



PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT CARSOME ALAM SUTERA KOTA TANGERANG SELATAN

Wulan Dwi Putri¹, Agrasadya²

¹ Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

*Penulis Korespondensi: wulandwiputri306@gmail.com¹, dosen01866@unpam.ac.id²

Abstract. *This study aims to determine the effect of work-life balance and workload on employee job satisfaction at PT Carsome Alam Sutera, South Tangerang City, both partially and simultaneously. The research method used is quantitative with a saturated sampling technique, so the entire population of 50 employees was taken as the sample. Data analysis was conducted through validity and reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, determination coefficients, and hypothesis testing. The results show that work-life balance has a positive and significant effect on job satisfaction. The simple regression equation obtained is $\hat{Y} = 11.744 + 0.621X_1$. The t-test result shows t-count (5.186) > t-table (2.010), thus hypothesis H1 is accepted. The correlation coefficient ($r = 0.599$) indicates a moderate relationship, with a determination coefficient of 35.9%. This means that better work-life balance increases employee job satisfaction. Furthermore, workload also has a positive and significant effect on job satisfaction. The simple regression equation obtained is $\hat{Y} = 15.996 + 0.579X_2$. The t-test result shows t-count (4.436) > t-table (2.010), thus hypothesis H2 is accepted. The correlation coefficient ($r = 0.539$) indicates a moderate relationship, with a determination coefficient of 29.1%. This suggests that a well-managed workload can improve job satisfaction. Simultaneously, work-life balance and workload significantly affect job satisfaction, with the multiple regression equation $Y = 6.476 + 0.451X_1 + 0.328X_2$. The F-test result shows F-count (17.404) > F-table (3.20), thus hypothesis H3 is accepted. The combined contribution of both variables to job satisfaction is 42.5%, while the remaining 57.5% is influenced by other factors not examined in this study.*

Keyword : *work-life balance, workload, job satisfaction,*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh work-life balance dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Carsome Alam Sutera Kota Tangerang Selatan, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik sampling jenuh, sehingga seluruh populasi sebanyak 50 karyawan dijadikan sampel. Analisis data dilakukan melalui uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work-life balance memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Persamaan regresi sederhana yang diperoleh adalah $\hat{Y} = 11,744 + 0,621X_1$. Nilai t hitung sebesar 5,186 lebih besar daripada t tabel 2,010, sehingga hipotesis H1 diterima. Koefisien korelasi sebesar 0,599 menunjukkan hubungan sedang, dengan kontribusi determinasi sebesar 35,9%. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik work-life balance, semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya, beban kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Persamaan regresi sederhana yang diperoleh adalah $\hat{Y} = 15,996 + 0,579X_2$. Nilai t hitung sebesar 4,436 lebih besar daripada t tabel 2,010, sehingga hipotesis H2 diterima. Koefisien korelasi sebesar 0,539 menunjukkan hubungan sedang, dengan kontribusi determinasi sebesar 29,1%. Artinya, beban kerja yang terkelola dengan baik dapat meningkatkan kepuasan kerja. Secara simultan, work-life balance dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan persamaan regresi berganda $Y = 6,476 + 0,451X_1 + 0,328X_2$. Nilai F hitung sebesar 17,404 lebih besar daripada F tabel 3,20, sehingga hipotesis H3 diterima. Kontribusi kedua variabel terhadap kepuasan kerja sebesar 42,5%, sementara sisanya 57,5% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci : work-life balance, beban kerja, kepuasan kerja

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Dalam lingkungan kerja yang semakin menuntut saat ini, banyak orang menghadapi masalah dalam menyeimbangkan kehidupan kerja dan keluarga. Meskipun ada upaya di seluruh dunia untuk mencapai keseimbangan kehidupan kerja yang disebut sebagai *work life balance* (WLB), sangat sedikit yang menemukan definisi dan konsep yang dapat diterima. *Work-Life Balance* tidak berarti keseimbangan yang setara; ini tentang penyesuaian pola kerja untuk memungkinkan karyawan menggabungkan pekerjaan dengan tanggung jawab mereka yang lain seperti mengasuh anak atau kerabat lanjut usia. WLB adalah kombinasi interaksi di antara berbagai bidang kehidupan seseorang, keuntungan dan kerugian yang terkait dengan keseimbangan atau ketidakseimbangan itu dapat memengaruhi berbagai tingkatan masyarakat. *Work-Life Balance* sebagai kemampuan individu untuk berhasil menjaga keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan non-pekerjaan, tanpa tekanan yang tidak perlu dari yang satu melemahkan pengalaman memuaskan yang lain.

Tabel Error! No text of specified style in document..1 Hasil Pra Survei *Work-Life Balance* (WLB)

No	<i>Work-Life Balance</i> (WLB)	Ya	%	Tidak	%	JML
1.	Apakah anda mempergunakan jam istirahat dengan sebaik-baiknya?	11	44%	14	56%	25
2.	Apakah anda menyisihkan waktu diluar pekerjaan untuk keluarga dan teman?	10	40%	15	60%	25
3.	Apakah anda menyisihkan waktu diluar pekerjaan untuk aktivitas lain?	12	48%	13	52%	25
4.	Apakah anda dapat membagi tanggung jawab antara keluarga dan pekerjaan?	10	40%	15	60%	25
5.	Apakah menurut anda, berkomitmen untuk keluarga itu penting?	18	72%	7	28%	25

Sumber: Data Karyawan Carsome Alam Sutera, Kota Tangerang 2025

Berdasarkan temuan data penelitian pada tabel 1.1, mengenai *work-life balance*, dengan melibatkan 25 karyawan, maka dapat diuraikan hasil pra riset sebagai berikut: dari pernyataan “karyawan mempergunakan jam istirahat dengan sebaik- baiknya” diperoleh jawaban karyawan yang menjawab “ya” sebanyak 11 orang dan “tidak” sebanyak 14 orang. Artinya bahwa pada saat jam istirahat kantor saja, karyawan tidak dapat memanfaatkan dengan sebaik-baiknya karena harus buru-buru kembali bekerja untuk mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan. Karyawan merasa tidak leluasa menikmati jam istirahat kerjanya di siang hari. Kemudian, dari pernyataan karyawan menyisihkan waktu diluar pekerjaan untuk keluarga dan teman, didapat jawaban responden yang “ya” sebanyak 10 orang dan “tidak” sebanyak 15 orang. Artinya bahwa karyawan sedikit sekali dapat menyisihkan waktu bersama keluarga dan teman, karena pekerjaan yang begitu padat dan terkadang harus menginformasikan jauh hari sebelumnya kepada pimpinan jika ingin cuti. Lebih lanjut lagi, karyawan juga kesulitan menyisihkan waktu untuk melakukan aktivitas lain seperti nge-gym, pergi liburan bersama keluarga, mengikuti aktivitas keagamaan, dan sebagainya diperoleh yang menjawab ‘ya’ sebanyak 12 orang, sedangkan yang menjawab ‘tidak’ sebanyak 13 orang. Selanjutnya, karyawan dapat membagi tanggung jawab antara keluarga dan pekerjaan diperoleh jawaban ‘ya’ sebanyak 10 orang dan ‘tidak’ sebanyak 15 orang. Artinya bahwa karyawan memang terasa sulit untuk membagi tanggung jawab antara keluarga dan pekerjaan dikarenakan memang pekerjaan ini sudah menjadi tanggung jawab karyawan dan sudah terikat kontrak serta kesepakatan bersama sehingga karyawan harus mematuhi peraturan kerja yang berlaku di perusahaan. lalu, Menurut karyawan, berkomitmen untuk keluarga itu penting diperoleh jawaban ‘ya’ sebanyak 18 orang dan jawaban ‘tidak’ sebanyak 7 orang. Artinya bahwa karyawan memiliki komitmen yang tinggi pada keluarganya. Namun, tetap kembali lagi pada peraturan perusahaan dan karyawan tidak bisa izin semauanya karena harus berkoordinasi dengan rekan kerja lainnya untuk menggantikan tugas pekerjaannya.

Tabel Error! No text of specified style in document..2 Data Absensi Karyawan per Tahun

Tahun	Izin (Hari)		Sakit (Hari)		Total Hari Tidak Hadir	
	Jumlah	Persen	Jumlah	Persen		Persen
2021	95	56.9%	72	43.1%	167	91,3%
2022	88	57.5%	65	42.5%	153	83,6%
2023	110	55.0%	90	45.0%	200	109,3%
2024	92	54.1%	78	45.9%	170	92,9%
2025	129	56.8%	98	43.2%	227	124,0%
Rata-rata	102 hari	56.1%	80 hari	44.0%	183 hari	100%

Sumber: HRD Carsome (2026)

Berdasarkan temuan data penelitian pada tabel di atas, diketahui bahwa data absensi per tahun menunjukkan fluktuasi ketidakhadiran karyawan. Tahun 2023 mencatat jumlah ketidakhadiran tertinggi (200 hari), yang dapat mengindikasikan adanya tekanan beban kerja atau masalah *work-life balance*. Tahun 2025 kembali mengalami peningkatan signifikan dengan total 227 hari tidak hadir, terutama pada kategori izin (129 hari). Hal ini dapat mencerminkan kebutuhan karyawan untuk menyeimbangkan kehidupan pribadi dengan pekerjaan.

Tabel Error! No text of specified style in document..3 Hasil Pra Survei Beban Kerja

No	Beban Kerja	Ya	%	Tidak	%	JML
1.	Apakah pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keterampilan anda?	8	32%	17	68%	25
2.	Apakah anda sabar dalam menghadapi tuntutan dari atasan atau <i>customer</i> ?	19	76%	6	24%	25
3.	Apakah pada saat jam istirahat, anda masih mengerjakan pekerjaannya?	16	64%	9	36%	25
4.	Apakah volume pekerjaan yang banyak membuat anda harus lembur?	17	68%	8	32%	25
5.	Apakah anda selalu mampu dalam mencapai target pekerjaan yang diberikan perusahaan?	12	48%	13	52%	25

Sumber: Data Karyawan Carsome Alam Sutera, Kota Tangerang 2025

Berdasarkan temuan data penelitian pada tabel 1.2, mengenai beban kerja, dengan melibatkan 25 karyawan, maka dapat diuraikan hasil pra riset sebagai berikut: Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keterampilan karyawan diperoleh jawaban ‘ya’ sebanyak 8 orang dan ‘tidak’ sebanyak 17 orang. Artinya bahwa tugas pekerjaan yang dilakukan karyawan memang kurang sesuai dengan tingkat pendidikannya. Karyawan ditempatkan kerja sesuai dengan lowongan kerja yang dibuka oleh perusahaan. Jadi karyawan yang bekerja di perusahaan ini melalui proses *training* dan praktek kerja secara langsung sehingga pengetahuan dan pengalaman kerjanya didapat langsung pada saat bekerja. Kemudian, karyawan harus sabar dalam menghadapi tuntutan dari atasan atau *customer* diperoleh jawaban ‘ya’ sebanyak 19 orang dan ‘tidak’ sebanyak 6 orang. Artinya bahwa karyawan memang dituntut untuk lebih bersabar dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan yang diberikan Atasannya maupun dari *customer* karena memang tugas pekerjaan tersebut harus cepat terselesaikan tepat waktu. Selanjutnya, Pada saat jam istirahat, karyawan tetap mengerjakan pekerjaannya diperoleh jawaban ‘ya’ sebanyak 16 orang dan ‘tidak’ sebanyak 9 orang. Artinya bahwa meskipun jam istirahat atau jam makan siang telah tiba, karyawan yang merasa pekerjaannya belum terselesaikan dengan baik dan masih tanggung untuk proses penyelesaiannya maka karyawan tetap menyelesaikan tugas pekerjaan sampai selesai. Namun, ada juga karyawan yang memang meninggalkan pekerjaan tersebut sejenak dan pergi untuk istirahat makan siang untuk menghilangkan rasa letih dan istirahat sebentar. Lalu, Volume pekerjaan yang banyak sehingga membuat karyawan membutuhkan waktu extra untuk membutuhkan menyelesaikan bahkan harus lembur diperoleh jawaban ‘ya’ sebanyak 17 orang dan ‘tidak’ sebanyak 8 orang. Artinya bahwa volume pekerjaan yang diterima karyawan memang jumlahnya sangat banyak sehingga karyawan membutuhkan waktu ekstra untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut bahkan harus bekerja lembur dan pulang kerja tidak sesuai jam kerja yang telah ditentukan. Selanjutnya, karyawan selalu mampu dalam mencapai target pekerjaan yang

**PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PT CARSOME ALAM SUTERA KOTA TANGERANG SELATAN**

diberikan perusahaan diperoleh jawaban ‘ya’ sebanyak 12 orang dan ‘tidak’ sebanyak 13 orang. Artinya bahwa target pekerjaan yang karyawan lakukan dapat dikatakan kurang tercapai. Hal ini disebabkan volume pekerjaan yang begitu banyak sehingga karyawan harus menghabiskan waktu lebih banyak lagi untuk benar-benar dapat menyelesaikan tugas pekerjaan tersebut dengan baik.

2025)

Tahun	Jumlah Karyawan Awal	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Jumlah Akhir	Turnover rate (%)
2023	52	10	12	50	23,1%
2024	50	7	5	52	10,0%
2025	52	5	7	50	
Total Rata-Rata	51,3	7,3	8	50,7	15,5

Sumber: HRD Carsome (2026)

Berdasarkan temuan data penelitian mengenai keluar-masuk karyawan Carsome Alam Sutera periode 2023–2025, dapat dilihat bahwa dinamika retensi dan turnover memiliki keterkaitan erat dengan isu *work-life balance* dan beban kerja yang menjadi fokus penelitian. Pada tahun 2023, *turnover rate* mencapai 23,1% dengan jumlah keluar lebih tinggi dibandingkan perekrutan. Kondisi ini dapat diinterpretasikan sebagai indikasi adanya tekanan beban kerja atau ketidakseimbangan *work-life balance* yang mendorong karyawan untuk mencari peluang eksternal. Tahun 2024 menunjukkan perbaikan signifikan dengan turnover turun menjadi 10,0%, yang dapat dikaitkan dengan adanya kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dalam menyeimbangkan beban kerja dan memberikan ruang bagi karyawan untuk menjaga keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan.

mendatang.

Tabel Error! No text of specified style in document..4 Hasil Pra Survei Kepuasan Kerja

No	Kepuasan Kerja	Ya	%	Tidak	%	JML
1.	Apakah gaji anda sesuai dengan beban pekerjaan?	10	40%	15	60%	25
2.	Apakah pekerjaan anda sangat menantang	19	76%	6	24%	25
3.	Apakah Atasan Anda melakukan pengawasan dengan sangat ketat	18	72%	7	28%	25
4.	Apakah anda mendapat kesempatan naik jabatan	12	48%	13	52%	25
5.	Apakah rekan kerja anda dapat diajak bekerjasama	11	44%	14	56%	25

Sumber: Data Karyawan Carsome Alam Sutera, Kota Tangerang 2025

Berdasarkan temuan data penelitian pada tabel 1.3, mengenai kepuasan kerja, dengan melibatkan 25 karyawan, maka dapat diuraikan hasil pra riset sebagai berikut: Gaji sesuai dengan beban pekerjaan diperoleh jawaban ‘ya’ sebanyak 10 orang dan ‘tidak’ sebanyak 15 orang. Artinya bahwa gaji yang diterima karyawan dapat dikatakan masih kurang sesuai dikarenakan volume tugas pekerjaannya begitu banyak dan karyawan tidak pernah pulang kerja sesuai jam kerja. Selanjutnya, terkait pekerjaan menantang diperoleh jawaban ‘ya’ sebanyak 19 orang dan ‘tidak’ sebanyak 6 orang. Artinya bahwa pekerjaan yang dijabat karyawan ini memang penuh tantangan sehingga karyawan harus banyak belajar dan lebih bersemangat lagi dalam bekerja. Karyawan memang dituntut untuk lebih proaktif dalam bekerja dan lebih cepat dalam menyelesaikan pekerjaan. Selanjutnya, kualitas pengawasan yang sangat ketat diperoleh jawaban ‘ya’ sebanyak 18 orang dan ‘tidak’ sebanyak 7 orang. Artinya bahwa pimpinan langsung memberikan pengawasan kepada staf bawahannya untuk memastikan pekerjaan dapat terselesaikan lebih banyak dan selesai tepat waktu. Lalu, Ketersediaan kesempatan naik jabatan diperoleh jawaban ‘ya’ sebanyak 12 orang dan ‘tidak’ sebanyak 13 orang. Artinya karyawan yang bekerja di perusahaan ini memiliki peluang dipromosikan ke jenjang jabatan yang lebih tinggi selama mencapai target yang ditetapkan atasannya. Terakhir, Rekan kerja dapat diajak bekerjasama diperoleh jawaban ‘ya’ sebanyak 11 orang dan ‘tidak’ sebanyak 14 orang. Artinya

bahwa rekan kerjanya dapat dikatakan saling mendukung dan bersedia untuk bekerjasama. Meskipun demikian, ada pula karyawan yang memang sulit diajak bekerjasama dengan baik.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen

Istilah manajemen mengacu pada ilmu yang dengannya organisasi, apa pun jenisnya, bertindak untuk mencapai tujuan dalam berbagai situasi dan dengan cara yang efisien dan efektif. Hal ini dicapai melalui kinerja efektif dalam perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian (Balathandayutham & Muralidharan, 2021: 30).

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

MSDM dapat dipahami sebagai suatu proses dalam organisasi serta dapat pula diartikan sebagai suatu kebijakan (*policy*). Sebagai suatu proses, Cushway dalam Priyono & Marnis (2021: 4) mendefinisikan MSDM sebagai '*Part of the process that helps the organization achieve its objectives*'. Pernyataan ini dapat diterjemahkan sebagai 'bagian dari proses yang membantu organisasi mencapai tujuannya'.

Pengertian Work-life balance

Kekhawatiran tentang keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi muncul pada tahun 1970-an, ketika lebih banyak perempuan (terutama yang memiliki penghasilan ganda) memasuki dunia kerja. Pada saat itu, hal tersebut dipandang sebagai isu 'Perempuan' dan isu 'Sosial'. Pada akhir tahun 1980-an, para praktisi sumber daya manusia mempresentasikan area kebijakan ketenagakerjaan ini sebagai isu 'bisnis' yang potensial, dan membangun argumen 'bahwa hal ini baik untuk bisnis dan juga baik untuk karyawan'. Di Inggris, hal ini dilakukan dalam lingkungan yang kekurangan tenaga kerja terampil dan beralih ke ekonomi yang berorientasi pada jasa. Dalam konteks ini, keseimbangan kehidupan kerja menjadi sarana untuk mempromosikan kebijakan rekrutmen dan retensi yang lebih efektif.

Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Widianti & Herlina, 2023: 83). Nurmianto dalam Mahawati, Yuniwati, Ferinia, & Rahayu (2021: 51) memaparkan bahwa beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh pekerja dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut Irwandy dalam Mahawati, Yuniwati, Ferinia, & Rahayu (2021: 51) menjelaskan bahwa beban kerja merupakan frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja meliputi beban kerja fisik dan mental. Lebih lanjut lagi, menurut Haryanto dalam Mahawati, Yuniwati, Ferinia, & Rahayu (2021: 51) menyatakan bahwa beban kerja merupakan sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh individu maupun sekelompok individu, selama periode waktu tertentu dalam kegiatan normal.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitiannya kuantitatif yakni peneliti melakukan pengamatan yang dapat dikuantifikasi (diubah dalam bentuk angka) dan kemudian menganalisis angka-angka tersebut (West & Turner, 2021: 77). Jadi, dari jawaban skala likert pada lembar kuesioner penelitian akan diubah dalam bentuk angka-angka yang selanjutnya akan dihitung menggunakan aplikasi statistik.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah seluruh subjek yang diteliti dan sampel adalah sebagian dari populasi yang akan diteliti (Sahir, 2022: 34). Populasi karyawan di PT Carsome Alam Sutera sebanyak 50 orang.

Sampel

Sampel adalah sebagian anggota populasi yang diambil dengan menggunakan teknik pengambilan sampling (Hardani et al., 2020: 362). Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini yakni sampling jenuh dilakukan jika anggota populasi terlalu sedikit, oleh sebab itu

semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian (Sahir, 2022: 34). Sensus adalah keseluruhan jumlah populasi yang menarik dijadikan sampel penelitian (Cooper & Schindler, 2014: 338). Sampling jenuh disebut juga populasi total adalah suatu teknik penentuan sampel jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Carsel, 2018: 96).

Alasan menggunakan sampling jenuh atau total sampling dikarenakan jumlah populasi karyawan yang tidak terlalu besar, maka ukuran sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 karyawan. Maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh atau total sampling.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen Data

Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menilai sejauh mana butir-butir instrumen mampu mengukur konstruk yang dimaksud dalam penelitian ini, yang mencakup tiga variabel utama: *Work-life balance*, *Beban Kerja*, dan *Kepuasan Kerja*. Pengujian dilakukan terhadap 50 responden, dengan menggunakan teknik korelasi Pearson antara skor item dan skor total variabel. Kriteria validitas ditentukan berdasarkan nilai *r tabel* sebesar 0,279 ($\alpha = 0,05$; $n = 50$).

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk menilai konsistensi internal dari instrumen penelitian, yaitu sejauh mana item-item dalam satu konstruk menghasilkan hasil yang stabil dan konsisten. Semakin tinggi nilai reliabilitas, semakin dapat diandalkan instrumen tersebut untuk mengukur variabel yang dimaksud.

Metode yang digunakan yakni Cronbach's Alpha (α) adalah indeks statistik yang digunakan untuk mengukur reliabilitas internal. Nilai α berkisar antara 0 hingga 1.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Data

Tabel Error! No text of specified style in document..**5 Tests of Normality**

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
<i>Work-life balance</i>	.109	50	.195	.951	50	.037
Beban Kerja	.104	50	.200*	.972	50	.282
Kepuasan Kerja Karyawan	.098	50	.200*	.972	50	.271
*. This is a lower bound of the true significance.						
a. Lilliefors Significance Correction						

Sumber: pengolahan data SPSS (Oktober, 2025)

Berdasarkan hasil temuan data penelitian pada tabel di atas, dapat diketahui dengan jelas yakni *work-life balance* dari hasil uji Kolmogorov-Smirnov diperoleh nilai Sig. 0,195 yang ternyata lebih besar dari Sig. 0,05, artinya data penelitian berdistribusi normal. Selanjutnya pada variabel beban kerja diperoleh nilai Sig. 0,200* yang lebih lebih besar dari Sig. 0,05 diartikan data berdistribusi normal, begitu pula pada variabel kepuasan kerja karyawan dari hasil uji Kolmogorov-Smirnov diperoleh nilai Sig. 0,200* yang lebih lebih besar dari Sig. 0,05 diartikan data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel Error! No text of specified style in document..**6 Uji Multikolinearitas**

	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
<i>Work-life balance</i>	.711	1.406
Beban Kerja	.711	1.406

Sumber: pengolahan data SPSS (Oktober, 2025)

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mendeteksi apakah terdapat korelasi antar residual (kesalahan prediksi) dalam model regresi.

Tabel Error! No text of specified style in document..7 Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.652 ^a	.425	.401	4.015	2.529
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, <i>Work-life balance</i>					
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan					

Sumber: pengolahan data SPSS (Oktober, 2025)

Berdasarkan tabel output “Model Summary” di atas, diketahui nilai Durbin-Watson (d) adalah sebesar 2,529. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel durbin watson pada signifikansi 5% dengan rumus ($k' ; N$). k' adalah jumlah variabel independen adalah 2 atau $k=2$, sementara jumlah sampel atau $N=50$, maka ($k' ; N$)=(2 ; 50). Angka ($k' ; N$)=(2 ; 50) ini kemudian dilihat pada distribusi nilai tabel durbin watson pada signifikansi 5% sebagaimana gambar

Uji Heteroskedastisitas

Tabel Error! No text of specified style in document..8 Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2.880	3.125		.921
	<i>Work-life balance</i>	.128	.079	.270	.112
	Beban Kerja	-.136	.082	-.278	.102
a. Dependent Variable: Abs Res					

Sumber: pengolahan data SPSS (Oktober, 2025)

Berdasarkan hasil uji Glejser, diperoleh hasil *work-life balance* (sig. 0,112) dan beban kerja (sig. 0,102) yang lebih besar dari $> 0,05$, ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan dari kedua variabel terhadap nilai absolut residual. Dengan demikian dapat diartikan tidak ditemukan indikasi heteroskedastisitas dalam model regresi. Atau dengan perkataan lain asumsi klasik mengenai homoskedastisitas terpenuhi, dan model regresi dapat dianggap stabil dan reliabel dalam hal varian residual. Secara metodologis, ini memperkuat validitas inferensial dari model regresi yang digunakan, karena standar error tidak bias akibat fluktuasi residual.

Uji Hipotesis

Tabel Error! No text of specified style in document..9 Hasil uji t pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan Carsome Alam Sutera Kota Tangerang Selatan

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	11.744	5.094		.026
	<i>Work-life balance</i>	.621	.120	.599	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber: pengolahan data SPSS (Oktober, 2025)

Berdasarkan hasil temuan data penelitian pada tabel di atas, dapat diketahui hasil uji t yakni pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan Carsome Alam Sutera Kota Tangerang Selatan, didapat nilai t hitung sebesar 5,186 dan Sig. 0,000. Dikarenakan nilai Sig. $0,000 < 0,05$ atau bisa juga dilihat pada hasil t hitung ($5,186 > t$ tabel (2,010)) maka dapat diartikan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Carsome Alam Sutera Kota Tangerang Selatan. Dengan demikian hipotesis H1 diterima.

Tabel Error! No text of specified style in document..10 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	561.211	2	280.606	17.404	.000 ^b
	Residual	757.769	47	16.123		
	Total	1318.980	49			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, <i>Work-life balance</i>						

Sumber: pengolahan data SPSS (Oktober, 2025)

Mengacu temuan data penelitian pada tabel di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut: hasil uji ANOVA menunjukkan pengaruh *work-life balance* dan beban kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan Carsome Alam Sutera Kota Tangerang Selatan, diperoleh nilai F hitung sebesar 17,404 dan Sig. 0,000. Dikarenakan nilai Sig. 0,000 < 0,05 atau bisa juga dilihat dari hasil F hitung (17,404) > F tabel (3,20) maka dapat diartikan bahwa *work-life balance* dan beban kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Carsome Alam Sutera Kota Tangerang Selatan. Dengan demikian hipotesis H3 diterima.

Pembahasan Penelitian

Pembahasan dalam penelitian ini bertujuan untuk menginterpretasikan hasil analisis data secara mendalam, serta mengaitkannya dengan teori-teori yang relevan mengenai kepuasan kerja, *work-life balance*, dan beban kerja. Berdasarkan hasil pengolahan data yang diperoleh dari karyawan Carsome Alam Sutera, maka dapat diuraikan pembahasan penelitian sebagai berikut:

1. Pengaruh *work-life balance* secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan Carsome Alam Sutera Kota Tangerang Selatan

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan Carsome Alam Sutera Kota Tangerang Selatan, ini dibuktikan dari uji t hitung (5,186) > t tabel (2,010), maka hipotesis H1 diterima. Kemudian, untuk mengetahui kekuatan hubungan dapat dilihat dari hasil koefisien korelasi yakni r hitung (r = 0,599), yang berada pada rentang antara 0,41 – 0,60 termasuk kategori hubungan sedang (Hair et al., 2017: 323). Lalu untuk persamaan regresi linearnya yakni $\hat{Y} = 11,744 + 0,621X_1$ besarnya nilai koefisien regresi untuk *work-life balance* (B = 0,621) menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu poin dalam *work-life balance* akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,621 poin.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Fadilla dan Assyofa (2022). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana *work-life balance* dan beban kerja memengaruhi kepuasan kerja karyawan bagian departemen proyek di PT. Pesona Mitra Kembar Mas Bandung. Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 16% ($R^2 = 0,160$; Sig. = 0,001). Selaras dengan temuan penelitian Susanti, Widagdo, & Dahliani (2024), diketahui bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh paling kuat dan signifikan terhadap kepuasan kerja ($\beta = 0,536$; Sig. = 0,001). *Work-life balance* mencerminkan kemampuan karyawan untuk menyeimbangkan tanggung jawab profesional dan kehidupan pribadi. Ketika keseimbangan ini tercapai, karyawan merasa lebih tenang, tidak tertekan, dan memiliki kontrol atas waktu dan energi mereka. Hal ini berdampak langsung pada kepuasan kerja karena karyawan tidak merasa terjebak dalam tuntutan kerja yang berlebihan, karyawan memiliki waktu untuk keluarga, hobi, dan pemulihan mental dan Beban stres berkurang sehingga suasana kerja menjadi lebih positif. Didukung pula penelitian terdahulu temuan penelitian oleh Permadi, dkk (2023), diketahui bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat, dengan nilai t-statistik sebesar 2,585 dan p-value 0,005. *Work-life balance* mencerminkan kemampuan individu untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan sosial. Dalam konteks profesi perawat, yang memiliki jam kerja bergilir (shift pagi, siang, malam) dan intensitas

interaksi tinggi dengan pasien, keseimbangan ini menjadi krusial. Ketika perawat mampu mengatur waktu untuk keluarga, istirahat, dan aktivitas pribadi, mereka cenderung merasa lebih tenang dan stabil secara emosional, mengurangi stres dan kelelahan kerja, dan meningkatkan kepuasan terhadap pekerjaan yang dijalani.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* (WLB) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Carsome Alam Sutera Kota Tangerang Selatan. Temuan ini didukung oleh data empiris yang menunjukkan bahwa seluruh indikator *work-life balance* berada dalam kategori *Sangat Baik* (SB), dengan nilai *mean skor* berkisar antara 3,64 hingga 4,58. Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas karyawan merasakan keseimbangan yang optimal antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Secara teoritis, individu yang mampu menjalankan peran kerja dan peran keluarga secara seimbang akan mengalami peningkatan kesejahteraan psikologis. Di Carsome, indikator seperti “menyisihkan waktu untuk keluarga” dan “menyisihkan waktu untuk aktivitas lain” menunjukkan bahwa karyawan memiliki ruang untuk menjalankan peran sosial di luar pekerjaan, yang berdampak positif terhadap kepuasan kerja.

Work-life balance berfungsi sebagai *personal resource* yang membantu karyawan mengatasi tekanan kerja dan menghindari burnout. Indikator seperti “tidak stres terhadap perusahaan” dan “tanggung jawab antara keluarga dan pekerjaan” mencerminkan bahwa keseimbangan hidup berperan sebagai pelindung psikologis yang memperkuat kepuasan kerja. Karyawan yang merasa hidupnya seimbang cenderung memiliki keterikatan emosional terhadap organisasi. Di Carsome, hal ini tercermin dalam indikator “komitmen terhadap pekerjaan” dan “kontribusi kerja tinggi”, yang menunjukkan bahwa WLB memperkuat loyalitas dan motivasi intrinsik karyawan.

Secara keseluruhan, *work-life balance* terbukti bukan hanya sebagai faktor pendukung, melainkan sebagai determinan utama dalam membentuk kepuasan kerja. Karyawan yang merasakan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan cenderung lebih puas, lebih produktif, dan lebih loyal terhadap organisasi. Temuan ini memberikan implikasi penting bagi manajemen Carsome untuk terus mempertahankan dan meningkatkan kebijakan yang mendukung *work-life balance* sebagai strategi peningkatan kesejahteraan dan kinerja karyawan.

2. Pengaruh beban kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan Carsome Alam Sutera Kota Tangerang Selatan

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan beban kerja dengan kepuasan kerja karyawan Carsome Alam Sutera Kota Tangerang Selatan, hal ini dibuktikan dari uji t hitung ($4,436 > t$ tabel ($2,010$), maka hipotesis H_2 diterima. Kemudian, untuk mengetahui kekuatan hubungan dapat dilihat dari hasil koefisien korelasi yakni r hitung ($r = 0,539$), yang berada pada rentang antara $0,41 - 0,60$ termasuk kategori hubungan sedang (Hair et al., 2017:323). Lalu, dari hasil uji koefisien regresi pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan menghasilkan persamaan regresi yakni $\hat{Y} = 15,996 + 0,579X_2$ besarnya nilai koefisien regresi untuk beban kerja ($B = 0,579$) menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu poin dalam beban kerja akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,579 poin.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Syifa Fadilla dan Allya Roosallyn Assyofa (2022). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana *work-life balance* dan beban kerja memengaruhi kepuasan kerja karyawan bagian departemen proyek di PT. Pesona Mitra Kembar Mas Bandung. Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 13,7% ($R^2 = 0,137$; Sig. = 0,002). Selaras dengan temuan penelitian (Novita & Prapanca, 2023) ditemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Begitu pula, penelitian terdahulu I Komang Oka Permadi, Diputra, & Sanjiwani (2023) ditemukan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Carsome Alam Sutera Kota Tangerang Selatan. Temuan ini didukung oleh data empiris yang menunjukkan bahwa mayoritas indikator terkait beban kerja berada dalam kategori Baik (B), dengan nilai mean skor berkisar antara 3,20 hingga 4,28. Meskipun tidak mencapai kategori Sangat Baik, konsistensi skor di atas ambang batas menunjukkan bahwa karyawan mampu mengelola beban kerja secara adaptif dan produktif. Secara teoritis, yang membedakan antara beban kerja yang menantang (*challenge stressors*) dan yang menghambat (*hindrance stressors*). Di Carsome, indikator seperti “pekerjaan menantang”, “pekerjaan menarik”, dan “kesempatan berkembang” menunjukkan bahwa beban kerja dipersepsikan sebagai tantangan yang memotivasi, bukan sebagai hambatan. Beban kerja yang menantang dapat meningkatkan keterlibatan kerja dan kepuasan karena karyawan merasa kompeten dan berkembang. Lebih lanjut, beban kerja yang sesuai dengan keterampilan dan kemampuan individu akan meningkatkan experienced meaningfulness dalam pekerjaan. Di Carsome, indikator seperti “pekerjaan sesuai keterampilan” dan “pekerjaan sesuai kemampuan” menunjukkan bahwa beban kerja dialokasikan secara tepat, sehingga karyawan merasa pekerjaan mereka relevan dan bermakna. Individu yang mampu menyelesaikan tugas-tugas berat akan mengalami peningkatan rasa percaya diri dan kepuasan kerja. Indikator seperti “responden sabar menghadapi tuntutan” dan “volume pekerjaan tidak membuat stres” menunjukkan bahwa karyawan Carsome memiliki ketahanan psikologis yang baik dalam menghadapi beban kerja. Target kerja yang jelas dan menantang dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan. Di Carsome, indikator “target pekerjaan tinggi” dan “selalu mencapai KPI” menunjukkan bahwa beban kerja diarahkan pada pencapaian yang terukur, yang memperkuat rasa pencapaian dan kepuasan kerja.

Secara keseluruhan, beban kerja yang terstruktur, menantang, dan sesuai dengan kapasitas individu terbukti mampu meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan Carsome tidak hanya mampu menyelesaikan tugas-tugas berat, tetapi juga merasa pekerjaan mereka bermakna, berkembang, dan berdampak. Temuan ini memberikan implikasi penting bagi manajemen untuk terus mengelola beban kerja secara strategis, dengan mempertimbangkan aspek tantangan, kapasitas, dan dukungan organisasi.

3. Pengaruh *work-life balance* dan beban kerja, secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Carsome Alam Sutera Kota Tangerang Selatan

Dari hasil penghitungan uji F, diperoleh F hitung sebesar 17,404 dan Sig. 0,000. Dikarenakan nilai Sig. 0,000 < 0,05 atau bisa juga dilihat dari hasil F hitung (17,404) > F tabel (3,20) maka dapat diartikan bahwa *work-life balance* dan beban kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Carsome Alam Sutera Kota Tangerang Selatan. Dengan demikian hipotesis H3 diterima. Lalu, hasil persamaan regresi linear bergandanya yakni $Y = 6,476 + 0,451X_1 + 0,328X_2$; dan hasil koefisien determinasi diperoleh kepuasan kerja karyawan 42,5% dan sisanya, 57,5%, dijelaskan oleh faktor lain di luar model, seperti gaya kepemimpinan, kompensasi, budaya kerja, kondisi eksternal, lingkungan kerja, kompensasi, disiplin kerja.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Syifa Fadilla dan Allya Roosallyn Assyofa (2022), yang hasil temuan penelitiannya menunjukkan bahwa secara simultan, *work-life balance* dan beban kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 22,4% ($R^2 = 0,224$; Sig. = 0,000). Meskipun kontribusinya tergolong lemah, hasil ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama tetap menjadi faktor penting dalam membentuk kepuasan kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* (WLB) dan beban kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Carsome Alam Sutera Kota Tangerang Selatan. Temuan ini diperkuat oleh data survei yang menunjukkan bahwa seluruh indikator WLB berada dalam kategori *Sangat Baik* (SB), dengan *mean skor* berkisar antara 3,64 hingga 4,58, sementara indikator beban kerja berada dalam

kategori *Baik* (B), dengan *mean skor* antara 3,20 hingga 4,28. Secara statistik, hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut berkontribusi secara bersamaan dalam membentuk persepsi positif terhadap pekerjaan. Secara teoritis, hubungan simultan antara WLB dan beban kerja terhadap kepuasan kerja dapat dijelaskan melalui integrasi beberapa model psikologi kerja dan organisasi. WLB berfungsi sebagai *personal resource* yang membantu karyawan mengelola tuntutan kerja (beban kerja) secara lebih efektif. Ketika beban kerja tinggi, tetapi karyawan memiliki keseimbangan hidup yang baik, maka risiko stres kerja dapat ditekan, dan kepuasan kerja meningkat. Di Carsome, indikator seperti “tidak stres terhadap perusahaan” dan “tanggung jawab antara keluarga dan pekerjaan” menunjukkan bahwa WLB berperan sebagai penyeimbang terhadap intensitas beban kerja. beban kerja yang dipersepsikan sebagai tantangan (bukan hambatan) dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Di Carsome, indikator seperti “pekerjaan menantang”, “kesempatan berkembang”, dan “selalu mencapai KPI” menunjukkan bahwa beban kerja dialami sebagai stimulus positif yang mendorong pencapaian. Ketika tantangan kerja ini diimbangi dengan WLB yang baik, maka karyawan tidak hanya merasa mampu, tetapi juga merasa dihargai dan sejahtera. Kepuasan kerja meningkat ketika kebutuhan dasar seperti otonomi, kompetensi, dan keterhubungan terpenuhi. WLB memberikan ruang bagi otonomi dan keterhubungan sosial, sementara beban kerja yang sesuai dengan kemampuan memberikan rasa kompetensi. Di Carsome, indikator seperti “pekerjaan sesuai keterampilan” dan “menyisihkan waktu untuk keluarga” menunjukkan bahwa kedua variabel ini saling melengkapi dalam memenuhi kebutuhan psikologis karyawan.

karyawan yang merasa hidupnya seimbang dan pekerjaannya bermakna akan menunjukkan komitmen emosional terhadap organisasi. Di Carsome, indikator “komitmen terhadap pekerjaan” dan “kontribusi kerja tinggi” menunjukkan bahwa WLB dan beban kerja secara simultan memperkuat loyalitas dan kepuasan kerja.

Secara keseluruhan, temuan ini menunjukkan bahwa WLB dan beban kerja bukanlah dua variabel yang saling bertentangan, melainkan saling melengkapi. Ketika organisasi mampu menciptakan keseimbangan hidup yang sehat dan mengelola beban kerja secara strategis, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat secara signifikan. Implikasi praktis dari temuan ini adalah pentingnya integrasi kebijakan WLB dan manajemen beban kerja dalam strategi sumber daya manusia untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif, sehat, dan berkelanjutan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan temuan data penelitian pengujian hipotesis dan pembahasan penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil uji hipotesis hasil pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan Carsome Alam Sutera Kota Tangerang Selatan didapat nilai t hitung ($5,186$) $>$ t tabel ($2,010$), menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Carsome Alam Sutera, maka hipotesis H1 diterima. Besarnya kekuatan hubungan koefisien korelasi didapat r hitung ($r = 0,599$) termasuk kategori hubungan sedang, dan hasil persamaan regresi $\hat{Y} = 11,744 + 0,621X_1$ Artinya semakin ditingkatkan *work-life balance* maka akan semakin meningkat kepuasan kerja karyawan Carsome Alam Sutera Kota Tangerang Selatan. Indikator *work-life balance* berada dalam kategori sangat baik, mencerminkan kondisi psikologis yang stabil, keterikatan emosional terhadap pekerjaan, serta loyalitas terhadap organisasi. Temuan ini menegaskan bahwa *work-life balance* merupakan faktor kunci dalam membentuk kepuasan kerja.
2. Dari hasil uji hipotesis hasil pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Carsome Alam Sutera Kota Tangerang Selatan, didapat nilai t hitung ($4,436$) $>$ t tabel ($2,010$), maka hipotesis H2 diterima. Besarnya kekuatan hubungan koefisien korelasi r hitung ($r = 0,539$) termasuk kategori hubungan sedang dengan nilai persamaan regresi $\hat{Y} = 15,996 + 0,579X_2$ artinya setiap peningkatan satu poin dalam beban kerja akan meningkatkan

kepuasan kerja karyawan sebesar 0,579 poin. Karyawan memandang beban kerja sebagai tantangan yang memotivasi, bukan hambatan, sehingga mendorong keterlibatan, rasa percaya diri, dan pencapaian kerja yang bermakna. Temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan beban kerja secara strategis oleh manajemen untuk mendukung kesejahteraan dan kinerja karyawan.

3. Dari hasil uji hipotesis pengaruh *work-life balance* dan beban kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Carsome Alam Sutera Kota Tangerang Selatan, dengan hasil persamaan regresi linear bergandanya yakni $Y = 6,476 + 0,451X_1 + 0,328X_2$; dari hasil uji F diperoleh F hitung (17,404) > F tabel (3,20) dengan demikian hipotesis H3 diterima. Artinya bahwa *work-life balance* memberikan stabilitas psikologis dan ruang bagi karyawan untuk menjalankan peran sosial, sementara beban kerja yang menantang dan sesuai kapasitas mendorong rasa pencapaian dan keterlibatan kerja. Ketika keduanya dikelola secara seimbang, karyawan cenderung merasa puas, termotivasi, dan loyal terhadap organisasi. Besarnya tingkat kepuasan kerja karyawan Carsome Alam Sutera diperoleh 42,5% dan sisanya 57,5%, dijelaskan oleh faktor lain di luar model, seperti gaya kepemimpinan, kompensasi, budaya kerja, kondisi eksternal, lingkungan kerja, kompensasi, disiplin kerja.

Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian hanya dilakukan di Carsome Alam Sutera, Kota Tangerang Selatan, sehingga hasilnya belum tentu dapat digeneralisasi ke cabang Carsome lain atau perusahaan lain dengan karakteristik berbeda.
2. Penelitian hanya menguji dua variabel independen (*work-life balance* dan beban kerja), padahal kepuasan kerja juga dapat dipengaruhi oleh faktor lain seperti gaya kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja.
3. Faktor-faktor seperti usia, jenis kelamin, status pernikahan, dan lama bekerja tidak dianalisis sebagai variabel moderator, padahal bisa memengaruhi persepsi terhadap *work-life balance* dan beban kerja.

Saran

Berdasarkan hasil temuan data penelitian pada distribusi frekuensi *work-life balance*, beban kerja, dan kepuasan kerja yang masih menghasilkan nilai mean rendah, maka dapat diberikan saran penelitian sebagai berikut:

1. Pada variabel *work-life balance*, ada satu indikator yang menghasilkan nilai mean rendah (3,64) yaitu pada pernyataan no. 7 mengenai responden merasa gaji dan fasilitas yang diterimanya mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Padahal sesungguhnya responden masih belum merasakan puas dengan apa yang didapatnya. Maka saran penelitian ini: sebaiknya manajemen perusahaan mengintegrasikan kebijakan kompensasi dan fasilitas ke dalam strategi keseimbangan kerja-hidup, bukan hanya sebagai insentif finansial. Manajemen perusahaan harus dapat menunjukkan bahwa gaji dan fasilitas yang memadai dapat mengurangi tekanan eksternal (misalnya biaya transportasi, *childcare*, atau kebutuhan pribadi) sehingga karyawan lebih leluasa menjalani kehidupan pribadi.
2. Pada variabel beban kerja, ada satu indikator yang menghasilkan nilai mean (3,20) yaitu pada pernyataan no. 6 mengenai volume/jumlah pekerjaan yang begitu banyak tidak sebanding dengan waktu kerja. Maka dapat diberikan saran penelitian: sebaiknya manajemen perusahaan membuat jadwal pekerjaan, lalu menetapkan batas waktu untuk menyelesaikan tugas agar tidak terus bergeser ke hari berikutnya. Kemudian, identifikasi tugas yang bisa didelegasikan ke rekan kerja atau tim.
3. Pada variabel kepuasan kerja karyawan, ada satu indikator yang menghasilkan nilai mean (3,40) yaitu pada pernyataan no. 1 mengenai gaji sesuai dengan jenis pekerjaan. Maka dapat diberikan saran penelitian: sebaiknya manajemen menerapkan sistem kompensasi/gaji berbasis kinerja dan kontribusi nyata, bukan hanya jabatan, lalu manajemen bersama karyawan menyusun kebijakan kompensasi yang transparan, termasuk kriteria kenaikan gaji, tunjangan, dan insentif. Selanjutnya, manajemen mengkomunikasikan secara terbuka bagaimana gaji ditentukan berdasarkan tanggung jawab, risiko kerja, dan kontribusi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhitya, T., Suwari, S., & Wirayudha, A. (2024). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 4(1), 34–40. <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v4i1.9996>
- Amanah, D. S., Purwanti, R. S., & Lestari, M. N. (2023). Pengaruh *Work-life balance* dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja (Suatu Studi pada Kantor Bappeda Kabupaten Ciamis). *Business Management And Entrepreneurship Journal*, 5(1), 1–10. Retrieved from <https://jurnal.unigal.ac.id/bmej/article/view/5866/8684>
- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. W. M. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Balathandayutham, P., & Muralidharan, V. (2021). an Introductory Review About Defence Management: a Conceptual Framework. *International Journal of Research -GRANTHAALAYAH*, 9(6), 30–35. <https://doi.org/10.29121/granthaalayah.v9.i6.2021.3978>
- Budiono, A. (2025). *Dasar-dasar sumber daya manusia (pendekatan lingkungan organisasi)*. Sumedang: CV Mega Press Nusantara.
- Bungin, B. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik serta Ilmu-Ilmu Sosial lainnya* (9th ed.). Jakarta: Kencana.
- Carsel, S. (2018). *Metodologi Penelitian Kesehatan dan Pendidikan*. Yogyakarta: Penebar Media Pustaka.
- Charry, K., Coussement, K., Demoulin, N., & Heuvinck, N. (2016). *Marketing Research with IBM® Statistics : A Practical Guide*. New York: Routledge.
- Connolly, P. (2023). *Quantitative Data Analysis in Education A Critical Introduction Using SPSS*. USA: Routledge.
- Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2014). *Business Research Methods* (12th ed.). New York: The McGraw-Hill/Irwin.
- Cronk, B. C. (2023). *How to Use SPSS®: A Step-By-Step Guide to Analysis and Interpretation*. New York: Routledge.
- Dessler, G. (2022). *Human Resource Management* (16th ed.). New York: Pearson Education, Inc.
- Drydakis, N. (2017). Trans employees, transitioning, and job satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 1–16. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.09.003>
- Durianto, D., Sugiarto, & Sitinjak, T. (2022). *Strategi Menaklukkan Pasar Melalui Riset Ekuisitas & Perilaku Merk*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Fadilla, S., & Assyofa, A. R. (2022). Pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 49–56. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v2i2.1523>
- Fauziah, A. (2022). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. In *UISU Press*. Medan: UISU Press. <https://doi.org/10.31332/munazzam.v1i1.3533>
- Field, A. (2023). *Discovering statistics using SPSS (and sex and drugs and rock “n” roll)*. London: Sage Publications, Inc.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: BPFE Universitas Diponegoro.

- Groebner, D. F., Shannon, P. W., & Fry, P. C. (2024). *Business Statistics A Decision-Making Approach* (9th ed.). England: Pearson Education Limited.
- Hair, J. F., Celsi, M., Ortinau, D. J., & Bush, R. P. (2024). *Essentials of Marketing Research* (4th ed.). United States of America: McGraw-Hill Education.
- Hamdi, A. S., & Bahrudin, E. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Hardani, Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., & Ustiawaty, J. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Group.
- Hardani, Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., ... Istiqomah, R. R. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Group Yogyakarta.
- Hikmawati, F. (2020). *Metodologi Penelitian*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Janie, D. N. A. (2021). Statistik Deskriptif & Regresi Linier Berganda Dengan SPSS. In *Semarang University Press*. Semarang: Semarang University Press.
- Jones, G. R., & George, J. M. (2018). *Contemporary Management*. United States of America: McGraw-Hill Education.
- Kamsidik, Irmal, & Kartika, Y. (2025). Pengaruh Beban Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Utama Fatmawati. *Indonesian Journal of Economy, Business, Entrepreneurship and Finance*, 5(2), 363–372. Retrieved from <https://doi.org/10.53067/ijebef>
- Kanchana, L., & Jayathilaka, R. (2023). Factors impacting employee turnover intentions among professionals in Sri Lankan startups. *PLoS ONE*, 18(2 February), 1–20. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0281729>
- Koesomowidjojo. (2017). *Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Leuhery, F. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Medan: PT Media Penerbit Indonesia.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., & Rahayu, P. P. (2021). Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja. In R. Watrionthos (Ed.), *Albert of Aachen's History of the Journey to Jerusalem*. Jakarta: Yayasan Kita Menulis. <https://doi.org/10.4324/9781315233215-10>
- Muin, A. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi.
- Noor, J. (2017). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi & Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana.
- Novita, S., & Prapanca, D. (2023). Pengaruh Kelelahan Kerja , Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Homecare Medis. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Pendidikan (JEBP)*, 3(4), 265–275. <https://doi.org/10.17977/um066v3i42023p265-275>
- Nurmala, Kasran, M., & Basir, A. (2024). The Effect of *Work-life balance* and Work Environment on Employee Job Satisfaction at PT Honda Sanggar Laut Palopo. *Al-Kharaj: Journal of Islamic Economic and Business*, 4(2), 445–458. <https://doi.org/10.52970/grdis.v4i2.658>
- Pallant, J. (2022). *SPSS Survival Manual: A step by step guide to data analysis using SPSS*. Australia: Allen & Unwin.
- Pathiranage, T., Tham, J., & Khatibi, A. (2024). Working Environment and Workload towards the Job Satisfaction: A Study of Non-Academic Administrative Officers of State Higher Education Institutions in Sri Lanka. *International Journal of Religion*, 3(4), 2188–2201. <https://doi.org/10.62754/joe.v3i4.3744>

- Permadi, I. K. O., Diputra, I. K. S., & Sanjiwani, P. A. P. (2023). The Effect of *Work-life balance* and Workload on Job Satisfaction to Affect Nurse Performance. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 7(2), 884–891. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v7i2.1150>
- Priyono, & Marnis. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Rahayu, N. M. F., Darmita, M. Y., & Oktaviani, L. (2024). Pengaruh Work Life Balance, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT Ciomas Adisatwa Di Kabupaten Badung). *Journal Research of Management*, 6(1), 89–99. <https://doi.org/10.51713/jarma.2024.6128>
- Ramdhani, D. Y., & Rasto, D. (2021). Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) Sebagai Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Work Life Balance As a Factor Affecting Employee Performance). *Jurnal MANAJERIAL*, 20(1), 98–106. <https://doi.org/10.17509/manajerial.v20i1.29670>
- Rasyid, M. A., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4698>
- Rezeki, F., Yusup, M., Haslinah, & Pratiwi, E. A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
- Rivaldi Erwilfan, Aminuddin Irfani, & Aditya Wirayudha. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan *Work-life balance* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Megacipta Nusantara Enginnering. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 4(1), 479–484. <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v4i1.11163>
- Rohman, A. (2017). *Dasar-Dasar Manajemen*. Malang: CV. Cita Intrans Selaras. Retrieved from <https://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/6350/Bab2.pdf?sequence=11>
- Sahir, S. H. (2022). *Metodologi Penelitian*. Medan: KBM Indonesia.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2023). *Research methods for business: a skill-building approach*. United Kingdom: John Wiley & Sons, Incorporated.
- Sembiring, tamaulina B., Irmawati, Sabir, M., & Tjahyadi, I. (2023). *Buku Ajar Metodologi Penelitian (Teori dan Praktik)*. Karawang: Saba Jaya Publisher.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sundari, F., & Andi, D. (2025). Pengaruh *Work-life balance* Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yoshinoya Di Jakarta Pusat Cabang Plaza Kenari, Plaza Atrium, BNI 46 Dan Grand Indonesia. *Jurnal Penelitian Terapan Ilmu Multidisiplin*, 1(3), 1–9. Retrieved from <https://jurnal.portalpublikasi.id/index.php/JPTIM>
- Susanti, S., Widagdo, S., & Dahliani, Y. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja, Beban Kerja, Dan *Work-life balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Mega Finance Cabang Jember. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Manajemen Keuangan*, 5(1), 66–82. Retrieved from <https://doi.org/10.31967/prodimanajemen.v5i1.1106>
- Sutanti, Y. C., & Widayati, N. (2022). Pengaruh efikasi diri, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen TSM*, 2(2), 317–328. Retrieved from <http://jurnaltsm.id/index.php/EJMTSM>
- Sutikno, M. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention

- Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Delta Dunia Sandang Textil). *Prosiding Konferensi Ilmiah Mahasiswa UNISSULA (KIMU)* 3, 450–473. Retrieved from <https://jurnal.unissula.ac.id/index.php/kimue/article/view/9874/4878>
- Syahputra, R. D., & Aslami, N. (2023). Prinsip-Prinsip Utama Manajemen George R. Terry. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 1(3), 51–61. <https://doi.org/10.55606/makreju.v1i3.1615>
- Wahyudi. (2025). Membangun Kepuasan Kerja Dosen: Sinergi antara Gaya Kepemimpinan dan Strategi Kompensasi. *Jurnal Kepegawaian Dan Organisasi*, 4(1), 1–10. Retrieved from <https://doi.org/10.37481/jmh.v5i2.1442>
- West, R., & Turner, L. H. (2021). *Introducing Communication Theory : Analysis And Application*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Widianti, P., & Herlina, H. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Economic and Business (IJEBS)*, 1(2), 81–92. Retrieved from <https://doi.org/10.58818/ijeb.v1i2.30>
- Yukl, G. (2024). *Leadership in Organizations* (7th ed.). Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.1016/j.bpj.2015.06.056> <https://academic.oup.com/bioinformatics/article-abstract/34/13/2201/4852827> <https://semisupervised-3254828305.semisupervised.ppt> <http://dx.doi.org/10.1016/j.str.2013.02.005> <http://dx.doi.org/10.1016/j.str.2013.02.005>
- Yusuf, A. M. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana..