



## Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Sinar Jaya Group Pada Unit Moda Transportasi Darat Area Bandar Udara Internasional Soekarno-Hatta

<sup>1</sup>Anisa Saftari Situmeang , <sup>2</sup>Widia Astuti

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang,  
Jl. Surya Kencana, Kota Tangerang Selatan, Banten, Indonesia, 15417

E-mail: [anisassitumeang@gmail.com](mailto:anisassitumeang@gmail.com) , [dosen01265@unpam.ac.id](mailto:dosen01265@unpam.ac.id)

**Abstract** - This study aims to determine the partial and simultaneous influence between the influence of work-life balance and workload on employee job satisfaction at PT Sinar Jaya Group in the Land Transportation Mode Unit of Soekarno-Hatta International Airport Area . The method used in this study is quantitative with a descriptive associative approach and saturated sampling technique with a population and sample of 60 respondents. The value of the correlation coefficient results of work-life balance and workload on employee job satisfaction is at the level of 0.920, so the level of correlation between variables is interpreted as very strong. Simple linear regression of  $X_1$  against  $Y$ , can be applied in the value of the regression equation, namely  $Y = 6.280 + 0.724 X_1$ . Hypothesis testing obtained the value of  $X_1$   $t$  count  $>$   $t$  table or  $(8,410 > 2.001)$  and the value  $(sig) 0.000 < 0.05$  thus shows that there is a positive and significant partial influence between work-life balance on employee job satisfaction at PT Sinar Jaya Group in the Land Transportation Mode Unit of Soekarno-Hatta International Airport Area . Simple linear regression of  $X_2$  against  $Y$  can be applied in the regression equation value, namely  $Y = 3.121 + 0.906 X_2$ . Hypothesis testing obtained the value of  $X_2$   $t$  count  $>$   $t$  table or  $(17,817 > 2.001)$  and a value  $(sig)$  of  $0.000 < 0.05$ , thus indicating that there is a positive and significant partial influence between workload and employee job satisfaction at PT Sinar Jaya Group in the Land Transportation Mode Unit of Soekarno-Hatta International Airport Area . The results of this study are work-life balance ( $X_1$ ) and workload ( $X_2$ ) with the regression equation  $Y = 3.064 + 0.009X_1 + 0.899X_2$  which can be interpreted as work-life balance and workload have a positive effect on job satisfaction . Partial or simultaneous hypothesis testing obtained  $f$  count  $>$   $f$  table  $(156.022 > 3.16)$  and significant  $< 0.05$  ( $0.000 < 0.05$ ) then  $H_03$  is rejected and  $H_a3$  is accepted, meaning work-life balance ( $X_1$ ) and workload ( $X_2$ ) have a positive and significant effect on job satisfaction. The results of the analysis of the Determination coefficient tested together have an influence of 0.846 or 84.6% while the remaining 15.4% is influenced by other factors.

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

**Abstrak** - Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan antara pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Sinar Jaya Group Pada Unit Moda Transportasi Darat Area Bandar Udara Internasional Soekarno-Hatta. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif deskriptif dan Teknik sampling jenuh dengan populasi dan sampel sebanyak 60 responden. Nilai hasil koefisien korelasi keseimbangan kehidupan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan berada pada pada tingkat 0,920 maka tingkat keeratan korelasi antar variabel diartikan sangat kuat. Regresi linier sederhana  $X_1$  terhadap  $Y$ , dapat diterapkan dalam nilai persamaan regresinya yaitu  $Y = 6.280 + 0.724 X_1$ . Uji hipotesis diperoleh nilai nilai  $X_1$  thitung  $>$  tabel atau  $(8.410 > 2.001)$  dan nilai  $(sig) 0,000 < 0,05$  dengan demikian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Sinar Jaya Group Pada Unit Moda Transportasi Darat Area Bandar Udara Internasional Soekarno-Hatta. Regresi linier sederhana  $X_2$  terhadap  $Y$ , dapat diterapkan dalam nilai persamaan regresinya yaitu  $Y = 3.121 + 0.906 X_2$ . Uji hipotesis diperoleh nilai nilai  $X_2$  thitung  $>$  tabel atau  $(17.817 > 2.001)$  dan nilai  $(sig) 0,000 < 0,05$  dengan demikian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Sinar Jaya Group Pada Unit Moda Transportasi Darat Area Bandar Udara Internasional Soekarno-Hatta. Hasil penelitian ini adalah keseimbangan kehidupan kerja ( $X_1$ ) dan beban kerja ( $X_2$ ) dengan persamaan regresi  $Y = 3.064 + 0.009X_1 + 0.899X_2$  yang dapat diartikan keseimbangan kehidupan kerja dan beban kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Pengujian hipotesis secara parsial atau simultan diperoleh  $f$ hitung  $>$   $f$ tabel  $(156.022 > 3.16)$  dan signifikan  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) maka  $H_03$  ditolak dan  $H_a3$  Diterima,

artinya keseimbangan kehidupan kerja ( $X_1$ ) dan beban kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil analisis koefisien Determinasi yang di uji secara bersama-sama memiliki pengaruh sebesar 0.846 atau sebesar 84.6% sedangkan sisanya sebesar 15.4% dipengaruhi faktor lain.

**Kata Kunci :** Keseimbangan Kehidupan Kerja, Beban Kerja, Kepuasan Kerja

## **PENDAHULUAN**

MSDM di PT Sinar Jaya Group tidak hanya mencakup rekrutmen dan pelatihan, tetapi juga perencanaan karier, motivasi, pengendalian kinerja, hingga peningkatan kesejahteraan karyawan. Secara nasional, penguatan MSDM di bidang transportasi darat juga sejalan dengan program pemerintah dalam mewujudkan transportasi berkelanjutan, ramah lingkungan, serta berdaya saing tinggi. Dengan demikian, keberadaan PT Sinar Jaya Group pada unit moda transportasi darat di area Bandara Soekarno-Hatta menunjukkan pentingnya pengelolaan SDM yang terstruktur, modern, dan adaptif terhadap perubahan global maupun nasional. Pengelolaan SDM yang optimal akan memperkuat posisi perusahaan dalam industri transportasi, meningkatkan kepuasan pelanggan, serta mendukung peran bandara sebagai wajah utama pelayanan publik Indonesia di tingkat dunia.

Di Indonesia, Bandar Udara Internasional Soekarno-Hatta merupakan bandara terbesar dan tersibuk yang menjadi pusat aktivitas transportasi udara. Setiap harinya, ribuan penumpang domestik maupun internasional membutuhkan layanan transportasi darat sebagai sarana distribusi lanjutan dari dan menuju bandara. Kondisi tersebut mendorong hadirnya perusahaan-perusahaan transportasi yang mampu menjawab kebutuhan masyarakat akan aksesibilitas yang mudah, tepat waktu, serta berstandar pelayanan prima. PT Sinar Jaya Group, sebagai salah satu perusahaan transportasi darat nasional yang memiliki pengalaman panjang dalam melayani masyarakat, turut berperan aktif dalam mendukung sistem transportasi di kawasan bandara. Dengan reputasi yang telah dibangun secara nasional melalui layanan bus antarkota, antarlintas, hingga transportasi bandara, Sinar Jaya Group memperluas jangkauannya pada unit layanan moda transportasi darat di area Bandar Udara Internasional Soekarno-Hatta.

Secara global, keberadaan unit transportasi darat di area bandara bukan hanya sekadar mendukung mobilitas, melainkan menjadi indikator penting dari citra pelayanan publik suatu negara. Transportasi bandara yang terintegrasi dengan standar internasional akan meningkatkan daya saing serta memperkuat posisi Indonesia dalam percaturan layanan transportasi global. Secara nasional, hadirnya Sinar Jaya Group di kawasan Bandara Soekarno-Hatta berfungsi untuk meningkatkan konektivitas antarwilayah, memberikan kemudahan akses bagi masyarakat, serta mendukung program pemerintah dalam mewujudkan sistem transportasi terpadu yang berkelanjutan, aman, dan efisien. Dengan jaringan armada yang luas, manajemen yang profesional, serta komitmen terhadap kualitas layanan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang menentukan kinerja, loyalitas, serta produktivitas karyawan dalam sebuah organisasi. Tingginya kepuasan kerja akan mendorong semangat kerja, menumbuhkan motivasi, serta meningkatkan kualitas layanan maupun output perusahaan. Sebaliknya, ketika kepuasan kerja menurun, hal ini dapat berdampak langsung pada menurunnya produktivitas, tingginya tingkat stres kerja, bahkan berpotensi meningkatkan angka turnover karyawan.

Secara global, tantangan keseimbangan antara kehidupan kerja (*work-life balance*) dan beban kerja (*workload*) menjadi isu serius di berbagai perusahaan. Banyak karyawan mengalami tekanan akibat tingginya tuntutan pekerjaan yang tidak sebanding dengan

kesempatan untuk mengatur kehidupan pribadi maupun keluarga. Ketidakseimbangan ini sering memunculkan kelelahan fisik dan mental (*burnout*) yang berujung pada penurunan kepuasan kerja.

Di tingkat nasional, fenomena serupa juga dialami oleh banyak perusahaan di Indonesia. Seiring dengan meningkatnya persaingan bisnis dan target operasional yang tinggi, karyawan seringkali menghadapi beban kerja berlebih seperti jam kerja panjang, target yang ketat, serta tanggung jawab yang kompleks. Kondisi ini tidak hanya mengurangi waktu istirahat, tetapi juga mengganggu hubungan sosial maupun keluarga karyawan, sehingga memunculkan ketidakpuasan terhadap pekerjaan yang dijalani.

Penurunan kepuasan kerja karyawan pada PT Sinar Jaya Group di Unit Moda Transportasi Darat area Bandar Udara Internasional Soekarno-Hatta periode 2020–2024 dapat dianalisis melalui beberapa indikator utama, yaitu pekerjaan, upah, promosi, pengawas, dan rekan kerja. Dari aspek pekerjaan, tingginya beban operasional, sistem shift, serta tuntutan pelayanan cepat membuat karyawan mengalami kelelahan dan stres sehingga pekerjaan terasa berat dan kurang memberikan kenyamanan. Dari sisi upah, kompensasi yang diterima dinilai belum sepenuhnya sebanding dengan beban dan risiko kerja di lingkungan bandara, sehingga menimbulkan rasa kurang puas. Selain itu, kesempatan promosi yang terbatas serta jenjang karier yang kurang jelas menyebabkan motivasi kerja menurun karena karyawan merasa kurang memiliki peluang pengembangan diri.

## **KAJIAN TEORI**

### **Keseimbangan Kehidupan Kerja**

Keseimbangan Kehidupan Kerja merupakan kebutuhan individu dalam rangka pencapaian keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan di luar pekerjaannya. Keseimbangan Kehidupan Kerja merupakan upaya individu menyeimbangkan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi atau keluarga.

### **Beban Kerja**

Beban kerja adalah istilah yang merujuk pada jumlah pekerjaan atau tugas yang harus diselesaikan oleh individu atau kelompok dalam suatu periode tertentu. Dalam konteks organisasi beban kerja mencakup semua tanggung jawab, aktivitas, dan target yang harus dicapai oleh karyawan. Beban kerja dapat diukur dalam berbagai cara seperti waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan tugas, jumlah proyek yang ditangani, atau tingkat kompleksitas dari pekerjaan tersebut. Pentingnya pengelolaan beban kerja terletak pada dampaknya terhadap produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Jika beban kerja terlalu berat dapat mengakibatkan stress dan penurunan kinerja. Sebaliknya, beban kerja yang seimbang dapat meningkatkan motivasi dan efisiensi.

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Robbins (2019:94) “kepuasan kerja dideskripsikan sebagai perasaan positif terhadap pekerjaan, yang merupakan hasil evaluasi dari setiap karakteristik pekerjaan. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya, begitu juga sebaliknya seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya”.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas.

Sugiyono (2017:13) mendefinisikan “metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Untuk melakukan penelitian yang akan dibahas maka metode yang akan dilakukan adalah deskriptif kuantitatif yang dilakukan dengan cara *survey*. Sebagaimana informasi yang dikumpulkan dari responden didapatkan dengan menggunakan kuesioner.

Penelitian *survey* adalah penelitian yang diambil dengan menggunakan sampel dari suatu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan pokok. Alasan Penulis menggunakan metode ini karena unit yang dianalisa dalam penelitian ini adalah individu bukan masyarakat yang kemudian masing-masing individu dibandingkan. Sedangkan alasan lainnya adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Di PT Sinar Jaya Group Pada Unit Moda Transportasi Darat Area Bandar Udara Internasional Soekarno-Hatta. Adapun yang akan dibahas terbatas hanya pada seberapa besar pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Di PT Sinar Jaya Group Pada Unit Moda Transportasi Darat Area Bandar Udara Internasional Soekarno-Hatta. Sebagai variabel independen pada penelitian ini adalah yang diberi lambang keseimbangan kehidupan kerja ( $X_1$ ) beban kerja ( $X_2$ ) sedangkan variabel dependen pada penelitian ini adalah kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ).

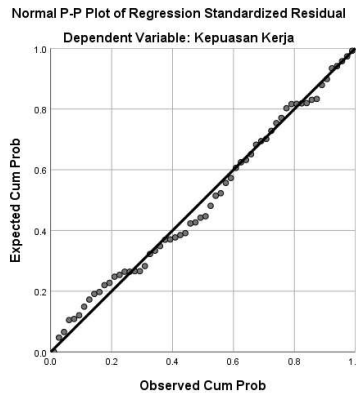
## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

**Tabel 1. Hasil Normalitas**

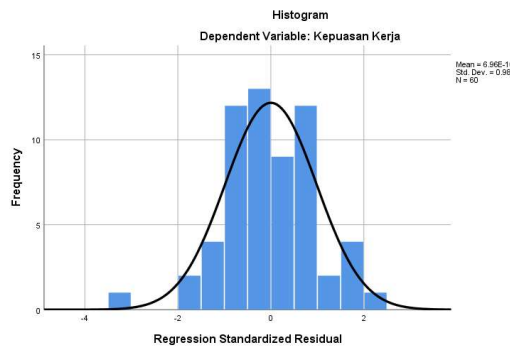
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.58972054
Most Extreme Differences	Absolute	.071
	Positive	.071
	Negative	-.054
Test Statistic		.071
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2025



**Gambar 1. Hasil Uji P-P Plot Multi Normalitas**

Dari gambar diatas diperoleh hasil bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal, dimana data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Jadi, dapat disimpulkan bahwa data berasal dari populasi terdistribusi normal.



Sumber: Data diolah SPSS v.26

**Gambar 2. Hasil Uji Pengujian Histogram**

Berdasarkan gambar diatas hasil pengujian grafik histogram menunjukkan bahwa data yang diteliti memberikan pola lonceng terbalik sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi uji normalitas.

**Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.064	1.456		2.104	.040		
	Keseimbangan Kehidupan Kerja	.009	.085	.009	.103	.918	.356	2.811
	Beban Kerja	.899	.086	.912	10.454	.000	.356	2.811

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2025

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai tolerance dan VIF jika hanya menggunakan dua variabel independen pada penelitian maka ketiga variabel hasilnya tidak akan senilai. Hasil pengujian menunjukkan untuk masing-masing variabel penelitian yaitu variabel keseimbangan kehidupan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja nilai tolerance sebesar 0.356,  $0.356 > 0.10$  dengan nilai VIF untuk variabel keseimbangan kehidupan kerja dan beban kerja sebesar 2.811,  $2.811 > 0.10$  sehingga dapat disimpulkan

bahwa variabel independen pada penelitian ini dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas

**Tabel 3. Hasil Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.920 <sup>a</sup>	.846	.840	3.65216	2.208
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja					
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja					

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2025

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil pengolahan data yang diperoleh statistik Durbin watson (DW) sebesar 2.208 > 0.05 dari data Durbin watson (DW) sehingga tidak ada autokorelasi.

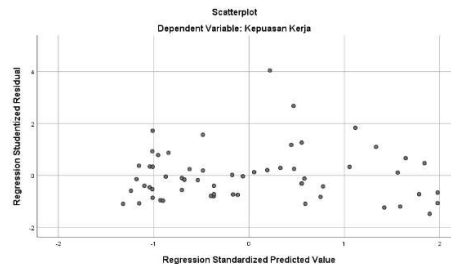
**Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedasitas Uji Gleser**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.121	.878		2.416	.019
	Keseimbangan Kehidupan Kerja	.007	.051	.031	.141	.888
	Beban Kerja	.021	.052	.089	.405	.687

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi variabel keseimbangan kehidupan kerja (X<sub>1</sub>) yaitu 0.888 > 0.05 arti nya tidak terjadi heteroskedastisitas, beban kerja (X<sub>2</sub>) yaitu 0.687 > 0.05 arti nya tidak terjadi heteroskedastisitas.



**Gambar 3. Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heterokedasitas**

Berdasarkan Gambar di atas dapat dilihat bahwa titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar, baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas pada model regresi.

**Tabel 5. Hasil Uji Regresi Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.064	1.456		2.104	.040
	Keseimbangan Kehidupan Kerja	.009	.085	.009	.103	.918
	Beban Kerja	.899	.086	.912	10.454	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2025

- a. Koefisien Konstanta Sebesar 3.064  
Menyatakan bahwa jika variabel bebas dianggap konstanta karena memiliki nilai positif, maka berpengaruh yang baik untuk tingkat kepuasan kerja pada PT Sinar Jaya Group Pada Unit Moda Transportasi Darat Area Bandar Udara Internasional Soekarno-Hatta.
- b. Variabel keseimbangan kehidupan kerja ( $X_1$ ) 0.009 Variabel keseimbangan kehidupan kerja bernilai positif hal ini berarti terjadi hubungan positif antara keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Sinar Jaya Group Pada Unit Moda Transportasi Darat Area Bandar Udara Internasional Soekarno-Hatta.
- c. Variabel beban kerja ( $X_2$ ) Sebesar 0.651 Variabel beban kerja bernilai positif hal ini berarti terjadi hubungan positif antara beban kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Sinar Jaya Group Pada Unit Moda Transportasi Darat Area Bandar Udara Internasional Soekarno-Hatta.

**Tabel 6. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.920 <sup>a</sup>	.846	.840	3.65216
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja				
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja				

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2025

Berdasarkan tabel diatas hasil uji koefisien korelasi yang diperoleh yaitu nilai R sebesar 0.920. Sesuai dengan ketentuan interval koefisien, hasil 60 penelitian menunjukkan bahwa koefisien korelasi berada pada pada tingkat 0,800 – 1,000 maka tingkat keeratan korelasi antar variabel diartikan sangat kuat.

**Tabel 7. Hasil Pengujian koefisien Determinasi (R square) Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.920 <sup>a</sup>	.846	.840	3.65216
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja				
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja				

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa Nilai R Square 0.846 maka dapat disimpulkan bahwa variabel keseimbangan kehidupan kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 84.6% sedangkan sisanya sebesar 15.4% dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain.

**Tabel 8. Hasil Uji t (Parsial) Variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		t	Sig.	
		B	Std. Error			
1	(Constant)	6.280	2.410	.741	2.606	.012
	Keseimbangan Kehidupan Kerja	.724	.086	.741	8.410	.000
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2025

Berdasarkan tabel di atas, dengan menggunakan tabel distribusi t yang dicari pada  $\alpha = 5\%$  uji 2 sisi, dengan df (*degree of freedom*)  $n-2$  atau  $60-2= 58$ , maka diperoleh untuk

t-tabel sebesar 2.001, berdasarkan hasil uji variabel  $X_1$  terhadap Y diperoleh nilai t-hitung  $> t_{\text{tabel}}$  ( $8.410 > 2.001$ ) dan nilai (sig)  $0,000 < 0,05$ .

**Tabel 9. Hasil Uji t ( Parsial) Variabel Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.121	1.335		2.338	.023
	Beban Kerja	.906	.051	.920	17.817	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2025

Berdasarkan tabel di atas, dengan menggunakan tabel distribusi t yang dicari pada  $\alpha = 5\%$  uji 2 sisi, dengan df (*degree of freedom*)  $n-2$  atau  $60-2=58$ , maka diperoleh untuk t-tabel sebesar 2.001, berdasarkan hasil uji variabel  $X_2$  terhadap Y diperoleh nilai t-hitung  $> t_{\text{tabel}}$  ( $17.817 > 2.001$ ) dan nilai (sig)  $0,000 < 0,05$ .

**Tabel 10. Hasil Uji F (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4162.120	2	2081.060	156.022	.000 <sup>b</sup>
	Residual	760.280	57	13.338		
	Total	4922.400	59			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2025

Dari tabel diatas diperoleh nilai  $F_{\text{hitung}}$  lebih besar dari  $F_{\text{tabel}}$  sebesar 3.16 dengan nilai sigfikasinya lebih kecil dari nilai probabilitas 0,000 dengan melihat tabel F yaitu derajat  $df_1=k-1(3-1)$  dan  $df_2= n-k (60-3)=57$  pada taraf signifikasi 0,05 didapat nilai  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  atau  $156.022 > 3.16$  dan signifikan  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya variabel keseimbangan kehidupan kerja ( $X_1$ ), beban kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y) di PT Sinar Jaya Group Pada Unit Moda Transportasi Darat Area Bandar Udara *Internasional* Soekarno-Hatta.

### **Pembahasan Hasil Penelitian**

#### **1. Keseimbangan Kehidupan Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

Berdasarkan uji hipotesis secara parsial keseimbangan kehidupan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) diperoleh nilai t-hitung  $> t_{\text{tabel}}$  ( $8.410 > 2.001$ ) besarnya pengaruh keseimbangan kehidupan kerja ( $X_1$ ) terhadap kepuasan kerja (Y) yaitu sebesar 54.9% dan sisanya sebesar 45.1% dipengaruhi oleh faktor lain.

#### **2. Beban Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

Berdasarkan uji hipotesis secara parsial beban kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) diperoleh nilai t-hitung  $> t_{\text{tabel}}$  ( $17.817 > 2.001$ ) besarnya pengaruh beban kerja ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja (Y) yaitu sebesar 84.6% dan sisanya sebesar 15.4% dipengaruhi oleh faktor lain.

#### **3. Keseimbangan Kehidupan Kerja ( $X_1$ ) dan Beban Kerja ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja (Y)**

Berdasarkan uji hipotesis bahwa secara simultan keseimbangan kehidupan kerja ( $X_1$ ), beban kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y) diperoleh nilai  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  atau  $156.022 > 3.16$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Besarnya pengaruh simultan keseimbangan kehidupan kerja

( $X_1$ ), beban kerja ( $X_2$ ), memiliki kontribusi terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ) sebesar 84.6% dan sisanya sebesar 15.4% dipengaruhi oleh faktor lain, dengan Persamaan regresi diatas mempunyai  $Y = 3.064 + 0.009X_1 + 0.899X_2$ . Menyatakan bahwa jika variabel bebas dianggap konstanta karena memiliki nilai positif, maka berpengaruh yang baik untuk tingkat kepuasan kerja pada PT Sinar Jaya Group Pada Unit Moda Transportasi Darat Area Bandar Udara *Internasional* Soekarno-Hatta.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

1. Terdapat pengaruh yang signifikan variabel keseimbangan kehidupan kerja ( $X_1$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ), ditunjukkan oleh persamaan regresi linier sederhana yaitu  $Y = 6.280 + 0.724 X_1$ . Hal ini dibuktikan dengan  $t_{hitung} (8.410 > t_{tabel} 2.001)$ , hal tersebut diperkuat juga dengan nilai  $\rho$  value  $< Sig. 0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ .
2. Terdapat pengaruh yang signifikan pengaruh variabel beban kerja ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ), ditunjukkan oleh persamaan regresi linier sederhana  $Y = 3.121 + 0.906 X_2$ . Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} (17.817 > t_{tabel} 2.001)$ , hal tersebut diperkuat juga dengan nilai  $\rho$  value  $< Sig. 0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ .
3. Terdapat pengaruh yang signifikan pengaruh secara simultan antara keseimbangan kehidupan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja ditunjukkan oleh persamaan regresi linier berganda  $Y = 3.064 + 0.009X_1 + 0.899X_2$ . Nilai koefisien korelasi 0.920 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat, dengan koefisien determinasi 0.846 atau 84.6%. Dan uji hipotesis diperoleh nilai nilai  $t_{hitung} (156.022 > 3.16)$ , hal tersebut juga diperkuat dengan probability signifikansi  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh yang positif dan tidak signifikan secara simultan antara keseimbangan kehidupan kerja ( $X_1$ ) beban kerja ( $X_2$ ) terhadap kepuasan ( $Y$ ).

### **Saran**

1. Keseimbangan kehidupan kerja pernyataan yang paling lemah adalah pernyataan ke 5 dengan nilai terkecil terdapat pada pernyataan "Saya dapat fokus pada pekerjaan di jam kerja dan tetap berpartisipasi aktif dalam kegiatan pribadi di luar jam kerja." memiliki rata rata score sebesar 2,52 yang dimana mempunyai kriteria "tidak baik" dengan asumsi rata rata score terkecil. Peneliti menyarankan untuk point terkecil pernyataan ke 5 untuk menjaga kemampuan fokus saat bekerja sekaligus tetap aktif dalam kegiatan pribadi di luar jam kerja, karyawan disarankan untuk menerapkan manajemen waktu yang lebih terstruktur. Perusahaan dapat mendukung hal ini dengan menetapkan pembagian tugas yang jelas sehingga beban kerja tidak menumpuk dan tidak terbawa ke luar jam kerja. Selain itu, pemberian fleksibilitas seperti penyesuaian jadwal atau pengaturan shift yang lebih merata dapat membantu karyawan mengelola energi serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan personal. Dengan dukungan tersebut, karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan secara optimal pada jam kerja dan tetap memiliki ruang untuk terlibat dalam aktivitas pribadi tanpa gangguan dari tuntutan pekerjaan.
2. Beban kerja pernyataan yang paling lemah adalah pernyataan ke 3 dengan nilai terkecil terdapat pada pernyataan "Saya Kondisi kerja di lingkungan saya mendukung kenyamanan dalam menyelesaikan tugas." memiliki rata rata score sebesar 2,33 yang dimana mempunyai kriteria "tidak baik" dengan asumsi rata rata score terkecil. Peneliti menyarankan untuk point terkecil, mempertahankan dan meningkatkan kenyamanan kerja yang sudah dirasakan karyawan, perusahaan disarankan untuk terus

- melakukan evaluasi berkala terhadap kondisi lingkungan kerja, seperti kebersihan, pencahayaan, tata ruang, dan ketersediaan fasilitas pendukung. Selain itu, perusahaan dapat melibatkan karyawan dalam memberikan masukan terkait aspek lingkungan kerja yang perlu diperbaiki agar tercipta ruang kerja yang semakin produktif dan kondusif. Dengan menjaga konsistensi kenyamanan lingkungan kerja, karyawan akan lebih mudah berkonsentrasi dan mampu menyelesaikan tugas dengan baik.
3. Kepuasan kerja pernyataan ke 7 dengan nilai terkecil terdapat pada pernyataan “Atasan saya memberikan arahan yang jelas dalam pelaksanaan pekerjaan.” memiliki rata-rata score sebesar 2,40 yang dimana mempunyai kriteria “tidak baik” dengan asumsi rata-rata score terkecil. Peneliti menyarankan untuk point terkecil menjaga kualitas komunikasi kerja yang sudah baik, perusahaan dapat mendorong atasan untuk terus menerapkan pola penyampaian instruksi yang jelas, terstruktur, dan mudah dipahami oleh seluruh karyawan. Selain itu, penting bagi atasan untuk membuka ruang diskusi sehingga karyawan dapat bertanya atau meminta klarifikasi apabila ada instruksi yang dirasa kurang jelas. Dengan komunikasi dua arah yang efektif, karyawan dapat menjalankan tugas dengan lebih percaya diri, mengurangi risiko kesalahan, serta meningkatkan efektivitas dan hasil kerja.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Agarwal, H., & Vaghela, P. (2019). “*Work Values Of Gen Z : Bridging the Gap to the Next Generation*”.
- Agung Aditya Saputra, Vol. 7 No. 1 Agustus 2022 ISSN: 2655-8807 Technomedia Journal (TMJ) <https://core.ac.uk/download/pdf/483372413.pdf> Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
- Alemu, K. A. (2022). “*Effect of Work Place Environment Factors on Performance of Employees: Empirical Study on Wollo University Staffs*”. *Advance in Environmental Waste Management & Recycling*, 5(2), 1–22.
- Andi Supangat. (2020). *Statistika Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Bandung: Penerbit Pustaka
- Andriani, I., & Mz, I. (2019). Konsep Qana. *NALAR: Jurnal Peradaban Dan Pemikiran*, 3(1), 64-73.
- Annisa Tri Agustina, [Vol 6 No 2 \(2023\), ISSN 2621-4547 Jurnal Ilmiah Metansi \(ManajemenAkuntansi\)](https://journal.metansi.unipol.ac.id/index.php/jurnalmetansi/article/view/196)<https://journal.metansi.unipol.ac.id/index.php/jurnalmetansi/article/view/196> Pengaruh Kelelahan Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Operator SPBU Pertamina 34-15312 Serpong
- Anwar Prabu Mangkunegara (2019), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung, 2015.
- Arikunto, S. (2018). *Penelitian tindakan kelas: Edisi revisi*. Bumi Aksara.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. banyumas: CV. Pena Persada.
- Diana, Y. 2019. *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Housekeeping Departement Pada Hotel Bintang Lagoon Resort*. *Jurnal Manajemen Tools*. Vol.11., No.2.
- Dwi Rekta Ramadhan, Vol. 2 No. 2 (2024): Februari, ISSN 3021-8356 *Jurnal Ekonomi dan bisnis* <https://j-economics.my.id/index.php/home/article/view/125> Pengaruh Beban Kerja Dan Keseimbangan Kehidupan - Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

- Ghozali, I. (2020) “*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 Update PLS Regresi*”, Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen*. Yogyakarta : BPFEE.
- Hasibuan, M. (2020) “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hudson. (2019). “*The Case For Work-Life Balance : Closing The Gap Between Policy And Practice*”. Hudson Global Resources.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Larasati, S. (2019). “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Yogyakarta: CV Budi
- Lili E. Lucky Meilasari Volume 1, Issue 6, Juli 2020, ISSN : 2686-4924 *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* <https://dinastirev.org/JIMT> Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
- Mangkunegara, A. (2021). “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ni Made Fitria Rahayu, Vol. 6 No. 1 (2024): Desember, ISSN: 2716-4381 *Jurnal Jarma* <https://jarma.untrimbali.ac.id/index.php/JARMA/article/view/28> Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Pt. Ciomas Adisatwa Di Kabupaten Badung)
- Nitisemito, A.S. (2019) *Manajemen Per-sonalia*. Jakarta: Ghalia
- Robbins, Stephen (2019) *Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Sedarmayanti. (2021) . *Manajemen Sumber Daya Manusia reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung: PT Refika Aditama.
- Singgih Santoso, S. (2020). *Konsep dasar dan Aplikasi SEM dengan AMOS 24*. Elex Media Komputindo.
- Siswanto, B. (2021). *Pengantar Manajemen*. Bumi Aksara.
- Suartina, I. W., Sadiartha, A. A. N., & Ady, N. N. R. D. (2020). Pengaruh Customer Relationship Management Dan Kepuasan Terhadap Loyalitas Anggota. *Widya Manajemen*, 2(2), 88-99.
- Sugiyono (2017), “*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D (Cetakan Ke-1)*”. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). “*Statistika Untuk Penelitian*”. Bandung: Alfabeta
- Tri Lestari, Vol. 4 No. 2 (2024): November 2024, ISSN 2776-2807 *Jurnal Adminitrasi Bisnis* <https://jurnal.bsi.ac.id/index.php/jab/article/view/5070> Pengaruh Keseimbangan Kehidupan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kementerian Koordinator Pembangunan
- Vancapo. (2020). *Beban Kerja dan Stress Kerja*. CV. Penerbit: Qiara Media.
- Vanchapo Antonius, Rino. 2023. *Beban Kerja Dan Stres Kerja*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.