

Pengaruh Beban Kerja dan Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT FIF Group Cabang Baturaja

Rr. Dimas Veronica Priharti¹, Nourma Wulanda², Niken Ayu³

Universitas Baturaja, Indonesia^{1,2,3}

Email: dimasveronicapriharti@gmail.com, wulandanourma18@gmail.com,
nikenayusayputri70@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja di kalangan karyawan di PT FIF Group Cabang Baturaja. Teknik pengumpulan data melibatkan pendistribusian kuesioner. Total populasi terdiri dari 40 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Berdasarkan analisis regresi linier berganda, persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 5,889 + 0,881 X_1 + 0,407 X_2$. Hasil analisis parsial menunjukkan bahwa beban kerja memiliki nilai $t (7,873) > \text{tabel-}t (2,026)$, yang berarti H_0 ditolak, dan H_a diterima, menunjukkan pengaruh beban kerja yang signifikan terhadap kepuasan kerja di kalangan karyawan di PT FIF Group Cabang Baturaja. Untuk variabel keseimbangan kehidupan kerja, nilai- $t (4,321) > \text{tabel-}t (2,026)$, yang berarti H_0 ditolak, dan H_a diterima, menunjukkan pengaruh signifikan dari keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja. Secara bersamaan, nilai- $F (54,829) > \text{tabel } F (3,25)$, yang berarti H_0 ditolak, dan H_a diterima, menunjukkan bahwa beban kerja dan keseimbangan kehidupan kerja bersama-sama memiliki efek yang signifikan pada kepuasan kerja di antara karyawan. Koefisien penentuan (R^2) adalah 0,748, menunjukkan bahwa 74,8% kepuasan kerja dipengaruhi oleh beban kerja dan keseimbangan kehidupan kerja, sedangkan 25,2% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi, keterlibatan kerja, ketidakhadiran, pergantian pergantian, dan kinerja.

Kata Kunci: Beban Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of workload and work-life balance on job satisfaction among employees at PT FIF Group Baturaja Branch. Data collection techniques involved distributing questionnaires. The total population consists of 40 employees. The data analysis technique used in this study is multiple linear regression. Based on the multiple linear regression analysis, the regression equation obtained is $Y = 5,889 + 0,881 X_1 + 0,407 X_2$. The partial analysis results show that workload has a t -value $(7.873) > t$ -table (2.026) , which means H_0 is rejected, and H_a is accepted, indicating a significant effect of workload on job satisfaction among employees at PT FIF Group Baturaja Branch. For the work-life balance variable, the t -value $(4.321) > t$ -table (2.026) , which means H_0 is rejected, and H_a is accepted, indicating a significant effect of work-life balance on job satisfaction. Simultaneously, the F -value $(54.829) > F$ -table (3.25) , meaning H_0 is rejected, and H_a is accepted, indicating that workload and work-life balance jointly have a significant effect on job satisfaction among employees. The coefficient of determination (R^2) is 0.748, indicating that 74.8% of job satisfaction is influenced by workload and work-life balance, while the remaining 25.2% is influenced by other variables not examined in this study, such as motivation, work engagement, absenteeism, turnover, and performance.

Keywords: Workload, Work-Life Balance, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi seperti sekarang ini, telah membawa perubahan cukup besar dalam dunia kerja dimana persaingan antar perusahaan menjadi semakin ketat dan dinamis. (Almasri, 2016; Basuki, 2023; Imbron & Pamungkas, 2021; Samsuni, 2017) Perusahaan dituntut untuk tidak hanya bersaing dalam hal produk dan layanan, tetapi juga dalam pengelolaan Sumber

Daya Manusia (SDM) yang efektif dan efisien. Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga Sumber Daya Manusia (SDM) dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. Sumber daya manusia harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insanninya berkembang maksimal (Muryani et al., 2022; Purnaya & SE, 2016; Rahardjo, 2022; Sutrisno, 2017).

Keberhasilan sebuah organisasi atau perusahaan dalam rangka persaingan bisnis harus memiliki sumber daya yang tangguh. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi. Dalam hal ini peran sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan dan keberlanjutan suatu Perusahaan (E., 2021; Khaeruman et al., 2021; Mangkunegara, 2017; Mubarak, 2021; Qomariah, 2020). Oleh karena itu, sumber daya manusia yang baik dapat mempengaruhi kualitas dari sumber daya manusia itu sendiri sehingga menjadi sangat penting untuk mencapai target dan tujuan perusahaan.

Menurut Sutrisno (2023) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Berdasarkan teori tersebut, agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik maka perusahaan harus bisa mempertahankan karyawan-karyawan yang telah dimiliki dan menciptakan sebuah kepuasan kerja bagi karyawan.

Pada suatu organisasi atau perusahaan, salah satu tujuan utama dalam manajemen sumber daya manusia adalah terwujudnya kepuasan kerja bagi karyawan yang ada di dalam perusahaan. Menurut Afandi (2021) kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Oleh karena itu, dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan perusahaan harus melakukan berbagai cara salah satunya dengan menyesuaikan beban kerja karyawan agar karyawan tetap dapat merasakan work life balance atau keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan.

Menurut Budiasa (2021) beban kerja adalah sesuatu yang dirasakan berada diluar kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan. Kapasitas seseorang yang dibutuhkan untuk mengerjakan tugas sesuai dengan harapan berbeda dengan kapasitas yang tersedia pada saat itu. Perbedaan diantara keduanya menunjukkan taraf kesukaran tugas yang mencerminkan beban kerja.

Karyawan yang tidak memiliki work life balance atau keseimbangan kehidupan kerja juga dapat memberikan dampak pada tingkat kepuasan kerja. Menurut Fikriyah (2024) Work life balance (keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi) adalah konsep yang penting dalam menjaga kesejahteraan individu dan memastikan bahwa mereka memiliki waktu dan energi yang cukup untuk menyeimbangkan tuntutan dari pekerjaan dan kehidupan pribadi.

PT FIF Group Cabang Baturaja sebagai salah satu cabang perusahaan yang berada di wilayah Baturaja, memiliki peranan penting dalam memberikan layanan pembiayaan kepada masyarakat serta mendukung pertumbuhan ekonomi melalui berbagai produk dan layanannya. Dalam upaya mencapai tujuan dan mempertahankan posisi kompetitifnya, PT FIF Group Cabang Baturaja sangat bergantung pada kinerja dan produktivitas karyawannya. Oleh karena itu, menjaga kepuasan kerja karyawan menjadi prioritas utama bagi PT FIF Group Cabang Baturaja untuk memastikan bahwa karyawan dapat bekerja dengan produktif dan berkontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil pra survey yang telah dilakukan dengan menyebarkan kuesioner sementara maka dapat dilihat terdapat masalah yaitu mengenai indikator kondisi pekerjaan

dengan pertanyaan apakah sering mengalami tekanan dalam menyelesaikan pekerjaan karena beban kerja yang berlebihan, sebanyak 60% karyawan menjawab YA. Tekanan yang dialami karyawan berupa tuntutan untuk menyelesaikan pekerjaan, yaitu terjadi pada karyawan dibagian penagihan dan pemasaran sering kali menghadapi target yang terus meningkat karyawan dibagian penagihan harus menagih pembayaran dari nasabah yang sulit dijangkau dan memerlukan perjalanan panjang untuk menyelesaikan target meski kondisi lapangan tidak selalu mendukung, seperti cuaca buruk dan pada karyawan bagian pemasaran harus memenuhi target penjualan yang kadang tidak sesuai atau sulit dicapai terutama pada saat penurunan permintaan pasar.

Pada indikator target yang harus dicapai dengan pertanyaan apakah anda harus menyesuaikan cara kerja untuk memenuhi target yang berubah-ubah, sebanyak 90% karyawan menjawab YA. Target yang berubah-ubah yaitu terjadi pada karyawan dibagian penagihan, sales, marketing dan penarikan sering kali harus menghadapi peningkatan target secara tiba-tiba seperti, penambahan jumlah target penagihan dan penjualan bulanan yang harus dicapai dalam waktu yang singkat akibat strategi pemasaran baru atau perubahan kualitas, seperti fokus pada peningkatan kualitas layanan pelanggan yang memerlukan penyesuaian pada cara karyawan melayani dan berinteraksi dengan pelanggan selain itu, target berubah terjadi karena perubahan eksternal, seperti kondisi pasar yang tidak stabil akan membuat karyawan sampai bekerja diluar jam kerja normal untuk memenuhi target yang tiba-tiba meningkat.

Berdasarkan hasil kuesioner mengenai work life balance pada PT FIF Group Cabang Baturaja masih terdapat masalah yaitu mengenai indikator keseimbangan waktu dengan pertanyaan apakah anda bekerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan, terdapat 80% karyawan menjawab TIDAK. Pekerjaan yang tidak sesuai dengan jam kerja yang ditentukan biasanya terjadi dibagian penjualan atau kredit. Karyawan dibagian ini sering dihadapkan pada tuntutan target yang ketat, sehingga mereka harus bekerja lebih lama untuk memastikan bahwa target tersebut tercapai. Hal ini membuat karyawan dibagian penjualan harus menghubungi calon pelanggan atau melakukan kunjungan diluar jam kerja normal untuk mengejar target penjualan bulannya dan karyawan yang masih memiliki tugas dari perusahaan yang belum selesai tetapi jam kerja dari perusahaan telah berakhir maka karyawan diminta untuk lembur dalam menyelesaikan tugas karena disebabkan oleh deadline yang mendesak dan perubahan target.

Pada indikator keseimbangan kepuasan dengan pertanyaan apakah anda dapat mempertahankan kepuasan pribadi meskipun memiliki tanggung jawab yang tinggi, terdapat 75% karyawan menjawab TIDAK. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa sulit untuk menjaga kepuasan pribadi mereka karena tingginya beban kerja, ini terjadi pada karyawan dibagian collection field, section head dan coordinator. Karyawan dibagian tersebut memiliki tanggung jawab yang tinggi, seperti mengejar target penagihan yang ketat dan berurusan dengan nasabah yang terkadang membutuhkan perhatian khusus, seperti nasabah yang mengalami kesulitan keuangan sehingga tidak dapat membayar angsuran tepat waktu dan nasabah yang memiliki masalah yang tidak dapat diselesaikan dengan prosedur standar sehingga perlu waktu dan kesabaran ekstra. Hal ini membuat karyawan merasa terbebani dan kurang memiliki waktu untuk hal-hal diluar pekerjaan, dengan jadwal yang padat mereka kesulitan untuk meluangkan waktu bagi diri sendiri maupun keluarga, sehingga mengorbankan kepuasan pribadi mereka. Tanggung jawab yang tinggi ini dapat mengganggu keseimbangan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan yang dapat mengurangi kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil kuesioner mengenai kepuasan kerja pada PT FIF Group Cabang Baturaja masih terdapat masalah dilihat pada indikator rekan kerja dengan 2 pertanyaan apakah anda memiliki rekan kerja yang baik dan mau membantu dalam menyelesaikan pekerjaan, sebesar 85% karyawan menjawab TIDAK. Beban kerja yang tinggi akan membuat karyawan

lebih fokus pada penyelesaian tugasnya sendiri dari pada membantu karyawan lain, kondisi ini biasanya terjadi pada karyawan dibagian penagihan dan penjualan. Saat mereka mengalami kesulitan dengan deadline pekerjaannya mereka tidak mendapatkan bantuan dari rekan-rekannya karena rekan kerja juga merasa terbebani dengan target yang harus mereka capai, hal ini membuat karyawan tersebut harus menyelesaikan pekerjaan sendiri dengan tekanan yang lebih besar.

Pada pertanyaan apakah anda merasakan adanya kerja sama dan komunikasi yang baik dengan rekan kerja, sebesar 75% karyawan menjawab TIDAK. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa kurang mendapatkan dukungan dari rekan kerja dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka dan karyawan juga tidak memiliki waktu yang cukup untuk bersosialisasi dengan rekan kerja yang berakibat pada menurunnya kualitas hubungan antar karyawan. Saat ada perubahan prosedur dari perusahaan namun informasi atau instruksi penting tersebut tidak disampaikan dengan baik maka karyawan dibagian lapangan, seperti bagian survey, penagihan dan penarikan akan mengalami kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan perubahan tersebut. Hal ini akan berdampak pada penurunan kepuasan kerja, padahal komunikasi yang baik dapat memperkuat hubungan antar rekan kerja dan rekan kerja yang baik seharusnya dapat menjadi support system yang tidak hanya bekerja sama dalam menyelesaikan tugas tetapi memberikan bantuan dan motivasi saat ada karyawan yang mengalami kesulitan.

Permasalahan penelitian dalam studi ini berfokus pada rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan PT FIF Group Cabang Baturaja, yang diduga kuat dipengaruhi oleh tingginya beban kerja serta ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (*work-life balance*). Berdasarkan hasil pra-survei, mayoritas karyawan melaporkan tekanan kerja berlebih dan ketidakmampuan untuk mengatur waktu pribadi, sehingga menurunkan kepuasan kerja secara signifikan.

Urgensi penelitian ini terletak pada pentingnya mempertahankan produktivitas dan kinerja karyawan dalam lingkungan kerja yang sehat dan berkelanjutan. Beban kerja yang tinggi tanpa diimbangi dengan *work-life balance* dapat menimbulkan stres kerja kronis, menurunnya loyalitas karyawan, serta meningkatnya turnover. Selain itu, PT FIF Group sebagai perusahaan pembiayaan nasional perlu menjaga iklim kerja yang kondusif agar dapat mempertahankan kualitas layanan. Peningkatan kesejahteraan karyawan juga menjadi prasyarat untuk mencapai keunggulan kompetitif jangka panjang di sektor pembiayaan.

Penelitian terdahulu oleh Darmawan & Dwirianto (2023) menunjukkan bahwa beban kerja dan *work-life balance* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian Febrianti et al. (2023) menemukan bahwa beban kerja dan kompensasi secara bersamaan memengaruhi kepuasan kerja di sektor pembiayaan. Sementara itu, Aulia et al. (2024) menegaskan bahwa *work-life balance* dan burnout juga berkontribusi signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan pada sektor jasa keuangan. Ketiga studi ini mendukung pentingnya variabel-variabel tersebut dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat.

Namun demikian, sebagian besar penelitian sebelumnya belum secara spesifik mengangkat konteks perusahaan pembiayaan di daerah seperti Baturaja, dengan beban kerja yang unik karena medan kerja yang menantang dan target penagihan yang tinggi. Selain itu, integrasi *work-life balance* dalam pengukuran empiris masih kurang dikaitkan dengan dimensi sosial dan personal karyawan di daerah non-metropolitan.

Keunikan (*novelty*) dari penelitian ini terletak pada penggabungan analisis kuantitatif atas beban kerja dan *work-life balance* terhadap kepuasan kerja di lingkungan PT FIF Group Cabang Baturaja, yang menghadapi karakteristik geografis dan operasional yang kompleks. Penelitian ini mengadopsi pendekatan empiris yang tidak hanya mengukur persepsi, tetapi juga membandingkannya dengan beban kerja aktual dan dinamika target yang berubah-ubah.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh beban kerja dan work-life balance secara parsial maupun simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT FIF Group Cabang Baturaja, dengan harapan dapat memberikan rekomendasi kebijakan internal perusahaan.

Manfaat penelitian ini adalah memberikan kontribusi teoretis terhadap literatur sumber daya manusia, serta manfaat praktis bagi manajemen PT FIF Group dalam merumuskan strategi pengelolaan beban kerja dan kebijakan keseimbangan hidup kerja yang lebih baik, sehingga berdampak positif terhadap produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan asosiatif. Metode ini bertujuan untuk menguji dan menjelaskan hubungan antara variabel beban kerja dan work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan secara objektif dan terukur. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan PT FIF Group Cabang Baturaja sebagai responden, sedangkan data sekunder digunakan sebagai pelengkap untuk memperkuat interpretasi hasil. Kuesioner disusun berdasarkan indikator yang relevan dari masing-masing variabel dan menggunakan skala Likert untuk mengukur tanggapan responden terhadap fenomena yang diteliti.

Pendekatan kuantitatif ini memungkinkan peneliti untuk mengolah dan menganalisis data dalam bentuk angka menggunakan teknik statistik. Analisis dilakukan dengan bantuan penyajian data dalam bentuk tabel dan grafik agar interpretasi lebih sistematis dan mudah dipahami. Fokus metode ini adalah untuk mencari pengaruh dan kekuatan hubungan antar variabel secara empiris, dengan menggunakan populasi terbatas sebanyak 40 karyawan. Dengan demikian, metode ini sesuai digunakan untuk mengukur seberapa besar beban kerja dan work-life balance memengaruhi tingkat kepuasan kerja di lingkungan organisasi tertentu..

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan bantuan program SPSS 21 dengan metode Korelasi Pearson. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa r tabel dari yang dicari pada signifikan $\alpha = 0,05$ untuk mengetahui nilai r tabel digunakan rumus ($df = N - 2$) dimana N adalah banyaknya sampel. Maka diketahui r_{tabel} ($df = 40 - 2 = 38$) maka diperoleh r_{tabel} adalah 0,312.

Tabel 1. Hasil Analisis Uji Validitas

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Beban Kerja (X_1)			
Pernyataan 1	0,689	0,312	Valid
Pernyataan 2	0,802	0,312	Valid
Pernyataan 3	0,711	0,312	Valid
Pernyataan 4	0,736	0,312	Valid
Pernyataan 5	0,619	0,312	Valid
Pernyataan 6	0,580	0,312	Valid
Pernyataan 7	0,720	0,312	Valid
Pernyataan 8	0,734	0,312	Valid
Pernyataan 9	0,534	0,312	Valid
Work Life Balance (X_2)			
Pernyataan 1	0,829	0,312	Valid
Pernyataan 2	0,758	0,312	Valid
Pernyataan 3	0,856	0,312	Valid
Pernyataan 4	0,744	0,312	Valid

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Pernyataan 5	0,769	0,312	Valid
Pernyataan 6	0,785	0,312	Valid
Pernyataan 7	0,630	0,312	Valid
Pernyataan 8	0,824	0,312	Valid
Pernyataan 9	0,776	0,312	Valid
Kepuasan Kerja (Y)			
Pernyataan 1	0,478	0,312	Valid
Pernyataan 2	0,514	0,312	Valid
Pernyataan 3	0,562	0,312	Valid
Pernyataan 4	0,456	0,312	Valid
Pernyataan 5	0,555	0,312	Valid
Pernyataan 6	0,581	0,312	Valid
Pernyataan 7	0,624	0,312	Valid
Pernyataan 8	0,501	0,312	Valid
Pernyataan 9	0,660	0,312	Valid
Pernyataan 10	0,517	0,312	Valid
Pernyataan 11	0,502	0,312	Valid
Pernyataan 12	0,523	0,312	Valid
Pernyataan 13	0,464	0,312	Valid
Pernyataan 14	0,489	0,312	Valid
Pernyataan 15	0,434	0,312	Valid

Sumber: Data primer diolah (2024)

Dari hasil uji validitas diketahui bahwa r_{tabel} dari yang dicari pada signifikan $\alpha = 0,05$ dan $df = N - 2$ yaitu ($df = 40 - 2 = 38$) didapat r_{tabel} 0,312 diketahui bahwa nilai koefisien korelasi r_{hitung} setiap pernyataan dari variabel independen lebih besar dari r_{tabel} sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan yang digunakan adalah valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Priyatno (2016) Uji reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi alat ukur, apakah hasilnya tetap konsisten atau tidak jika pengukuran diulang. Uji reliabilitas yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode Cronbach Alpha. Menurut Sekaran dalam Priyatno (2016) reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik.

Tabel 2. Hasil Analisis Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Beban Kerja (X_1)	0,855	Reliabel
Work Life Balance (X_2)	0,916	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,812	Reliabel

Sumber: Data primer diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai Cronbach Alpha untuk variabel Beban Kerja (X_1) sebesar 0,855 Work Life Balance (X_2) sebesar 0,916 dan Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,812. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai reliabilitas butir pernyataan pada kuesioner yang diuji menunjukkan masing-masing variabel yaitu Beban Kerja, Work Life Balance, dan Kepuasan Kerja memiliki nilai diatas 0,6. Hal ini berarti bahwa seluruh butir pernyataan dari semua variabel adalah reliabel.

Transformasi Data

Data dari jawaban responden adalah bersifat ordinal, syarat untuk bisa menggunakan analisis regresi adalah paling minimal skala dari data tersebut harus dinaikkan menjadi skala interval melalui Metode of Succesive Interval (MSI). Semua data ordinal pada penelitian ini telah ditransformasikan ke dalam bentuk data interval. Dalam merubah data ordinal menjadi skala interval, penulis menggunakan bantuan program Microsoft Excel.

Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Menurut Priyatno (2016) Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, nilai residual memiliki distribusi normal atau tidak. Syarat dalam analisis parametrik yaitu distribusi data harus normal. Kriteria dalam pengambilan keputusan, angka signifikansi (sig) $> \alpha = 0,05$ maka data berdistribusi normal, hasil dari uji normalitas menggunakan uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov untuk mengetahui apakah distribusi data pada tiap-tiap variabel normal atau tidak.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N	40	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,60706490
Most Extreme Differences	Absolute	,130
	Positive	,107
	Negative	-,130
Kolmogorov-Smirnov Z	,823	
Asymp. Sig. (2-tailed)	,507	
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Data primer diolah (2024)

Berdasarkan tabel 6 dapat dilihat bahwa nilai signifikannya (Asymp. Sig. 2-tailed) yaitu 0,507 lebih besar dari 0,05 atau $0,507 > 0,05$. maka dapat disimpulkan bahwa residual Beban Kerja (X1) dan Work Life Balance (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada PT FIF Group Cabang Baturaja berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinearitas

Menurut Priyatno (2016) Multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinearitas. Pada penelitian ini, metode pengujian yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Infation Factor (VIF) pada hasil regresi linear.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	5,889	3,136		1,878	,068		
1 Beban Kerja	,881	,112	,679	7,873	,000	,916	1,092
<i>Work Life Balance</i>	,407	,094	,373	4,321	,000	,916	1,092

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data primer diolah (2024)

Berdasarkan tabel 7 dapat dilihat bahwa nilai Variance Inflation Factor (VIF) pada variabel Beban Kerja (X1) sebesar 1,092 dan pada variabel Work Life Balance (X2) sebesar 1,092, sedangkan nilai Tolerance pada variabel Beban Kerja (X1) yaitu sebesar 0,916 dan pada variabel Work Life Balance (X2) yaitu sebesar 0,916. Hal ini berarti semua variabel bebas memiliki nilai VIF kurang dari 10 dan nilai Tolerance lebih dari 0,1. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas dalam regresi, artinya model regresi pengaruh Beban Kerja dan Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja tidak terjadi gejala multikolinearitas atau tidak ada hubungan antar variabel independen dalam model regresi.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Menurut Priyatno (2016) Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan Uji Glejser dengan meregresikan masing-masing variabel independen dengan nilai absolut residualnya.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-,736	2,092		-,352	,727
1 Beban Kerja	,150	,075	,328	2,014	,051
<i>Work Life Balance</i>	-,032	,063	-,083	-,510	,613

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data primer diolah (2024)

Berdasarkan tabel 8 diketahui hasil uji Glejser dimana nilai signifikan variabel Beban Kerja (X1) sebesar 0,051 > 0,05 dan nilai signifikan Work Life Balance (X2) sebesar 0,613 > 0,05. Seluruh nilai signifikan Beban Kerja (X1) dan Work Life Balance (X2) lebih besar dari

0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Priyatno (2016) Analisis regresi linier adalah analisis untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dengan menggunakan persamaan linier.

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,889	3,136		1,878	,068
1					
Beban Kerja	,881	,112	,679	7,873	,000
<i>Work Life Balance</i>	,407	,094	,373	4,321	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data primer diolah (2024)

Berdasarkan pada tabel 9 diatas maka dapat dibentuk persamaan regresi linier berganda yaitu, sebagai berikut:

$$Y = 5,889 + 0,881 X_1 + 0,407 X_2$$

Nilai konstanta sebesar 5,889 bernilai positif artinya jika Beban Kerja (X_1) dan Work Life Balance (X_2) bernilai 0 (nol) maka Kepuasan Kerja (Y) sebesar nilai konstanta yaitu 5,889.

Nilai koefisien regresi variabel Beban Kerja positif sebesar 0,881 artinya jika Beban Kerja (X_1) meningkat sebesar 1 (satuan) maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,881 dengan asumsi nilai Work Life Balance (X_2) tidak berubah atau tetap.

Nilai koefisien regresi variabel Work Life Balance positif sebesar 0,407 artinya jika Work Life Balance (X_2) meningkat sebesar 1 (satuan) maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,407 dengan asumsi nilai Beban Kerja (X_1) tidak berubah atau tetap.

Pengujian Hipotesis

Hasil Uji T (Pengujian Secara Individual/Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan pengaruh yang berarti (signifikan) antara variabel independen Beban Kerja (X_1) dan Work Life Balance (X_2) secara parsial terhadap variabel dependen Kepuasan Kerja (Y). Besarnya tingkatan signifikan (α) yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5% atau $\alpha = 0,05$, pengujian dua sisi ($5\% : 2 = 0,025$). Sedangkan nilai t_{tabel} dicari berdasarkan besarnya nilai derajat kebebasan (df) dengan rumus $n-k-1 = 40-2-1 = 37$, diperoleh t_{tabel} sebesar 2,026.

Tabel 7. Hasil Uji T (Pengujian Secara Individual/Parsial)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,889	3,136		1,878	,068
1 Beban Kerja	,881	,112	,679	7,873	,000
Work Life Balance	,407	,094	,373	4,321	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data primer diolah (2024)

Berdasarkan hasil pengolahan data yang terdapat dalam tabel 10 diperoleh nilai t_{hitung} Beban Kerja (X1) sebesar 7,873 dengan t_{tabel} sebesar 2,026 karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $7,873 > 2,026$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh signifikan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT FIF Group Cabang Baturaja. Nilai t_{hitung} Work Life Balance (X2) sebesar 4,321 dengan t_{tabel} sebesar 2,026 karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,321 > 2,026$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh signifikan Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT FIF Group Cabang Baturaja.

Hasil Uji F (Pengujian Secara Bersama-sama/Simultan)

Penelitian ini menggunakan uji F untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh Beban Kerja (X1) dan Work Life Balance (X2) secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja (Y). Uji F dilakukan dengan cara membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} . Hasil perhitungan uji F adalah sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji F (Pengujian Secara Bersama-sama/Simultan)

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1 Regression	1503,882	2	751,941	54,829	,000 ^b	
Residual	507,426	37	13,714			
Total	2011,308	39				

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

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

Sumber: Data primer diolah (2024)

Berdasarkan tabel 8 diatas, hasil pengolahan data diperoleh koefisien nilai F_{hitung} 54,829 hasil tersebut kemudian dibandingkan dengan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 5\%$ didapat F_{tabel} ($df_1 = \text{jumlah seluruh variabel} - 1 = 3 - 1 = 2$, dan $df_2 = n - k - 1 = 40 - 2 - 1 = 37$) maka diperoleh F_{tabel} sebesar 3,25.

Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ dimana $54,829 > 3,25$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan ada pengaruh antara Beban Kerja (X1) dan Work Life Balance (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) pada karyawan PT FIF Group Cabang Baturaja.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Priyatno (2016) Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil uji analisis koefisien determinasi R Square dapat dilihat pada tabel 12 berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi R²

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,865 ^a	,748	,734	3,70327
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Work Life Balance				
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja				

Sumber: Data primer diolah (2024)

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R²) yang diperoleh sebesar 0,748 hal ini menunjukkan berarti sumbangan pengaruh beban kerja dan work life balance terhadap kepuasan kerja sebesar 74,8% sedangkan sisanya 25,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini yaitu motivasi, pelibatan kerja, absenteisme (ketidakhadiran), turnover (perputaran), prestasi kerja/kinerja (Afandi, 2021).

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis Uji T hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja (X1) dan Work Life Balance (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada karyawan PT FIF Group Cabang Baturaja. Didapatkan t_{hitung} Beban Kerja (X1) sebesar 7,873 dengan t_{tabel} sebesar 2,026 karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $7,873 > 2,026$ maka H₀ ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh signifikan antara Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja, t_{hitung} Work Life Balance (X2) sebesar 4,321 dengan t_{tabel} sebesar 2,026 karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,321 > 2,026$ maka H₀ ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh signifikan antara Work Life Balance dengan Kepuasan Kerja pada karyawan PT FIF Group Cabang Baturaja.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis Uji F diperoleh nilai F_{hitung} 54,829 hasil tersebut kemudian dibandingkan dengan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 5\%$ didapat F_{tabel} 3,25. Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ dimana $54,829 > 3,25$ maka H₀ ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan ada pengaruh signifikan antara Beban Kerja (X1) dan Work Life Balance (X2) secara bersama-sama terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) pada karyawan PT FIF Group Cabang Baturaja.

Hasil analisis koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,748 yang menunjukkan pengertian Beban Kerja (X1) dan Work Life Balance (X2) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 74,8% sedangkan sisanya sebesar 25,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini seperti motivasi, pelibatan kerja, absenteisme (ketidakhadiran), turnover (perputaran), prestasi kerja/kinerja (Afandi, 2021).

Variabel Beban Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT FIF Group Cabang Baturaja. Menurut Budiasa (2021) Beban kerja adalah sesuatu yang dirasakan berada diluar kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan. Kapasitas seseorang yang dibutuhkan untuk mengerjakan tugas sesuai dengan harapan berbeda dengan kapasitas yang tersedia pada saat itu. Perbedaan diantara keduanya menunjukkan taraf kesukaran tugas yang mencerminkan beban kerja. Sedangkan kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Hal ini berarti beban kerja

yang dirasakan karyawan akan mempengaruhi secara langsung terhadap kepuasan yang dirasakan karyawan terkait pekerjaannya. Perusahaan akan mengetahui sejauh mana karyawan dapat diberikan tugas kerja yang maksimal dan efisien. Tentunya jika semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan maka akan semakin tinggi juga tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan dan kompensasi yang tinggi dapat mengakibatkan kepuasan kerja juga tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Darmawan & Dwirianto (2023) Pengaruh Beban Kerja dan Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru. Bahwa secara simultan Beban Kerja dan Work Life Balance memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru. Febrianti et al. (2023) juga menyatakan bahwa Beban Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. MACF Kota Bima.

Variabel Work Life Balance berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT FIF Group Cabang Baturaja. Work life balance adalah konsep yang penting dalam menjaga kesejahteraan individu dan memastikan bahwa mereka memiliki waktu dan energi yang cukup untuk menyeimbangkan tuntutan dari pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kehidupan yang seimbang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan dari dalam diri karyawan itu sendiri. Namun kebanyakan orang saat sudah terjun dalam dunia kerja yang cukup menyita waktu, mereka kehilangan keseimbangan dalam hidup mereka. Semakin tinggi jabatan atau karir mereka maka akan semakin sulit bagi mereka untuk meluangkan waktu dan menikmati hidup Fikriyah (2024). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Susanti et al (2024) Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Mega Finance Cabang Jember. Bahwa secara simultan Lingkungan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Work Life Balance menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Mega Finance Cabang Jember. Aulia et al. (2024) juga menyatakan bahwa Work Life Balance dan Burnout memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pegadaian Cabang Palembang.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa: Secara parsial diketahui bahwa variabel Beban Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada karyawan PT FIF Group Cabang Baturaja dan Work Life Balance (X2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada karyawan PT FIF Group Cabang Baturaja. Secara simultan diketahui bahwa Beban Kerja (X1) dan Work Life Balance (X2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada karyawan PT FIF Group Cabang Baturaja. Koefisien Determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,748, hal tersebut menunjukkan sumbangan pengaruh Beban Kerja (X1) dan Work Life Balance (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 74,8% sedangkan sisanya 25,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini yaitu motivasi, pelibatan kerja, absenteisme (ketidakhadiran), turnover (perputaran), prestasi kerja/kinerja (Afandi, 2021).

REFERENSI

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Almasri, M. N. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi Dalam Pendidikan Islam. *Kutubkhanah*, 19(2), 133–151.

- Aulia, M., Rimansyah, & Maliah. (2024). Pengaruh Work Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT . Pegadaian Cabang Palembang. *Journal Of Social Science Research*, 4(4), 16639–16650.
- Basuki, N. (2023). Mengoptimalkan Modal Manusia: Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Efektif Untuk Pertumbuhan Organisasi Yang Berkelanjutan. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(2), 182–192.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. CV. Pena Persada.
- Darmawan, D. S., & Dwirianto, S. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru. *Jurnal Embistek (Ekonomi, Manajemen Bisnis, Syariah Dan Teknologi)*, 2(2), 160–174. <https://embistek.org/jurnal/index.php/embistek>
- E., S. (2021). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Ilmiah Bisnis & Kewirausahaan*, 10(3), 235–242.
- Febrianti, E., Wulandari, & Yusuf, M. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. MACF (Mega Auto Central Finance) Kota Bima. *Journal Management and Business Strategy*, 4(1), 37–44.
- Fikriyah, S. M. (2024). *Work Life Balance*. PT Dewangga Energi Internasional.
- Imbron, I., & Pamungkas, I. B. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Khaeruman, Marnisasah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, mutinda teguh, & Ismawati. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In *Bookchapter*.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdikarya.
- Mubarok, R. (2021). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam. *AL-FAHIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2), 131–146.
- Muryani, E., Sulistiarini, E. B., Prihatiningsih, T. S., Ramadhana, M. R., Heriteluna, M., Maghfur, I., Hastuti, P., Ahdiyati, M., Desembrianita, E., & Purnomo, A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UNISMA PRESS.
- Priyatno, D. (2016). *Belajar Alat Analisis Data dan Cara Pengolahannya Dengan SPSS*. Gava Media.
- Purnaya, I. G. K., & SE, S. H. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Andi.
- Qomariah, N. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Studi Empiris)*. Pustaka Abadi. <https://www.researchgate.net/publication/356291163>
- Rahardjo, D. A. S. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Bandung: CV Mandar Maju*. Universitas STEKOM Semarang.
- Samsuni, S. (2017). Manajemen sumber daya manusia. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman Dan Kemasyarakatan*, 17(1), 113–124.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Sutrisno, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.



© 2025 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)