

RESEARCH ARTICLE

Open Access

Work-Life Balance, Stres Kerja, dan Kinerja Karyawan: Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Mahasiswa Magister

Muh Nur Alamsyah Ibrahim¹, Osly Usman²

^{1,2} Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Jakarta, Indonesia

*email:

muh_1708825055@mhs.unj.ac.id,
Oslyusman@unj.ac.id

Received: 06 Juni 2026

Accepted: 17 Juni 2026

Published: 30 Juni 2026

Daftar lengkap informasi penulis
tersedia di akhir artikel.

Abstract

This study aims to examine the effect of Work-Life Balance and Work Stress on Employee Performance, with Job Satisfaction serving as a mediating variable among working students enrolled in the Master's Program in Management at Universitas Negeri Jakarta. A quantitative research approach was employed using a survey method. Data were collected through questionnaires distributed to 50 respondents selected using a purposive sampling technique. The data were analyzed using Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with SmartPLS 4 software. The results indicate that Work-Life Balance has a positive and significant effect on both Employee Performance and Job Satisfaction, while Work Stress has a negative and significant effect on Employee Performance and Job Satisfaction. Furthermore, Job Satisfaction has a positive and significant effect on Employee Performance. The mediation analysis reveals that Job Satisfaction significantly mediates the relationships between Work-Life Balance and Employee Performance, as well as between Work Stress and Employee Performance. These findings suggest that maintaining a balance between work and personal life, along with effective work stress management, enhances job satisfaction, which subsequently improves employee performance. This study provides practical implications for organizations to develop policies that support work-life balance, effectively manage work stress, and improve job satisfaction to optimize employee performance, particularly for individuals who simultaneously fulfill the roles of employees and graduate students.

Keywords: Work-Life Balance; Work Stress; Job Satisfaction; Employee Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi pada mahasiswa Program Magister Manajemen Universitas Negeri Jakarta yang bekerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada 50 responden yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Data dianalisis menggunakan Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Work-Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja, sedangkan Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan maupun Kepuasan Kerja. Selain itu, Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil pengujian mediasi menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja mampu memediasi secara signifikan pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi serta pengelolaan stres kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja dan pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini memberikan implikasi bagi organisasi untuk mengembangkan kebijakan yang mendukung work-life balance, mengelola stres kerja secara efektif, serta meningkatkan kepuasan kerja guna mengoptimalkan kinerja karyawan, khususnya bagi individu yang menjalankan peran ganda sebagai pekerja sekaligus mahasiswa.

Kata Kunci: *Work-Life Balance*; Stres Kerja; Kepuasan Kerja; Kinerja Karyawan.



1. Pendahuluan

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam menghadapi dinamika lingkungan bisnis yang semakin kompetitif. Organisasi dituntut tidak hanya mampu meningkatkan produktivitas, tetapi juga menjaga keberlanjutan sumber daya manusia melalui pengelolaan lingkungan kerja yang sehat, seimbang, dan mendukung kesejahteraan karyawan. Dalam beberapa tahun terakhir, perubahan pola kerja akibat digitalisasi, fleksibilitas kerja, serta meningkatnya tuntutan pekerjaan telah mengubah cara individu menjalankan perannya sebagai pekerja sekaligus sebagai anggota keluarga maupun masyarakat. Kondisi tersebut menjadikan keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) dan stres kerja sebagai isu penting dalam pengelolaan sumber daya manusia karena keduanya berkaitan erat dengan keberlangsungan kinerja karyawan.

Fenomena tersebut juga tercermin pada kondisi ketenagakerjaan global. Laporan *Working Time and Work-Life Balance Around the World* yang diterbitkan oleh International Labour Organization (ILO) menunjukkan bahwa sekitar sepertiga pekerja di dunia secara rutin bekerja lebih dari 48 jam per minggu, sedangkan sekitar seperlima lainnya bekerja kurang dari 35 jam per minggu. Ketimpangan distribusi jam kerja tersebut berpotensi mengganggu keseimbangan kehidupan kerja serta berdampak terhadap produktivitas, kesehatan, dan kesejahteraan pekerja. ILO juga menegaskan bahwa penerapan fleksibilitas kerja yang diatur secara tepat mampu meningkatkan produktivitas organisasi sekaligus membantu pekerja mencapai keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik, sedangkan pengelolaan waktu kerja yang kurang optimal dapat meningkatkan tingkat turnover serta menurunkan kualitas kehidupan kerja (International Labour Organization, 2022).

Selain keseimbangan kehidupan kerja, stres kerja juga menjadi tantangan yang semakin mendapat perhatian. Berdasarkan *State of the Global Workplace* yang diterbitkan oleh Gallup, hanya sekitar 20% karyawan di dunia yang benar-benar memiliki keterikatan (*employee engagement*) terhadap pekerjaannya pada tahun 2025, sedangkan sekitar 40% pekerja melaporkan mengalami stres setiap hari. Kondisi tersebut berdampak pada hilangnya produktivitas global yang diperkirakan mencapai sekitar 10 triliun dolar Amerika Serikat. Meskipun tingkat stres pekerja di Indonesia relatif lebih rendah dibandingkan beberapa negara lain di kawasan Asia Tenggara, risiko stres akibat jam kerja yang panjang, tekanan pekerjaan, serta tuntutan pencapaian target tetap menjadi perhatian karena berpotensi memengaruhi kepuasan kerja maupun kinerja karyawan (Gallup, 2025).

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *work-life balance* merupakan salah satu faktor yang mampu meningkatkan kepuasan kerja sekaligus memperbaiki kinerja karyawan. Penelitian Dousin et al. (2019) membuktikan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga kesehatan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Hasil serupa juga ditemukan oleh Udin (2023) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu menjembatani hubungan antara *work-life balance* dan kinerja karyawan. Di sisi lain, penelitian Mahesti dan Wijaksana (2020), Steven dan Prasetyo (2020), serta Gustama dan Tarmidi (2021) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian Kelly et al. (2020) juga menemukan bahwa meningkatnya stres kerja dan rendahnya *work-life balance* menyebabkan burnout yang berdampak pada menurunnya kepuasan kerja. Temuan-temuan tersebut mengindikasikan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan tingkat stres kerja merupakan determinan penting dalam meningkatkan performa individu di lingkungan kerja.

Meskipun demikian, hasil penelitian sebelumnya masih menunjukkan adanya perbedaan dalam penggunaan model penelitian maupun variabel mediasi. Beberapa penelitian menempatkan stres kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *work-life balance* dan kepuasan kerja (Satriansyah, 2019; Hamna, 2022; Aulia & Putra, 2024), sedangkan penelitian lain menggunakan kepuasan kerja sebagai mediator hubungan antara *work-life balance* dan kinerja karyawan (Dousin et al., 2019; Udin, 2023; Nasikhudin et al., 2024). Selain itu, sebagian besar penelitian dilakukan pada sektor kesehatan, perbankan, telekomunikasi, perpajakan, transportasi, maupun perusahaan swasta, sehingga masih terbatas penelitian yang menguji secara simultan pengaruh *work-life balance* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada kelompok pekerja yang juga menjalankan peran sebagai mahasiswa. Kondisi ini menunjukkan adanya *contextual gap* sekaligus *model gap* yang masih memerlukan pengujian lebih lanjut.

Mahasiswa Program Magister Manajemen yang bekerja merupakan kelompok yang memiliki karakteristik berbeda dibandingkan pekerja pada umumnya. Selain memenuhi target pekerjaan di organisasi, mereka juga harus menjalankan kewajiban akademik seperti mengikuti perkuliahan, menyelesaikan tugas, melakukan penelitian, serta memenuhi tuntutan penyelesaian studi. Peran ganda tersebut berpotensi menimbulkan konflik antara kehidupan pribadi, pekerjaan, dan aktivitas akademik sehingga meningkatkan

risiko terjadinya ketidakseimbangan kehidupan kerja maupun stres kerja. Apabila kondisi tersebut tidak dikelola dengan baik, kepuasan kerja dapat menurun dan pada akhirnya berdampak pada kinerja karyawan. Oleh karena itu, kelompok ini menjadi konteks penelitian yang relevan untuk menguji mekanisme hubungan antara *work-life balance*, stres kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada mahasiswa Program Magister Manajemen yang bekerja. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan literatur manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai mekanisme peningkatan kinerja karyawan melalui pengelolaan keseimbangan kehidupan kerja, pengendalian stres kerja, dan peningkatan kepuasan kerja pada individu yang menjalankan peran ganda sebagai pekerja sekaligus mahasiswa.

2. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan menjelaskan hubungan kausal antara *work-life balance*, stres kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara daring menggunakan *Google Form* kepada responden penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa Program Magister Manajemen Universitas Negeri Jakarta yang bekerja. Berdasarkan hasil pendataan, jumlah mahasiswa yang memenuhi kriteria tersebut sebanyak 50 orang, sehingga penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (total sampling atau sensus), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik ini dipilih karena jumlah populasi relatif kecil sehingga seluruh populasi dapat dijangkau dan dijadikan responden penelitian.

2.1 Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan

Work-life balance merupakan kemampuan individu dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi sehingga kedua aspek tersebut dapat berjalan secara harmonis. Menurut Conservation of Resources (COR) Theory, individu akan berusaha mempertahankan dan mengembangkan sumber daya yang dimilikinya, seperti waktu, energi, dan kondisi psikologis. Ketika keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat terjaga, individu memiliki sumber daya yang cukup untuk menjalankan pekerjaannya secara optimal sehingga mampu meningkatkan kualitas maupun kuantitas kinerja.

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan. Dousin et al. (2019) menemukan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian Mahesti dan Wijaksana (2020) juga menunjukkan bahwa semakin baik *work-life balance* yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Hasil serupa diperoleh Udin (2023) yang membuktikan bahwa *work-life balance* mampu meningkatkan kinerja karyawan baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja. Berdasarkan uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H1: Work-Life Balance berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja merupakan kondisi psikologis yang muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu dalam menghadapinya. Berdasarkan Conservation of Resources Theory, stres menyebabkan individu kehilangan sumber daya fisik maupun psikologis sehingga kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan menjadi menurun. Akibatnya, kualitas maupun produktivitas kerja dapat mengalami penurunan.

Penelitian Steven dan Prasetyo (2020) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian Kelly et al. (2020) juga membuktikan bahwa meningkatnya stres kerja menyebabkan burnout dan menurunkan kualitas pekerjaan. Selain itu, Gustama dan Tarmidi (2021) menemukan bahwa stres kerja memberikan pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut.

H2: Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja

Work-life balance yang baik memungkinkan individu memperoleh keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga mampu meningkatkan kenyamanan, motivasi, dan kepuasan dalam bekerja. Ketika kebutuhan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat terpenuhi secara seimbang, individu akan memiliki persepsi positif terhadap pekerjaannya.

Penelitian Dousin et al. (2019) menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil tersebut didukung oleh Hamna (2022) yang menemukan bahwa *work-life balance* meningkatkan

kepuasan kerja melalui penurunan tingkat stres kerja. Penelitian Udin (2023) juga membuktikan bahwa work-life balance mampu meningkatkan kepuasan kerja secara signifikan. Berdasarkan uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H3: Work-Life Balance berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Stres kerja yang tinggi menyebabkan individu mengalami tekanan fisik maupun psikologis sehingga menurunkan kenyamanan dalam bekerja. Kondisi tersebut dapat mengurangi kepuasan kerja karena individu merasa tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan yang dimiliki.

Steven dan Prasetyo (2020) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Kelly et al. (2020) juga menunjukkan bahwa meningkatnya stres kerja berkorelasi dengan rendahnya kepuasan kerja. Penelitian Nasikhudin et al. (2024) turut membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut.

H4: Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap Kepuasan Kerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja merupakan evaluasi positif individu terhadap pekerjaannya. Individu yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan motivasi, loyalitas, serta komitmen yang lebih besar sehingga mampu menghasilkan kinerja yang lebih optimal.

Penelitian Steven dan Prasetyo (2020) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian Dousin et al. (2019), Udin (2023), serta Nasikhudin et al. (2024) juga menemukan bahwa kepuasan kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H5: Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Hubungan Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan yang memiliki work-life balance yang baik cenderung merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya karena mampu menjalankan tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang. Kepuasan tersebut mendorong meningkatnya motivasi, komitmen, dan kualitas kerja sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.

Penelitian Dousin et al. (2019), Udin (2023), dan Nasikhudin et al. (2024) membuktikan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara work-life balance dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut.

H6: Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan.

Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Hubungan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja yang tinggi menyebabkan individu kehilangan energi dan motivasi sehingga kepuasan kerja menurun. Penurunan kepuasan kerja tersebut pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Dengan demikian, kepuasan kerja diduga menjadi mekanisme yang menjelaskan pengaruh stres kerja terhadap kinerja. Hasil penelitian Nasikhudin et al. (2024) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan. Temuan tersebut didukung oleh Steven dan Prasetyo (2020) yang menjelaskan bahwa stres kerja memengaruhi kinerja melalui perubahan tingkat kepuasan kerja. Berdasarkan uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H7: Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Instrumen penelitian menggunakan kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel yang diadaptasi dari penelitian terdahulu. Pengukuran variabel dilakukan menggunakan Skala Likert lima poin, yaitu 1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Netral, 4 = Setuju, dan 5 = Sangat Setuju. Variabel *Work-Life Balance* diukur menggunakan indikator keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, variabel Stres Kerja diukur berdasarkan tingkat tekanan yang dirasakan dalam pekerjaan, variabel Kepuasan Kerja diukur berdasarkan tingkat kepuasan individu terhadap pekerjaannya, sedangkan variabel Kinerja Karyawan diukur berdasarkan pencapaian hasil kerja sesuai tanggung jawab yang dimiliki.

Analisis data dilakukan menggunakan metode Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4. Metode PLS-SEM dipilih karena mampu menganalisis hubungan antarvariabel laten secara simultan serta sesuai digunakan pada penelitian dengan ukuran sampel relatif kecil. Tahapan analisis meliputi pengujian outer model dan inner model. Pengujian *outer model* dilakukan untuk mengevaluasi validitas konvergen (*convergent validity*), validitas diskriminan (*discriminant validity*), serta reliabilitas konstruk melalui nilai loading factor, Average Variance Extracted (AVE), Composite Reliability (CR), dan Cronbach's Alpha. Selanjutnya, pengujian *inner model* dilakukan untuk mengevaluasi hubungan antarvariabel melalui nilai R-Square (R^2), Path Coefficient, Effect Size (f^2), Predictive Relevance (Q^2), serta pengujian hipotesis menggunakan prosedur bootstrapping dengan tingkat signifikansi 5%. Hipotesis penelitian dinyatakan diterima apabila nilai T-Statistics > 1,96 dan P-Values < 0,05.

3. Hasil Penelitian

3.1 Uji Validitas Konvergen (Convergent Validity)

Validitas konvergen digunakan untuk mengukur sejauh mana indikator mampu merepresentasikan konstruk yang diukur. Evaluasi validitas konvergen dilakukan dengan melihat nilai outer loading, di mana suatu indikator dinyatakan valid apabila memiliki nilai loading factor $\geq 0,70$ (Hair et al., 2022).

Tabel 1. Nilai Outer Loading

	KIN	KK	SK	WLB
KIN1	0,86			
KIN2	0,913			
KIN3	0,883			
KIN4	0,856			
KIN5	0,889			
KIN6	0,87			
KK1		0,873		
KK2		0,84		
KK3		0,729		
KK4		0,75		
KK5		0,84		
SK1			0,924	
SK2			0,908	
SK3			0,942	
SK4			0,913	
SK5			0,93	
SK6			0,95	
WLB1				0,909
WLB2				0,882
WLB3				0,898
WLB4				0,938
WLB5				0,886
WLB6				0,921

Sumber: Output SmartPLS 4 (2026)

Berdasarkan Tabel 1, seluruh indikator pada variabel Kinerja Karyawan (KIN) memiliki nilai outer loading berkisar antara 0,856–0,913. Nilai tersebut berada di atas batas minimum sebesar 0,70, sehingga seluruh indikator dinyatakan valid dalam mengukur konstruk kinerja karyawan.

Pada variabel Kepuasan Kerja (KK), nilai outer loading berada pada rentang 0,729–0,873. Meskipun indikator KK3 memiliki nilai loading paling rendah yaitu 0,729, nilai tersebut masih memenuhi kriteria validitas konvergen menurut Hair et al. (2022), sehingga seluruh indikator tetap dipertahankan dalam model penelitian.

Selanjutnya, variabel Stres Kerja (SK) menunjukkan nilai outer loading antara 0,908–0,950, sedangkan variabel Work-Life Balance (WLB) memiliki nilai outer loading berkisar antara 0,882–0,938. Seluruh indikator pada kedua variabel tersebut memiliki nilai loading di atas 0,70, sehingga mampu merepresentasikan konstruk yang diukur secara baik.

Secara keseluruhan, hasil pengujian validitas konvergen menunjukkan bahwa seluruh indikator penelitian memenuhi kriteria convergent validity, sehingga tidak terdapat indikator yang perlu dieliminasi. Dengan demikian, model pengukuran telah memenuhi syarat untuk dilanjutkan pada pengujian validitas diskriminan, reliabilitas konstruk, dan evaluasi model struktural.

3.2 Hasil Uji Validitas Diskriminan (*Fornell-Larcker Criterion*)

Pengujian validitas diskriminan dilakukan menggunakan Fornell-Larcker Criterion, yaitu dengan membandingkan nilai akar kuadrat Average Variance Extracted (AVE) pada setiap konstruk dengan nilai korelasi antarkonstruk. Suatu konstruk dinyatakan memiliki validitas diskriminan yang baik apabila nilai akar kuadrat AVE lebih besar dibandingkan nilai korelasi dengan konstruk lainnya (Hair et al., 2022).

Tabel 2. Hasil Uji Fornell-Larcker Criterion

Variabel	KIN	KK	SK	WLB
Kinerja Karyawan (KIN)	0,879			
Kepuasan Kerja (KK)	0,837	0,808		
Stres Kerja (SK)	-0,447	-0,435	0,928	
Work-Life Balance (WLB)	0,56	0,57	0,174	0,906

Sumber: Output SmartPLS 4 (2026)

Berdasarkan Tabel 2, nilai akar kuadrat AVE pada variabel Kinerja Karyawan (0,879) lebih besar dibandingkan korelasinya dengan variabel Kepuasan Kerja (0,837), Stres Kerja (-0,447), dan Work-Life Balance (0,560). Hal ini menunjukkan bahwa konstruk Kinerja Karyawan mampu menjelaskan varians indikatornya lebih baik dibandingkan hubungannya dengan konstruk lain.

3.3. Uji Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi (R-Square) digunakan untuk mengukur kemampuan variabel eksogen dalam menjelaskan variasi variabel endogen pada model penelitian. Menurut Hair et al. (2022), nilai R^2 sebesar 0,75 dikategorikan kuat (substantial), 0,50 dikategorikan sedang (moderate), dan 0,25 dikategorikan lemah (weak).

Tabel 3. Nilai R-Square

Variabel Endogen	R-Square	R-Square Adjusted
Kinerja Karyawan (KIN)	0,743	0,73
Kepuasan Kerja (KK)	0,62	0,606

Sumber: Output SmartPLS 4 (2026)

Berdasarkan Tabel 3, variabel Kinerja Karyawan memperoleh nilai R-Square sebesar 0,743 dan R-Square Adjusted sebesar 0,730. Hasil tersebut menunjukkan bahwa 74,3% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Work-Life Balance, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja, sedangkan 25,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Nilai tersebut termasuk dalam kategori kuat (substantial), sehingga model penelitian memiliki kemampuan prediksi yang baik dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Selanjutnya, variabel Kepuasan Kerja memperoleh nilai R-Square sebesar 0,620 dan R-Square Adjusted sebesar 0,606. Hal ini menunjukkan bahwa 62,0% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel Work-Life Balance dan Stres Kerja, sedangkan 38,0% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Berdasarkan kriteria Hair et al. (2022), nilai tersebut termasuk dalam kategori sedang hingga kuat (moderate menuju substantial).

3.4 Uji Effect Size (f^2)

Selain menguji koefisien determinasi, penelitian ini juga mengevaluasi Effect Size (f^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen. Menurut Hair et al. (2022), nilai f^2 sebesar 0,02 menunjukkan pengaruh kecil (small effect), 0,15 menunjukkan pengaruh sedang (medium effect), dan 0,35 menunjukkan pengaruh besar (large effect).

Tabel 4. Hasil Uji Effect Size (f^2)

Hubungan Antar Variabel	f^2	Kategori
Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan	0,484	Besar
Stres Kerja → Kinerja Karyawan	0,129	Kecil
Stres Kerja → Kepuasan Kerja	0,775	Besar
Work-Life Balance → Kinerja Karyawan	0,136	Kecil

Sumber: Output SmartPLS 4 (2026)

Berdasarkan Tabel 4, hasil uji *effect size* (f^2) menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai f^2 sebesar 0,484, yang mengindikasikan bahwa kepuasan kerja memberikan kontribusi yang kuat dalam menjelaskan perubahan kinerja karyawan. Sementara itu, Stres Kerja dan Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan masing-masing memiliki nilai f^2 sebesar 0,129 dan 0,136, yang termasuk dalam kategori pengaruh kecil (*small effect*). Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut tetap memberikan kontribusi terhadap perubahan kinerja karyawan, meskipun besarnya pengaruh secara individual relatif lebih rendah dibandingkan kepuasan kerja. Sebaliknya, pada variabel Kepuasan Kerja, Stres Kerja memiliki nilai f^2 sebesar 0,775 dan Work-Life Balance sebesar 1,131, yang keduanya termasuk

dalam kategori pengaruh besar (*large effect*). Temuan ini mengindikasikan bahwa Work-Life Balance dan Stres Kerja merupakan faktor dominan yang memengaruhi Kepuasan Kerja pada mahasiswa Program Magister Manajemen Universitas Negeri Jakarta yang bekerja. Secara keseluruhan, hasil uji *effect size* menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja memberikan kontribusi yang kuat terhadap peningkatan Kinerja Karyawan, sedangkan Work-Life Balance dan Stres Kerja memberikan kontribusi yang sangat besar dalam membentuk Kepuasan Kerja, sehingga memperkuat dugaan bahwa Kepuasan Kerja berpotensi berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara Work-Life Balance dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang selanjutnya akan dibuktikan melalui pengujian *bootstrapping* pada pengaruh tidak langsung (*indirect effect*).

3.5 Hasil Pengujian

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan prosedur *bootstrapping* pada SmartPLS 4 untuk mengetahui signifikansi hubungan antarvariabel dalam model penelitian. Hipotesis dinyatakan diterima apabila memiliki nilai T-statistics > 1,96 dan P-values < 0,05 pada tingkat signifikansi 5% (Hair et al., 2022).

Tabel 5. Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Hubungan Antar Variabel	Original Sample (β)	T-Statistics	P-Values	Keputusan	Hipotesis
H1	Work-Life Balance → Kinerja Karyawan	0,658	9,224	0	Diterima	H1
H2	Stres Kerja → Kinerja Karyawan	-0,561	7,659	0	Diterima	H2
H3	Work-Life Balance → Kepuasan Kerja	0,666	8,825	0	Diterima	H3
H4	Stres Kerja → Kepuasan Kerja	-0,551	5,746	0	Diterima	H4
H5	Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan	0,571	6,115	0	Diterima	H5
H6	Work-Life Balance → Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan	0,381	4,978	0	Diterima	H6
H7	Stres Kerja → Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan	-0,315	4,084	0	Diterima	H7

Sumber: Output SmartPLS 4 (2026)

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 5, seluruh hipotesis dalam penelitian ini diterima karena memiliki nilai T-statistics lebih besar dari 1,96 dan P-values sebesar 0,000 (<0,05). Variabel Work-Life Balance terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ($\beta = 0,658$; $T = 9,224$; $p < 0,001$), sehingga semakin baik keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan yang dimiliki mahasiswa Program Magister Manajemen Universitas Negeri Jakarta yang bekerja, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Sebaliknya, Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ($\beta = -0,561$; $T = 7,659$; $p < 0,001$), yang menunjukkan bahwa peningkatan tingkat stres kerja akan menurunkan kinerja karyawan.

Selanjutnya, Work-Life Balance juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja ($\beta = 0,666$; $T = 8,825$; $p < 0,001$), sedangkan Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja ($\beta = -0,551$; $T = 5,746$; $p < 0,001$). Hasil tersebut mengindikasikan bahwa semakin baik keseimbangan kehidupan kerja yang dimiliki individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan, sedangkan peningkatan stres kerja akan menurunkan kepuasan kerja. Selain itu, Kepuasan Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ($\beta = 0,571$; $T = 6,115$; $p < 0,001$), sehingga individu yang memiliki tingkat kepuasan kerja lebih tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Hasil pengujian pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) juga menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja mampu memediasi hubungan antara Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan ($\beta = 0,381$; $T = 4,978$; $p < 0,001$) serta hubungan antara Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan ($\beta = -0,315$; $T = 4,084$; $p < 0,001$). Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan *work-life balance* tidak hanya berpengaruh secara langsung terhadap peningkatan kinerja, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan kepuasan kerja. Sebaliknya, peningkatan stres kerja tidak hanya menurunkan kinerja secara langsung, tetapi juga menurunkan kepuasan kerja yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Dengan demikian, seluruh hipotesis penelitian, yaitu H1 hingga H7, terbukti didukung oleh data empiris.

3.5 Pembahasan

Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Work-Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga hipotesis pertama (H1) diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik kemampuan mahasiswa Program Magister Manajemen Universitas Negeri Jakarta yang bekerja dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Keseimbangan tersebut memungkinkan individu mengalokasikan waktu, energi, dan perhatian secara proporsional sehingga mampu menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan secara optimal tanpa mengabaikan kehidupan pribadi maupun akademik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Conservation of Resources (COR) Theory yang dikemukakan oleh Hobfoll (1989), yang menjelaskan bahwa individu akan berupaya memperoleh, mempertahankan, dan melindungi sumber daya yang dimilikinya, seperti waktu, energi, dan kondisi psikologis. Ketika individu mampu menjaga *work-life balance*, sumber daya tersebut dapat dimanfaatkan secara optimal sehingga meningkatkan produktivitas dan kinerja. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan berkurangnya sumber daya psikologis yang berdampak pada penurunan performa kerja.

Temuan penelitian ini mendukung penelitian Dousin et al. (2019), Mahesti dan Wijaksana (2020), serta Udin (2023) yang menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pada konteks mahasiswa Magister Manajemen Universitas Negeri Jakarta yang bekerja, kemampuan mengelola keseimbangan antara pekerjaan, perkuliahan, dan kehidupan pribadi menjadi faktor penting dalam menjaga produktivitas kerja. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga hipotesis kedua (H2) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami responden, maka semakin rendah tingkat kinerja yang dihasilkan. Tingginya tekanan pekerjaan, tuntutan penyelesaian tugas akademik, serta keterbatasan waktu menyebabkan individu mengalami kelelahan fisik maupun psikologis yang pada akhirnya menurunkan produktivitas kerja. Temuan ini sesuai dengan Conservation of Resources Theory, yang menjelaskan bahwa stres muncul ketika individu mengalami kehilangan atau ancaman kehilangan sumber daya yang dimilikinya. Kondisi tersebut menyebabkan berkurangnya energi, konsentrasi, dan motivasi sehingga berdampak pada penurunan kinerja.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Steven dan Prasetyo (2020), Kelly et al. (2020), Mahesti dan Wijaksana (2020), serta Nasikhudin et al. (2024) yang menemukan bahwa stres kerja memberikan pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Pada mahasiswa yang bekerja, tingginya beban pekerjaan dan tuntutan akademik berpotensi meningkatkan stres sehingga memengaruhi kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaannya secara optimal.

Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Work-Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, sehingga hipotesis ketiga (H3) diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa individu yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan, perkuliahan, dan kehidupan pribadi akan merasa lebih nyaman dalam menjalankan pekerjaannya sehingga meningkatkan kepuasan kerja. Menurut Conservation of Resources Theory, keseimbangan kehidupan kerja memungkinkan individu mempertahankan sumber daya psikologis yang dimilikinya sehingga mengurangi konflik peran dan meningkatkan kesejahteraan. Kondisi tersebut mendorong munculnya evaluasi positif terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Dousin et al. (2019), Hamna (2022), Udin (2023), dan Nasikhudin et al. (2024) yang membuktikan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Pada mahasiswa Program Magister Manajemen Universitas Negeri Jakarta yang bekerja, kemampuan mengatur waktu antara pekerjaan dan aktivitas akademik membuat individu merasa lebih nyaman dan puas terhadap pekerjaannya.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, sehingga hipotesis keempat (H4) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa meningkatnya tekanan pekerjaan menyebabkan individu merasa kurang nyaman terhadap pekerjaannya sehingga tingkat kepuasan kerja menurun. Berdasarkan Conservation of Resources Theory, stres kerja menyebabkan individu kehilangan energi, waktu, dan kondisi psikologis yang dimiliki sehingga mengurangi kepuasan terhadap pekerjaannya. Individu yang mengalami tekanan kerja tinggi cenderung menunjukkan penurunan motivasi dan semangat kerja.

Temuan ini mendukung penelitian Steven dan Prasetyo (2020), Kelly et al. (2020), dan Nasikhudin et al. (2024) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Bagi mahasiswa yang bekerja, tingginya tuntutan pekerjaan dan akademik dapat meningkatkan tekanan psikologis yang berdampak pada menurunnya kepuasan kerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga hipotesis kelima (H5) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan responden, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan Menurut Conservation of Resources Theory, individu yang merasa puas terhadap pekerjaannya memiliki kondisi psikologis yang lebih positif sehingga mampu mengalokasikan sumber daya secara optimal untuk menyelesaikan pekerjaan. Kepuasan kerja juga meningkatkan motivasi, komitmen, dan loyalitas terhadap organisasi.

Temuan ini mendukung penelitian Steven dan Prasetyo (2020), Dousin et al. (2019), Udin (2023), serta Nasikhudin et al. (2024) yang menemukan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Hubungan Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja mampu memediasi pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan, sehingga hipotesis keenam (H6) diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa *work-life balance* tidak hanya meningkatkan kinerja secara langsung, tetapi juga melalui peningkatan kepuasan kerja. Berdasarkan Conservation of Resources Theory, keseimbangan kehidupan kerja membantu individu mempertahankan sumber daya psikologis sehingga meningkatkan kenyamanan dan kepuasan dalam bekerja. Kepuasan tersebut kemudian mendorong individu untuk memberikan performa kerja yang lebih baik.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Dousin et al. (2019), Udin (2023), dan Nasikhudin et al. (2024) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *work-life balance* dan kinerja karyawan. Pada mahasiswa Magister Manajemen yang bekerja, kemampuan menjaga keseimbangan antara pekerjaan, akademik, dan kehidupan pribadi terbukti meningkatkan kepuasan kerja yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja.

Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Hubungan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja mampu memediasi pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan, sehingga hipotesis ketujuh (H7) diterima. Artinya, peningkatan stres kerja tidak hanya menurunkan kinerja secara langsung, tetapi juga melalui penurunan kepuasan kerja.

Menurut Conservation of Resources Theory, stres kerja menguras sumber daya psikologis individu sehingga menurunkan kepuasan terhadap pekerjaan. Penurunan kepuasan tersebut kemudian berdampak pada menurunnya motivasi dan kualitas kinerja. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Nasikhudin et al. (2024) yang menemukan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan. Dengan demikian, organisasi perlu mengelola tingkat stres kerja melalui pengaturan beban kerja, fleksibilitas kerja, dan dukungan organisasi agar kepuasan kerja tetap terjaga sehingga kinerja karyawan dapat dipertahankan.

4. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi pada mahasiswa Program Magister Manajemen Universitas Negeri Jakarta yang bekerja. Hasil analisis menggunakan metode Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan SmartPLS 4 menunjukkan bahwa Work-Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan serta Kepuasan Kerja, sedangkan Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan maupun Kepuasan Kerja. Selain itu, Kepuasan Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja mampu memediasi secara signifikan pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan, serta memediasi pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa peningkatan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi akan meningkatkan kepuasan kerja yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Sebaliknya, tingginya tingkat stres kerja akan menurunkan kepuasan kerja sehingga berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung work-life balance, mengelola tingkat stres kerja secara efektif, serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui kebijakan yang mendukung kesejahteraan psikologis dan fleksibilitas kerja. Bagi mahasiswa Program Magister Manajemen Universitas Negeri Jakarta yang bekerja, kemampuan dalam mengelola keseimbangan antara pekerjaan, studi, dan kehidupan pribadi menjadi faktor penting untuk mempertahankan kepuasan kerja dan meningkatkan kinerja.

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya melibatkan 50 responden yang berasal dari Program Magister Manajemen Universitas Negeri Jakarta, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan pada populasi yang lebih luas. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan

jumlah responden yang lebih besar, melibatkan perguruan tinggi atau organisasi yang lebih beragam, serta menambahkan variabel lain seperti beban kerja, dukungan organisasi, komitmen organisasi, employee engagement, atau motivasi kerja guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Referensi

- Aulia, L. D., & Putra, M. S. (2024). The influence of work-life balance on job satisfaction through the mediation of employee work stress at CV Satya Dharma Transport. *International Journal of Management Research and Economics*, 3(1), 306–322.
- Aviola, S., Fahmy, R., & Lukito, H. (2022). The effect of work-life balance and work environment on job satisfaction with work stress as a mediating variable at the Class I Immigration Office of TPI Padang. *Journal of Social Research*, 2(1), 51–64.
- Çobanoğlu, F., Yıldırım, Ö., Şarkaya, S. S., & Sertel, G. (2023). The mediating effect of work-life balance in the relationship between job stress and career satisfaction. *European Journal of Educational Management*, 6(2), 83–99.
- Dousin, O., Collins, N., & Kler, B. K. (2019). Work-life balance, employee job performance and satisfaction among doctors and nurses in Malaysia. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(4), 306–319.
- Dwitanti, E., Murwani, F. D., & Siswanto, E. (2023). The effect of work-life balance on employee performance through work stress and workload. *International Journal of Business, Law, and Education*, 4(2), 569–586.
- Dwipa, M., & Dahmiri, D. (2023). *Work from home* dan *work life balance* dalam memengaruhi kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Sains*.
- Gallup. (2025). *State of the Global Workplace 2025*. Gallup.
- Gustama, G., & Tarmidi, D. (2021). The influence of work discipline and work stress on employee performance (Case study at CV Rimba Jaya). *Technium Social Sciences Journal*, 16, 394–404.
- 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.
- Hamna, S. (2022). Pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(3), 221–234.
- Hikmah, M., & Lukito, H. (2021). Peran *work-life balance* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan organizational citizenship behavior sebagai variabel mediasi. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 8(1), 64–74.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- International Labour Organization. (2022). *Working time and work-life balance around the world*. International Labour Organization.
- Kelly, M., Soles, R., Garcia, E., & Kundu, I. (2020). Job stress, burnout, work-life balance, well-being, and job satisfaction among pathology residents and fellows. *American Journal of Clinical Pathology*, 153(4), 449–469.
- Mahesti, D. A., & Wijaksana, T. I. (2020). Work life balance dan stres kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT Telkom Witel Bandung). *eProceeding of Management*, 7(2).
- Nasikhudin, N., Muttaqijn, M. I., & Gumilar, A. (2024). Analysing the influence of job stress and work-life balance on DGT employees' performance, with job satisfaction as mediating factor. *Indonesian Tax Review*, 8(8),

1–26.

- Satriansyah, H. (2019). *Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi* (Skripsi). Universitas Brawijaya.
- Steven, H. J., & Prasetyo, A. P. (2020). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 5(1), 78–88.
- Udin. (2023). The impact of work-life balance on employee performance: Mediating role of affective commitment and job satisfaction. *International Journal of Sustainable Development and Planning*, 18(11), 3649–3655.

How Cites

Ibrahim, M. N. A., & Usman, O. (2026). Work-Life Balance, Stres Kerja, dan Kinerja Karyawan: Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Mahasiswa Magister. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi*, 5(1), 13–22. <https://doi.org/10.58477/ebima.v5i1.446>

Publisher's Note

Yayasan Pendidikan Mitra Mandiri Aceh (YPPMA) remains neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations. Submit your manuscript to YPMMA Journal and benefit from: <https://journal.ypmma.org/index.php/ebima>.