



LAPORAN PENELITIAN

JUDUL:

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, STRES KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PADA PUSAT OLEH-OLEH TOKO IMA**

Oleh:

Tuti Widiya Ningsih	(2112010082)
Basthoumi Muslih, S.Pd, M.M	(0701018607)
Dyah Ayu Paramitha, M.Ak	(0728068702)

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
JULI 2025**

HALAMAN PENGESAHAN

1. Judul Penelitian : The Influence *Work-Life Balance*, Work Stres, And Work Environment On Employee Satisfaction At The Ima Shop Souvenir Center
2. Ketua
 - a. Nama Lengkap : Tuti Widiya Ningsih
 - b. NPM : 2112010082
 - c. Fak/Prodi : FEB/Manajemen
 - d. Alamat Rumah : Dsn. Jeruk Wangi, Ds. Banjar Dowo, Kec. Lengkong, Kab. Nganjuk
 - e. Telp/HP : 083846525051
 - f. Email : tutiwidiyan@gmail.com
3. Jangka waktu Penelitian : 6 bulan
4. Pembiayaan :
 - a. Diajukan ke YPLP-PT PGRI Kediri : -
 - b. Dari sumber lain : Rp. 15.000.000
 - Jumlah Seluruhnya : Rp. 15.000.000

Mengetahui,
Kaprodi Manajemen

Resha Marlina, M.M.
NIDN. 0721058605

Kediri, 14 Juni 2025
Ketua,


Tuti Widiya Ningsih
NPM. 2112010082

Menyetujui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dr. Amin Tohari, M.Si.
NIDN. 0715078102

KATA PENGANTAR

Puji Syukur Kami panjatkan kehadiran Allah Tuhan Yang Maha Esa, karena hanya atas ridho-Nya tugas penyusunan laporan ini dapat diselesaikan dengan baik. Penyusunan laporan ini merupakan bagian dari rencana penelitian guna penyusunan tugas akhir sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana S1 pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Pada kesempatan ini diucapkan terimakasih yang setulus-tulusnya kepada :

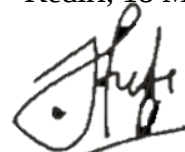
1. Dr. Zainal Afandi, M.M. Selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri.
2. Dr. Amin Tohari, M.Si. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
3. Ibu Restin Meilina, M.M. Selaku Ketua Prodi Studi Manajemen Universitas Nusantara PGRI Kediri
4. Bapak Basthoumi Muslih, S.Pd. M.M., selaku Dosen Pembimbing pertama yang telah membantu dan memotivasi saya untuk menyelesaikan hasil Laporan Penelitian Desiminasi saya.
5. Ibu Dyah Ayu Paramita, M. Ak Selaku Dosen Pembimbing kedua yang telah membimbing dan memberi dukungan dari awal sampai akhir penyusunan Laporan Hasil Penelitian ini
6. Teruntuk kedua orangtuaku tersayang, Ayahanda tercinta Bapak **Juwari** cinta pertamaku my Heroku yang selalu berjuang di bawah terik matahari demi Pendidikan putri tercintanya, terimakasih selalu berjuang dalam mengupayakan yang terbaik untuk kehidupan penulis, berkorban keringat, tenaga dan fikiran, beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan sampai bangku perkuliahan, namun beliau mampu mendidik memberikan motivasi dan dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana. Dan ucapan terimakasih untuk Ibundaku **Sugiyem** surgaku, sahabatku yang tak henti-henti senantiasa memberikan dukungan serta doanya, meskipun sang penulis sering membuat marah tapi beliau yang paling ngerti yang selalu support demi masa depanku yang selalu menjadi rumah dan pendengarku ketika aku capek di luar. Tidak ada kata lain yang bisa ku ucapkan selain kata terimakasih sudah mau berjuang demi pendidikan putri keduamu. Meskipun banyak cacian cemoohan diluar mengenai ekonomi yang tidak stabil dipandang

rendah tapi demi pendidikan kalian selalu senantiasa mau terus support apa yang aku pilih.

7. Ucapan terimakasih untuk Kedua Saudaraku Kakakku Sulis dan Adikku tercintaku Ayu sampaikan terimakasih yang selalu memberikan dukungan/support semangat, do'a, dan motivasinya serta finansial selama saya menempuh pendidikan sehingga saya dapat menyelesaikan hasil karya Seminar Proposal ini dengan baik.
8. Ucapan terimakasih Kepada Nenekku yang selalu memberikan perhatian, support semangat dan bantuan serta dukungan, dan motivasinya selama penyusunan laporan ini.
9. Tak lupa ucapan terimakasih kepada Sahabat-sahabatku tercintaku (Ratih, Elis, Alfi, Heni, Intan, Nabila) dan sahabatku yang lainnya yang tak bisa kusebut satu-satu namanya terimakasih banyak sudah mau terus support dan membantu dalam penyusunan laporan seminar ini.
10. Ucapan terimakasih juga disampaikan kepada pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah banyak membantu menyelesaikan proposal ini.
11. Dan yang terakhir, ucapan Terimakasih untuk Diriku Sendiri yang sudah bertahan sejauh sampai dititik ini melewati segala macam badai. **“LIFE IS CHOICE”** Terimakasih tetap memilih terus berusaha dan meyakinkan dirimu sendiri bisa dititik ini, walaupun kadang ingin putus asa. Terimakasih Mampu bertanggung jawab dalam menyelesaikan apa yang telah dimulai dan dipilih hingga selesai. Terimakasih telah mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan diluar keadaan dan tidak pernah mau memutuskan untuk menyerah. Termakasih juga sudah mau merayakan dirimu sendiri. Kamu keren, Kamu kuat, Kamu hebat, Kamu pasti bisa Tuti Widiya Ningsih.

Disadari bahwa proposal ini masih banyak kekurangan, maka diharap kankritik dan saran-saran yang membangun, dari berbagai pihak sangat diharapkan.

Kediri, 18 Maret 2025



Tuti Widiya Ningsih
NPM: 2112010082

RINGKASAN

Tuti Widiya Ningsih : Pengaruh *Work Life Balance*, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pusat Oleh-Oleh Toko Ima

UMKM merupakan tulang punggung perekonomian Indonesia dengan kontribusi signifikan terhadap PDB dan penyerapan tenaga kerja. Namun, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu tantangan utama yang dihadapi oleh UMKM, termasuk dalam aspek kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti *work-life balance*, stres kerja, dan lingkungan kerja. Kurangnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, tekanan kerja, serta lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja dan berdampak negatif pada produktivitas karyawan. Pusat Oleh-Oleh Toko Ima sebagai salah satu UMKM menghadapi berbagai tantangan internal, seperti beban kerja yang tinggi, jam kerja yang panjang, stres akibat target penjualan, serta lingkungan kerja yang kurang mendukung. Hal ini berdampak pada menurunnya kepuasan kerja karyawan dan berpotensi memengaruhi kualitas pelayanan kepada pelanggan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Work-Life Balance*, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan secara parsial dan simultan pada Pusat Oleh-Oleh Toko Ima. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai tetap Toko Ima, dengan jumlah sampel sebanyak 30 responden. Teknik analisis data yang digunakan mencakup uji asumsi klasik, regresi linier berganda, koefisien determinasi, dan uji hipotesis menggunakan SPSS versi 16. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sementara itu, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja tidak menunjukkan pengaruh positif yang signifikan secara parsial, namun secara simultan ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini memberikan kontribusi dalam literatur manajemen SDM khususnya terkait pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, pengelolaan stres kerja, dan penerapan *work-life balance* di sektor UMKM. Hasilnya diharapkan dapat menjadi dasar bagi UMKM dalam merancang kebijakan yang meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan, serta mendorong produktivitas dan keberlanjutan bisnis.

Kata Kunci : *Work Life Balance*, Stres kerja, Lingkungan kerja

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
KATA PENGANTAR	iii
RINGKASAN.....	iv
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Tujuan Penelitian.....	4
BAB II KAJIAN TEORI	
A. Kepuasan Kerja Karyawan	5
1. Pengertian Kepuasan Kerja Karyawan	5
2. Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan.....	5
3. Indikator – Indikator Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan.	6
B. <i>Work Life Balance</i>	7
1. Pengertian <i>Work Life Balance</i>	7
2. Faktor Yang Mempengaruhi <i>Work Life Balance</i>	8
3. Indikator -Indikator Yang Mempengaruhi <i>Work Life Balance</i>	8
C. Stres Kerja	9
1. Pengertian Stress Kerja.....	9
2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja	10
3. Indikator – Indikator yang Mempengaruhi Stres Kerja.....	12
D. Lingkungan Kerja	12
1. Pengertian Lingkungan Kerja.....	12
2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	13
3. Indikator – Indikator Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	14
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Deskripsi Metode Penelitian.....	16

1. Variabel Bebas (<i>Independen</i>)	16
2. Variabel Terikat (<i>Dependen</i>)	16
B. Rincian Proses Pengumpulan Data	17
C. Sasaran Penelitian	17
D. Instrumen Penelitian	18
1. Pengembangan Penelitian	18
2. Validitas dan Reliabilitas Instrumen	22
E. Prosedur Analisis Data	25
1. Uji Asumsi Klasik	25
2. Analisis Regresi Linier Berganda	27
3. Uji Koefisiensi Determinasi ($\text{Adjusted } R^2$)	27
4. Hipotesis	28
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	30
1. Karakteristik Responden	30
2. Uji Asumsi Klasik	31
3. Analisis Regresi Linier	33
4. Uji t (Secara Parsial)	35
5. Uji F	36
6. Koefisien Determinasi	36
B. Pembahasan	37
1. Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Secara Parsial Terhadap Kepuasan Kerja	37
2. Pengaruh Stres Kerja Secara Parsial Terhadap Kepuasan Kerja	38
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Secara Parsial Terhadap Kepuasan Kerja	39
4. Pengaruh <i>Work Life Balance</i> , Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Terhadap Kepuasan Kerja	39
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	41
B. Saran	42
DAFTAR PUSTAKA	44
LAMPIRAN	48

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian	20
Tabel 3.2 Skala Likert	22
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas	23
Tabel 3.4 Hasil Uji Reliabilitas	25
Tabel 4. 1 Hasil uji persamaan regresi linier berganda	30
Tabel 4. 2 Hasil Uji T (Parsial)	32
Tabel 4. 3 Hasil Uji F	34
Tabel 4.4 Hasil Uji T (Parsial).....	35
Tabel 4.5 Hasil Uji F	36
Tabel 4.6 Hasil Koefisien Determinasi	37

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Uji Normalitas	31
Gambar 4.2 Uji heteroskedastisitas	33

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Surat Izin Penelitian.....	49
Lampiran 2 : Surat Balasan Penelitian	50
Lampiran 3 : Instrumen Penelitian	51
Lampiran 4 : Screenshoot Kusioner Penelitian	55
Lampiran 5 : Tabulasi Angket dan Output SPSS	56
Lampiran 6: Artikel yang Dipublikasikan.....	62

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan UMKM merupakan pilar terpenting dalam perekonomian Indonesia. Berdasarkan data Kementerian Koperasi dan UKM, jumlah UMKM tahun 2021 mencapai 64,2 juta dengan kontribusi terhadap PDB sebesar 61,07% atau senilai 8.573,89 triliun rupiah. Kontribusi UMKM terhadap perekonomian Indonesia meliputi kemampuan menyerap 97% dari total tenaga kerja yang ada serta dapat menghimpun sampai 60,4% dari total investasi. Namun, tingginya jumlah UMKM di Indonesia juga tidak terlepas dari tantangan yang ada menurut (Haryo, 2021).

Tantangan yang dihadapi dalam menjalankan bisnis UMKM adalah hal mengelola dan mengurus manajemen SDM. Salah satu bidang yang memberikan pengaruh besar dalam berjalannya bisnis UMKM. Maka, hal ini perlu ditanamkan dan diperhatikan untuk pelaku UMKM supaya kedepannya tidak ada permasalahan yang menghambat perusahaan dalam menjalankan bisnis. Pentingnya perencanaan maupun pengelolaan manajemen SDM-nya kerap hal ini akan menjadi lebih baik dalam perkembangan bisnisnya (Muslih, 2024).

Pentingnya memperhatikan kepuasan kerja yang menjadi tolak ukur kepuasan kerja karyawannya. Kepuasan kerja merupakan serangkaian yang berkaitan dengan bagaimana karyawan terhadap pekerjaannya dan terhadap berbagai macam aspek dari pekerjaan tersebut, sehingga kepuasan kerja sangat berkaitan dengan sejauh mana karyawan puas atau tidak puas dengan pekerjaannya (Nurpratama & Yudianto, 2022). Kepuasan kerja juga merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Keseimbangan antara kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi *Work life balance* bisa menjadi alternatif yang merupakan alokasi waktu dan energi psikologis yang dimana seseorang mampu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi/keluarganya untuk mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya (Paryanti & Aprianti, 2022).

Seperti yang kita ketahui kurangnya keseimbangan antara dunia pekerjaan juga berpengaruh terhadap stress kerja karyawannya. Stres kerja merupakan salah satu permasalahan serius yang menimpa setiap karyawan di tempat kerjanya. Stres dapat timbul sebagai akibat dari tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Stres yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan mempengaruhi kepuasan kerjanya, sehingga manajemen perlu untuk meningkatkan mutu lingkungan organisasional bagi karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka kepuasan kerja karyawan akan menurun atau sebaliknya, semakin rendah stres kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.

Selain, masalah kondisi seorang pekerja adapun masalah lingkungan organisasi juga menjadi gejala yang penting sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisiensi didalam pekerjaan. Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi yang ada di tempat kerja yang dapat berbentuk ruang kerja dan tata letak, sarana dan hubungan kerja dengan rekan kerjanya (Paryanti & Aprianti, 2022). Lingkungan kerja juga salah satu karakteristik dalam pemenuhan kepuasan kerja karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kesesuaian lingkungan kerja yang nyaman dapat menciptakan kepuasan bagi karyawan. Sehingga kondisi yang nyaman akan memberikan dampak kepuasan dimana akan menunjukan keterlibatan seperti alat timbal balik bagi perusahaan yang menguntungkan berdasarkan teori pertukaran sosial yang dikemukakan, bahwa input berpengaruh terhadap output sehingga berpengaruh terhadap hasil kepuasan kerja (Pitoyo & Handayani, 2022). Faktor lingkungan kerja yang faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi dimana antar lingkungan kerja dengan kinerja terdapat hubungan

yang positif, dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu organisasi. Oleh karena itu faktor lingkungan kerja pada organisasi harus diperhatikan oleh organisasi agar para pegawai dapat bekerja secara optimal, nyaman, aman, dan memiliki motivasi tinggi untuk bekerja lebih produktif demi tercapainya tujuan organisasi menurut (Junaidi, 2021).

Pusat Oleh-oleh Toko Ima adalah sebuah toko yang menjual berbagai macam oleh-oleh khas daerah. Toko ini didirikan dengan tujuan untuk mempromosikan dan melestarikan budaya daerah melalui produk-produk oleh-oleh yang berkualitas. Pusat Oleh-Oleh Toko IMA saat ini menghadapi masalah terkait dengan kepuasan kerja karyawan yang dimana adanya karyawan merasa bahwa beban kerja yang tinggi dan jam kerja yang panjang membuat mereka sulit untuk menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan. Karyawan merasa stres karena tekanan untuk memenuhi target penjualan dan menghadapi situasi yang tidak terduga di tempat kerja. Karyawan merasa bahwa lingkungan kerja yang kurang kondusif dan kurangnya fasilitas yang memadai membuat mereka merasa tidak nyaman dan tidak puas dengan pekerjaan mereka. Sehingga dampak dari masalah – masalah dapat berdampak negatif pada kepuasan kerja karyawan yang pada akhirnya dapat mempengaruhi produktivitas dan kualitas pelayanan kepada pelanggan.

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan pada UMKM Pusat Oleh-Oleh Toko Ima. Tantangan internal seperti pengelolaan manajemen SDM, *work-life balance*, stres kerja, dan lingkungan kerja menjadi masalah yang sering kali diabaikan. Pada Toko Ima, permasalahan ini terlihat dari rendahnya kepuasan kerja karyawan akibat beban kerja berlebihan, jam kerja panjang, tekanan target, serta lingkungan kerja yang kurang mendukung.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis lebih lanjut peneliti mengambil judul **“Pengaruh *Work Life Balance*, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Pusat Oleh-**

Oleh Toko Ima”. Penelitian ini diharapkan memberikan rekomendasi strategis bagi pelaku UMKM untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan sekaligus memperkuat kontribusi UMKM terhadap perekonomian nasional.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan pada penelitian untuk mengetahui pengaruh *work life balance*, stres kerja dan lingkungan kerja baik secara parsial atau simultan terhadap kepuasan karyawan. Berdasarkan tujuan diatas pada penelitian ini, yaitu :

1. Untuk menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kinerja karyawan pada pusat oleh-oleh toko Ima.
2. Untuk menganalisis stres kerja terhadap kepuasan kinerja karyawan pada pusat oleh-oleh toko Ima.
3. Untuk menganalisis lingkungan kerja terhadap kepuasan kinerja karyawan pada pusat oleh-oleh toko Ima.
4. Untuk menganalisis pengaruh *work-life balance*, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kinerja karyawan pada pusat oleh-oleh toko Ima.

DAFTAR PUSTAKA

- Amelsa Santoso, E., Yudho Laksono, P., Muslih, B., & Muslih, B. (2022). Impelementasi Digital Campaign Melalui Media Sosial Sebagai Strategi Pengembangan Ruang Belajar Aqil. *Jurnal Analisis Manajemen*, 8(1), 10–17. <https://doi.org/10.32520/jam.v8i1.2109>
- Astuti, D., Luthfiana, H., Putri, N. H., Alieviandy, N. S., Sari, N. S., & Pratama, N. A. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja: Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Insentif (Literature Review Manajemen Kinerja) DOI <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i2>. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 199–214.
- Ayunasrah, T., Ratnawati, R., Diana, R., & Ansari, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 4(1), 1–10. <https://doi.org/10.55542/juiim.v4i1.147>
- Basthoumi. (2017). Motivasi Ekstrinsik Individu : Analisis Kinerja Karyawan Medis Rumah Sakit. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan*, 2(2013), 30–39.
- 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>
- Dian, S., Hasyim, F., Pratiwi, R. D., & Wahyudi, T. (2024). *Work Life Balance Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Perawat Di Instalasi Rawat Inap Di Rumah Sakit Umum Daerah Haji Makassar*. 1(2).
- Febriana, S., Piscesta, F., & Putranto, Y. A. (2022). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Stres Kerja Pada Akuntan Pendidik Di Kota Palembang. *Jurnal Informasi Akuntansi (JIA)*, 1(2), 129–140. <https://doi.org/10.32524/jia.v1i2.655>
- 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>
- Ghozali, I. (2018). Application of multivariate analysis with IBM SPSS 25 Program. In *Agency* (Vol. 1, Issue 1, pp. 1–99).
- Haryo. (2021). *UMKM Menjadi Pilar Penting dalam Perekonomian Indonesia*. 1–1. www.ekon.go.id

- Junaidi, J. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 1(4), 411–426. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i4.720>
- Manda, B. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Manegggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170.
- Masfi, U. (2019). Utilization of Tax Incentives, Tax Services and Existence of Tax Sanctions on Tax Compliance in Submitting SPT and Micro Business Sustainability at Kediri City during COVID-19 Pandemic. *Sustainability (Switzerland)*, 11(1), 1–14.
- Melania, I. M., Wardhani, R. K., & Munaroh, N. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Karya Pala Kediri. *Journals of Economics and Business Mulawarman*, 18(4), 2021–2554. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA>
- Mujahidin, N., Kasran, M., Sampetan, S., & Palopo, U. M. (2023). The Influence Of Work-Life Balance, Work Stress And Work Environment On Employee Performance In The Regional Financial And Asset Management Agency In Palopo City Pengaruh Work-Life Balance, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada B. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(2), 2213–2206. <http://journal.yrpioku.com/index.php/msej>
- Muliawati. (2020). Peran Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial: Studi Literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen*, XX(XX), 606–620.
- Muslih. (2024). Structural Equation Modeling: Taxpayer Compliance of Msmes in Kediri City. *Revista de Gestao Social e Ambiental*, 18(7), 1–17. <https://doi.org/10.24857/rgsa.v18n7-078>
- Nawarcono, W. N., & Setiono, A. (2021). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja. *Kajian Ekonomi Dan Bisnis*, 16(2), 161–174. <https://doi.org/10.51277/keb.v16i2.101>
- Nugraha, K. A., Fauji, D. A. S., & Paramitha, D. A. (2024). Terhadap Kinerja Karyawan Pada Swalayan Super Top. 3, 319–327.
- Nurpratama, M., & Yudianto, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Kpu Kabupaten Indramayu. *Jurnal Investasi*, 8(1), 36–46. <https://doi.org/10.31943/investasi.v8i1.184>

- Paramitha, D. A., & Liana, L. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rattan House Furniture Semarang. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 5(1), 469.
- Paryanti, Y. I., & Aprianti, K. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Bima. *(STIE) Bima*, 1(1), 21–28.
- Pitoyo, D. J., & Handayani, W. P. P. (2022). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 9(2), 152–159. <https://doi.org/10.21107/jsmb.v9i2.17794>
- Purnomo, H., Sardanto, R., & Muslih, B. (2021). Signifikansi Harga, Fasilitas Dan Layanan Terhadap Kepuasan Konsumen Jasa Hotel. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 11(1), 67–78. <https://doi.org/10.37932/j.e.v11i1.167>
- Sholihin, U. (2021). Dampak Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid 19 dengan Kepuasan Kerja sebagai Variable Intervening. *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)*, 6(1), 86–99. <http://ejournal.uniska-kediri.ac.id/index.php/ManajemenKewirausahaan>
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D* (Sutopo (ed.); Kedua). ALFABETA.
- Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.
- Windika Putri. (2023). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2), 293–305.
- Wulandari, I. D. A. I., Mendra, I. W., & Harwaty, T. I. S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Camat Banjarnegara Kabupaten Klungkung. *Jurnal Emas*, 2(1), 51–70.
- Yogiswara, R. E., & Kerja. (2024). *Pengaruh fasilitas kerja, komitmen kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada fortuna trans malang*. 575–583.

