



Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan *Work Life Balance* sebagai Variabel Intervening

Zahra Aprilia Suparman, Aditia Wirayudha*

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

ARTICLE INFO

Article history :

Received : 26/9/2023

Revised : 20/12/2023

Published : 24/12/2023



Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.

Volume : 3

No. : 2

Halaman : 122 - 130

Terbitan : **Desember 2023**

ABSTRAK

PT Tectona Cipta Niaga merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang konveksi yang sudah memiliki mitra hampir diseluruh Indonesia. Tingginya beban kerja, work life balance yang sulit tercapai sehingga menurunkan kepuasan kerja karyawan. Metode yang digunakan yaitu metode wawancara, lalu melakukan survey dengan alat berupa kuesioner sebagai teknik pengumpulan data. Objek penelitian ini adalah PT Tectona Cipta Niaga dengan jumlah responden sebanyak 84 karyawan. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah probability sampling. Terdapat empat hipotesis yang dirumuskan pada penelitian ini. Teknik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah uji t, uji f, uji sobel dan path analysis (analisis jalur). Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap work life balance, work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan work life balance mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja PT Tectona Cipta Niaga.

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

ABSTRACT

T Tectona Cipta Niaga is a company engaged in the convection sector which already has partners in almost all of Indonesia. high workload, work life balance difficult to achieve thereby reducing employee job satisfaction. The method used is the interview method, then conducting a survey using a questionnaire as a data collection technique. The object of this research is PT Tectona Cipta Niaga with a total of 84 employees as respondents. The sampling technique used in this study is probability sampling. There are four hypotheses formulated in this study. The technique used to test the hypothesis is the t test, f test, and sobel test path analysis (path analysis). The research results show that workload has a positive and significant effect on job satisfaction, workload has a positive and significant effect on work life balance, work life balance positive and significant effect on job satisfaction and work life balance able to mediate the effect of workload on job satisfaction of PT Tectona Cipta Niaga.

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

@ 2023 Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Unisba Press. All rights reserved.

A. Pendahuluan

PT Tectona Cipta Niaga merupakan salah satu perusahaan yang bergerak pada bidang konveksi yang sudah memiliki mitra hampir diseluruh Indonesia, untuk selalu menjadi yang terbaik di kelasnya PT Tectona Cipta Niaga ini selalu memberikan inovasi – inovasi sehingga mengalami peningkatan untuk perusahaan pengadaan di bidang konveksi. Tingginya pesanan dan kepercayaan konsumen pada perusahaan, yang mengakibatkan meningkatnya jumlah produksi, untuk memenuhi tingginya permintaan para pelanggan setianya PT Tectona Cipta Niaga memiliki kebijakan – kebijakan untuk memenuhi tingginya permintaan konsumen.

Ketika karyawan merasakan kepuasan kerja maka akan terlihat dalam sikap positif yang diciptakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya dan lingkungan pekerjaannya. Pentingnya perusahaan menciptakan dan memelihara kepuasan kerja karyawan sebagai salah satu upaya yang berdampak besar bagi kelangsungan perusahaan, karena karyawan yang puas pada pekerjaannya akan memberikan pengaruh positif bagi perusahaan, yaitu meningkatnya efisiensi dan produktivitas (Ariska Puspita Rani et al., n.d.).

Work life balance merupakan faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja. Dengan menerapkan work life balance pada perusahaan dapat membantu menghasilkan kepuasan kerja. Jika work life balance pada suatu perusahaan tinggi maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat (Wildo Wenno, n.d.). Lockett dan Mumford mendefinisikan work life balance sebagai kebutuhan seluruh individu dengan tujuan untuk mencapai dan memelihara keseimbangan antara pekerjaan yang dibayar dengan kehidupan di luar pekerjaan mereka

Selain work life balance, beban kerja merupakan faktor lain yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan. Munandar mendefinisikan beban kerja sebagai keadaan dimana karyawan dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu. Beban kerja menuntut karyawan untuk mampu mengetahui seberapa banyak beban yang harus mereka kerjakan dan selesaikan guna mendapatkan hasil kerja yang baik bagi perusahaan (Talo et al., n.d.)

Adanya kebijakan dimana ketika konsumen memesan produk pada perusahaan dan kemudian menentukan deadline pesanan selesai, perusahaan akan berusaha menyelesaikan maksimal 2 hari sebelum deadline yang sudah ditentukan sebelumnya. Hadirnya kebijakan tersebut menyebabkan pada waktu - waktu tertentu karyawan diminta untuk mengerjakan pekerjaan yang bukan dari bagian seharusnya dengan tujuan untuk mencapai target produksi yang tinggi, artinya dalam penyelesaian pekerjaan tersebut karyawan bekerja tidak sesuai dengan keterampilan yang dimiliki hal tersebut dapat memicu menurunnya kepuasan kerja karyawan besarnya tuntutan pekerjaan yang diterima oleh para karyawan. Tingginya permintaan konsumen menjadikan tingginya beban kerja yang diterima oleh karyawan, seperti tingginya target yang harus dicapai oleh para karyawan itu sendiri. Selain itu, karyawan diminta untuk menambah waktu kerja lebih lama dari standarnya atau lembur guna mengerjakan tugasnya dengan maksimal dan tepat waktu. Sehingga mengakibatkan karyawan tidak dapat maksimal membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: (1) Bagaimana beban kerja karyawan PT Tectona Cipta Niaga?; (2) Bagaimana work life balance karyawan PT Tectona Cipta Niaga?; (3) Bagaimana kepuasan kerja karyawan PT Tectona Cipta Niaga?; (4) Seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tectona Cipta Niaga?; (5) Seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap work life balance karyawan PT Tectona Cipta Niaga?; (6) Seberapa besar pengaruh work life balance terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tectona Cipta Niaga?; (7) Seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tectona Cipta Niaga dimediasi oleh work life balance?

Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini diuraikan dalam pokok-pokok sebagai berikut: (1) Untuk mengetahui beban kerja karyawan PT Tectona Cipta Niaga; (2) Untuk mengetahui work life balance karyawan PT Tectona Cipta Niaga; (3) Untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan PT Tectona Cipta Niaga; (4) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tectona Cipta Niaga; (5) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap work life balance karyawan PT Tectona Cipta Niaga; (6) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh work life balance terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tectona Cipta Niaga; (7) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tectona Cipta Niaga dimediasi oleh work life balance.

B. Metode Penelitian

Peneliti menggunakan metode Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode wawancara, lalu melakukan survey dengan alat berupa kuesioner sebagai teknik pengumpulan data. Objek penelitian ini adalah PT Tectona Cipta Niaga dengan jumlah responden sebanyak 84 karyawan. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah probability sampling. Terdapat empat hipotesis yang dirumuskan pada penelitian ini. Teknik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah uji t, uji f, uji sobel dan path analysis (analisis jalur).

C. Hasil dan Pembahasan

Kondisi Beban Kerja pada PT Tectona Cipta Niaga

Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang dilakukan terhadap variabel beban kerja, didapatkan data hasil dari penyebaran kuesioner terhadap 84 responden yang merupakan karyawan PT Tectona Cipta Niaga. Hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan menilai beban kerja pada PT Tectona Cipta Niaga ini termasuk dalam kategori tinggi, hal ini didukung dengan hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai variabel beban kerja yang menunjukkan rata – rata skor akhir yaitu sebesar 3,58 yang termasuk pdalam kategori tinggi.

Kondisi Work Life Balance pada PT Tectona Cipta Niaga

Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang dilakukan terhadap variabel *work life balance*, didapatkan data hasil dari penyebaran kuesioner terhadap 84 responden yang merupakan karyawan PT Tectona Cipta Niaga. Hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan menilai *work life balance* pada PT Tectona Cipta Niaga termasuk dalam kategori cukup, hal ini dibuktikan dengan hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai variabel *work life balance* menunjukkan hasil akhir skor yang didapat sebesar 3,20 yang termasuk kedalam kategori cukup.

Kondisi Kepuasan Kerja pada PT Tectona Cipta Niaga

Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang dilakukan terhadap variabel kepuasan kerja, didapatkan data hasil dari penyebaran kuesioner terhadap 84 responden yang merupakan karyawan PT Tectona Cipta Niaga. Hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan menilai bahwa kepuasan kerja pada PT Tectona Cipta Niaga termasuk dalam kategori tinggi, yang menunjukkan skor rata – rata yang didapat variabel kepuasan kerja sebesar 3,47 dengan kategori tinggi.

Hubungan Antara Beban Kerja (X) dengan Kepuasan Kerja (Y)

Berikut adalah hasil penelitian mengenai hubungan antara beban kerja dengan kepuasan kerja. Hasil pengujian dijelaskan pada tabel 1.

Tabel 1. Hubungan Antara Beban Kerja (X) dengan Kepuasan Kerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficient s	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.531	3.817		6.689	.000
	BEBAN KERJA	.923	.151	.561	6.134	.000
a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA						

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2023.

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) untuk variabel beban kerja diperoleh nilai thitung sebesar 6.134 > ttabel 1,988 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,050. Maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja memiliki

pengaruh terhadap kepuasan kerja. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang diberikan perusahaan pada karyawan maka akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan itu sendiri. Perusahaan memiliki dua status karyawan yaitu karyawan borongan dan karyawan tetap, dimana ketika beban kerja semakin tinggi karyawan borongan akan semakin banyak mendapatkan pekerjaan dari banyaknya pekerjaan yang diterima tersebut mampu meningkatkan kepuasan kerja mereka. Sementara, pada karyawan tetap pekerjaan yang mereka miliki akan berkurang sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka. Hal ini, selaras dengan hasil wawancara penulis dengan karyawan yang bekerja pada bagian gudang. Maka beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Tectona Cipta Niaga. Hal ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh (Taruna et al., 2022), dan (Dalena et al., 2020) dimana pada hasil penelitian keduanya menyatakan bahwa variabel beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hubungan Antara Beban Kerja (X) dengan Work Life Balance (Z)

Berikut adalah hasil penelitian mengenai hubungan antara beban kerja dengan kepuasan kerja. Hasil pengujian dijelaskan pada tabel 2.

Tabel 2. Hubungan Antara Beban Kerja (X) dengan Work Life Balance (Z)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	16.761	2.655		6.312	.000
	BEBAN KERJA	.355	.105	.351	3.393	.001

a. Dependent Variable: WORK LIFE BALANCE

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) untuk variabel beban kerja diperoleh nilai thitung sebesar 3.393 > ttabel 1,988 dengan tingkat signifikansi 0,001 < 0,050. Maka dapat disimpulkan beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap work life balance. Perusahaan mempekerjakan dua status karyawan yaitu karyawan tetap dan karyawan borongan. Artinya, ketika karyawan borongan memiliki beban kerja yang tinggi akan muncul sebuah stimulus munculnya work life balance yang signifikan dan positif, selain itu adanya peran dukungan keluarga yang didapatkan mereka. Sementara bagi karyawan tetap adanya beban kerja yang tinggi, menjadikan beban kerja mereka berkurang karena adanya bantuan dari karyawan borongan. Sehingga waktu yang dihabiskan untuk pekerjaan tidak terlalu banyak yang artinya tidak akan mengganggu waktu untuk kehidupan pribadi dan kehidupan keluarganya. Sementara bagi karyawan tetap hal ini selaras dengan hasil wawancara yang dilakukan pada karyawan yang bekerja pada bagian gudang dan finishing. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wirawan, 2022) yang menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap work life balance.

Hubungan Antara Work Life Balance (Z) dengan Kepuasan Kerja (Y)

Berikut adalah hasil penelitian mengenai hubungan antara beban kerja dengan kepuasan kerja. Hasil pengujian dijelaskan pada table 3.

Tabel 3. Hubungan Antara Work Life Balance (Z) dengan Kepuasan Kerja (Y)

Coefficients ^a	
---------------------------	--

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	35.887	4.427		8.107	.000
	WORK LIFE BALANCE	.500	.171	.308	2.928	.004

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) diketahui variabel *work life balance* menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 2.928 > ttabel 1,988 dengan tingkat signifikansi 0,004 < 0,050. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, semakin tinggi *work life balance* yang dicapai oleh seorang karyawan maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja yang akan diterima oleh karyawan itu sendiri. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ariska Puspita Rani et al., n.d.) dan (Lumunon & Sendow, 2019) menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja.

Hubungan Antara Beban Kerja (X) dengan Kepuasan Kerja (Y) Dimediasi oleh Work Life Balance (Z)
Uji Sobel

$$Sab = \frac{ab}{\sqrt{(b^2 SE_a) + (a^2 SE_b)}}$$

$$Sab = \frac{0,355 \times 0,500}{\sqrt{(0,500^2 \times 0,105^2) + (0,355^2 \times 0,171^2)}}$$

$$Sab = \frac{0,1775}{0,80258}$$

$$Sab = 2,21$$

Pengujian hipotesis keempat dilakukan untuk menguji pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan *work life balance* sebagai variabel intervening. Hasil uji sobel menunjukan hasil 2,21 < 1,96. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *work life balance* berpengaruh signifikan sebagai variabel intervening. Dengan demikian, pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan *work life balance* sebagai variabel intervening diterima.

Path Analysis

Keofisien Jalur Persamaan Sub struktural 1

$$Z = Pzx X + e1$$

Tabel 4.1 1 Hasil Uji Koefisien Jalur Substruktural 1

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.351 ^a	.123	.112	3.227

a. Predictors: (Constant), BEBAN KERJA Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.761	2.655		6.312	.000
	BEBAN KERJA	.355	.105	.351	3.393	.001
a. Dependent Variable: WORK LIFE BALANCE						

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2023

Berdasarkan Tabel diatas dapat dibuat sebuah persamaan sebagai berikut :

$$e1 = \sqrt{1 - R^2}$$

$$e1 = \sqrt{1 - 0,123}$$

$$e1 = 0,87$$

$$Z = Pzx X + e1$$

$$Z = 0,355 + 0,87$$

Nilai koefisien jalur variabel beban kerja (X) terhadap variabel *work life balance* (Z) didapatkan dari tabel unstandardize coefficients beta sebesar 0,355 dengan nilai error sebesar 0,87.

Persamaan Substruktural 2

$$Y = Pyz Z + e2$$

Tabel 4.2 Hasil Uji Koefisien Jalur Substruktural 2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.561 ^a	.315	.306	4.639
a. Predictors: (Constant), BEBAN KERJA				

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	35.887	4.427		8.107	.000
	WORK LIFE BALANCE	.500	.171	.308	2.928	.004
a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA						

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.60 dapat dibuat sebuah persamaan sebagai berikut :

$$e2 = \sqrt{1 - R^2}$$

$$e2 = \sqrt{1 - 0,095}$$

$$e2 = 0,90$$

$$Y = Pyz Z + e2$$

$$Y = 0,500 + 0,90$$

Nilai koefisien jalur variabel *work life balance* (Z) terhadap variabel kepuasan kerja (Y) didapatkan dari tabel standardize coefficients beta sebesar 0,500 dengan nilai error sebesar 0,90

Persamaan Sub struktural 3

$$Y = P_{yx}X + e_3$$

Tabel 4.3 Hasil Uji Koefisien Jalur Substruktural 3

Model Summary						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate		
1	.561 ^a	.315	.306	4.639		
a. Predictors: (Constant), BEBAN KERJA						
Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.531	3.817		6.689	.000
	BEBAN KERJA	.923	.151	.561	6.134	.000
a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA						

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dibuat sebuah persamaan sebagai berikut :

$$e_3 = \sqrt{1 - R^2}$$

$$e_3 = \sqrt{1 - 0,315}$$

$$e_3 = 0,68$$

$$Y = P_{yx} X + e_3$$

$$Y = 0,923 + 0,68$$

Nilai koefisien jalur variabel beban kerja (X) terhadap variabel kepuasan kerja (Y) didapatkan dari tabel standardize coefficients beta sebesar 0,923 dengan nilai error sebesar 0,68.

Persamaan Sub struktural 4

$$Y = P_{yx} X + P_{yz} Z + e_4$$

Tabel 4.4 Hasil Uji Koefisien Jalur Substruktural 4

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.573 ^a	.329	.312	4.619
a. Predictors: (Constant), WORK LIFE BALANCE, BEBAN KERJA				

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.62 dapat dibuat sebuah persamaan sebagai berikut :

$$e_4 = \sqrt{1 - R^2}$$

$$e_4 = \sqrt{1 - 0,329}$$

$$e_4 = 0,67$$

$$Y = P_{yx} X + P_{yz} Z + e_4$$

$$Y = 0,923 + 0,500 + 0,67$$

Nilai koefisien jalur beban kerja (X) terhadap variabel kepuasan kerja (Y) melalui *work life balance* (Z) dapat diketahui dari tabel standardized coefficients beta yaitu sebesar 0,923 dan 0,500 dengan nilai error sebesar 0,67.

Perhitungan Pengaruh

Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Untuk mengetahui pengaruh langsung dapat diketahui dari nilai standardized coefficients beta menggunakan rumus berikut : (a) Pengaruh Beban Kerja terhadap *Work Life Balance* $X \rightarrow Z = 0,355$; (b) Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan kerja $Z \rightarrow Y = 0,500$; (c) Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja $X \rightarrow Y = 0,923$.

Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung, dapat diketahui dengan melakukan perkalian antara koefisien regresi variabel beban kerja (X) terhadap variabel *work life balance* (Z) dengan koefisien regresi variabel *work life balance* (Z) terhadap variabel kepuasan kerja (Y), dengan rumus sebagai berikut : (a) Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui *Work Life Balance* $X \rightarrow Z \rightarrow Y = 0,355 \times 0,500 = 0,177$

Pengaruh Total (*Total Effect*)

Untuk mengetahui pengaruh total dapat diketahui dengan menjumlahkan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung menggunakan rumus berikut: (a) Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui *Work Life Balance* $X \rightarrow Z \rightarrow Y = 0,355 + 0,500 + 0,923 + 0,177 = 1,955$

Hasil uji sobel menunjukan hasil $2,21 < 1,96$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *work life balance* berpengaruh signifikan sebagai variabel intervening. Dengan demikian, pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan *work life balance* sebagai variabel intervening diterima. Pada uji F, menunjukkan nilai F yang dihasilkan sebesar 19.821 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya, variabel beban kerja dan variabel intervening (beban kerja \times *work life balance*) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (kepuasan kerja) diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja dan variabel intervening (*work life balance*) berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kepuasan kerja secara simultan.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) didapatkan nilai $R Square = 0.329$, hal ini berarti 32,9% variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variasi dari dua variabel yaitu beban kerja dan kepuasan kerja. Selanjutnya, hasil *path analysis* nilai koefisien jalur pengaruh tidak langsung variabel beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan *work life balance* sebagai variabel intervening sebesar 0,177. Nilai tersebut lebih kecil dibandingkan nilai koefisien jalur pengaruh langsung yaitu 0,923. Maka dapat diketahui pengaruh sebenarnya yaitu pengaruh langsung beban kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fuadiputra & Rofida Novianti, 2021) dengan hasil penelitian yaitu bahwa *work life balance* mampu memediasi pengaruh beban kerja dan otonomi kerja terhadap kepuasan kerja.

D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut: (1) Beban kerja pada PT Tectona Cipta Niaga berdasarkan hasil penelitian, karyawan menilai bahwa beban kerja pada PT Tectona Cipta Niaga termasuk dalam kategori tinggi; (2) *Work life balance* pada PT Tectona Cipta Niaga berdasarkan hasil penelitian, karyawan menilai bahwa *work life balance* PT Tectona Cipta Niaga termasuk dalam kategori cukup; (3) Kepuasan kerja pada PT Tectona Cipta berdasarkan hasil penelitian, karyawan menilai bahwa kepuasan kerja pada PT Tectona Cipta termasuk dalam kategori tinggi; (4) Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil uji t yang menyatakan dimana nilai thitung lebih besar dibanding dengan nilai ttabel yaitu sebesar $6.134 > ttabel 1,988$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,050$, sehingga semakin baik beban kerja yang diberikan pada karyawan maka semakin meningkat kepuasan karyawan; (5) Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work life balance*. Hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil uji t yang menyatakan dimana nilai thitung lebih besar dibanding dengan nilai ttabel, yaitu nilai thitung sebesar $3.393 > ttabel 1,988$ dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,050$, sehingga semakin baik pemberian beban kerja pada karyawan maka akan semakin baik juga *work life balance* pada karyawan; (6) *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil uji t yang menyatakan nilai thitung lebih besar dibanding dengan nilai ttabel yaitu nilai thitung sebesar $2.928 > ttabel 1,988$ dengan tingkat signifikansi $0,004 < 0,050$, sehingga semakin baik work life balance karyawan maka akan semakin baik pula kepuasan kerja karyawan; (7) Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan work life balance sebagai variabel intervening dengan hasil uji sobel yang menunjukkan nilai sebesar $2,21 > 1,96$. Artinya variabel work life balance mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja.

Daftar Pustaka

- Areka Taruna, M., Tahura, T. L., & Hafas, H. R. (2022). PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT. INDAKO TRADING COY. *JEBIDI (JURNAL EKONOMI BISNIS DIGITAL)*, 1(3), 411–418. <https://doi.org/doi.org/jebidi.v1n3.2022>
- Ariska Puspita Rani, E., Budiharjo, A., & Din Jannah, K. (n.d.). Pengaruh Work Life Balance, Beban Kerja dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Primatexco Indonesia. In *Seminar Nasional Hasil Riset*.
- Ariska Puspita Rani, E., Budiharjo, A., & Din Jannah, K. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Beban Kerja dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Primatexco Indonesia. In *Seminar Nasional Hasil Riset*.
- Dalena, M. N. R., Ali, S., & Ediwarman, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wisma Sehati BSD Tangerang Selatan. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 1(2), 115–136. <https://doi.org/10.35912/simo.v1i2.712>
- Fuadiputra, I. R., & Rofida Novianti, K. (2021). The Effect of Work Autonomy and Workload on Job Satisfaction of Female Workers in the Banking Sector: Mediating the Role of Work Life Balance. *The Winners*, 21(2). <https://doi.org/10.21512/tw.v21i2.6908>
- Lumunon, R. R., & Sendow, G. M. (2019). PENGARUH WORK LIFE BALANCE, KESEHATAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. TIRTA INVESTAMA (DANONE) AQUA AIRMADIDI THE INFLUENCE OF WORK LIFE BALANCE, OCCUPATIONAL HEALTH AND WORKLOAD ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION PT. TIRTA INVESTAMA (DANONE) AQUA AIRMADIDI. *Uhing... 4671 Jurnal EMBA*, 7(4), 4671–4680.
- Putra Edy Wirawan, R. (2022). PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP STRES KERJA MELALUI WORK LIFE BALANCE. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(10), 2169–2180. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i10.319>
- Talo, S. L., Timuneno, T., & Nursiani, N. P. (n.d.). *PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA (PERSERO) CABANG KUPANG*.
- Wildo Wenno, M. (n.d.). HUBUNGAN ANTARA WORK LIFE BALANCE DAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN DI PT PLN PERSERO AREA AMBON. *JURNAL MANEKSI*, 7(1).