

## Pengaruh Beban Kerja dan *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja

**Rendy Farentino Razak\***, Sri Suwarsi, Firman Shakti Firdaus

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

\*rfarentino@gmail.com, dr.srisuwarsi@gmail.com, Firmanshakti83@gmail.com

**Abstract.** Human resources are the key that determines the company's development in achieving the company's organizational goals, one of the supporting factors is by giving employees a sense of job satisfaction. The purpose of this study was to determine the effect of workload, *work life balance* on job satisfaction. The method used is a quantitative method, the data obtained by using a questionnaire. The number of samples is 56 respondents. The results of the study using t test, f test. The results showed that simultaneously workload and work life balance had a positive and significant effect on job satisfaction. Partially the workload has a significant and significant effect on job satisfaction.

**Keywords:** *Job Satisfaction, Work Life Balance, Workload.*

**Abstrak.** Sumber daya manusia merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi perusahaan, salah satu faktor pendukungnya dengan memberikan karyawan rasa kepuasan kerja. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh beban kerja, *work life balance* terhadap kepuasan kerja. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif, data diperoleh dengan menggunakan kuesioner. Jumlah sampel sebanyak 56 responden. Hasil penelitian menggunakan uji t, uji f. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan beban kerja dan *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara parsial beban kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

**Kata Kunci:** *Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Work Life Balance.*

## A. Pendahuluan

Di era perkembangan teknologi sekarang ini tidak dapat dipungkiri bahwa hampir sebagian besar kehidupan manusia dibantu oleh teknologi. Teknologi dapat membawa pengaruh baik dibidang industri karena dapat meningkatkan kinerja perusahaan sehingga perusahaan mampu mencapai target atau tujuannya dengan efektif dan efisien. Namun disamping membawa pengaruh baik bagi kehidupan manusia, teknologi juga membawa pengaruh buruk bagi kehidupan manusia. Perusahaan merupakan tempat menyediakan barang dan jasa bagi para konsumen serta tempat berkumpulnya sumber daya manusia. Setiap perusahaan yang didirikan pasti memiliki tujuan dan memiliki cara untuk mencapai tujuan tersebut. Tujuan perusahaan akan tercapai apabila perusahaan mampu memanfaatkan sumber daya yang ada terutama sumber daya manusia.

Kepuasan kerja merupakan faktor yang dapat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai targetnya. Menurut Luthans (2006) salah satu dimensi karyawan yang memiliki kepuasan kerja yaitu dapat dilihat dari rekan kerja, maksudnya apakah terdapat rekan kerja yang memberikan dukungan secara sosial atau tidak.

Menurut Sutrisno (2010:80) salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu faktor sosial, faktor ini berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.

Beban kerja menunjukkan rata-rata pekerjaan dalam jangka waktu tertentu (Irwandi 2007). Beban kerja yang berlebih tidak baik bagi karyawan karena akan mengakibatkan dampak buruk bagi kesehatan fisik dan mental. Beban kerja merupakan salah satu aspek yang perlu diperhatikan agar karyawan memiliki produktiiftas kerja yang baik (Sudiharto 2001). Beban kerja juga memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Dhanian 2010).

Menurut Schermerhorn (2005) keseimbangan kehidupan kerja yaitu bagaimana karyawan dapat menyeimbangkan antara pekerjaannya dengan kebutuhan pribadinya. Dalam menciptakan kepuasan kerja perusahaan wajib memperhatikan *work life balance* para karyawannya. Menurut Delecta (2011) *Work Life Balance* adalah kemampuan seseorang untuk memenuhi sebuah pekerjaan dan komitmen berkeluarga mereka, serta tanggung jawab diluar dari pekerjaannya.

Dari latar belakang masalah diatas maka penulis memutuskan untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Beban Kerja dan Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja**” studi kasus pada PT. Darjeeling Sembrani Aroma di Kota Bandung. Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka didapatkan rumusan masalah-masalah berikut:

1. Bagaimana beban kerja di PT. Darjeeling Sembrani Aroma?
2. Bagaimana *Work Life Balance* di PT. Darjeeling Sembrani Aroma?
3. Bagaimana Kepuasan Kerja di PT. Darjeeling Sembrani Aroma?
4. Bagaimana pengaruh antara Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja di PT. Darjeeling Sembrani Aroma?
5. Bagaimana pengaruh antara *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja di PT. Darjeeling Sembrani Aroma?
6. Bagaimana pengaruh Beban Kerja dan *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja di PT. Darjeeling Sembrani Aroma?

## B. Metodologi Penelitian

Hasil penelitian menggunakan penelitian deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian deskriptif digunakan untuk menganalisis bagaimana beban kerja, *work life balance*, kepuasan kerja secara objektif di PT. Darjeeling Sembrani Aroma. Penelitian verifikatif digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beban kerja dan *work life balance* terhadap kepuasan kerja di PT. Darjeeling Sembrani Aroma.

Metode pengumpulan data diperoleh melalui kuesioner dan wawancara. Responden pada penelitian ini yaitu pegawai PT. Darjeeling Sembrani Aroma yang berjumlah 56 orang sampel.

### C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

#### Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Ho :  $\beta_1 = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari beban kerja terhadap kepuasan kerja.

Ha :  $\beta_1 \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari beban kerja terhadap kepuasan kerja.

Dengan ketentuan jika: signifikansi  $< \alpha$  maka Ho ditolak dan Ha diterima, dan jika signifikansi  $> \alpha$  maka Ho diterima dan Ha ditolak. Berikut adalah tabel output SPSS hasil uji T:

**Tabel 1.** Hasil Uji T Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	13,532	4,686		2,888	,006		
x1	,753	,170	,485	4,429	,000	,770	1,298

a. Dependent Variable: y

Dapat dilihat pada tabel diatas menunjukkan nilai thitung yang didapat sebesar 4,429 dan nilai tabel sebesar 1,672 yang berarti nilai thitung  $>$  ttabel atau 4,429 lebih besar dari pada 1,672 dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Yang artinya Ho ditolak dan Ha diterima dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara beban kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Y).

#### Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja

Ho:  $\beta_1 = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari *Work Life Balance* terhadap kepuasan kerja.

Ha:  $\beta_1 \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari *Work Life Balance* terhadap kepuasan kerja.

Dengan ketentuan adalah jika: signifikansi  $\leq \alpha$ , maka Ho ditolak dan Ha diterima, dan jika signifikansi  $> \alpha$  maka Ho diterima dan Ha ditolak.. Berikut adalah tabel output SPSS hasil uji T:

**Tabel 2.** Hasil Uji T *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	13,532	4,686		2,888	,006		
x2	,486	,156	,341	3,109	,003	,770	1,298

a. Dependent Variable: y

Dapat dilihat pada tabel diatas menunjukkan nilai thitung yang didapat sebesar 3,109 dan nilai tabel sebesar 1,672 yang berarti nilai thitung  $>$  ttabel atau 3,109 lebih besar daripada 1,672

dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *work life balance* (X2) terhadap kepuasan kerja (Y).

### Pengaruh Beban Kerja dan *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja

$H_0 : \beta_1 = 0$  artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari beban kerja dan *work life balance* terhadap kepuasan kerja

$H_a : \beta_1 \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari beban kerja dan *work life balance* terhadap kepuasan kerja

Dengan ketentuan adalah jika signifikansi  $< \alpha$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dan jika signifikansi  $> \alpha$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Berikut adalah tabel output SPSS hasil Uji F :

**Tabel 3.** Hasil Uji F Beban Kerja dan *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	805,158	2	402,579	27,573	,000 <sup>b</sup>
	Residual	773,824	53	14,600		
	Total	1578,982	55			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Dapat dilihat pada tabel di atas nilai fhitung sebesar 27,573 sedangkan nilai ftabel sebesar 3,16. Taraf signifikansi adalah sebesar  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh beban kerja (X1) dan *work life balance* (X) mempengaruhi secara signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

**Tabel 4.** Koefisien Determinasi Pengaruh Beban Kerja dan *Work Life Balance* terhadap Kepuasan kerja

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,714 <sup>a</sup>	,510	,491	3,821	1,736

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Berdasarkan tabel diatas koefisien determinasi (R Square) menunjukkan sebesar nilai 0,510 atau sebesar 51% diperoleh dari ( $r^2 \times 100\% = 0,510 \times 100\% = 51\%$ ), artinya variabel kepuasan kerja (Y) dipengaruhi oleh beban kerja (X1) dan *work life balance* (X2) sebesar 51%, sedangkan sisanya 49% dipengaruhi faktor lain.

### D. Kesimpulan

1. Tingkat beban kerja di PT. Darjeeling Sembrani Aroma berkategori tinggi dengan persentase garis kontinum sebesar 77%, artinya beban kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan cukup berat. Dimensi yang menerima skor paling tinggi adalah dimensi tuntutan kecepatan pelayanan dengan persentase sebesar 79,7% yang dimana para karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat.
2. Tingkat *work life balance* di PT. Darjeeling Sembrani Aroma berkategori tinggi dengan persentase garis kontinum sebesar 78%, artinya *work life balance* di perusahaan PT. Darjeeling Sembrani Aroma memiliki tingkat yang tinggi. Dimensi yang menerima skor paling tinggi adalah kesulitan berlibur bersama keluarga dengan persentase sebesar

- 85,5% yang dimana karyawan diberikan cuti selama satu tahun hanya 7 kali.
3. Tingkat kepuasan kerja di PT. Darjeeling Sembrani Aroma berkategori tinggi dengan persentase garis kontinum sebesar 79%, artinya kepuasan kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan cukup memuaskan. Dimensi yang menerima skor paling tinggi adalah dimensi atasan memberikan masukan ketika dalam kesusahan dengan persentase sebesar 87,2% yang dimana atasan mengharuskan membantu ataupun memberikan solusi kepada karyawan yang mengalami kesusahan dalam melakukan pekerjaannya.
  4. Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja di PT. Darjeeling Sembrani Aroma berdasarkan uji hipotesis secara parsial, nilai signifikansi variabel beban kerja sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dikarenakan beban kerja yang diberikan cukup berat tetapi para karyawan merasa kepuasan kerja di PT. Darjeeling Sembrani Aroma sangat terpenuhi.
  5. Pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja di PT. Darjeeling Sembrani Aroma berdasarkan uji hipotesis secara parsial, nilai signifikansi variabel *work life balance* sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja dikarenakan *work life balance* yang diberikan kepada karyawan memenuhi kepuasan kerja yang diinginkan oleh para karyawan.
  6. Pengaruh beban kerja dan *work life balance* terhadap kepuasan kerja di PT. Darjeeling Sembrani Aroma berdasarkan uji hipotesis secara simultan, nilai signifikansi variabel beban kerja dan *work life balance* terhadap kepuasan kerja sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan *work life balance* terhadap kepuasan kerja berpengaruh dikarenakan beban kerja yang diberikan oleh perusahaan cukup berat, tetapi *work life balance* yang ada dalam perusahaan kepuasan kerja yang ada dalam perusahaan sesuai dengan beban kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

#### Daftar Pustaka

- [1] Irwandi. (2007). Faktor-faktor yang berhubungan dengan beban kerja perawat di unit rawat inap RSJ Dadi Makasar.
- [2] Dhania, D. 2010. Pengaruh stress, beban kerja terhadap kepuasan kerja (Studi medical representatif di kota kodus. Jurnal Psikologi UniversitasMuria Kudus. I (1): 15-23
- [3] Delecta (2011) Delecta, P. (2011). Work Life Balance. International Journal of Current Research, 33(4), 186-189. Retrieved from Researchgate.
- [4] Schermerhon, John R. (2005). Management, Eight Edition. New York: John Wiley & Sons.
- [5] Luthans (2006) Luthans, F. (2006). Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Andi.
- [6] Sudiharto, 2001, Hubungan Beban Kerja dan Produktivitas Kerja, Jakarta
- [7] Simamora, H. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia. STIE YKPN, Yogyakarta
- [8] Hasibuan (2012:10) Malayu S. P. Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, h. 10
- [9] Greenhaus, Collins, dan Shaw (2002) Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2002). The Relation Between Work-Family Balance and Quality. Journal of Vocational Behavior, 510-531.
- [10] Gunawan. 2007. Analisis Beban Kerja Perawat dengan Time and Motion Study berdasarkan Kompetensi Perawat. Jurnal Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Airlangga
- [11] Sutrisno (2010:80) Sutrisno, Edy. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- [12] ratista , Alvin Cakra. (2021) Analisis Kualitas Pelayanan Menggunakan Metode Service Quality dan Diagram Kano untuk Meningkatkan Kepuasan Nasabah di Bank Jabar Banten Syariah Cabang Bandung. Jurnal Riset Manajemen Bisnis Universitas Islam Bandung. 1 (1). 10-15