



PENGARUH BEBAN KERJA DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. SABDA MAJU BERSAMA PEKANBARU

Dhika Syahputra Darmawan¹⁾, Sabarno Dwirianto²⁾

¹Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA RIAU

²Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA RIAU

Corresponding Email:

sabarno.dwirianto@uin-suska.ac.id

Abstrak Penelitian ini dilakukan pada PT Sabda Maju Bersana Pekanbaru yang beralamat di Jl. Karya Annisa No. 09 RT. 09. RW. 01 Kel. Air putih Kec. Tampan Pekanbaru. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan work life balance terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru, baik secara parsial ataupun simultan. Responden dalam penelitian ini berjumlah 54 orang dengan menggunakan metode purposive sampling. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis deskriptif kuantitatif menggunakan SPSS versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, begitu juga dengan work life balance secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru. Diketahui nilai F_{hitung} sebesar 21,940 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai F_{hitung} sebesar 21,940 yang berarti lebih besar dari F_{tabel} yaitu 3,18. Artinya secara bersamaan atau simultan beban kerja dan work life balance berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru. Hasil R^2 square Menjelaskan bahwa variabel beban kerja dan work life balance secara keseluruhan pengaruhnya sebesar 46,2% terhadap kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 53,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan komponen yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah orang-orang yang ada dalam organisasi yang menjalankan berbagai tugas yang ada didalam organisasi tersebut. Untuk itu perusahaan memerlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik agar tercapainya kinerja secara maksimal sehingga tujuan yang diharapkan perusahaan dapat dicapai.

Saat ini perusahaan selalu berlomba lomba untuk mendapatkan keuntungan yang maksimal dengan penggunaan sumberdaya seminimal mungkin. Perusahaan menuntut agar sumber daya manusia yang terlibat didalamnya harus dapat bersaing, bertahan dan mampu memenangi persaingan. Menurut Hasibuan (2010) manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Work life balance dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam sebuah perusahaan, atau dapat dikatakan bahwa *work life balance* membantu menghasilkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah hasil positive dari terciptanya *work life balance* Agha dkk (2017). Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa *work life*



balance adalah kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan kehidupan sosial diluar pekerjaan seorang individu.

Masalah beban kerja pada PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru adalah terdapat fenomena permasalahan beban kerja yang dirasa berlebih yang sering dialami oleh karyawan yaitu ketika barang tiba ke gudang tidak sesuai dengan jam kerja dan mengharuskan para karyawan untuk lembur, ketidakpuasan dalam bekerja juga dirasakan oleh para karyawan, mereka merasa bertambahnya pekerjaan tidak diimbangi dengan jumlah karyawan yang ada sehingga ketika libur tiba para karyawan harus tetap bekerja dan datang ke kantor untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deadline.

Tabel 1.1 Kinerja Pengiriman Barang PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru Tahun 2018-2022

Tahun	Target Pengiriman Barang	Pencapaian Pengiriman Barang	Persentase %
2018	900 Paket	730 Paket	81,1%
2019	960 Paket	790 Paket	82,2%
2020	840 Paket	679 Paket	80,8%
2021	1150 Paket	980 Paket	85,2%
2022	912 Paket	742 Paket	81,3%

Sumber: PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru 2022

Berdasarkan tabel 1.1 dari tahun 2018-2022 terjadi peningkatan dan penurunan pengiriman barang, tetapi belum ada pengiriman yang mencapai maksimal, itu mengindikasikan bahwa beban kerja para karyawan PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru terlalu berat yang mengakibatkan pengiriman paket yang tidak maksimal

Pada PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru para karyawan susah untuk mendapatkan keseimbangan kehidupan bekerja dengan kehidupan sosial diluar pekerjaan karena banyaknya pekerjaan atau *project* yang terus masuk ke perusahaan tetapi tidak adanya tambahan karyawan yang memadai membuat para karyawan terus bertambah beban pekerjaan mereka, mulai dari berhari hari berada di jalan ketika mengirim barang kesuatu tempat, menunggu barang yang masuk gudang tidak pada jam kerja yang membuat kepuasan kerja di perusahaan tersebut mengalami penurunan.

Tabel 1.2 Tingkat Absensi Karyawan PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru Tahun 2018 – 2022

Tahun	Jumlah Karyawan	Efektif Bekerja	Total Hari Kerja	Absensi Tidak Hadir/ Tahun	Persentase %
2018	113	350	39550	376	0,95%
2019	109	350	38150	408	1,07%
2020	90	350	31500	457	1,45%
2021	82	350	28700	483	1,68%
2022	76	350	26600	501	1,88%

Sumber: PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru 2022

Berdasarkan tabel 1.2 diatas menunjukkan tingkat ketidakhadiran karyawan pada PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru setiap tahun mengalami peningkatan. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat penurunan kepuasan kerja karyawan.

Kemudian fenomena masalah *work life balance* pada PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru Sebagian besar karyawan mulai merasakan ada hal hal yang harus mulai



diperhatikan dalam mencapai kepuasan dalam bekerja. Hal yang dimaksudkan ialah berkaitan dengan kehidupan pribadi, sosial yang dijalankan dalam keseharian. Seorang karyawan dituntut untuk dapat bekerja dan menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target atau deadline. Apalagi ketika ada barang masuk ke gudang di malam hari atau di hari libur maka para karyawan harus datang juga ke kantor untuk menginput, memeriksa dan merapikan barang yang masuk. Banyaknya pekerjaan yang menumpuk membuat para karyawan tidak dapat mencapai *work life balance*. Mereka juga memiliki kehidupan di luar pekerjaan yang harus diperhatikan seperti keluarga, komunitas sosial, dan komunitas lainnya.

Tabel 1.4 Tingkat *Labour Turn Over* pada PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru Tahun 2018-2022

Tahun	Karyawan Awal Tahun (Orang)	Karyawan Masuk (Orang)	Karyawan Keluar (Orang)	Karyawan Akhir Tahun (Orang)	Jumlah Pegawai rata-rata (%)	LTO (%)
2018	124	10	13	121	122	10,6
2019	121	11	27	105	113	25,7
2020	105	6	11	100	102	10,7
2021	100	5	12	93	96,5	12,4
2022	93	4	21	76	84,5	24,8

Sumber: PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru 2022

Jika diperhatikan dari tabel 1.3 diatas maka dapat dilihat bahwa kondisi *Labour Turn Over* selama lima tahun terakhir dari 2018 sampai 2022 mengalami fluktuasi. Pada tahun 2018 jumlah karyawan yang keluar sebanyak 13 orang. Sedangkan jumlah rata rata karyawan akhir tahun 122% dengan tingkat *Labour Turn Over* 10,6%. Pada tahun 2019 jumlah karyawan yang keluar sebanyak 27 orang. Sedangkan jumlah rata rata karyawan akhir tahun 113% dengan tingkat *Labour Turn Over* 25,7%. Pada tahun 2020 jumlah karyawan yang keluar sebanyak 11 orang. Sedangkan jumlah rata rata karyawan akhir tahun 102% dengan tingkat *Labour Turn Over* 10,7%.

Tinjauan Pustaka

1. Manajemen

Menurut Robi dkk (2019) Manajemen adalah rangkaian-rangkaian aktivitas dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan pengendalian untuk yang terdiri mencapai suatu tujuan tertentu yang telah ditargetkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya. Henry Fayol dalam Saryanto dkk (2021) Manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengawasan terhadap sumberdaya yang ada untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Menurut Yaya Ruyatnasih dkk (2018) Adapun fungsi manajemen sebagai berikut:

- Perencanaan, Pengertian Perencanaan adalah sebagai hasil pemikiran yang mengarah ke masa depan, yaitu menyangkut serangkaian tindakan yang berdasarkan pemahaman yang mendalam terhadap semua faktor yang terlibat dan yang diarahkan kepada sasaran khusus. Dengan kata lain, perencanaan ialah penentuan serangkaian tindakan berdasarkan pemilihan dari berbagai alternatif



data yang ada, dalam hal ini dirumuskan dalam bentuk keputusan yang akan dikerjakan untuk masa yang akan datang dalam usaha mencapai tujuan yang diinginkan.

- b. Pengorganisasian, Setelah perencanaan, langkah berikutnya adalah menciptakan organisasi untuk melaksanakan rencana yang telah dirumuskan. Organisasi pada hakikatnya mempunyai komponen, yaitu fungsi, personalia dan faktor-faktor sarana fisik. Proses organisasi berusaha mempersiapkan ketiga komponen tersebut sedemikian rupa agar dapat memperlancar pencapaian tujuan perusahaan. Dengan demikian, pengorganisasian didefinisikan sebagai suatu proses menciptakan hubungan antara personalia, fungsi-fungsi dan faktor fisik agar kegiatan-kegiatan yang harus dilaksanakan disatukan dan diarahkan pada pencapaian tujuan bersama.
- c. Penggerakan (Pengarahan), Langkah selanjutnya yaitu pengarahannya, fungsi pengarahannya ini ialah gerak pelaksanaan dari kegiatan-kegiatan fungsi perencanaan dan pengorganisasian. Pengarahannya dapat diartikan sebagai suatu aspek hubungan manusiawi dalam kepemimpinan yang mengikat bawahan untuk bersedia mengerti dan menyumbangkan pikiran dan tenaganya agar efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berarti ruang lingkup pengarahannya pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien.
- d. Pengawasan, Pengawasan merupakan fungsi terakhir dilakukan dalam manajemen. Karena dengan pengawasan dapat yang harus diketahui hasil yang telah tercapai. Dalam hal ini berarti bahwa dengan pengawasan akan dapat mengukur seberapa jauh hasil yang telah dicapai sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Pengertian Pengawasan adalah sebagai suatu kegiatan mendeterminasi apa-apa yang telah dilaksanakan sesuai dengan tujuan untuk segera mengetahui kemungkinan terjadinya penyimpangan dan hambatan, sekaligus mengadakan koreksi untuk memperlancar tercapainya tujuan. Fungsi ini dapat menjamin bahwa kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan dapat memberikan hasil yang diinginkan.

2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Aljabar (2020) Setiap organisasi baik organisasi bisnis atau organisasi non bisnis tidak terlepas dari orang-orang yang bekerja di dalamnya. Orang-orang yang melaksanakan tugasnya dalam organisasi tersebut adalah sumber daya manusia yang biasanya sering disebut dengan pekerja. Istilah yang berbeda-beda seperti pegawai atau karyawan atau buruh. Istilah tersebut pada dasarnya sama yaitu orang yang bekerja atau mengabdikan sebagian waktu dan tenaganya untuk organisasi.

Menurut Schuler dalam Edy Soetrisno (2017), setidaknya MSDM memiliki tiga tujuan utama, yaitu:

- a. Memperbaiki tingkat produktivitas
- b. Memperbaiki kualitas kehidupan kerja
- c. Meyakinkan organisasi telah memenuhi aspek aspek legal.

3. Beban Kerja

Menurut Mahawati (2021) Beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung



jawabnya. Setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya dan masing-masing tenaga kerja mempunyai kemampuan sendiri untuk menangani beban kerjanya sebagai beban kerja yang dapat berupa beban kerja fisik, mental atau sosial. Seorang pekerjaberat, seperti pekerja-pekerja bongkar dan muat barang di pelabuhan, memikul lebih banyak beban fisik daripada beban mental atau sosial. Sebaliknya seorang pengusaha, mungkin tanggung jawabnya merupakan beban mental yang relatif jauh lebih besar. Adapun petugas sosial, mereka lebih banyak menghadapi beban-beban sosial. Menurut Munandar dalam Malino (2020) Beban kerja adalah tugastugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Menurut Artadi dalam Huda dkk (2021) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Munandar (2014) beban kerja adalah keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu.

Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

- 1) Faktor eksternal, yaitu:
 - a. beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti: Tugas-tugas yang bersifat fisik, seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, dan tugas-tugas yang bersifat psikologis, seperti kompleksitas pekerjaan. tingkat kesulitan, tanggung jawab pekerjaan.
 - b. Organisasi kerja, seperti lamanya waktu bekerja, waktu istirahat, shift kerja. kerja malam. system pengupahan. model struktur organisasi. pelimpahan tugas dan wewenang.
 - c. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik. lingkungan lingkungan kimiawi. kerja biologis lingkungan kerja psikologis.
- 2) Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Faktor internal meliputi faktor somatic (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi. persepsi. kepercayaan. keinginan dan kepuasan).

4. Work life balance

Schermerhorn, Ganapathi, dalam Pati dkk (2020) mengungkapkan bahwa *work life balance* adalah kemampuan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi keluarga seorang individu. *Work life balance* mempengaruhi kepuasan kerja individu yang telah menikah karena individu yang telah menikah membutuhkan keseimbangan baik pada pekerjaannya maupun kehidupan pribadinya

Menurut Schabracq, dkk., dalam Widyasari dkk (2015) ada beberapa faktor yang mungkin saja mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja (*Work Life Balance*) seseorang, yaitu:

- 1) Faktor eksternal, yaitu: Karakteristik Kepribadian, berpengaruh terhadap kehidupan kerja dan di luar kerja. Menurut Summer & Knight (dalam Putri Novelia et al, 2013) terdapat hubungan antara tipe attachment yang didapatkan individu ketika masih kecil dengan *Work Life Balance*. Summer & Knight menyatakan bahwa individu yang memiliki secure attachment



cenderung mengalami *positive spillover* dibandingkan individu yang memiliki *insecure attachment*.

- 2) Karakteristik Keluarga, menjadi salah satu aspek penting yang dapat menentukan ada tidaknya konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Misalnya konflik peran dan ambiguitas peran dalam keluarga dapat mempengaruhi *Work Life Balance*.
- 3) Karakteristik Pekerjaan, meliputi pola kerja, beban kerja dan jumlah waktu yang digunakan untuk bekerja dapat memicu adanya konflik baik konflik dalam pekerjaan maupun konflik dalam kehidupan pribadi.
- 4) Sikap merupakan evaluasi terhadap berbagai aspek dalam dunia sosial. Dimana dalam sikap terdapat komponen seperti pengetahuan, perasaan-perasaan dan kecenderungan untuk bertindak. Sikap dari masing-masing individu merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *Work Life Balance*.

5. Kepuasan Kerja

Menurut Rivai dkk (2011) Kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Kepuasan kerja juga adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja.

Kepuasan kerja yaitu emosional yang menyenangkan dan sangat mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Menurut Rivai, dalam Bahri dkk (2017) indikator kepuasan kerja diukur dari:

1. Isi pekerjaan, yaitu penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan. Karyawan akan merasa puas bila tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan belajar dan menerima tanggung jawab.
2. Supervisi, yaitu adanya perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya supervisi yang buruk dapat meningkatkan turn over dan absensi karyawan.
3. Organisasi dan manajemen, yaitu mampu memberikan situasi kerja yang stabil, untuk memberikan kepuasan kerja kepada karyawan.
4. Kesempatan untuk maju, yaitu adanya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja akan memberikan kepuasan pada karyawan terhadap pekerjaannya.
5. Gaji atau insentif, yaitu jumlah bayaran yang diterima sebagai akibat dari pelaksanaan kerja, apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
6. Rekan kerja, yaitu hubungan yang saling mendukung dan saling memperhatikan antar rekan kerja yang akan menciptakan lingkungan kerja yang hangat sehingga menimbulkan kepuasan kerja karyawan yang baik.



7. Kondisi pekerjaan, yaitu kondisi yang mendukung tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikannya

Metodelogi

Penelitian ini dilakukan pada PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru yang beralamat di Jl Karya Innisa No. 09 RT.09 RW.01 Kel. Air putih Kec. Tampan Pekanbaru. Yang menjadi objek penelitian adalah karyawan PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru.

Adapun jumlah populasinya itu 76 karyawan PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru. Metode pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling* dengan menggunakan *purposive sampling*. *Purposive sampling* menurut Siyoto dkk (2015) yaitu suatu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu atau seleksi khusus. Teknik pengumpulan data berupa: kuisisioner, dan wawancara terhadap informan.

Hasil dan Pembahasan

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji Validitas Beban Kerja (X1), *Work life balance* (X2) dan Kepuasan kerja (Y)

Variabel	Butir Pertanyaan	Item Total Correlation (r-hitung)	r-tabel	Keterangan
Beban Kerja (X1)	Item_1	0,560	0,268	Valid
	Item_2	0,637	0,268	Valid
	Item_3	0,352	0,268	Valid
	Item_4	0,446	0,268	Valid
	Item_5	0,349	0,268	Valid
	Item_6	0,592	0,268	Valid
	Item_7	0,469	0,268	Valid
<i>Work life balance</i> (X2)	Item_1	0,769	0,268	Valid
	Item_2	0,631	0,268	Valid
	Item_3	0,700	0,268	Valid
	Item_4	0,733	0,268	Valid
	Item_5	0,308	0,268	Valid
	Item_6	0,580	0,268	Valid
	Item_7	0,299	0,268	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Item_1	0,494	0,268	Valid
	Item_2	0,530	0,268	Valid
	Item_3	0,491	0,268	Valid
	Item_4	0,345	0,268	Valid
	Item_5	0,291	0,268	Valid
	Item_6	0,469	0,268	Valid
	Item_7	0,344	0,268	Valid



Berdasarkan tabel di atas penelitian ini sesuai dengan rumus ($df=n-2$) maka akan menjadi $(54-2)$ yaitu 104 ($df=52$). Dimana jumlah responden sebanyak 52 orang dan $\alpha = 0,05$ diperoleh r tabel sebesar 0,268. Hasil uji validitas menggunakan bantuan SPSS versi 26, menunjukkan bahwa semua *item total correlation* memiliki nilai lebih besar dari r -tabel, yang berarti semua pernyataan valid. Sehingga semua pernyataan tersebut dapat digunakan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya.

b. Uji Reabilitas

Uji Reliabilitas Beban Kerja (X1), *Work life balance* (X2) dan Kepuasan kerja (Y)

Variabel	Hasil <i>Cronbach Alpha</i>	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,762	0,60	Reliabel
<i>Work life balance</i> (X2)	0,830	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,701	0,60	Reliabel

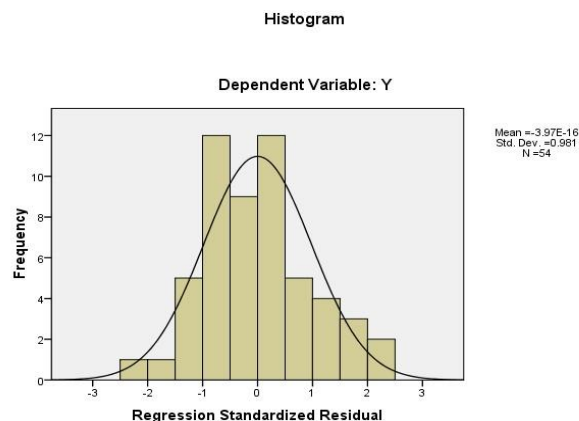
Sumber: Data Olahan SPSS 22

Berdasarkan tabel diatas, nilai total *Cronbach Alpha* untuk masing-masing variabel melebihi nilai *Alpha*. Karena nilai semua *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60, dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dinyatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

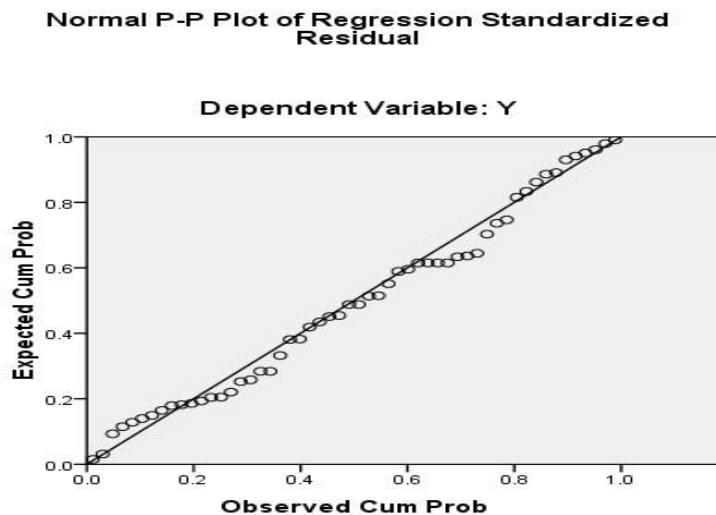
Gambar 1 Uji Normalitas



Sumber: Olah Data SPSS 22



Gambar 2 Uji Normalitas



Sumber: Olah Data SPSS 22

Berdasarkan histogram plot pada gambar diatas, yang menunjukkan model berdistribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Demikian pula grafik normal plot menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, menunjukkan pola berdistribusi normal, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji normalitas pada penelitian ini juga diperkuat dengan analisis statistik melalui uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Di bawah ini adalah hasil uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S):

Tabel Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.08326090
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.094
	Negative	-.055
Kolmogorov-Smirnov Z		.689
Asymp. Sig. (2-tailed)		.730

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Olah Data SPSS 22



Berdasarkan tabel di atas, besarnya nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05 sehingga data variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Pada penelitian ini uji multikolinearitas dilakukan dengan metode VIF (*Varian Inflation Factor*) dan nilai tolerance yang ada pada tabel coefficients. Berikut hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini:

Tabel Rekapitulasi Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	.744	1.344
	X2	.744	1.344

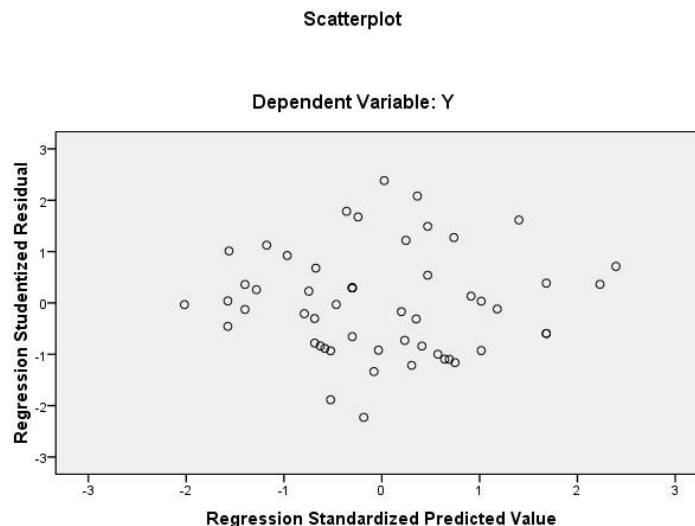
a. Dependent Variable: Y

Sumber: Olah Data SPSS 22

Berdasarkan tabel hasil data uji multikolinearitas yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa semua variabel mempunyai nilai tolerance di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 sehingga tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji heteroskedastisitas

Gambar 3 Uji Heterokedastisitas



Sumber: Olah Data SPSS 22

Berdasarkan gambar di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar dengan baik di atas maupun di bawah sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.



d. Uji Autokorelasi

Tabel Rekapitulasi Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.680 ^a	.462	.441	2.124	1.957

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Olah Data SPSS 22

Dari tabel diatas dapat diketahui nilai Durbin-Watson sebesar 1,957. Karena nilai DW terletak antara $DU < DW < 4 - DU$ ($1,638 < 1,957 < 2,362$), Hasilnya H_0 diterima, artinya tidak terjadi autokorelasi.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

a. Regresi Linear Berganda

Tabel Rekapitulasi Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.542	3.252		2.012	.050		
X1	.429	.115	.445	3.742	.000	.744	1.344
X2	.316	.112	.336	2.821	.007	.744	1.344

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Olah Data SPSS 22

Berdasarkan tabel di atas dapat dibuat model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 6,542 + 0,429X_1 + 0,316X_2 + e$$

Arti dari model persamaan regresi linier berganda di atas adalah :

- Nilai konstanta sebesar 6,542 yang berarti jika beban kerja (X_1) dan *work life balance* (X_2) adalah nol maka kepuasan kerja (Y) berada pada 6,542.
- Nilai koefisien regresi variabel “Beban Kerja” (X_1) yaitu (0,429) yang berarti jika variabel beban kerja mengalami kenaikan satu satuan tentunya kepuasan kerja (Y) akan mengalami peningkatan 0,429
- Nilai koefisien regresi variabel “*Work life balance*” (X_2) yaitu (0,316) yang berarti jika variabel *work life balance* mengalami kenaikan satu satuan tentunya kepuasan kerja (Y) akan mengalami peningkatan 0,316.
- Standar eror sebesar 3,252, semua variabel yang dihitung dalam SPSS mempunyai tingkat variabel pengganggu sebesar 3,252.



4. Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji T)

Tabel Hasil Uji Hipotesis Uji Parsial (Uji T)

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.			
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	6.542	3.252		2.012	.050			
X1	.429	.115	.445	3.742	.000	.744	1.344	
X2	.316	.112	.336	2.821	.007	.744	1.344	

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Olah Data SPSS 22

Diketahui nilai t tabel pada taraf signifikan 5% (2-tailed) dengan persamaan berikut:

$$\begin{aligned}
 T \text{ tabel} &= n - k - 1 ; \alpha/2 \\
 &= (54-2-1 ; 0,05/2) \\
 &= (52 ; 0,025) \\
 &= 2,080
 \end{aligned}$$

Dengan demikian diperoleh hasil sebagai berikut

1. Variabel beban kerja (X1). Diketahui t hitung (3,74) > t tabel (2,080) dan sign. sebesar 0,000 < 0,05. Artinya beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru
2. Variabel *work life balance* (X2) Diketahui t hitung (2,82) > t tabel (2,080) dan sign sebesar 0,007 < 0,05. Artinya beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru.

b. Uji Simultan (Uji F)

Tabel Hasil Uji Hipotesis Uji Simultan (Uji F)

		ANOVA ^b				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	197.907	2	98.954	21.940	.000 ^a
	Residual	230.019	51	4.510		
	Total	427.926	53			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Olah Data SPSS 22

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F hitung sebesar 21,940 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai F hitung sebesar 21,940 yang berarti lebih besar dari F tabel yaitu 3,18, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang meliputi beban kerja dan *work life balance* memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja secara simultan.



c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Tabel Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.680 ^a	.462	.441	2.124	1.957

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Olah Data SPSS 22

Berdasarkan tampilan hasil uji determinasi pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa:

1. Koefisien korelasi (R) sebesar 0,680 artinya terdapat hubungan yang kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat.
2. Koefisien determinasi sebesar 0,462 yang berarti kontribusi variabel bebas mempengaruhi variabel terikat sebesar 46,2%, sedangkan sisanya sebesar 53,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

Kesimpulan

Penelitian ini dilaksanakan untuk menguji pengaruh beban kerja dan *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru. Dari hasil dan analisis data serta pembahasan sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru. Berdasarkan uji parsial Beban Kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja dengan nilai t hitung (3,74) > t tabel (2,080) dan sign. sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru.
2. *Work life balance* secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru. Berdasarkan uji parsial *Work life balance* memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja dengan t hitung (2,82) > t tabel (2,080) dan sign sebesar $0,007 < 0,05$. Artinya beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru.
3. Beban kerja dan *work life balance* secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru. Berdasarkan uji simultan diperoleh nilai F hitung sebesar 21,940 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai F hitung sebesar 21,940 yang berarti lebih besar dari F tabel yaitu 3,18, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang meliputi beban kerja dan *work life balance* memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja secara simultan. Adapun besaran pengaruhnya sebesar 46,2% sedangkan sisanya sebesar 53,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.



Referensi

- Agha, K., Azmi, F. T., & Irfan, A. (2017). Agha, K., Azmi, F. T., & Irfan, A. (2017). Work-Life Balance and Job Satisfaction: An Empirical study Focusing on Higher Education Teachers in Oman. *International Journal of Social Science and Humanity*, 7(3), 164–171. <https://doi.org/10.18178/ijssh.2017.v.7.3.813>
- Aljabar,. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish. <https://books.google.co.id/books?id=s7UHEAAAQBAJ>
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (BPJS Ketenagakerjaan Cabang Belawan). *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Edy Soetrisno,. (n.d.). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. <https://books.google.co.id/books?id=OhZNDwAAQBAJ>
- Hasibuan. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi*. Jakarta : Bumi Aksara. Jakarta: Erlangga
- Huda, M., & Shony Azar, M. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Forisa Nusapersada Lamongan. *HUMANIS: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 13(2), 160–172. <https://doi.org/10.52166/humanis.v13i2.2480>
- Pati, K. (2020). *Hubungan Work life balance Dengan Kepuasan Kerja Pada Guru Di SMK Kabupaten Pati Ellyda*. 16(1), 570–580.
- Malino, D. S. D., Radja, J., & Sjahrudin, H. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Burnout Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Pos. *Niagawan*, 9(2).
- Munandar, 2012. *Psikologi Industri dan Organisasi*, Universitas Indonesia Press (UI), Jakarta.
- Mahawati, dkk. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Yayasan Kita Menulis. <https://books.google.co.id/books?id=a-0UEAAAQBAJ>
- Robi Saepul Rahman&, H. N. (2019). *Pengantar Manajemen: Diandra Kreatif*. Diandra Kreatif. <https://books.google.co.id/books?id=ZjqnDwAAQBAJ>
- Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Literasi Media Publishing. <https://books.google.co.id/books?id=QPhFDwAAQBAJ>
- Yaya Ruyatnasih, S. E. M. M., & Megawati, L. (2018). *Pengantar Manajemen: Teori, Fungsi dan Kasus*. Absolute Media. <https://books.google.co.id/books?id=6DnvDwAAQBAJ>

