

PENGARUH *WORK – LIFE BALANCE* DAN BEBAN KERJA TERHADAP *JOB SATISFACTION* PADA APARATUR SIPIL NEGARA PUSAT PENILAIAN KOMPETENSI BKN

Abdul Malik Ihsan¹, Hendra Kurniawan²
ihsanmalik0411@gmail.com¹, hendra.hku@bsi.ac.id²
Bina Sarana Informatika

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Work-Life Balance dan Beban Kerja terhadap Job Satisfaction Aparatur Sipil Negara Pusat Penilaian Kompetensi Badan Kepegawaian Negara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 62 pegawai, namun yang berhasil mengisi kuesioner sebanyak 60 responden. Setelah pengecekan data outlier, data yang digunakan dalam analisis berjumlah 59 responden. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dengan skala Likert yang terdiri dari 30 butir pernyataan. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Work-Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Job Satisfaction dengan nilai t hitung sebesar 2,667 dan nilai signifikansi $0,010 < 0,05$; Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Job Satisfaction dengan nilai t hitung sebesar 5,884 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$; Work-Life Balance dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Job Satisfaction dengan nilai F hitung sebesar 195,654 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,875 menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan 87,5% variasi Job Satisfaction sedangkan sisanya 12,5% dijelaskan oleh variabel lain.

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

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of Work-Life Balance and Workload on Job Satisfaction of Civil Servants at the Competency Assessment Center of the National Civil Service Agency (BKN). This research uses a quantitative approach with a survey method. The population consisted of 62 employees, however 60 respondents successfully completed the questionnaire. After outlier checking, 59 respondents were used in the analysis. The research instrument used a Likert scale questionnaire consisting of 30 statement items. Multiple linear regression analysis was used with SPSS. The results showed that: Work-Life Balance has a positive and significant effect on Job Satisfaction with a t-value of 2.667 and significance of $0.010 < 0.05$; Workload has a positive and significant effect on Job Satisfaction with a t-value of 5.884 and significance of $0.000 < 0.05$; Work-Life Balance and Workload simultaneously have a significant effect on Job Satisfaction with an F-value of 195.654 and significance of $0.000 < 0.05$. The R Square of 0.875 indicates both variables explain 87.5% of Job Satisfaction variation.

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

PENDAHULUAN

Dinamika globalisasi serta transformasi teknologi informasi yang masif saat ini memicu dampak besar terhadap tata kelola sumber daya manusia pada berbagai organisasi, cara organisasi mengatur sumber daya manusia mereka. Tuntutan untuk terus meningkatkan daya saing mendorong setiap institusi agar mampu mengoptimalkan kinerja pegawainya secara lebih efektif. Dalam konteks ini, kualitas dan dedikasi pegawai dalam menjalankan tugas menjadi salah satu penentu utama keberhasilan suatu organisasi.

Dalam lingkup sektor publik, profesionalisme pegawai dalam memberikan layanan yang cepat, tepat, dan akuntabel kepada masyarakat merupakan suatu keharusan. Oleh karena itu, institusi pemerintahan dituntut untuk secara konsisten memperhatikan faktor-

faktor yang memengaruhi kepuasan dan produktivitas pegawainya agar target pelayanan publik dapat tercapai secara optimal. Salah satu lembaga pemerintah yang memiliki peran strategis dalam pengelolaan aparatur negara adalah Badan Kepegawaian Negara (BKN).

Sebagai lembaga pemerintah nonkementerian, BKN berada di bawah dan bertanggung jawab secara langsung kepada Kepala Negara. Fungsi utama lembaga ini mencakup pengelolaan administrasi kepegawaian, pembinaan manajemen ASN, serta pengembangan karir aparatur sipil negara di seluruh Indonesia. Mengingat kompleksitas tugas yang diemban, BKN perlu memastikan bahwa keseimbangan antara beban kerja dan kondisi personal pegawainya tetap terjaga demi mempertahankan kualitas layanan yang prima. Dalam konteks inilah, konsep *work-life balance* menjadi semakin relevan untuk dikaji.

Menjaga keserasian yang ideal antara komitmen karier dan kehidupan di luar pekerjaan secara mandiri merupakan inti dari *work-life balance*, yang mana kedua dimensi ini dapat berjalan stabil tanpa memicu ketimpangan (Yuswandi et al., 2023). Keseimbangan ini memberi dampak positif baik bagi pegawai maupun organisasi, karena kondisi yang seimbang berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja serta kesehatan fisik dan mental pegawai, yang pada gilirannya turut meningkatkan produktivitas dan daya tarik organisasi sebagai tempat kerja yang ideal, (Indra & Rialmi, 2022).

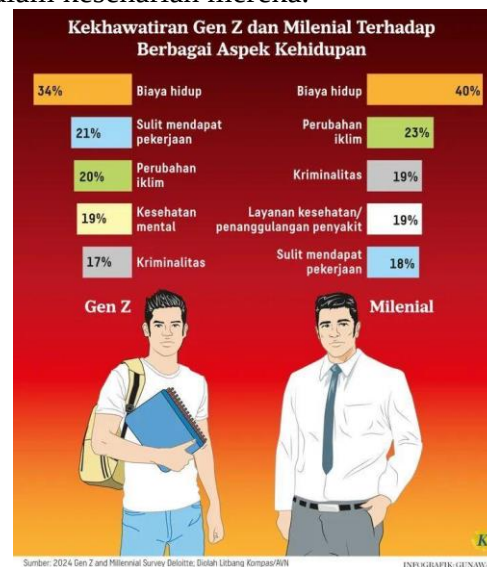
Tantangan semakin besar muncul seiring dengan perubahan pola kerja modern, di mana digitalisasi dan fleksibilitas jam kerja kerap mengaburkan batas antara kehidupan profesional dan pribadi, sehingga berpotensi memunculkan konflik peran yang berdampak pada penurunan kinerja pegawai. Di samping *work-life balance*, beban kerja turut menjadi variabel yang tidak kalah penting dalam memengaruhi kondisi pegawai. Beban kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal, dan dapat menimbulkan dampak jangka pendek maupun jangka panjang terhadap kondisi fisik dan psikologis pekerja. Ketika beban kerja melampaui kapasitas yang dimiliki pegawai, risiko terjadinya stres kerja menjadisemakin tinggi, (Saputri & Farhani, 2024).

Secara konseptual, beban kerja dapat dimaknai sebagai totalitas dari semua kewajiban yang mesti dituntaskan oleh seorang staf pada periode spesifik, di mana hal tersebut mencakup dimensi fisik maupun kognitif, (Mahwati et al., 2021). Beban yang proporsional berpotensi menjadi pendorong motivasi dan peningkatan kinerja, sebaliknya akumulasi tugas yang melampaui batas optimal malah berisiko mendatangkan kelelahan, degradasi fokus, sampai pada rendahnya kepuasan dalam bekerja. Evaluasi mengenai pemenuhan fungsi dan penugasan kerja yang membutuhkan upaya fisik dan mental dalam batas waktu tertentu sangat krusial karena memiliki implikasi langsung terhadap efektivitas kerja pegawai, (Indrayana et al., 2024). Oleh karena itu, pengelolaan beban kerja yang sesuai dengan kapasitas individu menjadi kunci untuk mendorong pencapaian kinerja yang optimal.

Pada dasarnya, kepuasan kerja digambarkan sebagai perasaan emosional yang bernilai positif dari dalam diri aparatur berkenaan dengan tugas profesi serta atmosfer tempatnya bertugas, yang diwujudkan melalui rasa bangga, kebermaknaan, dan kebahagiaan atas sumbangsinya. Menurut Robbins & Judge dalam (Fatin & Yanuar, 2025) “Menjelaskan bahwa kepuasan kerja terwujud ketika terdapat keselarasan antara penghargaan yang diterima karyawan dengan apa yang dianggap layak mereka terima”, Lebih lanjut, performa kerja seorang staf tidak semata-mata bertumpu pada tinggi rendahnya kepuasan personal, sebab terdapat stimulasi dari aspek krusial lain, contohnya yaitu kapasitas diri, motivasi, iklim kerja, gaya kepemimpinan, serta efektivitas sistem manajemen kinerja yang diterapkan organisasi (Lestari, 2023).

Isu mengenai keselarasan peran dalam ranah profesional serta urusan domestik kini semakin banyak diperbincangkan di berbagai kalangan. Seperti yang disoroti oleh (Rachmawati, 2025) dalam tulisannya yang membahas realitas pekerja masa kini, keseimbangan tersebut sebenarnya merupakan kebutuhan mendasar yang diinginkan banyak orang, namun sulit diwujudkan di tengah tingginya tekanan kerja, ketatnya tuntutan target, dan kompleksitas kehidupan yang terus meningkat. Ketidakmampuan mencapai keseimbangan ini terbukti berkorelasi dengan meningkatnya risiko stres, kelelahan, serta menurunnya kepuasan dan kualitas kerja secara keseluruhan.

Kondisi tersebut turut diperkuat oleh temuan survei global (Deloitte, 2024) yang melibatkan generasi muda lintas negara. Survei ini mengungkapkan bahwa Generasi Z dan milenial menghadapi tekanan yang semakin kompleks, khususnya terkait beban ekonomi dan kesehatan. Dalam hal keseimbangan kerja-kehidupan pribadi, lebih dari separuh responden dari kedua generasi (51%) mengidentifikasi jam kerja yang panjang sebagai pemicu stres utama, sementara 44% lainnya menyoroti kurangnya otonomi atas prosedur dan lokasi kerja. Meskipun terdapat sedikit penurunan dibanding tahun sebelumnya, sebanyak 40% responden Gen Z dan 35% milenial mengaku merasakan tekanan yang intens secara konsisten dalam keseharian mereka.



Sumber : Deloitte, 2024

Gambar 1 Survei Yang Dilakukan Deloitte

Berbagai data di atas membuktikan bahwa ketimpangan dalam tuntutan dunia kerja dan urusan di luar kantor tidak sekadar menjadi beban personal, melainkan bertransformasi sebagai kendala organisasional yang mengintervensi kepuasan kerja, kesejahteraan, serta output karyawan. Dengan demikian, manajemen *work-life balance* beserta pengaturan tekanan tugas menjadi agenda utama yang wajib diakomodasi secara matang oleh tiap lembaga yang berkomitmen memelihara kompetensi SDM dalam jangka panjang.

lingkungan BKN menghadapi tantangan kerja yang cukup kompleks, mulai dari tuntutan akurasi tinggi dalam pengelolaan data kepegawaian, kecepatan layanan kepada aparatur negara, hingga adaptasi berkelanjutan terhadap perubahan regulasi Kondisi ini berpotensi menimbulkan tekanan beban kerja yang tinggi sekaligus menciptakan kesenjangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi pegawai. Oleh sebab itu, kajian mengenai *work-life balance* dan beban kerja di lingkungan BKN menjadi semakin relevan, mengingat implikasinya yang langsung terhadap kepuasan dan efektivitas kerja aparatur sipil negara.

Perhatian terhadap isu ini bahkan telah memasuki arena kebijakan internasional. Isu mengenai stabilitas kehidupan-kerja aparatur ini dijadikan salah satu bahasan prioritas oleh Pemerintah Indonesia melalui BKN pada acara *ASEAN Cooperation on Civil Service Matters* (ACCSM). Melalui konferensi tersebut, Indonesia menyuarakan urgensi implementasi program pendukung bagi ASN, mencakup literasi kesehatan mental, fleksibilitas waktu kerja, pembatasan lembur, pemanfaatan sistem kerja jarak jauh, serta peningkatan kesejahteraan secara menyeluruh. Hal ini mencerminkan komitmen nyata pemerintah dalam menciptakan ekosistem kerja ASN yang lebih manusiawi dan berkelanjutan. Badan Kepegawaian Negara, (BKN, 2024).

Penelitian ini juga didasarkan pada adanya kesenjangan temuan (*research gap*) dari studi-studi terdahulu. Banyak analisis empiris yang menyimpulkan keterkaitan erat secara positif antara manajemen waktu personal-profesional dengan kepuasan kerja. Seperti (Jasmin & Asbara, 2022) menemukan bahwa keseimbangan kerja hidup, kelelahan, serta lingkungan kerja berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja. Di sudut pandang lain, (Inegbedion, 2024) menjustifikasi kontribusi linear yang nyata dari variabel *work-life balance* dalam mendorong kepuasan kerja. Selain itu, studi terdahulu dari, (Yuyun et al., 2024) memperlihatkan konfirmasi keterbalikan arah antara beban kerja dengan produktivitas pegawai. Dokumen ilmiah milik (Permatasari & Rahman, 2026) pun memperkuat argumen bahwa penurunan kinerja pekerja dipicu secara signifikan oleh tingginya beban tugas.

Perbedaan temuan antar penelitian ini menunjukkan bahwa dinamika variabel tersebut sangat dipengaruhi oleh konteks organisasi, sehingga kajian pada sektor pemerintahan yang memiliki karakteristik berbeda dari sektor swasta masih sangat diperlukan. Mengacu pada dinamika serta permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, hal ini mendorong ketertarikan peneliti untuk melangsungkan kajian mendalam yang bertajuk: **“PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN BEBAN KERJA TERHADAP JOB SATISFACTION PADA APARATUR SIPIL NEGARA PUSAT PENILAIAN KOMPETENSI BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA”**

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei cross-sectional. Penelitian dilaksanakan pada pegawai Badan Kepegawaian Negara (BKN), khususnya Pusat Penilaian Kompetensi, untuk mengetahui pengaruh Work-Life Balance (X1) dan Beban Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Pengumpulan data dilakukan secara langsung di lingkungan kerja tanpa melakukan intervensi terhadap aktivitas maupun variabel penelitian.

Populasi penelitian merupakan pegawai BKN pada lingkungan Pusat Penilaian Kompetensi dengan jumlah 62 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan non-probability sampling dengan teknik sampling jenuh (sensus). Dari populasi tersebut, diperoleh 59 responden yang berpartisipasi dan mengisi kuesioner secara lengkap. Responden terdiri dari pegawai laki-laki maupun perempuan dengan rentang usia 20–50 tahun serta berstatus menikah maupun belum menikah.

Variabel penelitian terdiri dari Work-Life Balance (X1), Beban Kerja (X2), dan Job Satisfaction/Kepuasan Kerja (Y). Work-Life Balance diukur melalui indikator Work Interference With Personal Life (WIPL), Personal Life Interference With Work (PLIW), Personal Life Enhancement of Work (PLEW), dan Work Enhancement of Personal Life (WEPL). Beban Kerja diukur melalui tuntutan tugas, tuntutan peran, tekanan waktu, beban kognitif/psikologis dan mental, serta lingkungan kerja. Sementara itu, Kepuasan Kerja diukur melalui pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, atasan, serta hubungan dan lingkungan

kerja. Seluruh variabel diukur menggunakan skala Likert lima tingkat, mulai dari sangat tidak setuju (1) hingga sangat setuju (5).

Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan secara daring menggunakan WhatsApp dan secara luring dengan mendatangi langsung Pusat Penilaian Kompetensi BKN. Selain kuesioner, observasi langsung dilakukan untuk memperoleh gambaran mengenai kondisi dan aktivitas pekerjaan sehari-hari pegawai BKN.

Analisis data dilakukan menggunakan SPSS versi 25. Tahapan analisis meliputi uji validitas dan reliabilitas untuk mengetahui kualitas instrumen, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, serta analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh Work-Life Balance dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji T (parsial) dan uji F (simultan), sedangkan koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Deskripsi Responden

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan karakteristik responden yang menjadi objek penelitian. Pengumpulan data dilakukan secara online melalui WhatsApp dan secara offline dengan membagikan kuesioner secara langsung kepada pegawai Badan Kepegawaian Negara (BKN) pada Pusat Penilaian Kompetensi. Dari target awal 62 responden, diperoleh 59 responden yang mengisi kuesioner. Beberapa responden tidak dapat berpartisipasi karena sedang cuti atau dinas luar kota. Selain itu, terdapat responden yang harus dieliminasi karena tidak memenuhi kriteria penelitian.

Karakteristik responden meliputi jenis kelamin, usia, status kepegawaian, dan pendidikan. Berdasarkan data yang disajikan, responden didominasi oleh perempuan, kelompok usia 36–45 tahun, pegawai PNS, serta memiliki latar belakang pendidikan Sarjana (S1).

2. Deskripsi Jawaban Responden

a. Work-Life Balance (X1)

Hasil jawaban responden terhadap 10 pernyataan Work-Life Balance menunjukkan bahwa terdapat 4% sangat tidak setuju, 13% tidak setuju, 23% netral, 42% setuju, dan 18% sangat setuju. Dengan demikian, jawaban setuju dan sangat setuju mencapai 60%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa mampu menyeimbangkan waktu, keterlibatan, serta kehidupan pekerjaan dan pribadi.

b. Beban Kerja (X2)

Pada variabel Beban Kerja, jawaban responden menunjukkan 6% sangat tidak setuju, 17% tidak setuju, 23% netral, 36% setuju, dan 18% sangat setuju. Jawaban setuju dan sangat setuju mencapai 53%. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai tuntutan pekerjaan masih dapat dikelola dan keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi masih dapat dipertahankan.

c. Job Satisfaction/Kepuasan Kerja (Y)

Pada variabel Kepuasan Kerja, diperoleh 7% sangat tidak setuju, 16% tidak setuju, 23% netral, 37% setuju, dan 18% sangat setuju. Jawaban setuju dan sangat setuju mencapai 55%. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa cukup puas terhadap pekerjaan yang dijalani, baik dari aspek pekerjaan, kompensasi, hubungan dengan rekan kerja, atasan, maupun lingkungan kerja.

Pengujian Hipotesis

1. Uji T (Parsial)

- Work-Life Balance (X1) → Job Satisfaction (Y): Sig. 0,010 < 0,05 dan T hitung 2,667 > 2,002, sehingga Work-Life Balance berpengaruh signifikan terhadap Job Satisfaction.
- Beban Kerja (X2) → Job Satisfaction (Y): Sig. 0,000 < 0,05 dan T hitung 5,884 > 2,002, sehingga Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Job Satisfaction.

2. Uji F (Simultan)

Work-Life Balance dan Beban Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Job Satisfaction, dengan nilai Sig. 0,000 < 0,05 dan F hitung 195,654 > 3,162.

3. Koefisien Determinasi (R²)

- Work-Life Balance secara parsial menjelaskan 74,6% variasi Job Satisfaction.
- Beban Kerja secara parsial menjelaskan 80,4% variasi Job Satisfaction.
- Work-Life Balance dan Beban Kerja secara simultan menjelaskan 87,5% variasi Job Satisfaction, sedangkan 12,5% dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian.

4. Regresi Linear Berganda

Persamaan regresinya:

$$Y = -9,949 + 0,349X_1 + 0,933X_2 + e$$

Artinya, Work-Life Balance memiliki koefisien positif 0,349, sedangkan Beban Kerja memiliki koefisien positif 0,933 terhadap Job Satisfaction.

Pembahasan

1. Pengaruh Variabel X1 terhadap Variabel Y (Work - Life Balance terhadap Job Satisfaction)

Berdasarkan hasil uji-t secara parsial, diperoleh nilai t hitung untuk variabel *Work-Life Balance* sebesar 2,667 disertai tingkat signifikansi di angka 0,010. Mengingat angka signifikansi tersebut berada di bawah ambang batas 0,05 ($0,010 < 0,05$), maka keputusan pengujian adalah menerima H1. Hal ini membuktikan bahwa *work-life balance* memberikan kontribusi pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) pegawai di Pusat Penilaian Kompetensi Badan Kepegawaian Negara. Temuan ini mengindikasikan sebuah pola di mana semakin optimal pengelolaan keseimbangan kehidupan-kerja yang dirasakan oleh pegawai, maka tingkat kepuasan kerja yang mereka peroleh juga akan semakin meningkat.

Hasil analisis ini memperkuat dasar konseptual yang dirumuskan oleh Fisher, Bulger & Smith (2009) mengenai identifikasi empat dimensi utama WLB, yaitu WIPL, PLIW, PLEW, dan WEPL sebagai satu kesatuan konstruktif dalam membentuk persepsi keharmonisan kerja-kehidupan. Para pegawai BKN yang sukses menyelaraskan keempat dimensi tersebut secara seimbang terbukti mampu mencapai kepuasan kerja pada tingkat yang lebih tinggi, hal ini dikarenakan potensi benturan peran antar domain kehidupan dapat ditekan secara optimal.

Adapun hasil penelitian yang menunjukkan bahwa *work-life balance* tidak berhubungan seperti penelitian (Maharani et al., 2023) yang menemukan bahwa *work -life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan. (Tsabit et al., 2025) juga menemukan hal serupa bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai instansi pemerintah. Selain itu (Siahaan & Juliana, 2025) dalam penelitiannya pada Biro Publik Provinsi Kalimantan Utara menemukan bahwa hubungan antara *work-life balance* dan outcomes kerja pegawai dilingkungan instansi pemerintah bersifat kompleks dan tidak selalu bersifat langsung.

2. Pengaruh Variabel X2 terhadap Variabel Y (Beban Kerja terhadap Job Satisfaction)

Berdasarkan luaran pengujian parsial (uji-t), variabel beban kerja mengantongi nilai t hitung sejumlah 5,884 dengan profitabilitas signifikansi sebesar 0,000, yang nilainya berada di bawah ambang 0,05. Indikator ini melandasi diterimanya hipotesis kedua H2, yang bermakna bahwa beban kerja memberikan pengaruh positif signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja pegawai Pusat Penilaian Kompetensi Badan Kepegawaian Negara dengan besaran koefisien regresi 0,933.

Hasil analisis ini sejalan dengan temuan riset terdahulu oleh (Widiantoro & Gaol, 2024) di lingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat, yang menangkap fenomena bahwa beban kerja memiliki andil positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja aparatur sipil sebesar 59,9%. Senada dengan hal itu, studi dari (Wibowo & Wajdi, 2026) yang dimuat dalam *Management Studies and Entrepreneurship Journal* juga memperlihatkan bahwa volume kerja yang diimbangi dengan pembagian tanggung jawab secara objektif terbukti sukses menjadi stimulus penguat kepuasan kerja karyawan. Temuan-temuan ini memberikan konfirmasi empiris bahwa dalam ekosistem instansi publik, tingginya beban tugas tidak selalu memicu konsekuensi negatif, melainkan dapat menjadi generator motivasi dan kepuasan kerja apabila dikelola secara proporsional.

3. Pengaruh Variabel X1 dan X2 terhadap Variabel Y (Pengaruh Work - Life Balance dan Beban Kerja terhadap Job Satisfaction)

Temuan lewat pengujian F secara bersama-sama menunjukkan angka F hitung mencapai 195,654 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena besaran F hitung (195,654) melampaui F tabel (3,162) serta nilai signifikansinya (0,000) berada di bawah ambang batas 0,05, hipotesis ketiga (H3) dinyatakan diterima. Kondisi ini membuktikan bahwa aspek work-life balance (X1) dan beban kerja (X2) secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pegawai Pusat Penilaian Kompetensi Badan Kepegawaian Negara.

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,875 menunjukkan bahwa variabel work-life balance dan beban kerja secara bersama – sama mampu menjelaskan variasi kepuasan kerja pegawai sebesar 87,5%. Temuan ini mengisyaratkan adanya andil yang signifikan dari kedua variabel independen tersebut dalam menerangkan fenomena kepuasan kerja pegawai Pusat Penilaian Kompetensi BKN. Adapun porsi sisa sebesar 12,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor luar yang luput dari cakupan riset ini, misalnya saja motivasi kerja, budaya organisasi, kompensasi, lingkungan kerja, serta parameter lainnya.

KESIMPULAN

Pada hasil kajian yang telah dijalankan, maka penulis mampu memberikan kesimpulann sebagai berikut :

1. Work-Life Balance terbukti memberikan dampak positif dan signifikan terhadap Job Satisfaction para pegawai Pusat Penilaian Kompetensi BKN. Hal ini didasarkan pada perolehan t hitung yang menyentuh angka 2,667, dimana nilai tersebut melampaui t tabel (2,002) disertai tingkat signifikansi sebesar 0,010 yang berada di bawah ambang 0,05, sehingga secara resmi H1 diterima.
2. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Job Satisfaction pegawai Pusat Penilaian Kompetensi BKN. Fakta ini terekam melalui raihan skor t hitung sebesar 5,884 yang lebih besar dari t tabel 2,002, dengan besaran signifikansi 0,000 di bawah nilai alpha 0,05, yang berarti H2 diterima.
3. Work-Life Balance dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Job Satisfaction pegawai Pusat Penilaian Kompetensi BKN. Keputusan ini merujuk

pada capaian parameter F hitung 195,654 yang melampaui F tabel 3,162, serta angka signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, walhasil H3 diterima. Disamping itu, estimasi koefisien determinasi RSquare bernilai 0,875 mengindikasikan bahwa perpaduan kedua variabel independen tersebut sanggup memaparkan 87,5% variasi Job Satisfaction.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi Pegawai Badan Kepegawaian Negara

- a. Bagi manajemen Pusat Penilaian Kompetensi BKN disarankan untuk menjamin alokasi volume tugas didistribusikan secara seimbang, sistematis, serta selaras dengan kompetensi masing-masing pegawai agar beban kerja yang diberikan tetap dapat menjadi sumber motivasi dan kepuasan bagi pegawai.
- b. Bagi manajemen Pusat Penilaian Kompetensi BKN disarankan untuk mengidentifikasi dan memperhatikan faktor-faktor lain yang berpotensi mempengaruhi kepuasan kerja pegawai seperti motivasi kerja, budaya organisasi, dan kompensasi mengingat masih terdapat 12,5% variasi kepuasan kerja yang belum dapat dijelaskan oleh variabel dalam penelitian ini.
- c. Bagi pegawai Pusat Penilaian Kompetensi BKN disarankan untuk terus meningkatkan kompetensi dan profesionalisme dalam mengelola beban kerja agar dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi instansi sekaligus meningkatkan kepuasan dalam bekerja.

2. Bagi Peneliti

- a. Bagi Penelitian lanjutan disarankan mempertimbangkan variabel psychological well being atau work engagement sebagai mediator, mengingat beberapa studi pada sektor pemerintahan menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut berperan memperkuat hubungan antara WLB dan kepuasan kerja ASN.
- b. Rekomendasi untuk agenda riset mendatang yaitu memperlebar skala amatan dengan mengikutsertakan diversifikasi unit kerja atau organisasi birokrasi lain. Langkah ini krusial guna memperkuat validitas eksternal serta keterpakaian kesimpulan riset dalam skala domestik yang lebih masif.
- c. Akademisi berikutnya juga dianjurkan mengintegrasikan prediktor independen baru yang berpeluang mengintervensi determinan Kepuasan Kerja. Contoh konstruk yang relevan meliputi motivasi kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, serta suasana lingkungan kerja, yang ditujukan guna mendongkrak ketajaman pemodelan dalam mendeskripsikan variabilitas tingkat Kepuasan Kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhitarma, A. A. B., & Adnyani, I. G. A. D. (2023). Pengaruh Work Life Balance, Kepuasan Kerja, Dan Stres. *E-Jurnal Manajemen*, 12(8), 840–864.
- Adi, A. N., Thoyib, A., Fithriana, N., Ilham, B., & Press, U. B. (2023). *Kepuasan Kerja*. Universitas Brawijaya Press. <https://books.google.co.id/books?id=w1HyEAAAQBAJ>
- Adiawaty, S., & Benhard. (2023). Pengaruh Dimensi-Dimensi Work-Life Balance. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 26(1), 1–12. <http://esensijournal.com/index.php/esensi/article/view/2>
- BKN. (2024). Penerapan Work-Life Balance Jadi Isu yang Dibawa Indonesia dalam Pertemuan Tingkat Tinggi ASEAN. BKN. <https://www.bkn.go.id/penerapan-work-life-balance-jadi-isu-yang-dibawa-indonesia-dalam-pertemuan-tingkat-tinggi-asean/>
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. https://www.academia.edu/download/68703727/Beban_Kerja_dan_Kinerja_Sumber_Daya_Manusia_Cover.pdf

- Deloitte. (2024). Fenomena Tingginya Biaya Hidup, Stres Kerja, dan Work-Life Balance Gen Z & Milenial. Deloitte. <https://www.deloitte.com/global/en/about/press-room/deloitte-2024-gen-z-and-millennial-survey.html?>
- Fatin, C. C., & Yanuar. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 07(01), 53–63. <https://journal.untar.ac.id/index.php/JMDK/article/view/32965>
- Fauzi, A., Hutajulu, L., Rijal, M., Moses, H., Samuel, I., & Sidik, M. (2023). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja , Beban Kerja , Serta Lingkungan Kerja Pada Performa Pegawai (LiteraturTedja FW, Dwijaya VP. 2023. Employee Experience A New Talent Attraction & Retention Strategy. Tjahjono V, editor. Samahita Wirotama.e Review Metodolog. 1(4), 874–885. <https://doi.org/https://doi.org/10.38035/jim.v1i4>
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate (10th ed.). Universitas Diponegoro.
- Iba, Z. (2023). Metode Penelitian (M. Pradana (ed.)).
- Indra, F. J., & Rialmi, Z. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Burnout, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi). *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 5(2), 90–99. <https://doi.org/10.33753/madani.v5i2.223>
- Indrayana, D. S., Ibnu, F., & Sukono, F. (2024). Pengaruh Beban Kerja , Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 2(1), 9–18. <https://doi.org/https://doi.org/10.30787/jiembi.v2i1.1407>
- Inegbedion, H. E. (2024). Work-life balance and employee commitment: mediating effect of job satisfaction. *Frontiers in Psychology*, Volume 15-2024. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1349555>
- Jasmin, M., & Asbara, N. W. (2022). Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Malatunrung Rezkindo. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 1(3), 339. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/malomo/article/view/4070>
- Jodie Firjatullah, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 01–10. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426>
- Latif, M. A., Sucipto, R. H., & Annisa, T. I. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan PT Waskita Karya (Persero) Tbk. 3(c), 115–126. <https://ejournal.mediaantartika.id/index.php/jeba/article/view/988>
- Lestari, D. (2023). KINERJA PEGAWAI (A. Tri Putranto (ed.); Vol. 2). <https://repository.penerbitwidina.com/tr/publications/563934/kinerja-pegawai>
- Mahwati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu Puji, P., Fani, T., Sari Puspita, A., Setijaningsih Astuti, R., Fitriyatinur, Q., Sesilia, P., Dewi Kusuma Idah Mayasari, I., & Bahri, S. (2021). Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja. <https://repository.unai.edu/id/eprint/285/>
- Maskhuliah, P., Bunga, N., Rimosan, A., Maimanah, I., & Prawati, D. (2025). Konsep Dasar Pengukuran Dan Skala Dalam Penelitian Manajemen Pendidikan : Kajian Pustaka. 02(01), 565–572.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Nurlaeni, A., & Winarno, S. H. (2023). Pengaruh Flexible Working dan Disiplin Kerja Terhadap Work Life Balance Pada Kaum Milenial. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 45, 2(1), 85–93. <https://doi.org/doi.org/10.56912/ekobis45.v2i1.32>
- Permatasari, P. G., & Rahman, A. (2026). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sumber Makmur Migunani Yogyakarta. 2, 1312–1321. <https://journaledutech.com/index.php/great/article/view/1114>
- Priantika, M., Wulandari, S., Muslim, U., Al, N., & Medan, W. (2021). Harga emas terhadap minat nasabah berinvestasi menggunakan produk tabungan emas. 6(1). <https://www.academia.edu/download/89793507/518.pdf>

- Rachmawati, E. (2025). Kompas Brief (Work-Life Balance). Kompas.Com. <https://www.kompas.id/artikel/mungkinkah-work-life-balance-terwujud-bagi-pekerja>
- Retnawati, H., Rafi, I., Aljura, A. N., Apino, E., Rosyada, M. N., Tuanaya, R., Safitri, R., & Widyastuti, P. (2025). Desain Penelitian.
- Rizqiyah Jamilatul. (2024). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) Sebagai Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Agility: Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(02), 15–20. <https://lenteranusa.id/>
- Saputri, D., & Farhani, A. (2024). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Karya Jalur Bersama Desa Tamiyang Kecamatan Tanta Kabupaten Tabalong. 7. <http://jurnal.stiatabalong.ac.id/index.php/JAPB>
- Sudariana, N., & Yoedani. (2021). Analisis statistik regresi linier berganda. 2. <https://seniman.nusaputra.ac.id/index.php/seniman/article/view/40>
- Sugiyono. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta, Bandung.
- Widiantoro, R., & Gaol, P. L. (2024). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Lingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat. *Jurnal Sumber Daya Aparatur*, Vol. 6 No., 63–85. <https://jurnal.stialan.ac.id/index.php/JSDA/article/view/757>
- William, & Ekawati, S. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Harmoni Makmur Sejahtera. 04(03), 749–758. <https://journal.untar.ac.id/index.php/JMDK/article/view/19769>
- Winoto, S. C. N. C. R., & Perkasa, D. H. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan UP PKB Pulogadung. *Revenue: Lentera Bisnis Manajemen*, 2(01), 1–11. <https://doi.org/10.59422/lbm.v2i01.86>
- Yuswandi, Nadirawati, & Yulystiana, R. (2023). Work Life Balance Menurunkan Stres Kerja Perawat. *Jurnal Kesehatan Kartika*, 18(3), 119–125. <https://doi.org/10.26874/jkkes.v18i3.283>
- Yuyun, W., Aponno, H. E., & Tetelepta, M. M. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Sumber Harta Laut Mas Ambon. 3(2), 521–530. <https://doi.org/https://doi.org/10.31959/jat.v3i2.2933>.