

Pengaruh Beban Kerja dan *Work-life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Megacipta Nusantara Engineering

Rivaldi Erwilfan*, Aminuddin Irfani, Adhitya Wirayudha

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*rivaldi.erwilfan@gmail.com,
aditia.wirayudha@unisba.ac.id

aminuddin.irfani@gmail.com,

Abstract. Job satisfaction can be interpreted at the level of happiness or unhappiness felt by an employee related to his work. Employee job satisfaction can be increased if there is a match of workload and work-life balance. This study aims to determine how workload and work-life balance at PT Megacipta. The research method used in this research is descriptive and verificative research with quantitative methods. The sampling technique used was saturated sampling with a sample of 67 employees of PT Megacipta. The data analysis technique in this study uses descriptive analysis and multiple linear regression analysis, t test, f test and coefficient of determination test. The results of descriptive analysis show that workload (X1) is in the medium category, work-life balance (X2) is in the high category and job satisfaction (Y) is in the high category. The results also show that workload and work-life balance have a positive and significant effect on job satisfaction simultaneously. The coefficient of determination test shows that the effect of workload and work-life balance on job satisfaction is 22.9%, while the rest is influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: *Workload, Work-life Balance, Job Satisfaction.*

Abstrak. Kepuasan kerja dapat diartikan pada tingkat kebahagiaan atau ketidakbahagiaan yang dirasakan oleh seorang karyawan terkait dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan dapat ditingkatkan jika terdapat kesesuaian dari beban kerja dan work-life balance. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana beban kerja dan work-life balance pada PT. Megacipta. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian deskriptif dan verifikatif dengan metode kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan yaitu sampling jenuh dengan sampel 67 karyawan PT. Megacipta. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda, uji t, uji f dan uji koefisien determinasi. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa beban kerja (X1) termasuk ke dalam kategori sedang, work-life balance (X2) termasuk ke dalam kategori tinggi dan kepuasan kerja (Y) termasuk ke dalam kategori tinggi. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa beban kerja dan work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja secara simultan. Dengan uji koefisien determinasi menunjukkan pengaruh beban kerja dan work-life balance terhadap kepuasan kerja sebesar 22,9% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Beban Kerja, Work-life Balance, Kepuasan Kerja*

A. Pendahuluan

Sektor jasa konstruksi memainkan peran penting dalam ekonomi dan mendorong sektor lain. Perusahaan di sektor ini harus diperlakukan dengan serius dan mendapatkan perhatian yang tepat. Ini karena proyek konstruksi memiliki biaya modal yang signifikan, target waktu yang harus dipenuhi, dan kualitas yang diharapkan. Karena proyek-proyek harus diselesaikan tepat waktu, karyawan perusahaan konstruksi mungkin menghadapi banyak tugas. Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dalam pelaksanaan proyek konstruksi dalam konteks ini karena mereka berfungsi sebagai motor penggerak proyek.

Menurut Robbins & Judge (2021) kepuasan kerja mencakup perasaan positif yang dirasakan oleh seorang karyawan tentang pekerjaan mereka setelah menilai karakteristik pekerjaan mereka. Ini termasuk hubungan atau interaksi dengan atasan, bawahan, dan rekan kerja serta kemampuan untuk mematuhi peraturan dan peraturan perusahaan. Pada objek yang diteliti, terdapat hal-hal yang menyebabkan karyawan merasakan ketidakpuasan yaitu ketika pulang kerja karyawan merasakan lelah.

Selain itu faktor sistem target dari beban kerja juga mempengaruhi ketidakpuasan karyawan dengan dilihat dari karyawan yang sering melakukan lembur di kantor untuk mengejar *deadline* tugas mereka. Sehingga mengakibatkan *work-life balance* karyawan terganggu, tidak bisa mengerjakan keperluan pribadinya karena hidup karyawan didominasi oleh melakukan pekerjaan terus menerus. Hal ini sesuai dengan yang dinyatakan oleh Fisher (2009) bahwa pekerjaan akan mengganggu kehidupan pribadi. Dilihat dari beban kerja yang tidak sesuai, di mana karyawan merasa bahwa beban kerja yang dihadapinya tidak sesuai karena karyawan pada divisi administrasi hanya berjumlah dua orang, sedangkan divisi lainnya membutuhkan dukungan dari divisi administrasi. Hal ini sesuai dengan pernyataan Irawati et al. (2017) bahwa beban kerja yang melebihi kemampuan karyawan dapat berdampak negatif baik pada karyawan maupun perusahaan.

Beban kerja menurut Munandar (2012) bahwa beban kerja dalam tugas diharapkan akan memotivasi individu atau kelompok untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, akurat, dan efisien. Terkadang, tekanan waktu yang ada pada tahap akhir pekerjaan dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan kinerja yang unggul dan tinggi. Oleh karena itu, pemberian beban kerja harus sesuai dengan kapasitas dan kemampuan karyawan supaya dapat diselesaikan tepat waktu. Dalam hal *work-life balance* menurut Pratama et al. (2021) merupakan gambar atau gagasan tentang bagaimana seseorang dapat mengimbangi kehidupan pribadi dan pekerjaannya. Maka dengan begitu karyawan diharapkan untuk bisa membagi waktu antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Merujuk pada penelitian yang dilakukan oleh Farentino et al. (2022) bahwa beban kerja dan *work-life balance* berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan. Pada penelitian yang dilakukan karyawan menyebutkan dari sisi beban kerja bahwa sistem target yang membuat mereka kewalahan ketika bekerja untuk mengejar *deadline* dan penambahan porsi tugas jika ada karyawan yang izin tidak masuk kerja. Sedangkan dari *work-life balance* karyawan mengeluh dengan kebijakan jika izin tidak masuk kerja mereka harus tetap mengerjakan tugas yang diberikan perusahaan sesuai dengan target perusahaan dan lembur yang terlalu sering untuk mengejar target proyek baru sehingga ketika karyawan pulang kerja selalu merasa kelelahan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mencari tahu pengaruh beban kerja dan *work-life balance* terhadap kepuasan kerja di PT. Megacipta Nusantara Engineering.

Maka dari itu, penulis memilih judul "Pengaruh Beban Kerja dan *Work-life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Megacipta Nusantara Engineering". Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka diperoleh perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu "Bagaimana Pengaruh Beban Kerja dan *Work-life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Megacipta Nusantara Engineering". Selanjutnya tujuan dari penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Beban Kerja di PT. Megacipta Nusantara Engineering.
2. Untuk mengetahui Work-Life Balance di PT. Megacipta Nusantara Engineering.
3. Untuk mengetahui Kepuasan Kerja di PT. Megacipta Nusantara Engineering.
4. Untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja di PT. Megacipta

Nusantara Engineering.

5. Untuk mengetahui Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja di PT. Megacipta Nusantara Engineering.
6. Untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja dan Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja di PT. Megacipta Nusantara Engineering.

B. Metodologi Penelitian

Metode pada penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Menurut Sugiyono (2013) penyebutan itu telah memenuhi kaidah ilmiah yang konkret, objektif, terukur, rasional, dan sistematis. Berdasarkan hubungan antara variabelnya, penelitian kuantitatif melihat hubungan variabel terhadap objek yang diteliti bersifat sebab dan akibat sehingga ada variabel independen dan dependen. Dengan pendekatan ini terdapat uji hipotesis, dan analisis data untuk menunjukkan hubungan antar variabel. Penelitian ini pun ditunjang dengan metode penelitian berupa studi kasus yang mampu menggambarkan peristiwa berdasarkan fakta dan data yang ada pada saat melaksanakan sebuah penelitian yang nantinya akan dilakukan sebuah analisis statistik. Dengan jumlah populasi 67 karyawan PT. Megacipta dan menggunakan sampling jenuh, memakai semua populasi dijadikan sampel. Secara gambaran besarnya, penelitian ini nantinya akan diuji dengan pengujian validitas dan realibilitas. Kemudian dalam analisis datanya, akan diterapkan analisis deskriptif, analisis, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Hal ini didukung dengan penggunaan SPSS 25. Dalam penelitian ini, menggunakan variabel beban kerja menggunakan dimensi beban kerja fisik, beban kerja mental dan beban waktu. Variabel *work-life balance* menggunakan dimensi demand dan resources. Selanjutnya variabel kepuasan kerja memakai dimensi motivator dan hygiene. Karena dengan mempertimbangkan sudut pandang karyawan dan disesuaikan dengan permasalahan yang sedang diteliti.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil penelitian dari kuesioner yang diberikan kepada 67 responden menunjukkan hasil bahwa variabel beban kerja PT. Megacipta memiliki skor dari seluruh item sebesar 53% dan termasuk ke kriteria sedang. Artinya, karyawan sudah merasa bahwa beban kerja yang diberikan oleh perusahaan dapat menyebabkan dampak negatif pada kesejahteraan fisik karyawan. Tuntutan dan tekanan dari pekerjaan dapat menyebabkan kelelahan dan menyebabkan ketidaknyamanan fisik, seperti pegal-pegal dan sakit pinggang. Pada variabel *work-life balance* tanggapan responden menghasilkan skor 72,1% dan termasuk ke kriteria tinggi. Artinya, dukungan perusahaan dalam memfasilitasi kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan mampu memberikan pengaruh positif dalam meningkatkan produktivitas, mengurangi tuntutan maupun beban, atau menghasilkan sumber daya tambahan dalam menjalani kehidupan pribadi maupun pekerjaan. Selanjutnya tanggapan dari variabel kepuasan kerja diperoleh total skor sebesar 75,15% dan termasuk ke kriteria tinggi. Artinya karyawan merasa bahwa kemampuan mereka dalam bekerja telah berkembang dibandingkan sebelum mereka bekerja di perusahaan PT. Megacipta Nusantara Engineering.

Pengujian Hipotesis 1: Terdapat Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Tabel 1. Hasil Uji t Pengaruh Beban Kerja dan *Work-life Balance* terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23709.957	6933.638		3.420	.001

Lanjutan Tabel 1. Hasil Uji t Pengaruh Beban Kerja dan *Work-life Balance* terhadap Kepuasan Kerja

Beban Kerja	.045	.233	.023	.194	.847
Work Life Balance	1.252	.318	.462	3.935	.000
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja					

Berdasarkan gambar di atas dilihat bahwa nilai t hitung variabel beban kerja sebesar 0,194 dan nilai signifikasinya sebesar 0,847. Jika dibandingkan dengan ttabel, maka $0,194 < 2,386$ dan nilai signifikasinya $0,847 > 0,05$. Maka, H_0 diterima dan H_a ditolak. Sehingga beban kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Megacipta Nusantara Engineering secara parsial. Nilai koefisien X_1 sebesar 0,045 yang artinya setiap kenaikan 1 tingkat nilai beban kerja maka akan menaikkan kepuasan kerja senilai 0,045 dengan anggapan X_1 tetap.

Pemberian beban kerja pada PT. Megacipta sudah cukup sesuai dengan masing-masing karyawan dengan menunjukkan adanya hubungan positif antara beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Faktor pada beban kerja ini sudah terpenuhi karena besaran tuntutan dan beban kerja meliputi besaran aktivitas fisik dan besaran beban dari aktivitas fisik memiliki pengaruh dari pemberian pekerjaan dari sisi *motivator* berupa pekerjaan yang dilakukan saat ini oleh karyawan dapat membuat kemampuan karyawan berkembang dari sebelum dia bekerja sehingga dapat memotivasi karyawan untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan pendapat Luthans (2021) ketika karyawan merasa pekerjaannya dapat memberi mereka kesempatan untuk terus berkembang dan bertanggung jawab sehingga dapat memberikan rasa kepuasan kerja terhadap karyawan

Pengujian Hipotesis 2: Terdapat pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan gambar 1 di atas dapat dilihat bahwa nilai t hitung variabel *work-life balance* sebesar 3,935 dan nilai signifikasinya 0,000. Jika dibandingkan dengan ttabel maka, $3,935 > 2,386$ dan nilai signifikasinya $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga *work-life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Megacipta Nusantara Engineering secara parsial. Nilai koefisien X_2 sebesar 1,252 yang artinya setiap kenaikan 1 tingkat nilai *work-life balance* maka akan menaikkan kepuasan kerja senilai 1,252 dengan anggapan X_2 tetap.

Hal tersebut bisa dilihat dari dimensi *resources* pada *work-life balance* serta dimensi *motivator* dan *hygenie* pada kepuasan kerja, yang menyatakan bahwa ketika perusahaan mengadakan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan, keluarga karyawan memberikan keleluasaan waktu untuk mengikutinya. Hal tersebut menunjukkan bahwa faktor *motivator* seperti dukungan dari keluarga, kesempatan untuk terus berkembang dan pekerjaan yang memberikan peluang untuk berkembang sudah terpenuhi sehingga dapat memotivasi karyawan untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan penelitian Sritami (2022, p. 43) bahwa peluang untuk terus berkembang bermaksud untuk memberikan kesempatan pada karyawan untuk memanfaatkan kemampuannya dapat memberikan rasa kepuasan kerja pada karyawan. Penelitian tersebut sesuai dengan penelitian ini, karyawan merasa faktor *hygenie* dalam *work-life balance* seperti implementasi terhadap kebijakan perusahaan sudah terpenuhi artinya ketidakpuasan karyawan berkurang mengenai *work-life balance* sehingga lebih fokus pada faktor *motivator*.

Pengujian Hipotesis 3: Terdapat pengaruh antara beban kerja dan *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan.

Tabel 1. Hasil Uji f Pengaruh *Beban Kerja dan Work-life Balance* terhadap Kepuasan Kerja

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	862909117.190	2	431454558.595	9.064	.000 ^b
	Residual	3046478159.109	64	47601221.236		
	Total	3909387276.299	66			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

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

Tabel 3. Hasil Koefisien Determinasi Variabel Pengaruh *Beban Kerja dan Work-life Balance* terhadap Kepuasan Kerja

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.470 ^a	.221	.196	6899.364

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Nilai koefisien determinasi variabel beban kerja dan *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 22,9 %. Artinya, besarnya pengaruh beban kerja dan *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 22,9%, sedangkan sisanya sebesar 77,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan uji f menunjukkan bahwa nilai *f*hitung lebih besar dari *f*tabel yaitu 9,064 > 3,14 dan nilai signifikasinya 0,000 < 0,05. Artinya variabel beban kerja (X1) dan *work-life balance* (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Megacipta. Dengan demikian H0 ditolak dan Ha diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Darmawan (2022) bahwa beban kerja dan *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja secara simultan. Diperkuat kembali oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Farentino et al. (2022) yang menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan penelitian di lapangan, bahwa beban kerja termasuk ke dalam kategori sedang dan *work-life balance* di PT. Megacipta termasuk ke dalam kategori tinggi. Dari komponen beban kerja pada dimensi beban kerja fisik perlu dibenahi sehingga faktor hygiene dapat terpenuhi dan karyawan akan lebih fokus pada faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan mereka atau faktor yang memotivasi mereka dalam bekerja. Sedangkan pada *work-life balance* pada dimensi demand perlu ditingkatkan lagi sehingga faktor hygiene dapat terpenuhi sehingga karyawan lebih fokus terhadap faktor yang memotivasi mereka, sedangkan pada komponen resource perlu dipertahankan agar faktor faktor motivator tetap terpenuhi dan karyawan fokus terhadap hal-hal yang menjadi sumber resiko ketidakpuasan kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

D. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh beban kerja dan *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Megacipta Nusantara Engineering, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Beban kerja di PT. Megacipta termasuk ke dalam kategori sedang dengan persentase 53%. Karena karyawan merasa beban kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan karyawan.
2. *Work-life balance* di PT. Megacipta termasuk ke dalam kategori tinggi dengan persentase 72,1%. Artinya, karyawan merasa memiliki *work-life balance* yang tinggi dalam bekerja.
3. Kepuasan kerja karyawan PT. Megacipta termasuk ke dalam kategori tinggi dengan persentase 71,9%. Karena karyawan memiliki kepuasan yang tinggi dalam bekerja.
4. Secara parsial beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Megacipta. Artinya, jika beban kerja yang diberikan sesuai maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
5. Secara parsial *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Megacipta. Artinya jika karyawan memiliki *work-life balance* yang baik maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
6. Secara simultan beban kerja dan *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Megacipta. Artinya beban kerja dan *work-life balance* dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Megacipta.

Acknowledge

1. Terima kasih kepada Bapak Aminuddin Irfani, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing pertama
2. Terima kasih kepada Bapak Aditia Wirayudha, S.E., M.M selaku dosen pembimbing kedua yang selalu membantu
3. Terima kasih kepada Seluruh dosen dan staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung, khususnya Program Studi Manajemen
4. Terima kasih kepada PT. Megacipta Nusantara Engineering selaku objek penelitian dalam skripsi ini. Terima kasih sudah memberi izin dan waktunya untuk melakukan penelitian.

Daftar Pustaka

- [1] Darmawan, D. S. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru. Riau.
- [2] Farentino, R., Suwarsi, S., & Firdaus, F. S. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja.
- [3] Firdaus, M. W. (2022). Pengaruh work-life balance dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada di Masa Pandemi. Malang.
- [4] Fisher, G. B., & Smith, C. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement.
- [5] Irawati, R., & Carollina, D. A. (2017). Analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan operator pada PT Giken Precision Indonesia.
- [6] Luthans. (2021). Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach Fourteenth Edition. North Carolina: Information Age Publishing.
- [7] Munandar, A. S. (2012). Stress dan Keselamatan Kerja Psikologi Industri dan Organisasi.
- [8] Pratama, H. P., & Setiadi, I. K. (2021). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Perusahaan Startup di Jakarta. Business Management Analysis Journal (BMAJ), 4(2), 145-159.
- [9] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). Perilaku Organisasi: Organizational Behavior. Jakarta: Salemba Empat.
- [10] Sritami, D. (2022). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI: KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA (STUDI LITERATURE REVIEW MSDM). Semarang: Universitas Diponegoro.
- [11] Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.