

PENGARUH BEBAN KERJA DAN KESEIMBANGAN KEHIDUPAN - KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA

Dwi Rekta Ramadhan

Universitas Sali Al-Aitaam, Bandung, Indonesia

dwirektar@gmail.com

Abstract

Network companies such as PT Nexwave are companies that operate in network management in collaboration with network provider companies. To realize its clients' requests, PT Nexwave must of course always strive to maximize existing resources. However, are there internal problems that can hinder or influence human resources in realizing company goals? In this research, factors emerged that were predicted to have an influence on employee job satisfaction, namely workload and work-life balance. The aim of this research is to examine workload, work-life balance and job satisfaction and determine the influence of workload and work-life balance on job satisfaction of employees of PT Nexwave Bandung City branch. The research method used is a descriptive and verification method using path analysis and the t-test difference test for partial testing and the F-test difference test for simultaneous testing. The data collection technique used a questionnaire distributed to 121 employee respondents at PT Nexwave Bandung City branch. The results of this study showed that the workload was in the high category, work-life balance was in the fairly high/medium category, and job satisfaction was in the moderate category. high/medium. The results of the path analysis show that workload has a significant negative influence on job satisfaction, while work-life balance has a significant positive influence on job satisfaction.

Keywords: Workload, Work-life Balance, Job Satisfaction

Abstrak

Perusahaan jaringan seperti PT Nexwave merupakan perusahaan yang bergerak dalam pengelolaan jaringan yang bekerja sama dengan perusahaan penyedia jaringan. Untuk mewujudkan permintaan kliennya, PT Nexwave tentunya harus selalu berupaya dengan memaksimalkan sumber daya yang ada. Namun apakah terdapat permasalahan internal yang dapat menghambat atau mempengaruhi sumber daya manusia dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Dalam penelitian ini, muncul faktor yang di prediksi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawainya yaitu faktor beban kerja dan keseimbangan kehidupan-kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji tentang beban kerja, keseimbangan kehidupan-kerja dan kepuasan kerja serta mengetahui pengaruh dari beban kerja dan keseimbangan kehidupan-kerja terhadap kepuasan kerja pegawai PT Nexwave cabang Kota Bandung. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan menggunakan analisis jalur dan uji beda t-test untuk pengujian secara parsial dan uji beda F-test untuk pengujian secara simultan. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada 121 responden pegawai di PT Nexwave cabang Kota Bandung. Hasil penelitian ini

menunjukkan bahwa beban kerja berada pada kategori tinggi, keseimbangan kehidupan-kerja berada pada kategori cukup tinggi/sedang, dan kepuasan kerja berada pada kategori cukup tinggi/sedang. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa beban kerja memberikan pengaruh negatif secara signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan keseimbangan kehidupan-kerja memberikan pengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kata kunci: Beban Kerja, Keseimbangan Kehidupan-kerja, Kepuasan Kerja.

PENDAHULUAN

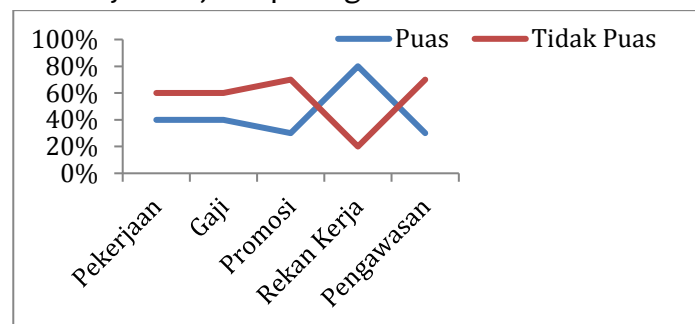
Indonesia merupakan salah satu negara berkembang di kawasan Asia yang mengalami pertumbuhan ekonomi dari berbagai sektor, salah satunya adalah sektor komunikasi, teknologi dan informasi. Dalam menghadapi persaingan bisnis yang tinggi, perusahaan yang bergelut pada industri telekomunikasi akan selalu berupaya memberikan pelayanan terbaik melalui penyediaan jaringan atau sinyal yang berkualitas sebagai nilai jual yang hendak ditawarkan perusahaan kepada setiap calon konsumennya. Salah satunya dengan memberdayakan secara maksimal sumber daya yang dimiliki, termasuk teknologi yang ada didalamnya. Sumber daya manusia merupakan salah satu tolok ukur keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya dengan berfokus pada produktivitas, kualitas, dan pelayanan yang menjadi nilai inti suatu bisnis (dalam hal ini industri ICT). Hal tersebut dapat diwujudkan melalui upaya manajemen dengan kemampuan dalam memilih orang yang tepat untuk suatu posisi pekerjaannya atau tidak asing dikenal dengan istilah *the right person on the right place*.

Menuntut pegawai untuk berkomitmen dan berkompetensi tinggi merupakan konsekuensi yang harus diambil oleh perusahaan, salah satunya dengan mewujudkan kepuasan kerja pegawai. Karena dengan upaya tersebut, diharapkan dapat menciptakan simbiosis mutualisme bagi kedua belah pihak dalam menjaga keberlangsungan organisasi. Mcshane dan Von Glinow (2010) menyatakan bahwa kepuasan kerja diartikan sebagai evaluasi seseorang terhadap pekerjaan beserta konteks-konteks dari pekerjaan tersebut, yaitu karakteristik kerja, lingkungan kerja, dan pengalaman emosional yang dirasakan selama bekerja. Adapun dalam penelitian Sharma dan Khanna (2014) mengungkapkan bahwa menciptakan kepuasan kerja merupakan hal yang sangat penting untuk mendorong kesuksesan fungsi dan pencapaian visi, misi, serta tujuan sebuah organisasi. Terlebih, menciptakan kepuasan kerja juga mampu meningkatkan produktivitas dan komitmen terhadap organisasi serta menurunkan tingkat ketidakhadiran dan pengunduran diri seorang pegawai.

PT Nexwave merupakan perusahaan yang bergerak di bidang telekomunikasi *mobile* jaringan yang menyediakan berbagai produk dan jasa yang sebagian besar karyawannya merupakan *engineer* dan berhubungan langsung dengan tugas operasional seperti pemasangan jaringan tower BTS ke provider sehingga signal dapat

tersambung dengan baik. Dalam kegiatan bisnisnya, PT Nexwave merupakan perusahaan pihak ketiga yang menjalin kerjasama berbasis *business to business* dalam proyek jaringan telekomunikasi dengan beberapa perusahaan besar penyedia jasa provider terkemuka di Indonesia. Sehingga PT Nexwave tentunya sadar betul akan pentingnya memberikan pelayanan yang berkualitas kepada koleganya. Namun yang menjadi perhatian adalah bagaimana kepuasan kerja pegawai menjadi sebuah tolak ukur dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. oleh karena itu, menarik bagi peneliti untuk mengetahui bagaimana kepuasan kerja pegawai di PT Nexwave cabang Kota Bandung.

Untuk mengetahui bagaimana kondisi awal kepuasan kerja di PT Nexwave cabang Kota Bandung, penulis mencoba menyebarkan angket pra penelitian kepada para pegawai, dan hasilnya disajikan pada gambar 1.1 berikut :



Gambar 1 Hasil angket pra penelitian mengenai kepuasan kerja di PT Nexwave cabang Bandung

Berdasarkan hasil data yang didapatkan dari pra penelitian pada gambar tersebut, memunculkan dugaan bahwa kepuasan kerja pegawai di PT Nexwave masih jauh dari harapan. Hal tersebut tergambar dari masih rendahnya hasil persentasi beberapa aspek kepuasan kerja seperti aspek pekerjaan, gaji, promosi dan aspek pengawasan. Mengacu pada nilai perusahaan yaitu *“our core belief of integrity, passion and trust are the key values underlying the strong partnerships we are enjoying with our customers and business partners”*. Dengan kata lain bahwa perusahaan menekankan integritas, semangat dan kepercayaan adalah nilai kunci yang mendasari kemitraan yang kuat yang perusahaan nikmati bersama para pelanggan dan mitra bisnisnya. Namun hal tersebut rasanya akan sulit terwujud apabila bercermin pada kepuasan kerja pegawai yang masih rendah dari kenyataan yang ada. Dengan tujuan perusahaan yaitu membangun hubungan yang kuat dengan para pemangku kepentingan (*external*), perusahaan juga harus mampu membangun hubungan yang kuat secara berkesinambungan dengan para pegawainya (*internal*) dengan berbagai upaya, salah satunya meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Pada kenyataanya, mewujudkan kepuasan kerja sangatlah penting dalam mengurangi resiko - resiko yang akan berdampak buruk bagi pegawai maupun

perusahaan. Dalam sebuah literatur menurut Robins dan Judge (2008) dikatakan bahwa ketidakpuasan yang dirasakan pegawai dapat direspon dengan berbagai cara, salah satunya dengan sikap *neglect* (pengabaian), dimana ketidakpuasan ditunjukkan dengan sikap pasif dan membiarkan kondisi semakin memburuk, termasuk kemangkiran atau keterlambatan secara kronis, mengurangi kinerja, dan meningkatkan tingkat kesalahan dalam bekerja hingga pengunduran diri (*exit*). Kemudian dampak yang lebih luas dari sikap - sikap tersebut apabila perusahaan tidak menanggulangnya secara serius ialah kerugian secara finansial maupun non finansial yang akan mempengaruhi keberlangsungan organisasi (Cascio dan Boudreau, 2011).

Berkenaan dengan permasalahan mengenai kepuasan kerja pegawai, maka akan erat kaitanya dengan situasi dan kondisi pada pekerjaan itu sendiri, termasuk beban kerja yang ada didalamnya. Berdasarkan penelitian Mustapha (2013) dalam Putu dan Ida (2015) dikatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh beban kerja sehari-hari, misalnya karyawan lebih puas ketika mereka diberikan beban kerja yang lebih rendah. Dan sebaliknya, kepuasan kerja yang lebih rendah ditemukan pada beban kerja yang lebih tinggi. Sedangkan pada penelitian Hart dan Staveland dalam Mardiana & Asj'ari (2022) menyatakan bahwa beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas - tugas dengan lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi dari pekerja. Adapun menurut Riley, Lyall dan Wiener (1994) bahwa beban kerja mengacu pada sejumlah entitas yang berbeda namun memiliki keterkaitan antara satu pekerjaan dengan pekerjaan lainnya.

Pada perusahaan rekayasa jaringan telekomunikasi seperti PT Nexwave, para pegawai tentunya akan melaksanakan tugas - tugas operasional dalam pengelolaan infrastruktur jaringan. Tugas - tugas operasional tersebut tentu erat hubungannya dengan beban kerja yang dirasakan pegawai karena adanya tuntutan sejumlah tugas yang dihadapi pegawai beserta konteks yang ada dalam pekerjaan tersebut. Pada kenyataan dilapangan, ternyata tugas - tugas pegawai *engineer* seperti PLO (*Pre Launch Optimization*), RF *engineer* (*Radio Frequencies engineer*), dan DT *engineer* (*Drive Test engineer*) memiliki keterkaitan antara satu dengan yang lainnya meskipun memiliki *jobdesk* yang berbeda. artinya, dalam menyelesaikan suatu tugas atau pemecahan masalah jaringan, data yang dihasilkan oleh *jobdesk* satu dengan yang lainnya bersifat saling melengkapi. Jadi apabila satu pekerjaan dari satu *job engineer* belum selesai, maka akan mempengaruhi *progress* pekerjaan dari *job engineer* lainnya. Bahkan interaksi antara pekerjaan satu dengan yang lainnya tidak hanya terjadi satu atau dua kali dalam satu waktu saja, melainkan berjalan secara kontinu. Adapun faktor lain dari lingkungan kerja yang melibatkan rekan kerja baik atasan maupun bawahan yang memiliki karakteristik dan persepsi berbeda dalam melakukan pekerjaan menjadi tantangan tersendiri bagi setiap pegawai dalam menyikapinya. Tak ayal, kondisi kerja seperti ini menjadi gejala awal faktor beban kerja yang dirasakan pegawai. Keterlibatan dari

masing - masing *job engineer* terhadap setiap aspek beban kerja tersebut merupakan gambaran mengenai pekerjaan yang dirasakan menurut pandangan pegawai sebagai beban kerjanya. Hal tersebut didasari dengan alasan bahwa dengan setiap *job engineer* yang memiliki entitas pekerjaan yang berbeda dan saling terikat antara satu dengan yang lainnya, namun masih harus dituntut untuk menjalankan pekerjaan lain dari aspek beban kerja yang ada. Disisi lain, pegawai pun merasa bahwa apa yang dilakukannya merupakan suatu beban pekerjaan karena adanya tuntutan tugas dan upaya yang harus dilakukan untuk mencapai apa yang ditargetkan perusahaan. Backs & Seljos (1994) mencatat bahwa karena beban kerja tidak dapat diamati Secara langsung, maka harus disimpulkan dari pengamatan perilaku atau ukuran psikologis dan proses fisiologis pegawai. Cara lain untuk mengetahui sejauh mana karyawan merasa terbebani oleh tugasnya adalah manajer dapat membangun komunikasi dengan karyawan. Hal tersebut dapat dilakukan melalui forum atau melalui perwakilan dari serikat pekerja.

Untuk mengatasi permasalahan mengenai kesenjangan beban kerja ini semakin jauh, maka perlu dibangun komunikasi yang baik antar lini dalam suatu organisasi, dan upaya - upaya manajemen untuk mengatasi beban kerja yang dirasakan oleh pegawainya, mengingat untuk membangun suatu kepuasan kerja karyawan, salah satu cara yang efektif adalah memberikan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan proporsi yang adil bagi setiap pegawai. Selain itu, ada banyak upaya yang dapat dilakukan perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawainya. Salah satunya adalah melalui penerapan keseimbangan kehidupan kerja, atau yang lebih dikenal dengan istilah *Work-Life Balance*. Menurut Delecta (2011) keseimbangan - kehidupan kerja (*Work-Life Balance*) didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk memenuhi pekerjaan dan komitmen berkeluarga, serta tanggung jawab pada non-pekerjaan lainnya. Sebagian besar pegawai yang memiliki mobilitas tinggi dalam pekerjaannya, tentunya akan menghabiskan cukup banyak waktu yang mereka miliki, sehingga pegawai akan merasa terbebani baik secara fisik maupun mentalnya. Disisi lain, pegawai memiliki mobilitas lain di luar pekerjaan mereka sebagai pemenuhan akan status sosialnya, maka hal ini akan memicu terjadinya konflik kepentingan dalam diri seorang pegawai. Menurut Waumsley, et. Al. (2010) ada dua tipe konflik yang dapat muncul dalam keseimbangan – kehidupan kerja (*work-life balance*), yaitu *work-life conflict* dan *life-work conflict*. *work-life conflict* yaitu masalah yang muncul dari pekerjaan dan berpotensi mempengaruhi kehidupan diluar pekerjaannya (pribadi). Dan *life-work conflict* yaitu masalah yang muncul dari kehidupan diluar pekerjaannya (pribadi) dan berpotensi mengganggu pekerjaan seseorang.

Menciptakan kepuasan kerja pegawai pada dasarnya memiliki tujuan yang selaras dengan keberlangsungan suatu perusahaan. Dalam implementasinya, ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai. Setelah melakukan wawancara pra penelitian, merujuk kepada keluhan - keluhan yang telah

disampaikan oleh pegawai di PT Nexwave, ternyata memunculkan adanya indikasi kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh kedua faktor tersebut yaitu faktor beban kerja dan keseimbangan - kehidupan kerja. Oleh karena itu, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Keseimbangan - Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di PT Nexwave Cabang Kota Bandung”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian ini adalah deskriptif dan kausal. Lokasi penelitian yaitu PT Nexwave Cabang Bandung. Skala pengukuran dengan menggunakan skala likert. Populasi reponden adalah karyawan Nexwave Cabang Bandung. Teknik sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh. Pada penelitian ini sampel yang digunakan yaitu seluruh populasi yaitu seluruh karyawan tetap berjumlah 121 responden. Teknik pengumpulan data melalui data primer dan data sekunder. Teknik analisis data pada penelitian ini yaitu analisis deskriptif dan *Path Analysis*. Variabel operasional yang digunakan yaitu variabel independent beban kerja dan keseimbangan kerja variabel dependent kepuasan kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Tabel 1 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Beban Kerja

Dimensi	Frekuensi Jawaban Berdasarkan Bobot Nilai					Skor total	Skor Ideal	Persentase Skor Total Terhadap Skor Ideal	Skor Interval	Interpretasi skor Total
	5	4	3	2	1					
Tugas Bersifat Fisik	90	62	69	19	2	945	1210	78,09%	4,72	Sangat Tinggi
Tugas Bersifat Mental	42	64	104	21	11	831	1210	68,67%	4,15	Tinggi
Waktu Kerja dan Waktu Istirahat	89	135	90	30	19	1334	1815	73,49%	4,44	Sangat Tinggi
Kerja Secara Bergilir	35	40	31	7	8	450	605	74,38%	4,50	Sangat Tinggi
Pelimpahan Tugas dan Wewenang	30	51	29	6	5	458	605	75,70%	4,58	Sangat Tinggi
Faktor Somatis	22	40	38	10	11	415	605	68,59%	4,15	Tinggi
Faktor Psikis	20	45	41	6	9	424	605	70,08%	4,24	Sangat Tinggi
Jumlah	328	437	402	99	65	4857	6655	72,98%	4,41	Tinggi

Sumber: Hasil Olah Data

Pada tabel 1 di atas, diperoleh total skor persentase dan total skor interval untuk variabel beban kerja pegawai di PT Nexwave adalah masing-masing sebesar 72,98% dan 4,41. sehingga dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai beban kerja pegawai PT Nexwave termasuk dalam kategori “sangat tinggi”. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai PT Nexwave merasa terbebani dengan beban pekerjaannya. Berdasarkan

skala interval, terlihat bahwa dimensi beban kerja yang paling besar mendapatkan skor adalah pada dimensi tugas bersifat fisik. Banyaknya tuntutan pekerjaan yang ada menjadi faktor kuatnya persepsi pegawai akan beban kerja yang dirasakan.

Tabel 2 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Keseimbangan Kerja

Dimensi	Frekuensi Jawaban Berdasarkan Bobot Nilai					Skor total	Skor Ideal	Persentase Skor Total Terhadap Skor Ideal	Skor Interval	Interpretasi skor Total
	5	4	3	2	1					
<i>Work-family Conflict</i>	142	209	234	105	36	2494	3630	68,70%	4,15	Tinggi
<i>Family-work Conflict</i>	52	132	152	172	96	1684	3025	55,66%	3,36	Cukup Tinggi
Jumlah	194	341	386	277	132	4178	6655	62,77%	3,39	Cukup Tinggi

Sumber: Hasil Olah Data

Pada tabel 2 di atas, diperoleh total skor persentase dan total skor interval untuk variabel keseimbangan-kehidupan kerja/ *work-life balance* pegawai di PT Nexwave adalah masing-masing sebesar 62,77% dan 3,39. sehingga dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai keseimbangan kehidupan-kerja pegawai PT Nexwave termasuk dalam kategori “sedang”. Hal ini mengindikasikan bahwa penerapan keseimbangan-kehidupan kerja/ *work-life balance* pegawai PT NexWave dapat dikatakan belum terlaksana dengan maksimal atau dengan kata lain belum sesuai dengan harapan pegawai. Berdasarkan skala interval, terlihat bahwa dimensi keseimbangan-kehidupan kerja yang paling besar mendapatkan skor adalah pada dimensi *Work-family Conflict*. Banyaknya tuntutan pekerjaan yang ada menjadi faktor kuatnya persepsi pegawai akan terpengaruhnya kehidupan diluar pekerjaanya.

Tabel 3 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja Pegawai

Dimensi	Frekuensi Jawaban Berdasarkan Bobot Nilai					Skor total	Skor Ideal	Persentase Skor Total Terhadap Skor Ideal	Skor Interval	Interpretasi skor Total
	5	4	3	2	1					
Pekerjaan	28	53	121	97	64	973	1815	53,36%	3,24	Cukup Tinggi
Gaji	19	30	140	100	74	909	1815	50,08%	3,03	Cukup Tinggi
Promosi	21	73	96	33	19	770	1210	63,63%	3,85	Tinggi
Rekan Kerja	56	124	173	78	53	1504	2420	62,14%	3,76	Tinggi
Pengawasan	21	63	188	123	89	1256	2420	51,90%	3,14	Cukup Tinggi
Jumlah	360	635	498	302	146	5412	9680	55,90%	3,38	Cukup Tinggi

Sumber: Hasil Olah Data

Pada tabel 3 di atas, diperoleh total skor persentase dan total skor interval untuk variabel kepuasan kerja pegawai di PT Nexwave adalah masing-masing sebesar 55,90% dan 3,38. sehingga dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai kepuasan kerja pegawai PT Nexwave termasuk dalam kategori “sedang”. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja pegawai PT Nexwave dapat dikatakan belum maksimal atau dengan kata lain masih jauh dari harapan pegawai. Mengapa dikatakan demikian karena apabila merujuk pada data tersebut, mayoritas dimensi yaitu dimensi pekerjaan, dimensi gaji, dan dimensi pengawasan menghasilkan rentang angka terendah meskipun berada pada kategori yang cukup. Hal inilah yang kemudian menjadi anggapan bahwa sebenarnya kepuasan pegawai di PT nexwave bisa lebih ditingkatkan kembali.

Analisis Verifikatif

Tabel 4 Hasil Koefisien Pengaruh Variabel X Terhadap Y

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-6.669	3.736		.077
	Beban Kerja	-.613	.079	-.454	.000
	Work-Life Balance	.464	.049	.551	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Pengolahan data dengan SPSS

Berikut ini dapat diperoleh pada tabel diatas sebagai berikut:

- Unstandardized coefficients adalah koefisien regresi yang belum distandarisasi dimana regresi dihasilkan dengan menggunakan variabel biasa yang menggunakan unit skala dan ukuran aslinya. Nilainya adalah -0,613 untuk beban kerja dan 0,464 untuk keseimbangan kehidupan-kerja.
- Kolom B menunjukkan koefisien b, yaitu nilai yang menjelaskan bahwa Y (variabel terikat) akan berubah jika X (variabel bebas) berubah sebanyak 1 unit, dalam hal ini nilainya adalah sebesar -6.669.
- Standar Error adalah standar deviasi rata-rata, dalam hal ini nilainya adalah 0,079 untuk beban kerja dan 0,049 untuk keseimbangan kehidupan-kerja.
- Standardized Coefficients adalah koefisien regresi yang telah distandarisasi. Nilainya adalah -0,454 untuk beban kerja dan 0,551 untuk keseimbangan kehidupan-kerja.
- t adalah nilai t_{hitung} dari koefisien regresi, dalam hal ini nilainya adalah 7,767 untuk beban kerja dan 9.432 untuk keseimbangan kehidupan-kerja.

- f. sig. menunjukkan penerimaan terhadap signifikansi pengaruh. Jika nilai sig. < 0,05 maka terdapat pengaruh yang signifikan, dalam hal ini nilainya adalah 0,000 untuk beban kerja dan keseimbangan kehidupan-kerja.

Tabel 5 Matriks Korelasi antar Variabel

Correlations				
		Beban Kerja	Work-Life Balance	Kepuasan Kerja
Beban Kerja	Pearson Correlation	1	.213*	-.571**
	Sig. (2-tailed)		.019	.000
	N	121	121	121
Work-Life Balance	Pearson Correlation	.213*	1	.647**
	Sig. (2-tailed)	.019		.000
	N	121	121	121
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	-.571**	.647**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	121	121	121

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Sumber: Pengolahan data dengan SPSS

Mengacu pada Tabel 5, ditentukan koefisien jalur dengan melihat nilai pada kolom *Standardized Coefficients Beta* yang merupakan nilai koefisien dari regresi yang sudah distandarisasi unit skala dan ukurannya. Koefisien jalur ini menunjukkan seberapa kuat pengaruh variabel beban kerja dan keseimbangan kehidupan-kerja terhadap kepuasan kerja. Koefisien jalur dari beban kerja terhadap kepuasan kerja (P_{YX_1}) adalah sebesar -0,454 (daya/pengaruh adalah kuat). Sedangkan koefisien jalur dari keseimbangan kehidupan-kerja terhadap kepuasan kerja (P_{YX_2}) adalah sebesar 0,551 (daya/pengaruh adalah kuat). Setelah koefisien jalur diperoleh, maka besarnya pengaruh beban kerja (X_1) dan keseimbangan kehidupan-kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja (Y) dapat diketahui melalui analisis koefisien determinasi.

Tabel 6 Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.785 ^a	.616	.609	7.40448

a. Predictors: (Constant), Work-Life Balance, Beban Kerja

Sumber: Pengolahan data dengan SPSS

Dari hasil *output* SPSS pada Tabel 6 *Model Summary* di atas, dengan melihat pada kolom *R Square*, maka didapat nilai sebesar 0,616. Maka interpretasi yang didapat adalah 61,6% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel beban kerja dan keseimbangan kehidupan-kerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan keseimbangan kehidupan-kerja memberikan pengaruh sebesar 61,6% atas kepuasan kerja.

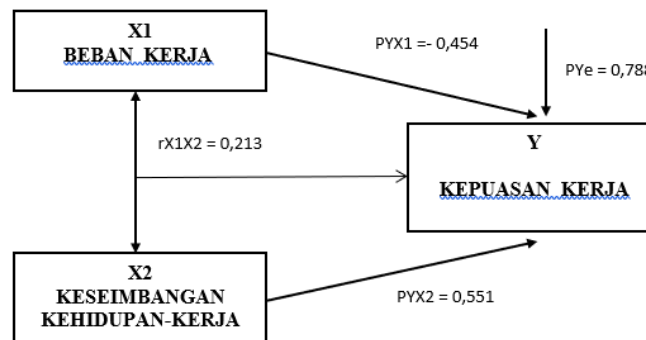
Sedangkan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja di luar variabel beban kerja dan keseimbangan kehidupan-kerja dapat ditentukan melalui perhitungan di bawah ini:

$$P_{Y_e} = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,616^2} = 0,788$$

Dengan demikian, persamaan struktural untuk model pengaruh beban kerja dan keseimbangan kehidupan-kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

$$Y = P_{YX_1} + P_{YX_2} + P_{Y_e} = 0,454 X_1 + 0,551 X_2 + 0,788$$

Persamaan tersebut dapat digambarkan dalam model struktural pada Gambar



SIMPULAN

Berdasarkan pada tujuan penelitian, hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan pada bab - bab sebelumnya, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan tanggapan responden secara keseluruhan mengenai hasil analisis deskriptif dari variabel beban kerja pegawai PT Nexwave cabang Kota Bandung dapat dikatakan memiliki beban kerja yang tinggi atau dengan kata lain bahwa pegawai merasa terbebani dengan beban kerjanya. Hal tersebut tercermin dari beberapa indikator pada dimensi beban kerja yang mendapatkan persepsi kurang baik dari responden. Begitu pula dengan kondisi keseimbangan-kehidupan kerja pegawai yang dapat dikatakan belum sesuai dengan ekspektasi atau harapan pegawai, dimensi *work-family conflict* menjadi salah satu faktor yang menyebabkan keseimbangan kehidupan-

kerja pegawai belum terealisasi dengan baik. Kendati demikian, ternyata persepsi pegawai terhadap kepuasan kerja mereka adalah berada pada kategori cukup tinggi, namun berada di rentang bawah. Hal tersebut menggambarkan bahwa masih banyak pegawai yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya dan sebetulnya kepuasan kerja pegawai masih dapat ditingkatkan kembali sesuai dengan harapan.

2. Beban kerja secara keseluruhan menurut responden pada penelitian yang telah dilakukan di PT Nexwave dideskripsikan masuk ke dalam kategori tinggi yang berarti bahwa pegawai merasa tidak puas karena terbebani dengan pekerjaannya. Dimensi tugas bersifat fisik berkontribusi paling tinggi terhadap variabel beban kerja. Tingginya kontribusi ini terjadi karena sebagian besar responden merasa terbebani dengan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan, dan hal tersebut mempengaruhi kondisi fisik mereka. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan secara negatif terhadap kepuasan kerja pegawai, yang berarti jika nilai koefisien yang diperoleh bertanda negatif (-) menunjukkan bahwa pengaruh variabel tersebut berbanding terbalik. Jadi apabila semakin tinggi beban kerja pegawai, maka tingkat kepuasan kerjanya akan semakin rendah.
3. Begitu juga dengan keseimbangan kehidupan-kerja yang secara keseluruhan menurut responden pada penelitian yang telah dilakukan di PT Nexwave masuk ke dalam kategori cukup tinggi yang berarti bahwa penerapan keseimbangan kehidupan-kerja masih jauh dari harapan pegawai. Dimensi *Work-family Conflict* berkontribusi paling tinggi terhadap variabel keseimbangan kehidupan-kerja. Tingginya kontribusi ini terjadi karena sebagian besar responden merasa adanya ketidakseimbangan pekerjaan yang mempengaruhi kehidupan pribadi/keluarganya. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Keseimbangan kehidupan-kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Jadi jika semakin tinggi keseimbangan kehidupan-kerja, maka tingkat kepuasan kerjanya akan semakin tinggi.
4. Secara simultan variabel beban kerja dan kehidupan-keseimbangan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun dari kedua variabel tersebut, terlihat bahwa variabel beban kerja memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap kepuasan kerja pegawai dibandingkan dengan variabel keseimbangan kehidupan-kerja.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan, penulis mencoba untuk mengemukakan beberapa saran antara lain:

1. Untuk dapat lebih meningkatkan kepuasan kerja pegawai, ada baiknya jika perusahaan menata ulang mengenai sistem atau cara bekerja pegawai, dimana jika pegawai diharuskan bekerja melebihi waktu yang sewajarnya, maka pegawai tersebut juga diberikan kesempatan untuk memilih hari libur jika pekerjaannya sudah diselesaikan dengan baik.

2. Pelimpahan beban kerja harus dialokasikan dengan lebih bijaksana yang mungkin dapat melibatkan pegawai itu sendiri untuk memastikan apakah memang pegawai tersebut sanggup untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan dalam waktu yang telah ditetapkan atau memerlukan waktu lebih untuk menyelesaikan beban pekerjaannya.
3. Perusahaan juga mungkin dapat mencoba menyediakan fasilitas hiburan di kantor yang bertujuan untuk mengurangi kepenatan sejenak para pegawainya dari intensitas beban kerja fisik yang tinggi. Hal tersebut bertujuan untuk menjaga atau mengembalikan performa pegawai yang merasa kelelahan dengan pekerjaan yang sedang dilakukannya.
4. Penerapan keseimbangan kehidupan-kerja yang masih harus ditingkatkan dengan berbagai upaya untuk meminimalisir atau mengimbangi dengan beban kerja yang tinggi. Sehingga meskipun pegawai dihadapkan dengan beban pekerjaan yang tinggi, diharapkan penerapan keseimbangan kehidupan-kerja pegawai dapat setidaknya berperan meminimalisir stres kerja berlebih yang berdampak kepada kepuasan kerja pegawai.
5. Untuk meningkatkan kepuasan kerja melalui penerapan keseimbangan kehidupan-kerja, beberapa kebijakan dapat diterapkan seperti memberikan bonus cuti sebagai hadiah bagi pegawai yang telah mencapai kondisi atau target tertentu. Hal ini dinilai sebagai wujud kepedulian dan apresiasi perusahaan terhadap pegawai dari tingginya beban kerja yang telah diselesaikan. Dengan demikian pegawai dapat menggunakan bonus cuti tersebut untuk mengganti waktu yang hilang yang dipergunakan selama bekerja.
6. Guna meminimalisir konflik yang terjadi karena pekerjaan, perusahaan sesekali dapat membuat kebijakan keseimbangan kehidupan-kerja dengan mengadakan kegiatan diluar kantor yang melibatkan seluruh pegawai ataupun anggota keluarga pegawai. Hal tersebut dapat direalisasikan dengan beberapa kegiatan seperti *gathering*/kegiatan rutin ramah keluarga, *outbond*, atau kegiatan lain sejenis yang tujuannya memang selain untuk meningkatkan keseimbangan kehidupan-kerja, juga untuk meminimalisir kejenuhan dalam bekerja serta ada manfaat positif secara psikologis yang didapatkan oleh pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Backs, R.W. & Seljos, K.A. (1994). *Metabolic and cardiorespiratory measures of mental effort: The effect of level of difficulty in a working memory task*. International Journal of Psychophysiology, 16, 57-68.
- Cascio, W. & Boudreau, J. 2011. *Investing in People: Financial Impact of Human Resource Initiatives, Second Edition*. USA : Pearson Education Inc.
- Delecta, P. (2011) Work life balance. *International Journal of Current Research*, 3 (4), 168-189.

- Hart, S.G. & Staveland, L.E. (1988). Development of NASA-TLX (Task Load Index): Results of empirical and theoretical research. In P.A. Hancock & N. Meshkati (Eds.) *Human Mental workload*. (pp. 139-183). Amsterdam: North-Holland.
- Mustapha, Noraani & Ghee, W. Y. 2013. Examining Faculty Workload as Antecedent of Job Satisfaction among Academic Staff of Higher Public Education on Kelantan, Malaysia. *Journal Business and Management Horizons*, 1(1), pp: 10-16.
- McShane, S. L. & Von Glinow, M, A. (2010). *Organizational Behavior : Emerging Knowledge, Global Reality*, 6th Edition. New York: McGraw hill.
- Mardiana, N., & Asj'ari, F. (2022). Pengaruh Workload dan Job Insecurity Terhadap Work Fatigue. *Journal of Management and Accounting*. Vol, 5. No, 1.
- Putu Melati Purbaningrat & Ida Bagus Ketut Surya. 2015. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT. Lianinti Abadi di Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 5, 2015 : 1149-1165. ISSN: 2302-8912.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2008). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Riley, V., Lyall, E. & Wiener, E. (1994). Analytic workload model for flight deck design and evaluation. *Proceedings of the Human Factors and Ergonomics Society* 38, 81-84.
- Sharma, A. & Khanna, M. (2014). Job Satisfaction Among Bank Employee – A Study On District Hamirpur (H. P.). *International Journal Of Science, Environment & Technology*, Vol. 3 No. 4, 2014, 1582-1591.
- Waumsley, Julie A. & Houston, Diane. M. & Marks, Gillian. 2010. "What About Us? Measuring The Work Life Balance of People Who Do Not Have Children". *Review of European Studies*. Vol. 2, No. 2, pp. 1-12.