

Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Nina Imroatul Azizah
Universitas Yapis Papua, Jayapura, Papua, Indonesia
ninaazizah@gmail.com

Informasi Artikel	Abstrak
Catatan Artikel: Diterima 6 Agustus 2024 Revisi disetujui 25 September 2024 Dipublikasi 30 Oktober 2024 Kata kunci: Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Keseimbangan Kehidupan DOI: 10.55098/nwk2fs71	Penelitian ini merupakan penelitian berbasis survey yang bertujuan menguji pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan obyek penelitian pada Karyawan Mikro PT. Pegadaian Jayapura. Pengambilan sampel dari populasi penelitian menggunakan desain probability sampling dengan teknik sample jenuh sebanyak 90 responden. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS vers 29. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Keseimbangan kehidupan kerja dan beban kerja dapat menjelaskan kepuasan kerja sebesar 46,4%.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber Daya Manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi perusahaan. Untuk itu organisasi perusahaan sangatlah memerlukan sumber daya manusia yang terampil, berkarakter yang baik, memiliki wawasan luas dan mampu berkerja dengan teman sekerja dan dengan atasan guna menjalankan fungsi yang dimiliki oleh perusahaan. Perusahaan harus mengelola sumber daya manusianya untuk diarahkan menjadi pemikir dan penentu jalannya perusahaan dan menjadi pelaksana bagi kelangsungan perusahaan secara terus menerus. Maka berhasil atau tidaknya suatu organisasi perusahaan dalam mewujudkan tujuannya sangatlah bergantung pada sumber daya manusia yang dimilikinya.

Sumber Daya merupakan sebuah asset yang sangat penting bagi perusahaan. Pada dasarnya sumber daya manusia yang selalu berperan aktif dan dipekerjakan untuk menggerakkan, berfikir dan merencanakan sebuah perusahaan atau organisasi agar tercapai sesuai tujuan. Diantara sumber daya yang terlibat dalam perusahaan sumber daya manusia memiliki kontribusi yang paling dominan. Hal ini telah dinyatakan oleh (Hasibuan, 2015) manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Oleh

karena itu, tampak sulit bagi sebuah organisasi perusahaan untuk beroperasi dengan lancar dan memperoleh sasaran, jika karyawan tidak mampu mengeksekusi tugas dan fungsinya dengan baik.

Peran penting sumber daya manusia bagi perusahaan adalah sebagai suatu unsur penentu aktivitas dalam perusahaan (Dwi Irzani & Andre Dwijanto Witjaksono, 2014). Karyawan memiliki keinginan, perasaan, kebutuhan, dan persepsi terhadap hal-hal yang terjadi dalam organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu merancang strategi untuk menciptakan kesan dan memberi perlakuan yang baik pada karyawan sehingga karyawan memiliki perasaan dan sikap positif pada organisasi (Hardiansyah, 2018). Sumber daya manusia yang dimiliki tidak hanya berperan sebagai orang yang di bayar untuk melakukan sebuah tugas atau pekerjaan, akan tetapi juga menjadi asset perusahaan yang harus di rawat, di kembangkan dan di perhatikan sehingga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan (Aritonang M. G et al., 2022). Untuk itu Perusahaan atau organisasi yang menerapkan manajemen sumber daya yang baik dapat kita lihat ketika perusahaan menciptakan suatu kondisi dimana antara karyawan dan perusahaan tercipta hubungan yang saling membutuhkan atau ada suatu timbal balik. Sehingga karyawan dapat termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya di dalam perusahaan. Salah satunya adalah dengan perusahaan memperhatikan kepuasan kerja karyawan yang ada didalam perusahaan. Perhatian kepada kepuasan kerja karyawan yang dilakukan oleh PT. Pegadaian Jayapura bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kinerja karyawannya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Dalam dunia kerja yang semakin kompetitif dan serba cepat keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi semakin penting. Keseimbangan kerja kehidupan yang baik dapat berdampak positif pada kepuasan kerja dan produktivitas karyawan. Salah satu sector yang dapat perlu memperhatikan aspek ini adalah kantor pegadaian, yang merupakan Lembaga keuangan yang menyediakan berbagai layanan kepada masyarakat. Kantor pegadaian seringkali menghadapi tekanan yang tinggi dalam menjalankan operasionalnya. Karyawan di kantor prgadaian mungkin menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi seperti target penjualan yang harus dicapai, beban kerja yang besar dan tekanan waktu yang ketat. Dalam situasi ini, penting bagi keryawan untuk memiliki keseimbangan yag baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi agar dapat menjaga kesejahteraan dan kepuasan kerja mereka.

Kepuasan kerja karyawan merupakan sebuah bagian yang penting dari suatu kesuksesan sebuah organisasi karena kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung. Ketidakpuasan merupakan titik awal dari masalah-masalah yang muncul dalam organisasi seperti kemangkiran, konflik manager - pekerja dan sikap karyawan. Dari sisi pekerja, ketidakpuasan dapat menyebabkan menurunnya motivasi, menurunnya moril kerja, dan menurunnya tampilan kerja yang baik. oleh sebab itu dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan perusahaan harus melakukan berbagai cara salah satunya dengan meningkatkan work life balance atau keseimbangan kehidupan dan kerja.

Pengaruh kepuasan kerja kehidupan terhadap kepuasan kerja dan prodktifitas karyawan di kantor pegadaian perlu diteliti lebih lanjut. Studi sebelumnya menunjukan bahwa karyawan yang dapat mencapai keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Mereka memiliki waktu yang cukup untuk beristirahat, melakukan aktivitas pribadid dan menjaga keseimbangan hidup mereka. Selain itu karyawan yang memiliki keseimbangan kerja kehidupan yang baik juga cenderung lebih produktif dalam menjalankan tugas-tugas mereka, dapat fokus dan bekerja dengan lebih efektif, karena memiliki energi dan motivasi yang cukup. Hal ini dapat berdampak positif pada kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan kontribusi mereka terhadap kesuksesan kantor pegadaian.

Selain itu, dukungan dari atasan dan rekan kerja juga merupakan factor penting dalam menciptakan keseimbangan kerja kehidupan yang baik. Ketika atasan dan rekan kerja memahami dan mendukung kebutuhan pribadi karyawan, mereka akan merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja dengan baik. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas karyawan di kantoe pegadaian. Dalam konteks kantor pegadaian, dimana karyawan berinteraksi dengan pelanggan dan memiliki tugas-tugas yang membutuhkan ketelitian dan konsentrasi, penting untuk memahami pengaruh keseimbangan kerja kehidupan terhadap kepuasan kerja dan produktivitas. Dengan memperhatikan aspek ini, kantor pegadaian dapat menciptakan lingkungan kerja yang seimbang dan mendukung karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas layanan yang diberikan dan keberhasilan organisasi.

Banyak faktor yang dapat membuat rendah atau tinggi kepuasan kerja karyawan salah satunya adalah beban kerja karyawan. Pemberian beban kerja yang baik kepada karyawan agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dalam waktu yang telah ditentukan. Semakin banyak aspek dalam suatu pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan oleh individu tersebut. Ketika seorang karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja maka seorang karyawan akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugasnya, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan.

Kepuasan kerja sangat berpengaruh pada produktivitas kerja, pihak pimpinan harus memahami tindakan apa yang harus dilakukan dalam meningkatkan dan menjaga kepuasan kerja pegawai, dalam upaya mencapai hal tersebut perusahaan diharapkan mampu menciptakan kondisi kerja yang baik agar dapat memaksimalkan kemampuan pegawainya (Mariam, 2009). Beberapa faktor penunjang dalam terbentuknya kepuasan kerja yaitu adalah keseimbangan kehidupan kerja dalam pekerjaan, stres kerja, dan kompensas Keterhubungan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di teliti oleh (Puspa I et al., 2021) dengan judul Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai badan penanggulangan bencana daerah kota padang, hasil penelitian nya menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh (Zulher Z, 2020) dengan judul analisis etos kerja, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai (survey pada pegawai uptd puskesmas bangkinang kota) menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan dari etos kerja, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Penelitian juga dilakukan oleh (Novita R & Kusuma M, 2020) dengan judul pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (studi kasus pada karyawan koperasi nusantara cabang bengkulu dan curup) menunjukkan adanya pengaruh secara parsial beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Untuk mengatasi permasalahan mengenai kesenjangan beban kerja ini semakin jauh, maka perlu dibangun komunikasi yang baik antar lini dalam suatu organisasi, dan upaya - upaya manajemen untuk mengatasi beban kerja yang dirasakan oleh pegawainya, mengingat untuk membangun suatu kepuasan kerja karyawan, salah satu cara yang efektif adalah memberikan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan proporsi yang adil bagi setiap pegawai. Menciptakan kepuasan kerja pegawai pada dasarnya memiliki tujuan yang selaras dengan keberlangsungan suatu perusahaan.

2. Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

Teori Kepuasan Kerja

Menurut (Zainal, 2014) teori tentang kepuasan kerja yang cukup dikenal diantaranya, pertama; teori ketidaksesuaian (*discrepancy theory*). Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan, sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Kedua, teori keadilan (*equity theory*). Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Input adalah faktor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya seperti upah atau gaji, keuntungan sampingan, simbol, status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri. Ketiga, teori dua faktor (*two factor theory*). Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok, yaitu *satisfiers* (motivator) dan *dissatisfiers*. *Satisfiers* ialah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan, dan promosi. *Dissatisfiers* (*hygiene factors*) adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari gaji atau upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja, dan status.

(Smith, 1969) mempublikasikan bahwa kepuasan kerja ke dalam lima indikator yang sering disebut dengan Job Descriptive index (JDI). JDI dirancang untuk mengukur kepuasan karyawan dengan pekerjaan mereka. Alat ini menjadi salah satu yang paling banyak digunakan dalam pengukuran kepuasan kerja karyawan. Kelima indikator tersebut diuraikan adalah pekerjaan itu sendiri, Imbalan, Promosi, Supervisi, dan Rekan kerja

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap positif tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penelitian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada karyawan yang tidak puas yang tidak menyukai situasi kerjanya (Hamali, 2016).

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan suatu sifat yang individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (Zainal, 2014).

Menurut (Robbins & Judge, 2015) kepuasan kerja perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang akan sesuatu dengan apa yang harus benar-benar diterima, sehingga tingkat kepuasan kerja karyawan secara individu berbeda-beda (Kaswan, 2017). Kemudian kepuasan kerja juga dijelaskan oleh (Kinicki & Fugate M, 2013) kepuasan kerja adalah respons afektif atau emosional terhadap berbagai aspek seseorang pekerjaan. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional seseorang terhadap pekerjaannya dan sikap yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja.

Keseimbangan Kehidupan Kerja

Keseimbangan kehidupan kerja (work life balance) adalah sebuah rasa pengendalian, pencapaian, dan penikmatan dalam kehidupan sehari-hari, sejauh mana individu terlibat dan sama-sama merasa puas dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis dengan peran mereka didalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (Molloy, 2010).

(Beardwell & Claydon, 2010) mengungkapkan bahwa Keseimbangan kehidupan kerja adalah tentang individu yang mampu menjalankan kehidupan kerja dan kehidupannon-kerja mereka tanpa tekanan dari pekerjaan dan kehidupan diluar pekerjaan. Menurut (Milkovich et al., 2014) berpendapat bahwa Keseimbangan kehidupan kerja adalah Program yang membantu karyawan untuk mengintegrasikan pekerjaan lebih baik dan tanggung jawab hidup mereka termasuk waktu senggang dari pekerjaan seperti liburan, memenuhi layanan seperti, memenuhi kebutuhan spesifik (konseling obat, perencanaan keuangan, rujukan untuk perawatan anak dan orang tua) dan pengaturan kerja yang fleksibel (telecommuting, jadwal non-tradisional, waktu cuti yang tidak dibayar).

(Delecta, 2011) keseimbangan kehidupan kerja didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk memenuhi pekerjaan dan komitmen berkeluarga, serta tanggung jawab pada non-pekerjaan lainnya. Sebagian besar pegawai yang memiliki mobilitas tinggi dalam pekerjaannya, tentunya akan menghabiskan cukup banyak waktu yang mereka miliki, sehingga pegawai akan merasa terbebani baik secara fisik maupun mentalnya. Keseimbangan kehidupan kerja adalah situasi dimana pegawai diberi kesempatan untuk menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi mereka, dalam situasi ini tidak akan menimbulkan stres dan kelelahan dalam melakukan pekerjaannya (Lestari & Margaretha, 2021). Semakin banyak waktu pegawai yang digunakan dalam bekerja dapat mengakibatkan ketidakseimbangan dalam mengontrol kehidupan pegawai di luar pekerjaan sehingga dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja yang dapat berpengaruh pada kepuasan kerja, begitu pula sebaliknya.

Menurut (Komari & Sulistiowati, 2018) Teori keseimbangan kehidupan kerja terbagi menjadi dua; pertama, *Conflict Theori*, Konflik pekerjaan-keluarga terjadi ketika tuntutan kehidupan kerja menimbulkan masalah dalam memenuhi tuntutan kehidupan keluarga. Konflik pekerjaan-keluarga didefinisikan di mana peran dari pekerjaan dan keluarga saling bertentangan (Greenhaus & Beutell, 1985). Konflik pekerjaan-keluarga awalnya dianggap satu dimensi tetapi sekarang dikonseptualisasikan sebagai dua dimensi, yaitu pekerjaan mengganggu keluarga dan sebaliknya (Frone et al., 1992). Tiga jenis konflik pekerjaan-keluarga telah diidentifikasi dan dipelajari oleh (Greenhaus & Beutell, 1985), yaitu konflik berbasis waktu, konflik berbasis ketegangan, dan konflik berbasis perilaku. Ketika tuntutan waktu pada satu peran membuat sulit untuk berpartisipasi dalam peran lain yang dikenal sebagai konflik berbasis waktu.

Compensation Theory. Teori Kompensasi menyatakan bahwa pekerja mencoba mengkompensasi kurangnya kepuasan di satu domain dengan mencoba menemukan kepuasan lebih di domain lain. Ini memberikan penjelasan tentang mengapa beberapa pekerja menjadi lebih terlibat dalam pekerjaan mereka ketika mengalami masalah keluarga (Lambert, 1990). Studi (Edwards & Rothbard, 2000) menyatakan bahwa terdapat dua bentuk kompensasi yang berbeda. Pertama, orang dapat mengurangi domain yang tidak memuaskan dan meningkatkan keterlibatan dalam domain yang berpotensi memuaskan. Kedua, orang tersebut mungkin menanggapi ketidakpuasan di satu domain dengan mengejar hadiah di domain lain.

Indikator-indikator yang dipakai dalam mengukur keseimbangan kehidupan kerja, menurut (McDonald & Breadly, 2005), yaitu; pertama, keseimbangan waktu. Merujuk pada jumlah waktu yang dapat diberikan oleh individu, baik bagi pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya, Kedua, keseimbangan keterlibatan. Merujuk pada jumlah atau

tingkat keterlibatan secara psikologis dan komitmen suatu individu dalam pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya. Ketiga, keseimbangan kepuasan. Merujuk pada jumlah tingkat kepuasan suatu individu terhadap kegiatan pekerjaannya maupun hal-hal di luar pekerjaannya.

Beban Kerja

Beban kerja adalah istilah yang mulai dikenal sejak tahun 1970-an. Banyak ahli yang telah mengemukakan definisi beban kerja sehingga terdapat beberapa definisi yang berbeda mengenai beban kerja. Ia merupakan suatu konsep yang multi-dimensi, sehingga sulit diperoleh satu ketentuan saja mengenai definisi yang tepat (Cain, 2007).

(Dhania, 2010) menyebutkan beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan keahlian dan harus dikerjakan dalam jangka waktu tertentu dalam bentuk fisik ataupun psikis. (Riggio, 2000) menyatakan beban kerja adalah tugas-tugas pekerjaan yang menjadi sumber stres seperti pekerjaan mengharuskan bekerja dengan cepat, menghasilkan sesuatu dan konsentrasi dari stres kerja. Menurut (Hariyono et al., 2009) adalah jangka waktu dalam melakukan aktivitas pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan kapasitas karyawan dengan tidak menunjukkan tanda kelelahan.

Beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memori memproses informasi. Saat menghadapi suatu tugas, individu diharapkan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada suatu tingkat tertentu. Apabila keterbatasan yang dimiliki individu tersebut menghambat/menghalangi tercapainya hasil kerja pada tingkat yang diharapkan, berarti telah terjadi kesenjangan antara Tingkat kemampuan yang diharapkan dan tingkat kapasitas yang dimiliki. Kesenjangan ini menyebabkan timbulnya kegagalan dalam kinerja. Hal inilah yang mendasari pentingnya pemahaman dan pengukuran yang lebih dalam mengenal beban kerja (Cain, 2007).

Menurut meshkati dalam (Tarwaka, 2015), beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi over stress, sebaliknya intensitas intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau under stress. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada di antara kedua batas yang ekstrem tadi dan tentunya berbeda dari antara individu yang satu dengan yang lainnya.

Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu (Irwandy, 2007). Berdasarkan yang dikemukakannya beberapa definisi di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu bekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerja yang harus dilakukan waktu atau batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya. Untuk mengukur variabel beban kerja, digunakan lima indikator yang dikembangkan oleh (Putra et al., 2012) ada 4 indikator dalam beban kerja yaitu; Target yang harus dicapai, Kondisi pekerjaan, Penggunaan waktu, dan Standar pekerjaan.

Hipotesis

Keseimbangan kehidupan kerja adalah situasi dimana pegawai diberi kesempatan untuk menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi mereka, dalam situasi ini tidak akan menimbulkan stres dan kelelahan dalam melakukan pekerjaannya (Lestari & Margaretha, 2021). Salah satu factor yang mendasari kepuasan kerja adalah factor fisik

yakni factor yang berhubungan dengan pembagian waktu kerja dan kehidupan pribadi yang mana dapat di artikan sebagai keseimbangan kehidupan kerja. Hubungan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja diatas juga telah di teliti oleh peneliti terdahulu yakni (Christin Natalia, 2022), dengan hasil penelitian secara parsial keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hipotesis penelitian ini adalah:

H1: Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu. Berkenaan dengan permasalahan mengenai kepuasan kerja pegawai, maka akan erat kaitanya dengan situasi dan kondisi pada pekerjaan itu sendiri, termasuk beban kerja yang ada didalamnya. Berdasarkan penelitian (Mustapha & Ghee, 2013) dikatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh beban kerja sehari-hari, misalnya karyawan lebih puas ketika mereka diberikan beban kerja yang lebih rendah. Dan sebaliknya, kepuasan kerja yang lebih rendah ditemukan pada beban kerja yang lebih tinggi. Hipotesis penelitian ini adalah:

H2: Beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan menggunakan data primer. Data yang diambil merupakan data primer yakni melalui penyebaran kuisioner karyawan PT. Pegadaian Cabang Jayapura. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 90 karyawan di PT. Pegadaian. Metode pemilihan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dimana keseluruhan populasi di jadikan sampel yakni, sebanyak 90 karyawan di PT. Pegadaian Cabang Jayapura. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan melalui beberapa tahapan meliputi; analisis statistik deskriptif, uji instrumen penelitian (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas). Adapun model regresi linier yang digunakan adalah: $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$, Y = kepuasan kerja, a = konstanta, b_1 & b_2 =koefisien regresi, x_1 =keseimbangan kehidupan kerja, x_2 =beban kerja, e =standar error.

Pengujian hipotesis menggunakan uji t dengan melihat nilai signifikansi dan nilai F untuk menguji model apakah layak digunakan untuk regresi sedangkan seberapa besar model dapat menjelaskan pengaruh variabel independen (keseimbangan kehidupan kerja dan beban kerja) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja) menggunakan nilai R Square.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Deskripsi Karakteristik Responden

Sebelum membahas mengenai keterkaitan pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja PT. Pegadaian Cabang Jayapura, maka sebelumnya akan disajikan deskripsi gambaran responden, yang bertujuan untuk mengetahui profil atau identitas responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Adapun yang menjadi responden adalah karyawan yang bekerja pada kerja PT. Pegadaian Cabang Jayapura yang berjumlah sebanyak 90 orang karyawan.

Uji Instrumen validitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel mempunyai nilai koefisien korelasi yang lebih besar dari r tabel dengan sampel $90 = 0,207$ ($df=N-2$) yang bermakna masing-masing indikator dinyatakan valid.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Keseimbangan Kehidupan Kerja	X1. ₁	0,810	0,207	Valid
	X1. ₂	0,790		Valid
	X1. ₃	0,849		Valid
	X1. ₄	0,724		Valid
Beban Kerja	X2. ₁	0,877		Valid
	X2. ₂	0,921		Valid
	X2. ₃	0,921		Valid
	X2. ₄	0,895		Valid
Kepuasan Kerja	Y. ₁	0,740		Valid
	Y. ₂	0,813		Valid
	Y. ₃	0,810		Valid
	Y. ₄	0,723		Valid

Sumber: Data diolah SPSS 29, 2024

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas menunjukkan semua variabel memiliki derajat kehandalan diatas 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen variabel independen dan dependen dalam penelitian ini bersifat *reliable*.

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Penerimaan	Keterangan
Keseimbangan Kehidupan Kerja	0,810	0,60	Reliabel
Beban Kerja	0,841	0,60	Reliabel

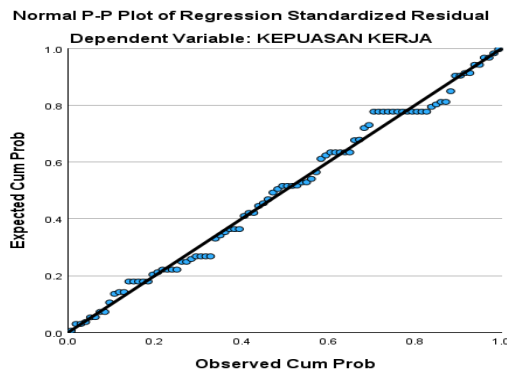
Sumber: Data diolah SPSS 29, 2024

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas Grafik *normal probability plot* menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, dengan demikian sebaran data berdistribusi normal

Gambar 1
Normal Probability Plot



Sumber: Data diolah SPSS 29, 2024

Uji Multikolinearitas

Hasil pengujian multikolinieritas terlihat semua variabel yang digunakan sebagai predictor model regresi memiliki nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dibawah 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,1. Ini menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolinearitas. Dengan demikian berarti bahwa semua variabel tersebut dapat digunakan sebagai variabel yang independen.

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA	.717	1.394
	BEBAN KERJA	.717	1.394

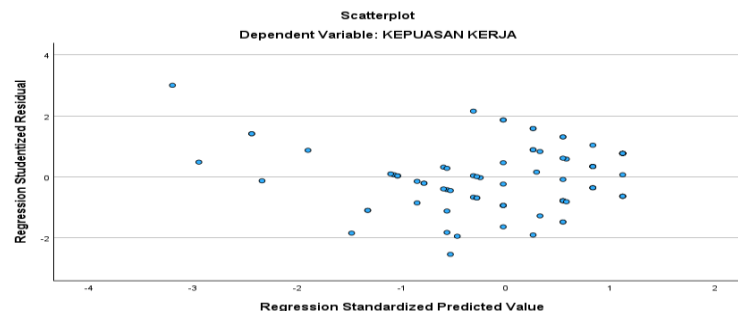
a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber: Data diolah SPSS 29, 2024

Uji Heterokedasitas

Hasil pengujian terlihat bahwa plot menyebar secara acak di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu *Regression Studentized Residual*. Oleh karena itu pada model regresi yang terbentuk dinyatakan tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

Gambar 2
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah SPSS 29 tahun, 2024

Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis menghasilkan model persamaan regresi, $Y = 4,129 + 0,392 X_1 + 0,347 X_2 + e$, dan menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari variable keseimbangan kehidupan kerja dan beban kerja masing-masing 0,01 dan lebih kecil dari alpha 5%. Oleh karena itu, hipotesis bahwa Keseimbangan Kehidupan Kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja terdukung

Tabel 4
Uji Regresi Linear Berganda

Pengujian Hipotesis 1 dan 2			
Variabel	Koefisien	t-statistik	p-value
Konstanta	4,129	2,679	0,009
Keseimbangan Kehidupan Kerja	0,392	4,822	0,001
Beban Kerja	0,347	3,798	0,001
n		3	
Adj. R-squared	0,466		

Sumber: Data diolah SPSS 29, 2024

Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Keseimbangan Kehidupan Kerja sebagai salah satu factor dalam meningkatkan kepuasan kerja, hal tersebut semakin banyak waktu karyawan yang digunakan dalam bekerja dapat mengakibatkan ketidakseimbangan dalam mengontrol kehidupan pegawai di luar pekerjaan sehingga dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja yang dapat berpengaruh pada kepuasan kerja, begitu pula sebaliknya. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian dilakukan oleh (Christin Natalia, 2022) dengan hasil penelitian secara parsial keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu bekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerja yang harus dilakukan waktu atau batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian dilakukan oleh (Mustapha & Ghee, 2013) dikatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh beban kerja sehari-hari, misalnya karyawan lebih puas ketika mereka diberikan beban kerja yang lebih rendah. Dan sebaliknya, kepuasan kerja yang lebih rendah ditemukan pada beban kerja yang lebih tinggi.

5. Simpulan

Simpulan penelitian ini bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini membuktikan bahwa Keseimbangan kehidupan kdan beban kerja memberikan pengaruh nyata dalam meningkatkan Kepuasan Kerja pada PT. Pegadaian Cabang Jayapura. Saran untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan maka pihak Pimpinan/ PT. Pegadaian Cabang Jayapura.dapat meningkatkan Keseimbangan Kehidupan Kerja dan mengurangi Beban Kerja yang dimiliki karyawan sesuai perkembangan teknologi dan kebutuhan perusahaan. Selain itu karyawan juga perlu dihargai baik antara sesama karyawan, atasan maupun perusahaan agar hubungan kerja dapat terjaga dan terjalin dengan baik. Wawasan tentang faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja, tidak Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Beban Kerja

saja, tapi faktor lainnya yang berpotensi meningkatkan kepuasan kerja karyawan, agar dapat memberikan masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan juga bagi Perusahaan.

Daftar Pustaka

- AA Prabu Mangkunegara. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya.
- Aiyul Ikham, A., Tinggi Ilmu Ekonomi Amkop Makassar, S., Selatan, S., Ekonomi, F., Sulawesi Barat, U., Barat, S., & Tinggi Ilmu Ekonomi Amkop Makassar Sulawesi Selatan, S. (2019). PENGARUH WORK LIFE BALANCE TERHADAP BURNOUT DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PERUSAHAAN LISTRIK NEGARA (PLN) AREA MAKASSAR SELATAN). In *Management Development and Applied Research Journal* (Vol. 1, Issue 2).
- Arif Yusuf Hamali. (2016). Pemahaman manajemen sumberdaya manusia. Center for Academic Publishing Service.
- Arifin, Z. (2014). Peneitian Pendidikan. PT Remaja Rosdakarya.
- Aritonang M. G, Lubis M. R, & Ideyani N. (2022). Hubungan Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Keterkaitan Pegawai dengan Kepuasan Kerja. *Journal of Education Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(4), 2015–2022. <https://doi.org/10.34007/jehss.v4i4.992>
- Beardwell, & Claydon. (2010). *Human Resource Management: A Contemporary Approach*. (6th ed.). Prentice Hall.
- Cain, B. (2007). A review of the mental workload literature. Defence research and development Canada Toronto. Human System Integration Section.
- Christin Natalia. (2022). ANALISIS ASUHAN KEPERAWATAN DENGAN INTERVENSI RELAKSASI BENSON DAN GENGAM JARI TERHADAP NYERI IBU POST SEKSIO SESAREA.
- Delecta. (2011). Work Life Balance . *Internation Journal of Current Research*, 3(4), 186–189.
- Dhini rahma dhania. (2010). Pengaruh Stres kerja, beban kerja terhadap kepuasan kerja (studi pada medical representatif di kota kudas).
- Diah Lailatul Qodrizana. (2018). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Perempuan Yayasan Insan Permata Tunggalwulung Kota Malang).
- Duwi Priyanto. (2012). Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20. (Edisi Kesatu). Cv Andi Offset.
- Dwi Irzani, & Andre Dwijanto Witjaksono. (2014). Pengaruh konflik peran dan ambiguitas terhadap keinginan keluar karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT. Asuransi Raksa Pratika di Surabaya.
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms Linking Work and Family: Clarifying the Relationship between Work and Family Constructs. *Academy of Management Review*, 25, 178–199.
- Ferdinand, A. (2014). Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen.

- Friane Livi Pangemanan, Riane Johnly Pio, & Tinneke M.Tumbel. (2017). PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN BURNOUT TERHADAP KEPUASAN KERJA.
- Frone, M. R., M. Russells, & M.L. Cooper. (1992). Antecedents and Outcomes of Work–family conflict: Testing a Model of the Work–family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77, 65–78.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnely, J. H. (2017). Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses (edisi delapan). Binarupa Aksara.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conlct Between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76–88.
- Hardiansyah. (2018). Kualitas Pelayanan Publik (Revisi). Gava Media.
- Hariandja. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Grasindo.
- Hariyono. (2009). Hubungan Antara Beban Kerja, Stres Kerja dan Tingkat Konflik Dengan Kelelahan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI Kota Yogyakarta. *Jurnal KES MAS UAD*, 3(3), 186–197.
- Hasibuan. (2015). Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah (Revisi). Bumi Aksara.
- Indri Iswardhani, Nurdin Brasit, & Ria Mardiana. (2019). The Effect of Work-Life Balance and Burnout on Employee Job Satisfaction. *JOURNAL OF BUSINESS STRATEGY*, 1(2), 1–13.
- Irwandy. (2007). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Beban Kerja Perawat di Unit Rawat Inap RSJ Dadi Makassar Tahun 2005.
- Kaswan. (2017). Psikologi Industri & Organisasi. Alfabeta.
- Kinicki, A., & Fugate M. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.). McGraw Hill.
- Komari, N., & Sulistiowati. (2018). Kajian Teoritis Work Life Balance. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 419–426.
- Lambert, S. J. (1990). Processes linking work and family: A critical review and research agenda. *Human Relations*, 43(3), 239–257.
- Lestari, D., & Margaretha, M. (2021). Work life balance, job engagement and turnover intention: Experience from Y generation employees. *Management Science Letters*, 165–170. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.8.019>
- Malayu, H. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi review). Bumi Aksara.
- Manuaba. (2000). Hubungan Beban Kerja dan Kapasitas Kerja. Rineka Cipta.
- Mariam, R. (2009). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Pusat PT Asuransi Jasa Indonesia (Persero). *Respository.undip.ac.id*.
- Mayangsari M, & Aminah S. (2022). Pengaruh Penilaian Produk, Promosi dan Layanan COD (Bayar di Tempat) Terhadap Keputusan Pembelian pada Marketplace Shopee di Sidoarjo. *Journal of Economics and Business*, 6(2), 498.
- McDonald, & Bready. (2005). The case of Work-Life Balance: Closing the gap between policy and partice.
- Milkovich, G. T., Newman, J. M., & Gerhart. B. (2014). Compensation. .
- Molloy, A. (2010). *Get A life* (alih bahasa Sujatrini Liza). Raih Asa Sukses.

- Muhammad Andi Prayogi, & Nurul Afrita. (2023). ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT AND JOB STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE.
- Mustapha, N., & Ghee, W. Y. (2013). Examining Faculty Workload as Antecedent of Job Satisfaction among Academic Staff of Higher Public Education on Kelantan, Malaysia. *Journal Business and Management Horizons*, 1(1), 10–16.
- Nawawi. (2008). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Gajah Mada University Press.
- Novita R, & Kusuma M. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Koperasi Nusantara Cabang Bengkulu dan Curup). *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 164–173.
- Puspa I, Agussalim M, & Adawiyah D. (2021). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Padang. *Jurnal Matua*, 3(4), 618–631. <https://ejurnal-unespadang.ac.id/index.php/MJ/article/view/425>
- Puspitasari, I. H. (2020). PENGARUH DIMENSI WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA PADA PT. GARAM (PERSERO). In *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)* (Vol. 8).
- Putra, D. E., Kesuma, & I Ketut Wijaya. (2012). Pengaruh Profitabilitas, Likuiditas, Ukuran, Pertumbuhan terhadap Struktur Modal Industri Otomotif yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Ekonomi*, 14.
- Rahmaniah, R., Asmony, T., & Nurmayanti, S. (2019). *Jurnal Bisnis dan Manajemen PENGARUH WAKTU KERJA DAN DUKUNGAN SUPERVISOR TERHADAP KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA KARYAWAN GENERASI Y*. <http://jurnal.unmer.ac.id/index.php/jbm>
- Reffi Eka Wulansari. (2023). MINAT UNTUK MELAKUKAN VAKSINASI COVID-19 BERDASARKAN TEORI HEALTH BELIEF MODEL SYSTEMATIC REVIEW.
- Rekta Ramadhan, D. (2024). PENGARUH BEBAN KERJA DAN KESEIMBANGAN KEHIDUPAN-KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA. *Februari*, 2(2), 277–289.
- Rendy Farentino Razak, Sri Suwarsi, & Firman Shakti Firdaus. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja. *Business and Management*, 2(1), 201–205.
- Rene, R., & Wahyuni, S. (2018). PENGARUH WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI, KEPUASAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA INDIVIDU PADA KARYAWAN PERUSAHAAN ASURANSI DI JAKARTA. In *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya (JMBS)* | (Vol. 16, Issue 1). <http://ejournal.unsri.ac.id/index.php/jmbs>
- Riggio, R. E. (2000). *Introduction to industrial organizational psychology*, Third Edition, Printice Hall, Upper Saddle River, New Jersey.
- Rivai, V., & Sangala, E. J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT Bumi Aksara.
- Robbins, s. P., & judge, t. A. (2017). *Perilaku Organisasi*. Salemba empat.
- Robbins, & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi* (edisi 16). Salemba Empat.

- Rodahl. (1989). Hubungan Beban Kerja dan Kapasitas Kerja. Rineka Cipta.
- Sangadji, E. M., & Sopiah. (2010). Metodologi Penelitian. Andi.
- Schermerhorn. (2005). Manajemen (John Willey & I. Sons, Eds.; Seventh edition).
- Sigit Prasetyo. (2020). PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN DUKUNGAN SUPERVISOR TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PERAWAT JOMBANG.
- Smith, P. C. (1969). The measurement of satisfaction in work and retirement: A strategy for the study of attitudes.
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D . Alfabeta.
- Tarwaka. (2015). Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Ergonomi (K3E) dalam Prespektif Bisnis. Harapan Press.
- Zulher Z. (2020). ANALISIS ETOS KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI (Survey Pada Pegawai UPTD Puskesmas Bangkinang Kota). Jurnal Menara Ekonomi: Penelitian Dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi, 6(2), 99–105. <https://doi.org/10.31869/me.v6i2.1826>