



Pengaruh *Work Life Balance* dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Syifa Fadilla, Allya Roosallyn Assyofa *

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

ARTICLE INFO

Article history :

Received : 29/8/2022

Revised : 16/12/2022

Published : 30/12/2022



Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.

Volume : 2

No. : 2

Halaman : 49-56

Terbitan : **Desember 2022**

ABSTRAK

Kepuasan kerja merupakan suatu kondisi menyenangkan atau tidak yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dapat dibagi menjadi dua kelompok, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik, contoh faktor ekstrinsik adalah *work life balance* dan beban kerja (Mangkunegara, 2019). Jenis penelitian ini deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif dan pengolahan datanya menggunakan bantuan program SPSS 25. Teknik sampel yang digunakan menggunakan metode Slovin dengan jumlah sampel 70 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) *Work life balance* termasuk kedalam kategori tinggi yang berarti berpengaruh besar terhadap karyawan. 2) Beban kerja termasuk kedalam kategori cukup yang berarti cukup berpengaruh terhadap karyawan. 3) Kepuasan kerja termasuk kedalam kategori tinggi yang berarti berpengaruh besar terhadap karyawan. 4) Terdapat pengaruh positif dan signifikan *work life balance* terhadap kepuasan kerja sebesar 16%. 5) Terdapat pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 13,7%. 6) Terdapat pengaruh positif dan signifikan *work life balance* dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian department project di PT. Pesona Mitra Kembar Mas Bandung berdasarkan data yang diolah sebesar 22,4%.

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

ABSTRACT

Job satisfaction is an unpleasant or unpleasant condition that employees feel about their work. Factors that affect job satisfaction can be divided into two groups, namely intrinsic factors and extrinsic factors, examples of extrinsic factors are work-life balance and workload (Mangkunegara, 2019) Employees have difficulty in managing the time between their personal life and work life. This type of research is descriptive and verifiable with a quantitative approach and data processing using the help of the SPSS 25 program. The sample technique used used the Slovin method with a sample number of 70 people. Data collection used questionnaires with a likert scale. The results of this study show that 1) Work-life balance is included in the high category which means it has a big effect on employees. 2) Workload is included in the category of sufficient which means it is quite influential on employees. 3) Job satisfaction is included in the high category which means it has a big influence on employees. 4) There is a positive and significant influence of work-life balance on job satisfaction by 16%. 5) There was a positive and significant effect of workload on job satisfaction by 13.7%. 6) There is a positive and significant influence of work-life balance and workload on job satisfaction of employees in the project department at PT. Pesona Mitra Kembar Mas Bandung based on data processed by 22.4%.

Keywords : Workload; Job Satisfaction; Work Life Balance.

A. Pendahuluan

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional seseorang yang bisa terlihat melalui tingkah laku, dan sikap baik yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka yang mereka lakukan (Nurleli., 2019).

(Handayani, A., Afiati, T., & Adiyanti, 2015) menyatakan *work-life balance* adalah keadaan ketika seseorang merasakan adanya keterlibatan dan kepuasan peran yang sama dalam lingkup kerja dan keluarga, dengan munculnya konflik yang minimal karena kemampuannya dalam mengatur berbagai tanggung jawab dan menentukan skala prioritas (Lumunon, R. R., Sendow, G. M., & Uhing, 2019).

Menurut (Firdaus, 2017) beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Waktu yang dimiliki karyawan haruslah seimbang antara waktu untuk kehidupan pribadi maupun waktu di dalam pekerjaan. Jika waktu karyawan lebih dominan ke salah satunya, maka akan berdampak buruk terhadap salah satunya. Ketika, karyawan lebih condong terhadap pekerjaan maka waktu untuk keluarga atau kehidupan pribadinya akan berkurang dan menimbulkan rendahnya kepuasan kerja karyawan tersebut. Namun, jika karyawan lebih condong terhadap kehidupan pribadi atau keluarganya, hal ini akan berpengaruh terhadap kualitas dan performa kerja karyawan yang mana bisa mengalami penurunan kualitas dan performa kerjanya. Kepuasan kerja karyawan juga dipengaruhi oleh beban kerja yang dimiliki karyawan. Ketika waktu yang dimiliki karyawan lebih dominan di tempat kerja maka karyawan akan merasa tidak puas, hal ini biasanya terjadi karena pekerjaan yang dimiliki karyawan membutuhkan waktu yang lebih lama untuk bisa diselesaikan dengan baik. Namun waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan terlalu sempit, maka biasanya karyawan tetap terus menyelesaikan pekerjaan tersebut sampai selesai. Kondisi pekerjaan karyawan bisa mempengaruhi ketidakpuasan karyawan, seperti kondisi pekerjaan yang terlalu banyak beban kerjanya dan ketidakseimbangan kehidupan pribadi dan kehidupan kerja karyawan, yang mana lebih dominan di kehidupan kerja karyawan (Dalena, M. N., Ali, S., 2022), (Gusvita, 2020), (Malika, D., & Irfani, 2022).

Berdasarkan hasil pra survey yang sudah peneliti lakukan, dapat dilihat kondisi kepuasan kerja pada PT. Pesona Mitra Kembar Mas Bandung secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan. Karyawan merasa gaji atau upah yang diterima belum sesuai dengan yang diharapkan karyawan dan beberapa karyawan merasa tidak puas dengan adanya sistem promosi yang dilakukan tidak secara transparan. Kemudian kondisi *work life balance* di PT. Pesona Mitra Kembar Mas Bandung secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan. Kemudian, salah satu fenomena yang berkaitan dengan *work life balance* yang terjadi di PT. Pesona Mitra Kembar Mas Bandung ini adalah pekerjaan yang saat ini sedang dijalani oleh karyawan membuat karyawan sulit mengatur waktu dengan kehidupan pribadi. Hal ini menandakan bahwa terjadi ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dengan kehidupan kerja karyawan, yang mana waktunya karyawan lebih dominan terhadap pekerjaan dibanding kehidupan pribadi. Serta permasalahan yang terjadi dalam kehidupan pribadinya dapat berpengaruh terhadap performa kerja karyawan. Selain itu, hal lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah beban kerja. Bahwa terkadang jam kerja karyawan tidak sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan atau melebihi jam kerja serta waktu untuk menyelesaikan pekerjaan terlalu sempit atau pendek (Ajimat, Aini, N., & Budi, 2020), (Barus, n.d.).

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini yaitu 1) Untuk mengetahui bagaimana *work life balance*, beban kerja, dan kepuasan kerja karyawan bagian departement project di PT. Pesona Mitra Kembar Mas Bandung, 2) Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan bagian departement project di PT. Pesona Mitra Kembar Mas Bandung, 3) Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian departement project di PT. Pesona Mitra Kembar Mas Bandung, 4) Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian departement project di PT. Pesona Mitra Kembar Mas Bandung.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode survey dengan pendekatan kuantitatif dan jenis penelitian deskriptif dan verifikatif. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan bagian departement project di PT. Pesona Mitra Kembar Mas Bandung yang berjumlah 84 orang dengan sampel berjumlah 70 karyawan dengan menggunakan perhitungan rumus Slovin. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, observasi, buku, dan jurnal. Dan teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik, koefisien korelasi, regresi linear, koefisien determinasi, uji t, dan uji f (Sugiyono., 2019).

C. Hasil dan Pembahasan

Hasil Analisis Deskriptif

Tabel 1. Hasil Rekapitulasi Variabel Work Life Balance

| No | Dimensi | Skor | Presentase | Kategori |
|-----------|--|--------|------------|---------------|
| 1 | <i>Work Interference With Personal Life (WIPL)</i> | 216 | 52,14% | Cukup |
| 2 | <i>Personal Life Interference With Work (PLIW)</i> | 225 | 55,36% | Cukup |
| 3 | <i>Personal Life Enhancement of Work (PLEW)</i> | 304 | 83,57% | Sangat tinggi |
| 4 | <i>Work Enhancement of Personal Life (WEPL)</i> | 264 | 69,29% | Tinggi |
| Rata-rata | | 252,25 | 65,09% | Tinggi |

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa variabel *work life balance* pada karyawan PT. Pesona Mitra Kembar Mas Bandung bagian departement project yang diukur dengan dimensi *work interference with personal life*, *personal life interference with work*, *personal life enhancement of work*, dan *work enhancement of personal life* dinilai tinggi, skor tertinggi sebesar 83,57% terdapat pada dimensi *personal life enhancement of work* yang termasuk kedalam kategori sangat tinggi. Sedangkan skor terendah sebesar 52,14% terdapat pada dimensi *work interference with personal life* yang termasuk kedalam kategori tinggi. Dapat dilihat dari nilai rata-rata jawaban responden terhadap indikator-indikator pernyataan mengenai *work life balance* diperoleh nilai rata-rata sebesar 252,25 yang diperoleh dari empat dimensi. Hal ini dikarenakan dukungan dan kabar baik dari keluarga karyawan dapat memberikan semangat dan meningkatkan performa kerja karyawan.

Tabel 2. Hasil Rekapitulasi Variabel Beban Kerja

| No | Dimensi | Skor | Presentase | Kategori |
|-----------|---------------------------|--------|------------|----------|
| 1 | Kondisi Pekerjaan | 231,7 | 57,75% | Cukup |
| 2 | Penggunaan Waktu Kerja | 204,5 | 48,04% | Cukup |
| 3 | Target yang Harus Dicapai | 199,75 | 46,34% | Cukup |
| Rata-rata | | 212 | 50,71% | Cukup |

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja pada karyawan PT. Pesona Mitra Kembar Mas Bandung bagian departement project yang diukur dengan dimensi kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai dinilai cukup (tidak rendah dan tidak tinggi), dan skor tertinggi sebesar 57,75% terdapat pada dimensi kondisi pekerjaan yang termasuk kedalam kategori cukup. Sedangkan skor terendah sebesar 46,34% terdapat pada dimensi target yang harus dicapai yang termasuk

kedalam kategori cukup. Dapat dilihat dari nilai rata-rata jawaban responden terhadap indikator-indikator pernyataan mengenai beban kerja diperoleh nilai rata-rata sebesar 212 yang diperoleh dari tiga dimensi. Hal ini dikarenakan para karyawan cukup memahami mengenai pekerjaannya, dan para karyawan memiliki kemampuan yang cukup untuk bisa menyelesaikan pekerjaannya.

Tabel 3 Rekapitulasi Variabel Kepuasan Kerja

| No | Dimensi | Skor | Presentase | Kategori |
|-----------|--------------------|-------|------------|----------|
| 1 | Upah | 238,5 | 60,18% | Tinggi |
| 2 | Pekerjaan | 277,7 | 74,18% | Tinggi |
| 3 | Kesempatan Promosi | 255 | 66,07% | Tinggi |
| 4 | Penyelia | 261,5 | 68,39% | Tinggi |
| 5 | Rekan Sekerja | 276,3 | 73,68% | Tinggi |
| Rata-rata | | 261,8 | 68,5% | Tinggi |

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja pada karyawan PT. Pesona Mitra Kembar Mas Bandung bagian departement project yang diukur dengan dimensi upah, pekerjaan, kesempatan promosi, penyelia, dan rekan sekerja dinilai tinggi, dan skor tertinggi sebesar 74,18% terdapat pada dimensi pekerjaan yang termasuk kedalam kategori tinggi. Sedangkan skor terendah sebesar 60,18% terdapat pada dimensi upah yang termasuk kedalam kategori tinggi. Dapat dilihat dari nilai rata-rata jawaban responden terhadap indikator-indikator pernyataan mengenai kepuasan kerja diperoleh nilai rata-rata sebesar 261,8 yang diperoleh dari lima dimensi. Hal ini dikarenakan masih banyak karyawan yang merasa tidak puas dengan upah yang mereka terima saat ini dan karyawan menyenangi pekerjaannya karena mereka dapat memahami tugasnya serta dapat menyelesaikannya dengan baik.

Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4. Uji Koefisien Korelasi Variabel *Work Life Balance* dan *Beban Kerja* Terhadap *Kepuasan Kerja*

| Correlations | | | | |
|------------------------|---------------------|------------------------|------------------|--------------------|
| | | Work Life Balance (X1) | Beban Kerja (X2) | Kepuasan Kerja (Y) |
| Work Life Balance (X1) | Pearson Correlation | 1 | .330** | .426** |
| | Sig. (2-tailed) | | .005 | .001 |
| | N | 70 | 70 | 70 |
| Beban Kerja (X2) | Pearson Correlation | .330** | 1 | .370** |
| | Sig. (2-tailed) | .005 | | .002 |
| | N | 70 | 70 | 70 |
| Kepuasan Kerja (Y) | Pearson Correlation | .400** | .370** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .002 | |
| | N | 70 | 70 | 70 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai Sig. (2-tailed) antara *Work Life Balance* dengan *Kepuasan Kerja* adalah sebesar $0,001 < 0,05$, yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara variabel *Work Life Balance* dengan *Kepuasan Kerja*. Selanjutnya, hubungan antara *Beban Kerja* dengan *Kepuasan Kerja* memiliki nilai Sig. (2-tailed) sebesar $0,002 < 0,05$, yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara variabel *Beban Kerja* dengan *Kepuasan Kerja*. Berdasarkan nilai r hitung, diketahui nilai r hitung untuk hubungan *Work Life Balance* dengan *Kepuasan Kerja* adalah sebesar $0,400 > r$ tabel $0,2352$, maka dapat disimpulkan bahwa ada korelasi antara variabel *Work Life Balance* dengan variabel *Kepuasan Kerja*. Selanjutnya, diketahui nilai r

hitung untuk hubungan Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja adalah sebesar $0,370 > 0,2352$ r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa ada korelasi antara variabel Beban Kerja dengan variabel Kepuasan Kerja. Karena r hitung dalam analisis ini bernilai positif maka dapat diartikan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut berpengaruh positif, yang berarti semakin meningkatnya *Work Life Balance* dan Beban Kerja maka akan meningkat pula Kepuasan Kerja Karyawan.

Persamaan Regresi Linear

Tabel 5 Persamaan Regresi Linear Berganda *Work Life Balance* dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 16,465 | 4,985 | | 3,303 | .002 |
| | Work Life Balance (X1) | .416 | .152 | .312 | 2,738 | .008 |
| | Beban Kerja (X2) | .261 | .111 | .267 | 2,338 | .022 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan analisis di atas, nilai persamaan regresi adalah positif, maka dapat dikatakan bahwa *work life balance* dan beban kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Sehingga persamaan regresinya adalah $Y = 16,465 + 0,416X_1 + 0,261X_2$. Hasil persamaan regresi adalah positif, hal ini dikarenakan *work life balance* di PT. Pesona Mitra Kembar Mas Bandung masih cukup seimbang dan beban kerja di PT. Pesona Mitra Kembar Mas Bandung masih cukup stabil.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .400 ^a | .160 | .148 | 6.01770 |

a. Predictors: (Constant), *Work Life Balance* (X1)

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh bahwa *R-square* sebesar 0,160 atau 16%. Angka ini mempunyai arti bahwa pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan bagian department project di PT. Pesona Mitra Kembar Mas Bandung sebesar 16% dan sisanya 84% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk kedalam penelitian ini. Diketahui angka yang didapat sebesar 16%, termasuk kedalam kategori sangat lemah, hal ini dikarenakan beberapa indikator yang peneliti jadikan acuan untuk penelitian ini kurang kuat.

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .370 ^a | .137 | .124 | 6.10130 |

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh bahwa *R-square* sebesar 0,137 atau 13,7%. Angka ini mempunyai arti bahwa pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian department project di PT. Pesona Mitra Kembar Mas Bandung sebesar 13,7% dan sisanya 86,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk kedalam penelitian ini. Diketahui angka yang didapat sebesar 13,7%, termasuk kedalam kategori sangat lemah, hal ini dikarenakan beberapa indikator yang peneliti jadikan acuan untuk penelitian ini kurang kuat.

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi *Work Life Balance* dan *Beban Kerja* Terhadap *Kepuasan Kerja*

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .473 ^a | .224 | .200 | 5.82924 |

a. Predictors: (Constant), *Beban Kerja* (X2), *Work Life Balance* (X1)

b. Dependent Variable: *Kepuasan Kerja* (Y)

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh informasi bahwa *R-square* sebesar 0,224 atau 22,4%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa *work life balance* dan beban kerja memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan bagian Departement Project di PT. Pesona Mitra Kembar Mas Bandung sebesar 22,4% termasuk ke dalam kategori sangat lemah, hal ini dikarenakan dimensi yang peneliti gunakan dalam penelitian ini tidak kuat. Dan sisanya sebesar 77,6% lainnya merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti.

Uji F (Simultan)

Tabel 9 Uji F (Simultan) *Work Life Balance* dan *Beban Kerja* Terhadap *Kepuasan Kerja*

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 655.917 | 2 | 327.958 | 9.652 | .000 ^b |
| | Residual | 2276.660 | 67 | 33.980 | | |
| | Total | 2932.577 | 69 | | | |

a. Dependent Variable: *Kepuasan Kerja* (Y)

b. Predictors: (Constant), *Beban Kerja* (X2), *Work Life Balance* (X1)

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai Sig. sebesar 0,000. Karena nilai Sig. $0,000 < 0,05$, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa H_a diterima, yang berarti *work life balance* (X1) dan beban kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y). Selanjutnya, diketahui nilai F_{hitung} adalah sebesar 9.652. Karena nilai F_{hitung} $9.652 > F_{tabel}$ 3,13, maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa H_a diterima, yang berarti *work life balance* (X1) dan beban kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y).

Berdasarkan kedua pembahasan dalam uji F di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *work life balance* (X1) dan beban kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y). Artinya, semakin tinggi *work life balance* maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan semakin stabilnya beban kerja karyawan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

D. Kesimpulan

1. *Work life balance* karyawan bagian department project di PT. Pesona Mitra Kembar Mas Bandung termasuk kedalam kategori tinggi. Nilai tertinggi yang mempengaruhi adalah dimensi *personal life enhancement of work*.
2. Beban kerja karyawan bagian department project di PT. Pesona Mitra Kembar Mas Bandung termasuk kedalam kategori cukup. Nilai tertinggi yang mempengaruhi adalah dimensi kondisi pekerjaan.
3. Kepuasan kerja karyawan bagian department project di PT. Pesona Mitra Kembar Mas Bandung termasuk kedalam kategori tinggi. Nilai tertinggi yang mempengaruhi adalah dimensi pekerjaan.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan bagian department project di PT. Pesona Mitra Kembar Mas Bandung berdasarkan data yang diolah sebesar 16%.
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian department project di PT. Pesona Mitra Kembar Mas Bandung berdasarkan data yang diolah sebesar 13,7%.
6. Terdapat pengaruh positif dan signifikan *work life balance* dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian department project di PT. Pesona Mitra Kembar Mas Bandung berdasarkan data yang diolah sebesar 22,4%.

Daftar Pustaka

- Ajimat, Aini, N., & Budi, S. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Dana Mandiri Sejahtera Cabang Sepatan. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(3), 1-10.
- Barus, D. A. (2022). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pekerja Sektor Pariwisata Di Maumere. *Empowerment Jurnal Mahasiswa Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang*, 50-56.
- Dalena, M. N., Ali, S., & Ediwarman. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wisma Sehati BSD Tangerang. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 1(2), 115-136.
- Firdaus, A. (2017). Pengaruh Pemberian Insentif, Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional (BPTN) Cabang Pekanbaru. *JOM Fekon*, 311-322.
- Gusvita, S. (2020). *Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pada Guru Wanita Di Madrasah Aliyah Negeri Kota Medan*. Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Handayani, A., Afianti, T., & Adiyanti, M. (2015). Studi Eksplorasi Makna Keseimbangan Kerja Keluarga pada Ibu Bekerja. *Seminar Psikologi Kemanusiaan*.
- Lumunon, R. R., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi. *Jurnal EMBA*, 4671-4680.

- Malika, D., & Irfani, A. (2022). Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan pada PT. X. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 43-46.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nurleli. (2019). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan*. Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.