

PENGARUH BEBAN KERJA DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP KEPUASAN KERJA PT. X

Sherine Monique Princessa
Universitas Negeri Jakarta

| | | |
|-------------------------------|-----------------------|------------------------|
| Correspondence | | |
| Email: sherinerusli@gmail.com | No. Telp: | |
| Submitted 17 Juli 2024 | Accepted 20 Juli 2024 | Published 27 Juli 2024 |

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan work life balance terhadap kepuasan kerja PT. X. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh sebanyak 50 responden. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan uji instrument validitas dan reabilitas, uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Data yang telah terkumpul diolah menggunakan *software* SPSS. Hasil dari analisis yang telah dilakukan adalah beban kerja merupakan variabel yang dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT.X. Meskipun beban kerja. Artinya jika beban kerja dapat diolah dengan baik maka akan meningkatkan kepuasan kerja. Hasil penelitian selanjutnya menunjukkan bahwa work – life balance merupakan variabel yang dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasa kerja. Hal ini membuktikan bahwa jika work life balance meningkat, maka kepuasan kerja karyawan PT. X juga akan meningkat. Beban kerja dan work life balance merupakan variabel yang secara bersamaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Jika karyawan dapat mengelola beban kerja mereka menjadi seimbang, maka mereka akan mendapatkan kepuasan kerja yang tinggi. Dan jika mereka dapat mengelola kehidupan pribadi dengan pekerjaannya dengan baik maka akan mencapai kepuasan kerja yang tinggi pula.

Kata kunci: Beban Kerja, Work Life Balance, Job Satisfaction

Abstract

This study was conducted to determine the effect of workload and work life balance on job satisfaction at PT X. This research uses quantitative methods, with sampling techniques using saturated samples of 50 respondents. The analysis technique in this study uses validity and reliability instrument tests, classical assumption tests, and hypothesis testing. The data that has been collected is processed using SPSS software. The result of the analysis that has been carried out is that workload is a variable that is stated to have a positive and significant effect on job satisfaction in PT.X employees despite workload. This means that if the workload can be processed properly, it will increase job satisfaction. The results of further research show that work - life balance is a variable that is stated to have a positive and significant effect on job satisfaction. This proves that if work life balance increases, then the job satisfaction of PT X employees will also increase. Workload and work life balance are variables that simultaneously affect job satisfaction. If employees can manage their workload to be balanced, then they will get high job satisfaction. And if they can manage their personal life with their work well, they will also achieve high job satisfaction.

Keywords: Workload, Work Life Balance, Job Satisfaction

Pendahuluan

Indonesia merupakan salah satu negara dengan dengan penduduk terbanyak di dunia, yaitu urutan ke empat setelah India, Tiongkok dan Amerika Serikat. Untuk meningkatkan perekonomian di Indonesia, dibutuhkan banyak lapangan kerja untuk memenuhi kebutuhan ratusan juta jiwa penduduknya. Dari berbagai macam industri yang ada, industri *retail* merupakan salah satu industri yang berpengaruh pada perekonomian di Indonsia karena telah menjangkau ke seluruh daerah di negeri ini. Dengan banyaknya industri retail yang ada maka lapangan pekerjaan akan semakin banyak. Banyaknya lapangan kerja yang ada membuat seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka sehari-hari. Ketika kebutuhan hidupnya sudah terpenuhi maka karyawan merasa senang dan nyaman dengan pekerjaannya, sehingga mereka memiliki kepuasan kerja yang maksimal.

Kepuasan kerja menurut Locke dalam Inayat dan Khan (2021) adalah perasaan yang bahagia dan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan dan pengalaman kerja

seseorang. Kepuasan kerja juga merupakan salah satu area yang rumit, yang terdiri dari berbagai macam perasaan dan kondisi. Semakin kompetitif dan kompleksnya lingkungan kerja dari hari ke hari, maka kepuasan kerja dan hubungan dengan kinerja karyawan semakin penting. Saat peneliti melakukan penelitian di perusahaan ini, peneliti menemukan bahwa banyak karyawan yang bekerja di PT. X yang memiliki rasa kurang puas dengan pekerjaan mereka. Hal ini didukung dengan data keterlambatan karyawan. Di bawah ini merupakan data keterlambatan PT. X.

Data keterlambatan karyawan PT. X Bulan Januari-Mei 2024

| Bulan | jumlah karyawan | jumlah hari kerja | jumlah kehadiran karyawan seharusnya | jumlah keterlambatan | presentase keterlambatan |
|----------|-----------------|-------------------|--------------------------------------|----------------------|--------------------------|
| Januari | 50 | 23 | 1150 | 134 | 12% |
| Februari | 50 | 18 | 900 | 82 | 9% |
| Maret | 50 | 18 | 900 | 141 | 16% |
| April | 50 | 17 | 850 | 96 | 11% |
| Mei | 50 | 18 | 900 | 63 | 7% |
| | | | Rata-rata | 103,2 | 11% |

Keterlambatan karyawan paling tinggi terjadi bulan Maret. Hal ini terjadi karena pada pertengahan bulan Maret bertepatan dengan bulan puasa. Jam masuk PT X. adalah pukul 09.00 dan jam pulang pukul 18.00 dengan toleransi terlambat selama 10 menit. Pada bulan puasa, jam masuk kantor dimajukan setengah jam lebih awal menjadi 08.30 dan pulang lebih awal yaitu jam 16.30. Selama bulan puasa banyak karyawan yang terlambat datang ke kantor.

Faktor yang mempengaruhi keterlambatan karyawan adalah hubungan yang kurang baik antar karyawan. Beberapa karyawan yang merasa tidak senang bertemu dengan rekan kerjanya terlalu lama sehingga mereka datang terlambat dari waktu yang telah ditentukan. Hal ini tentu saja mempengaruhi hubungan interpersonal dan kepuasan kerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang meneliti hal ini, Byars; Moorhead dalam Gebre (2019) mengatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi, pergantian karyawan, keterlambatan kecelakaan dan keluhan karyawan. Tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi juga menghasilkan produktivitas yang lebih besar dan tingkat kepuasan hidup yang lebih tinggi juga menghasilkan produktivitas yang lebih besar dan tingkat kepuasan hidup yang lebih tinggi.

Selain keterlambatan, ketidakhadiran karyawan juga menjadi faktor ketidakpuasan karyawan. Di bawah ini merupakan data ketidakhadiran karyawan.

Tabel 1. 1 Data ketidakhadiran karyawan PT. X Bulan Januari-Mei 2024

| Bulan | Jumlah karyawan | Jumlah hari kerja | Jumlah kehadiran karyawan seharusnya | Jumlah ketidakhadiran karyawan | Presentase ketidakhadiran |
|----------|-----------------|-------------------|--------------------------------------|--------------------------------|---------------------------|
| Januari | 50 | 23 | 1150 | 114 | 9,9% |
| Februari | 50 | 18 | 900 | 53 | 5,9% |
| Maret | 50 | 18 | 900 | 55 | 6,1% |
| April | 50 | 17 | 850 | 52 | 6,1% |
| Mei | 50 | 18 | 900 | 61 | 6,8% |
| | | | Rata-rata | 67 | 7,0% |

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2024.

Flippo dalam Gede et al (2023) menyatakan bahwa persentase absensi dengan nilai 0% sampai 2% dinyatakan tingkat ketidakhadiran yang normal, nilai 3% sampai dengan 10% dinyatakan tingkat ketidakhadirannya tinggi, dan nilai diatas 10% dinyatakan tidak wajar dengan alasan nilai ketidakhadirannya terlalu tinggi.

Dari tabel di atas dapat dilihat rata – rata ketidakhadiran karyawan sebesar 7%. Ketidakhadiran terjadi paling banyak pada bulan Januari. Hal ini terjadi karena pada bulan Januari banyak yang tidak masuk setelah hari libur tahun baru 2024. Dari tabel diatas dapat dilihat tingkat ketidakhadiran tertinggi keduadalah pada bulan Mei. Salah satu alasannya karena banyak yang memperpanjang cuti mereka meskipun sudah ditetapkan hari cuti bersama nasional. Dilansir dari Price (2023) ketidakhadiran adalah ketika karyawan secara rutin tidak masuk ke tempat kerja tanpa alasan yang jelas. Alasan - alasan yang memicu ketidakhadiran karyawan antara lain sakit atau kelelahan karena pekerjaannya, tidak memiliki semangat untuk bekerja, karyawan berada di tempat kerja tetapi pikiran mereka tidak berada di tempat kerja, masalah pribadi.

Salah satu alasan ketidakhadiran adalah sakit atau kelelahan. Penyebab dari kelelahan kerja ini berasal dari beban kerja yang cukup tinggi. Menurut Ingusci et al., (2021), beban kerja adalah tuntutan kerja tradisional yang ditandai dengan perlunya bekerja lebih cepat, memberikan tanggapan yang lebih cepat, melakukan banyak tugas, dan menyelesaikan beberapa proyek pada saat yang sama

Untuk mengetahui memperkuat bagaimana beban kerja di PT. X, peneliti melakukan penelitian pra-riset yang diisi oleh 50 karyawan. Di bawah ini merupakan survey pra riset variabel beban kerja.

Tabel 1. 2 kuesioner pra-survey mengenai beban kerja

| | Tidak Pernah | Jarang | Kadang - Kadang | Sering | Selalu |
|--------------------------------------------------------------------------------|-------------------|------------|-----------------|--------|-------------|
| Seberapa sering Anda merasa beban kerja Anda terlalu berat? | 6 | 17 | 23 | 4 | |
| | Sangat tidak adil | Tidak adil | netral | adil | Sangat adil |
| Apakah Anda merasa beban kerja Anda adil dibandingkan dengan rekan kerja Anda? | | | 30 | 18 | 2 |
| | Tidak Pernah | Jarang | Kadang - Kadang | Sering | Selalu |
| Seberapa sering Anda mengalami stress karena beban kerja | 7 | 10 | 25 | 4 | 4 |

Beratnya beban kerja dapat berdampak pada mental seseorang sehingga dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan. ketika tugas – tugas ini melebihi kognitif seseorang, mereka akan merasa beban kerja mereka terlalu berat. Penyebab beratnya beban kerja adalah salah satunya karena beberapa karyawan melakukan pekerjaan yang seharusnya tidak dilakukan

oleh mereka. Beban kerja yang karyawan dapatkan menjadi tidak seimbang sebab beban pekerjaan mereka tercampur dengan beban kerja dari rekan yang lain.

Beban kerja yang berlebihan ini juga mempengaruhi keseimbangan hidup dan kerja seseorang. Keseimbangan hidup dan kerja *atau work-life balance* adalah hubungan antara pekerjaan dan aspek non pekerjaan dalam kehidupan seseorang, dimana untuk mencapai hal tersebut biasanya dipahami sebagai membatasi satu sisi, untuk memiliki lebih banyak waktu bagi yang lain (Kelliher et al., 2019).

Untuk meneliti *work-life balance*, peneliti membuat kuesioner pra riset untuk menguatkan penelitian ini. di bawah ini adalah daftar pertanyaan pra-riset.

Tabel 1. 3 kuesioner pra-survey mengenai work – life balance

| | Tidak Pernah | Jarang | Kadang - Kadang | Sering | Selalu |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|-----------------|-----------------|-----------|------------------|
| Seberapa sering pekerjaan Anda mengganggu waktu yang seharusnya untuk keluarga atau kegiatan pribadi? | 10 | 34 | 6 | | |
| | Sangat tidak fleksibel | Tidak fleksibel | Netral | Fleksibel | Sangat fleksibel |
| Seberapa fleksibel jam kerja Anda? | 8 | | 30 | 10 | 2 |
| | Sangat Tidak Puas | Tidak Puas | Netral | Puas | Sangat Puas |
| Seberapa puas anda dengan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi | | | 30 | 15 | 5 |

Pada pertanyaan seberapa sering pekerjaan Anda mengganggu waktu yang seharusnya untuk keluarga atau kegiatan pribadi banyak yang memilih jarang dengan total 34 karyawan. Dengan kata lain mereka merasa waktu yang seharusnya untuk urusan pribadi atau untuk keluarga digunakan untuk mengerjakan tugas – tugas. Hal ini diperkuat saat peneliti bertanya kepada salah satu karyawan. Saat hari libur, terkadang atasan meminta tolong untuk melakukan suatu pekerjaan sehingga waktu yang seharusnya untuk diri sendiri atau untuk keluarga menjadi berkurang.

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Inegbedion et al., 2020) , terdapat hubungan yang positif antara beban kerja dan kepuasan kerja beban kerja yang adil dapat meningkatkan kepuasan kerja. Beban kerja yang tidak adil mempengaruhi kepuasan kerja secara negative. Dengan kata lain, persepsi karyawan terhadap beban kerja mempengaruhi kepuasan kerja.

Tinjauan pustaka

Kepuasan kerja menurut Evans dalam (Toropova et al., 2021) adalah kondisi pikiran seseorang yang menentukan sejauh mana mereka merasakan kebutuhan yang berhubungan dengan pekerjaan yang harus dipenuhi. Menurut Locke dalam (Inayat & Jahanzeb Khan, 2021), kepuasan kerja adalah perasaan yang bahagia dan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan dan pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja merujuk pada campuran dari kognitif, psikologis, dan faktor lingkungan yang dapat membuat seseorang merasa puas atau merasa tidak puas. Kepuasan kerja merepresentasikan emosi yang positif dan negative pekerja terhadap posisi pekerjaan mereka (Phuong & Tran, 2020)

Beban kerja atau beban kerja adalah tuntutan kerja tradisional yang di tandai dengan perlunya bekerja lebih cepat, melakukan banyak tugas dan menyelesaikan beberapa proyek pada saat yang sama (Ingusci et al., 2021). Beban kerja mengacu pada nilai kuantitatif tugas dan tanggung jawab yang harus ditangani karyawan setiap hari (Charoensukmongkol, 2022). Apa yang dirasakan para karyawan dalam mengantisipasi beban kerja yang tinggi mungkin berbeda menurut upaya mengantisipasi mereka. Di satu pihak, para karyawan boleh jadi khawatir tentang hari kerja mereka berikutnya, yang dapat menimbulkan ketegangan bahkan sebelum hari kerja dimulai (Casper & Sonnentag, 2020). Dari ketiga pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah tuntutan pekerjaan yang harus ditangani karyawan setiap harinya. Tuntutan pekerjaan tersebut antara lain adalah melakukan banyak pekerjaan dengan cepat dan dalam waktu yang sama. Hal ini mengakibatkan karyawan merasa khawatir dan merasa tegang akan hari kerja esok

Work-life balance adalah hubungan antara pekerjaan dan aspek non pekerjaan dalam kehidupan seseorang, dimana untuk mencapai hal tersebut biasanya dipahami sebagai membatasi satu sisi, untuk memiliki lebih banyak waktu bagi yang lain (Kelliher et al., 2019). *Work – life balance* merujuk pada kemampuan setiap individu, terlepas dari jenis kelamin, untuk mengkoordinasi pekerjaan dan kewajiban keluarga dengan berhasil (Hjálmsdóttir & Bjarnadóttir, 2021). Keseimbangan dalam kehidupan bukan hanya berarti adanya pembagian waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, melainkan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, melainkan juga untuk dapat bekerja di bidang profesional, sambil mempertahankan waktu dan energy yang digunakan untuk kehidupan pribadi (Lonska et al., 2021).

Metode Penelitian dan Hasil

Penelitian eksplanasi merupakan penelitian yang menjabarkan posisi antara variabel yang dan hubungan antara satu variabel dengan yang lain dengan melakukan pengujian hipotesis yang telah dirumuskan. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan skala *likert*. Penelitian ini menggunakan skala 1-4. Alasan peneliti memilih skala 1-4 adalah untuk menghindari responden yang menjawab pertanyaan yang bersifat netral atau ambigu.

Teknik analisis data

Uji instrument validitas

Berdasarkan nilai N yang telah ditentukan, maka nilai r table yang digunakan adalah 0,2787. Apabila Nilai r hitung lebih besar dari 0,2787, maka instrument kuesioner tersebut dianggap valid

| variabel | butir | r hitung | r tabel | keterangan |
|-----------------------|-------|----------|---------|------------|
| kepuasan kerja (Y) | Y.1 | 0,809 | 0,2732 | Valid |
| | Y.2 | 0,855 | 0,2732 | Valid |
| | Y.3 | 0,765 | 0,2732 | Valid |
| | Y.4 | 0,836 | 0,2732 | Valid |

| | | | | |
|------------------------------|------|-------|--------|-------|
| | Y1.5 | 0,813 | 0,2732 | Valid |
| | Y.6 | 0,800 | 0,2732 | Valid |
| | Y.7 | 0,851 | 0,2732 | Valid |
| | Y.8 | 0,833 | 0,2732 | Valid |
| | Y.9 | 0,839 | 0,2732 | Valid |
| | Y.10 | 0,781 | 0,2732 | Valid |
| Beban Kerja (X1) | X1.1 | 0,829 | 0,2732 | Valid |
| | X1.2 | 0,882 | 0,2732 | Valid |
| | X1.3 | 0,865 | 0,2732 | Valid |
| | X1.4 | 0,830 | 0,2732 | Valid |
| | X1.5 | 0,856 | 0,2732 | Valid |
| | X1.6 | 0,880 | 0,2732 | Valid |
| Work-Life Balance (X2) | X2.1 | 0,829 | 0,2732 | Valid |
| | X2.2 | 0,882 | 0,2732 | Valid |
| | X2.3 | 0,865 | 0,2732 | Valid |
| | X2.4 | 0,830 | 0,2732 | Valid |
| | X2.5 | 0,856 | 0,2732 | Valid |
| | X2.6 | 0,880 | 0,2732 | Valid |

Uji Instrumen Uji Reabilitas

Tabel 4. 1 hasil uji reabilitas Beban Kerja

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .926 | 6 |

Sumber: data diolah oleh peneliti

Pada hasil uji reabilitas variabel beban kerja, nilai *Cronbach's alpha* menunjukkan nilai 0.926. Nilai tersebut lebih besar dari nilai koefisien Cronbach alpha sebesar 0.60. Hal ini dapat membuktikan jika variabel beban kerja menunjukan hasil yang reliabel.

Tabel 4. 2 Hasil uji reabilitas work - life balance

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .897 | 6 |

Sumber: data diolah oleh peneliti

Pada hasil uji reabilitas variabel beban kerja, nilai *Cronbach's alpha* menunjukkan nilai 0.897. Nilai tersebut lebih besar dari nilai koefisien Cronbach alpha sebesar 0.60. Hal ini dapat membuktikan jika variabel beban kerja menunjukan hasil yang reliabel.

Tabel 4. 3 Hasil uji reabilitas kepuasan kerja

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .949 | 10 |

Pada hasil uji reabilitas variabel kepuasan kerja, nilai *Cronbach's alpha* menunjukkan nilai 0.897. Nilai tersebut lebih besar dari nilai koefisien Cronbach alpha sebesar 0.60. Hal ini dapat membuktikan jika variabel kepuasan kerjamenujukkan hasil yang reliabel. Dari hasil uji yang telah dilakukan, dapat di katakan jika semua variabel tersebut valid dan realibel Asumsi klasik

a. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|--------------------------------|--------------------------|-------------------------|
| | N | 50 |
| Normal Parameters ^a | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 4.23100740 |
| | Most Extreme Differences | |
| | Absolute | .096 |
| | Positive | .074 |
| | Negative | -.094 |
| | Kolmogorov-Smirnov Z | .678 |
| | Asymp. Sig. (2-tailed) | .748 |

a. Test distribution is Normal.

Pada uji normalitas di atas, dapat dilihat jika nilai *asympt. Sig (2 tailed)* sebesar 0.748. Berdasarkan kriteria untuk uji normalitas, variabel – variabel ini dapat dikatakan normal. Alasan dapat dikatakan normal karena nilai *asympt. Sig (2 tailed)* lebih besar dari nilai signifikansi.

b. Uji linearitas

ANOVA Table

| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-----------|---------------------------|--------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| Y * X1 | Between Groups (Combined) | | 865.405 | 11 | 78.673 | 3.010 | .006 |
| | | Linearity | 557.782 | 1 | 557.782 | 21.341 | .000 |
| | | Deviation from Linearity | 307.623 | 10 | 30.762 | 1.177 | .336 |
| | Within Groups | | 993.175 | 38 | 26.136 | | |
| | Total | | 1858.580 | 49 | | | |

Pada hasil uji linearitas di atas, signifikansi linearity untuk variabel kepuasan kerja terhadap beban kerja sebesar 0.000. Maka dapat dikatakan jika signifikansi linearity lebih kecil dari 0.005. Hal ini menunjukkan jika terdapat hubungan yang linear antara beban kerja terhadap kepuasan kerja.

ANOVA Table

| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-----|---------------|--------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| Y * | Between | (Combined) | 1250.258 | 11 | 113.660 | 7.100 | .000 |
| X2 | Groups | Linearity | 884.904 | 1 | 884.904 | 55.277 | .000 |
| | | Deviation from Linearity | 365.354 | 10 | 36.535 | 2.282 | .033 |
| | Within Groups | | 608.322 | 38 | 16.008 | | |
| | Total | | 1858.580 | 49 | | | |

Pada hasil uji linearitas di atas, signifikansi linearity untuk variabel kepuasan kerja terhadap *work – life balance* sebesar 0.000. Maka dapat dikatakan jika signifikansi *linearity* lebih kecil dari 0.005. Hal ini menunjukkan jika terdapat hubungan yang linear antara *work life balance* terhadap kepuasan.

c. Uji multikolinearitas

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 3.813 | 2.691 | | 1.417 | .163 | | |
| | Beban Kerja | .386 | .170 | .265 | 2.274 | .028 | .740 | 1.351 |
| | Work Life Balance | .987 | .207 | .555 | 4.764 | .000 | .740 | 1.351 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Pada hasil uji multikolinearitas di atas, nilai VIF untuk variabel beban kerja dan *work life balance* masing – masing sebesar 1.351 dan 1.351. Nilai tolerance di atas mendekati angka 1 dan VIF di bawah 10 sehingga dapat di simpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinearitas.

d. Uji heteroskedastisitas

Correlations

| | | | Beban Kerja | Work Life Balance | Unstandardized Residual |
|----------------|-------------------------|-------------------------|-------------|-------------------|-------------------------|
| Spearman's rho | Beban Kerja | Correlation Coefficient | 1.000 | .396** | -.010 |
| | | Sig. (2-tailed) | . | .004 | .946 |
| | | N | 50 | 50 | 50 |
| | Work Life Balance | Correlation Coefficient | .396** | 1.000 | .025 |
| | | Sig. (2-tailed) | .004 | . | .865 |
| | | N | 50 | 50 | 50 |
| | Unstandardized Residual | Correlation Coefficient | -.010 | .025 | 1.000 |
| | | Sig. (2-tailed) | .946 | .865 | . |
| | | N | 50 | 50 | 50 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Pada tabel di atas, dapat dilihat jika *understandized residual* pada variabel beban kerja dan *work-life balance* sebesar 0.946 dan 0.865. kedua nilai signifikan tersebut lebih besar dari 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas atau variabel tersebut homoskedatis.

Uji hipotesis

a. Analisis regresi berganda

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 3.813 | 2.691 | | 1.417 | .163 |
| | Beban Kerja | .386 | .170 | .265 | 2.274 | .028 |
| | Work Life Balance | .987 | .207 | .555 | 4.764 | .000 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari table tersebut dapat diperoleh persamaan regresi linear beganda

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 3.813 + 0.386 + 0.987$$

b. Uji R²

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .727 ^a | .528 | .508 | 4.320 | 2.193 |

a. Predictors: (Constant), Work Life Balance, Beban Kerja



Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .727 ^a | .528 | .508 | 4.320 | 2.193 |

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan table di atas, di ketahui nilai koefisien R^2 sebesar 0.528 atau sama dengan 52,8%. Angka tersebut memiliki arti bahwa variabel X1 dan variabel X2 secara simultan berpengaruh terhadap variabel beban kerja dan work-life balance sebesar 52.8%. Untuk sisanya sebesar 47.5% dipengaruhi oleh variable lain di luar persamaan regresi atau variabel yang tidak teliti. Nilai R^2 sebesar 0.528 merupakan korelasi yang kuat antara beban kerja dan work-life balance.

a. Uji F

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 981.410 | 2 | 490.705 | 26.293 | .000 ^a |
| | Residual | 877.170 | 47 | 18.663 | | |
| | Total | 1858.580 | 49 | | | |

a. Predictors: (Constant), Work Life Balance, Beban Kerja

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Pada tabel hasil uji F diketahui nilai f hitung sebesar 26.293. Sehingga dapat dikatakan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $26.293 > 3.195$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh secara simultan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas secara bersamaan memiliki pengaruh terhadap variabel. Sehingga dapat di simpulkan jika terdapat pengaruh beban kerja dan work-life balance terhadap kepuasan kerja secara signifikan

b. Uji t

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 3.813 | 2.691 | | 1.417 | .163 |
| | Beban Kerja | .386 | .170 | .265 | 2.274 | .028 |
| | Work Life Balance | .987 | .207 | .555 | 4.764 | .000 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan data di atas untuk variabel beban kerja memiliki nilai signifikan 0.28 lebih besar dari 0.05 dan t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $2.274 > 1.678$. Dapat disimpulkan jika H_0 ditolak dan H_a diterima artinya beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan uji t antara *work life balance* dengan kepuasan kerja, nilai signifikansi untuk *work – life balance* $0.000 < 0.05$ dan nilai t hitung $4.764 > t$ tabel 1.678. maka dapat dikatakan jika H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal tersebut dapat diartikan jika secara signifikan terdapat pengaruh *antara work – life balance* terhadap kepuasan kerja.

Pembahasan

1. Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. X.

Pada penelitian yang dilakukan kepada 50 sampel karyawan PT. X. Variabel beban kerja mempengaruhi kepuasan kerja secara positif dan signifikan dengan koefisien regresi sebesar 0.386. Hal ini membuktikan bahwa jika beban kerja semakin meningkat, maka kepuasan kerja karyawan PT. X juga akan meningkat. Berdasarkan hasil dari uji t, Beban kerja memiliki nilai t hitung lebih besar dari t tabel. Dapat disimpulkan jika H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya beban kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Meskipun beban terdengar negatif, jika perusahaan dan karyawan dapat mengelola beban kerja tersebut dengan baik, maka beban kerja tersebut tidak berdampak buruk pada kepuasan kerja.

2. Pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. X

Pada penelitian yang dilakukan kepada 50 sampel karyawan PT. X. Variabel *work-life balance* mempengaruhi kepuasan kerja secara signifikan dengan koefisien regresi sebesar 0.987. Nilai tersebut memiliki nilai yang positif antara *work life balance* dengan kepuasan kerja. Hal ini membuktikan bahwa jika *work life balance* meningkat, maka kepuasan kerja karyawan PT. X juga akan meningkat. Berdasarkan hasil dari uji t, *work life balance* memiliki nilai t hitung lebih besar dari t tabel. Dapat disimpulkan jika H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya *work life balance* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengelolaan *work life balance* yang baik maka dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. X.

3. Pengaruh beban kerja dan *work – life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan

Hasil uji F. diketahui H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh secara simultan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas secara bersamaan memiliki pengaruh terhadap variabel. Sehingga dapat disimpulkan jika terdapat pengaruh beban kerja dan *work-life balance* terhadap kepuasan kerja secara signifikan

Kesimpulan

1. Beban kerja merupakan variabel yang dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT.X. meskipun beban kerja terdengar negative, tetapi jika perusahaan mampu mengelola beban kerja karyawan yang mereka berikan, maka akan mencapai kepuasan kerja yang lebih baik lagi atau tinggi.
2. *Work – life balance* merupakan variabel yang dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini membuktikan bahwa jika *work life balance* meningkat, maka kepuasan kerja karyawan PT. X juga akan meningkat.
3. Beban kerja dan *work life balance* merupakan variabel yang secara bersamaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Jika karyawan dapat mengelola beban kerja mereka menjadi seimbang, maka mereka akan mendapatkan kepuasan kerja yang tinggi. Dan jika mereka dapat mengelola kehidupan pribadi dengan pekerjaannya dengan baik maka akan mencapai kepuasan kerja yang tinggi pula.

Daftar Pustaka

Casper, A., & Sonnentag, S. (2020). Feeling exhausted or vigorous in anticipation of high workload? The role of worry and planning during the evening. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 93(1), 215–242.

- Charoensukmongkol, P. (2022). Supervisor-subordinate guanxi and emotional exhaustion: The moderating effect of supervisor job autonomy and workload levels in organizations. *Asia Pacific Management Review*, 27(1), 40–49.
- Gebre, T. W. (2019). Factors Contributing to Job Satisfaction of Employees: A Case Study on Ambassador Garment Manufacturing Industry. *CTA-2019*, 161.
- Gede, I. K., Arie, P., Dewi, T., Mahayasa, I. G. A., Nyoman, N., & Wahyuni, T. (2023). *Job satisfaction mediates the effect of job stress on organizational commitment*. 18(April), 927–935.
- Hjálmsdóttir, A., & Bjarnadóttir, V. S. (2021). “I have turned into a foreman here at home”: Families and work–life balance in times of COVID-19 in a gender equality paradise. *Gender, Work & Organization*, 28(1), 268–283.
- Inayat, W., & Jahanzeb Khan, M. (2021). A study of job satisfaction and its effect on the performance of employees working in private sector organizations, Peshawar. *Education Research International*, 2021(1), 1751495.
- Inegbedion, H., Inegbedion, E., Peter, A., & Harry, L. (2020). Perception of workload balance and employee job satisfaction in work organisations. *Heliyon*, 6(1).
- Ingusci, E., Signore, F., Giancaspro, M. L., Manuti, A., Molino, M., Russo, V., Zito, M., & Cortese, C. G. (2021). Workload, techno overload, and behavioral stress during COVID-19 emergency: The role of job crafting in remote workers. *Frontiers in Psychology*, 12, 655148.
- Kelliher, C., Richardson, J., & Boiarintseva, G. (2019). All of work? All of life? Reconceptualising work-life balance for the 21st century. *Human Resource Management Journal*, 29(2), 97–112.
- Lonska, J., Mietule, I., Litavniece, L., Arbidane, I., Vanadzins, I., Matisane, L., & Paegle, L. (2021). Work–life balance of the employed population during the emergency situation of COVID-19 in Latvia. *Frontiers in Psychology*, 12, 682459.
- Phuong, T. T. K., & Tran, T. V. (2020). Job satisfaction, employee loyalty and job performance in the hospitality industry: A moderated model. *Asian Economic and Financial Review*, 10(6), 698.
- Price, H. (2023, April 23). *4 reasons for employee absenteeism (and how to fix them)*. <https://www.cultureamp.com/blog/employee-absenteeism>
- Toropova, A., Myrberg, E., & Johansson, S. (2021). Teacher job satisfaction: the importance of school working conditions and teacher characteristics. *Educational Review*, 73(1), 71–97.