instansi itu sendiri. Adanya umpan balik yang positif merupakan sebuah isyarat bahwa pegawai merasa senang dengan apa yang telah diperoleh dari tempat ia bekerja.

Selain *work life balance* dan beban kerja, terdapat faktor stres kerja yang sering dijadikan pengbuhung antara *work life balance*, beban kerja dan kepuasan kerja. Stres adalah gangguan tubuh dan pikiran yang sering dialami oleh manusia dari adanya perubahan dan tuntutan kehidupan (Vincent Cornelli dalam Jenita DT Donsu, 2017). Gejala stres yang sering dirasakan oleh pegawai dapat memberikan dampak buruk terhadap tingkat kepuasan pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini juga berdampak terhadap kinerja pegawai Aparat Sipil Negara (ASN) terkhusus pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Dukcapil), Dinas Lingkungan, dan

Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang (Dinas Putra) Kabupaten Sumenep yang sebelumnya dipaksa untuk memberikan pelayanan public terhadap masyarakat dengan baik dan professional (Resdiana et al., 2020). Peningkatan kinerja dapat terlaksana ketika pemerintah lebih memperhatikan tuntun pekerjaan dan menyesuaikan dengan kondisi yang terjadi, maka stres kerja akan berkurang dan akan memberikan dampak positif dari hasil kerja yang sesuai dengan apa yang diinginkan oleh instansi pemerintah tersebut.

Beberapa penelitian yang membahas mengenai pengaruh *work life balance* dan beban kerja terhadap kepuasan kerja melalui stress kerja sebagai variable mediasi juga pernah dilakukan sebelumnya. Pertama, riset penelitian yang dilakukan oleh Lumunon et al., (2019) yang berjudul Pengaruh *Work Life Balance*, Kesehatan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi menunjukan bahwa work life, kesehatan kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kedua, penelitian dilakukan oleh Manda (2020) dengan judul Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan menunjukan bahwa etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Ketiga, riset dilakukan oleh (Satriansyah, 2016) dengan judul pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja melalui stres kerja sebagai variable mediasi (studi pada karyawan bank Indonesia kantor perwakilan Jawa Tengah) menunjukan bahwa terdapat pengaruh sekaligus signifikan antara work-life balance terhadap stres kerja dan kepuasan kerja.

Sementara pada stres kerja terdapat pengaruh terhadap kepuasan kerja, sedangkan stress kerja tidak dapat memediasikan antara *work life balance* terhadap kepuasan kerja. Keempat, riset dilakukan oleh Yo & Surya (2015) dengan judul Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi menunjukan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja, bila beban kerja karyawan meningkat maka stres kerja karyawan akan

meningkat. Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, ketika beban kerja meningkat maka kepuasan kerja menurun, dan sebaliknya. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Stres kerja meningkat maka kepuasan kerja menurun, dan sebaliknya.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian terdahulu, keterbaruan dari penelitian ini dari penelitian sebelumnya, yakni lebih kompleks karena langsung menggabungkan dua variable sebagai variabel independent dan digabungkan dengan variable mediasi berupa stres kerja, selain itu berada pada objek penelitian di Aparatut Sipil Negara (ASN) Kabupaten Sumenep yang sebelumnya belum pernah diteliti menggunakan variable seperti judul penelitian yang akan penulis lakukan, selain itu di Kabupaten Sumenep terdiri atas daratan dan kepulauan yang berjumlah 126. Hal inilah yang mebuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada Aparatut Sipil Negara (ASN) Kabupaten Sumenep dengan judul **“Pengaruh *Work Life Balance* dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Aparatut Sipil Negara (ASN) Kabupaten Sumenep Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan diatas, maka rumusan masalah dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Aparatut Sipil Negara (ASN) Kabupaten Sumenep?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Aparatut Sipil Negara (ASN) Kabupaten Sumenep?
3. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Aparatut Sipil Negara (ASN) Kabupaten Sumenep dengan stres kerja sebagai variabel mediasi?

4. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Aparatut Sipil Negara (ASN) Kabupaten Sumenep dengan stres kerja sebagai variabel mediasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah dari penelitian ini, maka tujuan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja pada Aparatut Sipil Negara (ASN) Kabupaten Sumenep
2. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada Aparatut Sipil Negara (ASN) Kabupaten Sumenep
3. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja pada Aparatut Sipil Negara (ASN) Kabupaten Sumenep dengan stres kerja sebagai variabel mediasi
4. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada Aparatut Sipil Negara (ASN) Kabupaten Sumenep dengan stres kerja sebagai variabel mediasi

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan dari tujuan penelitian ini, maka manfaat dari penelitain ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti
Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk menambah wawasan sekaligus pengetahuan dari berbagai aspek sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh *work life balance* dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pada Aparatut Sipil Negara (ASN) Kabupaten Sumenep dengan stres kerja sebagai variabel mediasi.
2. Bagi Instansi Pemerintah

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsi informasi sekaligus masukan unttuk dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan yang dilakukan dimasa depan khususnya mengenai pengaruh *work life balance* dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pada Aparatul Sipil Negara (ASN) Kabupaten Sumenep dengan stres kerja sebagai variabel mediasi.

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat membeikan informasi dan dapat dijadikan perbandingan pada masalah yang berhubungan dengan pengaruh *work life balance* dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pada Aparatul Sipil Negara (ASN) Kabupaten Sumenep dengan stres kerja sebagai variabel mediasi.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

1. Ida Ayu Agung Hutami Pramesti, Putu Saroyini Piartrini (2020) “Peran Mediasi Stres Kerja Pada Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja” menggunakan metode kuantitatif dengan hasil terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara beban kerja terhadap kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap stres kerja dan stres kerja tidak memediasi antara beban kerja terhadap kepuasan kerja.
2. Manda Dwipayani Bhastary (2020) “Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan” menggunakan metode kuantitatif dengan hasil terdapat pengaruh positif dan signifikan antara etika kerja terhadap kepuasan kerja, pengaruh yang negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja, dan terdapat pengaruh etika kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja.
3. Salman Farisi, Ilyas Hadi Pane (2020) “Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Medan” menggunakan metode kuantitatif dengan hasil yang menunjukkan bahwa mempunyai pengaruh yang positif sekaligus signifikan antara stres kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pendidikan Kota Medan.
4. Ghinayati Rodhiyatu Aliya, Romat Saragih (2020) “Pengaruh *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Telkom Divisi Telkom Regiona III Jawa Barat” menggunakan metode kuantitatif dengan hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif sekaligus signifikan antara *work life balance* dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Hal ini menjelaskan bahwasanya pentingnya *work life*

balance dalam dunia kerja dan juga lingkungan kerja yang baik, karena akan berdampak pada baik terhadap kepuasan kerja yang dilakukan.

5. Putri Herdianti Sitanggang, M. Abdi Dzil Ikham W (2021) “Pengaruh *Work Life Balance* dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja (Studi Pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kota Kediri Jawa Timur)” menggunakan metode kuantitatif dengan hasil menunjukkan bahwa diantara *work life balance* dan beban kerja sama-sama berpengaruh terhadap stres kerja.
6. Dewi Budhiartini (2021) “Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan PT. Agrapersada Medan” menggunakan metode kuantitatif dengan hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif sekaligus signifikan antara beban kerja dan konflik kerja terhadap stres kerja pada PT. Agrapersada Medan.
7. Devy Anggita Puspitasaria, Inayat Hanum Indriatib, Anindita Imam Basri (2021) “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja Karyawan” menggunakan metode kuantitatif dengan hasil menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap stres kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, pengaruh negatif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap stres kerja, dan secara simultan berpengaruh signifikan antara beban kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap stres kerja.
8. Hanisa Putri Pratama, Iwan Kresna Setiadi (2021) “Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Perusahaan Startup di Jakarta” menggunakan metode kuantitatif dengan hasil menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Perusahaan Startup di Jakarta.
9. Apriliana Sulistyowati, Anis Siti Hartati, Sri Kussujaniatun (2022) “Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Tenaga Perawat Rumah Sakit Condong Catur (RSCC) Yogyakarta” menggunakan metode kuantitatif dengan hasil menunjukkan

bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *work life balance* terhadap kepuasan kerja dan stres kerja tidak mampu memediasi antara *work life balance* terhadap kepuasan kerja pada tenaga perawat Rumah Sakit Condong Catur (RSCC) Yogyakarta.

10. Wianne Carima (2022) “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Tenaga Kesehatan” menggunakan metode kuantitatif dengan hasil menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap stres kerja pada tenaga kesehatan, serta lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap stres kerja pada tenaga kesehatan, dan pengaruh yang signifikan antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stress kerja pada tenaga kesehatan.
11. Muhammad Khairul Fatihin, Siti Nurmayanti, Baiq Handayani Rinuastuti (2022) “Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja, dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Perum Bulog Area Kanwil NTB” menggunakan metode kuantitatif dengan hasil menunjukkan hasil bahwa beban kerja tidak berpengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, serta adanya pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja, sedangkan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, dan stres kerja mampu menjadi mediasi antara beban kerja terhadap kepuasan kerja pada Perum Bulog Area Kanwil NTB.
12. Muhammad Rizki, Clara Natasha, Eka Kurnia Saputra, Octojaya Abriyoso (2022) “Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang” menggunakan metode kuantitatif dengan hasil menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap stres kerja. Hal ini menjelaskan bahwasanya ketika beban kerja semakin tinggi akan membuat stres kerja yang dialami oleh pegawai satuan polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang.
13. Syifa Fadilla, Allya Roosallyn Assyofa (2022) “Pengaruh *Work Life Balance* dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan” menggunakan metode

kuantitatif dengan hasil menunjukan bahwa ada pengaruh positif sekaligus signifikan antara *work life balance* dan beban kerja terhadap kepuasan kerja.

14. Chyntia Maharani, Aulia Diaz Kinanti, Aditya Yogiswara, Dyah Anggi Syahputri, Ellyana Dwi Farisandy (2023) “Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan di Bintaro” menggunakan metode kuantitatif dengan hasil menunjukan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara *work life balance* terhadap kepuasan kerja Kerja pada Karyawan di Bintaro.
15. Rudy Darmawan (2023) “Pengaruh Kompensasi dan *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi menggunakan metode kuantitatif dengan hasil menunjukan bahwasanya kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sedangkan kompensasi berpengaruh terhadap stres kerja, sedangkan *work life blance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja sekaligus terhadap stres kerja, sedangkan stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, selain itu stres kerja dapat memediasi antara kompensasi dan *work life balance* terhadap kepuasan kerja.
16. Maulida Firdaus, Lik Anah (2024) “Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang” menggunakan metode kuantitatif dengan hasil menunjukan bahwasanya tidak terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kepuasan kerja, sedangkan pada kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dan secara simultan berpengaruh antara beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan di Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

N0.	Nama, Judul Penelitian, Tahun	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Ida Ayu Agung Hutami Pramesti, Putu Saroyini Piartrini (2020) “ <i>Peran Mediasi</i> ”	Beban kerja (X), Kepuasan kerja (Y), Stres kerja (Z)	Metode penelitian kuantitatif dengan populasi penelitian berjumlah 90	Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara beban kerja terhadap

	<i>Stres Kerja Pada Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja”</i>		orang dan menggunakan SEM-PLS untuk analisis data	kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap stres kerja dan stres kerja tidak memediasi antara beban kerja terhadap kepuasan kerja
2.	Manda Dwipayani Bhastary (2020) <i>“Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”</i>	Etika kerja (X1), Stres kerja (X2), Kepuasan kerja (Y)	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data dengan responden sebanyak 60 orang dengan menggunakan sampel jenuh dan menggunakan SPSS untuk analisis data	Mempunyai pengaruh positif dan signifikan antara etika kerja terhadap kepuasan kerja, pengaruh yang negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja, dan terdapat pengaruh etika kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja
3.	Salman Farisi, Ilyas Hadi Pane (2020) <i>“Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Medan”</i>	Stres kerja (X1), Kompensasi (X2), Kepuasan kerja (Y)	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data dengan sampel sebanyak 85 orang dan menggunakan SPSS untuk analisis data	Mempunyai pengaruh yang positif sekaligus signifikan antara stres kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja
4.	Ghinayati Rodhiyatu Aliya,	<i>Work life balance</i> (X1), Lingkungan	Penelitian ini menggunakan	Terdapat pengaruh positif

	Romat Saragih (2020) <i>“Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat”</i>	kerja (X2), Kepuasan kerja (Y)	metode kuantitatif dan analisis deskriptif dengan responden 70 karyawan dengan menggunakan incidental sampling dalam proses pengambilan sampel dan menggunakan SPSS untuk analisis data	sekaligus signifikan antara <i>work life balance</i> dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja
5.	Putri Herdianti Sitanggang, M. Abdi Dzil Ikhrum W (2021) <i>“Pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja (Studi Pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kota Kediri Jawa Timur)”</i>	<i>Work life balance</i> (X1), Beban kerja (X2), Stres kerja (Y)	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan sampel 26 orang, serta menggunakan kuesioner untuk pengumpulan data dan menggunakan SPSS untuk analisis data	Sama-sama berpengaruh antara <i>work life balance</i> dan beban kerja terhadap stres kerja
6.	Dewi Budhiartini (2021) <i>“Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan PT. Agraparsada Medan”</i>	Beban kerja (X1), Konflik kerja (X2), Stres kerja (Y)	Metode penelitian kuantitatif dengan sampel penelitian berjumlah 44 orang dan menggunakan SPSS untuk analisis data	Terdapat pengaruh yang positif sekaligus signifikan antara beban kerja dan konflik kerja terhadap stres kerja
7.	Devy Anggita Puspitasaria, Inayat Hanum Indriatib, Anindita Imam Basri (2021) <i>“Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja Karyawan”</i>	Beban kerja (X1), Lingkungan kerja (X2), Kepemimpinan (X3), Stres kerja (Y)	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan kuesioner serta wawancara sebagai alat pengumpulan data dengan responden sebanyak 60 orang dan menggunakan SPSS untuk	Ada Pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap stres kerja, pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap stres kerja, berpengaruh negatif dan signifikan antara

			analisis data	kepemimpinan terhadap stres kerja, dan secara simultan berpengaruh signifikan antara beban kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap stres kerja
8.	Hanisa Putri Pratama, Iwan Kresna Setiadi (2021) <i>"Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Perusahaan Startup di Jakarta"</i>	<i>Work life balance</i> (X), Kepuasan kerja (Y)	Metode penelitian kuantitatif dengan sampel berjumlah 100 orang dengan menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data dan menggunakan SPSS untuk analisis data	Terdapat pengaruh yang signifikan antara <i>work life balance</i> terhadap kepuasan kerja
9.	Apriliana Sulistyowati, Anis Siti Hartati, Sri Kussujaniatun (2022) <i>"Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Tenaga Perawat Rumah Sakit Condong Catur (RSCC) Yogyakarta"</i>	<i>Work life balance</i> (X), Kepuasan kerja (Y), Stres kerja (Z)	Metode penelitian kuantitatif dengan populasi berjumlah 55 orang dengan menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data dan menggunakan SEM-PLS untuk analisis data	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara <i>work life balance</i> terhadap kepuasan kerja dan stres kerja tidak mampu memediasi antara <i>work life balance</i> terhadap kepuasan kerja
10.	Wianne Carima (2022) <i>"Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Tenaga Kesehatan"</i>	Beban kerja (X1), Lingkungan kerja (X2), Stres kerja (Y)	Metode penelitian kuantitatif dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data dengan sampel penelitian 79 tenaga kesehatan di tiga Puskesmas Kabupaten Bandung dan	Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap stres kerja, terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap stres kerja, terdapat pengaruh yang

			menggunakan SPSS untuk analisis data	signifikan antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja
11.	Muhammad Khairul Fatihin, Siti Nurmayanti, Baiq Handayani Rinuastuti (2022) <i>“Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja, dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Perum Bulog Area Kanwil NTB”</i>	Beban kerja (X), Kepuasan kerja (Y), Stres kerja (Z)	Menggunakan metode penelitian kuantitatif dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data dengan populasi 50 orang karyawan dan menggunakan sampling jenuh, serta menggunakan SEM-PLS untuk analisis data	Beban kerja tidak berpengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, serta adanya pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja, sedangkan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, dan stres kerja mampu menjadi mediasi antara beban kerja terhadap kepuasan kerja
12.	Muhammad Rizki, Clara Natasha, Eka Kurnia Saputra, Octojaya Abriyoso (2022) <i>“Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang”</i>	Beban kerja (X), Stres kerja (Y)	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data dengan sampel sebanyak 152 orang dan menggunakan SPSS untuk analisis data	Terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap stres kerja
13.	Syifa Fadilla, Allya Roosallyn Assyofa (2022) <i>“Pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”</i>	Work life balance (X1), Beban kerja (X2), Kepuasan kerja (Y)	Metode penelitian ini menggunakan kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data dengan sampel 70 orang dan menggunakan SPSS untuk analisis data	Terdapat pengaruh positif sekaligus signifikan antara work life balance dan beban kerja terhadap kepuasan kerja

14.	Chyntia Maharani, Aulia Diaz Kinanti, Aditya Yogiswara, Dyah Anggi Syahputri, Ellyana Dwi Farisandy (2023) <i>“Pengaruh Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan di Bintaro”</i>	Work life balance (X), Kepuasan Kerja (Y)	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan responden 78 karyawan dengan menggunakan kuesioner untuk pengumpulan data dan menggunakan SPSS untuk analisis data	Tidak adanya pengaruh signifikan antara <i>work life balance</i> terhadap kepuasan kerja
15.	Rudy Darmawan (2023) <i>“Pengaruh Kompensasi dan Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja dengan Variabel Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi”</i>	Kompensasi (X1), Work life balance (X2), Kepuasan Kerja (Y), Stres kerja (Z)	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan responden 100 karyawan	kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sedangkan kompensasi berpengaruh terhadap stres kerja, sedangkan <i>work life balance</i> berpengaruh terhadap kepuasan kerja sekaligus terhadap stres kerja, sedangkan stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, selain itu stres kerja dapat memediasi antara kompensasi dan <i>work life balance</i> terhadap kepuasan kerja.
16.	Maulida Fadhilah Firdaus, Lik Anah (2024) <i>“Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang”</i>	Beban kerja (X1), Kompensasi (X2), Kepuasan kerja (Y)	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan responden 59 karyawan dengan menggunakan kuesioner untuk pengumpulan data dan menggunakan SPSS untuk analisis data	Tidak adanya pengaruh antara beban kerja terhadap kepuasan kerja, sedangkan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dan secara simultan beban kerja dan

				kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja
--	--	--	--	---

2.1.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian

Persamaan antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu, yaitu; variabel yang digunakan pada penelitian ini sama dengan variabel pada penelitian terdahulu dan pada metode penelitian sama-sama menggunakan metode kuantitatif. Sedangkan perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu, yaitu; terletak pada objek yang berbeda dan lebih lengkap untuk variabel penelitian yang digunakan pada penelitian ini dibandingkan penelitian terdahulu.

2.2 Kajian Teori

2.2.1 *Work Life Balance*

2.2.1.1 Pengertian *Work Life Balance*

Menurut Hudzon (2005:4) *Work life balance* diartikan sebagai total waktu secara keseluruhan mengenai peran pengabdian sebagai pegawai yang dibayar dalam pekerjaannya dan peran diluar pegawai. *Work life balance* atau istilah lain seperti keseimbangan kehidupan yang mengacu pada kehidupan seorang pegawai, yang dimana berhubungan erat antara kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi. Menurut Pratama dan Setiadi (2021) *Work life balance* merupakan gambaran dari seorang individu yang dapat menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan diluar pekerjaan. Adanya *work life balance* membuat sorang individu dari pegawai yang lebih mengupayakan peran ganda atau memilih peran mana yang harus lebih diprioritaskan sebagai bentuk tanggu jawabnya. (Fisher et.al., 2009). Menurut Puspa et.al (2021) mengartikan keseimbangan kehidupan kerja sebagai bentuk dari kemampuan seorang individu dalam mengelola berbagai tuntutan yang hadir dalam kehidupannya.

2.2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Work Life Balance*

Menurut Poulouse (2014) ada empat faktor utama yang dapat mempengaruhi *work life balance*, yaitu sebagai berikut:

- 1) Faktor individu merupakan faktor yang berasal dari internal ataupun diri dari seorang karyawan, yang dimana meliputi dari adanya kesejahteraan dari individu itu sendiri, kecerdasan emosional, dan kepribadian dari individu tersebut.
- 2) Faktor organisasi merupakan faktor yang berasal dari lokasi atau tempat dimana seorang individu tersebut bekerja, yang dimana faktor dari organisasi meliputi, adanya motivasi atau dukungan penyemangat dari pimpinan, adanya dukungan dari rekan sesama yang bekerja ditempat tersebut, teknologi yang disediakan, stress mengenai pekerjaan, tidak adanya konflik, pekerjaan melebihi kemampuan individu, ketidak jelasan mengenai pekerjaan.
- 3) Faktor social adalah faktor yang berasal dari adanya interaksi sosial yang secara langsung maupun tidak langsung, seperti adanya tanggung jawab untuk ikut serta dalam merawat anak, adanya dukungan dari pasangan maupun keluarga, adanya tuntutan pribadi, dukungan dari masyarakat sekitar, dan adanya perselisihan yang terjadi dalam keluarga.
- 4) Faktor lainnya, yang dimana faktor yang diluar dari faktor yang disebutkan diatas, yang dimana faktor ini meliputi, adanya pengalaman, jenis pekerjaan, tingkatan karyawan, perbedaan jenis kelamin, adanya status pernikahan, adanya jenis keluarga, status orang tua, dan perbedaan umur.

2.2.1.3 Indikator *Work Life Balance*

Indikator merupakan alat yang mengukur dimensi dari sebuah variabel. Indikator yang digunakan untuk mengukur *work life balance*, menurut Hudzon (2005:4) sebagai berikut:

- 1) Time Balance (Keseimbangan Waktu)

Keseimbangan waktu merupakan adanya kesimbangan atau kesetaraan waktu yang sama dan seimbang yang digunakan oleh seorang individu untuk mengatur antara kehidupan kerja dengan kehidupan yang mencakup urusan pribadinya. Keseimbangan waktu yang dimiliki oleh seorang pegawai akan membuat mereka lebih memahami berapa banyak waktu yang harus dialokasikan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya. Keseimbangan waktu yang dimiliki oleh seorang pegawai menunjukkan bahwa harus mengerjakan pekerjaannya secara profesional tanpa mengurangi waktu untuk kehidupan diluar pekerjaan ataupun kehidupan pribadinya.

2) Involvement Balance (Keseimbangan Keterlibatan)

Keseimbangan keterlibatan merupakan keseimbangan psikologis atau peran yang sama sekaligus seimbang yang digunakan oleh seorang pegawai dalam urusan pekerjaan dan pribadinya. Jumlah kapasitas keterlibatan yang sesuai dan berkualitas sangat mendukung tingkatan *work life balance* dari seorang pegawai. Hal ini membuat pegawai harus lebih menyeimbangkan dalam keterlibatan secara fisik maupun emosional dalam kehidupan kerja, pribadi maupun sosial masyarakat.

2.2.1.4 *Work Life Balance* dalam Pandangan Islam

Dalam menjalani kehidupan kita harus bisa menyeimbangkan hidup atau mengatur waktu agar hal yang kita lakukan tidak sia-sia dan dapat berdampak buruk kedepannya, seperti yang sudah dijelaskan dalam Al-Qur'an Surat Al-An'am ayat 132, yang berbunyi:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَمَا رُبُّكَ بَعَافِلٍ عَمَّا يَعْمَلُونَ (سورة الأنعام: 132).

Artinya: “Dan masing-masing orang memperoleh derajat-derajat (seimbang) dengan apa yang dikerjakan, dan Tuhanmu tidak lengah dari apa yang mereka kerjakan.” (QS. Al-An'am:132)

Dalam tafsir menurut ulama Imam Al-Qurthubi, menjelaskan bahwasanya Allah akan memberikan tingkatan derajat yang berbeda terhadap hambanya sesuai

dengan amal perbuatannya. Hal ini tidak hanya tentang urusan pahala di akhirat, melainkan juga perihal urusan keberkahan hidup didunia. Imam Al-Qurthubi juga menekankan bahwasanya Allah tidak pernah lalai terhadap perbuatan yang dilakukan oleh manusia, baik yang dilakukan secara terang-terangan maupun dalam keadaan bersembunyi. Kesadaran akan pengawasan Allah atas apa yang dilakukan hambanya menjadi motivasi untuk lebih tanggung jawab dalam mengatur kehidupan antara ibadah, pekerjaan, dan urusan pribadi agar hal yang dilakukan lebih seimbang dan bernilai positif, karena ketika dapat mengatur atau menyeimbangkan hal tersebut berarti sudah menjalankan atas amanah yang telah Allah berikan terhadap hambanya (Al-Qurthubi, 2009).

Begitu pentingnya dalam mengatur maupun menyeimbangkan hidup karena akan berdampak baik maupun buruk dari apa yang sudah kita lakukan. Selain itu, terdapat hadits yang juga menjelaskan tentang pentingnya menjaga keseimbangan hidup, yang tercantum pada Kitab Ar-Riqaq pada nomor 6412 yang diriwayatkan oleh Imam Al-Bukhari, Rasulullah Saw. bersabda:

نِعْمَتَانِ مَعْبُودٌ فِيهِمَا كَثِيرٌ مِنَ النَّاسِ ، الصِّحَّةُ وَالْفَرَاغُ

Artinya: “Ada dua nikmat yang kebanyakan manusia tertipu di dalamnya: kesehatan dan waktu luang.” (Diriwayatkan oleh Al-Bukhari, Kitab Ar-Riqaq, No. 6412)

Imam An-Nawawi menafsirkan bahwasanya manusia sering lalai dalam menyadari bahwasanya nikmat sehat dan waktu luang sangat berharga. Yang dimana nikmat sehat yang dimaksud berupa modal awal atau penunjang dari kegiatan yang akan dilakukan seperti beribadah, bekerja, maupun modal utama dalam memenuhi tanggung jawab dalam kehidupan sehari-hari. Sedangkan waktu luang merupakan hal yang penting ketika ingin melakukan amal yang baik atau menyelesaikan tanggung jawab yang sudah diamanahkan secara produktif (An-Nawawi, 2013). Mengacu pada salah satu variabel *work life balance* pada penelitian ini, penting untuk kita

memanfaatkan maupun menyeimbangkan antara kehidupan kerja dan pribadi selagi diberikan nikmat sehat dan waktu luang yang diberikan oleh Allah Swt.

2.2.2 Beban Kerja

2.2.2.1 Pengertian Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:22) beban kerja merupakan sekumpulan kegiatan yang harus dikerjakan dan diselesaikan oleh seorang individu pegawai sebagai bagian dari instansi atau organisasi yang sudah memberikan tenggat waktu untuk penyelesaiannya. Menurut Puteri dan Tarigan (2018) beban kerja juga diartikan sebagai kapasitas kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu. Menurut Fahira et. al (2022) beban kerja adalah pekerjaan yang diberikan kepada seorang pegawai baik sesuai kemampuannya maupun diluar kapasitas kemampuannya untuk bekerja.

2.2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi beban kerja, yang dimana menurut Soleman et.al (2011) menyatakan bahwa secara umum hubungan antara beban kerja dan kapasitas kerja dari seorang pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, sebagai berikut:

- 1) Faktor eksternal, pada faktor eksternal ini merupakan faktor yang berasal dari luar pekerjaan atau pegawai yang meliputi:
 - a) Tugas, pada hal ini terdapat dua bentuk yaitu bersifat fisik dan mental. Pada tugas yang bersifat fisik ini meliputi, kondisi lingkungan pekerjaan, penempatan dari tata ruang kerja, tempat kerja, dan sarana serta prasarana yang digunakan dalam melakukan pekerjaan. Sedangkan pada tugas yang bersifat mental seperti, tingkat kompleksitas tugas pekerjaan yang diberikan, adanya beban tanggung jawab yang harus dipikul, perasaan emosional dari seorang pegawai dan sebagainya.

- b) Organisasi, yang dimana pada organisasi ini lebih kepada berapa waktu untuk bekerja maupun waktu untuk istirahat, system kerja serta pembagian jadwal shift kerja dan sebagainya.
 - c) Lingkungan kerja, pada lingkungan kerja lini lebih kepada, sarana dan prasarana di tempat tersebut, lingkungan kerja kimiawi, interaksi hubungan sesama rekan kerja atauoun antara atasan dan bawahan, dan lingkungan kerja biologis.
- 2) Faktor internal, faktor ini berasal dari tubuh seorang individu pegawai itu sendiri akibat dari adanya faktor eksternal, yang meliputi:
- a) Faktor somatic, faktor ini berasal dari dalam diri seorang pegawai seperti, ukuran berat dan tinggi tubuh, umur pegawai, kondisi kesehatan, jenis kelamin pegawai, dan sebagainya.
 - b) Faktor psikis, faktor ini sangat erat hubungannya dengan perasaan seorang pegawai meliputi, kepercayaan diri, keinginan, motivasi diri, pola pikir, dan sebagainya.

2.2.2.3 Indikator Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:33) terdapat tiga indikator untuk mengukur variabel dari beban kerja, seperti:

- 1) Kondisi pekerjaan, kondisi yang dimaksud yaitu kemampuan dari seorang pegawai dalam memahami pekerjaan yang di jalannya. Dapat dicontohkan pada pegawai yang posisinya sebagai divisi operator, yang dimana pegawai tersebut akan lebih banyak berhubungan pada mesin-mesin yang digunakan. Pada indikator ini lebih melihat pada kemampuan yang dimiliki, pengetahuan, serta keluwesan dan keterampilan dalam mengoperasikan mesin-mesin tersebut.
- 2) Penggunaan waktu kerja, pada hal ini pengaturan waktu yang efektif dan efisien dapat meminimalisir beban kerja dari pegawai. Masih ada perusahaan

maupun organisasi yang belum benar dalam mengatur penggunaan waktu kerja dan kurang konsisten dalam pekerjaannya. Waktu yang diberikan terhadap pegawai cenderung berlebihan dan berdampak pada produktivitas kerja mereka.

- 3) Target yang harus dicapai, bahwa dengan adanya target kerja tinggi yang sudah ditetapkan oleh perusahaan maupun organisasi akan mempengaruhi beban kerja dari individu pegawai. Semakin tinggi tuntutan pekerjaan dan waktu yang semakin sempit atau tidak ada keseimbangan antara target yang tinggi dengan waktu yang diberikan, akan membuat pegawai terbebani dengan beban kerjanya.

2.2.2.4 Beban Kerja dalam Pandangan Islam

Agama Islam mengajarkan kita bahwa Allah tidak akan membebani seorang hambanya diluar batas kemampuannya. Hal ini mengajarkan kita untuk tidak membebani orang maupun pegawai kita untuk mengerjakan sesuatu diluar kemampuan mereka. Pekerjaan yang diberikan harus sesuai dengan kesanggupannya, yang dimana sudah dijelaskan dalam ajaran agama islam dan agama islam sendiri tidak pernah mempersulit seseorang. Dalam penafsiran yang dilakukan oleh Kementrian Agama RI menjelaskan bahwasanya manusia ketika ingin mencapai tujuannya akan diberikan beban oleh Allah sesuai dengan kemampuannya dan Allah akan memberikan ganjaran melebihi usaha yang dilakukan oleh manusia itu sendiri dan juga Allah akan memberikan hukuman sesuai dengan kesalahan yang mereka lakukan (tafsir.learnquran.co.id). Seperti yang dijelaskan dalam surat Al-Baqarah ayat 286, Allah SWT berfirman:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ... الآية (سورة البقرة: 286).

Artinya: “Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.” (QS. Al_Baqarah:286)

Menurut Ulama Quraish Shihab dalam Kitab Al-Misbah mengartikan bahwa tugas yang dibebankan kepada manusia tidak akan lepas dari tiga hal, meliputi; mampu dan mudah untuk mereka laksanakan, tidak mampu untuk mereka laksanakan, dan mereka mampu untuk melaksanakannya tapi dilakukan dengan susah payah dan terasa sanga berat untuk melakukannya (Shihab, 2012).

Hal ini bentuk dari kebaikan Allah untuk hambanya, yang dimana ketika perusahaan, intsansi maupun organisasi ketika memberikan tugas yang membutuhkan waktu yang lebih lama dan bahkan diluar jam kerjanya maka sebagai atasan harus membantu untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Seperti yang sudah dijelaskan dalam Kitab Sunan Ibn Majah yang termasuk dalam Hadits Nomor 3680 dari Abu Dzar radhiallahu'anh. Rasulullah Saw. bersabda:

وَلَا تُكَلِّفُوهُمْ مَا يَغْلِبُهُمْ فَإِنْ كَلَّفْتُمُوهُمْ فَأَعِينُوهُمْ

Artinya: “*Janganlah kalian membebani mereka (budak), dan jika kalian memberikan tugas kepada mereka, bantulah mereka.*” (HR. Imam Ibn Majah dalam Kitab Sunan Ibn Majah No. 3680)

Imam An-Nawawi menafsirkan dari hadits diatas, bahwasanya sebagai pemimpin yang baik harus dapat menjaga keseimbangan ketika memberikan tugas serta kemampuan individu. Selain itu sebagai pemimpin yang baik harus bisa membantu mengenai tugas yang diberikan. Hal ini dapat mempererat hubungan dan lebih terciptanya suasana kerja yang lebih manusiawi (An-Nawawi, 2013). Dalam hubungan antara hadits diatas dengan variabel beban kerja dalam penelitian, prinsip ini sangat relevan dengan penelitian, karena ketika beban kerja yang diberikan terlalu berat dan tidak ada bantuan dari atasan maka akan membuat pegawai merasa terbebani akan adanya tugas tersebut.

2.2.3.1 Kepuasan Kerja

2.2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2018:49) Kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang dirasakan oleh seorang individu pegawai terhadap pekerjaan atas adanya evaluasi atas karakteristik-karakteristiknya. Kepuasan kerja ini meliputi adanya hubungan dua belah pihak atau interaksi antara atasan dan bawahan serta sesama rekan kerja yang mampu mematuhi dan mengikuti segala aturan maupun kebijakan yang sudah ditetapkan di tempat mereka bekerja. Sedangkan menurut Bagia (2015:123) kepuasan kerja merupakan ungkapan perasaan dari adanya kepuasan hidup yang mempunyai hubungan dengan perasaan dan sikap secara umum terhadap pekerjaan yang dijalani oleh seorang pegawai. Menurut Novita dan Kusuma (2021) Tingkat kepuasan kerja sangatlah berbeda-beda tergantung dari setiap individunya. Ada individu pegawai yang merasa puas ketika mengerjakan tugasnya dengan baik tanpa ada beban, dan ada juga individu dari seorang pegawai yang puas dengan mengerjakan tugasnya tanpa ada beban, tekanan dan sebagainya. Terdapat teori lain yang dikemukakan oleh Handoko (2012:193) menyatakan bahwa kepuasan kerja itu adalah bentuk dari kepuasan emosional maupun sebaliknya yang dirasakan oleh seorang pegawai dalam menyikapi atau sudut pandangnya tentang pekerjaannya.

2.2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Robins dan Judge (2018:50) ada enam faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja meliputi, gaji yang didapat, pekerjaan yang sedang dijalannya, promosi, rekan kerja di tempat mereka bekerja, dan pengawasan. Sedangkan menurut Hasibuan (2014:203) menyatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja meliputi, lingkungan dari tempat mereka bekerja, tersedianya peralatan yang menunjang untuk kebutuhan pekerjaan, penempatan posisi pegawai yang sesuai dengan keahliannya, sikap dari pimpinannya, pekerjaan yang diberikan termasuk monoton atau tidak, dan adanya kompensasi yang adil dan sesuai.

2.2.3.3 Indikator Kepuasan Kerja

Mengacu pada teori mengenai indikator kepuasan kerja yang di kemukaakan oleh Robbins dan Judge (2018:50) yaitu sebagai berikut:

- 1) Pekerjaannya, seorang pegawai akan merasa puas dengan pekerjaannya ketika mera diberikan kesempatan untuk menunjukan kemampuan maupun keterampilannya dalam bekerja dengan adanya umpan balik yang sesuai.
- 2) Gaji, pada hal ini seorang pegawai memandang gaji sebagai bentuk dari perusahaan, instansi amaupun organisasi dala mensejahterahkan pegawainya atas kontribusi dari seorang pegawai terhadap tempat meraka bekerja. Gaji yang sesuai dengan kontibusi dari seorang pegawai terhapat tempat dia bekerja akan memberikan rasa puas pada diri seorang pegawai.
- 3) Promosi, menunjukan bahwa perusahaan, instansi maupun organisasi untuk mensejahterahkan pegawainya dengan cara memberikan kesematan untuk memperoleh peningkatan kari selama mereka bekerja.
- 4) Rekan kerja, pada hal ini hubungan sosial antara sesame rekan kerja maupun atasan dan bawahan, yang dimana hubungan rekan kerja yang baik serta mendukung dan dapat diandalkan akan menciptakan rasa kepuasan kerja pada diri seorang pegawai.
- 5) Pengawasan, salah satu hal penting yang diberikan oleh perusahaan, instansi, maupun organisasi sebagai bentuk perhatian terhadap pegawainya. Pengawasan yang buruk dapat menyebabkan dampak yang buruk seperti, tingginya tingkat absensi maupun turnover pegawai.

2.2.3.4 Kepuasan Kerja dalam Pandangan Islam

Kepuasan hidup seorang manusia sudah dijamin oleh Allah Swt. Manusia yang ingin hidupnya sejahtera, selamat, bahkan aman serta damai maka harus mengikuti apa yang sudah ditetapkan oleh Allah agar mendapatkan kepuasan maupun rida dari Allah Swt. Susuai dengan yang terkandung dalam Al-Qur'an surat An-Nahl ayat 97, yang menyatakan:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ اُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ اَجْرَهُمْ بِاَحْسَنِ مَا كَانُوْا يَعْمَلُوْنَ (سورة النحل: 97).

Artinya: “Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik lakilaki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.” (QS. An-Nahl:97)

Dalam tafsir menurut Ulama Quraish Shihab dalam Kitab Al-Misbah, pada kalimat “kehidupan yang baik” mempunyai arti bahwa Allah akan memberikan kehidupan kepada hambanya yang tidak kenal akan kesengsaraan, selalu sabar dan Ikhlas dalam menerima takdir yang tidak sesuai dengan yang mereka inginkan. Islam mendorong sekaligus menyuruh umatnya untuk bekerja karena itu semua termasuk dalam ibadah dan menjadi kewajiban bagi seorang yang masih mampu untuk bekerja (Shihab, 2012). Mengacu pada indikator, yang dimana gaji menjadi salah satu penyebab terjadinya kepuasan kerja. Hal ini juga diatur dalam islam dalam pemberian gaji terhadap pegawai, yang dimana sudah dijelaskan pada Kitab Sunan Ibnu Majah yang termasuk dalam Hadits Nomor 2433 dari Abdullah bin Umar tentang pemberian gaji, Rasulullah Saw. bersabda:

اَعْطُوا الْاَجِيرَ اَجْرَهُ قَبْلَ اَنْ يَّجِفَّ عَرْقُهُ

Artinya: “Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.” (HR. Ibnu Majah, dalam Sunan Ibn Majah No.2433)

Ulama Imam An-Nawawi menjelaskan bahwa pada hadits diatas tidak hanya menjelaskan mengenai pemberian upah secara harfiah melainkan juga menjelaskan bahwa ajakan untuk memberikan penghargaan atas usaha yang sudah diberikan oleh seorang pekerja. Pemberian upah yang terlambat dapat menimbulkan ketidakadilan serta dapat mempengaruhi kesejahteraan dari pekerja (An-Nawawi, 2013). Mengacu pada salah satu indikator, yang dimana gaji menjadi salah satu penyebab kepuasan kerja, maka hadits diatas relevan untuk dijadikan landasan untuk diberikannya upah

sebagai bentuk timbal balik dari adanya usaha yang dilakukan oleh seorang pekerja untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.

2.2.4 Stres Kerja

2.2.4.1 Pengertian Stres Kerja

Menurut Sartika (2023), stres kerja merupakan keadaan emosional seorang individu akibat ketidak sesuaian beban kerja maupun lingkungan kerja yang membuat individu pegawai merasa cemas, gelisah, tegang hingga takut karena ketidak sesuaian tersebut, sehingga menimbulkan ketidak mampuan untuk melakukan maupun menyelesaikan tuntutan pekerjaan yang diberikan. Sedangkan menurut Izzati & Mulyana (2019) stres kerja merupakan suatu permasalahan yang bermula dari adanya interaksi antara manusia hingga pekerjaan yang bisa berdampak pada terganggunya bagian psikologis pegawai, fisik, dan unsur kimia dalam tubuh seorang pegawai.

2.2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja ada tiga (Herlina, 2019) diantaranya:

- 1) Faktor Lingkungan, faktor ini menjadi penyebab stres kerja karena tidak adanya kepastian antara politik, ekonomi hingga teknologi.
- 2) Faktor Organisasi, pada faktor ini langsung dikelompokkan menjadi adanya peran, tugas hingga antar pribadi sesama pegawai baik sesama rekan kerja hingga antara atasan dan bawahan.
- 3) Faktor Pribadi, pada faktor ini langsung dikelompokkan diantaranya masalah ekonomi keluarga, adanya permasalahan di keluarga, dan kepribadian individu dari seorang pegawai itu sendiri.

2.2.4.3 Indikator Stres Kerja

Menurut Sulastri & Onsardi (2020) terdapat beberapa indikator untuk mengukur stres kerja, yaitu:

- 1) Tuntutan tugas, faktor ini sangat erat hubungannya dengan pekerjaan, yang dimana tuntutan tugas yang dimaksud meliputi beban tugas yang diberikan dan harus diselesaikan oleh pegawai.
- 2) Tuntutan peran, yang dimana bekerja akan membuat seseorang mempunyai pengalaman serta pekerjaan merupakan bagian penting yang berupa identitas bagi mereka seorang pegawai dan tempat untuk menunjukkan peran dari individu pegawai.
- 3) Tuntutan pribadi, pada bagian ini erat hubungannya dengan hubungan pribadi dari seorang pegawai, yang dimana adanya masalah pribadi antar sesama rekan kerja maupun masalah di luar pekerjaan (keluarga) yang dapat memicu timbulnya sebuah konflik ketika bekerja.
- 4) Struktur organisasi, pada indikator ini menjelaskan bahwa pentingnya struktur organisasi yang baik dan keterlibatan pegawai dalam organisasi tersebut.
- 5) Kepemimpinan organisasi, pemimpin menjadi salah satu penyebab dari keberhasilan tujuan serta visi misi suatu organisasi, karena hal itu pemimpin harus mempunyai sikap menjalin hubungan yang baik dengan pegawainya.

2.2.4.4 Stres Kerja dalam Pandangan Islam

Stres sudah hal yang biasa dialami oleh manusia dan mungkin menjadi hal yang tidak bisa dihindari karena adanya ujian maupun cobaan yang diberikan oleh Allah Swt. Walaupun demikian agama Islam tetap memberikan tuntunan untuk mengelola maupun menghindari stres yang sering dialami oleh manusia, yang dimana Allah berfirman dalam Al-Qur'an surat At-Taubah ayat 59, yang berbunyi:

وَلَوْ أَنَّهُمْ رَضُوا مَا آتَاهُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ ۖ وَقَالُوا حَسْبُنَا اللَّهُ سَيُؤْتِينَا اللَّهُ مِنْ فَضْلِهِ ۖ وَرَسُولُهُ ۚ إِنَّا إِلَى اللَّهِ رَاغِبُونَ (سورة التوبة: 59).

Artinya: “Jika mereka sungguh-sungguh ridha dengan apa yang diberikan Allah dan Rasul-Nya kepada mereka, dan berkata: "Cukuplah Allah bagi kami, Allah akan memberikan sebagian dari karunia-Nya dan demikian (pula)

Rasul-Nya, sesungguhnya kami adalah orang-orang yang berharap kepada Allah." (QS. At-Taubah:59)

Menurut Ulama Quraish Shihab dalam penafsirannya pada ayat tersebut mempunyai makna bahwa ketika kita ikhlas menerima apa yang diberikan oleh Allah yang berupa nikmat maupun cobaan maka Allah akan memberikan sebagian dari karunianya begitupun juga Rasul-Nya dengan memberikan lebih dari apa yang sudah diberikan untuk hambanya (Shihab, 2012). Mengacu pada faktor pribadi yang termasuk dalam salah satu faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja. Sangat erat sangkut pautnya dengan kepribadian dari seorang pegawai, yang dimana ketika seorang pegawai dapat menerima dengan ikhlas mengenai keadaan yang diterimanya baik dalam kondisi pekerjaan maupun keluarga maka dapat meminimalisir timbulnya stres yang dialami. Hal ini juga berhubungan ketika seorang pegawai dapat menerima dengan ikhlas atas keadaan yang dialaminya pada saat bekerja, baik itu keadaan yang diinginkannya maupun sebaliknya. Ketika seorang pegawai dapat menerima dengan ikhlas maka stres kerja yang dialami dapat diminimalkan. Selain itu, terdapat hadits yang memberikan tuntunan untuk mengelola maupun menghindari stres yang sering dialami oleh manusia. Sesuai yang tertuang pada Kitab Shahih Bukhari yang termasuk dalam Hadits Nomor 5659 Rasulullah Saw. bersabda:

اللَّهُمَّ يَسِّرْ وَلَا تُعَسِّرْ بِشَرِّهِ وَلَا تُنْفِرْهُ

Artinya: *"Permudahlah, jangan dipersulit, berilah kabar gembira, jangan ditakut-takuti."* (HR. Bukhari dalam Kitab Shahih Bukhari No.5659)

Menurut Imam An-Nawawi menjelaskan bahwasanya makna dari hadits diatas yaitu mengajak kita untuk tidak menerapkan sikap yang keras dan sikap yang buruk dalam memimpin sehingga membebankan tugasnya terhadap orang lain. Rasulullah Saw juga menekankan bahwasanya ketika ingin membangun hubungan sosial yang baik termasuk juga pada dunia kerja, maka terlebih dahulu harus membangun komunikasi yang positif serta melakukan pendekatan yang memotivasi (An-Nawawi, 2013). Mengacu pada faktor organisasi yang termasuk dalam salah satu faktor yang

dapat mempengaruhi stres kerja, yang dimana stres kerja dapat muncul dari adanya komunikasi yang buruk sesama rekan kerja maupun antara atasan dan bawahan ataupun lingkungan kerja yang kurang mendukung. Dari hal ini sangat penting untuk melakukan komunikasi yang baik maupun menciptakan lingkungan kerja yang positif untuk meminimalisir stres kerja yang dialami oleh pegawai.

2.3 Hubungan Antar Variabel

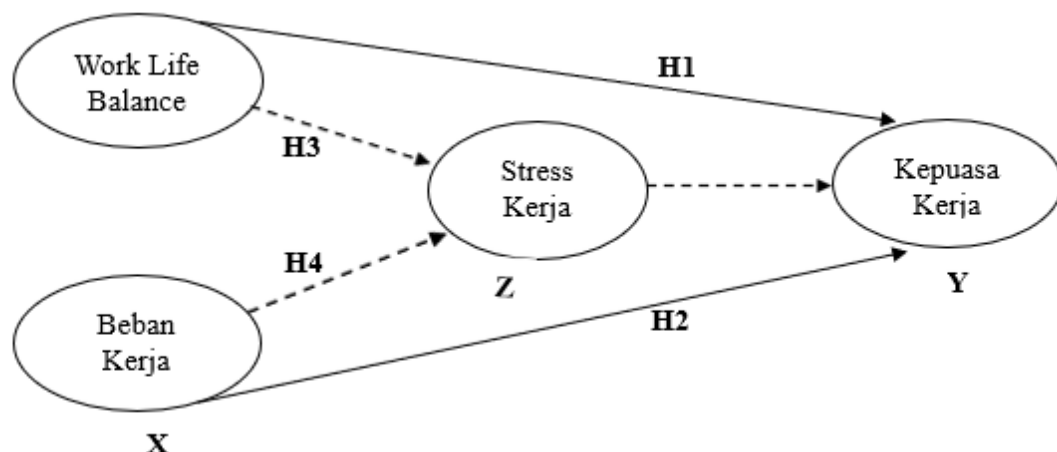
Hubungan antara variabel *work life balance* dan beban kerja terhadap stres kerja, yang dimana menurut Budhiartini (2021) terdapat pengaruh positif sekaligus signifikan antara beban kerja terhadap stres kerja. Menurut Carima (2022) tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap stres kerja. Menurut Rizki et al., (2022) terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap stres kerja. Menurut Puspitasari et al., (2021) ada pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap stres kerja. Menurut Sitanggang & Ikhrum W (2021) sama-sama berpengaruh antara *work life balance* dan beban kerja terhadap stres kerja. Sedangkan hubungan antara *work life balance* dan beban kerja terhadap kepuasan kerja seperti penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti meliputi, menurut Aliya & Saragih (2020) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan antara *work life balance* terhadap kepuasan kerja. Menurut Pratama (2021) terdapat pengaruh yang signifikan antara *work life balance* terhadap kepuasan kerja. Menurut Maharani et al., (2023) tidak adanya pengaruh signifikan antara *work life balance* terhadap kepuasan kerja. Menurut Firdaus (2024) tidak mempunyai pengaruh antara beban kerja terhadap kepuasan kerja. Menurut Syifa Fadilla (2022) mempunyai pengaruh positif sekaligus signifikan antara *work life balance* dan beban kerja terhadap kepuasan kerja. Sedangkan hubungan antara variabel stres kerja terhadap kepuasan kerja, yang dimana menurut Farisi & Pane (2020) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja. Menurut Manda (2020) ada pengaruh yang negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja. Sedangkan hubungan variabel *work life balance* terhadap kepuasan kerja dengan stres

kerja sebagai variabel mediasi, yang dimana menurut Sulistyowati (2022) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *work life balance* terhadap kepuasan kerja dan stres kerja tidak mampu memediasi antara *work life balance* terhadap kepuasan kerja. Sedangkan hubungan variabel beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi, yang dimana menurut Pramesti (2020) terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara beban kerja terhadap kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap stres kerja dan stres kerja tidak memediasi antara beban kerja terhadap kepuasan kerja. Menurut Fatihin et al., (2022) beban kerja tidak berpengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, serta adanya pengaruh signifikan antara stress kerja terhadap kepuasan kerja, sedangkan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, dan stres kerja mampu menjadi mediasi antara beban kerja terhadap kepuasan kerja.

2.4 Kerangka Berfikir

Berdasarkan judul yang dingkat untuk dilakukannya penelitian pada Aparatut Sipil Negara (ASN) Kabupaten Sumenep, maka kerangka berfikir dapat dilihat seperti berikut:

Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir



—————→ = Berpengaruh Langsung

-----→ = Berpengaruh Melalui Mediasi Stress Kerja (Z)

2.5 Hipotesis Penelitian

Menurut Yam & Taufik (2021) hipotesis merupakan susunan yang berbentuk pernyataan berdasarkan penalaran logika, menurut argument dari temuan penelitian, dan fenomena yang sedang terjadi dilapangan, yang dimana hal tersebut dilakukan untuk menjawab pertanyaan yang ada dalam penelitian. Berdasarkan uraian tersebut penulis memiliki hipotesis mengenai penelitian yang akan dilakukan, sebagai berikut:

H1: *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Aparatul Sipil Negara (ASN) Kabupaten Sumenep

H2: Beban Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Aparatul Sipil Negara (ASN) Kabupaten Sumenep

H3: *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Aparatul Sipil Negara (ASN) Kabupaten Sumenep dengan Stres kerja sebagai variabel mediasi

H4: Beban Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Aparatul Sipil Negara (ASN) Kabupaten Sumenep dengan Stres kerja sebagai variabel mediasi

BAB III

MERODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif untuk mengukur populasi maupun sampel pada penelitian ini. Analisa yang digunakan pada penelitian ini menggunakan analisis data statisik yang berupa angka-angka. Menurut Nurlan, F. (2019) pendekatan kuantitatif dapat digunakan untuk meneliti maupun menganalisis tingkah laku manusia dengan objektif, realitas sosial serta dapat juga diukur. Hal ini menunjukan bahwa ketika menggunakan jenis penelitian yang kuantitatif dengan diselaraskan instrument yang valid dan nyata serta analisis statistik yang sesuai dan juga tepat maka akan menyebabkan hasil penelitian yang tidak akan pernah menyimpang dan sesuai dengan kondisi sebenarnya. Selain itu, bentuk pada penelitian ini mempunyai bentuk penelitian yang bersifat eksplanatori. Menurut Supriyanto & Maharani (2013:35) penelitian eksplanatori merupakan penelitian yang digunakan untuk menguji adanya hubungan antara variabel yang dihipotesiskan. Pada penelitian ini akan lebih fakus pada tingkat kevalidtan hipotesis. Hipotesis ini mendefinisikan hubungan antara dua variabel untuk mentukan apakah variabel yang dimaksud berhubungan atau tidak berhubungan dengan variabel lainnya (Supriyanto & Maharani, 2013:35). Untuk mendapatkan hasil yang maksimal maka harus ditopang dengan pemilihan masalah, identifikasi masalah serta perumusan masalah yang harus akurat dan melakukan penetapan populasi maupun sampel yang benar. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh *work life balance* dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pada Aparatul Sipil Negara (ASN) Kabupaten Sumenep dengan stres kerja sebagai variabel mediasi.

3.2 Lokasi Penelitian

Penting sekali untuk menentukan lokasi yang digunakan untuk dilakukannya sebuah penelitian, karena hal itu akan mempermudah penulis untuk melakukan

penelitian. Penelitian ini menentukan Kabupaten Sumenep sebagai lokasi untuk dilakukannya sebuah penelitian, karena Kabupaten Sumenep terdiri antara daratan dan kepulauan yang berjumlah 126 pulau, dengan demikian terdapat tuntutan untuk memberikan pelayanan secara profesional tanpa mengesampingkan wilayah yang berada jauh dari pusat pemerintahan Kabupaten Sumenep. Pada penelitian ini lebih merujuk pada pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Dukcapil), Dinas Lingkungan, dan Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang (Dinas Putra) Kabupaten Sumenep.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2019:117) populasi merupakan himpunan dari sebuah wilayah yang terdiri antara objek ataupun subjek yang mempunyai kualitas maupun kreatifitas tertentu, yang dimana akan diterapkan oleh penulis untuk dipelajari terlebih dahulu dan kemudian akan diambil kesimpulannya. Adapun populasi dari penelitian ini terdiri antara pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Dukcapil), Dinas Lingkungan, dan Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang (Dinas Putra) Kabupaten Sumenep. Alasan pemilihan dari tiga dinas tersebut, yang pertama, pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Dukcapil) bertugas pada bagian administrasi kependudukan seperti pembuatan KTP, kartu keluarga (KK), dsb. Kedua, pada Dinas Lingkungan yang bertugas untuk mengatur lingkungan baik di wilayah daratan maupun kepulauan. Ketiga, pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang (Dinas Putra) yang bertugas untuk mengatur tata ruang baik dari segi infrastruktur, pengelolaan sumber daya air dan irigasi, dsb. Pelayanan yang dilakukan oleh tiga dinas tersebut harus dilakukan secara profesional tanpa membedakan antara wilayah daratan maupun kepulauan. Dari perbedaan karakteristik mengenai beban kerja yang beragam pada tiga dinas tersebut memungkinkan peneliti mendapatkan data yang kaya sekaligus variatif mengenai pengaruh *work life balance* dan beban kerja terhadap kepuasan

kerja pada Aparatul Sipil Negara Kabupaten Sumenep dengan stres kerja sebagai variabel mediasi. Selain itu tiga dinas tersebut sudah cukup mewakili beberapa jenis pekerjaan yang berada pada lingkungan instansi pemerintahan Kabupaten Sumenep, sehingga hasil dari penelitian lebih generalisasi. Berikut data mengenai jumlah pegawai Aparatul Sipil Negara (ASN) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Dukcapil), Dinas Lingkungan, dan Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang (Dinas Putra) Kabupaten Sumenep.

Tabel 3. 1 Populasi Penelitian

Dinas	Pegawai
Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	47
Dinas Lingkungan	97
Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang	129

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2019:118) sampel merupakan bagian dari jumlah maupun karakteristik dari populasi penelitian. Bila mana populasi terlalu besar, yang dimana akan membuat peneliti kesusahan dalam mempelajari populasi yang terlalu banyak dan juga akan terbatas perihal waktu, dana maupun tenaga, maka diperlukan sampel dari populasi ini untuk mempermudah dalam melakukan penelitian. Sampel pada penelitian ini sebanyak 162 responden dari pegawai Aparatul Sipil Negara (ASN) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Dukcapil), Dinas Lingkungan, dan Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang (Dinas Putra) Kabupaten Sumenep.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik yang digunakan untuk pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu teknik *nonprobability sampling* dengan menggunakan metode *purposive sampling*. *Nonprobability sampling* menurut Sugiyono (2018:136) menjelaskan bahwa teknik ini termasuk kedalam teknik yang tidak memberikan peluang terhadap anggota dari populasi untuk dipilih sebagai sampel. Sedangkan menurut Sugiyono (2018:138)

menjelaskan bahwa *purposive sampling* merupakan pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu. Untuk menentukan jumlah sampel yang dibutuhkan dalam penelitian. Peneliti menggunakan rumus slovin untuk mengukur sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini, dengan margin eror sebesar 5% (Hendriyadi et al., 2019) yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Margin eror (tingkat kesalahan dalam pengambilan sampel)

Dalam penelitian ini jumlah populasi (N) = 273 pegawai, dengan margin eror 10% jadi sampelnya:

$$n = \frac{273}{1 + 273(5\%)^2}$$

$$= 162$$

Hasil dari perhitungan dalam rumus slovin menunjukan hasil sebesar 162, yang diartikan bahwasanya sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini sebesar 162 responden. Berikut pertimbangan ketika menentukan sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

- 1) Pegawai Aparatut Sipil Negara (ASN) Kabupaten Sumenep

3.5 Data dan Jenis Data

3.5.1 Data Primer

Data primer menurut Bungin (2009) merupakan data yang didapat dari sumber dimana tempat dilakukannya sebuah penelitian atau objek dari penelitian yang akan dilakukan. Data yang didapatkan pada penelitian ini berasal dari hasil kuesioner yang disebarkan kepada pegawai Aparat Sipil Negara (ASN) Kabupaten Sumenep.

3.5.2 Data Sekunder

Data sekunder menurut Bungin (2009) merupakan data yang didapat dari sumber data kedua yang dibutuhkan untuk penelitian. Data sekunder pada penelitian ini diperoleh dari penelitian terdahulu, kajian literatur, dan juga berasal dari artikel serta internet yang masih bersangkutan dengan penelitian ini.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik kuesioner menurut Purwanza (2022) merupakan teknik pengumpulan data yang disusun secara sistematis yang terdiri dari beberapa susunan pertanyaan untuk diisi oleh responden, yang dimana terdiri dari beberapa komponen dalam pengisian kuesioner meliputi, tata cara pengisian, pengisian identitas dari responden, dan beberapa pertanyaan yang sudah disusun secara sistematis untuk mempermudah responden dalam mengisinya.

3.7 Definisi Operasional Variabel

Definisi variabel secara operasional menurut Nurdin & Hartati (2019) bahwa terdapat karakteristik yang memungkinkan untuk dilakukan pengukuran lebih detail terhadap subjek yang ditujuk. Selain itu Nurdin & Hayati (2019) juga menambahkan bahwa proses mendefinisikan juga diartikan sebagai bentuk menjelaskan variabel yang dituju dengan sedemikian rupa sehingga tidak memiliki makna ganda yang bisa membuat variabel tersebut berpengaruh terhadap penelitian yang akan dilakukan. Dalam penelitian ini menggunakan beberapa variabel sebagai berikut:

- 1) Variabel bebas

Menurut Sugiyono (2012:39) variabel bebas merupakan variabel yang dapat menjadi penyebab adanya perubahan maupun timbulnya variabel dependent (terikat). Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari:

- a) *Work Life Balance* (X1)
- b) Beban Kerja (X2)

2) Variabel terikat

Menurut Sugiyono (2012:40) variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi maupun variabel yang terjadi akibat dari adanya variabel bebas. Variabel terikat pada penelitian ini yaitu Kepuasan Kerja (Y). Sedangkan menurut Sugiyono (2016:39) variabel mediasi merupakan variabel yang dapat mempengaruhi antara variabel independent (Variabel bebas) dengan variabel dependent. Variabel mediasi pada penelitian ini yaitu Stres Kerja (Z).

Tabel 3. 2 Variabel Operasional

Variabel	Indikator	Item	Sumber
<i>Work Life Balance</i> (X1)	1. Keseimbangan waktu	1. Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang sudah ditentukan 2. Saya dapat membagi waktu antara bekerja dan keluarga	Hudzon (2015: 4)
	2. Keseimbangan keterlibatan	3. Aktivitas pekerjaan yang dilakukan tidak mengganggu aktivitas kehidupan pribadi saya 4. Saya tetap dapat memberikan kontribusi yang baik dalam pekerjaan meskipun sedang menghadapi masalah di luar pekerjaan	
	1. Kondisi pekerjaan	5. Saya merasa senang dengan pekerjaan yang sedang saya jalani 6. Saya selalu bekerja sesuai SOP yang sudah ditetapkan senang	

Beban Kerja (X2)		dengan pekerjaan yang sedang saya jalani	Koesomowidjojo (2017: 33)
	2. Penggunaan waktu kerja	7. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu 8. Saya sering memiliki waktu yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan	
	3. Target yang harus dicapai	9. Target pekerjaan yang diberikan sudah sesuai dengan kapasitas maupun kemampuan saya 10. Saya selalu mampu mencapai target pekerjaan yang diberikan	
Kepuasan Kerja (Y)	1. Pekerjaan itu sendiri	11. Pekerjaan yang saya lakukan sesuai latar belakang saya dan kemampuan yang saya miliki 12. Saya merasa puas terhadap pekerjaan yang sedang saya jalani	Robbins & Judge (2018: 50)
	2. Gaji	13. Gaji yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan maupun pengorbanan yang saya lakukan dalam bekerja 14. Saya merasa puas dengan gaji yang diberikan serta adanya kompensasi lain yang diberikan	
	3. Promosi	15. Instansi memberikan kesempatan yang sama bagi setiap pegawai untuk naik jabatan 16. Promosi pegawai yang dilakukan oleh instansi bersifat objektif	

	4. Rekan kerja	17. Saya memiliki rekan kerja yang baik dan mau ketika kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan 18. Saya merasakan adanya kerja sama dan komunikasi yang baik dengan rekan kerja saya	
	5. Pengawasan	19. Atasan saya selama ini selalu memberikan pengarahan maupun pengawasan dengan baik dan ramah kepada bawahan-nya dalam setiap pekerjaan 20. Atasan saya mau membantu jika saya mengalami kesulitan dalam mengerjakan maupun menyelesaikan pekerjaan	
Stres Kerja (Z)	1. Tuntutan tugas	21. Saya tidak pernah mengerjakan tugas melebihi jam kerja yang sudah ditentukan 22. Saya dapat menyelesaikan tugas yang diberikan secara tiba-tiba	Sulastri & Onsardi (2020)
	2. Tuntutan peran	23. Saya tetap bisa melakukan pekerjaan yang bukan peran atau dibidang yang saya kuasai 24. Saya tetap bisa mengerjakan pekerjaan walaupun arahan mengenai pekerjaan walaupun arahan mengenai pekerjaan yang diberikan kurang jelas	
	3. Tuntutan pribadi	25. Saya tetap bisa bersikap profesional dalam bekerja walaupun ada masalah pribadi diluar konteks	

		pekerjaan 26. Saya tetap bisa bekerja dengan profesional walaupun ada konflik sesama rekan kerja	
	4. Struktur organisasi	27. Saya merasa dilibatkan dalam pengambilan keputusan mengenai pekerjaan 28. Saya merasa struktur instansi pada pemerintahan ini sangat sistematis	
	5. Kepemimpinan organisasi	29. Saya merasa pimpinan instansi sudah membaaur pada bawahan-nya dengan baik 30. Dukungan yang diberikan oleh pimpinan membuat saya lebih bersemangat dalam bekerja	

Sumber data 2024

3.8 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala likert. Menurut Suprianto & Maharani (2013:183) skala likert merupakan skala pengukuran yang menggunakan prosedur, yang dimana sejumlah pertanyaan maupun jawaban dari responden yang disusun dan berada dalam satu kontinum dengan diberi bobot sesuai dengan item. Bobot dari penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Jawaban sangat setuju, dengan skor 5
- 2) Jawaban setuju, dengan skor 4
- 3) Jawaban cukup, dengan skor 3
- 4) Jawaban tidak setuju, dengan skor 2
- 5) Jawaban sangat tidak setuju, dengan skor 1

3.9 Analisis Data

3.9.1 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan analisis yang menjelaskan atau mendeskripsikan sesuatu dengan bantuan alat agar informasi yang disampaikan menjadi jelas (Sugiyono, 2017:20). Pada analisis deskriptif terdapat tujuan untuk menafsirkan indikator responden dalam kaitannya dengan pertanyaan dan jawaban dengan menggunakan distribusi frekuensi setiap indikator responden (Sugiyono, 2017:20). Pada penelitian ini menggunakan skala likert, yang dimana menggunakan lima skala likert. Dari hasil analisis tanggapan responden ditampilkan menggunakan distribusi frekuensi.

3.9.2 Piartial Least Square (PLS)

Salah satu metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penggunaan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) yang merupakan pendekatan *Structural Equation Modeling* (SEM). IPLS merupakan metode analisis yang kuat berdasarkan pada asumsi bahwa data yang diukur tidak boleh terlalu besar (Ghozali & Latan, 2015:6). Ada dua dua jenis evaluasi model dalam PLS, yaitu model luar dan model dalam. Model luar yang digunakan untuk menilai validitas dan reliabilitas data (Ghozali dan Latan, 2015:7). Sedangkan model bagian dalam menggambarkan hubungan antar variabel dalam konstruktural yang dikembangkan berdasarkan teori (Ghozali dan Latan, 2015:7).

3.9.3 Outer Model

Model pengukuran juga dikenal sebagai model luar yang digunakan untuk menilai validitas atau reliabilitas model. Model luar menurut Ghozali & Latan (2015:7) juga dikenal sebagai hubungan luar atau model pengukuran yang dapat menggambarkan bagaimana setiap indikator mempunyai hubungan dengan variabel laten. Ghozali dan Latan (2021:67) menyatakan bahwa pengukuran dilakukan dengan menggunakan model uji validitas dan realiblitas seperti;

1) Uji Validitas

a. Uji Validitas Konvergen

Nilai validitas konvergen dapat dilihat dari tampilan antara adanya korelasi mengenai indikator atau skor item dengan konstruksinya. Apabila nilai korelasi indikator lebih besar dari 0,07 maka dapat dikatakan reliabel. Dalam tahap pengembangan pada skala, faktor pemuatan berkisar antara 0,5 hingga 0,6 masih dapat ditentukan (Ghozali & Latan, 2021:68).

b. Uji Validitas Diskriminan

Nilai ini merupakan faktor pemuatan silang untuk menentukan apakah suatu konstruk mempunyai diskriminan yang kuat dengan membandingkan faktor pemuatan tersebut dengan korelasi silang (Sekaran & Bogie, 2016).

2) Uji Reliabilitas

a. Cronbach's Alpha

Pada nilai ini digunakan untuk menentukan ukuran suatu variabel yang reliabilitas. Pada nilai ini bisa dibilang reliabel ketika nilainya dari 0,7 (Chin, 1998).

b. Composite

Nilai ini juga dikenal juga sebagai dillon goldstein yang berarti lebih dapat diandalkan dari pada alpha cronbach, yang berarti harus lebih besar dari 0,7 (Hair et al., 2011).

3.9.4 Model Inner

Pada inner model atau model dalam bertujuan untuk memprediksi adanya hubungan antar variabel laten (Ghozali & Latan, 2015:7). Terdapat indikator pada model dalam atau model inner meliputi:

1) R² (R-Square)

Pada hal ini digunakan untuk mengetahui sebesar apa adanya dampak dari variabel independent terhadap variabel dependent. Apabila R^2 0,75 dikatakan baik, nilai R^2 0,50 menunjukkan bahwa itu adalah sedang dan nilai R^2 0,25 menunjukkan lemah (Hair et al., 2011).

2) Predicative relevance (Q-squared/ Q^2)

Digunakan untuk menyoroti seberapa baik hasil hal yang perlu diperhatikan dalam temuan penting dari pengamatan yang ditemukan dengan menggunakan *blindfolding* dan memeriksa data Q-square. Jika $Q\text{-square} > 0$, maka nilai tersebut dianggap baik, sedangkan jika $Q\text{-square} < 0$, maka nilai tersebut dapat dianggap tidak baik (Chin, 1998).

3) Collinearity Statistics (VIF)

Tujuan dari statistik collinearity atau uji multikolinearitas digunakan untuk menentukan kebenaran variabel bebas dalam model regresi. Dapat dikatakan baik ketika model regresi tidak terjadi multikolinearitas, yang dimana ketika nilai dibawah 10 atau $> 0,10$ (Ghozali & Latan, 2021:74).

4) Uji Hipotesis

1. Koefisien Path (Pengujian Secara Langsung)

Ketika mengajukan hipotesis nilai *koefisien path* akan menunjukkan tingkat yang signifikan, yang dimana dijelaskan pada nilai statistic dibandingkan dengan nilai pada t-table ketika melakukan pengajuan hipotesis, hasil nilai uji statistik nilainya harus lebih besar dari 1,9. Ketika nilai yang keluar menunjukkan t-table lebih kecil dari nilai t-statistik akan menunjukkan bahwasanya hipotesis diterima (Abdillah dan Hartono, 2015:197).

2. Specific Indirect Effect (Pengujian Secara Tidak Langsung)

Ketika mengajukan hipotesis nilai *indirect effect* akan menunjukkan tingkat yang signifikan, yang dimana dijelaskan pada nilai statistic dibandingkan dengan nilai pada t-table ketika melakukan pengajuan hipotesis, hasil nilai uji statistik harus lebih tinggi dari 1,96 dan nilai

valuesnya harus dibawah 0,05. Ketika nilai yang keluar menunjukan t-table lebih kecil dari nilai t-statistik dan nilai p-values lebih rendah dari 0,005 akan menunjukan bahwasanya hipotesis diterima (Abdillah dan Hartono, 2015:231).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Aparatut Sipil Negara (ASN) adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah seperti yang dijelaskan pada Pasal 1 Ayat 1 Undang-Undang RI Nomor 5 Tahun 2014. (Nugraha et al., 2020). Merujuk pada pasal 12 Undang-Undang RI Nomor 5 Tahun 2014, peran ASN adalah orang yang menyelenggarakan tugas umum pemerintah hingga pembangunan negara perihal pengawasan, pelaksanaan, dan perencanaan melalui kebijakan dan pelayanan publik yang bebas dari politik, praktis, professional, serta bersih dari nepotisme, korupsi, dan kolusi (Komara, 2019).

Dalam menjalankan pemerintahan yang baik pada Kabupaten Sumenep, sangat penting adanya peran dari aparatut sipil negara (ASN) Kabupaten Sumenep, yang dimana ASN termasuk dalam bagian dari sumber daya manusia (SDM) pada sektor pemerintahan yang memiliki peran untuk menjalankan roda administrasi sekaligus pelayanan publik. Secara geografis Kabupaten Sumenep terletak diujung pulau madura yang wilayahnya terdiri dari daratan maupun kepulauan.

Berdasarkan data yang terdapat pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sumenep. Aparatut Sipil Negara (ASN) yang tersebar di berbagai Organisasi Perangkat Daerah (OPD), termasuk dinas, dan kantor kecamatan. Jumlah ASN di Sumenep, sebagian besar berstatus sebagai Pegawai Negari Sipil (PNS) dan sisanya berstatus sebagai Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Pemerintah Kabupaten Sumenep terus berupaya dalam meingkatkan kapasitas ASN dengan program berupa pelatihan serta pengembangan kompetensi guna meningkatkan kualitas pelayanan publik.

4.1.1 Tugas Aparatut Sipil Negara

Aparatut Sipil Negara (ASN) Kabupaten Sumenep memiliki tugas utama, sesuai dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, meliputi:

1. Pelaksanaan Kebijakan Publik

Dalam hal ini Aparatut Sipil Negara (ASN) bertanggung jawab untuk menjalankan berbagai kebijakan yang sudah ditetapkan oleh pemerintah Kabupaten Sumenap untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat Kabupaten Sumenep.

2. Pelayanan Publik

Aparatut Sipil Negara (ASN) bertanggung jawab untuk terus memberikan pelayanan prima terhadap masyarakat Kabupaten Sumenep di berbagai sektor, seperti infrastruktur, kesehatan, pendidikan, administrasi kependudukan, dan sebagainya.

3. Menjaga Integritas dan Profesionalisme

Dalam menjalankan tugasnya ASN diharapkan mampu bertanggung jawab, transparan, dan berintegritas tinggi dalam segala aspek pekerjaannya.

4.2 Deskripsi Karakteristik Responden

Deskripsi *participant* pada penelitian ini meliputi jenis kelamin, status pegawai, penempatan pegawai. Sampel pada penelitian ini sebanyak 162 pegawai, yang dimana dideskripsikan sebagai berikut;

4.2.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pada penelitian ini terdapat data partisipan yang berdasarkan jenis kelamin pada penelitian yang dilakukan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Dukcapil), Dinas Lingkungan, dan Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang (Dinas Putra) Kabupaten Sumenep. Hasil data dari penelitian tersebut dijelaskan dalam tabel berikut ini;

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responded	Persentase
Laki-laki	108	66,7%
Perempuan	54	33,3%
Jumlah	162	100%

Dari tabel diatas terlihat bahwa responden terbanyak yang berjenis kelamin laki-laki sebesar 108 atau 66,7% orang, sedangkan untuk responden perempuan lebih sedikit yang hanya ada 54 atau 33,3% orang.

4.2.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Status Pegawai

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pegawai

Status Pegawai	Jumlah Responden	Persentase
PNS	149	92%
P3K	13	8%
Jumlah	162	100%

Dari tabel diatas terlihat pegawai PNS lebih banyak sebesar 149 atau 92%, sedangkan responden dari P3K lebih sedikit yang hanya ada 13 atau 8% orang dari 162 sampel yang dibutuhkan.

4.2.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Penempatan Pegawai

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Penempatan Pegawai

Penempatan Pegawai	Jumlah Responden	Persentase
Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	32	19,8%
Dinas Lingkungan Hidup	51	31,5%
Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang	79	48,8%
Jumlah	162	100%

Dari tabel diatas terlihat bahwasanya pegawai dari Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang lebih banyak dari pada responden yang berstatus pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil. Jumlah responden

yang berstatus sebagai pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang mencapai 79 atau 48%, sedangkan responded dari pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup sebanyak 51 orang atau setara dengan 31,5%, sedangkan responden yang berstatus pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil lebih sedikit dari pegawai lainnya yang hanya sebanyak 32 atau 19,8% orang dari total sampel yang dibutuhkan.

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

4.3.1 Variabel *Work Life Balance* (X1)

Pada Variabel *Work Life Balance* memiliki 2 indikator meliputi *time balance* (keseimbangan waktu) dan *involvement balance* (keseimbangan keterlibatan). Dari indikator tersebut tercipta 3 pertanyaan yang akan dijawab oleh responden dari penelitian ini. Tabel dibawah ini menunjukkan hasil dari tanggapan responden dari penelitian ini.

Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Variabel *Work Life Balance* (X1)

Item	Keterangan												
	STS		TS		C		S		SS		Jumlah		Rata-rata Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	3	2%	5	3%	41	25%	65	40%	48	30%	162	100%	3,93
X1.2	1	1%	12	7%	20	12%	53	33%	76	47%	162	100%	4,18
X1.3	2	1%	8	5%	23	14%	58	36%	71	44%	162	100%	4,16

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Dari tabel diatas dapat terlihat bahwasanya nilai rata-rata tertinggi berada di item X1.2 dengan nilai 4,18 yang isi dari pernyataannya berupa saya dapat membagi waktu antara bekerja dan keluarga. Sementara pada nilai paling kecil berada pada item X1.1 dengan nilai 3,93 yang isi dari pertanyaannya berupa saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang sudah ditentukan.

4.3.2 Variabel Beban Kerja (X2)

Variabel Beban Kerja terdapat 3 indikator yaitu kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai. Dari indikator tersebut tercipta 6 pertanyaan yang akan dijawab oleh responden dari penelitian ini. Ketiga indikator tersebut telah diuraikan menjadi 6 pertanyaan yang dapat dijawab oleh responden. Tabel berikut menunjukkan hasil dari tanggapan dari pada responden.

Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Variabel Beban Kerja (X2)

Item	Keterangan												
	STS		TS		C		S		SS		Jumlah		Rata-rata Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	2	1%	9	6%	21	13%	50	31%	80	49%	162	100%	4,22
X2.2	2	1%	6	4%	14	9%	63	39%	77	48%	162	100%	4,28
X2.3	1	1%	3	2%	20	12%	67	41%	71	44%	162	100%	4,26
X2.4	2	1%	3	2%	24	15%	57	35%	76	47%	162	100%	4,25
X2.5	2	1%	5	3%	21	13%	55	34%	79	49%	162	100%	4,26
X2.6	1	1%	5	3%	25	15%	46	28%	85	52%	162	100%	4,29

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Dari tabel diatas terlihat bahwa nilai tertinggi berada di item X2.6 dengan nilai 4,29 yang isi dari pertanyaannya berupa saya selalu mampu mencapai target pekerjaan yang diberikan. Sementara nilai paling kecil berada di item X2.1 dengan nilai 4,22 yang isi dari pertanyaannya berupa saya merasa senang dengan pekerjaan yang sedang saya jalani.

4.3.3 Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Pada Variabel Kepuasan Kerja terdapat 5 indikator meliputi pekerjaan, gaji, promosi, rekan kerja, dan pengawasan. Dari indikator tersebut tercipta 8 item pertanyaan yang akan dijawab oleh responden dari penelitian ini. Tabel dibawah ini menunjukan hasil dari tanggapan responden dari penelitian ini.

Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Item	Keterangan												
	STS		TS		C		S		SS		Jumlah		Rata-rata Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1.1	1	1%	9	6%	32	20%	67	41%	53	33%	162	100%	4
Y1.2	3	2%	12	7%	22	14%	54	33%	71	44%	162	100%	4,1
Y1.3	3	2%	5	3%	28	17%	54	33%	72	44%	162	100%	4,15
Y1.4	0	0%	6	4%	24	15%	58	36%	74	56%	162	100%	4,23
Y1.5	1	1%	3	2%	19	12%	68	42%	71	44%	162	100%	4,27
Y1.6	2	1%	3	2%	24	15%	59	36%	74	46%	162	100%	4,23
Y1.7	2	1%	5	3%	21	13%	55	34%	79	49%	162	100%	4,26
Y1.8	1	1%	12	7%	21	13%	52	32%	76	47%	162	100%	4,17

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Dari tabel diatas dapat terlihat bahwasanya nilai tertinggi berada di item Y1.5 dengan nilai 4,27 yang isi dari pertanyaannya berupa saya memiliki rekan kerja yang baik dan mau membantu saya ketika kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan. Sementara pada nilai paling kecil berada pada item Y1.1 dengan nilai 4 yang isi dari pertanyaannya berupa pekerjaan yang saya lakukan sesuai latar belakang saya dan kemampuan yang saya miliki.

4.3.4 Variabel Stres Kerja (Z)

Variabel Stres Kerja terdapat 5 indikator yaitu tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan pribadi, struktur organisasi, dan kepemimpinan organisasi. Dari indikator tersebut tercipta 8 item pertanyaan yang akan dijawab oleh responden dari penelitian ini. Tabel dibawah ini menunjukan hasil dari tanggapan responden dari penelitian ini.

Tabel 4. 7 Distribusi Frekuensi Variabel Stres Kerja (Z)

Item	Keterangan												
	STS		TS		C		S		SS		Jumlah		Rata-rata Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	

Z1.1	1	1%	5	3%	23	14%	47	29%	86	53%	162	100%	4,31
Z1.2	2	1%	8	5%	29	18%	66	41%	57	35%	162	100%	4,04
Z1.3	2	1%	9	6%	21	13%	50	31%	80	49%	162	100%	4,22
Z1.4	2	1%	16	4%	14	9%	63	39%	77	48%	162	100%	4,28
Z1.5	1	1%	3	2%	20	12%	67	41%	71	44%	162	100%	4,26
Z1.6	2	1%	3	2%	24	15%	57	35%	76	44%	162	100%	4,25
Z1.7	1	1%	5	3%	25	15%	46	28%	85	49%	162	100%	4,29
Z1.8	2	1%	8	5%	29	18%	65	40%	58	36%	162	100%	4,04

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Dari tabel diatas dapat terlihat bahwasanya nilai tertinggi berada di item Z1.1 dengan nilai 4,31 yang isi dari pertanyaannya berupa saya dapat menyelesaikan tugas yang diberikan secara tiba-tiba. Sementara nilai paling kecil berada di item Z1.2 dengan nilai 4,04 yang isi dari pertanyaannya berupa saya tetap bisa melakukan pekerjaan yang bukan peran atau dibidang yang saya kuasai.

4.4 Analisa Partical Least Square

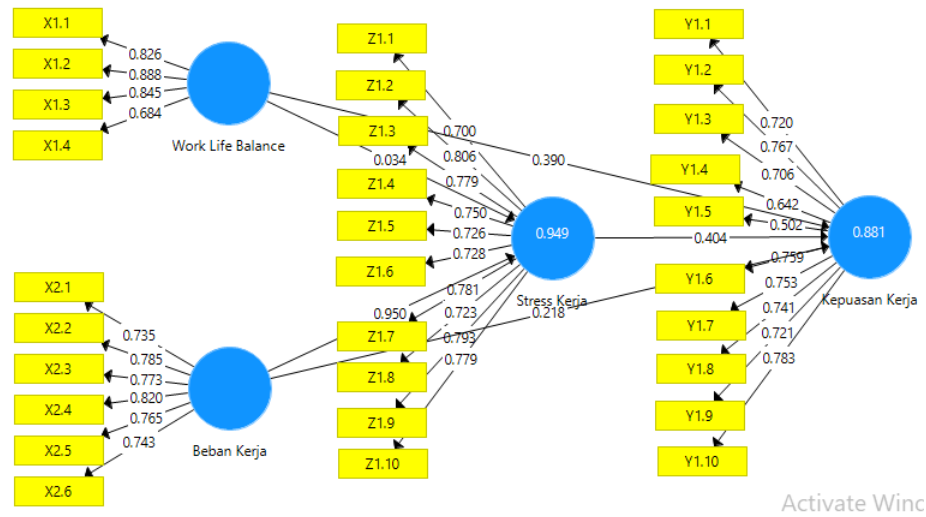
4.4.1 Outer Model

a) Uji Validitas

- Validitas Konvergen

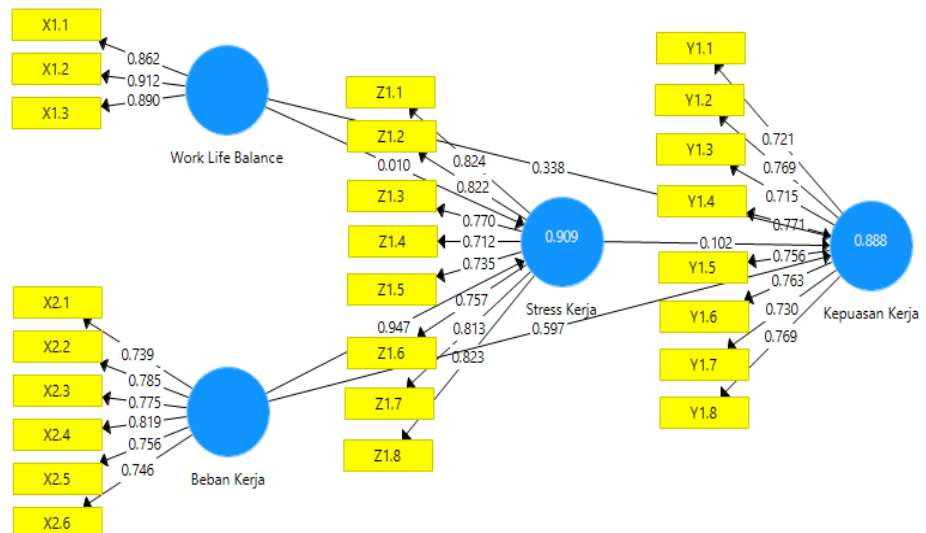
Pada penelitian yang dilakukan ini terdapat empat variabel laten yang digunakan yaitu *Work Life Balance*, Beban Kerja, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja. Hasil pengukuran sebagai berikut.

Gambar 4. 1 Hasil Pengujian Diagram Outer Model



Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Gambar 4. 2 Hasil Uji Outer Model Pasca Estimasi Ulang



Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Dari model ini akan diketahui hubungan antara variabel laten dengan indikatornya, yang dimana pada outer model akan menjelaskan hubungan yang terdapat antara setiap variabel dengan variabel latennya.

Tabel 4. 8 Outer Loading

	<i>Work Life Balance</i>	Beban Kerja	Kepuasan Kerja	Stres Kerja	Keterangan
X1.1	0,862				Valid
X1.2	0,912				Valid
X1.3	0,890				Valid
X2.1		0,739			Valid
X2.2		0,785			Valid
X2.3		0,775			Valid
X2.4		0,819			Valid
X2.5		0,756			Valid
X2.6		0,746			Valid
Y1.1			0,721		Valid
Y1.2			0,769		Valid
Y1.3			0,715		Valid
Y1.4			0,771		Valid
Y1.5			0,756		Valid
Y1.6			0,763		Valid
Y1.7			0,730		Valid
Y1.8			0,769		Valid
Z1.1				0,824	Valid
Z1.2				0,822	Valid
Z1.3				0,770	Valid
Z1.4				0,712	Valid
Z1.5				0,735	Valid
Z1.6				0,757	Valid
Z1.7				0,813	Valid
Z1.8				0,823	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Dari tabel diatas dapat terlihat indikator dari setiap variabel yang valid dan berkorelasi tinggi mempunyai nilai >0.5 .

- **Discriminant Validity**

Pada Discriminant Validity ini digunakan untuk mengetahui berapa jauh suatu konstruk benar-benar berbeda dari pada konstruk lainnya. Ketika terdapat nilai yang tinggi akan memberikan bukti

bahwa suatu konstruk tersebut dapat dikatakan unik dan bisa menangkap dari fenomena yang akan diukur. Pada cross loading ini dilakukan untuk mengetahui nilai validitas diskriminan, yang dimana ketika nilai dari cross loading lebih besar dari pada nilai variabel laten lainnya maka indikator dari variabel tersebut dinyatakan valid.

Tabel 4. 9 Cross loading

	<i>Work Life Balance</i>	Beban Kerja	Kepuasan Kerja	Stres Kerja
X1.1	0,862	0,510	0,626	0,508
X1.2	0,912	0,601	0,772	0,573
X1.3	0,890	0,525	0,633	0,496
X2.1	0,509	0,739	0,682	0,770
X2.2	0,440	0,785	0,613	0,712
X2.3	0,503	0,775	0,752	0,735
X2.4	0,468	0,819	0,754	0,757
X2.5	0,461	0,756	0,727	0,605
X2.6	0,466	0,746	0,640	0,813
Y1.1	0,560	0,599	0,721	0,719
Y1.2	0,645	0,566	0,769	0,587
Y1.3	0,460	0,596	0,715	0,600
Y1.4	0,568	0,693	0,771	0,660
Y1.5	0,494	0,778	0,756	0,738
Y1.6	0,481	0,805	0,763	0,748
Y1.7	0,466	0,755	0,730	0,606
Y1.8	0,907	0,596	0,769	0,566
Z1.1	0,473	0,758	0,650	0,824
Z1.2	0,420	0,654	0,672	0,822
Z1.3	0,509	0,739	0,682	0,770
Z1.4	0,440	0,785	0,613	0,712
Z1.5	0,503	0,775	0,752	0,735
Z1.6	0,468	0,819	0,754	0,757
Z1.7	0,466	0,746	0,640	0,813
Z1.8.	0,421	0,654	0,669	0,823

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Dari tabel diatas dapat terlihat bahwa seluruh indikator dapat mengukur variabel laten, karena telah menghasilkan nilai loading factor > cross correlation pada variabel yang lain.

b) Uji Realibilitas

Adapun untuk mengetahui uji realibilitas konstruk perlu dilakukan beberapa pengujian meliputi Cronbach's alpha, dan composite reliability. Pada pengujian ini ketika memiliki nilai $> 0,7$ dapat dikatakan realibel dalam suatu indikator untuk mengukur variabel latennya.

- Cronbach's alpha

Tabel 4. 10 Nilai Cronbach Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	Cut Off	Keterangan
<i>Work Life Balance</i>	0,867	0,7	Reliabel
Beban Kerja	0,863	0,7	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,889	0,7	Reliabel
Stres Kerja	0,909	0,7	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan hasil dalam uji Cronbach's alpha pada tabel 4.10 menjelaskan bahwa nilai semua variabel melebihi 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh indikator realibel dan mampu untuk mengukur variabel latennya.

- Composite Reliability

Tabel 4. 11 Nilai Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability	Cut Off	Keterangan
<i>Work Life Balance</i>	0,918	0,7	Reliabel
Beban Kerja	0,898	0,7	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,911	0,7	Reliabel
Stres Kerja	0,927	0,7	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan hasil dalam uji composite reliability pada tabel 4.11 menjelaskan bahwa nilai semua variabel melebihi 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh indikator realibel dan mampu untuk mengukur variabel latennya.

4.4.2 Inner Model

4.4.2.1 R-Square (R²)

Pada pengujian inner model ini dilakukan dengan melihat nilai yang dihasilkan dari R-Square yang merupakan uji goodness-fit model.

Tabel 4. 12 Nilai R-Square

	R-Square	R-Square Adjusted
Kepuasan Kerja	0,888	0,886
Stres Kerja	0,909	0,908

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Dari tabel diatas dapat terlihat bahwasnya variabel Kepuasan Kerja (Y) memiliki nilai 0,888 yang dipengaruhi oleh variabel *work life balance* dan beban kerja. Sementara pada variabel Stres Kerja (Z) memiliki nilai 0,909 yang dipengaruhi oleh *work life balance* dan beban kerja sebesar 0,909 dan untuk sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.4.2.2 Predictive Relevance (Q²)

Pada pengujian ini dilakukan guna mengukur model struktural, yang dimana dilakukan untuk mengetahui seberapa baik nilai yang dihasilkan oleh konservasi dan untuk mengetahui estimasi dari parameteranya. Model dapat dikatakan semakin baik ketika Q² nilainya mendekati angka 1 dengan rentang $0 < Q^2 < 1$.

Tabel 4. 13 Uji Kesesuaian

Variabel	Q²
Kepuasan Kerja	0,486
Stres Kerja	0,536

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Dari tabel diatas terlihat bahwa nilai Q² dari keduanya diatas 0, yang diantaranya 0,486 dan 0,536.

4.4.2.3 Collinearity Statistics (VIF)

Pengujian ini dilakukan guna menguji multikolinearitas yang menggunakan nilai VIF (Variance Inflation Factor).

Tabel 4. 14 Nilai Collinearity Statistics (VIF)

	VIF	Keterangan
X1.1	2,014	<10
X1.2	2,487	<10
X1.3	2,419	<10
X2.1	1,620	<10
X2.2	1,904	<10
X2.3	1,764	<10
X2.4	2,118	<10
X2.5	1,840	<10
X2.6	1,626	<10
Y1.1	1,855	<10
Y1.2	2,562	<10
Y1.3	1,861	<10
Y1.4	2,015	<10
Y1.5	1,940	<10
Y1.6	2,005	<10
Y1.7	1,871	<10
Y1.8	2,095	<10
Z1.1	2,111	<10
Z1.2	1,437	<10
Z1.3	2,196	<10
Z1.4	1,852	<10
Z1.5	1,796	<10
Z1.6	1,944	<10
Z1.7	2,095	<10
Z1.8	1,545	<10

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Dari tabel diatas dapat terlihat ketika memiliki nilai dibawah 10, maka dapat dinyatakan tidak ada gejala multikolinier dan begitupun untuk sebaliknya.

4.4.3 Pengujian Hipotesis

Pada pengujian hipotesis ini dilakukan guna mengetahui apakah hipotesis bisa ditolak atau diterima. Dapat dinyatakan diterima suatu hipotesis ketika nilai T-statistika $> 1,96$ dan P-Values $< 0,05$ dengan melihat nilai dari t-statistik maupun p-values. dilakukan dengan mempertimbangkan nilai t-statistik dan p-values untuk menentukan apakah hipotesis dapat diterima atau ditolak. Hipotesis tersebut dinyatakan diterima apabila T-Statistika $> 1,96$ dan P-Value nya $< 0,05$. Untuk mengetahui dasar pengujian hipotesis penelitian ini diketahui dari output koefisien

jalur dan efek tidak langsung spesifik pada perhitungan *bootstrapping*. Adapun hasil dari uji hipotesis yang melalui perhitungan dari *bootstrapping* pada SmartPLS sebagai berikut:

a) Pengujian Secara Langsung

Tabel 4. 15 Path Coefficients

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Work Life Balance -> Kepuasan Kerja	0,383	0,387	0,055	6,990	0,000
Beban Kerja -> Kepuasan Kerja	0,405	0,402	0,059	6,818	0,000

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Dari tabel diatas dapat terlihat bahwa hasil dari pengujian secara langsung yaitu sebagai berikut:

1. H1: pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja

Pada hipotesis pertama ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara positif antara *work life balance* terhadap kepuasan kerja. Hasil yang sudah tercantum pada tabel diatas menunjukkan bahwasanya **hipotesis pertama diterima**, karena *work life balance* terdapat pengaruh positif sekaligus signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai melebihi T-Statistika $> 1,96$ dan kurang dari P-Value nya $< 0,05$.

2. H2: pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja

Pada hipotesis kedua ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara positif antara beban kerja terhadap kepuasan kerja. Hasil yang sudah tercantum pada tabel diatas menunjukkan bahwasanya **hipotesis kedua diterima**, karena beban kerja terdapat pengaruh positif

sekaligus signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai melebihi T-Statistika > 1,96 dan kurang dari P-Value nya < 0,05.

b) Pengujian Secara Tidak Langsung

Tabel 4. 16 Specific Indirect Effect

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ((O/STDEV))	P values
Work Life Balance -> Stress Kerja -> Kepuasan Kerja	0,062	0,062	0,024	2,571	0,010
Beban Kerja -> Stress Kerja -> Kepuasan Kerja	0,169	0,167	0,039	4,331	0,000

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Dari tabel diatas dapat terlihat bahwa hasil pengujian secara tidak langsung antar variabel yaitu sebagai berikut:

1. H3: pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi

Pada hipotesis ketiga ini dilakukan untuk mengetahui apakah stres kerja dapat memediasi antara *work life balance* terhadap kepuasan kerja. Hasil yang sudah tercantum pada tabel diatas menunjukkan bahwasanya **hipotesis ketiga diterima**, karena stres kerja dapat memediasi hubungan antara work life balance terhadap kepuasan kerja dengan nilai lebih dari T-Statistika > 1,96 dan melebihi P-Value nya < 0,05.

2. H4: pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi

Pada hipotesis keempat ini dilakukan untuk mengetahui apakah stres kerja dapat memediasi antara beban kerja terhadap kepuasan kerja. Hasil

yang sudah tercantum pada tabel diatas menunjukkan bahwasanya **hipotesis keempat diterima**, karena stres kerja dapat memediasi hubungan antara beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan nilai lebih dari T-Statistika $> 1,96$ dan melebihi P-Value nya $< 0,05$.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan ini menunjukkan bahwa *work of balance* (keseimbangan waktu, dan keseimbangan keterlibatan) terdapat pengaruh positif sekaligus signifikan terhadap kepuasan kerja (pekerjaannya, gaji, promosi, rekan kerja, dan pengawasan) Aparatur Sipil Negara (ASN) Kabupaten Sumenep khususnya pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Dukcapil), Dinas Lingkungan, dan Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang (Dinas Putra) Kabupaten Sumenep. Kepuasan kerja menurun seiring dengan adanya *work life balance*. Ketika adanya ketidak seimbangan hidup maka kepuasan kerja akan berkurang.

Melihat dari pertanyaan yang dijawab oleh responden pada penelitian ini, yang dimana pada indikator keseimbangan waktu yang pada item pertanyaannya berisi pertanyaan “Saya dapat membagi waktu antara bekerja dan keluarga” memiliki nilai lebih tinggi dibandingkan dengan nilai dari item pertanyaan lainnya. Hal ini yang membuat indikator keseimbangan waktu lebih unggul dari pada indikator lainnya, dikarenakan nilai pada item pertanyaan yang terdapat pada indikator tersebut. Adanya nilai yang tinggi membuat indikator keseimbangan waktu dapat menambah tingkatan kemampuan dalam mengukur pengaruh hubungan antara *work life balance* terhadap kepuasan kerja, yang dari hal itu dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh didalamnya.

Penelitian ini memperkuat hasil dari riset penelitian yang sebelumnya telah dilakukan oleh Aliya et al., (2020), yang dimana *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Adapun hasil penelitian yang dilakukan oleh Pratama et al., (2021) menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan

terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Sulistyowati et al., (2022) menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Terakhir penelitian yang dilakukan oleh Fadilla et al., (2022) yang dimana *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dalam menjalani kehidupan kita harus bisa menyeimbangkan hidup atau mengatur waktu agar hal yang kita lakukan tidak sia-sia dan dapat berdampak buruk kedepannya, seperti yang sudah dijelaskan dalam Al-Qur'an Surat Al-An'am ayat 132, yang berbunyi:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَمَا رُبُّكَ بِغَافِلٍ عَمَّا يَعْمَلُونَ (سورة الأنعام: 132).

Artinya: “Dan masing-masing orang memperoleh derajat-derajat (seimbang) dengan apa yang dikerjakan, dan tuhanmu tidak lengah dari apa yang mereka kerjakan.” (QS. Al-An'am:132)

Dalam tafsir menurut ulama Imam Al-Qurthubi, menjelaskan bahwasanya Allah akan memberikan tingkatan derajat yang berbeda terhadap hambanya sesuai dengan amal perbuatannya. Hal ini tidak hanya tentang urusan pahala di akhirat, melainkan juga perihal urusan keberkahan hidup didunia. Imam Al-Qurthubi juga menekankan bahwasanya Allah tidak pernah lalai terhadap perbuatan yang dilakukan oleh manusia, baik yang dilakukan secara terang-terangan maupun dalam keadaan bersembunyi. Kesadaran akan pengawasan Allah atas apa yang dilakukan hambanya menjadi motivasi untuk lebih tanggung jawab dalam mengatur kehidupan antara ibadah, pekerjaan, dan urusan pribadi agar hal yang dilakukan lebih seimbang dan bernilai positif, karena ketika dapat mengatur atau menyeimbangkan hal tersebut berarti sudah menjalankan atas amanah yang telah Allah berikan terhadap hambanya (Al-Qurthubi, 2009).

Begitu pentingnya dalam mengatur maupun menyeimbangkan hidup karena akan berdampak baik maupun buruk dari apa yang sudah kita lakukan. Selain itu, terdapat hadits yang juga menjelaskan tentang pentingnya menjaga keseimbangan

hidup, yang tercantum pada Kitab Ar-Riqaq pada nomor 6412 yang diriwayatkan oleh Imam Al-Bukhari, Rasulullah Saw. bersabda:

نِعْمَتَانِ مَعْبُودٌ فِيهِمَا كَثِيرٌ مِنَ النَّاسِ ، الصِّحَّةُ وَالْفَرَاغُ

Artinya: “Ada dua nikmat yang kebanyakan manusia tertipu di dalamnya: kesehatan dan waktu luang.” (Diriwayatkan oleh Al-Bukhari, Kitab Ar-Riqaq, No. 6412)

Imam An-Nawawi menafsirkan bahwasanya manusia sering lalai dalam menyadari bahwasanya nikmat sehat dan waktu luang sangat berharga. Yang dimana nikmat sehat yang dimaksud berupa modal awal atau penunjang dari kegiatan yang akan dilakukan seperti beribadah, bekerja, maupun modal utama dalam memenuhi tanggung jawab dalam kehidupan sehari-hari. Sedangkan waktu luang merupakan hal yang penting ketika ingin melakukan amal yang baik atau menyelesaikan tanggung jawab yang sudah diamanahkan secara produktif (An-Nawawi, 2013). Mengacu pada salah satu variabel work life balance pada penelitian ini, penting untuk kita memanfaatkan maupun menyeimbangkan antara kehidupan kerja dan pribadi selagi diberikan nikmat sehat dan waktu luang yang diberikan oleh Allah Swt, karena ketika dilihat dari tafsir qur'an dan hadits dapat disimpulkan bahwasanya ketika kita dapat mengatur maupun menyeimbangkan antara kehidupan kerja dan pribadi, maka kita akan mendapatkan ketenangan dan sebaliknya ketika kita tidak bisa mengatur antara kehidupan kerja dan pribadi, maka kita tidak akan mendapatkan ketenangan tersebut.

4.5.2 Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja

Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa beban kerja (kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai) dapat berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (pekerjaannya, gaji, promosi, rekan kerja, dan pengawasan) Aparatut Sipil Negara (ASN) Kabupaten Sumenep khususnya pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Dukcapil), Dinas Lingkungan, dan Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang (Dinas Putra) Kabupaten Sumenep. Kepuasan kerja

menurun dengan adanya beban kerja yang dialami oleh seorang pegawai. Ketika terdapat beban kerja yang tinggi, maka kepuasan kerja akan berkurang.

Melihat dari pertanyaan yang dijawab oleh responden pada penelitian ini, yang dimana pada indikator target yang harus dicapai yang pada item pertanyaannya berisi pertanyaan “Saya selalu mampu mencapai target pekerjaan yang diberikan” memiliki nilai lebih tinggi dibandingkan dengan nilai dari item pertanyaan lainnya. Hal ini yang membuat indikator target yang harus dicapai lebih unggul dari pada indikator lainnya, dikarenakan nilai pada item pertanyaan yang terdapat pada indikator tersebut. Adanya nilai yang tinggi membuat indikator target yang harus dicapai dapat menambah tingkatan kemampuan dalam mengukur pengaruh hubungan antara beban kerja terhadap kepuasan kerja, yang dari hal itu dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh didalamnya.

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian yang dilakukan oleh Fadilla, S., & Assyofa, A, R., (2022) yang dalam penelitiannya menjelaskan bahwasanya terdapat pengaruh signifikan antara beban kerja terhadap kepuasan kerja. Dimana dalam penelitian ini beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai Aparat Sipil Negara (ASN) Kabupaten Sumenep khususnya pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Dukcapil), Dinas Lingkungan, dan Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang (Dinas Putra) Kabupaten Sumenep.

Dalam agama islam mengajarkan kita bahwa allah tidak akan membebani seorang hambanya diluar batas kemampuannya. Hal ini mengajarkan kita untuk tidak membebani orang maupun pegawai kita untuk mengerjakan sesuatu diluar kemampuan mereka. Pekerjaan yang diberikan harus sesuai dengan kesanggupannya, yang dimana sudah dijelaskan dalam ajaran agama islam dan agama islam sendiri tidak pernah mempersulit seseorang. Dalam penafsiran yang dilakukan oleh Kementerian Agama RI menjelaskan bahwasanya manusia ketika ingin mencapai tujuannya akan diberikan beban oleh Allah sesuai dengan kemampuannya dan Allah

akan memberikan ganjaran melebihi usaha yang dilakukan oleh manusia itu sendiri dan juga Allah akan memberikan hukuman sesuai dengan kesalahan yang mereka lakukan (tafsir.learnquran.co.id). Seperti yang dijelaskan dalam surat Al_Baqarah ayat 286, Allah Swt berfirman:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا

Artinya: “Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.” (QS. Al_Baqarah:286)

Menurut Ulama Quraish Shihab dalam Kitab Al-Misbah mengartikan bahwa tugas yang dibebankan kepada manusia tidak akan lepas dari tiga hal, meliputi; mampu dan mudah untuk mereka laksanakan, tidak mampu untuk mereka laksanakan, dan mereka mampu untuk melaksanakannya tapi dilakukan dengan susah payah dan terasa sanga berat untuk melakukannya (Shihab, 2012).

Hal ini bentuk dari kebaikan Allah untuk hambanya, yang dimana ketika perusahaan, intsansi maupun organisasi ketika memberikan tugas yang membutuhkan waktu yang lebih lama dan bahkan diluar jam kerjanya maka sebagai atasan harus membantu untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Seperti yang sudah dijelaskan dalam Kitab Sunan Ibn Majah yang termasuk dalam Hadits Nomor 3680 dari Abu Dzar radhiallahu’anh. Rasulullah Saw. bersabda:

وَلَا تُكَلِّفُوهُمْ مَا يَغْلِبُهُمْ فَإِنْ كَلَّفْتُمُوهُمْ فَأَعِينُوهُمْ

Artinya: “Janganlah kalian membebani mereka (budak), dan jika kalian memberikan tugas kepada mereka, bantulah mereka.” (HR. Imam Ibn Majah dalam Kitab Sunan Ibn Majah No. 3680)

Imam An-Nawawi menafsirkan dari hadits diatas, bahwasanya sebagai pemimpin yang baik harus dapat menjaga keseimbangan ketika memberikan tugas serta kemampuan individu. Selain itu sebagai pemimpin yang baik harus bisa membantu mengenai tugas yang diberikan. Hal ini dapat mempererat hubungan dan lebih terciptanya suasana kerja yang lebih manusiawi (An-Nawawi, 2013). Dalam hubungan antara ayat al-qur’an dan hadits diatas dengan variabel beban kerja dalam

penelitian, prinsip ini sangat relevan dengan penelitian, karena ketika beban kerja yang diberikan terlalu berat dan tidak ada bantuan dari atasan maka akan membuat pegawai merasa terbebani akan adanya tugas tersebut dan sebagai pegawai kita harus optimis bahwasanya masalah apapun yang kita hadapi dapat kita selesaikan.

4.5.3 *Work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan Stres kerja sebagai variabel mediasi

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diperoleh bahwa stres kerja (tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan pribadi, struktur organisasi, dan kepemimpinan organisasi) memiliki peran dalam memediasi antara variabel *work life balance* terhadap kepuasan kerja (pekerjaannya, gaji, promosi, rekan kerja, dan pengawasan). *Work life balance* yang terjadi mampu mengurangi kepuasan kerja pada pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Kabupaten Sumenep khususnya pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Dukcapil), Dinas Lingkungan, dan Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang (Dinas Putra) Kabupaten Sumenep dengan stres kerja yang dialami.

Adapun hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Darmawan, R. (2023) yang dalam penelitiannya menjelaskan bahwasanya stres kerja dapat memediasi variabel *work life balance* terhadap kepuasan kerja. Dimana dalam penelitian ini stres kerja dapat memediasi variabel *work life balance* terhadap kepuasan kerja pada pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Kabupaten Sumenep khususnya pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Dukcapil), Dinas Lingkungan, dan Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang (Dinas Putra) Kabupaten Sumenep.

Stres sudah hal yang biasa dialami oleh manusia dan mungkin menjadi hal yang tidak bisa dihindari karena adanya ujian maupun cobaan yang diberikan oleh Allah Swt. Walaupun demikian agama islam tetap memberikan tuntunan untuk

mengelola maupun menghindari stres yang sering dialami oleh manusia, yang dimana Allah berfirman dalam Al-Qur'an surat At-Taubah ayat 59, yang berbunyi:

وَلَوْ أَنَّهُمْ رَضُوا مَا آتَاهُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَقَالُوا حَسْبُنَا اللَّهُ سَيُؤْتِينَا اللَّهُ مِنْ فَضْلِهِ وَرَسُولُهُ ۖ إِنَّا إِلَى اللَّهِ رَاغِبُونَ (سورة التوبة: 59)

Artinya: “*Jikalau mereka sungguh-sungguh ridha dengan apa yang diberikan Allah dan Rasul-Nya kepada mereka, dan berkata: "Cukuplah Allah bagi kami, Allah akan memberikan sebagian dari karunia-Nya dan demikian (pula) Rasul-Nya, sesungguhnya kami adalah orang-orang yang berharap kepada Allah."* (QS. At-Taubah:59)

Menurut Ulama Quraish Shihab dalam penafsirannya pada ayat tersebut mempunyai makna bahwa ketika kita ikhlas menerima apa yang diberikan oleh Allah yang berupa nikmat maupun cobaan maka Allah akan memberikan sebagian dari karunianya begitupun juga Rasul-Nya dengan memberikan lebih dari apa yang sudah diberikan untuk hambanya (Shihab, 2012). Mengacu pada faktor pribadi yang termasuk dalam salah satu faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja. Sangat erat sangkut pautnya dengan kepribadian dari seorang pegawai, yang dimana ketika seorang pegawai dapat menerima dengan ikhlas mengenai keadaan yang diterimanya baik dalam kondisi pekerjaan maupun keluarga maka dapat meminimalisir timbulnya stres yang dialami. Hal ini juga berhubungan ketika seorang pegawai dapat menerima dengan ikhlas atas keadaan yang dialaminya pada saat bekerja, baik itu keadaan yang diinginkannya maupun sebaliknya. Ketika seorang pegawai dapat menerima dengan ikhlas maka stress kerja yang dialami dapat diminimalkan. Selain itu, terdapat hadits yang memberikan tuntunan untuk mengelola maupun menghindari stres yang sering dialami oleh manusia. Sesuai yang tertuang pada Kitab Shahih Bukhari yang termasuk dalam Hadits Nomor 5659 Rasulullah Saw. bersabda:

اَللّٰهُمَّ يَسِّرْ وَلَا تُعَسِّرْ بِشْرُوْكَ لَا تُنْفِرُوْا

Artinya: “*Permudahlah, jangan dipersulit, berilah kabar gembira, jangan ditakut-takuti.*” (HR. Bukhari dalam Kitab Shahih Bukhari No.5659)

Menurut Imam An-Nawawi menjelaskan bahwasanya makna dari hadits diatas yaitu mengajak kita untuk tidak menerapkan sikap yang keras dan sikap yang buruk dalam memimpin sehingga membebankan tugasnya terhadap orang lain. Rasulullah Saw juga menekankan bahwasanya ketika ingin membangun hubungan sosial yang baik termasuk juga pada dunia kerja, maka terlebih dahulu harus membangun komunikasi yang positif serta melakukan pendekatan yang memotivasi (An-Nawawi, 2013). Mengacu pada faktor organisasi yang termasuk dalam salah satu faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja, yang dimana stres kerja dapat muncul dari adanya komunikasi yang buruk sesama rekan kerja maupun antara atasan dan bawahan ataupun lingkungan kerja yang kurang mendukung. Dari hal ini sangat penting untuk melakukan komunikasi yang baik maupun menciptakan lingkungan kerja yang positif untuk meminimalisir stres kerja yang dialami oleh pegawai.

4.5.4 Beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diperoleh bahwa stres kerja (tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan pribadi, struktur organisasi, dan kepemimpinan organisasi) tidak memiliki peran dalam memediasi antara variabel beban kerja terhadap kepuasan kerja (pekerjaannya, gaji, promosi, rekan kerja, dan pengawasan). Beban kerja yang terjadi tidak mampu mengurangi kepuasan kerja pada pegawai Aparatut Sipil Negara (ASN) Kabupaten Sumenep khususnya pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Dukcapil), Dinas Lingkungan, dan Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang (Dinas Putra) Kabupaten Sumenep dengan stres kerja yang dialami.

Adapun hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fatihin et al., (2022) yang menjelaskan stres kerja dapat memediasi hubungan antara variabel beban kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian tersebut sejalan dengan penelitian ini, yang dimana stres kerja dapat memediasi antara variabel beban kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai Aparatut Sipil Negara (ASN) Kabupaten

Sumenep khususnya pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Dukcapil), Dinas Lingkungan, dan Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang (Dinas Putra) Kabupaten Sumenep.

Dalam ajaran agama islam, kita diajarkan untuk ikhlas menerima segala ketentuan yang sudah ditakdirkan terhadap hambanya. Hal ini juga berhubungan ketika seorang pegawai dapat menerima dengan ikhlas atas keadaan yang dialaminya pada saat bekerja, baik itu keadaan yang diinginkannya maupun sebaliknya. Ketika seorang pegawai dapat menerima dengan ikhlas maka stres kerja yang dialami dapat diminimalkan. Selain itu, terdapat hadits yang memberikan tuntunan untuk mengelola maupun menghindari stres yang sering dialami oleh manusia. Sesuai yang tertuang pada Kitab Shahih Bukhari yang termasuk dalam Hadits Nomor 5659 Rasulullah Saw. bersabda:

اَللّٰهُمَّ يَسِّرْ وَلَا تُعَسِّرْ بَشْرُوْ وَلَا تُثَقِّرُوْ

Artinya: “*Permudahlah, jangan dipersulit, berilah kabar gembira, jangan ditakut-takuti.*” (HR. Bukhari dalam Kitab Shahih Bukhari No.5659)

Menurut Imam An-Nawawi menjelaskan bahwasanya makna dari hadits diatas yaitu mengajak kita untuk tidak menerapkan sikap yang keras dan sikap yang buruk dalam memimpin sehingga membebankan tugasnya terhadap orang lain. Rasulullah Saw juga menekankan bahwasanya ketika ingin membangun hubungan sosial yang baik termasuk juga pada dunia kerja, maka terlebih dahulu harus membangun komunikasi yang positif serta melakukan pendekatan yang memotivasi (An-Nawawi, 2013). Mengacu pada faktor organisasi yang termasuk dalam salah satu faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja, yang dimana stres kerja dapat muncul dari adanya komunikasi yang buruk sesama rekan kerja maupun antara atasan dan bawahan ataupun lingkungan kerja yang kurang mendukung. Dari hal ini sangat penting untuk melakukan komunikasi yang baik maupun menciptakan lingkungan kerja yang positif untuk meminimalisir stres kerja maupun menghindari terjadinya stres kerja yang dialami oleh pegawai.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan terkait, *work life balance*, beban kerja, kepuasan kerja, dan stres kerja maka dapat ditarik suatu kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel *work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa adanya *work life balance* dapat berpengaruh kepuasan kerja pada pegawai Aparatut Sipil Negara (ASN) Kabupaten Sumenep khususnya pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Dukcapil), Dinas Lingkungan, dan Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang (Dinas Putra) Kabupaten Sumenep.
2. Variabel beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja dapat berpengaruh kepuasan kerja pada pegawai Aparatut Sipil Negara (ASN) Kabupaten Sumenep khususnya pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Dukcapil), Dinas Lingkungan, dan Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang (Dinas Putra) Kabupaten Sumenep.
3. Variabel stres kerja mampu memediasi antara hubungan variabel *work life balance* terhadap kepuasan kerja pada pegawai Aparatut Sipil Negara (ASN) Kabupaten Sumenep khususnya pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Dukcapil), Dinas Lingkungan, dan Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang (Dinas Putra) Kabupaten Sumenep.
4. Variabel stres kerja mampu memediasi antara hubungan variabel beban kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai Aparatut Sipil Negara (ASN) Kabupaten Sumenep khususnya pada Dinas Kependudukan dan

Pencatatan Sipil (Dukcapil), Dinas Lingkungan, dan Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang (Dinas Putra) Kabupaten Sumenep.

5.2 Saran

Berdasarkan Kesimpulan diatas, terdapat beberapa saran untuk kedepannya yang dapat bermanfaat bagi peneliti selanjutnya, sebagai berikut:

1. Aparatut Sipil Negara (ASN) Kabupaten Sumenep khususnya pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Dukcapil), Dinas Lingkungan, dan Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang (Dinas Putra) Kabupaten Sumenep. Untuk lebih meningkatkan kepuasan kerja pada pegawai Apartul Sipil Negara (ASN) guna mewujudkan apa yang sudah direncanakan maupun untuk mensejahterahkan masyarakat, yang dimana ASN bekerja untuk pemerintah yang ditugaskan untuk mensejahterahkan masyarakat.
2. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel pada penelitian ini dengan disandingkan pada variabel lain yang belum digunakan dalam penelitian ini dan bisa melakukan penelitian dengan objek yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., Hartono. (2015). *Partial Least Square (PLS)*. Penerbit Andi. Yogyakarta. Halaman 297-231
- Aliya, G. R., & Saragih, R. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(3), 84–95.
- Al-Qurthubi, Imam. 2009. *Tafsir Al-Qur'an (13)*. Diterjemahkan oleh Muhyiddin Mas Rida dan M. Rana Mengala. Ed. Mukhlis B Mukti. Jakarta: Pustaka Azzam
- An-Nawawi, Imam. 2013. *Matan Hadits Arba'in An-Nawawi*. Solo: Insan Kamil.
- Apriliana Sulistyowati, Anis Siti Hartati, Sri Kussujaniatun. (2022). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Tenaga Perawat Rumah Sakit Condong Catur (RSCC) Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis. UPN Veteran Yogyakarta*
- Bagia, I Wayan. 2015. *Perilaku Organisasi*. Penerbit: Graha Ilmu.
- Budhiartini, D. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Pt. Agrapersada Medan. *Juripol*, 4(2), 56–63. <https://doi.org/10.33395/juripol.v4i2.11106>
- Bungin, M.Burhan. 2009. *Penelitian Kualitatif*. Cetakan Ke 3. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Cahyani, P. Y. I., Putra, K. D. C., & Narti, N. K. (2024). Analisis Motivasi dan Beban Kerja Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Bali Kulina Utama (Indoguna Bali). *Akademik: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 4(3), 1507–1522. <https://doi.org/10.37481/jmneb.v4i3.866>

- Carima, W. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Tenaga Kesehatan. *Schema: Journal of Psychological Research*, 59–70. <https://doi.org/10.29313/schema.v0i0.11031>
- Chin, W. W. 1998. The Partial Least Squares Aproach to Structural Equation Modeling. *Modern Methods for Business Research*, 295, 336
- Dessler, Grary.2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat. hal 3
- Donsu, Jenita DT. 2017. *Psikologi Keperawatan*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Fajriyani, D., Fauzi, A., Devi Kurniawati, M., Yudo Prakoso Dewo, A., Fahri Baihaqi, A., & Nasution, Z. (2023). Tantangan Kompetensi SDM dalam Menghadapi Era Digital (Literatur Review). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6), 1004–1013. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i6.1631>
- Farentino, R., Suwarsi, S., & Firdaus, F. S. 2022. Pengaruh Beban Kerja dan Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja. In *Bandung Conference Series: Business and Management* (Vol. 2, No. 1, pp. 201-205).
- Farisi, S., & Pane, I. H. (2020). Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Medan. In *Scenario (Seminar of Social Sciences Engineering and Humaniora)* , 29–42.
- Fatihin, M. K., Nurmayanti, S., & Rinuastuti, B. H. (2022). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja, dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Perum Bulog Area Kanwil NTB. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(10), 4034–4039. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i10.940>
- Firdaus, M. F., & Anah, L. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 6(3), 347–357.

<https://doi.org/10.33752/bima.v6i3.6730>

- Fisher, G., Bulger, C., & Smith, C. 2009. Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*. 14(4), 441-456.
- Ghozali, Imam., & Hengky Latan. (2015). *Partial Least Square Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program Smart PLS Untuk Penelitian Empiris*. Semarang: Universitas Diponegoro. Halaman 6-7
- Ghozali, Imam., & Latan, H. (2021). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 (2nd ed.)*. Badan Penerbit - Undip. Halaman 67-74
- Hair, Jr., Joseph F., et. al. 2011. *Multivariate Data Analysis. Fifth Edition*. New Jersey: PrenticeHall, Inc
- Hanisa Putri Pratama, Iwan Kresna Setiadi. (2021). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Perusahaan Startup di Jakarta. *Jurnal Analisis Manajemen Bisnis*. UPN Veteran Jakarta
- Harahap, S. W., & Kaiman Turnip, R. L. (2023). *Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Profesionalisme Melalui Mediasi Kepuasan Tesis Oleh : Sri Wahyuni Harahap Program Studi Magister Psikologi Program Pascasarjana Universitas Medan Area Medan Profesionalisme Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Pada Aparatur S*.
- Hasibuan S.P Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Halaman 203
- Hendryadi, Tricahyadinata, I., & Zannati, R. (2019). *Metode Penelitian: Pedoman Penelitian Bisnis dan Akademik*. Jakarta: Lembaga Pengembangan Manajemen dan Publikasi Imperium (LPMP Imperium).

- Herlina, L. (2019). Kondisi dan Faktor Penyebab Stres Kerja Pada Karyawan Wanita PT SGS. *Jurnal Psiko-Edukasi*, 17(2), 118–132.
- Hidayah, H. S., Yusuf, Y., Fatah, Z., & Wahjono, S. I. (2024). Latihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *National Conference on Applied Business, Education, & Technology (NCABET)*, 3(1), 300–317. <https://doi.org/10.46306/ncabet.v3i1.128>
- Hudson. 2005. *The Case for Work-Life Balance*. 20:20 Series. E-book *The Case or Work/Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice*.
- Ibrahim, M., Cikusin, Y., & Khoiron. (2021). Evaluasi Pelaksanaan Kebijakan Otonomi Daerah (Studi Pemerataan Infrastruktur Fasilitas Kesehatan di Kepulauan Kangean Kabupaten Sumenep) Jurusan Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Islam Malang. *Jurnal Respon Publik*, 15(2), 48–56. <https://jim.unisma.ac.id/index.php/rpp/article/view/9931>
- Ida Ayu Agung Hutami Pramesti, Putu Saroyini Piartrini. (2020). Peran Mediasi Stres Kerja Pada Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen*. Universitas Udayana Bali
- Izzati, U. A., & Mulyana, O. P. (2019). *Psikologi Industri & Organisasi*. Penerbit Bintang Surabaya.
- Koesomowidjojo, S. .2017. *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses. Halaman 22-33
- Komara, E. (2019). Kompetensi Profesional Pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara) di Indonesia. *Mimbar Pendidikan*, 4(1), 73–84. <https://doi.org/10.17509/mimbardik.v4i1.16971>
- Lumunon, R. R., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Tirta

- Investama (Danone) Aqua Airmadidi the Influence of Work Life Balance, Occupational Health and Workload on Employee Job Satisfaction Pt. Tirta Investama. *Jurnal EMBA*, 7(4), 4671–4680.
- 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.
- Malhotra, Naresh K. 2006. Riset Pemasaran, Pendekatan Terapan. Edisi Keempat. Jilid 2. Pt Indeks. Jakarta
- Manda, B. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Manegggio:Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170.
- Masud, A. A., Tenriyola, A. P., & Asike, A. (2022). Peranan Kompetensi SDM Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Amsir Management Journal*, 3(1), 42–48. <https://doi.org/10.56341/amj.v3i1.115>
- Nafs, T. (2020). Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja pada Guru Tahfidz di Pesantren Terpadu Darul Qur'an Mulia. *Acta Psychologia*, 2(2), 199–208. <https://doi.org/10.21831/ap.v2i2.35106>
- Nasution, M. I. K., & Rizky, M. C. (2024). Pengaruh Kepemimpinan , Komunikasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Asn Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhan Batu Selatan Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhan Batu Selat. 7(September), 172–190.
- Nugraha, A., Aneta, A., & Mozin, S. Y. (2020). Efektivitas Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dalam Pelayanan Publik Di Kantor Kementrian Agama Kota Gorontalo. *Jambura Journal of Administration and Public Service*, 1(1), 46–57.

<https://doi.org/10.37479/jjaps.v1i1.7323>

- Nur Cahyo, W. (2020). Journal of Industrial Engineering & Management Research. Journal of Industrial Engineering Management, 6(2), 218–224. <https://jurnal.teknologiindustriumi.ac.id/index.php/JIEM/article/view/571>
- Nurdin, I & Hartati, Sri. (2019). Metodologi Penelitian Sosial. Surabaya : Media Sahabat Cendikia.
- Nurlan, F. (2019). Metodologi Penelitian Kuantitatif (Asnidar (Ed); 1st Ed). Cv. Pilar Nusantara.
- Paramarta, V., & Redjeki, F. (2015). the Role of Management of Strategic Hr and Transformation and Change Into Competitive Advantage. Researchgate.Net, July. <https://www.researchgate.net/profile/Finny>
- Patras, J. C., Lengkong, V. P. K., & Kojo, C. (2024). Analisis Faktor Penyebab Kejenuhan Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Halmahera Utara. 12(3), 613–623.
- Poulose, S. S. (2014). Work Life Balance: A Conceptual Review. International Journal Of Advances In Management And Economics.
- Pramesti, I. A. A. H., & Piartrini, P. S. (2020). Peran Mediasi Stres Kerja Pada Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja. Jurnal Manajemen. Universitas Udayana Bali
- 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), 145-159.
- Purwanza, S. W. (2022). Konsep Dasar Metode Riset Kuantitatif. In A. Munandar (Ed.), Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan Kombinasi. Cv. Media Sains Indonesia.

- Puspitasari, D. A., Indriati, I. H., & Basri, A. I. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap stres kerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 1–8.
- Regina, P., Prakasa, S., Deski, A. M., Musa, N., Fidi, F., Yoenanto, N. H., Psikologi, F., & Airlangga, U. (2023). Efforts to Implement The Importance Of Work-Life Balance to Employees Through. 10 (September), *Jurnal Abdi Insani*. 1212–1223.
- Resdiana, E., Alfiyana, I., & Widyastuti, E. (2020). Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Badan Kepegawaian Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep. *As Siyasah*, 5(2), 64–72.
- Rizki, M., Natasha, C., Kurnia Saputra, E., & Abriyoso, O. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 8894–8899.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2018. *Perilaku Organisasi. Organizational Behavior* (Buku 1, edisi Ke-12). Jakarta: Salemba Empat. hal 50
- Safitri, R. A., & Gunaningrat, R. (2023). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Kompensasi, Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Di Pt Liebra Permana. *Prosiding Seminar Nasional Hukum, Bisnis, Sains Dan Teknologi*, 2(1), 1–11.
- Sartika, D. (2023). *Stres Kerja. Widina Bhakti Persada Bandung*.
- Sasmito, Y. (2022). Analisis Profesionalitas Aparatur Sipil Negara Berdasarkan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN (IP ASN) di Badan Perencanaan Pembangunan dan Penelitian Pengembangan Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. *Nakhoda: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 21(1), 31–43. <https://doi.org/10.35967/njip.v21i1.262>

- Satriansyah, H. (2016). Pengaruh Work- Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Bank Indonesia Kantor Perwakilan Jawa Tengah). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 7(2), 1–23.
- Sekaran, U. & Bougie, R.J. (2016). *Research Methods for Business: A skill Building Approach*. 7th Edition, John Wiley & Sons Inc. New York, US
- Shihab, Quraish. (2012). *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan Dan Keserasian AlQur'an*. Jakarta: Lentera Hati.
- Sitanggang, P. H., & Ikham W, M. A. D. (2021). Stres Kerja (Studi Pada Bpjs Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kota Kediri Jawa Timur). 1–15.
- Soleman, A. 2011. Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weiht Limit (Studi Kasus Mahasiswa Unpatti Poka). *Arika*, 5(2), 83-98.
- Sudarta. (2022). Indeks Pembangunan Manusia di Madura: Analisis Tipologi Klassen. 16(1), 1–23.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Pendidikan. (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R &D)*. Bandung: Alfabeta. Halaman 117-1178
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta. Halaman 39-40
- Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet. Halaman 20
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, Penerbit Alfabeta,Bandung. Halaman 136-138
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet. Halaman 117-118

- Sulastri, & Onsardi. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Dan Beban Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83–98.
- Sulistiyowati, A., Hartati, S. A., Kussujaniatun, S. (2022). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pasa Tenaga Perawat Rumah Sakit Condong Catur (RSCC) Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis. UPN Veteran Yogyakarta*
- Suprianto, Ahmad Sani dan Maharani, Vivin. (2013). *Metodologi Peneliatian Sumber Daya Manusia*. UIN Press, Malang. Halaman 35-183
- Syifa Fadilla. (2022). Pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 49–56. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v2i2.1523>
- Tarigan, R. B. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pendidikan Kota Medan. *Jurnal Pembangunan Wilayah & Kota*, 1(3), 82–91.
- Wijaya, A. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pekerja Di Hotel Maxone Di Kota Malang. *Parsimonia Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 391.
- Yo, P. M. P., & Surya, I. B. K. (2015). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja engan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(5), 1149–1165.

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian

Kepada Yth.

Pegawai Aparatut Sipil Negara pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil,
Dinas Lingkungan, dan Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Sumenep.

Di Tempat

Assalamualaikum Wr. Wb.

Dengan Hormat,

Saya Saiful Haq Sulfawi, mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi (2021) Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Dalam rangka penyusunan tugas akhir (Skripsi) yang berjudul "**Pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Aparatut Sipil Negara Kabupaten Sumenep Dengan Stress Kerja Sebagai Variabe Mediasi**". Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan sedikit waktunya untuk mengisi kuesioner penelitian dibawah ini. Kuesioner ini digunakan semata-mata hanya untuk kepentingan penelitian tugas akhir perkuliahan, oleh karena itu identitas Bapak/Ibu akan dijamin kerahasiaannya. Sebelum mengisi kuesioner, mohon dibaca petunjuk pengisiannya.

Atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu saya ucapkan Terima Kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Hormat Saya

Saiful Haq Sulfawi

Pernyataan :

1. Sangat Tidak Setuju

2. Tidak Setuju

3. Cukup

4. Setuju

5. Sangat Setuju

DATA RESPONDEN

1. Identifikasi Personal :

a. Jenis Kelamin : - Laki-laki
 - Perempuan

b. Status Pegawai : - PNS
 - P3K

c. Penempatan Pegawai : - Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil
 - Dinas Lingkungan
 - Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang

DAFTAR PERTANYAAN

1. Variabel Work Life Balance (X1)

No.	Pertanyaan	STS	TS	C	S	ST
Keseimbangan waktu		1	2	3	4	5
1.	Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang sudah ditentukan					
2.	Saya dapat membagi waktu antara bekerja dan keluarga					
Keseimbangan keterlibatan						
3.	Aktivitas pekerjaan yang dilakukan tidak mengganggu aktivitas kehidupan pribadi saya					

2. Variabel Beban Kerja (X2)

No.	Pertanyaan	STS	TS	C	S	ST
Kondisi pekerjaan		1	2	3	4	5
1.	Saya merasa senang dengan pekerjaan yang sedang saya jalani					
2.	Saya selalu bekerja sesuai SOP yang sudah ditetapkan					
Penggunaan waktu kerja						
3.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu					
4.	Saya sering memiliki waktu yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan					

Target yang harus dicapai						
5.	Target pekerjaan yang diberikan sudah sesuai dengan kapasitas maupun kemampuan saya					
6.	Saya selalu mampu mencapai target pekerjaan yang diberikan					

3. Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No.	Pertanyaan	STS	TS	C	S	ST
Pekerjaan itu sendiri		1	2	3	4	5
1.	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai latar belakang saya dan kemampuan yang saya miliki					
2.	Saya merasa puas terhadap pekerjaan yang sedang saya jalani					
Gaji						
3.	Gaji yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan maupun pengorbanan yang saya lakukan dalam bekerja					
Promosi						
4.	Promosi pegawai yang dilakukan oleh instansi bersifat objektif					
Rekan Kerja						
5.	Saya memiliki rekan kerja yang baik dan mau membantu saya ketika kesulitan dalam menyelesaikan					

	pekerjaan					
6.	Saya merasakan adanya kerja sama dan komunikasi yang baik dengan rekan kerja saya					
Pengawasan						
7.	Atasan saya selama ini selalu memberikan pengarahan maupun pengawasan dengan baik dan ramah kepada bawahan-nya dalam setiap pekerjaan					
8.	Atasan saya mau membantu jika saya mengalami kesulitan dalam mengerjakan maupun menyelesaikan pekerjaan					

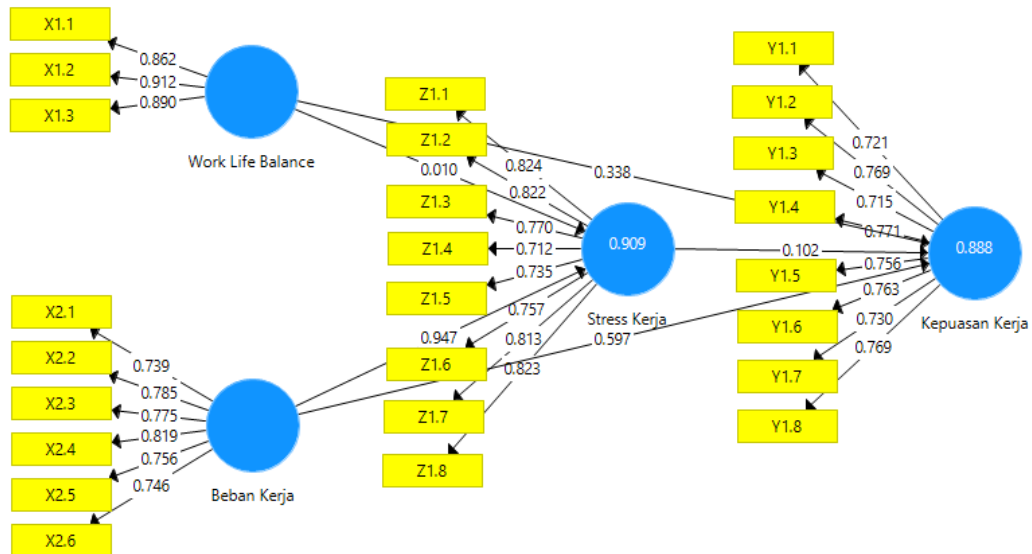
4. Variabel Stress Kerja (Z)

No.	Pertanyaan	STS	TS	C	S	ST
Tuntutan tugas		1	2	3	4	5
1.	Saya dapat menyelesaikan tugas yang diberikan secara tiba-tiba					
Tuntutan peran						
2.	Saya tetap bisa melakukan pekerjaan yang bukan peran atau dibidang yang saya kuasai					
3.	Saya tetap bisa mengerjakan pekerjaan walaupun arahan mengenai pekerjaan yang diberikan					

	kurang jelas					
Tuntutan pribadi						
4.	Saya tetap bisa bersikap profesional dalam bekerja walaupun ada masalah pribadi diluar konteks pekerjaan					
5.	Saya tetap bisa bekerja dengan profesional walaupun ada konflik sesama rekan kerja					
Struktur organisasi						
6.	Saya merasa dilibatkan dalam pengambilan keputusan mengenai pekerjaan					
Kepemimpinan organisasi						
7.	Saya merasa pimpinan instansi sudah membaur pada bawahan-nya dengan baik					
8.	Dukungan yang diberikan oleh pimpinan membuat saya lebih bersemangat dalam bekerja					

Lampiran 2: Hasil Uji SEM-PLS

1. Validitas Konvergen



A. Gambar Outer Model

B. Outer Loading

	Work Life Balance	Beban Kerja	Kepuasan Kerja	Stress Kerja
X1.1	0.862			
X1.2	0.912			
X1.3	0.89			
X2.1		0.739		
X2.2		0.785		
X2.3		0.775		
X2.4		0.819		
X2.5		0.756		
X2.6		0.746		
Y1.1			0.721	
Y1.2			0.769	
Y1.3			0.715	
Y1.4			0.771	
Y1.5			0.756	
Y1.6			0.763	
Y1.7			0.73	
Y1.8			0.769	
Z1.1				0.824
Z1.2				0.822
Z1.3				0.77
Z1.4				0.712
Z1.5				0.735
Z1.6				0.757
Z1.7				0.813
Z1.8				0.823

2. Discriminant Validity

	Work Life Balance	Beban Kerja	Kepuasan Kerja	Stress Kerja
X1.1	0.862	0.51	0.626	0.508
X1.2	0.912	0.601	0.772	0.573
X1.3	0.89	0.525	0.633	0.496
X2.1	0.509	0.739	0.682	0.77
X2.2	0.44	0.785	0.613	0.712
X2.3	0.503	0.775	0.752	0.735
X2.4	0.468	0.819	0.754	0.757
X2.5	0.461	0.756	0.727	0.605
X2.6	0.466	0.746	0.64	0.813
Y1.1	0.56	0.599	0.721	0.719
Y1.2	0.645	0.566	0.769	0.587
Y1.3	0.46	0.596	0.715	0.6
Y1.4	0.568	0.693	0.771	0.66
Y1.5	0.494	0.778	0.756	0.738
Y1.6	0.481	0.805	0.763	0.748
Y1.7	0.466	0.755	0.73	0.606
Y1.8	0.907	0.596	0.769	0.566
Z1.1	0.473	0.758	0.65	0.824
Z1.2	0.42	0.654	0.672	0.822
Z1.3	0.509	0.739	0.682	0.77
Z1.4	0.44	0.785	0.613	0.712
Z1.5	0.503	0.775	0.752	0.735
Z1.6	0.468	0.819	0.754	0.757
Z1.7	0.466	0.746	0.64	0.813
Z1.8	0.421	0.654	0.669	0.823

3.

Cronbach's Alpha & Composite Reliability

4. R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja	0.888	0.886
Stress Kerja	0.909	0.908

5. Q-Square Predictive Relevance (Q2)

	Q2
Kepuasan Kerja	0.486
Stress Kerja	0.536

	VIF
X1.1	2.014
X1.2	2.487
X1.3	2.419
X2.1	1.62
X2.2	1.904
X2.3	1.764
X2.4	2.118
X2.5	1.84
X2.6	1.626
Y1.1	1.855
Y1.2	2.562
Y1.3	1.861
Y1.4	2.015
Y1.5	1.94
Y1.6	2.005
Y1.7	1.871
Y1.8	2.095
Z1.1	27.111
Z1.2	141.437
Z1.3	2.196
Z1.4	1.852
Z1.5	1.796
Z1.6	1.944
Z1.7	26.095
Z1.8	140.545

6. Collinearity Statistic (VIF)

7. Path Coefficients (Pengujian Secara Langsung)

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Work Life Balance -> Kepuasan Kerja	0,338	0,344	0,052	6,542	0,000
Beban Kerja -> Kepuasan Kerja	0,597	0,583	0,105	5,695	0,000

8. Specific Indirect Effect (Pengujian Secara Tidak Langsung)

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Work Life Balance -> Stress Kerja -> Kepuasan Kerja	0,001	0,001	0,005	0,201	0,841
Beban Kerja -> Stress Kerja -> Kepuasan Kerja	0,097	0,107	0,096	1,008	0,314

Lampiran 3: Surat Izin Penelitian



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI**

Jl. Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881
Website : iain-malang.ac.id Email : ia@iain-malang.ac.id

Nomor : B-4492/F.Ek.1/PP.00.9/12/2024
Perihal : Izin Penelitian Skripsi

31 Desember 2024

Yth. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sumenep
Jl. Trunojoyo No. 141 Kolor Sumenep
di
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka memenuhi tugas akhir bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang untuk melakukan penelitian lapangan pada lembaga atau perusahaan.

Oleh karena itu, kami mohon kepada Bapak/Ibu kiranya berkenan untuk memberikan ijin penelitian di instansi atau perusahaan Bapak/Ibu pimpin kepada mahasiswa kami :

Nama : Saiful Haq Sulfawi
NIM : 210501110190
Program Studi : Manajemen
Semester : VII (Tujuh)
Contact Person : 082334948208
Judul Penelitian : Pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Aparatur Sipil Negara Kabupaten Sumenep Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Mediasi
Dosen Pembimbing : Ryan Basith Fasih Khan, M.M
Waktu Pelaksanaan : 24 Desember 2024 s.d 28 Februari 2025

Perlu kami sampaikan bahwa data-data yang diperlukan sebatas kajian keilmuan dan tidak dipublikasikan.

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik,



Siswanto

Tembusan disampaikan kepada Yth :

1. Dekan Sebagai Laporan,
2. Kabag Tata Usaha,
3. Arsip.



Lampiran 4: Biodata Peneliti

Nama Lengkap : Saiful Haq Sulfawi
Tempat, tanggal lahir : Sumenep, 13 Juni 2003
Alamat : Jl. Raya Karang Anyar
Jurusan : Manajemen
Kosentrasi : Sumber Daya Manusia
Telepon/Hp : 082334948208
E-mail : sulfawisaiful@gmail.com
Instagram : @saifulhqs

Pendidikan Formal

2007 – 2009 : TK Al-Amin
2009 - 2015 : SDN 1 Marengan Daya
2015 - 2018 : SMPIT Al-Hidayah Sumenep
2018 - 2021 : SMAN 2 Sumenep

Pengalaman Organisasi

1. PMII Rayon Ekonomi Moch Hatta
Kader (2022)
2. Remaja Masjid
Sekretaris (2020)
3. DEMA Fakultas Ekonom UIN Malang
CO Kedinasan Luar Negeri (2022)
4. DEMA Fakultas Ekonom UIN Malang
Ketua Pelaksana Ecofest (2023)

Lampiran 5: Bukti Konsultasi

3/9/25, 8:20 PM

Print Jurnal Bimbingan Skripsi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI

IDENTITAS MAHASISWA:

NIM : 210501110190
Nama : Saiful Haq Sulfirwi
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Dosen Pembimbing : Ryan Basith Fasih Khan, M.M
Judul Skripsi : Pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Aparatur Sipil Negara Kabupaten Sumenep Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Mediasi

JURNAL BIMBINGAN :

No	Tanggal	Deskripsi	Tahun Akademik	Status
1	30 September 2024	Dihari ini saya konsultasi perihal judul yang akan saya angkat sebagai judul dari penelitian yang akan saya lakukan	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
2	14 Oktober 2024	Pada tanggal ini saya bimbingan bab 1 perihal latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
3	21 Oktober 2024	di tanggal 21 saya bimbingan bab 3 perihal penelitian terdahulu, kajian teori, kerangka berfikir, dan hipotesis	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
4	1 November 2024	Pada tanggal ini saya bimbingan bab 3	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
5	29 November 2024	konsultasi kuesioner	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
6	31 Januari 2025	konsultasi hasil kuesioner	Genap 2024/2025	Sudah Dikoreksi
7	4 Februari 2025	konsultasi bab 4	Genap 2024/2025	Sudah Dikoreksi
8	27 Februari 2025	konsultasi mengenai bab 4-5	Genap 2024/2025	Sudah Dikoreksi
9	5 Maret 2025	konsultasi secara keseluruhan	Genap 2024/2025	Sudah Dikoreksi
10	19 Maret 2025	konsultasi mengenai bab 4	Genap 2024/2025	Sudah Dikoreksi

Malang, 19 Maret 2025

Dosen Pembimbing



Ryan Basith Fasih Khan, M.M

Lampiran 6: Bebas Plagiasi

3/6/25, 11:52 AM

Print Bebas Plagiarisme



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Puji Endah Purnamasari, M.M
NIP : 198710022015032004
Jabatan : UP2M

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Saiful Haq Sulfawi
NIM : 210501110190
Konsentrasi : Manajemen SDM
Judul Skripsi : PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN BEBAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA PADA APARATUL SIPIL NEGARA KABUPATEN
SUMENEP DENGAN STRESS KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originality report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
25%	24%	15%	9%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 6 Maret 2025

UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M