

**PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN-KERJA (*WORK-LIFE BALANCE*) DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI KEMENTERIAN AGAMA (KEMENAG) KABUPATEN BANDUNG BARAT**

**Madrin Aristiani<sup>1</sup> Yudiyanto Joko Purnomo<sup>2</sup>**  
Fakultas Ekonomi Universitas Nasional Pasim  
Email: [aristianimadrin@gmail.com](mailto:aristianimadrin@gmail.com) [joko.muba@gmail.com](mailto:joko.muba@gmail.com)

**ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh *Work-Life Balance* dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kementerian Agama (Kemenag) Kabupaten Bandung Barat. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Kuantitatif. Metode analisis data dilakukan dengan metode Deskriptif dan Asosiatif. Analisis Asosiatif dilakukan melalui Uji Asumsi Klasik dan Regresi Linear Berganda. Adapun unit analisis dalam penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kementerian Agama (Kemenag) Kabupaten Bandung Barat yang berjumlah 49 orang. Teknik penarikan sampel dilakukan dengan metode Sampling Jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan metode Kuesioner. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas dilakukan menggunakan metode korelasi *Pearson Product Moment* dan *Alpha Cronbach's* untuk mengetahui akurasi indikator dalam penelitian. Adapun pengolahan data penelitian dilakukan dengan menggunakan *Software SPSS Version 25*. Hasil penelitian menyatakan bahwa *Work-Life Balance* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Selaras dengan hal tersebut, Beban Kerja juga dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Adapun secara simultan, *Work-Life Balance* dan Beban Kerja dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja sebesar 71,5%, adapun sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

**Kata kunci:** *Work-Life Balance*, Beban Kerja, Kepuasan Kerja

**PENDAHULUAN**

Perkembangan metode pengelolaan modal insani sebagai wujud dari tanggungjawab dan kepekaan organisasi terhadap para anggotanya merupakan salah satu hal krusial dewasa ini. Seiring dengan

berkembangnya dunia industri dan ketenagakerjaan sejak beberapa tahun yang lalu, fenomena keseimbangan kehidupan-kerja (*work-life balance*), menjadi suatu bahasan yang menarik. Fenomena keseimbangan kehidupan-kerja (*work-life balance*) di Indonesia erat kaitannya dengan fenomena

budaya hiruk pikuk (*hustle culture*) atau gila kerja (*workaholism*) yang dianggap menjadi gaya hidup baru bagi para pekerja khususnya pekerja milenial. Beban kerja atau *workload* juga menjadi hal yang berkaitan erat dengan fenomena budaya hiruk pikuk (*hustle culture*) yang dibahas sebelumnya. Umumnya setiap perusahaan atau instansi tentu memiliki sasaran kerja yang diterapkan kepada para pekerjanya, dan di era globalisasi dan digitalisasi saat ini, para pekerja dituntut untuk sanggup mengerjakan beban kerjanya dengan cepat dan tepat. Jika menilik regulasi terbaru yang berkenaan dengan sistem kerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN), melalui Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia (PAN RB RI) Nomor 7 Tahun (2022), telah ditetapkan penyederhanaan birokrasi pada sistem kerja dengan memanfaatkan digitalisasi proses bisnis untuk alur kerja yang lebih efektif dan efisien. Adapun terkait dengan kepuasan kerja, jika merujuk pada pembahasan yang lebih dalam, maka dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu dampak yang akan muncul sebagai akibat dari kualitas keseimbangan kehidupan-kerja (*work-life balance*) dan beban kerja yang sudah dipaparkan sebelumnya. Pada dasarnya, pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasional, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja kurang ideal, dan sebagainya. Hal yang perlu digarisbawahi bersama adalah, memperhatikan kondisi mental dan fisik pegawai merupakan bagian dari “investasi” organisasi, berbagai

penelitian sebelumnya memaparkan bahwa kepuasan kerja pegawai menjadi salah satu kunci dari meningkatnya produktivitas dan tercapainya tujuan organisasi dengan lebih baik.

## TINJAUAN PUSTAKA

### *Work-Life Balance*

Menurut Greenhaus, Powell dan Gary (2017) *work-life balance* adalah: “Sejauh mana suatu individu terikat secara bersama di dalam pekerjaan dan keluarga, dan sama-sama puas dengan peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarganya”.

Dari berbagai pendapat para pakar sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan bahwa *work-life balance* dapat diartikan sebagai suatu keadaan yang mengindikasikan keseimbangan peran dan keterikatan seseorang pada kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya yang meminimalisir konflik diantara keduanya.

### **Beban Kerja**

Menurut Tarwaka (2014) beban kerja dapat diartikan sebagai: “Banyaknya tugas yang harus dilakukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan kata lain, setiap pekerjaan merupakan beban bagi yang bersangkutan, baik itu berupa beban fisik maupun beban mental”. Lebih lanjut, menurut Munandar (2014), beban kerja dapat dijabarkan sebagai: “Mengaplikasikan keterampilan juga potensi tenaga kerja untuk menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada tenaga kerja atau karyawan di waktu tertentu”.

Dari beberapa pendapat pakar terkait beban kerja diatas, dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah gabungan beberapa tugas yang menjadi tanggungjawab seseorang dalam suatu pekerjaan dan harus diselesaikan dalam jangka waktu yang sudah ditentukan.

### **Kepuasan Kerja**

Wijaya (2017) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai: “Tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya”. Handoko (2014) berpendapat bahwa: “Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah suatu keadaan mental dan psikis yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan kerja mencerminkan afeksi seseorang terhadap pekerjaannya”.

Dari definisi terkait kepuasan kerja yang dipaparkan para pakar sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja dapat dimaknai sebagai perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya, baik itu yang berkenaan dengan tugas, aturan organisasi hingga lingkungan kerja yang memenuhi harapannya.

### **PENELITIAN TERDAHULU**

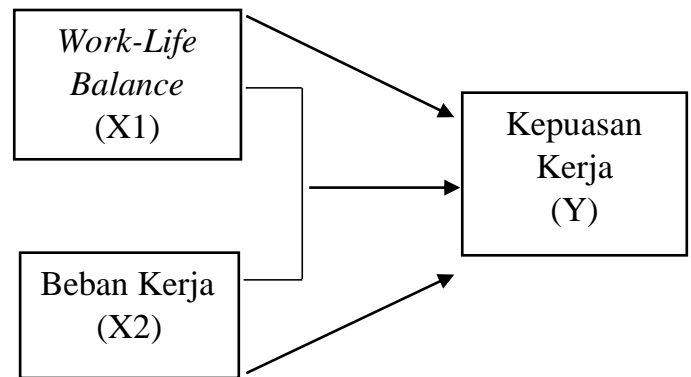
Dari penelitian sebelumnya oleh Lumunon, Sendow, & Uhing (2019), dikemukakan hasil penelitian bahwa secara parsial, *work-life balance* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Adapun untuk beban kerja, secara parsial terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kemudian secara simultan,

*work-life balance*, kesehatan kerja dan beban kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi.

Dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fenia Annamaria Rondonuwu, Wehelmina Rumawas dan Sandra Asaloci (2018), didapatkan hasil penelitian yang menyatakan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Sintesa Peninsula Manado.

Dari penelitian sebelumnya oleh Dewi Sartika, Jusuf Radja dan Herman Sjahrudin (2020), didapatkan hasil penelitian yang menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Pos Indonesia Cabang Manado.

### **PARADIGMA DAN HIPOTESIS PENELITIAN**



H1 : Terdapat pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja pada pegawai di Kementerian Agama (Kemenag) Kabupaten Bandung Barat.

H2 : Terdapat pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai di Kementerian Agama (Kemenag) Kabupaten Bandung Barat.

H3 : Terdapat pengaruh *work-life balance* dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai di Kementerian Agama (Kemenag) Kabupaten Bandung Barat.

## **METODE PENELITIAN**

### **Desain Penelitian**

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017), metode kuantitatif merupakan metode yang data penelitiannya berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik.

### **Objek Penelitian**

Objek penelitian ini adalah Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bandung Barat, yakni lembaga vertikal yang terletak di dasar naungan serta bertanggung jawab langsung kepada Kantor Wilayah (Kanwil) Departemen Agama Provinsi Jawa Barat. Kantor Departemen Agama Kabupaten Bandung Barat yang berlokasi di Jalur Letkol. GA Manulang, Jayamekar, Padalarang, Kabupaten Bandung Barat, Jawa Barat.

### **Tempat Dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Kementerian Agama Kabupaten Bandung Barat yang berlokasi di Jalur Letkol. GA Manulang, Jayamekar, Padalarang, Kabupaten Bandung Barat, Jawa Barat,

selama 5 bulan, sejak bulan Maret hingga Juli 2022.

### **Metode Pengumpulan Data**

Didasarkan pada cara, maka pengumpulan data dapat dilakukan melalui wawancara, kuesioner atau angket, observasi, ataupun gabungan dari ketiganya (Sugiyono, 2017). Adapun dalam menunjang penelitian ini, pengumpulan data dan informasi akan dilakukan melalui pengisian kuesioner atau angket dan wawancara oleh para pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Kementerian Agama (Kemenag) Kabupaten Bandung Barat.

### **Unit Analisis**

Menurut Bambang S. Soedibjo (2013), unit analisis merupakan unit yang akan digunakan untuk menjelaskan atau menggambarkan karakteristik dari kumpulan objek yang lebih besar lagi. Dalam penelitian ini, unit analisis adalah individu yaitu seluruh pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kementerian Agama (Kemenag) Kabupaten Bandung Barat.

### **Populasi Dan Teknik Penarikan Sampel**

Populasi dapat diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini, populasinya adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) Kementerian Agama (Kemenag) Kabupaten Bandung Barat yang berjumlah 49 orang. Menurut Arikunto (2012), jika populasi sebuah penelitian kurang dari

100 orang maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan. Tetapi jika populasinya lebih dari 100 orang maka bisa diambil 10%-15% atau 20%-25% dari jumlah populasinya. Oleh karena itu, digunakan metode sampling jenuh dalam penarikan sampelnya, karena seluruh populasi dijadikan sampel dalam penelitian.

## METODE ANALISIS DATA

### Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui gambaran dari suatu situasi tertentu. Dalam prosesnya, analisis deskriptif memerlukan statistik deskriptif yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan data yang sudah terkumpul tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum (Sugiyono, 2017).

**Tabel 1 Nilai Bobot Standar**

| Nilai Bobot | Kategori    |
|-------------|-------------|
| 49 - 88     | Tidak Baik  |
| 89 - 128    | Kurang Baik |
| 129 - 168   | Cukup       |
| 169 - 208   | Baik        |
| 209 - 248   | Sangat Baik |

Sumber: Data Diolah, 2022

### Analisis Asosiatif

Analisis asosiatif merupakan analisis yang dilakukan untuk mengetahui hubungan diantara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2017).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

**Tabel 2 Uji Validitas Variabel Work Life Balance (X1)**

Sumber: Data Diolah, Software SPSS

| Variabel               | Indikator | r Hitung | r Tabel | Keterangan |
|------------------------|-----------|----------|---------|------------|
| Work-Life Balance (X1) | X1.1      | 0,704    | 0,281   | Valid      |
|                        | X1.2      | 0,776    | 0,281   | Valid      |
|                        | X1.3      | 0,669    | 0,281   | Valid      |
|                        | X1.4      | 0,719    | 0,281   | Valid      |
|                        | X1.5      | 0,741    | 0,281   | Valid      |
|                        | X1.6      | 0,835    | 0,281   | Valid      |

Version 25, 2022

**Tabel 3 Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X2)**

| Variabel         | Indikator | r Hitung | r Tabel | Keterangan |
|------------------|-----------|----------|---------|------------|
| Beban Kerja (X2) | X2.1      | 0,722    | 0,281   | Valid      |
|                  | X2.2      | 0,743    | 0,281   | Valid      |
|                  | X2.3      | 0,691    | 0,281   | Valid      |
|                  | X2.4      | 0,847    | 0,281   | Valid      |
|                  | X2.5      | 0,587    | 0,281   | Valid      |
|                  | X3.6      | 0,566    | 0,281   | Valid      |
|                  | X2.7      | 0,855    | 0,281   | Valid      |
|                  | X2.8      | 0,778    | 0,281   | Valid      |

Sumber: Data Diolah, Software SPSS  
Version 25, 2022

**Tabel 4 Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)**

Sumber: Data Diolah, Software SPSS  
Version 25, 2022

## Uji Reliabilitas

Tabel 5 Uji Reliabilitas

| Variabel           | Indikator | r Hitung | r Tabel | Keterangan |
|--------------------|-----------|----------|---------|------------|
| Kepuasan Kerja (Y) | Y.1       | 0,671    | 0,281   | Valid      |
|                    | Y.2       | 0,709    | 0,281   | Valid      |
|                    | Y.3       | 0,756    | 0,281   | Valid      |
|                    | Y.4       | 0,633    | 0,281   | Valid      |
|                    | Y.5       | 0,811    | 0,281   | Valid      |
|                    | Y.6       | 0,621    | 0,281   | Valid      |
|                    | Y.7       | 0,459    | 0,281   | Valid      |
|                    | Y.8       | 0,666    | 0,281   | Valid      |
|                    | Y.9       | 0,829    | 0,281   | Valid      |
|                    | Y.10      | 0,800    | 0,281   | Valid      |

| Variabel               | Nilai Cronbach's Alpha | N Of Items | Keterangan |
|------------------------|------------------------|------------|------------|
| Work-Life Balance (X1) | 0,836                  | 6          | Reliabel   |
| Beban Kerja (X2)       | 0,873                  | 8          | Reliabel   |
| Kepuasan Kerja (Y)     | 0,882                  | 10         | Reliabel   |

Sumber: Data Diolah, *Software SPSS Version 25, 2022*

## Hasil Analisis Deskriptif

Pada variabel *work-life balance* (X1) melalui 6 indikatornya memiliki rata-rata skor sebesar 145,5. Berdasarkan nilai bobot standar pada tabel 1 dapat diketahui bahwa nilai tersebut termasuk dalam kategori “cukup baik” karena berada pada rentang 129-168.

Pada variabel beban kerja (X2) dapat diketahui bahwa skor persepsi responden terhadap beban kerja melalui 8 indikatornya adalah sebesar 139. Berdasarkan nilai bobot standar pada tabel 1 dapat diketahui bahwa nilai tersebut termasuk dalam kategori “cukup baik” karena berada pada rentang 129-168.

Pada variabel kepuasan kerja (Y) dapat dilihat bahwa persepsi responden terhadap kepuasan kerja melalui 10 indikatornya memiliki rata-rata skor sebesar 147,8. Berdasarkan nilai bobot standar pada tabel 1 dapat diketahui bahwa nilai tersebut termasuk dalam kategori “cukup baik” karena berada pada rentang 129-168.

## Hasil Analisis Asosiatif

### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi sudah layak diaplikasikan atas variabel-variabel yang diteliti atau tidak.

## Uji Normalitas

Tabel 6 Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test |                |                         |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
|                                    |                | Unstandardized Residual |
| N                                  |                | 49                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>   | Mean           | .0000000                |
|                                    | Std. Deviation | 5.10711742              |
| Most Extreme Differences           | Absolute       | .105                    |
|                                    | Positive       | .105                    |
|                                    | Negative       | -.087                   |
| Test Statistic                     |                | .105                    |
| 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, *Software SPSS Version 25, 2022*

Berdasarkan tabel diatas, nilai Sig. adalah 0,2 maka artinya lebih dari 0,05, sehingga data dapat dikatakan berdistribusi normal.

### Uji Multikolinieritas

**Tabel 7 Uji Multikolinieritas Menggunakan Nilai Tolerance dan VIF**

| Model | Coefficients <sup>a</sup>   |                           |       |      |           | Collinearity Statistics |       |
|-------|-----------------------------|---------------------------|-------|------|-----------|-------------------------|-------|
|       | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Tolerance | VIF                     |       |
| 1     | (Constant)                  | 2.317                     | 2.566 | .983 | .371      |                         |       |
|       | Work-Life Balance           | .401                      | .306  | .235 | 1.210     | .192                    | 5.197 |
|       | Beban Kerja                 | .600                      | .237  | .628 | 3.497     | .192                    | 5.197 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Diolah, Software SPSS Version 25, 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* untuk variabel *work-life balance* dan beban kerja masing-masing adalah 0,192. Sedangkan nilai VIF keduanya adalah 5,197. Berkaitan dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinieritas, jika nilai *tolerance* lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10,0 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi multikolinieritas dalam suatu model regresi.

### Uji Autokorelasi

**Tabel 8 Uji Autokorelasi Menggunakan Durbin-Watson**

| Model Summary <sup>b</sup> |                   |          |                   |                            |               |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1                          | .845 <sup>a</sup> | .715     | .702              | 5.217                      | 2.177         |

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

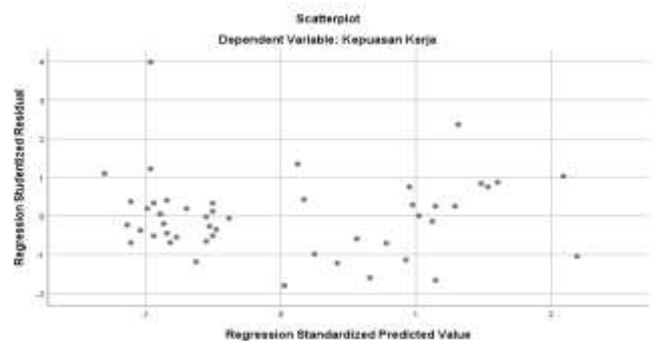
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Diolah, Software SPSS Version 25, 2022

Berdasarkan tabel 8, dapat dilihat bahwa nilai Durbin-Watson atau *d* adalah sebesar 2,177. Dengan tujuan untuk menghindari autokorelasi maka dapat digunakan persamaan  $dU < d < 4-dU$ . Maka didapat nilai  $dL = 1,4564$  dan nilai  $dU = 1,6257$ . Selanjutnya didapat persamaan  $1,6257 < 2,177 < 2,3743$ . Persamaan tersebut mengindikasikan bahwa tidak terjadi autokorelasi pada model regresi penelitian ini.

### Uji Heteroskedastisitas

**Gambar 1 Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Scatterplot**



Sumber: Data Diolah, Software SPSS Version 25, 2022

Berdasarkan gambar 4.2, dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Selain itu, tidak terbentuk pola tertentu diantara sebaran titik-titik tersebut. Hal ini menjadi indikasi bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

## Uji Linearitas

Tabel 9 Uji Linearitas

| ANOVA Table                         |                          |          |                |    |             |         |
|-------------------------------------|--------------------------|----------|----------------|----|-------------|---------|
|                                     |                          |          | Sum of Squares | df | Mean Square | F       |
| Kapasitas Kerja * Work-Life Balance | Between Groups           | Combined | 3549,338       | 16 | 221,831     | 8,444   |
|                                     | Linearity                |          | 3585,129       | 1  | 3585,129    | 108,173 |
|                                     | Deviation from Linearity |          | 144,171        | 15 | 48,051      | 1,888   |
| Within Groups                       |                          |          | 640,706        | 32 | 20,022      |         |
| Total                               |                          |          | 4190,030       | 48 |             |         |

| ANOVA Table                |                          |          |                |    |             |         |      |
|----------------------------|--------------------------|----------|----------------|----|-------------|---------|------|
|                            |                          |          | Sum of Squares | df | Mean Square | F       | Sig. |
| Faktor Kerja * Beban Kerja | Between Groups           | Combined | 1292,147       | 21 | 180,313     | 8,267   | .080 |
|                            | Linearity                |          | 3891,365       | 1  | 3891,365    | 141,267 | .000 |
|                            | Deviation from Linearity |          | 707,881        | 20 | 35,393      | 1,617   | .121 |
| Within Groups              |                          |          | 580,833        | 27 | 21,512      |         |      |
| Total                      |                          |          | 4390,800       | 48 |             |         |      |

Sumber: Data Diolah, Software SPSS Version 25, 2022

Berdasarkan tabel 9, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi *deviation from linierity* antara variabel *work-life balance* dan kepuasan kerja adalah sebesar 0,064. Sedangkan nilai signifikansi *deviation from linierity* antara variabel beban kerja dan kepuasan kerja adalah sebesar 0,121, maka Sig > 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa hubungan diantara variabel X1 dan Y serta X2 dan Y dalam penelitian ini adalah linear.

## Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 10 Uji Regresi Linear Berganda

| Coefficients <sup>a</sup> |                   |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |                   | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           |                   | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant)        | 2,317                       | 2,566      |                           | 983   | .371 |
|                           | Work-Life Balance | .401                        | .306       | .235                      | 1,310 | .197 |
|                           | Beban Kerja       | .830                        | .217       | .628                      | 3,497 | .001 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Diolah, Software SPSS Version 25, 2022

Dari hasil pengolahan data diatas maka diperoleh model persamaan analisis regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,317 + 0,401 X1 + 0,830 X2$$

## Hasil Analisis Koefisien Determinasi Parsial

Tabel 11 Korelasi Pearson

| Correlations      |                     |                   |             |                |
|-------------------|---------------------|-------------------|-------------|----------------|
|                   |                     | Work-Life Balance | Beban Kerja | Kepuasan Kerja |
| Work-Life Balance | Pearson Correlation | 1                 | .899**      | .799**         |
|                   | Sig. (2-tailed)     |                   | .000        | .000           |
|                   | N                   |                   | 49          | 49             |
| Beban Kerja       | Pearson Correlation | .899**            | 1           | .839**         |
|                   | Sig. (2-tailed)     | .000              |             | .000           |
|                   | N                   |                   | 49          | 49             |
| Kepuasan Kerja    | Pearson Correlation | .799**            | .839**      | 1              |
|                   | Sig. (2-tailed)     | .000              | .000        |                |
|                   | N                   |                   | 49          | 49             |

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

Sumber: Data Diolah, Software SPSS Version 25, 2022

$$KDP = \beta \times \text{Zero Order} \times 100\%$$

$$0,235 \times 0,799 \times 100\% = 18,8\%$$

Maka didapat pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 18,8%.

Untuk melihat signifikan atau tidaknya pengaruh tersebut, dapat diketahui melalui nilai Sig. pada tabel 10. Karena nilai Sig. untuk variabel *work-life balance* adalah 0,197 yang artinya lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

$$KDP = \beta \times \text{Zero Order} \times 100\%$$

$$0,628 \times 0,839 \times 100\% = 52,7\%$$

Maka didapat pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 52,7%.

Untuk melihat signifikan atau tidaknya pengaruh tersebut, dapat diketahui melalui nilai Sig. pada tabel 10. Karena nilai Sig. untuk variabel beban kerja adalah 0,001 yang artinya kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja



berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

### Hasil Analisis Koefisien Determinasi Simultan

KDp *Work-Life Balance* = 18,8%

KDp Beban Kerja = 52,7%

Maka didapat,  $18,8\% + 52,7\% = 71,5\%$

**Tabel 12 Nilai R Square Variabel *Work-Life Balance* (X1) dan Beban Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | .845 <sup>a</sup> | .715     | .702              | 5.217                      |

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

**Sumber: Data Diolah, Software SPSS Version 25, 2022**

Dari hasil perhitungan diatas maka dapat diketahui bahwa koefisien determinasi simultan dari *work-life balance* dan beban kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 71,5%, sesuai dengan nilai *R Square* yaitu 0,715 atau 71,5%.

tabel 1 termasuk kedalam rentang nilai 129-168 dengan kategori cukup baik.

### Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan nilai koefisien regresi variabel *Work-Life Balance* (X1), didapat nilai signifikansi sebesar 0,197 maka berarti  $\text{Sig.} > 0,05$ . Sedangkan nilai t adalah 1,310 maka berarti  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  ( $t \text{ tabel} = 2,012$ ). Hal ini mengindikasikan bahwa secara parsial, *Work-Life Balance* (X1) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Adapun besarnya pengaruh *Work-*

*Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja adalah sebesar 18,8%. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini, *Work-Life Balance* (X1) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 18,8%.

### Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan nilai koefisien regresi variabel Beban Kerja (X2), didapat nilai signifikansi sebesar 0,001 maka berarti  $\text{Sig.} < 0,05$ . Sedangkan nilai t adalah 3,497 maka berarti  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  ( $t \text{ tabel} = 2,012$ ). Hal ini mengindikasikan bahwa secara parsial, Beban Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Adapun besarnya pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja adalah sebesar 52,7%. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini, Beban Kerja (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 52,7%.

### Pengaruh *Work-Life Balance* dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan nilai F *Work-Life Balance* (X1) dan Beban Kerja (X2), didapat nilai sebesar 49,440 maka berarti  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$  (3,20). Kemudian nilai signifikansi didapat sebesar 0,000 maka berarti  $\text{Sig.} < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* (X1) dan beban kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Adapun besarnya pengaruh *Work-Life Balance* (X1) dan Beban Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar 71,5%. Maka dapat

disimpulkan bahwa *Work-Life Balance* (X1) dan Beban Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 71,5%.

## **KESIMPULAN**

1. *Work-Life Balance* para Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kementerian Agama (Kemenag) Kabupaten Bandung Barat berada pada kategori cukup baik.
2. Beban Kerja para Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kementerian Agama (Kemenag) Kabupaten Bandung Barat berada pada kategori cukup baik
3. Kepuasan Kerja para Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kementerian Agama (Kemenag) Kabupaten Bandung Barat berada pada kategori cukup baik
4. *Work-Life Balance* (X1) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).
5. Beban Kerja (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).
6. *Work-Life Balance* (X1) dan Beban Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

## **SARAN**

1. Melihat keadaan *work-life balance* para ASN di Kementerian Agama (Kemenag) Kabupaten Bandung Barat yang berada pada kategori cukup baik, maka dapat dilakukan peningkatan aspek-aspek yang mempengaruhinya, mengingat adanya pengaruh positif antara

*work-life balance* dengan kepuasan kerja seseorang.

2. Melihat keadaan beban kerja para ASN di Kementerian Agama (Kemenag) Kabupaten Bandung Barat yang berada pada kategori cukup baik, maka dapat dilakukan peningkatan aspek-aspek yang mempengaruhinya, mengingat adanya pengaruh positif antara beban kerja dengan kepuasan kerja seseorang.
3. Melihat keadaan kepuasan kerja para ASN di Kementerian Agama (Kemenag) Kabupaten Bandung Barat yang berada pada kategori cukup baik, maka dapat dilakukan peningkatan aspek-aspek yang mempengaruhinya, mengingat adanya pengaruh positif antara beban kerja dengan kepuasan kerja seseorang.
4. Kementerian Agama (Kemenag) Kabupaten Bandung Barat sebaiknya dapat mengidentifikasi kebutuhan para ASN terkait dengan *work-life balance*, sesuai dengan keadaan dan kebutuhan instansi.
5. Kementerian Agama (Kemenag) Kabupaten Bandung Barat sebaiknya dapat mengidentifikasi kebutuhan para ASN terkait dengan beban kerja, sesuai dengan keadaan dan kebutuhan instansi.
6. Kementerian Agama (Kemenag) Kabupaten Bandung Barat sebaiknya dapat mengidentifikasi kebutuhan para ASN terkait dengan kepuasan kerja, sesuai dengan keadaan dan kebutuhan instansi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Delecta, P. (2012). Review Article Work-Life Balance. *International Journal of Current Research*, 186-188.
- Desseler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ganaphati, I. M. (2016). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Bio Farma. *Ecodemica*, 126-134.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete: Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2017). *Making Work and Family Work From Hard To Smart Choices*. New York: Routledge.
- Gujarati, D. N., Porter, D. C., & Mangunsong, R. C. (2012). *Dasar-Dasar Ekonometrika buku 2 Edisi 5*. Jakarta: Salemba Empat.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Izzati, U. A., & Mulyana, O. P. (2019). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Surabaya: Penerbit Bintang Surabaya.
- Johari, J., Tan, F. Y., & Zulkarnain, Z. I. (2016). Autonomy, Workload, Work-Life Balance and Job Performance Among Teachers. *Emerald Insight*, 107-117.
- Kalliath, T., & Brough, P. (2016). Work-Family Enrichment and Satisfaction: The Mediating Role of Self-Efficacy and Work-Life Balance. *The International Journal of Human Resource Management*, vol. 27, 1755-1776.
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Lockwood, N. R. (2012). Work/Life Balance Challenges and Solutions. *SHRM Research*, 2-9.
- Lumunon, R. R., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh Work-Life Balance, Kesehatan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi. *Jurnal EMBA*, 4671-4680.
- Negara, B. K. (2020). Petunjuk Teknis Pengadaan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja. *Perubahan Atas Peraturan Badan Kepegawaian Negara* (pp. 3-4). Jakarta: Badan Kepegawaian Negara.

- Robbins, S., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi Organizational Behavior. Edisi 16*. Salemba Empat: Jakarta.
- Rohman, A. (2017). *Dasar-Dasar Manajemen*. Malang: Inteligencia Media.
- Rondonuwu, F. A., Rumawas, W., & Asaloci, S. (2018). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 30-38.
- Sari, I. N., Sofia, M., & Nurhasanah. (2018). Pengaruh Quality Of Work Life (Qwl) dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas di Kijang. *Jurnal Bahtera Inovasi Vol. 1 No.2* , 59-66.
- Soedibjo, B. S. (2013). *Metodologi Penelitian*. Bandung: Universitas Nasional Pasim.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Suryani, N. K., & FoEh, J. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Badung: Nilacakra Publishing House.
- Swarnalatha, C. (2017). *A Hand Book On Work-Life Balance*. Lulu.com.
- Tarwaka. (2014). *Ergonomi Industri: Dasar-Dasar Ergonomi dan Implementasi di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press Surakarta.
- Wardhana, A. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Karyamanunggal Lithomas.
- Widana, I. W., & Muliani, P. L. (2020). *Uji Persyaratan Analisis*. Lumajang: Klik Media.
- Wijaya, C. (2017). *Perilaku Organisasi*. Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI).
- Wijono, S. (2015). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: PT Adhitya Andrebina Agung.