

PENGARUH TINGKAT BEBAN KERJA DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PT PESONA INTI RASA

¹Elly Noer Indah, ²Sabil

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis , Universitas Bina Sarana Informatika

ellynur3107@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, work life balance dan kepuasan kerja, baik secara simultan maupun parsial. Karya ilmiah ini menggunakan metode penelitian kuantitatif statistik dengan menggunakan metode *non-probability sampling* memperoleh 43 responden. Peneliti ini menggunakan beberapa pengujian yaitu uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis, serta yang terakhir ada uji koefisien determinasi (R^2). Berdasarkan hasil tersebut perusahaan harus untuk dapat memahami pekerjaannya dengan cepat dan yang tentunya mendorong karyawan untuk mengeluarkan potensi mereka sehingga karyawan dapat mengatasi masalah-masalah yang akan dihadapi dalam menjalankan pekerjaannya dan memperhatikan menaikan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pada karyawan untuk mencapai kepuasan kerja yang optimal, penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif, dimana komunikasi yang baik antara atasan dan karyawan terjalin, serta memberikan dukungan terhadap kesehatan fisik dan mental karyawan.

Keywords: beban kerja, work life balance , kepuasan kerja

Article history

Received: June 2025

Reviewed: June 2025

Published: July 2025

Plagirism checker no 80

Doi : prefix doi :

[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Organisasi pada umumnya sangat memerlukan keberadaan sumber daya manusia, karena sumber daya manusia dianggap sebagai aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi. Sumber daya manusia mencakup berbagai orang seperti pekerja, pegawai, dan karyawan yang melakukan berbagai tugas untuk organisasi. Dengan demikian, sumber daya manusia dalam konteks organisasi adalah tenaga kerja yang melakukan tugas tertentu dan memiliki pekerjaan tertentu. Sehingga, sangat penting untuk memiliki manajemen sumber daya manusia yang baik dalam sebuah perusahaan. Jika tidak ada manajemen yang baik, organisasi akan menghadapi banyak tantangan dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia menjadi unsur yang paling vital dalam sistem manajemen, mengingat bahwa sumber daya manusia merupakan fondasi utama sebelum unsur-unsur manajemen lainnya dapat berfungsi dengan efektif (Dyanto, 2023)

Menurut (Robbins dan Judge, 2021), Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan positif yang dimiliki seorang karyawan tentang pekerjaan mereka setelah menilai berbagai aspeknya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja ini mencakup hubungan dan interaksi dengan atasan, bawahan, serta rekan kerja, termasuk juga kemampuan untuk mematuhi berbagai peraturan dan kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan. Dalam konteks penelitian ini, terdapat beberapa faktor yang berkontribusi terhadap ketidakpuasan karyawan, salah satunya adalah rasa lelah yang dirasakan karyawan setelah pulang dari pekerjaan mereka. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi fisik dan mental karyawan dapat mempengaruhi diri sendiri (Erwilfan , 2024).

Kondisi ini menunjukkan bahwa semakin banyak ketidakhadiran karyawan, semakin rendah tingkat kepuasan kerja mereka. Dalam sebuah perusahaan, tanpa kehadiran karyawan, aktivitas perusahaan tidak dapat berjalan dengan lancar, meskipun sumber daya pendukung lainnya tersedia dengan optimal. Oleh karena itu, peran karyawan sangat penting dalam perusahaan, maka sudah selayaknya perusahaan memberikan perhatian pada aspek-aspek yang memengaruhi kepuasan kerja mereka. Selain itu, faktor sistem target yang terkait dengan beban kerja ikut mempengaruhi ketidakpuasan karyawan, terutama terlihat pada karyawan yang sering melakukan lembur di kantor untuk memenuhi batas waktu tugas mereka. Akibatnya, keseimbangan kerja-hidup karyawan menjadi terganggu, sehingga mereka tidak dapat mengurus keperluan pribadi karena kehidupan mereka didominasi oleh pekerjaan yang terus-menerus. Hal ini menyatakan bahwa pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi. Dalam konteks beban kerja yang tidak seimbang, karyawan di divisi administrasi, yang hanya menambah dua orang, merasa bahwa beban kerja yang mereka hadapi tidak sesuai, terutama karena divisi lain memerlukan dukungan dari divisi administrasi. Pernyataan bisnis juga menyebutkan bahwa Pekerjaan yang melampaui batas kemampuan karyawan dapat mengakibatkan konsekuensi buruk bagi individu maupun organisasi (Aliya & Saragih, 2020)(Aliya & Saragih, 2020)

Beban Kerja menurut (Fikri & Wahyudi, 2024) merupakan sebuah kegiatan yang dilakukan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan atau organisasi yang dikerjakan dalam keadaan sehat dalam jangka waktu yang pendek. Tingginya beban kerja terhadap karyawan di PT Pesona Inti Rasa akan berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja, kenyamanan dalam bekerja. Salah satu faktor juga yang dapat mempengaruhi Beban kerja yaitu *work life balance*.

Work life balance menurut (Ramandaty, 2020) merupakan suatu kondisi dimana individu dapat menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan individu dan keluarganya. Salah satu cara agar menakan *work life balance* di PT Pesona Inti Rasa ialah atur jam kerja dengan baik, lakukan olahraga dengan teratur, menolak hal hal yang tidak penting, membagi waktu antara bekerja, waktu Bersama keluarga, bermain, dan beristirahat (Fikri & Wahyudi, 2024). Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan keseimbangan kehidupan kerja (*Work Life Balance*) terhadap kepuasan kerja pada PT. Pesona Inti Rasa .

Maka dari itu penulis memilih judul studi yang akan disampaikan adalah "Pengaruh Tingkat Beban Kerja dan *Work-life Balance* terhadap Kepuasan Karyawan di PT. Pesona Inti Rasa". Selanjutnya tujuan dari penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

1. Ingin melakukan uji pengaruh secara parsial antara beban kerja (x1) terhadap kepuasan kerja (Y) pada karyawan .
2. Ingin melakukan uji pengaruh secara parsial antara *work-life balance* (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) pada karyawan .
3. Ingin melakukan uji pengaruh secara simultan antara beban kerja (x1) dan *work-life balance* (x2) terhadap kepuasan kerja (Y) pada karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai perasaan emosional karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaan, mencakup rasa puas dan tidak puas. Ini berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan karyawan, baik materi maupun non-materi, dari hasil kerja. Selain itu, kepuasan kerja mencerminkan tingkat kesenangan atau ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya. (Jamal Ali & Anwar, 2021).

Ketika karyawan merasa bahwa harapan yang mereka miliki dari pekerjaan yang dijalankan terpenuhi, mereka akan merasakan kepuasan. Sebaliknya, jika harapan tersebut tidak tercapai, maka perasaan tidak puas akan muncul. Karyawan melakukan evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan, mempertimbangkan apakah pekerjaan tersebut sudah dilaksanakan dengan baik dan benar, serta apakah memberikan dampak positif bagi diri mereka (Gazi, 2022). Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi dan lebih sedikit memiliki keinginan untuk berperilaku kontraproduktif. Disisi lain, karyawan yang merasa tidak puas akan cenderung mengekspresikan hal-hal negatif, memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan, serta dapat meningkatkan perilaku menyimpang (Stefanus Rumangkit & Kusumanigtyas, 2023).

Menurut (Rahmadhani & Priyanti, 2022) menguraikan indikator kepuasan yang digunakan dalam penelitiannya dengan cara sebagai berikut:

1. Kepuasan terhadap Pekerjaan
2. Gaji
3. Kesempatan Promosi
4. Rekan Kerja

Beban Kerja

Setiap pekerjaan yang diberikan kepada pegawai memiliki tingkat intensitas yang bervariasi. Beban kerja dapat dimaknai sebagai situasi yang menunjukkan adanya perbedaan antara tingkat kemampuan yang dimiliki oleh individu dengan kapasitas tenaga kerja dalam memenuhi tuntutan yang ada dalam pekerjaan (Maulidah, 2022)

Menurut (Budiasa, 2021) menguraikan indikator beban kerja yang digunakan dalam penelitiannya dengan cara sebagai berikut:

1. Target yang Harus Dicapai
2. Kondisi Pekerjaan
3. Penggunaan Waktu Kerja
4. Standar Pekerjaan

Work- Life Balance

Menurut (Wardani dan Firmansyah, 2021) *Work-Life Balance* adalah keseimbangan antara dua tuntutan yang dihadapi individu, yaitu tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang harus dijalani secara bersamaan. Selain itu, mereka juga menyatakan bahwa *Work-life Balance* merupakan persepsi karyawan mengenai integrasi berbagai komponen dalam kehidupan pribadi, perawatan keluarga, dan pekerjaan, yang dapat menciptakan konflik peran. Sementara itu, (Yuslinda, 2023) mendefinisikan sebagai kemampuan karyawan untuk menyeimbangkan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

Menurut (Darmawan, Dhika Syahputra, 2023), terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja (*Work Life Balance*) seseorang, antara lain:

1. Faktor Eksternal
2. Karakteristik Keluarga
3. Karakteristik Pekerjaan
4. Sikap

Indikator mengidentifikasi work life balance, yaitu:

1. Keseimbangan Waktu (*Time Balance*)
2. Keseimbangan Keterlibatan (*Involment Balance*)
3. Keseimbangan Kepuasan (*Satisfaction Balance*)

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan data primer dan sekunder sebagai pendukung penelitian. Dalam melaksanakan analisis ini, digunakan perangkat lunak statistik komputer SPSS (*Statistic Package for the Social Sciences*) versi 26

Populasi dan Sampel

Populasi adalah area generalisasi yang mencakup objek atau subjek dengan jumlah dan karakteristik tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti untuk diteliti. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi yaitu seluruh karyawan PT. Pesona Inti Rasa yang berposisi sama yaitu staff dengan jumlah 43 karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, teknik dalam pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan menyebarkan kuesioner pada sampel penelitian menggunakan skala likert. Kuesioner yang disebarkan merupakan pernyataan yang berkaitan dengan beban kerja, work life balance dan kepuasan kerja.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas berfungsi untuk mengetahui apakah nilai residual yang telah distandarisasi dalam model regresi mengikuti distribusi normal. Residual dianggap berdistribusi normal jika sebagian besar nilai residual terstandarisasi mendekati rata-ratanya.

2. Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan untuk menguji adanya ketidaksamaan varians residual antara satu pengamatan dan pengamatan lainnya dalam model regresi linear. Dasar pengambilan keputusan mengenai adanya heteroskedastisitas adalah jika terdapat signifikan $> 0,05$ atau $<$ maka terjadi heteroskedastisitas (Hamdi Agustin, 2023).

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengidentifikasi apakah terdapat hubungan yang sempurna atau hampir sempurna antara variabel independen dalam model regresi linier berganda. Deteksi gejala multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) yang dihasilkan oleh SPSS. Nilai Tolerance mengukur proporsi variabilitas suatu variabel independen yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Kriteria umum yang digunakan adalah jika nilai Tolerance $> 0,10$ atau VIF < 10 , maka tidak terjadi multikolinearitas

Pengujian Hipotesis

Data dianalisis menggunakan model regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dapat diformulasikan sebagai berikut.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan

Y= Kepuasan kerja

a = Konstanta

X1= Beban kerja

B1= Koefisien Regresi dari Beban kerja

B2= Koefisien dari Kompetensi

e = Standard error

1. Uji T (parsial)

Uji t-statistik pada dasarnya digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu variabel independen dapat menjelaskan variasi dari variabel dependen secara individual atau parsial, sebagaimana dijelaskan oleh (Hamdi Agustin, 2023).

Metode uji t ini diterapkan untuk akan diuji. Hipotesis yang akan diuji yaitu:

- Jika nilai signifikansi $< 0,05$ dan $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka variabel independent secara parsial ada hubungan berpengaruh terhadap variabel dependent.
- Jika nilai signifikansi $> 0,05$ dan $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$, maka variabel independent secara parsial tidak ada hubungan berpengaruh terhadap variabel dependent.

2. Uji F (Simultan)

Uji-F sering diterapkan dalam analisis varians (ANOVA) dan regresi berganda, serta merupakan alat penting dalam penelitian untuk menguji hubungan yang kompleks antara beberapa variabel. Tujuan dari uji ini adalah untuk menentukan apakah semua koefisien regresi dari variabel independen dalam model secara bersamaan sama dengan nol, yang menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sehingga disimpulkan

- Jika $F\text{ hitung} > F\text{ tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Jika $F\text{ hitung} < F\text{ tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji R^2 digunakan untuk menilai seberapa besar kontribusi variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen. Nilai R^2 berkisar antara 0 dan 1 ($0 < R^2 < 1$), di mana semakin tinggi nilai R^2 , semakin baik hasil regresi tersebut. Ini menunjukkan bahwa semua variabel bebas secara kolektif dapat menjelaskan variabel terikatnya (Yusuf , 2024).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Peneliti menggunakan uji normalitas kolmogorov-Smirnov serta normal *probability plot*. Data dinyatakan berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05, dan residual model dikatakan normal apabila sebaran data pada grafik normal p-plot menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal tersebut.

Tabel 1. Uji One-Sample Kolmogorov Smirnov test

Unstandardized Residual

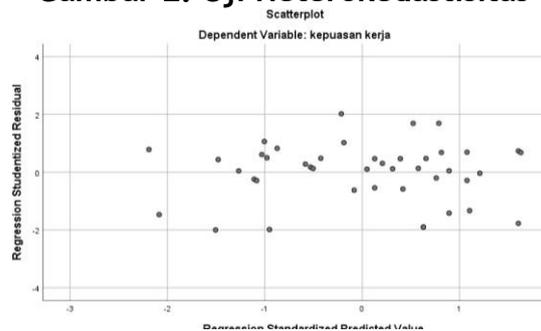
N		43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.47453442
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.089
	Negative	-.060
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Hasil uji normalitas dengan metode Kolmogorov smirnov test memperoleh nilai signifikan 0,200. Nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,200 > 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan uji *scatterplot*. Jika pada uji pada *scatterplot* dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas jika tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sebaliknya jika terdapat pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka terjadi heteroskedastisitas

Gambar 2. Uji Heterokedastisitas



Gambar di atas menunjukkan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka diindikasikan tidak terjadi heteroskedastisitas

Uji Multikoleniaritas.

Ada tidaknya multikolinieritas dapat diketahui melalui pengujian dengan menggunakan perhitungan Tolerance (TOL) dan Variance Inflation Factor (VIF). Apabila nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10 maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi gejala Multikolinieritas. Namun sebaliknya, apabila nilai Tolerance < 0,10 dan VIF lebih dari 10 dikatakan telah terjadi gejala Multikolinieritas.

Tabel 3. Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a		
	Tolerance	VIF	
1			
	beban kerja	.501	1.995
	work life balance	.501	1.995

a. Dependent Variable: kepuasan kerrja

Berdasarkan output diatas, nilai tolerance kedua variabel lebih dari 0,10 dengan nilai tolerance 0,501 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 yaitu 1.995. Sehingga dapat disimpulkan variabel independen dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Hipotesis Uji T (Parsial)

Dikatakan terdapat pengaruh signifikan secara parsial apabila nilai *t hitung* > *t tabel* dan nilai sig.

< 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Pada penelitian ini diketahui bahwa n = 43 dengan *df* = n - k (43 - 3) = 40 dengan tingkat signifikan 5%. Pada tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$ dengan menggunakan uji 2 sisi diperoleh nilai *t tabel* sebesar 2,021 sedangkan *t hitung* dari variabel bebas adalah sebagai berikut.

Tabel 4. Uji T Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.205	3.481		-.346	.731
	beban kerja	.585	.136	.464	4.288	.000
	work life balance	.487	.109	.482	4.453	.000

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Berdasarkan hasil diatas nilai Signifikansi dari X1 yakni Beban Kerja adalah senilai 0.00 Kemudian nilai signifikansi dari X2 , yakni Work Life Balance adalah senilai 0.00. Hal ini berarti dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas beban kerja (X_1) dan *work life balance* (X_2) secara simultan mempengaruhi variabel terikat kepuasan kerja (Y). Jika f hitung $> f$ tabel dan nilai sig. $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima sedangkan bila f hitung $< f$ tabel dan nilai sig. $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 5. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	575.348	2	287.674	65.036	.000
	Residual	176.931	40	4.423		b
	Total	752.279	42			

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

b. Predictors: (Constant), work life balance, beban kerja

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai $df_1 = k - 1 (3 - 1) = 2$; $df_2 = n - k (43 - 3) = 40$ dengan tingkat kesalahan 5% memperoleh nilai f tabel sebesar 3,230. Karena f hitung $> f$ tabel yaitu $65,036 > 3,230$. Sehingga diketahui bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh beban kerja dan *work life balance* simultan terhadap kepuasan kerja dengan nilai $0,00 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat dijelaskan secara simultan adanya pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja dan *work life balance* terhadap kepuasan kerja.

Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinasi untuk melihat jauh mana model dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen.

Tabel 6. Koefisien Determinan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.875	.765	.753	2.10316
	a			
a. Predictors: (Constant), work life balance, beban kerja				
b. Dependent Variable: kepuasan kerja				

Diketahui bahwa nilai R Square yaitu sejumlah 0,765 atau 76,5% yang mana menunjukkan bahwa variabel dependen terdapat pengaruh kuat antara beban kerja dan *work life balance* terhadap kepuasan kerja sebesar 0,765 atau 76,5% serta sisanya sebesar 23,5% dipengaruhi oleh faktor- faktor atau variabel lain yang diluar dari penelitian ini.

Pengaruh Beban Kerja (X_1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Pesona Inti Rasa Jakarta. Hal ini dapat dilihat berdasarkan nilai t hitung $4,288 > t$ tabel $2,021$ dan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat jika beban kerja yang diberikan sesuai dengan standar perusahaan dan kemampuan karyawan, karyawan akan bekerja secara optimal. Beban kerja adalah proses untuk menentukan jumlah jam kerja yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu tugas dalam waktu tertentu. Dengan memberikan beban kerja yang tepat, kepuasan kerja karyawan akan

meningkat secara maksimal. Beban kerja mencerminkan rata-rata aktivitas dari suatu pekerjaan dalam periode waktu tertentu

Pengaruh *Work Life Balance* (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Pesona Inti Rasa Jakarta. Hal ini dapat dilihat berdasarkan nilai t hitung $4,453 > t$ tabel $2,021$ dan nilai sig $0,00 < 0,05$ maka H_02 ditolak dan H_{a2} diterima, sehingga dapat menunjukkan bahwa keseimbangan kerja dan kehidupan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Keseimbangan kerja dan kehidupan adalah upaya individu untuk menyeimbangkan perannya antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Pengaruh Beban Kerja (X1) Dan *Work Life Balance* (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan *work life balance* berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan nilai F hitung $65,036 > F$ tabel $3,23$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_03 ditolak dan H_{a3} diterima. sehingga dapat menunjukkan bahwa beban kerja dan keseimbangan kerja-hidup memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Pemberian beban kerja yang baik dan sesuai, ditambah dengan adanya keseimbangan kerja-hidup yang optimal yang dimiliki oleh para karyawan, akan berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja mereka. Dengan demikian, karyawan akan merasa puas terhadap hasil kerja yang telah mereka capai, menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terkait Pengaruh Beban Kerja dan *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT Pesona Inti Rasa.

1. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan pada Karyawan PT Pesona Inti Rasa. Hasil uji t variabel Beban Kerja (X1) adalah $4,288 > 2,021$ dan nilai sig . $0,00 < 0,05$. Oleh karena itu, H_01 Ditolak Dan H_{a1} diterima
2. *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan pada Karyawan PT Pesona Inti Rasa. Hasil uji t variabel *work life balance* (X2) adalah $4,453 > 2,021$ dan nilai sig . $0,00 < 0,05$. Hal ini H_02 ditolak dan H_{a2} diterima.
3. Uji F Beban Kerja dan *Work Life Balance* Kerjasama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai f hitung $65,036 > f$ tabel $3,230$ dengan nilai sig . $0,001 < 0,05$. Oleh karena itu, H_03 ditolak dan H_{a3} diterima

REFERENSI

- Aliya, G. R., & Saragih, R. (2020). *Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat*. 4(3), 84-95.
- Budiasa, I. K. (2021). *BEBAN KERJA DAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA*.
- Darmawan, D. S. (2023). *PENGARUH BEBAN KERJA DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. SABDA MAJU BERSAMA PEKANBARU*. 2(2), 160-174.
- Dyanto. (2023). *Pengaruh Motivasi , Komunikasi , Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan*. 6(1), 92- 101.
- Erwilfan, R., Irfani, A., & Wirayudha, A. (2024). *Pengaruh Beban Kerja dan Work-life Balance terhadap Kepuasan*. 479-484.
- Fikri, M. A., & Wahyudi, W. (2024). *Pengaruh Beban Kerja , Work Life Balance dan Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja (Studi Pada Karyawan di PT Jamkrindo Cabang Kabupaten Tangerang)*. 2(4).
- Hamdi Agustin. (2023). *METODE PENELITIAN EKONOMI DAN BISNIS*.

- Maulidah, K., Ali, S., & Pangestuti, D. C. (2022). *Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan RSUD “ A BC ” Jakarta Selatan (The Effect of Workload and Job Satisfaction on Employee Turnover Intention at ABC General Hospital South Jakarta)*. 3(2), 159-176.
- Rahmadhani, N. P., & Priyanti, Y. (2022). *Konsep Dasar Kepuasan Kerja : Sebuah Tinjauan Teori*. 1(1).
- Stefanus Rumangkit, & Kusumaningtyas, A. W. (2023). *Determinan kepuasan kerja pada kinerja karyawan dengan pendekatan teori dua faktor*. 9(1), 1-13.
- Yusuf, Y., Jusni, & Nurqamar, I. F. (2024). *Pengaruh Konflik Peran Ganda, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Pada Karyawan Wanita terhadap Stres Kerja di Pabrik Gula Arasoe dan Camming*. *Peradaban Journal of Economic and Business*, 3(1), 1-22. <https://doi.org/10.59001/pjeb.v3i1.157>