

PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA BANK NTT KANTOR PUSAT KUPANG

The Influence of Work-Life Balance and Workload on Employee Job Satisfaction at Bank NTT Head Office Kupang

Salomo Gerald F. Ardian Dillak^{1,a)}, Rolland E. Fanggidae^{2,b)}, Ria E. I. Nafie^{3,c)}, Tarsisius Timuneno^{4,d)}

^{1,2,3,4)} Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden : ^{a)} salomodillak2@gmail.com, ^{b)} rolland.fanggidae@staf.undana.ac.id,

^{c)} ria.nafie@staf.undana.ac.id, ^{d)} tarsistimuneno@staf.undana.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan *work-life balance*, beban kerja, dan kepuasan kerja karyawan, serta menganalisis pengaruh *work-life balance* dan beban kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank NTT Kantor Pusat Kupang. Sampel penelitian berjumlah 78 responden yang dipilih dengan teknik *simple random sampling*. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan teknik analisis deskriptif, serta analisis statistik inferensial dengan model regresi linear berganda menggunakan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) variabel *work-life balance* berada pada kategori tinggi, beban kerja berada pada kategori tinggi, dan kepuasan kerja berada pada kategori tinggi; (2) hasil uji parsial (uji t) membuktikan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan; (3) beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan; (4) hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa *work-life balance* dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Analisis determinasi menunjukkan bahwa kontribusi *work-life balance* dan beban kerja memiliki pengaruh yang relatif kuat.

Kata Kunci : *Work-Life Balance*, Beban Kerja, Kepuasan Kerja.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu aset yang memegang peran penting dalam setiap perusahaan yang didirikan untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia dengan baik. SDM merupakan faktor yang sangat penting dalam menggerakkan dan mengelola sumber daya lainnya dengan baik dan benar. Istijanto (2013) menyatakan jika dilihat dari sifatnya, SDM memiliki keunikan daripada aset lainnya, hal itu dikarenakan SDM ini memiliki perasaan, pikiran, dan perilaku, sehingga jika dikelola dengan baik mampu memberikan kontribusi bagi kemajuan perusahaan secara aktif. Perusahaan harus melaksanakan pelatihan dan pengembangan SDM yang terencana agar karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja (Hasibuan, 2010). Oleh karena itu, kesuksesan perusahaan sangat bergantung pada bagaimana mengelola sumber daya manusia dengan memperhatikan berbagai aspek yang dapat memengaruhi kepuasan mereka dalam bekerja.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Handoko, 2001). Robbins (2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, dimana seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya, sementara seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja bukan hanya sekadar perasaan, tetapi juga mencerminkan sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja. Mathis dan Jackson (2016) menekankan bahwa kepuasan kerja memiliki urgensi yang tinggi karena kepuasan kerja yang rendah dapat menyebabkan berbagai masalah organisasional seperti penurunan kualitas layanan, peningkatan biaya rekrutmen, dan hilangnya *competitive advantage*, sehingga menjadi faktor kritis yang harus diperhatikan perusahaan dalam era kompetisi global. Ketika karyawan merasa puas dan nyaman dengan kondisi pekerjaan mereka, maka karyawan akan memberikan hasil kerja yang lebih baik serta meningkatkan keberhasilan perusahaan.

Moorhead dan Griffin dalam Hafid & Prasetyo (2017) mengungkapkan bahwa *work-life balance* merupakan kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Dalam hal ini menyangkut bagaimana karyawan sebagai individu dapat mengatur waktunya untuk bekerja dan juga dapat menikmati waktunya untuk kehidupan pribadinya serta menyisihkan waktu untuk keluarganya. Menurut Dessler (2015), *work-life balance* yang baik akan menciptakan kondisi dimana karyawan dapat memenuhi tanggung jawab pekerjaannya tanpa mengorbankan kehidupan pribadi dan keluarganya, sehingga mengurangi stres dan meningkatkan kepuasan dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki keterkaitan terhadap kepuasan kerja, dimana karyawan yang mampu menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadinya cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi karena mereka merasa lebih terpenuhi secara holistik dan tidak mengalami konflik peran yang berlebihan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa karyawan mendapatkan dukungan dalam mencapai keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi mereka.

Munandar (2011) menyatakan bahwa beban kerja merupakan keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan karyawan mengalami kelelahan fisik dan mental. Menurut Siagian (2014), beban kerja yang berlebihan akan berdampak negatif terhadap kepuasan kerja karena dapat menimbulkan stres, kelelahan, dan penurunan kualitas hidup karyawan, sementara beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan akan meningkatkan rasa pencapaian dan kepuasan dalam bekerja. Dalam konteks dunia kerja modern, beban kerja menjadi salah satu faktor yang paling sering memengaruhi kesejahteraan psikologis karyawan. Apabila perusahaan mampu menyesuaikan beban kerja sesuai kapasitas individu, maka produktivitas dan kepuasan kerja akan meningkat secara seimbang.

Bank NTT Kantor Pusat Kupang merupakan bank milik pemerintah yang berfokus pada kesejahteraan masyarakat, oleh karena itu bank ini perlu memiliki karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi guna memberikan pelayanan terbaik kepada nasabah sesuai dengan slogannya yaitu “melayani lebih sungguh”. Berdasarkan hasil wawancara di Bank NTT Kantor Pusat Kupang pada tanggal 25 Maret 2025, peneliti memperoleh informasi bahwa sistem kerja terkadang mengharuskan karyawan untuk kerja lembur karena tuntutan kerja yang tinggi. Jam kerja di Bank NTT Kantor Pusat Kupang dimulai pada pukul 07.30–

17.00, namun karyawan sering kali harus bekerja lebih larut, terutama pada akhir bulan dan akhir tahun ketika laporan keuangan harus diselesaikan. Hal ini tentu dapat berdampak pada berkurangnya waktu pribadi, terutama bagi mereka yang sudah berkeluarga karena mengalami kesulitan dalam mengatur waktu antara pekerjaan dan pribadi. Selain itu, beban kerja yang besar dan target capaian yang tinggi sering kali menyebabkan stres serta kelelahan. Kondisi ini berpotensi menurunkan kualitas kinerja dan kepuasan kerja karyawan apabila tidak dikelola dengan baik.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Hasibuan, (2010) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima bekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Handoko, (2001) mengemukakan kepuasan kerja adalah perasaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang mereka miliki tentang pekerjaan mereka.

Robbins, (2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah kepuasan yang dirasakan karyawan ditempat ia bekerja. Berdasarkan definisi di atas, kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan tentang pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pekerja dan yang sebanding dengan beban kerja yang harus diterima oleh pekerja. Robbins, (2015) menjelaskan bahwa beberapa hal dapat menjadi indikator kepuasan kerja, antara lain kepuasan terhadap pembayaran gaji atau upah, kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap rekan kerja, kepuasan terhadap kesempatan promosi, dan kepuasan terhadap atasan.

Work-life Balance

Fisher, bulger & smith (2003) menyatakan bahwa *work-life balance* adalah hal yang dilakukan seseorang dalam membagi waktu baik ditempat kerja dan aktivitas lain diluar kerja yang didalamnya terdapat individual behavior dimana hal ini dapat menjadi sumber konflik pribadi dan menjadi sumber energi bagi diri sendiri. Menurut Greenhaus & Allen (2011) *worklife balance* ditujukan buat memberikan karyawan fasilitas yang lebih besar dalam pekerjaan mereka agar karyawan bisa menyetarakan tanggung jawab dan minat mereka diluar pekerjaan. Moorhead dan Griffin dalam (Hafid & Prasetio, 2017) mengungkapkan bahwa *Work-Life Balance* adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab lainnya diluar dari pekerjaan untuk mengatur kehidupan profesional dan pribadinya agar selaras. Terdapat beberapa indikator yang menunjukkan *work life balance* (Hudson, 2005) yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan.

Beban Kerja

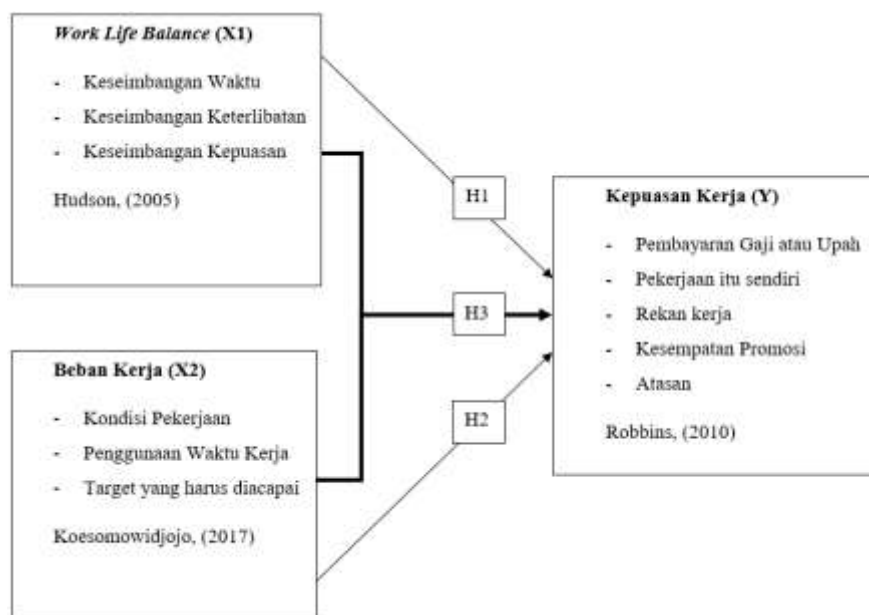
Tarwaka (2014) mengungkapkan bahwa beban kerja adalah sejumlah pekerjaan yang diberikan kepada karyawan atau sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu

tertentu. Menurut (Koesomowidjojo, 2017) Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya.

Munandar (2011) mendefinisikan beban kerja adalah tugas – tugas yang diberikan kepada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Menpan dalam Dhania (2012) mengungkapkan bahwa beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah tuntutan tugas yang diberikan kepada karyawan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Koesomowidjojo, (2017) mengungkapkan bahwa untuk mengidentifikasi beban kerja, dalam dunia kerja dikenal beberapa indikator untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang harus diemban oleh karyawan. Indikator tersebut antara lain kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai.

Kerangka Berpikir



Gambar 1.
Kerangka Berpikir

Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir diatas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H1 : Diduga bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank NTT Kantor Pusat Kota Kupang
- H2 : Diduga bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank NTT Kantor Pusat Kota Kupang
- H3 : Diduga bahwa *work life balance* dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank NTT Kantor Pusat Kota Kupang

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank NTT Kantor Pusat Kupang. Populasi penelitian terdiri dari 351 karyawan yang tidak menduduki jabatan struktural, dengan sampel sebanyak 78 responden yang dipilih menggunakan teknik simple random sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden berdasarkan indikator variabel yang telah ditentukan. Menurut Sugiyono (2013), penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Data penelitian dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS untuk mengetahui pengaruh parsial maupun simultan antar variabel penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai pengaruh *work-life balance* dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan SPSS. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS, selengkapnya ada pada lampiran tabel sebagai berikut ini

Tabel I.
Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.284	2.349		1.398	.166
	Work-life Balance	.530	.073	.434	7.244	<.001
	Beban Kerja	.921	.071	.778	12.989	<.001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data primer, diolah 2025

Model persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 3,284 + 0,530 X_1 + 0,921 X_2$$

Persamaan regresi linear berganda di atas menunjukkan bahwa:

1. Konstanta (a) sebesar 3,284 yang berarti bahwa aspek *work-life balance* (X_1) dan beban kerja (X_2) tidak tercapai atau bernilai 0, maka nilai kepuasan kerja (Y) adalah sebesar 3,284.
2. Koefisien regresi b_1 bernilai positif yaitu sebesar 0,530 yang berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel *work-life balance* (X_1) sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,530 satuan.
3. Koefisien regresi b_2 memiliki nilai positif sebesar 0,921, artinya setiap terjadi peningkatan beban kerja (X_2) sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,921 satuan.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk melihat sejauh mana pengaruh *work-life balance* (X1) dan beban kerja (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Pengujian melalui uji t adalah dengan membandingkan t-hitung dengan t-tabel atau membandingkan nilai signifikan ($p = 0,000$) dengan alpha ($\alpha = 0,05$). Dasar pengambilan keputusan adalah apabila $t\text{-hitung} \geq t\text{-tabel}$ atau $p \leq \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dan sebaliknya apabila $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ atau $p > \alpha$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

1. Karena t-hitung (7,244) > t-tabel (1,992) dan signifikansi ($p = 0,001$) < alpha ($\alpha = 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel *worklife balance* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank NTT Kantor Pusat Kupang.
2. Karena t-hitung (12,989) > t-tabel (1,992) dan signifikansi ($p = 0,001$) < alpha ($\alpha = 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya beban kerja (X2) berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank NTT Kantor Pusat Kupang.

Uji Simultan (Uji F)

Uji Statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen pada tingkat keyakinan 95% atau $\alpha = 5\%$. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.
Hasil Uji Simultan (Uji F)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4280.240	2	2140.120	102.910	<.001 ^b
	Residual	1559.709	75	20.796		
	Total	5839.949	77			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Work-life Balance

Sumber: Data primer, diolah 2025

Oleh karena F-hitung (102,910) > F-tabel (3,12) dan nilai signifikansi (0,001) < alpha (0,05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya *work-life balance* dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank NTT Kantor Pusat Kupang.

Koefisien Determinasi (R²)

Analisis koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh antara variabel bebas (X1, X2) terhadap variabel terikat (Y).

1. Jika R² mendekati 0, maka dapat disimpulkan bahwa kontribusi variabel bebas (X1, X2) terhadap variabel terikat (Y) secara simultan semakin lemah, maka model dikatakan kurang layak.
2. Jika R² mendekati 1, maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (X1, X2) terhadap variabel terikat (Y) secara simultan semakin kuat, maka model dikatakan layak.

Untuk mengetahui besaran persentase pengaruh antar variabel bebas (X1, X2) terhadap variabel terikat (Y) bisa dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.856 ^a	.733	.726	4.56028

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data primer, diolah 2025

Berdasarkan hasil analisis determinasi menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,726 yang berarti nilai koefisien determinasi adalah 72,6%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *work-life balance* (X1) serta beban kerja (X2) mempunyai kontribusi terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 72,6%, sedangkan sisanya sebesar 27,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari hasil perhitungan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,726 menunjukkan bahwa pengaruh variabel beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan relatif kuat.

Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bank NTT Kantor Pusat Kota Kupang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank NTT Kantor Pusat Kupang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Kondisi tersebut terlihat dari kemampuan karyawan dalam membagi waktu antara pekerjaan, keluarga, dan kebutuhan pribadi sehingga mampu mengurangi stres kerja dan meningkatkan kenyamanan dalam bekerja. Menurut Greenhaus dan Allen (2011), *work-life balance* merupakan kondisi ketika individu mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara harmonis sehingga menciptakan kesejahteraan psikologis serta kepuasan kerja yang lebih baik. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Lumunon dkk. (2019) yang menemukan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan karena keseimbangan hidup dapat meningkatkan motivasi dan kenyamanan kerja. Dengan demikian, perusahaan perlu memperhatikan kebijakan kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi agar kepuasan kerja karyawan tetap meningkat.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bank NTT Kantor Pusat Kota Kupang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank NTT Kantor Pusat Kupang. Hal ini mengindikasikan bahwa beban kerja yang diberikan kepada karyawan masih berada pada batas kemampuan yang dapat dikelola dengan baik sehingga mampu mendorong rasa

tanggung jawab dan pencapaian kerja. Beban kerja yang sesuai dengan kapasitas individu dapat membuat karyawan merasa lebih produktif, tertantang, dan memiliki kontribusi terhadap organisasi. Menurut Siagian (2014), beban kerja yang dikelola secara tepat akan meningkatkan semangat dan kepuasan kerja karyawan karena pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif dan efisien. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Kurniawan dkk. (2024) yang menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai apabila pembagian tugas dilakukan secara proporsional. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan pengaturan beban kerja yang sesuai agar karyawan tetap merasa nyaman dan termotivasi dalam bekerja.

Pengaruh *Work Life Balance* dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bank NTT Kantor Pusat Kota Kupang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank NTT Kantor Pusat Kupang. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, tetapi juga oleh kombinasi keseimbangan kehidupan kerja dan pengelolaan beban kerja yang baik. Karyawan yang mampu menjaga keseimbangan kehidupan pribadi serta memiliki beban kerja yang sesuai cenderung merasa lebih nyaman, produktif, dan loyal terhadap organisasi. Menurut Robbins (2015), kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kondisi pekerjaan, lingkungan kerja, dan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan individu. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Erlangga dkk. (2023) yang menemukan bahwa *work-life balance* dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang seimbang melalui pengaturan beban kerja yang tepat dan dukungan terhadap keseimbangan kehidupan kerja agar kepuasan kerja karyawan dapat terus meningkat.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada Bank NTT Kantor Pusat Kupang mengenai Pengaruh *Work-Life Balance* dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Hasil analisis deskriptif menggunakan rentang skor pada variabel *Work-Life Balance* (X1), Beban Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (Y) berada pada kategori tinggi.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) membuktikan bahwa *Work-Life Balance* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini menjelaskan bahwa semakin baik *work-life balance* karyawan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada Bank NTT Kantor Pusat Kupang.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) membuktikan bahwa Beban Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini menjelaskan bahwa semakin baik pengelolaan beban kerja yang diterima oleh karyawan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan pada Bank NTT Kantor Pusat Kupang.
4. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan (uji F), *Work-Life Balance* dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Bank NTT

Kantor Pusat Kupang yang didukung oleh hasil analisis determinasi dengan kemampuan variabel *work-life balance* dan variabel beban kerja dalam memengaruhi variabel kepuasan kerja relatif kuat.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka ada beberapa saran yang dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Bagi Bank NTT Kantor Pusat Kupang
Diharapkan Bank NTT Kantor Pusat Kupang dapat memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan seperti lingkungan kerja, sistem penghargaan, dan gaya kepemimpinan, serta mengelola beban kerja dan *work-life balance* secara lebih optimal agar kepuasan kerja karyawan dapat terus meningkat.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
Diharapkan peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian lebih lanjut mengenai variabel-variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini diantaranya seperti seperti, kompensasi, promosi, lingkungan fisik, lingkungan non fisik, dan karakteristik pekerjaan, agar dapat memperoleh pemahaman yang lebih mendalam dan menyeluruh mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Achyana, D. (2005). *Manajemen sumber daya manusia: Strategi keunggulan bersaing* (Rev. ed.). Andi.
- Dessler, G. (2015). *Human resource management* (14th ed.). Pearson.
- Dhania, D. R. (2012). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja (Studi pada medical representatif di Kota Kudus). *Jurnal Psikologi PITUTUR*, 1(1), 15–23.
- Erlangga, D., Subagiana, I. G. M., & Suta Artatanaya, I. G. L. (2023). Analisis pengaruh *work-life balance* dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Rama Manggala Gas Blitar. *Ganec Swara*, 17(1), 1–10.
<https://doi.org/10.35327/gara.v17i1.363>
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2003). *Work-life balance: Work/nonwork interference and enhancement*. Prentice Hall.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS* (7th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). *Work-life balance: A review and extension*. Routledge.
- Hafid, M., & Prasetio, A. P. (2017). Manajemen kinerja: Falsafah, teori, dan penerapannya. *Study & Management Research*, 14(3), 52–61.
<http://stembu.ac.id/file/6.%20Muhammad%20Hafid.pdf>
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia* (2nd ed.). BPF.
- Hasibuan, M. S. P. (2010). *Manajemen sumber daya manusia* (Rev. ed.). Bumi Aksara.
- Hudson. (2005). *The case for work/life balance: Closing the gap between policy and practice*. Hudson Global Resources.
- Istijanto, O. (2013). *Riset sumber daya manusia: Cara praktis mengukur stres, kepuasan*

- kerja, komitmen, loyalitas, motivasi* (5th ed.). Gramedia Pustaka Utama.
- Koesomowidjojo, M. R. S. (2017). *Panduan praktis menyusun analisis beban kerja*. Raih Asa Sukses.
- Kurniawan, D. A., Kurniawan, M., & Wulandari, T. (2024). Pengaruh beban kerja dan worklife balance terhadap kepuasan kerja pegawai dinas kepemudaan dan olahraga Kota Palembang. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(2), 1241–1251. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i2.2308>
- 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*, 7(4), 4671–4680. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/25410>
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Human resource management* (15th ed.). Cengage Learning.
- Munandar, A. S. (2011). *Psikologi industri dan organisasi*. UI Press.
- Robbins, S. P. (2015). *Organizational behavior* (16th ed.). Pearson Education.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Tarwaka. (2014). *Ergonomi industri: Dasar-dasar pengetahuan ergonomi dan aplikasi di tempat kerja*. Harapan Press.