



Pengaruh Beban Kerja dan *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Balai Pemasarakatan Kelas 1 Makassar

Adra Ayu Ningsih^{1*}, Agung Widhi Kurniawan², Rezky Amalia Hamka³, Romansyah Sahabuddin⁴, Burhanuddin⁵

¹⁻⁵Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Makassar, Indonesia

Email: adraayuningsih@gmail.com^{1*}, agung234wk@yahoo.com², rezky.amalia.hamka@unm.ac.id³, romansyah@unm.ac.id⁴, dr.burhanuddin@unm.ac.id⁵

*Penulis Korespondensi: adraayuningsih@gmail.com

Abstract. *This research is grounded in the understanding that employees are the core of organizational sustainability, and their job satisfaction is shaped not only by daily tasks but also by the organization's ability to manage workload and support balance between work demands and personal life. This study aims to analyze the effect of workload and work-life balance on employee job satisfaction at the Class I Correctional Center (Bapas) Makassar. Using a quantitative approach, data were collected through questionnaires distributed to 54 employees and analyzed using multiple linear regression assisted by SPSS Statistics 25. The research variables consist of workload and work-life balance as independent variables, and job satisfaction as the dependent variable. The findings indicate that workload has a positive and significant effect on job satisfaction, suggesting that employees' perception of being able to complete tasks effectively can increase their comfort and confidence at work. Work-life balance also shows a positive and significant influence, indicating that the ability to manage both work responsibilities and personal life contributes directly to greater feelings of satisfaction, stability, and motivation in performing duties. Simultaneously, both variables significantly affect job satisfaction, emphasizing the importance for organizations to regulate workload proportionally while providing space for employees to maintain a healthy life balance. These findings highlight that effective workload management and support for work-life balance are crucial organizational investments to foster a healthy, productive, and employee-centered work environment.*

Keywords: *Class I Correctional Center Makassar; Employee Well-Being; Job Satisfaction; Work-Life Balance; Workload.*

Abstrak. Penelitian ini dilandasi oleh pemahaman bahwa pegawai merupakan pusat dinamika organisasi, dan tingkat kepuasan kerja mereka tidak hanya dipengaruhi oleh rutinitas pekerjaan, tetapi juga oleh kemampuan organisasi dalam mengelola beban kerja serta menciptakan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan *work life balance* terhadap kepuasan kerja pegawai pada Balai Pemasarakatan (Bapas) Kelas I Makassar. Menggunakan pendekatan kuantitatif, data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 54 pegawai sebagai responden, kemudian dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS Statistics 25. Variabel penelitian terdiri atas beban kerja dan *work life balance* sebagai variabel independen, serta kepuasan kerja sebagai variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, menegaskan bahwa perasaan mampu menyelesaikan tugas secara efektif dapat meningkatkan kenyamanan serta kepercayaan diri pegawai dalam bekerja. *Work life balance* juga berpengaruh positif dan signifikan, menunjukkan bahwa kemampuan pegawai dalam menyeimbangkan peran pekerjaan dengan kehidupan pribadi berkontribusi langsung pada meningkatnya rasa puas, tenang, dan termotivasi dalam bekerja. Secara simultan, kedua variabel tersebut memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, yang berarti bahwa organisasi perlu memperhatikan proporsi beban kerja serta memberikan ruang bagi pegawai untuk menjaga keseimbangan hidupnya. Temuan ini menegaskan bahwa pengelolaan beban kerja yang proporsional dan dukungan terhadap keseimbangan hidup merupakan investasi penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan berorientasi pada kesejahteraan pegawai.

Kata kunci: Bapas Kelas I Makassar; Beban Kerja; Kepuasan Kerja; Keseimbangan Kehidupan Kerja; Kesejahteraan Pegawai.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting dalam organisasi karena menentukan efektivitas, efisiensi, dan keberlanjutan kinerja. Dalam instansi pemerintah, kualitas SDM sangat terkait dengan kualitas layanan publik, sehingga aspek kesejahteraan psikologis seperti kepuasan kerja menjadi faktor yang tidak dapat diabaikan. Mustapa (2021) Keterlibatan pegawai adalah hal yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Di sektor publik, permasalahan ini juga cukup nyata. Seorang pegawai akan mengeluarkan semua kemampuannya untuk memberikan yang terbaik pada pekerjaan yang dilakukannya. Apalagi ketika pegawai tersebut merasa puas dengan apa yang diperoleh dari tempat dia bekerja (Herdiyanti et al., 2022). Dalam lembaga pemerintahan, tingkat kepuasan kerja tidak hanya berdampak terhadap efektivitas internal, tetapi juga berpengaruh langsung pada kualitas pelayanan publik yang diberikan (Ananda & Putri, 2023). Setiap pegawai memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda, tergantung pada nilai dan harapan pribadi masing-masing (Jawak et al., 2025). Balai Pemasarakatan Kelas I Makassar merupakan unit pelaksana teknis pemasarakatan yang bertanggung jawab melakukan penelitian kemasyarakatan (litmas), pembimbingan klien, pengawasan, serta pelaporan administratif. Luasnya wilayah kerja, tingginya jumlah klien, serta kompleksitas tugas membuat pegawai Bapas menghadapi tekanan kerja yang cukup tinggi. Banyak tugas harus diselesaikan dalam waktu terbatas, termasuk pekerjaan lapangan dan pendampingan sidang, yang sering kali dilakukan di luar jam kerja. Kondisi ini berpotensi menambah beban kerja pegawai dan mengganggu keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi pegawai.

Abilly et al. (2022) berpendapat Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaannya. Selain itu Yumhi (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja bersifat subjektif atau individual, karena setiap pegawai memiliki tingkat kepuasan yang berbeda dalam melaksanakan pekerjaannya. Kepuasan kerja yang tinggi atau baik akan membuat karyawan semakin loyal kepada perusahaan sehingga karyawan terkomitmen perusahaan dalam bekerja, bekerja dengan rasa tenang dan yang lebih penting lagi kepuasan kerja yang tinggi akan memperbesar kemungkinan tercapainya kinerja yang tinggi pula (Prastyorini et al., 2024).

Aditama et al. (2024) menyatakan bahwa beban kerja merupakan sejumlah aktivitas atau pekerjaan yang diberikan oleh organisasi dan harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Beban kerja dapat memberikan dampak yang besar terhadap kinerja pegawai, di mana beban kerja yang tidak sesuai kepada setiap karyawan akan mengakibatkan penurunan kinerja dari

pegawai itu sendiri dan tentunya akan berpengaruh pada hasil yang ingin dicapai oleh perusahaan (Sari et al., 2022).

Mardiani & Widiyanto (2021) *Work life balance* merupakan konsep keseimbangan yang melibatkan ambisi atau karir dengan kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan pengembangan spiritual. *Work life balance* mengacu pada kondisi di mana seseorang dapat mengelola dan menyeimbangkan waktu, energi, dan perhatiannya secara optimal antara tuntutan kehidupan pribadi dan kewajiban (Wulandari et al., 2024). *Work life balance* mendorong kemampuan karyawan dalam mengatur waktu, tingkat keterlibatan psikologis karyawan serta tingkat kepuasan karyawan untuk dapat membagi perannya dalam kehidupan pekerjaan serta keluarga. Kemampuan individu atau karyawan tersebut membantu dalam menjadikan karyawan yang profesional (Harahap & Ramli, 2023).

Menurut Robbins (2018), kepuasan kerja mencerminkan perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya, yang muncul dari evaluasi terhadap berbagai aspek kerja, seperti gaji, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, serta kesempatan pengembangan diri. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi berdampak pada meningkatnya kinerja, loyalitas, serta efektivitas organisasi. Namun, kepuasan kerja pegawai tidak berdiri sendiri. Salah satu faktor penting yang memengaruhinya adalah beban kerja. Beban kerja didefinisikan sebagai tuntutan tugas yang harus diselesaikan pegawai dalam jangka waktu tertentu, yang mencakup tuntutan fisik, mental, dan waktu (Mangkunegara, 2017). Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menimbulkan kelelahan, stres, dan menurunkan motivasi, sehingga akhirnya berdampak pada rendahnya kepuasan kerja. Berbagai penelitian sebelumnya, seperti Yaningsih & Triwahyuni (2022), telah menunjukkan bahwa beban kerja yang berat cenderung menurunkan tingkat kepuasan kerja pegawai.

Selain beban kerja, faktor lain yang semakin mendapat perhatian dalam dunia kerja modern adalah *work life balance*. *Work life balance* atau keseimbangan kehidupan kerja didefinisikan sebagai kemampuan individu dalam mengatur waktu, energi, dan perhatian antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi (McDonald & Bradley dalam Izzati, 2022). Karyawan yang memiliki keseimbangan hidup yang baik cenderung memiliki kondisi psikologis yang lebih stabil, tingkat stres lebih rendah, dan pada akhirnya memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi. Penelitian oleh Taufik et al. (2025) menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Integrasi antara beban kerja dan *work life balance* menjadi semakin relevan, terutama dalam konteks instansi pemerintah yang memiliki tuntutan pelayanan publik tinggi, seperti Balai Pemasarakatan (Bapas).

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis sejauh mana pengaruh pelatihan (X1) dan pengembangan karir (X2) terhadap motivasi kerja pegawai (Y) pada Balai Pemasarakatan Kelas I Makassar. Populasi penelitian mencakup seluruh pegawai tetap yang berjumlah 117 orang, dan dari populasi tersebut ditentukan sampel sebanyak 54 responden menggunakan Rumus Slovin, dengan teknik pengambilan sampel Proportional Random Sampling. Variabel beban kerja diukur melalui indikator kondisi pekerjaan, penggunaan waktu, lingkungan kerja Koesomowidjojo (2017) beban mental dan beban fisik Budiasa (2021). Sementara itu, variabel *work life balance* dioperasionalkan berdasarkan indikator keseimbangan waktu, keseimbangan kepuasan Izzati (2022) dukungan organisasi, keterlibatan keluarga Budiasa (2021). Sedangkan variabel kepuasan kerja memiliki indikator, kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap promosi Robbins et al., (2018) gaya kepemimpinan, fasilitas kerja (Rivai & Sagala, 2011). Seluruh indikator tersebut diterjemahkan ke dalam item-item pernyataan kuesioner dengan skala Likert 1–4 untuk mengukur tingkat persetujuan responden secara sistematis.

Sebelum dilakukan pengolahan data, instrumen penelitian diuji melalui Uji Validitas menggunakan Korelasi Pearson dan Uji Reliabilitas menggunakan Alpha Cronbach. Kemudian dilakukan serangkaian Uji Asumsi Klasik, yaitu Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov), Uji Multikolinearitas (Tolerance dan VIF), serta Uji Heteroskedastisitas (Scatterplot) guna memastikan kelayakan model regresi. Analisis utama yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear Berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui Uji t untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel independen, Uji F untuk menguji pengaruh simultan, serta perhitungan Koefisien Determinasi (R^2) guna mengetahui seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.

3. HASIL DAN DISKUSI

Analisis Deskriptif

Gambaran terhadap responden penelitian pada Balai Pemasarakatan Kelas 1 Makassar sejumlah 54 orang. Karakteristik responden dalam penelitian ini dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, jabatan, dan lama bekerja untuk memperjelas karakteristik responden tersebut seperti yang dijelaskan berikut ini:

Tabel 1. Karakteristik Responden.

No.	Karakteristik	Keterangan	Jumlah	Presentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki-Laki	38	70,37%
		Perempuan	16	29,63%
2	Usia	< 25 Tahun	0	0
		25-30 Tahun	2	3,70%
		31-35 Tahun	18	33,33%
		36-40 Tahun	10	18,52%
		41-45 Tahun	14	25,93%
		46-50 Tahun	4	7,41%
		> 51 Tahun	6	11,11%
3	Jabatan	Jabatan Struktural (Pimpinan)	4	7,41%
		Jabatan Fungsional Tertentu (PK)	36	66,67%
		Jabatan Fungsional (Staf)	14	25,92%
4	Lama Bekerja	< 1 Tahun	1	1,85%
		1-3 Tahun	0	0
		4-6 Tahun	11	20,37%
		>6 Tahun	42	77,78%

Sumber: Peneliti, 2025.

Berdasarkan hasil pengolahan data karakteristik responden sebanyak 54 pegawai Balai Pemasyarakatan Kelas I Makassar, diketahui bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki, yaitu 38 orang atau 70,37%, sedangkan responden perempuan berjumlah 16 orang atau 29,63%. Hal ini menunjukkan bahwa komposisi pegawai pada Bapas Kelas I Makassar masih didominasi oleh laki-laki, yang umumnya menempati posisi-posisi yang membutuhkan ketahanan fisik, mobilitas tinggi, dan tanggung jawab langsung dalam pembimbingan klien pemasyarakatan.

Dilihat dari segi usia, kelompok usia terbesar berada pada rentang 31–35 tahun sebanyak 18 orang atau 33,33%. Selanjutnya, usia 41–45 tahun berjumlah 14 orang atau 25,93%, diikuti oleh usia 36–40 tahun sebanyak 10 orang atau 18,52%. Responden berusia di atas 51 tahun tercatat sebanyak 6 orang atau 11,11%, usia 46–50 tahun sebanyak 4 orang atau 7,41%, dan usia 25–30 tahun hanya 2 orang atau 3,70%. Tidak terdapat pegawai berusia di bawah 25 tahun. Temuan tersebut menunjukkan bahwa mayoritas pegawai berada pada usia produktif dan matang secara karier, yakni antara 31 hingga 45 tahun, yang merupakan fase penting dalam pembentukan profesionalisme dan stabilitas kerja.

Berdasarkan jabatan, sebagian besar responden menempati Jabatan Fungsional Tertentu (Pembimbing Kemasyarakatan), yaitu sebanyak 36 orang atau 66,67%. Kemudian, 14 orang atau 25,92% berada pada Jabatan Fungsional (Staf), dan sebanyak 4 orang atau 7,41% menduduki Jabatan Struktural (Pimpinan). Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas pegawai

terlibat langsung dalam pelaksanaan tugas teknis pemsayarakatan, terutama dalam pembinaan dan pengawasan klien, sehingga peran fungsional menjadi dominan di lingkungan Bapas.

Dilihat dari lama bekerja, sebagian besar responden telah bekerja selama lebih dari 6 tahun, yaitu sebanyak 42 orang atau 77,78%. Kemudian, pegawai dengan masa kerja 4–6 tahun berjumlah 11 orang atau 20,37%, sedangkan yang bekerja kurang dari 1 tahun hanya 1 orang atau 1,85%. Tidak ada pegawai dengan masa kerja 1–3 tahun. Data tersebut menunjukkan bahwa mayoritas pegawai memiliki pengalaman kerja yang cukup panjang, sehingga memungkinkan mereka memahami dengan baik tugas, prosedur, serta dinamika pekerjaan pemsayarakatan.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Tabel 2. Uji Validitas.

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Beban Kerja (X1)	1	0,419	0,273	Valid
	2	0,498	0,273	Valid
	3	0,353	0,273	Valid
	4	0,725	0,273	Valid
	5	0,358	0,273	Valid
	6	0,738	0,273	Valid
	7	0,570	0,273	Valid
	8	0,668	0,273	Valid
	9	0,488	0,273	Valid
	10	0,640	0,273	Valid
Work Life Balance (X2)	1	0,576	0,273	Valid
	2	0,705	0,273	Valid
	3	0,675	0,273	Valid
	4	0,803	0,273	Valid
	5	0,681	0,273	Valid
	6	0,562	0,273	Valid
	7	0,658	0,273	Valid
	8	0,666	0,273	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	1	0,613	0,273	Valid
	2	0,781	0,273	Valid
	3	0,651	0,273	Valid
	4	0,787	0,273	Valid
	5	0,627	0,273	Valid
	6	0,707	0,273	Valid
	7	0,599	0,273	Valid
	8	0,687	0,273	Valid
	9	0,628	0,273	Valid
	10	0,629	0,273	Valid

Sumber: Peneliti, 2025.

Merujuk pada tabel di atas, seluruh item pernyataan pada variabel penelitian menunjukkan nilai r hitung yang melebihi r tabel sebesar 0,273. Hal ini menegaskan bahwa setiap butir instrumen dinyatakan valid, sehingga kuesioner yang digunakan layak dijadikan alat ukur dalam penelitian pada Balai Pemasarakatan Kelas I Makassar.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Crombach's Alpha	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,743	Reliabel
Work Life Balance (X2)	0,778	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,857	Reliabel

Sumber: Peneliti, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas yang disajikan pada tabel, seluruh variabel memperoleh nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60, yaitu variabel beban kerja sebesar 0,743, variabel *work life balance* sebesar 0,778 dan variabel kepuasan kerja sebesar 0,857. Nilai tersebut menunjukkan bahwa setiap instrumen dalam kuesioner memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Dengan demikian, item pada masing-masing variabel dianggap konsisten, dapat dipercaya, dan layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

Teknik Analisi Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah serta besarnya pengaruh baik secara simultan maupun parsial antara dua atau lebih variabel independen (X) terhadap satu variabel dependen (Y). Hasil analisis regresi berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1.028	4.265		.241
	beban kerja	.559	.187	.459	2.986
	work life balance	.474	.231	.315	2.051

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Gambar 1. Analisis Regresi Linier Berganda.

Sumber: Peneliti, 2025.

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

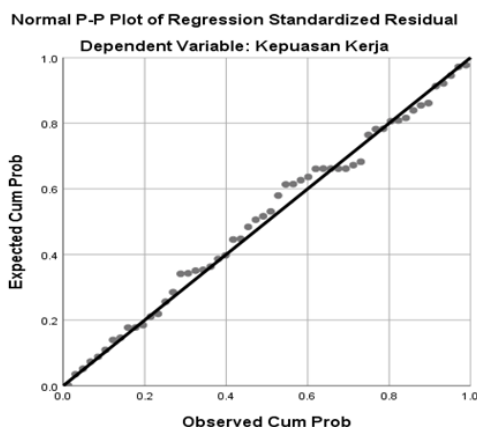
$$Y = 1.028 + (0,559)X_1 + (0,474)X_2 + e$$

Berdasarkan hasil analisis regresi, nilai konstanta sebesar 1,028 menunjukkan bahwa apabila variabel beban kerja (X_1) dan *work life balance* (X_2) dianggap tetap atau tidak mengalami perubahan, maka tingkat kepuasan kerja (Y) berada pada nilai dasar 1,028. Koefisien regresi untuk variabel beban kerja sebesar 0,559 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada beban kerja akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,559, dengan asumsi variabel lainnya konstan. Selanjutnya, koefisien regresi untuk variabel *work life balance* sebesar 0,474 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada *work life balance* akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,474.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Salah satu metode yang digunakan untuk menguji normalitas data adalah melalui uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov. Adapun hasil pengujian normalitas tersebut dapat dilihat pada tabel berikut.



Gambar 2. Uji Normalitas.

Sumber: Peneliti, 2025.

Titik-titik residual pada grafik tampak tersebar di sekitar garis diagonal, di mana sebagian besar berada sangat dekat dan mengikuti arah garis tersebut. Pola ini menunjukkan bahwa distribusi residual mendekati distribusi normal. Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa data kepuasan kerja berdistribusi normal dan asumsi normalitas dalam analisis regresi telah terpenuhi. Melalui grafik Normal P-Plot, terlihat bahwa data pada variabel kepuasan kerja memenuhi kriteria normalitas karena sebaran titik-titiknya konsisten mengikuti garis diagonal.

Uji Multikolinearitas

Salah satu cara untuk mengidentifikasi adanya multikolinearitas adalah dengan meninjau nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF).

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.028	4.265			.241	.811		
Beban Kerja	.559	.187	.459		2.986	.004	.386	2.591
Work Life Balance	.474	.231	.315		2.051	.045	.386	2.591

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

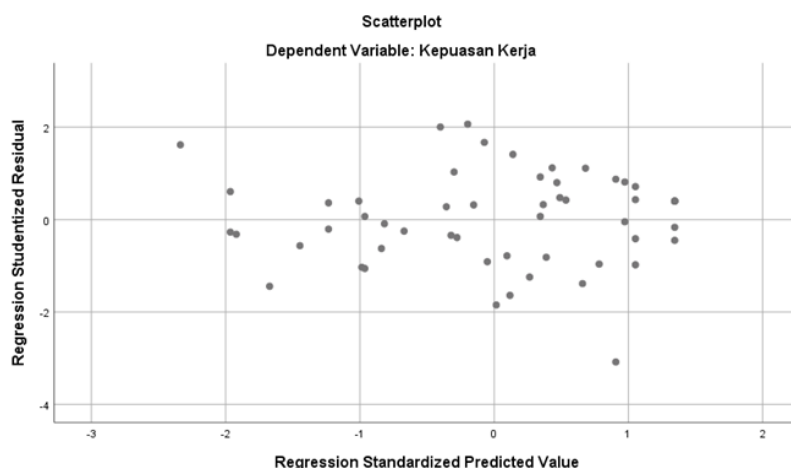
Gambar 3. Uji Multikolinearitas.

Sumber: Peneliti, 2025

Berdasarkan analisis data dalam tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja (X1) dan *Work Life Balance* (X2) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,386 yang lebih tinggi dari batas 0,01, serta nilai VIF sebesar 2.591, yang lebih rendah dari batas 10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas di antara variabel-variabel dalam penelitian ini, yang berarti bahwa variabel-variabel tersebut tidak menunjukkan kolerasi yang signifikan satu sama lain.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menilai apakah varians residual pada model regresi menunjukkan perbedaan antar pengamatan. Salah satu pendekatan yang digunakan ialah dengan meninjau grafik plot.



Gambar 4. Uji Heteroskedastisitas.

Sumber: Peneliti, 2025

Berdasarkan gambar scatterplot hasil uji heteroskedastisitas di atas, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar secara acak di atas dan di bawah sumbu nol pada grafik, serta tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, seperti pola bergelombang, melebar, atau menyempit. Pola penyebaran titik yang acak ini menunjukkan bahwa varians dari residual bersifat konstan pada setiap nilai prediksi. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	1.028	4.265		.241
	Beban Kerja	.559	.187	.459	2.986
	Work Life Balance	.474	.231	.315	2.051

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Gambar 5. Uji t.

Sumber: Peneliti, 2025

Beban kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,004 dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05, serta t hitung sebesar 2,986 yang lebih besar dari t tabel yaitu 1,674 sehingga dapat diketahui bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga H1 ditolak.

Work life balance memiliki nilai signifikansi sebesar 0,045 dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05, serta t hitung sebesar 2,051 yang lebih besar dari t tabel yaitu 1,674 sehingga dapat diketahui bahwa *work life balance* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga H2 diterima.

Berdasarkan hasil uji t pada kedua variabel independen, terlihat bahwa nilai t hitung untuk variabel Beban Kerja (X1) sebesar 2,986 lebih tinggi dibandingkan nilai t hitung variabel *Work Life Balance* (X2) sebesar 2,051. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap Kepuasan Kerja dibandingkan dengan variabel *Work Life Balance*.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menilai pengaruh variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini, uji F diterapkan untuk mengetahui apakah beban kerja (X1) dan *work life balance* (X2) secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	775.500	2	387.750	29.435	.000 ^b
	Residual	671.833	51	13.173		
	Total	1447.333	53			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

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

Gambar 6. Uji F.

Sumber: Peneliti, 2025.

Berdasarkan tabel uji simultan variabel penelitian, nilai f hitung sebesar 29,435 jauh lebih besar dibandingkan dengan nilai f tabel sebesar 3,18. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh simultan yang positif dan signifikan antara variabel beban kerja dan *work life balance* terhadap variabel kepuasan kerja. Dengan tingkat signifikansi dibawah 0,05, hipotesisi (H3) diterima. Hal ini berarti bahwa variabel beban kerja dan *work life balance* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Koefisien Determinasi (R Square)

Koefisien determinasi (R Square) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.732 ^a	.536	.518	3.62949

Gambar 7. Uji R Square.

Sumber: Peneliti, 2025.

Berdasarkan hasil uji determinasi, R-square sebesar 0,536 menunjukkan bahwa 53,6%. Nilai ini menunjukkan bahwa tingkat pengaruh variabel independen, yaitu beban kerja dan *work life balance*, terhadap variabel dependen adalah 53,6% sementara sisanya sebesar 46,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Balai Pemasarakatan Kelas I Makassar. Selain itu, *work life balance* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Balai Pemasarakatan Kelas I Makassar. Secara simultan, beban kerja dan *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Balai Pemasarakatan Kelas I Makassar.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penelitian ini dapat terselesaikan berkat bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Prof. Dr. Farida Patittingi, SH, M.Hum. selaku Plh Rektor Universitas Negeri Makassar, dan Prof. Dr. H. Basri Bado, S.Pd., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Penghargaan yang sama juga penulis sampaikan kepada Dr. Anwar, S.E., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen, serta seluruh dosen dan staf administrasi Program Studi Manajemen atas ilmu, bantuan, dan dukungan yang diberikan selama masa studi.

Penulis menyampaikan penghargaan yang sedalam-dalamnya kepada Bapak Dr. Agung Widhi Kurniawan, S.T., M.M. selaku dosen pembimbing I, yang dengan penuh kesabaran dan ketulusan telah meluangkan waktu, tenaga, dan pemikiran untuk memberikan bimbingan, arahan, serta motivasi sejak awal hingga penelitian ini terselesaikan. Ucapan terima kasih juga ditujukan kepada Ibu Rezky Amalia Hamka, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing II atas segala dukungan, masukan, dan saran berharga yang sangat membantu penyempurnaan skripsi ini. Penulis turut menyampaikan terima kasih kepada Bapak Prof. Dr. Romansyah Sahabuddin, S.E., M.Si. selaku dosen penguji I, serta Bapak Dr. Burhanuddin, S.Sos., S.E., M.M. selaku dosen penguji II atas arahan dan masukan yang diberikan selama proses penyelesaian studi.

Penulis menyampaikan terima kasih kepada Bapak Kepala Balai Pemasarakatan Kelas 1 Makassar beserta seluruh jajaran pegawai yang telah memberikan izin serta meluangkan waktu untuk membantu kelancaran proses penelitian ini. Rasa terima kasih yang mendalam juga penulis persembahkan kepada keluarga tercinta, khususnya kedua orang tua dan adik, atas

doa, cinta, kasih sayang, keteguhan, pengorbanan, serta dukungan tanpa henti yang menjadi sumber kekuatan utama dalam menyelesaikan studi ini. Ucapan terima kasih turut penulis sampaikan kepada kekasih yang telah menemani dari mahasiswa baru hingga semester akhir, yang telah memberikan doa, cinta, kasih sayang, perhatian dukungan dan semangat. Terima kasih juga untuk saudara dan sahabat yang senantiasa memberi dorongan berharga selama penyusunan skripsi. Penulis juga mengapresiasi dukungan moral, kebersamaan, dan bantuan dari para sahabat serta rekan seperjuangan dalam setiap tahap penelitian dan penulisan. Selain itu, penulis menghargai kontribusi dari berbagai pihak lainnya yang tidak dapat disebutkan satu per satu, namun telah memberikan bantuan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Penulis juga ingin memberikan penghargaan yang sedalam-dalamnya kepada diri sendiri. Terima kasih kepada diri yang telah berjuang sejauh ini, yang tetap bertahan di tengah rasa lelah, kebingungan, dan berbagai keterbatasan yang sempat membuat langkah terasa berat. Terima kasih kepada diri yang memilih untuk tetap melanjutkan meskipun banyak hal tidak selalu berjalan sesuai harapan. Semoga penghargaan ini menjadi pengingat bahwa diri sendiri juga layak diapresiasi. Bahwa perjuangan yang dilakukan dengan sungguh-sungguh tidak pernah sia-sia. Dan semoga kekuatan, keteguhan, dan ketulusan yang telah terbentuk selama proses ini dapat menjadi bekal berharga untuk menghadapi perjalanan yang lebih panjang di masa mendatang.

REFERENSI

- Abilly, Firdaus, M. A., & Azis, A. D. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Disiplin Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(2), 203–215. <http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/MANAGER>
- Aditama, Y., Dekasari, Y. D., Gunawan, T., & Pahlevi, R. (2024). Hubungan beban kerja dengan stres kerja pegawai pada Badan Perencana Pembangunan Daerah Kabupaten Pesawaran. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 7(3), 168–176. <https://doi.org/10.24967/jmms.v7i3.2806>
- Ananda, & Putri. (2023). Pengaruh komunikasi dan kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pegawai kontrak pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng. 7(2), 701–712. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v7i2.100763>
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia*. Pena Persada.
- Harahap, R. O., & Ramli, A. H. (2023). Pengaruh work-life balance terhadap perceived work productivity pada non-government organization. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Nusantara (JPkMN)*, 4(3), 2915–2922. <https://doi.org/10.55338/jpkmn.v4i2.1659>
- Herdiyanti, Arta, D. N. C., Yusuf, M., Sutrisno, & Suyatno, A. (2022). Pengaruh penerapan sistem keadilan distributif dan keadilan interaksional terhadap kepuasan kerja pegawai perusahaan. *Jurnal Mirai Management*, 7(2), 523–530. <https://doi.org/10.37531/mirai.v7i3.2499>
- Izzati. (2022). Hubungan antara work life balance (WLB) dengan komitmen organisasi pada karyawan. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 11(1), 1–14.
- Jawak, D. Y., Panggabean, T., & Sihite, M. (2025). Pengaruh pelatihan, pengembangan karir, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(2), 2035–2043. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.794>
- Koesomowidjojo, S. R. M. (2017). *Panduan praktis menyusun: Analisis beban kerja*. Raih Asa Sukses.
- Mardiani, I. N., & Widiyanto, A. (2021). Pengaruh work-life balance, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 985–993. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.456>
- Mustapa, Z. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Bisnis & Kewirausahaan*, 10(1), 92–99. <https://doi.org/10.37476/jbk.v10i1.3136>
- Prastyorini, J., Widyawati, N., Kristiawati, I., Ester Kalangi, M. H., Priyohadi, N. D., Priyanto, E., Arisanti, D., & M. (2024). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan PT Anugerah Tirta Samudra. *Jurnal Baruna Horizon*, 7(1), 9–20. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v7i1.140>
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2011). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi ke-2). Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Perilaku organisasi*. Salemba Empat.

- Sari, S. P., & Hasyim, W. (2022). Pengaruh work life balance, gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Manufaktur Cikarang. *Ikraith-Ekonomika*, 5(3), 161–167. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v5i3.2451>
- Wulandari, R., Pardiman, & Slamet, R. A. (2024). Pengaruh keseimbangan kerja, lingkungan kerja dan dukungan manajerial terhadap kepuasan kerja karyawan dalam industri jasa (studi pada karyawan travel di Pacitan). *E-Jurnal Riset Manajemen*, 3(1), 4489–4497.
- Yumhi. (2021). Pengaruh disiplin kerja, kompetensi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 8(2), 71–78.