



Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Mahasiswa Manajemen yang Bekerja sambil Kuliah di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya)

Mayang Puspita Ayu^{1*}, Yayan Hendayana², Sri Wulandari³

Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Bekasi, Indonesia^{1,2,3}

*Email Korespondensi: 202210325126@mhs.ubharajaya.ac.id

Diterima: 25-07-2026 | Disetujui: 31-07-2026 | Diterbitkan: 02-08-2026

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of job stress, work motivation, and work-life balance on job satisfaction among Management students who work while studying at Universitas Bhayangkara Jakarta Raya. This research is motivated by the phenomenon of students who take on dual roles as workers and students, making them susceptible to work pressure and difficulties balancing personal life and work, which potentially affects their level of job satisfaction. This study employs a quantitative method with a causal-associative research design. Primary data were obtained through an online questionnaire distributed to 100 respondents selected using purposive sampling, namely Management students at Universitas Bhayangkara Jakarta Raya who work while studying. Data were analyzed using the Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS) method with the assistance of SmartPLS 4. The results show that job stress has a positive and significant effect on job satisfaction. Work motivation also has a positive and significant effect on job satisfaction, as does work-life balance. Thus, the three independent variables job stress, work motivation, and work-life balance are proven to have a positive and significant effect on the job satisfaction of Management students who work while studying at Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

Keywords: Job Stress; Work Motivation; Work-Life Balance; Job Satisfaction.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja, motivasi kerja, dan work life balance terhadap kepuasan kerja pada mahasiswa Program Studi Manajemen yang bekerja sambil kuliah di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya. Penelitian ini didasari oleh fenomena mahasiswa yang menjalani peran ganda sebagai pekerja dan pelajar, sehingga rentan mengalami tekanan kerja dan kesulitan menyeimbangkan kehidupan pribadi dengan pekerjaan, yang berpotensi memengaruhi tingkat kepuasan kerja mereka. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara daring kepada 100 responden yang dipilih dengan teknik *purposive sampling*, yaitu mahasiswa Manajemen Universitas Bhayangkara Jakarta Raya yang bekerja sambil kuliah. Analisis data dilakukan menggunakan metode *Structural Equation Modeling-Partial Least Square* (SEM-PLS) dengan bantuan SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, demikian pula work life. Dengan demikian, ketiga variabel independen tersebut terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja mahasiswa Manajemen yang bekerja sambil kuliah di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

Katakunci: Stres Kerja; Motivasi Kerja; *Work Life Balance*; Kepuasan Kerja

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Ayu, M. P., Hendayana, Y. ., & Wulandari, S. (2026). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Mahasiswa Manajemen yang Bekerja sambil Kuliah di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya). *Ekopedia: Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 2(3), 6344-6364. <https://doi.org/10.63822/40jywn79>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting dalam organisasi karena berperan sebagai penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh aktivitas organisasi serta menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia tidak hanya berperan sebagai pelaksana pekerjaan, tetapi juga sebagai perencana, pengendali, dan pengambil keputusan dalam organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien agar dapat meningkatkan kinerja organisasi serta mencapai tujuan secara optimal. Dalam pengelolaan sumber daya manusia, salah satu faktor yang perlu mendapat perhatian adalah kepuasan kerja karyawan (Vanessa & Nawawi, 2025).

Kepuasan kerja merupakan sikap atau perasaan individu terhadap pekerjaannya, baik berupa perasaan senang maupun tidak senang terhadap pekerjaan yang dilakukannya (Vanessa & Nawawi, 2025). Seorang karyawan dapat merasa puas pada salah satu aspek pekerjaan, namun tidak puas pada aspek lainnya. Kepuasan kerja yang muncul didasarkan pada penilaian terhadap situasi kerja yang sedang dialami. Karyawan yang merasakan kepuasan kerja cenderung lebih menyukai pekerjaannya dibandingkan tidak menyukainya, sehingga mereka akan menjalankan pekerjaannya dengan baik. Kepuasan kerja diperoleh melalui pujian atas hasil kerja, perlakuan yang baik, penempatan yang sesuai, serta lingkungan kerja yang mendukung. Kepuasan kerja juga merupakan perasaan senang yang dirasakan karyawan ketika mereka merasa dihargai dan memperoleh imbalan yang setimpal dengan hasil kerjanya (Indra & Rialmi, 2022).

Ketidakpuasan kerja merupakan salah satu permasalahan yang sering muncul dalam dunia kerja. Berdasarkan data Katadata *Insight Center* (2023), masih terdapat pekerja yang mengaku tidak merasa bahagia dalam menjalani pekerjaannya. Kondisi tersebut dapat berdampak pada munculnya ketidakpuasan kerja, karena kebahagiaan kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang. Data tersebut menunjukkan bahwa faktor utama ketidakpuasan kerja adalah kurangnya pengakuan dan penghargaan (42,3%), diikuti oleh kurangnya peluang pengembangan diri (37,3%), beban kerja yang berlebihan (36,6%), serta ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (34,5%). Selain itu, lingkungan kerja yang buruk dan ketidakjelasan peran serta tujuan masing-masing (30,3%), ketidakcocokan dengan minat (23,9%), serta ketidakmampuan untuk menggunakan keahlian dan bakat (18,3%) turut menjadi faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan.

Menurut Syarweny (2023), kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa indikator, yaitu pekerjaan itu sendiri, upah, promosi, pengawas, dan rekan kerja. Pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan, memberikan tantangan, serta kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Upah yang diterima karyawan juga memengaruhi kepuasan kerja karena upah merupakan bentuk imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Promosi berkaitan dengan kesempatan pengembangan karier yang dapat meningkatkan semangat kerja dan kepuasan kerja karyawan. Pengawas atau atasan yang mampu memberikan arahan, dukungan, dan bimbingan dalam bekerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Selanjutnya, rekan kerja juga memengaruhi kepuasan kerja karena hubungan kerja yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif.

Mahasiswa yang memilih untuk bekerja sambil kuliah umumnya didorong oleh berbagai faktor, seperti kebutuhan ekonomi, keinginan untuk mandiri secara finansial, serta niat untuk mendapatkan pengalaman kerja sebelum menyelesaikan kuliah. Namun, mahasiswa yang bekerja sambil kuliah

menghadapi tantangan yang lebih besar dibandingkan dengan mereka yang tidak bekerja. Kondisi ini dapat menyebabkan kelelahan serta stres, baik itu stres terkait pekerjaan maupun stres akademik. Selain itu, kondisi tersebut juga dapat memengaruhi kepuasan kerja mahasiswa yang bekerja sambil kuliah, karena mereka harus mampu menyeimbangkan antara pekerjaan dan pendidikan (Sidiq & Nufus, 2025).

Untuk memperkuat fenomena tingkat kepuasan kerja mahasiswa Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, peneliti melakukan pra-survei yang disebarkan kepada 30 responden yang merupakan mahasiswa aktif dan bekerja sambil kuliah di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya. Pra-survei ini dilaksanakan pada tanggal 6 April 2026 dengan tujuan memperoleh gambaran awal terkait tingkat kepuasan kerja mahasiswa sebelum dilakukannya penelitian lebih lanjut. Hasil pra-survei menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja mahasiswa manajemen yang bekerja sambil kuliah di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya masih belum optimal. Sebesar 70% responden menyatakan bahwa pekerjaan yang dilakukan belum sesuai dengan harapan, serta 83,3% responden merasa tidak puas terhadap gaji yang diterima. Meskipun demikian, 56,7% responden merasa memiliki kesempatan untuk berkembang dalam karier dan 53,3% responden merasa puas memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja. Pada indikator arahan dari atasan, hasil menunjukkan 50% responden menyatakan telah mendapatkan arahan yang jelas, namun 50% lainnya menyatakan sebaliknya, sehingga pemberian arahan kerja masih belum maksimal dan belum dirasakan secara merata. Kondisi ini menunjukkan bahwa tuntutan peran ganda, ketidaksesuaian harapan kerja, rendahnya kepuasan terhadap gaji, serta belum maksimalnya komunikasi dan arahan dari atasan menjadi faktor yang perlu diperhatikan.

Di sisi lain, tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab akademik yang dijalani secara bersamaan dapat menimbulkan stres kerja pada mahasiswa yang bekerja sambil kuliah, di mana stres kerja tersebut menjadi salah satu faktor yang memengaruhi tingkat kepuasan kerja. Stres kerja merupakan kondisi tekanan yang dirasakan individu ketika tuntutan pekerjaan tidak sebanding dengan kemampuan yang dimiliki. Tingginya stres kerja dapat mengakibatkan kelelahan dan penurunan kepuasan kerja. Semakin besar stres kerja yang dialami individu, maka kepuasan kerja cenderung menurun. Namun, beberapa penelitian menunjukkan bahwa stres kerja tidak selalu memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, bergantung pada kondisi individu dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, stres kerja menjadi variabel penting yang perlu diteliti sehubungan dengan kepuasan kerja, terutama pada mahasiswa yang bekerja sambil kuliah (Sanjaya, 2021).

Selain stres kerja, pemberian motivasi kerja juga memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Setiap individu yang berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan pasti akan menghadapi berbagai masalah, salah satunya adalah pentingnya memberikan motivasi kerja kepada karyawan agar mereka memiliki semangat kerja yang tinggi, yang pada gilirannya akan mendukung kelancaran pencapaian tujuan organisasi (Andriyani & Dewi, 2020). Motivasi kerja adalah dorongan internal yang mendorong individu untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik dan mencapai tujuan tertentu. Individu yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung bekerja dengan lebih bersemangat, lebih bertanggung jawab, dan merasa lebih puas dengan pekerjaannya. Motivasi kerja dapat berasal dari dalam diri individu (motivasi intrinsik) maupun dari faktor eksternal (motivasi ekstrinsik). Semakin tinggi motivasi kerja seseorang, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakannya (Yunardi, 2023).

Faktor psikologis lain yang memengaruhi kepuasan kerja adalah kemampuan individu dalam

mengelola konflik. Pengelolaan konflik yang efektif oleh karyawan dapat membantu mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, yang dikenal dengan istilah *work life balance*. *Work life balance* sangat penting bagi karyawan karena dengan mencapainya, karyawan dapat merasakan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan rutinitas pekerjaan mereka. Oleh karena itu, *work life balance* berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya akan memberikan manfaat bagi perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja (Maharani *et al.*, 2023). *Work life balance* adalah konsep di mana seorang individu dapat menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya, sehingga memungkinkan pekerja untuk mengelola dua peran atau lebih yang keduanya sama-sama penting dan menjadi tanggung jawab individu tersebut (Pratama & Setiadi, 2024).

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang bervariasi. Penelitian yang dilakukan oleh Sanjaya (2021) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki dampak negatif terhadap kepuasan kerja karyawan di sektor konstruksi, yang berarti bahwa peningkatan tingkat stres dapat mengurangi kepuasan kerja mereka. Namun, penelitian lainnya menunjukkan bahwa dampak stres kerja terhadap kepuasan kerja tidak selalu signifikan dalam konteks tertentu. Penelitian oleh Pratama & Setiadi (2021) mengkaji pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja pada karyawan milenial dan menemukan bahwa meskipun stres kerja menjadi hambatan, *work life balance* memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kepuasan kerja, khususnya pada mahasiswa yang memiliki peran ganda. Perbedaan hasil penelitian ini menunjukkan pentingnya penelitian lebih lanjut mengenai interaksi antara stres kerja, motivasi kerja, dan *work life balance*.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada mahasiswa Manajemen yang bekerja sambil kuliah di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada mahasiswa Manajemen yang bekerja sambil kuliah di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, serta apakah *work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada mahasiswa Manajemen yang bekerja sambil kuliah di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada mahasiswa Manajemen yang bekerja sambil kuliah di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada mahasiswa Manajemen yang bekerja sambil kuliah di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, serta untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja pada mahasiswa Manajemen yang bekerja sambil kuliah di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoretis bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, serta manfaat praktis bagi mahasiswa, perusahaan, dan universitas dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja mahasiswa yang bekerja sambil kuliah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal yang bertujuan untuk menganalisis hubungan sebab akibat antara variabel independen dan variabel dependen. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan analisis yang objektif dan terukur terhadap hubungan

antar variabel yang diteliti. Metode ini berlandaskan pada filsafat positivisme yang memandang bahwa fenomena dapat diukur dan diamati secara objektif melalui pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian yang terstandar, kemudian dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2013). Dalam penelitian ini, peneliti menganalisis pengaruh stres kerja, motivasi kerja, dan *work life balance* terhadap kepuasan kerja pada mahasiswa yang bekerja sambil kuliah di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan *SmartPLS 4*, yaitu pendekatan *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS) yang bekerja dengan baik pada model penelitian sosial yang kompleks dan data yang tidak mengikuti distribusi normal.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Bhayangkara Jakarta Raya yang bekerja sambil menempuh perkuliahan. Populasi ini dipilih karena sejalan dengan fokus penelitian yang menganalisis pengaruh stres kerja, motivasi kerja, dan *work life balance* terhadap kepuasan kerja pada individu yang menjalani peran ganda sebagai mahasiswa dan pekerja. Mahasiswa yang bekerja sambil kuliah memiliki karakteristik khusus, yaitu dituntut untuk mampu mengelola waktu, energi, serta tanggung jawab antara kegiatan akademik dan pekerjaan, sehingga berpotensi menimbulkan stres kerja, memengaruhi tingkat motivasi kerja, serta menuntut adanya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang pada akhirnya dapat berdampak pada tingkat kepuasan kerja. Jumlah populasi dalam penelitian ini tidak dapat diketahui secara pasti karena belum terdapat data yang menunjukkan secara spesifik jumlah mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Bhayangkara Jakarta Raya yang bekerja sambil kuliah. Oleh sebab itu, peneliti menetapkan populasi berdasarkan karakteristik tertentu yang sesuai dengan kebutuhan penelitian sehingga responden yang dipilih benar-benar relevan dengan variabel yang diteliti.

Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*, yaitu teknik pemilihan responden secara sengaja berdasarkan kriteria yang relevan dengan tujuan penelitian. Metode ini dipilih karena tidak semua anggota populasi memiliki karakteristik yang sesuai dengan tujuan penelitian. Kriteria responden dalam penelitian ini adalah mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Bhayangkara Jakarta Raya yang sedang aktif menjalani perkuliahan dan bekerja sambil kuliah, baik pekerjaan *full time* maupun *part time*. Untuk menentukan ukuran sampel yang ideal, penelitian ini menerapkan rumus Hair *et al.* (2021) yang menyatakan bahwa ukuran sampel minimum seharusnya 5-10 kali jumlah indikator. Penelitian ini menggunakan faktor pengali sebesar 6 agar ukuran sampel tidak terlalu kecil namun tetap proporsional dengan kompleksitas model yang digunakan. Karena terdapat 16 indikator dalam penelitian ini, maka jumlah minimum sampel yang diperlukan adalah $16 \times 6 = 96$ responden, yang kemudian dibulatkan menjadi 100 responden agar dianggap memadai dalam menganalisis hubungan antar variabel menggunakan PLS-SEM.

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner berbasis *Google Form* yang disebar secara daring (*online*). Kuesioner disusun dalam bentuk pernyataan dengan skala Likert 1 sampai 5. Skala Likert dipilih karena mampu mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu secara kuantitatif. Selain data primer, penelitian ini juga menggunakan data sekunder yang diperoleh secara tidak langsung melalui berbagai sumber yang telah tersedia, seperti buku dan jurnal ilmiah. Berikut adalah skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 1. Skala Likert

Skor	Keterangan	Singkatan
5	Sangat Setuju	SS
4	Setuju	S
3	Netral	N
2	Tidak Setuju	TS
1	Sangat Tidak Setuju	STS

(Sumber: Sugiyono, 2013)

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini dijabarkan sebagai berikut. Stres kerja (X1) didefinisikan sebagai kondisi ketegangan yang dialami individu akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan yang dimiliki, yang dapat memengaruhi kondisi fisik, mental, dan emosional. Motivasi kerja (X2) didefinisikan sebagai dorongan internal dan eksternal dalam diri individu yang memengaruhi keinginan untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan pekerjaan, yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan, pencapaian prestasi, pengakuan, serta adanya penghargaan dan kondisi kerja yang mendukung. *Work life balance* (X3) didefinisikan sebagai kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara harmonis, sehingga kedua aspek tersebut dapat berjalan tanpa saling mengganggu. Kepuasan kerja (Y) didefinisikan sebagai sikap dan perasaan individu terhadap pekerjaannya yang mencerminkan tingkat kepuasan atau ketidakpuasan, yang dipengaruhi oleh berbagai aspek seperti kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, kebijakan organisasi, serta pemenuhan kebutuhan dan penghargaan yang diterima. Untuk mempermudah pemahaman mengenai variabel dan indikator yang digunakan, berikut disajikan tabel operasionalisasi variabel penelitian.

Tabel 2. Operasionalisasi Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Referensi
1	Stres Kerja (X1)	Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang dialami individu akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan yang dimiliki, yang dapat memengaruhi kondisi fisik, mental, dan emosional	1. Konflik 2. Komunikasi 3. Waktu Kerja 4. Sikap Pimpinan 5. Beban Kerja	Sumarna & Murniyati (2025)
2	Motivasi Kerja (X2)	Motivasi kerja adalah dorongan internal dan eksternal dalam diri individu yang memengaruhi keinginan untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan pekerjaan	1. Kebutuhan Fisiologis 2. Kebutuhan Keselamatan 3. Kebutuhan Sosial 4. Kebutuhan Penghargaan 5. Kebutuhan Aktualisasi Diri	Lawren & Ekawati (2023)
3	<i>Work Life Balance</i> (X3)	<i>Work life balance</i> adalah kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara harmonis, sehingga kedua aspek tersebut dapat berjalan tanpa saling mengganggu	1. Keseimbangan Waktu 2. Keseimbangan Keterlibatan 3. Keseimbangan Kepuasan	Febriansyah & Husain (2026)
4	Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja adalah sikap dan perasaan individu terhadap pekerjaannya yang mencerminkan tingkat kepuasan atau ketidakpuasan	1. Pekerjaan Itu Sendiri 2. Upah 3. Promosi 4. Pengawas 5. Rekan Kerja	Syarweny (2023)

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan pendekatan *Partial Least Squares* (PLS). Evaluasi model dilakukan melalui dua tahap, yaitu evaluasi model pengukuran (*outer model*) dan evaluasi model struktural (*inner model*). Evaluasi model pengukuran bertujuan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, yang mencakup uji validitas konvergen dengan melihat nilai *outer loading* ($\geq 0,7$ ideal, namun nilai 0,5-0,6 masih dapat diterima), uji validitas diskriminan dengan melihat nilai *Average Variance Extracted* ($AVE \geq 0,5$), serta uji reliabilitas dengan melihat nilai *composite reliability* ($\geq 0,7$). Evaluasi model struktural bertujuan untuk menguji hubungan antarvariabel laten dalam model penelitian, yang meliputi pengujian *R-Square* (R^2) untuk mengukur kemampuan variabel eksogen dalam menjelaskan variabel endogen (nilai 0,75 menunjukkan model kuat, 0,50 menunjukkan model sedang, dan 0,25 menunjukkan model lemah), *Effect Size* (f^2) untuk mengukur kontribusi masing-masing variabel independen (0,02 = pengaruh kecil, 0,15 = pengaruh sedang, 0,35 = pengaruh besar), *Predictive Relevance* ($Q^2 > 0$ menunjukkan model memiliki kemampuan prediksi), serta *Path Coefficient* untuk mengukur arah dan besarnya hubungan antarvariabel. Pengujian hipotesis dilakukan melalui prosedur *bootstrapping* dengan melihat nilai *T-statistic* dan *P-value*. Hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai *T-statistic* $> 1,96$ dan *P-value* $< 0,05$ pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), yang menunjukkan bahwa hubungan antarvariabel tersebut signifikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

1 Profil Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya didirikan pada tanggal 8 September 1995 berdasarkan Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 074/D/O/1995. Universitas ini merupakan salah satu Perguruan Tinggi Swasta yang berada di bawah pembinaan Yayasan Brata Bhakti sebagai badan penyelenggara, dan berkewajiban untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional melalui visi dan misinya dalam mendukung keberhasilan tugas Kepolisian Negara Republik Indonesia, serta pengembangan kualitas kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara. Universitas Bhayangkara Jakarta Raya menyelenggarakan pendidikan akademik pada Program Doktor (S3) yang meliputi Program Doktor Hukum dan Program Doktor Ilmu Manajemen, Program Magister (S2) yang meliputi Magister Ilmu Hukum, Magister Manajemen, Magister Akuntansi, dan Magister Ilmu Komunikasi, serta Program Sarjana (S1) yang terdiri dari 7 Fakultas dan 12 Program Studi. Adapun subjek dalam penelitian ini adalah mahasiswa Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen yang bekerja sambil kuliah dengan jumlah sampel sebanyak 100 responden. Penelitian ini dilakukan di lingkungan Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Kampus II yang beralamat di Jalan Perjuangan, Kelurahan Margo Mulya, Kecamatan Teluk Buyung, Bekasi Utara, Jawa Barat.



Gambar 1. Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
(Sumber: Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, 2026)

2 Visi, Misi, dan Tujuan Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Visi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya adalah terwujudnya Universitas Bhayangkara Jakarta Raya sebagai universitas unggulan di tingkat nasional dan internasional yang berwawasan kebangsaan dan berbasis sekuriti guna menghasilkan sumber daya manusia yang mampu bersaing dan berperilaku baik. Misi universitas meliputi menghasilkan lulusan yang berkualitas dalam peningkatan mutu sumber daya manusia, melakukan proses pembelajaran sesuai dengan kurikulum perguruan tinggi yang adaptif terhadap perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, melakukan penelitian dalam rangka pengembangan ilmu dan teknologi, melakukan pengabdian kepada masyarakat melalui penerapan ilmu pengetahuan dan teknologi, mengembangkan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat yang berwawasan kebangsaan dan berbasis sekuriti, serta meningkatkan tata kelola yang partisipatif, responsif, transparan, akuntabel, efektif, dan ekonomis. Tujuan universitas adalah menyiapkan peserta didik agar menjadi lulusan yang berkualitas dan bernurani, mendorong peran aktif tenaga pendidik dalam penelitian dan pengabdian, mengembangkan tata kelola perguruan tinggi yang akuntabel, serta memperkuat peran sebagai penyelenggara pendidikan tinggi melalui pengembangan kerja sama dengan berbagai pihak.

3 Visi dan Misi Program Studi Manajemen

Visi Program Studi Manajemen adalah menjadi Program Studi Manajemen yang unggul, profesional, berjiwa *entrepreneurial leadership* dan beretika, berbasis sekuriti industri serta berwawasan kebangsaan di tingkat Asia Tenggara pada tahun 2027. Misi Program Studi Manajemen meliputi melakukan proses pembelajaran sesuai dengan kurikulum program studi yang adaptif terhadap perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni, melakukan kajian manajemen guna pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, melakukan kegiatan pengabdian kepada masyarakat melalui penerapan ilmu pengetahuan dan teknologi, melakukan kerja sama aktif dengan pihak eksternal dalam berbagai kegiatan ilmiah, mengembangkan kurikulum yang berbasis instrumen akreditasi, serta mengembangkan sumber daya manusia, sarana dan prasarana perkuliahan secara bertahap dan berkelanjutan.

Deskripsi Data Penelitian

Data dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Bhayangkara Jakarta Raya yang menjalani aktivitas bekerja sambil kuliah.

Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Mahasiswa Manajemen yang Bekerja sambil Kuliah di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya)

(Ayu, et al.)

Kuesioner disebarikan secara daring melalui *Google Form* pada periode Mei 2026 sampai dengan Juni 2026. Instrumen penelitian terdiri atas 16 indikator pernyataan yang terbagi ke dalam empat variabel penelitian. Variabel Stres Kerja (X1) memiliki 3 indikator, variabel Motivasi Kerja (X2) terdiri dari 5 indikator, variabel *Work Life Balance* (X3) terdiri dari 3 indikator, dan variabel Kepuasan Kerja (Y) terdiri dari 5 indikator. Seluruh indikator diukur menggunakan skala Likert dengan lima pilihan jawaban, yaitu mulai dari skor 1 (Sangat Tidak Setuju) sampai dengan skor 5 (Sangat Setuju). Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 responden, dan seluruh kuesioner yang terkumpul telah memenuhi kriteria penelitian serta layak digunakan dalam proses pengolahan dan analisis data menggunakan SmartPLS 4.

1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat semester, dan status pekerjaan.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Perempuan	63	63%
Laki-Laki	37	37%
Total	100	100%

(Sumber: Data diolah peneliti, 2026)

Berdasarkan Tabel 3, responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 63 orang (63%), sedangkan responden laki-laki berjumlah 37 orang (37%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah perempuan, yang mengindikasikan bahwa mahasiswa perempuan yang bekerja sambil kuliah memiliki tingkat partisipasi yang lebih tinggi sebagai responden dibandingkan mahasiswa laki-laki.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase
21-23	92	92%
24-26	8	8%
Total	100	100%

(Sumber: Data diolah peneliti, 2026)

Berdasarkan Tabel 4, responden yang berusia 21-23 tahun berjumlah 92 orang (92%), sedangkan responden yang berusia 24-26 tahun berjumlah 8 orang (8%). Mayoritas responden berada pada rentang usia 21-23 tahun yang merupakan usia dewasa awal dan masih aktif menjalani perkuliahan serta pekerjaan secara bersamaan.

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Semester

Tingkat Semester	Jumlah	Persentase
Semester 6	7	7%
Semester 8	93	93%
Total	100	100%

(Sumber: Data diolah peneliti, 2026)

Berdasarkan Tabel 5, responden yang sedang menempuh Semester 6 berjumlah 7 orang (7%), sedangkan responden yang sedang menempuh Semester 8 berjumlah 93 orang (93%). Mayoritas responden merupakan mahasiswa tingkat akhir yang memiliki pengalaman cukup dalam mengelola tuntutan akademik

dan pekerjaan, sehingga dapat memberikan informasi yang relevan terkait variabel yang menjadi fokus penelitian.

Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pekerjaan

Status Pekerjaan	Jumlah	Presentase
<i>Full Time</i>	15	15%
<i>Part Time</i>	85	85%
Total	100	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

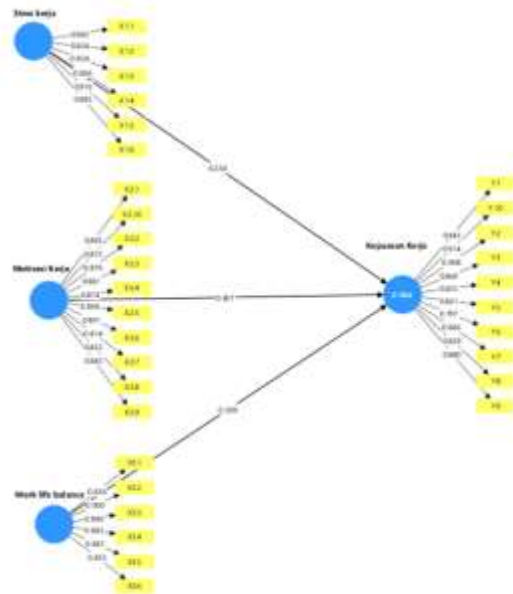
Berdasarkan Tabel 6, responden yang bekerja secara *full time* berjumlah 15 orang (15%), sedangkan responden yang bekerja secara *part time* berjumlah 85 orang (85%). Mayoritas responden memilih pekerjaan paruh waktu karena lebih fleksibel dan memungkinkan mereka untuk menyesuaikan waktu antara kegiatan perkuliahan dan pekerjaan.

Hasil Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Squares* (PLS) dengan bantuan aplikasi SmartPLS 4. Evaluasi model dilakukan melalui dua tahap, yaitu evaluasi model pengukuran (*outer model*) dan evaluasi model struktural (*inner model*).

1 Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Evaluasi model pengukuran bertujuan untuk menguji validitas dan reliabilitas indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian. Pada model penelitian ini, lingkaran (*circle*) digunakan untuk menggambarkan variabel laten yang terdiri atas Stres Kerja, Motivasi Kerja, *Work Life Balance*, dan Kepuasan Kerja, sedangkan kotak (*rectangle*) merepresentasikan indikator atau item pernyataan pada kuesioner.



Gambar 2. Outer Model
(Sumber: Data diolah peneliti, 2026)

1). Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Pengujian validitas konvergen dilakukan untuk memastikan bahwa indikator memiliki hubungan yang kuat dengan konstruk yang diukurnya. Menurut Hair *et al.* (2022), indikator dikatakan memiliki validitas konvergen yang baik apabila nilai *outer loading* melebihi 0,70.

Tabel 7. Nilai Outer Loading

Variabel	Indikator	Outer Loading	Syarat	Keterangan
Stres Kerja	SK.1	0.842	> 0.70	Valid
	SK.2	0.834	> 0.70	Valid
	SK.3	0.834	> 0.70	Valid
	SK.4	0.866	> 0.70	Valid
	SK.5	0.916	> 0.70	Valid
	SK.6	0.895	> 0.70	Valid
Motivasi Kerja	MK.1	0.895	> 0.70	Valid
	MK.2	0.876	> 0.70	Valid
	MK.3	0.881	> 0.70	Valid
	MK.4	0.874	> 0.70	Valid
	MK.5	0.869	> 0.70	Valid
	MK.6	0.891	> 0.70	Valid
	MK.7	0.814	> 0.70	Valid
	MK.8	0.852	> 0.70	Valid
	MK.9	0.845	> 0.70	Valid
	MK.10	0.872	> 0.70	Valid
Work Life Balance	WLB.1	0.836	> 0.70	Valid
	WLB.2	0.900	> 0.70	Valid
	WLB.3	0.896	> 0.70	Valid
	WLB.4	0.883	> 0.70	Valid

Kepuasan Kerja	WLB.5	0.887	> 0.70	Valid
	WLB.6	0.855	> 0.70	Valid
	KK.1	0.843	> 0.70	Valid
	KK.2	0.908	> 0.70	Valid
	KK.3	0.860	> 0.70	Valid
	KK.4	0.855	> 0.70	Valid
	KK.5	0.861	> 0.70	Valid
	KK.6	0.797	> 0.70	Valid
	KK.7	0.886	> 0.70	Valid
	KK.8	0.829	> 0.70	Valid
	KK.9	0.880	> 0.70	Valid
	KK.10	0.914	> 0.70	Valid

(Sumber: Data diolah peneliti, 2026)

Berdasarkan Tabel 7, seluruh indikator memiliki nilai *outer loading* di atas 0,70, dengan beberapa indikator mencapai nilai di atas 0,90 seperti SK.5 (0,916), WLB.2 (0,900), KK.2 (0,908), dan KK.10 (0,914). Hal ini menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki validitas konvergen yang sangat baik.

Selain itu, penilaian validitas konvergen juga dilakukan melalui nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Hair *et al.* (2022) menyatakan bahwa suatu konstruk dinilai memiliki validitas konvergen yang baik apabila nilai AVE melebihi 0,50.

Tabel 8. Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE	Syarat	Keterangan
Stres Kerja	0.748	> 0.50	Valid
Motivasi Kerja	0.752	> 0.50	Valid
Work Life Balance	0.768	> 0.50	Valid
Kepuasan Kerja	0.746	> 0.50	Valid

(Sumber: Data diolah peneliti, 2026)

Berdasarkan Tabel 8, seluruh variabel memiliki nilai AVE di atas 0,50, yang berarti masing-masing variabel mampu menjelaskan lebih dari 50% varians indikator yang digunakan untuk mengukurnya. Dengan demikian, seluruh konstruk dalam penelitian ini dinyatakan valid.

2). Uji Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Uji validitas diskriminan dilakukan untuk memastikan bahwa suatu konstruk memiliki perbedaan yang jelas dengan konstruk lainnya. Penilaian dilakukan berdasarkan nilai *cross loading*, dengan kriteria bahwa nilai loading indikator pada konstruk yang diukur harus lebih besar daripada nilai loading pada konstruk lainnya.

Tabel 9. Nilai Cross Loading

Indikator	Stres Kerja	Motivasi Kerja	Work Life Balance	Kepuasan Kerja
SK.1	0.842	0.797	0.805	0.788
SK.2	0.834	0.836	0.757	0.805
SK.3	0.834	0.792	0.736	0.783
SK.4	0.866	0.832	0.842	0.852
SK.5	0.916	0.870	0.879	0.892
SK.6	0.895	0.867	0.840	0.866
MK.1	0.868	0.895	0.866	0.890

MK.2	0.816	0.876	0.820	0.826
MK.3	0.814	0.881	0.805	0.874
MK.4	0.873	0.874	0.836	0.829
MK.5	0.835	0.869	0.823	0.863
MK.6	0.869	0.891	0.818	0.775
MK.7	0.813	0.814	0.766	0.824
MK.8	0.805	0.852	0.809	0.831
MK.9	0.813	0.845	0.769	0.854
MK.10	0.840	0.872	0.841	0.857
WLB.1	0.765	0.814	0.836	0.782
WLB.2	0.862	0.880	0.900	0.891
WLB.3	0.871	0.884	0.896	0.888
WLB.4	0.789	0.815	0.883	0.809
WLB.5	0.808	0.853	0.887	0.833
WLB.6	0.809	0.847	0.855	0.819
KK.1	0.819	0.814	0.775	0.843
KK.2	0.852	0.815	0.843	0.908
KK.3	0.828	0.853	0.842	0.860
KK.4	0.809	0.847	0.822	0.855
KK.5	0.824	0.804	0.782	0.861
KK.6	0.773	0.862	0.843	0.797
KK.7	0.843	0.778	0.785	0.886
KK.8	0.813	0.855	0.842	0.829
KK.9	0.859	0.880	0.890	0.880
KK.10	0.884	0.884	0.853	0.914

(Sumber: Data diolah peneliti, 2026)

Berdasarkan Tabel 9, setiap indikator memiliki nilai *loading* tertinggi pada konstruk yang menjadi variabel pengukurannya dibandingkan dengan konstruk lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh indikator telah memenuhi persyaratan validitas diskriminan.

3). Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Suatu konstruk dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *composite reliability* $\geq 0,70$ serta nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,70$ (Hair *et al.*, 2022).

Tabel 10. Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

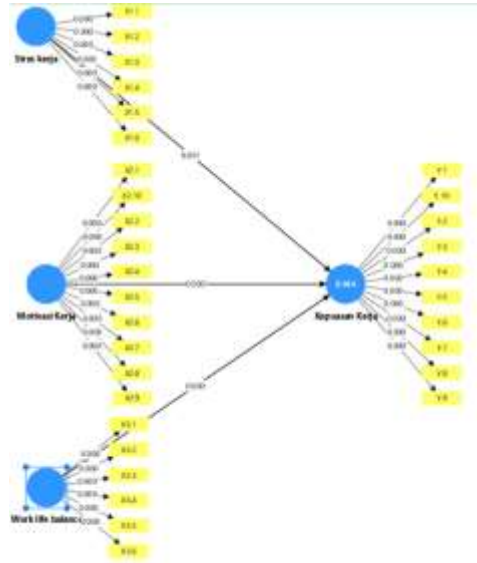
Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Syarat	Keterangan
Stres Kerja	0.932	0.934	≥ 0.70	Reliabel
Motivasi Kerja	0.963	0.964	≥ 0.70	Reliabel
Work Life Balance	0.932	0.941	≥ 0.70	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.939	0.963	≥ 0.70	Reliabel

(Sumber: Data diolah peneliti, 2026)

Berdasarkan Tabel 10, seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* di atas 0,70, yang menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang sangat tinggi dan mampu mengukur variabel penelitian secara konsisten.

2 Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Evaluasi model struktural dilakukan untuk menguji hubungan antarvariabel laten dalam model penelitian serta mengetahui kemampuan model dalam menjelaskan dan memprediksi variabel endogen.



Gambar 3. Inner Model
(Sumber: Data diolah peneliti, 2026)

1). Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk melihat sejauh mana variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen. Menurut Hair *et al.* (2022), nilai R^2 sebesar 0,75 menunjukkan model kuat (*substantial*), 0,50 menunjukkan model sedang (*moderate*), dan 0,25 menunjukkan model lemah (*weak*).

Tabel 11. Nilai R-Square

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
Kepuasan Kerja	0.964	0.963

(Sumber: Data diolah peneliti, 2026)

Berdasarkan Tabel 11, nilai R^2 untuk variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,964, yang berarti 96,4% variasi pada variabel Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan *Work Life Balance*, sedangkan 3,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model. Nilai ini termasuk dalam kategori kuat (*substantial*), yang menunjukkan bahwa ketiga variabel independen memiliki keterkaitan yang sangat kuat dengan Kepuasan Kerja.

2). Uji Effect Size (f^2)

Pengujian *effect size* (f^2) bertujuan untuk mengetahui besarnya kontribusi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Hair *et al.* (2022), nilai f^2 sebesar 0,02 menunjukkan pengaruh kecil, 0,15 menunjukkan pengaruh sedang, dan 0,35 menunjukkan pengaruh besar.

Tabel 12. Nilai F-Square

Hubungan Variabel	F-Square	Kriteria	Keterangan
Stres Kerja → Kepuasan Kerja	0.101	> 0.02	Pengaruh Kecil
Motivasi Kerja → Kepuasan Kerja	0.350	> 0.35	Pengaruh Besar
Work Life Balance → Kepuasan Kerja	0.277	> 0.15	Pengaruh Sedang

(Sumber: Data diolah peneliti, 2026)

Berdasarkan Tabel 12, Motivasi Kerja memiliki pengaruh besar terhadap Kepuasan Kerja (0,350), *Work Life Balance* memiliki pengaruh sedang (0,277), sedangkan Stres Kerja memiliki pengaruh kecil (0,101). Hasil ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja merupakan variabel yang memberikan kontribusi paling besar dalam meningkatkan Kepuasan Kerja.

3). Uji Predictive Relevance (Q^2)

Pengujian *predictive relevance* (Q^2) dilakukan untuk mengukur kemampuan model struktural dalam memprediksi nilai indikator pada konstruk endogen. Model dinyatakan memiliki relevansi prediktif apabila nilai $Q^2 > 0$ (Hair *et al.*, 2022).

Tabel 13. Nilai Q-Square Predict

Variabel	Q^2 Predict	RMSE	MAE	Keterangan
Kepuasan Kerja	0.962	0.201	0.158	Relevansi Prediktif Baik

(Sumber: Data diolah peneliti, 2026)

Berdasarkan Tabel 11, nilai Q^2 *predict* sebesar 0,962 (> 0) menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan prediksi yang sangat baik terhadap variabel Kepuasan Kerja. Nilai RMSE (0,201) dan MAE (0,158) yang rendah juga mengindikasikan tingkat kesalahan prediksi yang relatif kecil, sehingga model memiliki tingkat akurasi yang baik.

4). Uji Path Coefficient dan Hipotesis

Uji koefisien jalur dilakukan untuk mengukur besarnya pengaruh langsung antar variabel. Suatu hubungan dinyatakan signifikan apabila nilai T-statistic $> 1,96$ dan P-value $< 0,05$ (Hair *et al.*, 2022).

Tabel 14. Hasil Uji Path Coefficient

Hipotesis	Original Sample (O)	T-Statistic	P-Value	Keterangan
Stres Kerja → Kepuasan Kerja	0.234	3.237	0.001	Signifikan
Motivasi Kerja → Kepuasan Kerja	0.457	6.165	0.000	Signifikan
Work Life Balance → Kepuasan Kerja	0.309	4.958	0.000	Signifikan

(Sumber: Data diolah peneliti, 2026)

Pembahasan Hipotesis

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai Original Sample sebesar 0,234, T-statistic 3,237 ($> 1,96$), dan P-value 0,001 ($< 0,05$). Temuan ini tidak sejalan dengan dugaan awal yang menyatakan bahwa stres kerja cenderung menurunkan kepuasan kerja. Namun demikian, hasil ini mengindikasikan bahwa pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dipengaruhi oleh karakteristik responden dan konteks penelitian. Responden dalam penelitian ini adalah mahasiswa yang bekerja sambil kuliah dan telah terbiasa menghadapi tuntutan

akademik dan pekerjaan secara bersamaan. Tekanan yang berasal dari pekerjaan tidak selalu dimaknai sebagai beban, melainkan sebagai tantangan yang mampu meningkatkan kompetensi, menambah pengalaman, serta mendorong kemandirian finansial. Keberhasilan dalam menghadapi berbagai tuntutan tersebut memberikan rasa pencapaian yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan terhadap pekerjaan. Stres kerja yang dialami responden masih berada pada tingkat yang dapat dikelola dengan baik atau dikenal sebagai *eustress*, yaitu stres positif yang memotivasi individu untuk bekerja lebih produktif dan mengembangkan potensi diri.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Muliany *et al.* (2024) dan Amirra & Perkasa (2025) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Namun, hasil ini berbeda dengan penelitian Adinata & Turangan (2023), Yuridha (2022), serta Vanessa & Nawawi (2025) yang menyimpulkan bahwa stres kerja cenderung memberikan pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Perbedaan temuan tersebut diduga berkaitan dengan karakteristik responden, di mana penelitian terdahulu umumnya melibatkan karyawan yang berfokus sepenuhnya pada pekerjaan, sedangkan responden dalam penelitian ini merupakan mahasiswa yang menjalankan peran ganda sehingga tekanan kerja lebih dipandang sebagai bagian dari proses pembelajaran dan pengembangan diri. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja diterima.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai Original Sample sebesar 0,457, T-statistic 6,165 ($> 1,96$), dan P-value 0,000 ($< 0,05$). Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki responden, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan. Motivasi kerja berperan sebagai pendorong untuk tetap konsisten dan bertanggung jawab dalam menjalankan pekerjaan meskipun dihadapkan pada berbagai tuntutan akademik. Keinginan untuk memperoleh pendapatan, menambah pengalaman kerja, serta mengembangkan kompetensi diri mendorong responden untuk bekerja dengan lebih giat dan penuh semangat. Ketika tujuan-tujuan tersebut berhasil dicapai, timbul rasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Motivasi Kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling besar terhadap Kepuasan Kerja dibandingkan variabel lainnya, yang terlihat dari nilai koefisien jalur dan T-statistic yang lebih tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa dorongan dari dalam diri responden untuk mencapai tujuan, memperoleh pengakuan, mengembangkan kemampuan, serta memenuhi kebutuhan ekonomi memiliki peran yang lebih besar dalam membentuk kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Yuwenda & Heryanda (2022), Rulianti & Nurpribadi (2024), Hulu *et al.* (2024), serta Rahayu & Dahlia (2023) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja diterima.

Pengaruh Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai Original Sample sebesar 0,309, T-statistic 4,958 ($> 1,96$), dan P-

value 0,000 ($< 0,05$). Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dimiliki responden, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan. Kemampuan untuk mengatur dan membagi waktu antara pekerjaan, perkuliahan, keluarga, serta kehidupan sosial membantu meminimalkan konflik peran dan tekanan yang timbul akibat berbagai tuntutan yang dijalankan secara bersamaan. Kondisi ini membuat responden merasa lebih nyaman, mampu menjaga kesehatan fisik dan mental, serta lebih berkonsentrasi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Indra (2024), Firdaus & Natama (2024), Tupamahu *et al.* (2022), Susanti *et al.* (2021), Fadilla *et al.* (2024), dan Maharani *et al.* (2023) yang menyatakan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Temuan ini memperkuat bahwa keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan kepuasan kerja individu. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan terkait pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja pada mahasiswa yang bekerja sambil kuliah di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja mahasiswa Universitas Bhayangkara Jakarta Raya. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa tingkat stres kerja yang dialami oleh mahasiswa yang bekerja sambil kuliah masih tergolong dapat dikendalikan dengan baik (*eustress*), sehingga mampu berperan sebagai tantangan yang mendorong peningkatan produktivitas. Kemampuan responden dalam mengelola tekanan serta menjalankan berbagai peran dan tanggung jawab secara bersamaan membuat mereka merasa mampu mencapai tujuan yang diinginkan, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja.

Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja mahasiswa Universitas Bhayangkara Jakarta Raya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki responden, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan. Motivasi yang muncul dari keinginan untuk memperoleh pendapatan, menambah pengalaman kerja, dan mengembangkan kompetensi diri menjadi pendorong bagi responden untuk bekerja secara optimal. Ketika tujuan-tujuan tersebut berhasil dicapai, maka akan timbul rasa puas terhadap pekerjaan yang dijalankan.

Work Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja mahasiswa Universitas Bhayangkara Jakarta Raya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara pekerjaan, perkuliahan, keluarga, dan kehidupan sosial yang dimiliki responden, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Kemampuan dalam mengatur waktu dan menyeimbangkan berbagai peran yang dijalankan dapat mengurangi konflik peran serta tekanan yang muncul akibat berbagai tuntutan, sehingga responden dapat menjalankan pekerjaannya dengan lebih nyaman, fokus, dan optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinata, C. M., & Turangan, A. J. (2023). Pengaruh motivasi kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT X. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 5(1), 195–201.
- Alni, R. A. S. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan work-life balance terhadap kepuasan kerja: Stres kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Syntax Admiration*, 5(11), 4494–4506. <https://doi.org/10.46799/jsa.v5i11.1533>
- Amirra, D., & Perkasa, D. H. (2025). Pengaruh work life balance dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Gen Z Jakarta. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 7(2), 1853–1865. <https://doi.org/10.38035/jemsi.v7i2.7309>
- Andriyani, P. D., & Dewi, I. G. A. M. (2020). Pengaruh iklim organisasi, motivasi kerja, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(10), 3463. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i10.p03>
- Dinsar, A., Budiandriani, & Nurnajamuddin, M. (2016). Disiplin, komitmen kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 5(2).
- Fadilla, S., Assyofa, A. R., & Firdaus, F. S. (2024). Pengaruh work life balance dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 7(1), 38–46. <https://doi.org/10.33752/bima.v7i1.7430>
- Farentino Razak, R., Suwarsi, S., & Firdaus, S. (2022). Pengaruh beban kerja dan work life balance terhadap kepuasan kerja. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 2(1), 201–205.
- Fauzi, M. F., Bakri, R., & Radja, M. J. (2025). Burnout dan work life balance terhadap kepuasan kerja mahasiswa paruh waktu: Efek motivasi kerja sebagai variabel mediasi. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(3), 7513–7523. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.3089>
- Febriansyah, B., & Husain, B. A. (2026). Pengaruh work life balance dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV Nadila Mandiri Label Bojongsari Kota Depok. 5(1), 6327–6335.
- Febriyan Muliany, Try Wahyu Utami, Zakhi Bailatul Nur Avian, Ahmad Salabi, & Najmi Ismail. (2024). Dampak stres kerja, dukungan sosial, dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(11), 5475–5486. <https://doi.org/10.47467/elmal.v5i11.5854>
- Firdaus, E., & Natama, H. F. (2024). Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung. 4(1), 77–87.
- Firdaus, R. C., & Ariawan, J. (n.d.). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Inti Tekindo. 47–53.
- Firdaus, R. Y., Wiharno, H., & Fitriani, L. K. (2024). Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan work-life balance terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada organizational citizenship behavior. *Jurnal Syntax Admiration*, 5(4), 1334–1352. <https://doi.org/10.46799/jsa.v5i4.1117>
- Fitriani, I., Hasanudin, & Jaya, A. (2025). The influence of work environment and work-life balance on generation Z employee job satisfaction with work stress mediation. *Jurnal Multidisiplin*, 1(4), 245–260. <https://doi.org/10.70963/jm.v1i4>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). Sage Publications.

- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) using R. Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7>
- Hulu, F., Zega, Y., Waruwu, M. H., Oktapiani, M., & Aziza, P. F. (2024). Pengaruh pengembangan karier, hubungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. 8(2), 1–10.
- Indra, F. J., & Rialmi, Z. (2022). Pengaruh work-life balance, burnout, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi kasus pada karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi). 5(2), 90–99.
- Indra, M. A. P. (2024). Pengaruh beban kerja, kompensasi, dan work life balance terhadap kepuasan kerja karyawan PT. XYZ. 3(2), 105–119.
- Lawren, C., & Ekawati, S. (2023). Pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. TSA di Bogor. Kinerja, 6(1), 94–107. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v6i01.2726>
- 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. <https://doi.org/10.24176/perseptual.v8i1.9925>
- Mahfudz Sidiq, & Hayatun Nufus. (2025). Dukungan sosial rekan kerja pada mahasiswa yang kuliah sambil bekerja. E-SOSPOL, 12(2), 370–378. <https://doi.org/10.19184/e-sospol.v12i2.53869>
- Mu'arif, F. A., & Priyatmono, B. (2024). Motivasi dari sudut pandang teori hierarki kebutuhan Maslow. Central Publisher, 2, 2048–2054.
- Murtiningrum, W. (2025). Pengaruh stres kerja, motivasi kerja serta work life balance terhadap kepuasan kerja. 20(2020), 205–213.
- Pamungkas, B. D., Hartono, Y., & Suprianto. (2022). Determinan kepuasan kerja karyawan. Jurnal Ilmiah Hospitality, 11(2), 1161–1169.
- Panjaitan, K. N., & Izzati, U. A. (2025). Hubungan antara work life balance dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. X. 12(1), 479–489.
- Pasaribu, R., Lestari, T. D. Y., Rangkuti, N. A., Azyura, R., & Wadi, M. A. (2025). Pengaruh work-life balance terhadap turnover intention dengan mediasi kepuasan kerja pada generasi Z. Journal Financial, Business and Economics, 3(1), 60–72. <https://doi.org/10.57176/jfine.v3i1.34>
- Pratama, H. P., & Setiadi, I. K. (2021). Pengaruh work life balance terhadap kepuasan kerja karyawan milenial perusahaan startup di Jakarta. Jurnal Price: Ekonomi dan Akuntansi, 2(2), 98–105. <https://doi.org/10.58471/jecoa.v2i2.4017>
- Rahayu, S., & Dahlia, D. (2023). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Jesya, 6(1), 370–386. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.925>
- Ramban, K., & Edalmen. (2022). Efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. 4(1), 132–141.
- Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2024). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Masip: Jurnal Manajemen Administrasi Bisnis dan Publik Terapan, 2(3), 166–174. <https://doi.org/10.59061/masip.v2i3.771>
- Sanjaya, B. (2021). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dengan sumber dukungan sosial sebagai variabel moderating. Arthavidya Jurnal Ilmiah Ekonomi, 22(1), 87–

100. <https://doi.org/10.37303/a.v22i1.153>
- Sinuhaji, Y. A. (2025). Penerapan teori kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan ritel: Pendekatan psikologi industri. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 8(5), 2454–2469. <https://doi.org/10.56338/jks.v8i5.7436>
- Sumarna, A. M. P., & Murniyati. (2025). Pengaruh stres kerja dan work-life balance terhadap kinerja karyawan pada industri konveksi Nano Sportwear. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 21(1), 89–98.
- Susanti, S., Widagdo, S., & Dahliani, Y. (2021). Jurnal manajemen bisnis dan manajemen informatika. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 2(5), 14–23.
- Syarweny, N. (2023). Pengaruh kecerdasan emosional dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja dosen Politeknik Negeri Jakarta. *Journal of Management and Business Review*, 20(1), 81–101. <https://doi.org/10.34149/jmbr.v20i1.240>
- Tupamahu, N. I., Tewal, B., Trang, I., Ekonomi, F., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R. (2022). Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja, stres kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai di era pandemi Covid-19 (Studi pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Suluttenggo). 10(3), 436–446.
- Vanessa, & Nawawi, M. T. (2025). Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jmari*, 6(1), 92–99. <https://doi.org/10.33050/jmari.v6i1.3786>
- Verlencia, A. M., & Hamsal. (2023). Pengaruh stres kerja dan job insecurity terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada perguruan tinggi swasta (Studi kasus karyawan generasi Z di Kota Pekanbaru). *Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan*, 18(1), 330–348.
- Verson Yunardi, M. I. (2023). Pengaruh motivasi kerja, stres kerja dan perilaku kewarganegaraan organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada salah satu perusahaan di bidang laboratorium farmasi. 7(1), 80–91.
- Wangsa, A., & Edalmen. (2022). Pengaruh beban, stres, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. 4(2), 279–288.
- Wicaksono, Y. I., & Liana, L. (2024). Stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. 8(1), 93–104.
- Yohana Febriyanti Nadya Pally, & Septyarini, E. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 14(1), 140–147. <https://doi.org/10.29264/jmmn.v14i1.10796>
- Yudistyarini, E. A., & Nurhidayati, A. (2026). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan work life balance terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Yakult Indonesia Persada Rembang. 18(1), 151–164.
- Yuridha, R. (2022). Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan job crafting terhadap kepuasan kerja karyawan. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan*, 1(9), 1781–1792. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i9.235>
- Yuwenda, L. P. S., & Heryanda, K. K. (2022). Peran motivasi kerja memediasi stres kerja pada kepuasan kerja guru Sekolah Luar Biasa Negeri 1 Buleleng. *Prospek: Jurnal Manajemen*, 4(1), 24–32.