

**PENGARUH STRES KERJA, HUBUNGAN SOSIAL DAN  
KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KEPUASAN  
KERJA KARYAWAN PADA PT MATAHARI DEPARTEMEN STORE  
TBK CABANG PALEMBANG SQUARE**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat-syarat  
Guna Mencapai Gelar Sarjana Manajemen**



**Diajukan Oleh :**

**HANNA BERTI**

**NPM. 2101110033**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS TRIDINANTI**

**2025**

**UNIVERSITAS TRIDINANTI**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI**

**Nama : HANNA BERTI**  
**Nomor Pokok/NIM : 2101110033**  
**Jurusan / Prog.Studi : Manajemen**  
**Jenjang Pendidikan : Sastra 1**  
**Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**  
**Judul Skripsi : PENGARUH STRES KERJA, HUBUNGAN SOSIAL DAN KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. MATAHARI DEPARTEMEN STORE TBK CABANG PALEMBANG SQUARE**

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 1/2 - 2025..... Pembimbing I : Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah ,M.M.  
NIDN : 0212116401

Tanggal 1/2 - 2025..... Pembimbing II : Dr.Frecilia Nanda Melvani, SE.,M.M.  
NIDN : 0205069001

Mengetahui,

Ketua Prodi Manajemen



Dekan  
Dr. Msy. Mikial. SE.,M.Si, AK, CA, CSRS  
NIDN : 0205026401

  
Mariyam Zanariah, S.E.,MM  
NIDN : 0222096301

07 /PS/DFEB/ 25

**UNIVERSITAS TRIDINANTI**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : HANNA BERTI  
Nomor Pokok/NIM : 2101110033  
Jurusan / Prog.Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Sastra 1  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH STRES KERJA, HUBUNGAN SOSIAL DAN KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. MATAHARI DEPARTEMEN STORE TBK CABANG PALEMBANG SQUARE

Penguji Skripsi :

Tanggal 1/2/2025 ..... Ketua Penguji I : Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, M.M.  
NIDN : 0212116401

Tanggal 1/2/2025 ..... Pengaji II : Dr. Frecilia Nanda Melvani, SE.,M.M.  
NIDN : 0205069001

Tanggal 1/2/2025 ..... Pengaji III : Rudy Chairudin, SE., M.P.  
NIDN : 0202026201

Mengetahui,



Dr. Msy. Mikial, SE.,M.Si, AK, CA, CSRS  
NIDN : 0205026401

Ketua Prodi Manajemen

Mariyam Zanariah, S.E.,MM  
NIDN : 0222096301

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Hanna Berti

Nomor Pokok : 2101110033

Jurusan/Prog.Studi : Manajemen

Jenjang Pendidikan : Strata I

Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja, Hubungan Sosial, dan Keseimbangan

Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.

Matahari Departemen Store Tbk Cabang Palembang Square.

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa seluruh data, informasi dan pembahasan yang disajikan dalam skripsi ini kecuali yang disebutkan sumbernya adalah merupakan hasil pengamatan, penelitian, serta pemikiran saya dengan pengaruh pembimbing yang ditetapkan dan tidak ada hasil jiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa adanya bukti ketidakbenaran dalam pernyataan di atas, maka saya bersedia menerima sanksi berupa pembatalan skripsi ini dengan segala konsekuensinya.

Palembang, 20 Januari, 2025

Penulis



Hanna Berti

NPM. 2101110033

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan Rahmat, dan Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar. Dengan mengangkat judul skripsi “**Pengaruh Stres Kerja, Hubungan Sosial, dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Matahari Departemen Store Tbk Cabang Palembang Square**”. Berguna untuk memenuhi syarat dalam mendapatkan gelar kesarjanaan, yang sebagaimana telah ditetapkan oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti palembang. Dalam kesempatan ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan petunjuk dari beberapa pihak. Maka dari itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, M.S, selaku Rektor Universitas Tridinanti.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si.Ak.CA.CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tridinanti.
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE., M.M. selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tridinanti.
4. Ibu Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, M.M. selaku Dosen Pembimbing I Skripsi Universitas Tridinanti.
5. Ibu Freccilia Nanda Melvani, SE. M.M. selaku Dosen Pembimbing II Skripsi Universitas Tridinanti.

6. Bapak dan Ibu Dosen beserta staf karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti yang telah banyak memberikan bekal dan ilmu pengetahuan kepada peneliti.
7. Pimpinan dan staf pegawai pada Kantor PT. Matahari Departemen Store Tbk Cabang Palembang Square yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk melaksanakan penelitian dan membantu peneliti dalam memperoleh data yang diperlukan oleh peneliti.
8. Teruntuk Pintu Surgaku, Ibunda Titin Surtini dan Ayahanda Brata Guatu Ampera, Beliau memang tidak sempat merasakan Pendidikan di bangku perkuliahan, tetapi beliau mampu mengantarkan anak sulungnya ini sampai selesai Pendidikan di perkuliahan. Terimakasih untuk setiap do'a yang engkau libatkan, serta memberikan kasih saying dengan penuh cinta dan dukungan.
9. Kepada Keluarga Besar dan Saudara - saudaraku tercinta, saya sangat berterimakasih atas dukungan baik secara moral maupun material. Terimakasih juga atas motivasi dan dukungan yang diberikan, sehingga saya mampu mengerjakan skripsi ini.
10. Teruntuk sahabatku, Lia Anjelina, Sesa Oktalia, Deti Aulia, Ranti Lestari, dan Juika Kusuma Pratiwi yang menemani sejak semester I dan selalu memberikan dukungan, bantuan dan semangat untuk peneliti.
11. Terakhir, untuk diri saya sendiri yang telah berjuang dan bertahan sampai sejauh ini serta dapat menyelesaikan studinya sampai sarjana.

Akhir kata penulis tidak lupa memohon maaf yang sebesar-besarnya apabila terdapat kata-kata yang salah dan menyinggung perasaan beberapa pihak dalam penulisan skripsi ini. Penulis berharap bahwa hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan, masyarakat umum dan pembaca agar dapat memberikan beberapa pengetahuan bagi yang memerlukannya.

Palembang, Februari 2025

Hanna Berti

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

“Orang tua dirumah menanti kepulanganmu dengan hasil yang membanggakan,  
jangan kecewakan mereka. Simpan keluhmu, sebab letihmu tak sebanding dengan  
perjuangan mereka menghidupimu”.

“Aku membahayakan nyawa ibu untuk lahir ke dunia, jadi tidak mungkin aku  
tidak ada artinya.”

**-hn**

“Allah tidak akan membebani seseorang, melainkan sesuai dengan  
kesanggupannya”.

**(Q.S AL-Baqarah:286)**

"Angan – angan yang dulu mimpi belaka, Kita gapai segala yang tak disangka"

**Baskara Putra - Hindia**

Kupersembahkan kepada :

- Allah SWT
- Ayah dan Ibuku tercinta
- Saudara Saudaraku Tersayang
- Keluarga Besarku
- Seluruh Dosen Tridinanti yang Kuhormati
- Ke-5 temanku yang menemaniku dari awal perkuliahan hingga sampai detik ini
- Almamaterku

## DAFTAR ISI

**Halaman**

<b>HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI .....</b>	<b>ii</b>
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....</b>	<b>iii</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiii</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>xiv</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	7
1.3. Tujuan Penelitian .....	7
1.3. Manfaat Penelitian.....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>9</b>
2.1. Kajian Teori.....	9
2.1.1. Kepuasan Kerja.....	9
2.1.2. Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja .....	10
2.1.4. Dampak kepuasaan kerja.....	13
2.2. Pengertian Stres Kerja .....	14
2.2.1. Dimensi dan Indikator Stres Kerja.....	15
2.2.2. Faktor-faktor Stres Kerja.....	16
2.3. Hubungan Sosial .....	17
2.3.1. Dimensi Dan Indikator Hubungan Sosial.....	19
2.3.2. Faktor – faktor pendorong hubungan sosial.....	20
2.4. Keseimbangan kehidupan kerja .....	21

2.4.1. Dimensi dan Indikator Keseimbangan Kehidupan Kerja.....	23
2.4.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja....	25
2.4.3. Manfaat Program keseimbangan kehidupan kerja.....	26
2.5. Penelitian Relevan.....	27
2.6. Kerangka Berfikir.....	29
2.7. Hipotesis .....	31
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>33</b>
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian.....	33
3.1.1. Tempat Penelitian .....	33
3.1.2. Waktu Penelitian.....	33
3.2. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	34
3.2.1. Sumber Data .....	34
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data .....	35
3.3. Populasi, Sampel, dan Sampling.....	36
3.3.1. Populasi .....	36
3.3.2. Sampel.....	36
3.3.3. Sampling.....	37
3.4. Rencangan Penelitian.....	37
3.5. Variabel dan Definisi Operasional .....	38
3.5.1. Variabel Penelitian .....	38
3.5.2. Definisi Operasional Penelitian.....	39
3.6. Instrumen Penelitian.....	42
3.6.1. Uji Validitas .....	42
3.6.2. Uji Relibilitas .....	43
3.7. Teknik Analsisis Data.....	43
3.7.1. Analisis Statistik Deskriptif.....	44
3.7.2. Uji Asumsi Klasik.....	45
3.7.4.1 Uji Autokorelasi.....	46
3.7.3. Analisis Regresi Linear Berganda.....	47
3.7.4. Uji Hipotesis .....	47
3.8. Sistematika Penulisan.....	51
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>53</b>

4.1. Gambaran Umum .....	53
4.1.1. Sejarah singkat Perusahaan .....	53
4.1.2. Visi dan Misi Perusahaan .....	54
4.1.3. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas .....	55
4.1.3.1 Struktur Organisasi .....	55
4.1.3.2 Uraian Tugas .....	55
4.2. Karakteristik Responden.....	58
4.2.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	59
4.2.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	59
4.2.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	60
4.2.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan.....	60
4.3. Hasil Pembahasan .....	61
4.3.1. Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	61
4.3.1.1 Uji Validitas.....	61
4.3.1.2 Uji Reliabilitas .....	64
4.3.4. Hasil Teknik Analisis Data.....	65
4.4.1. Analisis Statistik Deskriptif.....	65
4.4.1. Uji Asumsi Klasik.....	65
4.4.1.1 Uji Normalitas .....	65
4.4.1.2 Uji Multikolinieritas.....	67
4.4.1.3 Uji Heterokedastisitas.....	68
4.4.2. Analisis Regresi Berganda .....	69
4.4.3. Hasil Uji Hipotesis .....	71
4.4.3.1 Uji F (Simultan) .....	71
4.4.3.2 Uji t (Parsial) .....	72
4.4.3.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	73
4.5. Pembahasan Hipotesis .....	74
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>78</b>
5.1. Kesimpulan .....	78
5.2. Saran.....	79
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>81</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>86</b>

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
<b>Tabel 1.1</b> Data Gaji Karyawan PT. Matahari Departemen Store Palembang Square pada tahun 2024 .....	2
<b>2.1</b> Penelitian Lain Relevan.....	27
<b>3.1</b> Jadwal Penelitian.....	33
<b>3.2</b> Variabel dan Definisi Operasional.....	39
<b>3.2</b> Skala Likert.....	42
<b>4.1</b> Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin .....	59
<b>4.2</b> Karakteristik Berdasarkan Usia. ....	59
<b>4.3</b> Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	60
<b>4.4</b> Karakteristik Berdasarkan Jabatan. ....	61
<b>4.5</b> Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X1) .....	62
<b>4.6</b> Hasil Uji Validitas Variabel Hubungan Sosial (X2) .....	62
<b>4.7</b> Hasil Uji Validitas Keseimbangan Kehidupan Kerja (X3).....	63
<b>4.8</b> Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y) .....	63
<b>4.9</b> Hasil Uji Reliabilitas.....	64
<b>4.10</b> Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif. ....	65
<b>4.11</b> Hasil Uji Normalitas.....	66
<b>4.12</b> Hasil Uji Multikolinearitas.....	68
<b>4.13</b> Hasil Uji Heterokedastisitas. ....	69
<b>4.14</b> Hasil Uji Regresi Linier Berganda .....	70
<b>4.15</b> Hasil Uji F (Simultan).....	71
<b>4.16</b> Hasil Uji t (Parsial). ....	72
<b>4.17</b> Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	73

## **DAFTAR GAMBAR**

	<b>Halaman</b>
<b>Gambar 2.1</b> Kerangka Pemikiran.....	32
<b>4.1</b> Struktur Organisasi PT Matahari Depatemen Store Tbk Cabang Palembang Square.....	55
<b>4.2</b> Hasil Uji Normalitas Normal P-Plot .....	67

## **DAFTAR LAMPIRAN**

LAMPIRAN 1 KUESIONER

LAMPIRAN 2 TABULASI DATA KUESIONER

LAMPIRAN 3 HASIL OLAH DATA SPSS

LAMPIRAN 4 SURAT PERMOHONAN PENELITIAN

LAMPIRAN 5 SURAT BALASAN PERMOHONAN PENELITIAN

## **ABSTRAK**

**HANNA BERTI, The Effect of Work Stress, Social Relationships, and Work-Life Balance on Employee Job Satisfaction at PT. Matahari Department Store Tbk Palembang Square Branch. (Under the guidance of Mrs. Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, M.M. and Mrs. Frecilia Nanda Melvani, SE. M.M).**

Pada dasarnya, skripsi ini membahas bagaimana pengaruh stres kerja, hubungan sosial, dan keseimbangan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Pada PT. Matahari Departemen Store Tbk Cabang Palembang Square. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh stres kerja, hubungan sosial, dan keseimbangan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Pada PT. Matahari Departemen Store Tbk Cabang Palembang Square.

Hasil penelitian ini adalah sebagai berikut : Pertama, pada variabel stres kerja, hubungan sosial, dan keseimbangan kehidupan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; Kedua, pada variabel stres kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; Ketiga, pada variabel hubungan sosial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; Keempat, pada variabel keseimbangan kehidupan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Aplikasi penelitian ini dimasa yang akan datang disarankan agar PT. Matahari Departemen Store Tbk Cabang Palembang Square dapat mengurangi tingkat stres kerja pada karyawan untuk bisa menerapkan management waktu yang tepat. Selain itu, perusahaan harus tetap mempertahankan hubungan sosial dan keseimbangan kehidupan kerja para karyawan agar kepuasan kerja karyawan PT. Matahari Departemen Store Tbk Cabang Palembang Square dapat terus meningkat.

**Kata Kunci : Stres Kerja, Hubungan Sosial, Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja**

## **ABSTRACT**

**HANNA BERTI, The Effect of Work Stress, Social Relationships, and Work Environment Balance on Employee Job Satisfaction at PT. Matahari Department Store Tbk Palembang Square Branch. (Under the guidance of Mrs. Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, M.M. and Mrs. Frecilia Nanda Melvani, SE. M.M).**

Basically, this thesis discusses how the influence of work stress, social relationships, and work environment balance on employee job satisfaction at PT. Matahari Department Store Tbk Palembang Square Branch. The purpose of this study is to find out how the influence of work stress, social relationships, and work environment balance on employee job satisfaction at PT. Matahari Department Store Tbk Palembang Square Branch.

The results of this study are as follows: First, the variables of work stress, social relationships, and work-life balance simultaneously have a positive and significant effect on job satisfaction; Second, the variable of work stress partially has a negative and significant effect on job satisfaction; Third, the variable of social relations partially has a positive and significant effect on job satisfaction; Fourth, the work-life balance variable partially has a positive and significant effect on job satisfaction.

The application of this research in the future is suggested that PT. Matahari Department Store Tbk Palembang Square Branch can reduce the level of work stress in employees to be able to implement the right time management. In addition, the company must maintain social relations and work-life balance of employees so that the job satisfaction of employees of PT. Matahari Department Store Tbk Palembang Square Branch can continue to increase.

***Keywords: Work Stress, Social Relationships, Work-Life Balance and Job Satisfaction***

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

**Hanna Berti**, dilahirkan di Kota Palembang, pada tanggal 9 November 2002, Anak Pertama dari dua bersaudara dari pasangan Ayahanda Brata Guatu Ampera dan Ibunda Titin Surtini.

Pada tahun 2007 tepatnya berusia 5 tahun, Mulai memasuki jenjang pendidikan di Taman Kanak-kanak Teratai Palembang. Pada tahun 2007 s/d 2008, Kemudian Melanjutkan Sekolah Dasar SDN 130 Palembang. Pada tahun 2008 s/d 2014, kemudian melanjutkan Sekolah Menengah Pertama SMPN 26 Palembang. Pada Tahun 2014 s/d 2017 Lalu pada tahun 2017 s/d 2020 melanjutkan Sekolah Menengah Kejuruan SMKN 5 Palembang selama 3 tahun. Setelah menyelesaikan di bangku sekolah penulis melanjutkan pendidikan Sarjana (Strata I) di Universitas Tridinanti, pada tahun 2021 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Tridinanti.

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Kepuasan Kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, sikap tersebut tercermin dari etos kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan ini juga dapat dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja menjadi isu yang menarik dalam pengelolaan organisasi atau Perusahaan karena mempunyai dampak yang signifikan terhadap karyawan dan organisasi atau Perusahaan. Bagi karyawan, kepuasan kerja menimbulkan rasa kenikmatan dalam bekerja di sisi lain, kepuasan kerja membantu Perusahaan meningkatkan produktivitas dan memperbaiki sikap dan prilaku karyawan. Berdasarkan observasi penelitian yang terjadi faktor kepuasan kerja yang terjadi dan harus di perhatikan oleh Perusahaan yaitu gaji yang tidak sesuai, promosi jabatan, dukungan rekan kerja, dan pekerjaan itu sendiri, karena faktor-faktor tersebut sangat mempengaruhi kinerja karyawan yang berdampak pada kepuasan karyawan dan perusahaan.

Pada saat ini PT. Matahari departemen Store TBK telah mempekerjakan karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan, Perusahaan telah menyediakan bentuk kompensasi diantaranya gaji. Hal tersebut dapat diketahui pada table di bawah ini :

**Tabel 1.1**  
**Data Gaji Karyawan PT. Matahari Departemen Store Palembang Square pada tahun 2024**

Posisi	Jenjang Karir	Gaji Pokok (Rp)
Kasir	Junior	3.000.000
Sales Assistant	Junior	3.500.000
Supervisor	Senior	5.000.000
Manajer	Senior	8.000.000

*Sumber Data : PT. Matahari Departemen Store Palembang Square (2024)*

Dari table di atas dapat dilihat struktur gaji karyawan di PT. Matahari Departemen Store TBK Cabang Palembang Square didasarkan pada posisi dan jenjang karir. Gaji pokok dihitung berdasarkan pengalaman, Pendidikan, dan kinerja karyawan.

Kepuasan Kerja adalah salah satu faktor penting yang menentukan produktivitas, kinerja, dan retensi karyawan dalam suatu organisasi. Tiga faktor utama yang sering dikaitkan dengan Tingkat kepuasan kerja adalah Stres Kerja, Hubungan Sosial di tempat kerja, dan Keseimbangan Kehidupan Kerja.

Stres Kerja adalah respons fisik dan emosional yang muncul Ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan atau sumber daya yang dimiliki oleh individu kondisi ini dapat menyebabkan gangguan Kesehatan fisik maupun psikologis., akibat dari setiap tindakan lingkungan, situasi, atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis atau fisik berlebih kepada seseorang. Berdasarkan observasi penelitian yang terjadi faktor stres kerja disebabkan karna beban kerja yang cukup banyak yang di berikan kepada karyawan, Beban jam kerja yang lebih dari delapan jam, lingkungan yang menuntut karyawan harus bersikap baik sesama karyawan tetapi terkadang ada karyawan tertentu yang tidak sejalan dan membuat suasana kerja menjadi tidak nyaman, sering terjadinya konflik antar individu membuat

karyawan terus berselisih setiap harinya sehingga membuat kerja sama tim kurang baik, Tugas yang diberikan harus diselesaikan dengan waktu yang sangat singkat sehingga membuat beban kerja meningkat, Selain itu karyawan sering dihadapi dengan ketidak sesuaian peran posisi di tempat kerja sehingga karyawan bingung dengan tugas yang sering kali berubah tanpa penjelasan sehingga membuat prioritas tugasnya menjadi terganggu, dan karyawan kurang memahami intruksi yang diberikan atasan sehingga membuat pertentangan antar rekan kerja. Selain itu ada juga lembur yang tidak sesuai dengan gaji karyawan yang diterima.

Dalam suatu perusahaan hubungan sosial antar individu merupakan hal yang sangat penting, begitulah cara mereka bekerja sama untuk mencapai tujuan yang disepakati bersama demi perkembangan perusahaan itu sendiri. Dalam lingkungan kerja, penting untuk membangun hubungan sosial yang baik dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan.

Hubungan dan interaksi yang baik antar karyawan dalam suatu perusahaan selalu memberikan dampak positif secara keseluruhan. Hal ini tidak hanya untuk kepentingan karyawan itu sendiri, tetapi juga untuk perkembangan perusahaan di masa depan. Untuk itu hubungan sosial di lingkungan kerja harus tetap terjaga dengan baik dan komunikasi yang ada harus berkualitas. Sebab, kesenjangan berdampak negatif terhadap efisiensi kerja. Hal ini membuat tidak mungkin untuk melakukan tugas sehari-hari dengan nyaman dan bahkan mempengaruhi kualitas pekerjaan yang dilakukan. Berdasarkan observasi penelitian yang terjadi faktor hubungan kerja terjadi akibat kurangnya komunikasi antar anggota tim sehingga membuat kerja sama tim kurang efektif, adanya perbedaan pendapat sesama rekan

kerja sehingga menimbulkan konflik yang berpengaruh terhadap produktivitas, Persaingan yang tidak sehat dapat merusak ikatan sosial dan menciptakan ketegangan antar karyawan, Ketidakmampuan untuk memahami atau menghargai perbedaan sesama tim dapat mengurangi hubungan sosial di tempat kerja, sering adanya konflik yang tidak diselesaikan atau ketidaksepahaman pribadi antara rekan kerja dapat berkembang menjadi masalah yang lebih besar dan merusak hubungan sosial, Perusahaan sering memberi perubahan yang tidak diiringi dengan komunikasi yang baik sehingga dapat menyebabkan kebingungannya dan ketidaknyamanan dalam hubungan antar rekan kerja.

Keseimbangan kehidupan kerja atau sering disebut *work life balance* adalah konsep yang mencakup pada pembagian waktu dan energi secara proporsional antara pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang. Keseimbangan ini penting agar individu dapat mengelolah tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang, tanpa mengorbankan salah satunya. Tujuan dari Keseimbangan kehidupan kerja adalah untuk menciptakan etos kerja yang baik dan keseimbangan yang kuat di antara para karyawan, yang diharapkan akan menimbulkan kepuasan karyawan melalui pekerjaan yang baik. Semakin majunya dunia teknologi saat ini, maka semakin penting pula penerapan konsep *work-life balance*. Sebab *work life balance* dapat membuat setiap orang menjadi lebih kompetitif dalam menjaga keseimbangan antara karir dan kehidupan pribadi.

Dalam mewujudkan konsep ini merupakan tantangan besar bagi perusahaan mana pun. Oleh karena itu, Keseimbangan kehidupan kerja yang positif juga dapat meningkatkan reputasi perusahaan karena dapat memberikan kepuasan kepada

karyawan yang dapat bekerja lebih baik. Berdasarkan observasi penelitian yang terjadi faktor keseimbangan kehidupan kerja terjadi akibat tekanan pekerjaan yang berlebihan, jam kerja yang panjang, dan kurangnya waktu untuk istirahat atau kegiatan pribadi sehingga berdampak pada munurunnya kualitas pekerjaan, Karyawan yang merasa tidak didukung oleh atasan mereka dalam mencari keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mungkin merasa tertekan dan kurang termotivasi, Karyawan mungkin merasa kurang memiliki kontrol atas waktu mereka, yang membuat sulit untuk menyeimbangkan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi atau keluarga, ketidak jelasan batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat berdampak pada waktu untuk istirahat karyawan dan berfokus pada hal-hal di luar pekerjaan menjadi lebih sedikit, yang menyebabkan stres dan kelelahan, kurangnya penghargaan atas kinerja karyawan yang merasa kurang dihargai atau diakui atas kontribusi mereka sehingga sering kali mengorbankan waktu pribadi mereka ini dapat menyebabkan karyawan bekerja lebih banyak dari yang diperlukan untuk mempertahankan citra professional mereka yang mengurangi keseimbangan kehidupan kerja, Selain itu ada juga lembur yang tidak sesuai dengan gaji karyawan yang diterima.

PT Matahari Departemen Store TBK (Matahari) adalah salah satu perusahaan ritel terkemukai Indonesia yang menyediakan perlengkapan pakaian, aksesoris, produk-produk kecantikan dan rumah tangga dengan harga terjangkau. Matahari bermitra dengan pemasok terpercaya di Indonesia dan luar negri untuk menyeediakan kombinasi barang-barang fashion berkualitas tinggi yang dapat diterima oleh konsumen yang sadar akan nilai suatu produk. Gerai-gerai Matahari

yang modern dan luas menyajikan pengalaman berbelanja yang dinamis dan inspiratif yang membantu konsumen datang kembali dan membantu menjadikan Matahari sebagai departemen store pilihan dikalangan kelas menengah Indonesia yang tumbuh pesat.

Dengan memperhatikan masala kesejahteraan karyawannya dalam bekerja maka fenomena yang terjadi diperusahaan salah satunya PT. Matahari Department Store di Palembang Square adalah masalah Stres Kerja, Hubungan Sosial, Keseimbangan Kehidupan Kerja yang sering terjadi dilingkungan kerja PT. Matahari Departemen Store di palembang Square adalah Stres Kerja, Hubungan Sosial, Keseimbangan Kehidupan Kerja. karena adanya Hubungan Sosial yang kurang baik dan Kesimbangan Kehidupan Kerja yang tidak mendukung akan menimbulkan Stres Kerja, munculnya stres kerja akan membuat berkurangnya semangat kinerja karyawan di PT. Matahari Departemen Strore TBK di Palembang Square yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan.

Berdasarkan usiaan diatas penulis mencoba untuk menjabarkan permasalahan mengenai **“PENGARUH STRES KERJA, HUBUNGAN SOSIAL DAN KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. MATAHARI DEPARTEMEN STORE TBK”.**

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah di usaikan sebelumnya, rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah Stres Kerja, Hubungan Sosial dan Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Departemen Store TBK di Palembang Square?
2. Apakah Stres Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Matahari Departemen Store TBK di Palembang Square?
3. Apakah Hubungan Sosial berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Matahari Departemen Store TBK di Palembang Square?
4. Apakah Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Matahari Departemen Store TBK di Palembang Square?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja, Hubungan Sosial dan Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Matahari Departemen Store TBK di Palembang Square?
2. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Matahari Departemen Store TBK di Palembang Square?
3. Untuk mengetahui pengaruh Hubungan Sosial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Matahari Departemen Store TBK di Palembang Square?

4. Untuk mengetahui pengaruh Keseimbangan Kerja Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Matahari Departemen Store TBK di Palembang Square?

### **1.3.Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini di harapkan mampu berguna bagi pihak yang berkaitan, antara lain :

#### 1. Bagi Penulis

Penelitiae ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan tentang pengaruh Stres Kerja, Hubungan Sosial dan Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Matahari Departemen Store TBK di Palembang Square.

#### 2. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan sebagai bahan penelitian selanjutnya, Penelitiae ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan pengetahuan dalam bidang Sumber Daya Manusia.

#### 3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitiae ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi PT. Matahari Departemen Store TBK di Palembang Squer dalam upaya meningkatkan Kinerja Karyawan yang lebih baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., Hasda, S., Fadilla, Z., Taqwin, Masita, Ngurah Ardiawan, K., & Eka Sari, M. (2022). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif* (N. Saputra (ed.)). Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Amihi, D., Lengkong, F. D., & Londa, V. Y. (2019). Interaksi Sosial Anggota Dewan dalam Penyusunan Peratruan Daerah DPRD Kabupaten Halmahera Selatan Provinsi Maluku Utara. *Jurnal Administrasi Publik*, 5(73), 1–11.
- Ariansy, N. I., & Kurnia, M. (2022). Pengaruh Stres Kerja , Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi ( Studi Empiris PT . Telkom Magelang ). *Borobudur Management Review*, 2(1), 1–23. <https://doi.org/10.31603/bmar.v2i2.6820>
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stress Kerja* (Pertama). Semarang University Press.  
[http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484\\_SISTEM PEMBETUNGAN\\_TERPUSAT\\_STRATEGI\\_MELESTARI](http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI)
- Bagus Virgiana, M. K., Nurul Azizah, I., Tadzkirotul Aula, S., Masfia, I., Fahmy, Z., Studi Psikologi, P., Psikologi dan Kesehatan, F., & Islam Negeri Walisongo Semarang, U. (2024). Dukungan Keluarga Sebagai Faktor Penentu Prestasi Akademik Anak Disabilitas Netra. *Observasi : Jurnal Publikasi Ilmu Psikologi*, 2(3), 112–138.  
<https://journal.arikesi.or.id/index.php/Obsesrvasi/article/view/415>
- Bakri, M., & Yadi, R. (2020). Pengaruh Perilaku Kerja, Lingkungan Kerja Dan Interaksi Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada UPT Kementerian Kehutanan Provinsi Aceh. *Serambi Konstruktivis*, 2(4), 37–47.  
<https://irjp.org/index.php/irjbsm/article/view/6>
- Cahyadi, L., & Prastyani, D. (2020). Work Life Balance, Stres Kerja Dan Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja Pada Wanita Pekerja. *Jurnal Ekonomi :*

- Journal of Economic*, 11(2). <https://doi.org/10.47007/jeko.v11i2.3576>
- Cahyathi, I. G. A. W. A., & Riana, I. G. (2023). Peran Work Life Balance Memediasi Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Bank Bri Gatsu Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 12(09), 1866. <https://doi.org/10.24843/eeb.2023.v12.i09.p18>
- Darma, B. (2021). *STATISTIKA PENELITIAN MENGGUNAKAN SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, R2)*. Guepdia. [https://books.google.com/books/about/STATISTIKA\\_PENELITIAN\\_MENGGUNAKAN\\_SPSS\\_U.html?hl=id&id=acpLEAAAQBAJ](https://books.google.com/books/about/STATISTIKA_PENELITIAN_MENGGUNAKAN_SPSS_U.html?hl=id&id=acpLEAAAQBAJ)
- Dinsar, A. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *MANDAR: Management Development and Applied Research Journal*, 3(2), 514. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i4.3798>
- Fadilla, S., & Assyofa, A. R. (2022). Pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 49–56. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v2i2.1523>
- Farih, M., Sukotjo, E., & Adam, L. O. B. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Rsud Kabupaten Konawe Kepulauan). *Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Organisasi (JUMBO)*, 4(3), 145. <https://doi.org/10.33772/jumbo.v4i3.16680>
- Gao, F. V. L., Deti, R., & Ramayani Yusuf. (2023). Analisis Work Life Balance Pada Freelancer. *INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 7(24), 30–37. <https://doi.org/10.30811/ekonis.v24i1.3241>
- Insan, Z., & Zusmawati. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Bupati Kabupaten Solok Selatan. *EKONOMIKA45 : Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 11(1), 70–84. <https://doi.org/10.30640/ekonomika45.v11i1.1793>
- James, A., & Purba, S. D. (2017). EFEK MODERASI DUKUNGAN ORGANISASI DAN MEDIASI WORK-LIFE BALANCE PADA

- PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA (STUDI KASUS KARYAWAN WANITA DI PT BANK CENTRAL ASIA, Tbk.). *Jurnal Manajemen*, 14(1), 53–73.  
<https://doi.org/10.25170/jm.v14i1.797>
- Janna, N. M., & Herianto. (2021). *Artikel Statistik yang Benar*.
- Kurniaty, H. (2020). Pengaruh Stres Lingkungan Kerja, Stres Kerja Organisasi Dan Stres Kerja Pribadi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barito Selatan. *Restorica: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara Dan Ilmu Komunikasi*, 6(2), 70–81.  
<https://doi.org/10.33084/restorica.v6i2.1780>
- Liputan 6. (2024). *Pengertian Interaksi Sosial Adalah: Definisi, Ciri, Syarat, dan Bentuknya*. Liputan 6.  
<https://www.liputan6.com/feeds/read/5784037/pengertian-interaksi-sosial-adalah-definisi-ciri-syarat-dan-bentuknya>
- Lumunon, R. R., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi the Influence of Work Life Balance, Occupational Health and Workload on Employee Job Satisfaction Pt. Tirta Investama. *Jurnal EMBA*, 7(4), 4671–4680.
- Mahyuddin. (2019). *Sosiologi Komunikasi: (Dinamika Relasi Sosial di dalam Era Virtualitas)* (D. F. Mubaraq (ed.)). Penerbit Shofia - CV. Loe.  
[https://books.google.com/books/about/Sosiologi\\_Komunikasi.html?hl=id&id=cijHDwAAQBAJ](https://books.google.com/books/about/Sosiologi_Komunikasi.html?hl=id&id=cijHDwAAQBAJ)
- Mangkunegara, A. . A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (14th ed.). PT Remaja Rosdakarya.
- Masitoh, I., Nurjamaludin, Ramdani, I., Nurjamiludin, I., & Anjar, G. (2024). Psikologi Sosial Dalam Pendidikan Perilaku Bullying Antar Siswa Dan Interaksi Sosial Dinamika Sosial. *Sindoro Cendikia Pendidikan*, 2(12), 41–55.  
<https://doi.org/10.9644/scp.v1i1.332>
- Meidiawati, K., & Mildawati, T. (2020). Pengaruh Size, Growth, Profitabilita, Struktur Modal, Kebijakan Dividen Terhadap Nilai Perusahaan. *Jurnal Ilmu*

- Dan Riset Akuntansi*, 5(2), 1–16.
- Mulia Z, F. (2022). Implementation Of Organizational Culture On Village Owned Enterprises (BUMDes) Village Karangpapak Cisolok Subdistrict Sukabumi District. *Jurnal Ilmu Manajemen Retail (JIMAT)*, 3(1), 55–59. <https://doi.org/>
- Noviani, D. M. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimasa Work From Home pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Indramayu. *Jurnal Syntax Admiration*, 2(11), 2036–2050. <https://doi.org/10.46799/jsa.v2i11.341>
- Nurhabiba, M. (2020). Social support terhadap work-life balance pada karyawan. *Cognicia*, 8(2), 277–295. <https://doi.org/10.22219/cognicia.v8i2.13532>
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1–5.
- Populix. (2020). *Apa itu Work Life Balance? Ini Pentingnya dan Cara Meraihnya*. Populix. <https://info.populix.co/articles/work-life-balance/>
- Pratama, H. P., & Setiadi, I. K. (2021). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Perusahaan Startup di Jakarta. *Business Management Analysis Journal (BMAj)*, 4(2), 145–159.
- Putra, A. R., & Sinambela, E. A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Dosen. *Jurnal Simki Pedagogia*, 4(1), 58–67.
- Respati, B. W., Ihwanudin, M., & Kurniawati, M. (2023). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Performa Karyawan: Peran Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajerial*, 10(02), 179–197. <https://doi.org/10.30587/jurnalmanajerial.v10i02.5363>
- Rijanto, R. (2023). The Effect of Work Stress on Employee Performance. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi, Manajemen*, 1(1), 17–24. <https://ip2i.org/jip/index.php/>
- Runtu, R. H., Pio, R. J., Asaloei, S., Studi, P., Bisnis, A., Ilmu, F., Dan, S., Universitas, P., & Ratulangi, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Pos Cabang Utama Manado. *Productivity*, 3(4), 378–383.
- Safitri, L. N., & Astutik, M. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Dengan Mediasi Stress Kerja. *JMD: Jurnal Riset Manajemen*

- & Bisnis Dewantara, 2(1), 13–26. <https://doi.org/10.26533/jmd.v2i1.344>
- Sahir, S. H. (2022). *Metodelogi Penelitian* (T. Koryati (ed.)). KBM INDONESIA.
- Sari, S. P., & Hasyim, W. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Gaya Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Manufaktur Cikarang. *Ikraith-Ekonomika*, 5(3), 161–167. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v5i3.2451>
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik* (T. Erang (ed.); 1st ed.).
- Sugiyono. (2015). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Alfabetika.*
- Sutrisno, E. (2017). Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Kencana Prenada Media Group* (p. 244).
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja Dan Stres Kerja* (N. Arsalan (ed.)). CV. Penerbit Qiara Media.
- Wardani, L. M. I., & Firmansyah, R. (2021). *Work Life Balance Para Pekerja Buruh*. Penerbi NEM.
- Wiliandari, Y. (2015). Kepuasan Kerja Karyawan. *Society*, 6(2), 81–95. <https://doi.org/10.20414/society.v6i2.1475>

