

Pengaruh Beban Kerja Dan Worklife Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kota Palembang

Diva Amanda Kurniawan

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Indo Global Mandiri, Palembang, Indonesia
Jl. Jend. Sudirman Km.4 No. 62, 20 Ilir D. IV, Kec. Ilir Tim. I, Kota Palembang, Sumatera Selatan
2020510084@students.uigm.ac.id

Muhammad Kurniawan

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Indo Global Mandiri, Palembang, Indonesia
Jl. Jend. Sudirman Km.4 No. 62, 20 Ilir D. IV, Kec. Ilir Tim. I, Kota Palembang, Sumatera Selatan
kurniawan@uigm.ac.id

Try Wulandari

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Indo Global Mandiri, Palembang, Indonesia
Jl. Jend. Sudirman Km.4 No. 62, 20 Ilir D. IV, Kec. Ilir Tim. I, Kota Palembang, Sumatera Selatan
wulan@uigm.ac.id

Article's History:

Received 8 February 2024; Received in revised form 15 February 2024; Accepted 1 March 2024; Published 1 April 2024. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

Suggested Citation:

Kurniawan, D. A., Kurniawan, M., & Wulandary, T. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Worklife Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kota Palembang. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi). JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 10 (2). 1241-1251. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i2.2308>

Abstrak:

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja dan *worklife balance* terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kota Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang terdaftar di dinas kepemudaan dan olahraga kota palembang yang berjumlah sebanyak 80 orang dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh jadi semua jumlah populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 80 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Validitas dan Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Regresi Berganda, Uji t dan Uji F, dan Koefisien Determinasi dan Koefisien Korelasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS versi 22.0 for windows. Secara parsial diketahui bahwa beban kerja dan *worklife balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kota Palembang. Secara simultan diketahui beban kerja dan *worklife balance* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kota Palembang.

Keywords: Beban Kerja, *Worklife Balance* dan Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu aspek penting atau *essential* dalam sebuah perusahaan. Menurut Nksen, A., *et al* (2021) sumber daya manusia berperan sebagai faktor yang dibutuhkan untuk menjalankan organisasi, karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Jika organisasi ingin mencapai kepuasan kerja maka beban kerja dan *worklife balance* harus diperhatikan, adapun salah satu bentuk dari organisasi ialah instansi pemerintahan. Diperlukan strategi untuk mengelola sumber daya manusia agar dapat mencapai tujuannya, instansi pemerintahan yang dimaksud adalah Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Palembang. Pegawai seringkali menghadapi tekanan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang

kompleks dalam batas waktu yang ketat mengakibatkan jam kerja yang panjang dan kerja lembur yang berlebihan. Pegawai yang mengalami beban kerja yang tinggi mungkin kesulitan dalam mengalokasikan waktu yang cukup untuk kehidupan pribadinya. Beban kerja yang tinggi dan ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dapat berkontribusi pada penurunan tingkat kepuasan kerja pegawai. Ketika pegawai merasa terlalu terbebani atau tidak memiliki waktu untuk menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan, mereka cenderung merasa kurang puas dengan pekerjaan mereka.

TINJAUAN PUSTAKA

Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi, karena sumber daya manusia merupakan perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Menurut Ali (2021) sumber daya manusia mengarah kepada seluruh pekerja yang bekerja pada perusahaan dan merupakan asset penting dalam menjalankan kegiatan dan mencapai tujuan perusahaan. Menurutnya, sumber daya manusia sangat bermanfaat bagi setiap organisasi dan institusi.

Beban Kerja

Sulastris (2020) Beban kerja adalah situasi di mana pekerjaan memiliki deskripsi tugas yang harus diselesaikan dalam batas waktu yang ditentukan. Menurut Wahdaniah (2018) beban kerja merupakan beban dari aktivitas fisik, mental dan sosial yang harus dijalankan oleh seseorang dalam batas waktu tertentu, disesuaikan dengan kemampuan fisik dan keterbatasan pekerja yang menghadapi beban kerja tersebut.

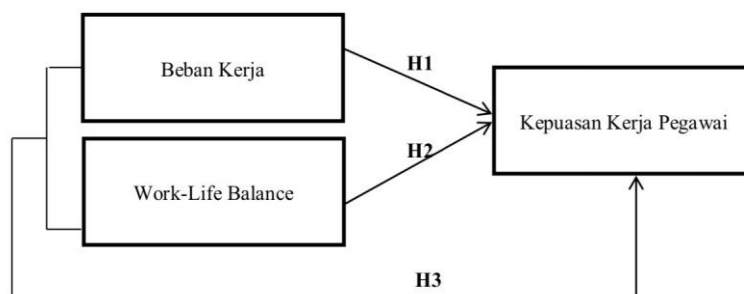
Worklife Balance

Worklife balance adalah salah satu masalah terpenting dalam organisasi yang harus ditangani oleh manajemen sumber daya manusia, dan memastikan bahwa pegawai memiliki waktu yang cukup untuk memenuhi komitmen keluarga dan pekerjaan mereka. Kehidupan pribadi yang dimaksud bukan hanya menentukan kehidupan dalam keluarga saja, melainkan semua hal yang dikonsepsikan secara pribadi, namun tidak termasuk kehidupan yang dijalannya dalam kehidupan dunia kerja.

Kepuasan Kerja

Robbins dan Judge (2018) kepuasan kerja adalah sebuah perasaan positif dari pegawai terhadap pekerjaannya yang dihasilkan dari evaluasi atas karakteristik-karakteristiknya. Kepuasan kerja ini melingkupi hubungan atau interaksi dengan atasan, bawahan dan sesama rekan kerja mampu mengikuti peraturan dan kebijakan perusahaan tempat ia bekerja.

Kerangka Pemikiran



Sumber: Diolah Peneliti (2023)

Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian.

1. H1 = terdapat pengaruh positif dari beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kota Palembang.
2. H2 = terdapat pengaruh positif dari *worklife balance* terhadap kepuasan kerja Pegawai Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kota Palembang.
3. H3 = terdapat pengaruh positif dari beban kerja dan *worklife balance* terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kota Palembang.

METODELOGI PENELITIAN

Objek Penelitian

Objek dari penelitian ini yaitu pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Palembang.

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan mulai dari September 2023 hingga Desember 2023 dan dilakukan di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Palembang.

Batasan Penelitian

Batasan penelitian berguna agar suatu penelitian menjadi fokus dan tidak melebar. Beberapa batasan masalah yang terkait dengan penelitian ini yaitu beban kerja, *worklife balance* dan kepuasan kerja sebagai sumber utama data untuk penelitian.

Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini data primer yang dimaksud yaitu data yang didapatkan dari hasil kuesioner terhadap responden yaitu pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Palembang.

Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono (2020) teknik pengumpulan data merupakan bagian paling penting dalam sebuah penelitian. Dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang sesuai akan menghasilkan proses analisis data yang standar. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu:

1. Kuesioner
Menurut Sugiyono (2020) kuesioner adalah data yang didapatkan dalam bentuk daftar pertanyaan untuk dijawab secara langsung oleh responden. Metode ini sesuai untuk mendapatkan jawaban responden dalam jumlah besar. Biasanya setiap pertanyaan mempunyai kategori bobot masing-masing untuk dilakukan skoring berdasarkan jumlah jawaban atau alasannya.
2. Wawancara
Menurut Sugiyono (2020) wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.
3. Studi Pustaka
Menurut Sugiyono (2020) studi pustaka merupakan kaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya, dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai dinas kepemudaan dan olahraga kota Palembang. Teknik pengambilan sampel yang dipilih adalah sampel jenuh yaitu dimana semua anggota populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 80 pegawai.

Teknik Analisis

Uji Validitas

D. Sugiyono (2019) uji validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item. Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun sebelumnya dapat digunakan untuk mengukur apa yang akan diukur secara tepat.

Uji Reliabilitas

Bintari & S.rukmana (2020) tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Ide pokok dalam konsep reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Dasar keputusan dalam uji reliabilitas Cronbach's Alpha:

- a. Jika nilai Cronbach's Alpha > 0.60 maka kuesioner dinyatakan reliabel atau konsisten.
- b. Jika nilai Cronbach's Alpha < 0.60 maka kuesioner dinyatakan reliabel atau tidak konsisten.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Mareti & Dwimulyani (2019) uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah distribusi variabel terikat untuk nilai variabel bebas tertentu berdistribusi normal atau tidak. Dasar keputusan uji normalitas:

- a. Jika nilai signifikansi (Sig.) > 0.05 , maka data penelitian berdistribusi normal.
- b. Jika nilai signifikansi (Sig.) < 0.05 , maka data penelitian tidak berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Hayat (2021) uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Pengujian ini akan dilakukan dengan uji tolerance dan *Variance Inflation Factor* (VIF) terhadap setiap variabel independen. Dasar pengambilan keputusan, jika nilai tolerance $< 0,10$ atau VIF > 10 maka terjadi multikolinieritas sedangkan jika nilai tolerance $> 0,10$ atau VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Rizki (2022) uji heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat apakah terjadi ketidaksamaan dalam varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain dalam sebuah model regresi dimana model regresi yang baik adalah yang tidak mengandung gejala heteroskedastisitas atau mempunyai varians yang homogen.

Uji Hipotesis

Uji T

Jasmin, M., et al. (2023) uji-t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel. Variabel independen (Beban kerja dan *Worklife Balance*) terhadap variabel dependen (Kepuasan Kerja). Dalam melakukan estimasi data maka digunakan tingkat toleransi kesalahan sebesar 5% kriteria pengujiannya yaitu:

- a. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji f

Jasmin (2023) uji f atau uji simultan menunjukkan pengaruh simultan dua variabel independen. Variabel independen (Beban kerja dan *Worklife Balance*) terhadap variabel dependen (Kepuasan Kerja). pada tingkat signifikan 0,05 ($\alpha = 5\%$). Pengujian semua koefisien regresi secara bersama-sama dilakukan dengan uji F dengan pengujian sebagai berikut:

Dalam melakukan estimasi data maka digunakan tingkat toleransi kesalahan sebesar 5%. Kriteria pengujian sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi $\alpha \leq 0.05$ maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima berarti dapat disimpulkan bahwa variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat secara simultan.
- b. Jika nilai signifikansi $\alpha \geq 0.05$ maka keputusannya adalah H_0 diterima dan H_a ditolak berarti dapat disimpulkan variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat secara simultan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Jasmin (2023) analisis regresi berganda digunakan dengan tujuan mengetahui hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Apakah variabel Beban Kerja (X1) dengan variabel *Worklife Balance* (X2), berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y).

Koefisien Determinasi (R^2)

Bintari & Rukmana (2020) koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui presentasi besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Koefisien Korelasi (r)

Sugiyono (2019) Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui arah dan kuatnya hubungan antar dua variabel atau lebih. Arah dinyatakan dalam bentuk hubungan positif dan negatif, sedangkan kuat dan lemahnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Pernyataan beban kerja	r_{hitung}	r_{tabel}	Kriteria
1	0.716	0.2199	Valid
2	0.611	0.2199	Valid
3	0.648	0.2199	Valid
4	0.547	0.2199	Valid
5	0.528	0.2199	Valid
6	0.435	0.2199	Valid

Pernyataan worklife balance	r_{hitung}	r_{tabel}	Kriteria
1	0.393	0.2199	Valid
2	0.515	0.2199	Valid
3	0.394	0.2199	Valid
4	0.418	0.2199	Valid
5	0.472	0.2199	Valid
6	0.626	0.2199	Valid
7	0.574	0.2199	Valid
8	0.653	0.2199	Valid
9	0.437	0.2199	Valid

Pernyataan kepuasan kerja	r_{hitung}	r_{tabel}	Kriteria
1	0.445	0.2199	Valid
2	0.574	0.2199	Valid
3	0.641	0.2199	Valid

4	0.696	0.2199	Valid
5	0.616	0.2199	Valid
6	0.495	0.2199	Valid
7	0.558	0.2199	Valid
8	0.502	0.2199	Valid
9	0.504	0.2199	Valid
10	0.587	0.2199	Valid
11	0.532	0.2199	Valid
12	0.507	0.2199	Valid
13	0.643	0.2199	Valid
14	0.571	0.2199	Valid
15	0.421	0.2199	Valid

Sumber: hasil pengolahan data output SPSS V22 (2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan validitas beban kerja (X1), Worklife balance (X2), Kepuasan Kerja (Y) dinyatakan valid

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
1	Beban Kerja	0.730	> 0.60	Reliabel
2	Worklife Balance	0.710	> 0.60	Reliabel
3	Kepuasan Kerja	0.741	> 0.60	Reliabel

Sumber: hasil pengolahan data output SPSS V22 (2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil cronbach alpha untuk variabel beban kerja yaitu sebesar 0.730, variabel worklife balance sebesar 0.710, dan variabel kepuasan kerja sebesar 0.741. hasil pengujian reliabilitas seluruh item pernyataan menunjukkan bahwa nilai cronbach alpha > 0.60. dengan demikian, semua variabel beban kerja, worklife balance dan kepuasan kerja dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.83940975
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.076
	Negative	-.060
Test Statistic		.076
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.		

Sumber: hasil pengolahan data output SPSS V22 (2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui menunjukkan hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan metode kolmogorov-smirnov (K-S). Dari tabel yang disajikan diatas terlihat bahwa nilai signifikansi residual sebesar 0.200. hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi residual > 0.05 maka distribusi dari data memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

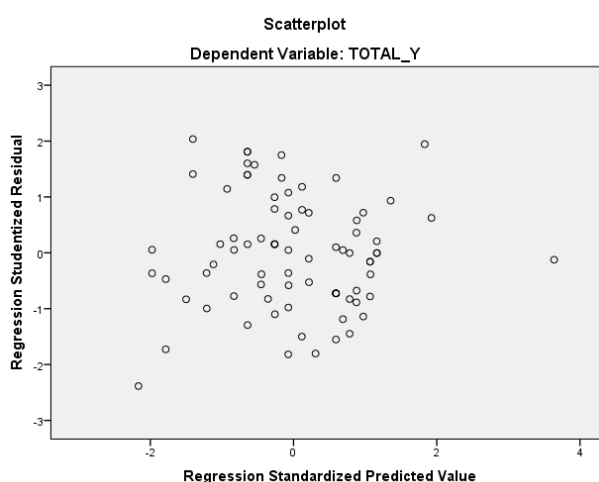
Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	21.608	8.244		2.621	.011		
Beban Kerja	.503	.237	.220	2.123	.037	.933	1.071
Worklife Balance	.752	.209	.372	3.593	.001	.933	1.071

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: hasil pengolahan data output SPSS V22 (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai tolerance variable beban kerja (X1) sebesar 0.933, *worklife balance* (X2) sebesar 0.933 kedua variable > 0.10. sementara nilai VIF beban kerja (X1) sebesar 1.071, *worklife balance* (X2) sebesar 1.071 semua hasil < 10, maka tidak terjadi multikolinearitas dalam data yang digunakan untuk penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: hasil pengolahan data output SPSS V22 (2023)

Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar di atas diketahui titik-titik yang diperoleh menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu atau menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka pada data yang diteliti tidak ditemukan masalah heteroskedastisitas.

Uji T

Tabel 5 Hasil Uji T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.608	8.244		2.621	.011
Beban Kerja	.503	.237	.220	2.123	.037

	Worklife Balance	.752	.209	.372	3.593	.001
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						

Sumber: hasil pengolahan data output SPSS V22 (2023)

Pengaruh variabel beban kerja terhadap kepuasan kerja (H1) diketahui nilai sig. Untuk beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar $0.037 < 0.05$ dan nilai $t_{hitung} 2.123 > 1.991$. maka dapat dikatakan H1 diterima H0 ditolak, artinya secara parsial variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Pengaruh variabel *worklife balance* terhadap kepuasan kerja (H2) diketahui nilai sig. Untuk *worklife balance* terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar $0.001 < 0.05$ dan nilai $t_{hitung} 3.593 > 1.991$. maka dapat dikatakan H2 diterima H0 ditolak, artinya secara parsial variabel *worklife balance* berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.

Uji f

Tabel 6 Hasil Uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	549.629	2	274.814	11.437	.000 ^b
	Residual	1850.171	77	24.028		
	Total	2399.800	79			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						
b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Worklife Balance						

Sumber: hasil pengolahan data output SPSS V22 (2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat pada nilai f_{hitung} sebesar 11.437 dengan nilai f_{tabel} 3,11. Sehingga nilai $f_{hitung} 11.437 > f_{tabel} 3.11$ dan tingkat sig. $0.000 < 0.05$ maka H0 ditolak dan H3 diterima, dapat dikatakan bahwa variabel beban kerja (X1), *worklife balance* (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada dinas kepemudaan dan olahraga kota Palembang.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	21.608	8.244		2.621	.011		
	Beban Kerja	.503	.237	.220	2.123	.037	.933	1.071
	Worklife Balance	.752	.209	.372	3.593	.001	.933	1.071
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja								

Sumber: hasil pengolahan data output SPSS V22 (2023)

Berdasarkan tabel di atas memberikan informasi bahwa $Y = 21.608 + 0,503X_1 + 0,752X_2 + e$ memberikan arti bahwa menunjukan beban kerja dan *worklife balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.479 ^a	.229	.209	4.90186

a. Predictors: (Constant), worklife balance, beban kerja
--

Sumber: hasil pengolahan data output SPSS V22 (2023)

Berdasarkan pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi R square sebesar 0.229 atau 22,9%. Hal ini menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang simultan antara variabel Beban Kerja (X1), *worklife balance* (X2) terhadap Kepuasan kerja (Y) sebesar 22,9%, sedangkan sisanya sebesar $100\% - 22,9\% = 77,1\%$ merupakan pengaruh dari faktor - faktor lain yang tidak terdapat dalam variabel yang diteliti.

Koefisien Korelasi (r)

Tabel 9 Hasil Koefisien Korelasi (r)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.479 ^a	.229	.209	4.90186

a. Predictors: (Constant), worklife balance, beban kerja
--

Sumber: hasil pengolahan data output SPSS V22 (2023)

Berdasarkan tabel diatas hasil uji koefisien korelasi menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara beban kerja dan *worklife balance* terhadap kepuasan kerja memperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,479 pada taraf signifikansi α 5% jadi dapat dikatakan bahwa hubungan antara beban kerja dan *worklife balance* terhadap kepuasan kerja mempunyai hubungan yang sedang. Koefisien korelasi tersebut (+) artinya terdapat hubungan antara beban kerja dan *worklife balance* terhadap kepuasan kerja.

Pembahasan

Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Palembang diperoleh $t_{hitung} 2,123 > t_{tabel} 1,991$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,037 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif yang signifikan, berarti jika terjadi peningkatan beban kerja maka kepuasan kerja akan meningkat.

Hubungan yang positif menunjukkan bahwa beban kerja yang diberikan sesuai yang diharapkan. Instansi memberikan beban kerja yang sesuai dengan waktu kerja yang sudah ada pada peraturan, apabila ada lembur diberikan upah lembur. Hal-hal ini menjadi salah satu faktor sehingga beban kerja memiliki hasil yang dominan pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh *worklife balance* terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara *worklife balance* terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Palembang diperoleh $t_{hitung} 3,593 > t_{tabel} 1,991$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara *worklife balance* dengan kepuasan kerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Palembang.

Tingkat *worklife balance* yang dirasakan pegawai akan mempengaruhi kepuasan yang dirasakan pegawai terkait pekerjaannya. *Worklife balance* sendiri yaitu suatu kondisi dimana pegawai dapat mengatur waktunya secara baik dan dapat menyelaraskan antara pekerjaan di tempat kerja serta kebutuhan pribadi termasuk dalam keluarga. Pegawai yang memiliki *worklife balance* yang baik cenderung akan memiliki tingkat kepuasan yang tinggi dan dapat membawa hal-hal baik terhadap instansi.

Pengaruh beban kerja dan *worklife balance* terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan pada hasil uji F, dapat diketahui bahwa kedua variabel bebas yaitu Beban Kerja (X1) dan *Worklife Balance* (X2) secara bersama-sama atau simultan dapat mempengaruhi variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja (Y). Hal tersebut dapat dibuktikan dengan hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu sebesar $11,437 > 3,11$. Berdasarkan hasil

tersebut dapat diketahui bahwa tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Skala beban kerja sendiri menggunakan dimensi kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja dan target yang harus dicapai. Pada skala *worklife balance* yaitu *work interference with perosnal life*, *personal life inteference with work*, *work life enchancement*, *personal life enchancement*. Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan menggunakan SPSS 22.0 for windows, maka adanya hubungan positif antara beban kerja dan *worklife balance* atau semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi juga *worklife balance*.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas yaitu Beban Kerja (X_1) Dan *Worklife Balance* (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Palembang Berdasarkan pada data hasil perhitungan regresi linier berganda maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Palembang. Hal ini dibuktikan bahwa adanya perbedaan t_{hitung} dengan t_{tabel} , dimana terdapat pengaruh yang signifikan antara pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Palembang dapat dilihat dari hasil yang diperoleh dengan nilai t_{hitung} sebesar $2,123 > t_{tabel} 1,991$ dengan tingkat signifikansi $0,037 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Palembang.
2. *Worklife balance* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Palembang. Hal ini dibuktikan bahwa adanya perbedaan t_{hitung} dengan t_{tabel} , dimana terdapat pengaruh yang signifikan antara pengaruh *worklife balance* terhadap kepuasan kerja pada pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Palembang dapat dilihat dari hasil yang diperoleh dengan nilai t_{hitung} sebesar $3,593 > t_{tabel} 1,991$ dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan *worklife balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Palembang.
3. Beban kerja dan *worklife balance* berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan kerja pada Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kota Palembang. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya beban kerja dan *worklife balance* dapat meningkatkan Kepuasan kerja. Dapat dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} 11,437 > f_{tabel} 3,11$ nilai dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja (X_1) dan *Worklife Balance* (X_2) secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja pada pegawai Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kota Palembang.

REFERENSI

- Bintari, rizki putri hadi, & S.rukmana, H. (2020). Pengaruh Kesadaran Perpajakan, Sikap Rasional, Sanksi Denda Dan Sikap Fiskus Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak. *Jurismata*, 2(2), 205–216. <http://www.ejournal.dewantara.ac.id/index.php/JURISMATA/article/view/216>
- Hayat, N. A. M & Kristanto, R. (2018). Pengaruh Pengampunan Pajak dan Kemudahan Administrasi Pajak Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Orang Pribadi Pada KPP Pratama Jakarta Penjaringan. *Jurnal Transparansi*, 1(2), 218–234.
- Jasmin, M., & Asbara, N. W. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Malatunrung Rezkindo.
- Mareti, E. D., & Dwimulyani, S. (2019). Pengaruh Pemahaman Peraturan Perpajakan, Kualitas Pelayanan Fiskus, Sanksi Pajak Dan Tax Amnesty Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Dengan Preferensi Resiko Sebagai Variabel Moderasi. *Prosiding Seminar Nasional Pakar*, 1–16. <https://doi.org/10.25105/pakar.v0i0.4334>
- Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 105–112. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i2.282>

- Rizki, M., Nophiyani, N., Saputra, E. K., & Abriyoso, O. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Kawal Kabupaten Bintan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(2), 1469. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.2.1469-1478.2022>
- Robbins, S. P., Judge, K. E. B. (2018). *Essentials of Organizational Behavior* (Pearson (ed.); Canadian E).
- Sugiyono, D. (2019). Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D. In *Penerbit Alfabeta*.
- Sugiyono, P. D. (2020). Metode Penelitian Kualitatif Untuk Penelitian Yang Bersifat: Eksploratif, Enterpretif dan Konstruktif. (Y. Suryandari (ed.)). ALFABETA.
- Sulastri, O. (2020). pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.2507(February), 1–9.
- Wahdaniah, & Gunardi, A. (2018). Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Majene. *MANDAR:Management Development and Applied Research Journal*, 1(1), 51–65. <http://ojs.unsulbar.ac.id/index.php/mandar>