

## The Relationship Between Workload and Work-Life Balance and Job Satisfaction of Employees at PT. X Medan

**Khairunnisa Effendi<sup>1)\*</sup>, Fatma Indriani<sup>2)</sup>**

<sup>1),2)</sup>Ilmu Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Correspondence Author: [khairunnisaaeffendi3@gmail.com](mailto:khairunnisaaeffendi3@gmail.com)

DOI: <https://doi.org/10.37012/jkmp.v5i2.3161>

### **Abstract**

**Background:** In the era of globalization, increasingly fierce business competition requires companies to have competent and high-performing human resources. Job satisfaction is a crucial aspect in the workplace that influences productivity and employee well-being, where excessive workload and imbalance in work-life balance can impact job satisfaction. This study aims to analyze the relationship between workload and work-life balance on employee job satisfaction at PT.X Medan. This study used a quantitative approach with a cross-sectional design. The sampling technique used purposive sampling of 50 employees from the Engineering and Processing Division. The data were analyzed using Pearson's correlation test Product Moment test. The results of the study indicate a very strong and significant negative relationship between workload and job satisfaction ( $r = -0.977$ ), meaning that as workload increases, job satisfaction tends to decrease. Conversely, there is a very strong and significant positive correlation between work-life balance and job satisfaction ( $r = 0.958$ ), indicating that the better the work-life balance, the higher the job satisfaction. These results confirm that high workload and poor work-life balance are associated with a decrease in employee job satisfaction. Therefore, evaluating and redistributing workload more proportionally, as well as implementing policies that support work-life balance for employees, are important for improving overall job satisfaction.

**Keywords:** Workload, Employee, Job Satisfaction, Work-Life Balance

### **Abstrak**

**Latar Belakang:** Di era globalisasi, persaingan bisnis yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia yang kompeten dan berkinerja tinggi. Kepuasan kerja menjadi aspek krusial dalam dunia kerja yang memengaruhi produktivitas dan kesejahteraan karyawan, dimana beban kerja yang berlebihan dan ketidakseimbangan work-life balance dapat berdampak terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan beban kerja dan work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan di PT.X Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain cross-sectional. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling terhadap 50 karyawan Divisi Teknik dan Pengolahan. Data dianalisis menggunakan uji korelasi Pearson Product Moment. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang sangat kuat dan signifikan antara beban kerja dengan kepuasan kerja ( $r = -0,977$ ), yang berarti semakin tinggi beban kerja maka kepuasan kerja cenderung menurun. Sebaliknya, terdapat hubungan positif yang sangat kuat dan signifikan antara work-life balance dengan kepuasan kerja ( $r = 0,958$ ), yang menunjukkan bahwa semakin baik work-life balance maka kepuasan kerja semakin meningkat. Hasil ini menegaskan bahwa tingginya beban kerja dan ketidakseimbangan work-life balance berhubungan dalam menurunkan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, evaluasi dan redistribusi beban kerja yang lebih proporsional serta implementasi kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi karyawan menjadi hal penting untuk meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan.

**Kata Kunci:** Beban Kerja, Karyawan, Kepuasan Kerja, Work-Life Balance

## PENDAHULUAN

Di era globalisasi, kemajuan teknologi, dan persaingan global yang semakin ketat antar perusahaan di Indonesia yang tidak terlepas dari peran sumber daya manusia. Di masa transisi ini, tidak sedikit perusahaan yang terus berupaya meningkatkan daya saing dan keunggulan dari perusahaan pesaing lainnya, sehingga SDM sebagai aset penting perusahaan perlu dikelola dengan baik dan optimal. Menurut (Arifin & Mardikaningsih, 2022) sumber daya manusia yang kompeten merupakan aset utama perusahaan yang harus dikelola dengan baik. Selain itu, (Widyaningrum & Siswati, 2017) bahwa perusahaan harus memiliki human resources yang berkinerja tinggi agar dapat bersaing dalam pasar yang semakin ketat.

Kepuasan kerja menjadi aspek krusial dalam dunia kerja yang memengaruhi produktivitas dan kesejahteraan karyawan, dimana karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan loyalitas jangka panjang terhadap organisasi dengan masa kerja yang lebih lama dan menunjukkan capaian produktivitas yang lebih optimal dibandingkan dengan karyawan yang mengalami ketidakpuasan dalam lingkungan kerja mereka. Secara global, survei yang dilakukan oleh (Fennell, 2022) menunjukkan bahwa lebih dari 50% pekerja penuh waktu saat ini sedang mencari pekerjaan baru yang menawarkan gaji lebih baik. Negara-negara dengan kebijakan cuti dan jam kerja fleksibel, seperti Denmark dan Prancis, mendemonstrasikan capaian yang superior dalam hal tingkat kepuasan kerja tenaga kerja mereka dibandingkan negara dengan jam kerja panjang.

Indonesia menghadapi tantangan serius dalam hal kepuasan kerja karyawan, terutama di tengah tingginya angka pengangguran yang mencapai 7,4 juta jiwa (BPS, 2025). Survei (Jobstreet, 2022) menunjukkan bahwa 73% karyawan tidak puas dengan pekerjaannya, dengan salah satu aspek utama ketidakpuasan ini adalah terdapat 60% karyawan mengaku tidak memiliki peluang untuk berkembang di tempat kerja mereka. Berdasarkan survei Kurious yang dilakukan oleh Katadata Insight Center (KIC) (Santika, 2023), tercatat bahwa 11,8% responden merasa tidak bahagia dalam pekerjaannya dengan alasan utama ketidakbahagiaan tersebut adalah minimnya pengakuan dan apresiasi yang diungkapkan oleh 42,3% responden, diikuti oleh kurangnya kesempatan untuk mengembangkan diri (37,3%), tingginya beban kerja (36,6%), dan ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dirasakan oleh 34,5% responden.

Data Badan Pusat Statistik tahun (2024) menunjukkan bahwa lebih dari setengah populasi pekerja di Indonesia, yakni 54,36%, memperoleh kompensasi finansial yang berada di bawah standar Upah Minimum Provinsi yang telah ditetapkan, yang semakin memperburuk

kondisi kepuasan kerja. Kota Medan Sebagai pusat ekonomi regional Sumatera Utara, Sebagai salah satu kota industri terbesar di Sumatera Utara, Medan memiliki karakteristik dunia kerja yang cukup kompetitif (Surbakti et al., 2021). Data BPS 2024 (Pertumbuhan Ekonomi Kota Medan Tahun 2023) menunjukkan bahwa pertumbuhan ekonomi Medan mencapai 5,04%, dengan sektor jasa, transportasi, dan perdagangan sebagai penyumbang utama.

Beban kerja yang berlebihan telah terbukti menjadi faktor signifikan yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Intensitas beban kerja yang melampaui kapasitas optimal individu dapat menimbulkan berbagai dampak patologis terhadap kondisi kesehatan tenaga kerja, dimana konsekuensi dari beban kerja berlebihan ini termanifestasi dalam bentuk gangguan psikologis seperti stres, kelelahan, burnout, dan berbagai masalah kesehatan lainnya yang berkepanjangan dan berujung pada penurunan produktivitas (Fauzia & Setiawan, 2020). Beban kerja dapat dipahami sebagai kondisi yang muncul akibat terbatasnya kapasitas individu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, dimana dalam proses menyelesaikan tugas, karyawan memiliki batas kemampuan tertentu (Nurhandayani, 2022). Beban kerja yang tinggi, terutama dengan tenggat waktu yang ketat, dapat meningkatkan stres dan mengurangi produktivitas melalui tiga aspek utama yang memengaruhi beban kerja yaitu total tanggung jawab atau pekerjaan yang harus diselesaikan, persepsi individu terhadap waktu dan tekanan kerja, serta upaya mental dan fisik yang dikeluarkan (Mulyani, 2021). Jika tidak dikelola secara optimal, beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan semangat kerja dan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Ketidakseimbangan antara tuntutan profesional dan kehidupan personal karyawan (work-life balance) menjadi permasalahan signifikan dalam konteks ketenagakerjaan modern. Work-life balance memberikan dampak positif terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan melalui terciptanya harmonisasi antara tanggung jawab profesional dan kebutuhan personal, dimana keseimbangan ini memungkinkan karyawan untuk tetap produktif sekaligus merasa bahagia dan puas dengan pekerjaannya (Endeka et al., 2020). Ketika individu dapat menyeimbangkan tanggung jawab profesional dan kehidupan pribadi tanpa mengalami konflik yang berlebihan, mereka cenderung lebih termotivasi, memiliki kesehatan mental yang lebih baik, dan berkomitmen terhadap perusahaan. Kualitas kehidupan kerja yang didefinisikan sebagai harmonisasi antara tuntutan profesional dengan pemenuhan kebutuhan karyawan diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang optimal, dimana konsep ini bertujuan untuk menghasilkan kondisi kerja yang mendukung produktivitas sekaligus

mempertahankan kesejahteraan individu dalam lingkungan profesional (Mulyani, 2021). Survei (Jobstreet, 2022) menunjukkan bahwa 85% responden mengaku tidak memiliki work-life balance yang baik, yang berdampak pada penurunan produktivitas dan kesehatan.

Namun, terdapat kesenjangan hasil penelitian mengenai pengaruh beban kerja dan work-life balance terhadap kepuasan kerja yang menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Beberapa penelitian menunjukkan hasil yang positif, seperti penelitian yang dilakukan oleh (Nurhasanah et al., 2022) yang menemukan bahwa beban kerja yang berdampak pada kinerja karyawan melalui kepuasan kerja menunjukkan pengaruh yang signifikan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Astuti et al., 2022) juga mengungkapkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dimana semakin besar beban kerja, maka tingkat kepuasan kerja karyawan juga meningkat. Dalam hal work-life balance, penelitian oleh (Isa & Indrayati, 2023) menemukan bahwa work-life balance memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja, dimana ketika karyawan dapat mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, mereka cenderung mengalami tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Temuan empiris yang dikemukakan (Sari & Hasyim, 2022) melibatkan 70 responden dari PT. Pesona Mitra Kembar Mas Bandung juga membuktikan adanya kontribusi positif keseimbangan kehidupan kerja terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan.

Sebaliknya, beberapa penelitian menunjukkan hasil yang berbeda. Penelitian yang dilakukan oleh (Putri et al., 2023) menunjukkan bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Modern Panel Indonesia, dimana hasil ini menunjukkan bahwa meskipun beban kerja tinggi, hal tersebut tidak secara langsung menurunkan kepuasan kerja secara signifikan. Penelitian yang dilakukan oleh (Maharani et al., 2023) menemukan bahwa work-life balance tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan di wilayah Bintaro, dimana hasil ini menunjukkan bahwa meskipun keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan penting secara teoritis, dalam konteks ini hal tersebut tidak cukup kuat untuk memengaruhi tingkat kepuasan kerja secara nyata. Peneliti menjelaskan bahwa mayoritas responden lebih berorientasi pada pekerjaan daripada kehidupan pribadinya, sehingga ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan tidak terlalu berdampak pada persepsi kepuasan kerja. Kesenjangan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan temuan mengenai pengaruh beban kerja dan work-life balance terhadap kepuasan kerja yang

tergantung pada konteks pekerjaan, karakteristik responden, jenis industri, dan faktor lain yang memengaruhi kepuasan kerja.

PT. X merupakan salah satu perusahaan yang berfokus pada sektor agroindustri, Berdasarkan survei awal yang dilakukan terhadap 10 karyawan PT.X Medan, ditemukan bahwa beban kerja menjadi salah satu aspek yang cukup menantang dalam lingkungan kerja. Sebanyak 9 responden menyatakan bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi memerlukan fokus dan konsentrasi dalam waktu yang lama, dimana beberapa karyawan merasa memiliki banyak tugas yang harus diselesaikan dalam waktu bersamaan, serta terkadang mengharuskan mereka untuk bekerja di luar jam kerja yang berpotensi meningkatkan tekanan kerja dan kelelahan. Hal ini sejalan dengan penelitian (Wulandari & Mathori, 2023) yang menunjukkan bahwa beban kerja yang diterima karyawan menjadi salah satu faktor penting dalam membentuk kepuasan kerja, yang berperan dalam proses aktualisasi diri.

Sebanyak 6 responden ditemukan indikasi bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi belum tercapai secara optimal, dimana responden menyampaikan bahwa tingginya beban kerja berdampak pada keterbatasan waktu untuk beristirahat, berkumpul dengan keluarga, maupun menjalani aktivitas pribadi lainnya. Kondisi ini membuat beberapa karyawan masih merasa kesulitan dalam mengelola kehidupan profesional dan personal secara seimbang, dimana adanya kewajiban atau kebiasaan lembur yang terjadi hampir setiap minggu turut menjadi faktor yang memengaruhi ketidakseimbangan tersebut. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Syifa Fadilla & Assyofa, 2022), yang menyebutkan bahwa work-life balance yang baik berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja, karena memungkinkan karyawan mengelola tanggung jawab profesional dan kehidupan pribadi secara lebih efektif.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, baik dari penelitian-penelitian terdahulu maupun hasil survei awal yang dilakukan, maka penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan beban kerja dan work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan PT.X Medan. Penelitian ini penting untuk dilakukan karena dapat memberikan wawasan yang mendalam tentang bagaimana variabel-variabel beban kerja dan work-life balance dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja dalam konteks industri.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain cross-sectional untuk menguji hubungan antara beban kerja dan work-life balance terhadap kepuasan kerja

karyawan di PT.X Medan. Penelitian dilaksanakan dari 3 Februari hingga 11 Juni 2025 di lokasi tersebut. Populasi penelitian adalah 77 karyawan, dengan sampel 50 karyawan yang dipilih secara purposive sampling berdasarkan kriteria inklusi (bersedia, bekerja minimal 3 bulan, izin perusahaan) dan eksklusi (tidak izin atau menolak menjadi responden). Variabel yang diteliti terdiri dari variabel independen (beban kerja dan work-life balance) dan variabel dependen (kepuasan kerja).

Data dikumpulkan menggunakan kuesioner tertutup berbentuk skala Likert 1–4 yang sudah diuji validitas dan reliabilitasnya melalui uji korelasi dan Cronbach's Alpha. Sumber data utama adalah data primer dari kuesioner dan data sekunder berupa literatur pendukung. Prosedur pengumpulan data dimulai dengan izin penelitian, penjelasan kepada responden, pengisian kuesioner, kemudian data diolah melalui tahap editing, coding, entry, dan cleaning. Analisis data dilakukan secara univariat untuk deskripsi variabel dan karakteristik responden, serta bivariat untuk menguji hubungan variabel dengan uji normalitas (Kolmogorov-Smirnov), linearitas (test of linearity) dan Jika kedua uji asumsi dasar terpenuhi, maka pengujian hubungan antarvariabel dilakukan menggunakan uji korelasi Pearson Product Moment. Uji ini digunakan untuk mengetahui kekuatan dan arah hubungan linier antara dua variabel interval yang berdistribusi normal. Analisis data dikerjakan menggunakan SPSS dan disajikan secara sistematis.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Analisis Univariat

**Tabel 1.** Gambaran Karakteristik Responden

Distribusi Frekuensi Berdasarkan Umur, Jenis Kelamin, Lama Kerja

Karakteristik	Kategori	Frekuensi (f)	Persentase (%)
<b>Umur</b>	20-34 Tahun	27	54.0
	35-44 Tahun	12	24.0
	45-54 Tahun	11	22.0
	<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100</b>
<b>Jenis Kelamin</b>	Laki-Laki	21	42.0
	Perempuan	29	58.0
	<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100</b>
<b>Lama Kerja</b>	Baru ( $\leq 3$ Tahun)	14	28.0
	Lama ( $> 3$ Tahun)	36	72.0
	<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

Berdasarkan Tabel 4.1, mayoritas responden berada dalam rentang usia 20–34 tahun, yaitu sebanyak 27 orang (54,0%). Selanjutnya, kelompok usia 35–44 tahun berjumlah 12 orang (24,0%), dan sisanya berusia 45–54 tahun sebanyak 11 orang (22,0%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada tahap awal hingga pertengahan kariernya. Dari segi jenis kelamin, responden didominasi oleh perempuan sebanyak 29 orang (58,0%), sedangkan laki-laki sebanyak 21 orang (42,0%). Ini menunjukkan bahwa proporsi perempuan sedikit lebih tinggi dibandingkan laki-laki dalam profesi yang diteliti. Ditinjau dari lama kerja, sebagian besar responden tergolong memiliki masa kerja lama ( $> 3$  tahun), yaitu sebanyak 36 orang (72,0%), sedangkan yang baru bekerja ( $\leq 3$  tahun) sebanyak 14 orang (28,0%). Hal ini mengindikasikan bahwa responden didominasi oleh individu dengan pengalaman kerja yang relatif lebih panjang.

## Hasil Analisis Bivariat

### Uji Normalitas

**Tabel 2.** Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov Statistic	N	Signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed)
Beban Kerja	0,082	50	0,200
<i>Work-Life Balance</i>	0,080	50	0,200
Kepuasan Kerja	0,100	50	0,200

Berdasarkan hasil uji normalitas, diperoleh nilai signifikansi (asymp. Sig. 2-tailed) sebesar 0,200 untuk seluruh variabel, yaitu beban kerja, work-life balance, dan kepuasan kerja. Karena nilai signifikansi tersebut berada di atas batas signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data dari ketiga variabel berdistribusi normal.

### Uji Linearitas

**Tabel 3.** Uji Linearitas 1

Variabel	Kolmogorov-Smirnov Statistic	N	Signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed)
Beban Kerja	0,082	50	0,200
<i>Work-Life Balance</i>	0,080	50	0,200
Kepuasan Kerja	0,100	50	0,200

Berdasarkan hasil uji linearitas antara variabel bebas yaitu beban kerja dan variabel terikat yaitu kepuasan kerja, diperoleh nilai signifikansi linearity sebesar 0,000, yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi  $< 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan linear yang signifikan antara beban kerja dan kepuasan kerja. Selanjutnya, hasil uji deviation from linearity menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,599, yang lebih besar dari signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat penyimpangan yang

signifikan dari hubungan linear antara kedua variabel, sehingga hubungan tersebut dapat dinyatakan linear.

**Tabel 4.** Uji Linearitas 2

Variabel	Anova	Signifikansi
Kepuasan Kerja* <i>Work-Life Balance</i>	Linearity	0,000
	<i>Deviation From Linearity</i>	0,462

Berdasarkan hasil uji linearitas antara variabel bebas yaitu work-life balance dan variabel terikat yaitu kepuasan kerja, diperoleh nilai signifikansi pada komponen linearity sebesar 0,000. Karena nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear yang signifikan antara work-life balance dan kepuasan kerja. Sementara itu, nilai signifikansi pada deviation from linearity sebesar 0,462, yang melebihi batas signifikansi 0,05, menunjukkan bahwa tidak terdapat penyimpangan signifikan dari pola hubungan linear tersebut.

### Uji Korelasi Pearson Product Moment

**Tabel 5.** Uji Korelasi Pearson Product Moment 1

Kepuasan Kerja		
Beban Kerja	Pearson Correlation	
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	50

Berdasarkan hasil uji korelasi pearson, diperoleh nilai koefisien korelasi (*r*) sebesar -0,977 antara variabel beban kerja dengan kepuasan kerja, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara beban kerja dan kepuasan kerja. Koefisien korelasi yang sangat mendekati -1 menunjukkan bahwa hubungan keduanya berada pada kategori sangat kuat, yang berarti semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan, maka tingkat kepuasan kerja mereka cenderung semakin menurun secara signifikan.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan konsistensi dalam hubungan negatif antara beban kerja dan kepuasan kerja. Penelitian (Purwasih & Razak, 2024) menemukan bahwa beban kerja yang tinggi berpotensi menimbulkan stres dan kelelahan, sehingga menurunkan kepuasan kerja karena kurangnya peluang untuk berkembang. Temuan ini menunjukkan bahwa beban kerja yang meningkat berkorelasi dengan menurunnya kepuasan kerja dan meningkatnya turnover intention.

Lestary & Karneli (2024) juga mengkonfirmasi bahwa peningkatan beban kerja yang tidak terkendali dapat menurunkan kepuasan kerja dan mengganggu stabilitas organisasi, serta mempengaruhi variabilitas kinerja karyawan. Selanjutnya, (Ponda et al., 2025) menyimpulkan bahwa peningkatan beban kerja akan berpotensi menurunkan kepuasan kerja secara signifikan, yang sesuai dengan hasil penelitian yang menyimpulkan bahwa beban kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas pegawai. Secara teoritis, menurut Gawron (2008), beban kerja merupakan suatu kondisi multidimensional yang dapat memengaruhi performa dan kepuasan individu dalam bekerja. Gawron membagi beban kerja ke dalam tiga aspek utama, yaitu beban fisik, beban waktu dan beban mental. Ketiga aspek ini saling berkaitan dalam membentuk persepsi individu terhadap beban kerja yang mereka alami.

Dalam penelitian ini, aspek beban waktu menunjukkan kontribusi paling dominan terhadap hubungan negatif antara beban kerja dan kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penjelasan teori Gawron (2008) bahwa beban waktu mencakup tuntutan penyelesaian tugas dalam waktu yang terbatas, tekanan untuk memenuhi deadline, dan praktik lembur yang berlebihan. Ketika karyawan dihadapkan pada waktu kerja yang tidak fleksibel dan harus terus menyelesaikan pekerjaan melebihi jam kerja normal, mereka mengalami kelelahan fisik dan psikologis yang dapat berdampak pada turunnya semangat kerja, kepuasan kerja, dan bahkan kesejahteraan secara keseluruhan. Gawron (2008) menekankan bahwa beban waktu yang tinggi secara konsisten menurunkan performa dan kepuasan kerja, karena individu merasa tidak memiliki kendali atas waktunya sendiri.

Tingginya beban waktu, khususnya terkait lembur, menjelaskan mengapa hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja begitu kuat karena lembur yang berlebihan tidak hanya mengganggu keseimbangan waktu kerja-pribadi tetapi juga menghambat pencapaian faktor-faktor motivator dalam teori dua faktor Herzberg (1995). Menurut Herzberg (1995), faktor motivator yang berkaitan langsung dengan kepuasan kerja meliputi prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan, dan kesempatan untuk berkembang. Ketika karyawan bekerja melampaui jam normal secara konsisten, hal ini mengganggu kemampuan mereka untuk mencapai hasil optimal, mengurangi waktu untuk pengembangan diri, dan menciptakan persepsi negatif terhadap pekerjaan itu sendiri.

Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan tetap berusaha mencapai target, tekanan lembur yang tinggi menciptakan kondisi kerja yang tidak sustainable dan pada akhirnya menurunkan kepuasan kerja secara keseluruhan. Aspek beban mental yang juga

menunjukkan kontribusi signifikan, terutama terkait ketegangan di tempat kerja, semakin memperkuat dampak negatif beban kerja karena ketegangan psikologis ini mengganggu faktor motivator berupa tanggung jawab dan kemampuan untuk menikmati pekerjaan itu sendiri, yang pada akhirnya mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.

Tekanan waktu dalam menyelesaikan target pekerjaan merupakan faktor signifikan yang mempengaruhi kepuasan kerja. Ketika karyawan dihadapkan pada deadline yang ketat dan target yang sulit dicapai dalam waktu yang terbatas, hal ini dapat menciptakan stres dan memicu kecemasan (anxiety) yang berdampak pada penurunan kepuasan kerja. Karyawan mungkin merasa kehilangan kendali atas tugas-tugas yang mereka jalankan, serta mengalami work-life balance yang buruk. Maka hasil penelitian ini didukung teori Gawroon (2008) yang menyatakan bahwa semakin tinggi beban waktu yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja mereka. Dominasi aspek ini menjelaskan bahwa tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam batas waktu yang ketat, terutama dengan frekuensi lembur yang tinggi, merupakan faktor yang paling memengaruhi persepsi negatif terhadap pekerjaan dan menurunkan kepuasan kerja secara signifikan.

**Tabel 6.** Uji Korelasi Pearson Product Moment 2

		Kepuasan Kerja
<i>Work-Life Balance</i>	Pearson Correlation	0,958
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	50

Hasil analisis korelasi antara variabel work-life balance dengan kepuasan kerja menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,958 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kedua variabel. Koefisien korelasi yang tinggi ini menunjukkan bahwa tingkat hubungan berada pada kategori sangat kuat, yang berarti bahwa semakin baik work-life balance yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang mereka alami.

Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik work-life balance yang dirasakan karyawan, maka tingkat kepuasan kerja mereka cenderung semakin meningkat secara signifikan. Koefisien korelasi yang mendekati +1 menunjukkan bahwa setiap peningkatan work-life balance akan diikuti dengan peningkatan kepuasan kerja yang hampir proporsional, mengindikasikan bahwa keseimbangan kehidupan kerja merupakan indikator yang sangat reliabel dalam memprediksi kepuasan kerja karyawan.

Hasil ini juga sejalan dengan berbagai penelitian terdahulu yang menunjukkan konsistensi hubungan positif antara work-life balance dan kepuasan kerja. Wirawan & Sukmarani (2023) menemukan bahwa work-life balance yang tinggi mendorong karyawan untuk lebih puas, produktif, dan memiliki tingkat stres yang lebih rendah. Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan berkelanjutan.

Penelitian (Mandagi & Wijono, 2023) menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara work-life balance dan kepuasan kerja, dengan nilai koefisien korelasi  $r = 0,833$  dan  $p < 0,05$ . Ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat work-life balance yang dirasakan karyawan, maka tingkat kepuasan kerja mereka juga akan semakin tinggi. Selanjutnya (Susanto et al., 2022) secara empiris menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja dan performa yang dihasilkan. Selain itu, perilaku supervisor yang mendukung keluarga (family-supportive supervisor behaviors) memperkuat hubungan positif antara work-life balance dan kepuasan kerja, sehingga efek positifnya menjadi lebih optimal.

Secara teoritis, hasil ini memperkuat relevansi penggunaan teori Fisher, Bulger & Smith (2009), yang menjelaskan bahwa work-life balance terbentuk dari interaksi antara tuntutan (demands) dan sumber daya (resources) dalam dua arah, yaitu dari pekerjaan ke kehidupan pribadi dan sebaliknya. Teori ini mengadopsi konsep dasar dari spillover theory, yang menyatakan bahwa pengalaman, baik positif maupun negatif, dalam satu domain kehidupan dapat "menular" atau bertransmisi ke domain lainnya. Dalam konteks ini, tekanan atau stres di tempat kerja dapat memengaruhi kualitas kehidupan pribadi, dan begitu pula sebaliknya.

Aspek demands mencerminkan tekanan atau tuntutan dari pekerjaan maupun kehidupan pribadi yang dapat saling mengganggu. Dalam penelitian ini, dominasi aspek work interference with personal (WIPL) dan personal life interference work (PLIW) mencerminkan tekanan yang dialami karyawan, baik dari pekerjaan yang mengganggu kehidupan pribadi (WIPL) maupun kehidupan pribadi yang menghambat kinerja kerja (PLIW). Menurut Fisher, tuntutan semacam ini dapat menciptakan konflik peran yang berujung pada kelelahan mental, stres, dan penurunan kepuasan kerja.

Sebaliknya, aspek resources yang diukur melalui work enhancement of personal life (WEPL) dan personal life enhancement of work (PLEW) justru menunjukkan nilai yang jauh lebih rendah, mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan belum merasakan adanya dukungan atau manfaat positif yang signifikan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya.

Hal ini dapat memperkuat pemahaman bahwa work-life balance yang baik bukan hanya tentang mengurangi konflik (demands), tetapi juga memperkuat sinergi positif (resources) antar domain.

Selain itu, hasil penelitian ini juga selaras dengan teori dua faktor Herzberg (1959) yang menekankan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor motivator, seperti kemajuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, peluang berkembang, pengakuan, dan prestasi. Work-life balance yang baik dapat memperkuat faktor-faktor tersebut, karena karyawan yang memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih termotivasi, produktif, serta mampu mencapai kinerja optimal. Maka, hasil penelitian ini didukung oleh teori Fisher, Bulger & Smith (2009) yang menegaskan bahwa tuntutan yang tinggi dan tidak seimbang antar domain kehidupan akan berdampak negatif terhadap kepuasan kerja. Sebaliknya, ketika tuntutan itu dapat diminimalkan dan sumber daya ditingkatkan, work-life balance akan lebih mudah tercapai, dan kepuasan kerja pun meningkat.

Dengan demikian, work-life balance dapat dipahami sebagai salah satu determinan penting kepuasan kerja, baik melalui pengurangan konflik antar domain sebagaimana dijelaskan oleh Fisher, Bulger & Smith (2009), maupun melalui penguatan faktor motivator sebagaimana dijelaskan dalam teori dua faktor Herzberg (1959). Sinergi kedua perspektif ini memperlihatkan bahwa pencapaian work-life balance tidak hanya menekan potensi stres, tetapi juga meningkatkan motivasi, rasa tanggung jawab, dan peluang berkembang, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kepuasan kerja.

## KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Simpulan penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif sangat kuat dan signifikan antara beban kerja dengan kepuasan kerja, artinya semakin tinggi beban kerja, semakin rendah kepuasan kerja karyawan. Selain itu, ditemukan hubungan positif sangat kuat dan signifikan antara work-life balance dengan kepuasan kerja, yaitu semakin baik keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. Karyawan disarankan untuk mengelola waktu, stres, dan beban kerja secara proaktif melalui manajemen waktu yang efektif, pengaturan prioritas, pemanfaatan cuti dan pelatihan, serta komunikasi terbuka dengan atasan. Perusahaan dianjurkan melakukan evaluasi dan redistribusi beban kerja secara sistematis, menambah tenaga kerja musiman pada puncak beban kerja, mengoptimalkan budaya organisasi, dan memberikan penghargaan

untuk menjaga motivasi dan loyalitas karyawan. Peneliti selanjutnya dianjurkan memperluas variabel penelitian (misal: gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, sistem kompensasi) dan memperluas sektor atau industri studi untuk hasil yang lebih komprehensif.

## REFERENSI

1. Employee Performance At BPJS Kesehatan Cabang Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2), 4875–4888.
2. Arifin, S., & Mardikaningsih, R. (2022). Pencapaian Kepuasan Kerja Bagi Karyawan Melalui Kondusivitas Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 5(2), 98–106. <https://doi.org/10.47532/jis.v5i2.476>
3. Astuti, R. D., Herawati, J., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(5), 1127–1144. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v4i5.1065>
4. Endeka, R. F., Rumawas, W., & Tumbel, T. (2020). Worklife Balance dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Hasjrat Abadi Cabang Kotamobagu. *Productiivity*, 1(5), 436–440.
5. Fauzia, M., & Setiawan, S. R. D. (2020). Survei: 8,6 Juta Pekerja di Inggris Sakit gara-gara Beban Kerja Tinggi. *Kompas.Id*.
6. Fennell, A. (2022). Job satisfaction statistics. StandOut CV.
7. Isa, M., & Indrayati, N. (2023). The Role of Work-life Balance as Mediation on the Effect of Work-Family on Employee Performance. *SA Journal of Human Resource Management*, 21(0), 1–10.
8. Jobstreet. (2022). 73% Karyawan Tidak Puas dengan Pekerjaan Mereka. *Jobstreet.Com*.
9. Keadaan Pekerja di Indonesia Februari 2024. (2024). Badan Pusat Statistik.
10. Maharani, C., Kinanti, A. D., Yogiswara, A., Syahputri, D. A., & Farisandy, E. D. (2023). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan di Bintaro. *Jurnal Psikologi Perseptual*, 8(1), 19.
11. Mandagi, N. M., & Wijono, S. (2023). Work-Life Balance ( WLB ) And Job Satisfaction Of Employees At PT . X Yogyakarta. 2557–2563.

12. Mulyani, S. (2021). Pentingnya Kualitas Kehidupan Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja dalam meningkatkan Komitmen Organisasi Guru. *Jurnal Ketopong Pendidikan*, 1(1), 46–59. <https://doi.org/10.19166/jkp.v1i1.3553>
13. Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja. 1(2), 108–110.
14. Nurhasanah, Jufrizien, & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja , Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(1), 245–261. <https://doi.org/https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>
15. Pengangguran Terbuka Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan 1986 - 2024. (2025). Badan Pusat Statistik.
16. Pertumbuhan Ekonomi Kota Medan Tahun 2023. (2024). Badan Pusat Statistik Kota Medan.
17. Ponda, M., Pagiu, C., & Tangdialla, R. (2025). Pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai bidang persidangan pada dprd kabupaten toraja utara. *Jurnal Asistan Mansiei*, 4, 19–29.
18. Purwasih, R., & Razak, H. A. (2024). Pengaruh Beban Kerja , Stres Kerja , Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Perkebunan Kelapa Sawit Bengkulu. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(1), 79–89. [https://doi.org/https://doi.org/10.31933/jemsi.v5i2](https://doi.org/https://journal-nusantara.com/index.php/EKOMA/article/view/5444)
19. Putri, G. A. M., Fauzi, A., Saputra, F., Danaya, B. P., & Puspitasari, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier, Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Literature Review MSDM). 5(2), 99–110. <https://doi.org/https://doi.org/10.31933/jemsi.v5i2>
20. Santika, E. F. (2023). Kurang Diakui hingga Beban Kerja Berlebih, Ini Alasan Warga RI Tak Bahagia dengan Pekerjaannya. *Databoks* (Katadata Media Network).
21. Sari, S. P., & Hasyim, W. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Gaya Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Manufaktur Cikarang. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 5(3), 161–167.

22. Surbakti, L. S. B., Marseto, & Sishadiyati. (2021). Analisis Pengembangan Sektor Ekonomi Unggulan Dalam Pertumbuhan Ekonomi Di Kota Medan. *Jambura Economic Education Jpurnal*, 3, 143–151.
23. Susanto, P., Hoque, M. E., Jannat, T., Emely, B., Zona, M. A., & Islam, M. A. (2022). Work-Life Balance, Job Satisfaction, and Job Performance of SMEs Employees: The Moderating Role of Family-Supportive Supervisor Behaviors. *Frontiers in Psychology*, 13(June), 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.906876>
24. Syifa Fadilla, & Assyofa, A. R. (2022). Pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 2, 49–56. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v2i2.1523>
25. Widyaningrum, M. E., & Siswati, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UBHARA Manajemen Press.
26. Wulandari, D., & Mathori, M. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Telkom Yogyakarta. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 3(1), 137–156. <https://doi.org/10.32477/jrabi.v3i1.678>