



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 4 (2026) pp: 10001-10008

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Work- Life Balance dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Damri Lampung

Wulan Nurmayasari, Indah Ramadhonyah Adri, Nia Kurniawati Harun, Yudhinanto CN

Magister Manajemen, Fakultas Bisnis, Universitas Mitra Indonesia

wulannurmayasari2025.student@umitra.ac.id, indahramadhonyahadri2025.student@umitra.ac.id, niahanunns@gmail.com, yudhinanto@umitra.ac.id

Abstrak

Perkembangan sektor transportasi publik yang semakin dinamis menuntut perusahaan tidak hanya berfokus pada aspek operasional, tetapi juga perhatian serius pada pengelolaan sumber daya manusia guna menjaga kualitas layanan dan keberlanjutan organisasi. Dalam konteks ini, kepuasan kerja karyawan menjadi faktor kunci karena berkaitan dengan kinerja, loyalitas, dan produktivitas karyawan. Kondisi kerja tidak seimbang serta beban kerja berlebihan berpotensi menurunkan tingkat kepuasan kerja, khususnya pada perusahaan transportasi publik yang memiliki tuntutan kerja tinggi. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh work-life balance dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Damri Lampung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori untuk menjelaskan hubungan kausal antarvariabel. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan PT. Damri Lampung, dengan jumlah sampel sebanyak 40 responden yang ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner terstruktur yang disusun berdasarkan indikator-indikator variabel penelitian. Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis menggunakan metode regresi linier berganda untuk menguji pengaruh parsial dan simultan antarvariabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, mengindikasikan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan. Secara simultan, work-life balance dan beban kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Damri Lampung. Temuan ini menegaskan pentingnya strategi manajemen sumber daya manusia yang berorientasi pada keseimbangan kerja dan pengendalian beban kerja guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan di sektor transportasi publik.

Kata kunci: Work-Life Balance, Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Karyawan, Transportasi Publik

1. Latar Belakang

Perubahan dinamika dunia kerja pada era globalisasi dan digitalisasi menuntut organisasi untuk mengelola sumber daya manusia secara lebih strategis. Karyawan tidak lagi hanya dipandang sebagai faktor produksi, tetapi sebagai aset utama yang menentukan keberhasilan dan keberlanjutan organisasi. Salah satu indikator penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah kepuasan kerja karyawan, karena kepuasan kerja yang tinggi berimplikasi pada peningkatan kinerja, loyalitas, serta penurunan tingkat turnover karyawan.

Kepuasan kerja menggambarkan sejauh mana karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya, baik dari aspek tugas, lingkungan kerja, maupun keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Menurut Robbins dan Judge (2023), kepuasan kerja merupakan sikap positif individu terhadap pekerjaannya sebagai hasil dari evaluasi karakteristik pekerjaan yang dirasakan. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan komitmen dan motivasi kerja yang lebih baik dibandingkan karyawan dengan tingkat kepuasan kerja rendah.

Salah satu faktor yang semakin mendapat perhatian dalam kajian manajemen sumber daya manusia adalah *work life balance*. *Work life balance* merujuk pada kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi dan keluarga. Greenhaus dan Allen (2011) menyatakan bahwa *work-life balance* tercapai ketika individu mampu memenuhi peran kerja dan peran non-kerja secara harmonis tanpa konflik yang

berlebihan. Ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dapat memicu stres kerja, kelelahan emosional, serta menurunkan kepuasan kerja karyawan.

Selain *work life balance*, beban kerja juga menjadi faktor krusial yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Beban kerja mencerminkan jumlah dan tingkat kesulitan tugas yang harus diselesaikan karyawan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Tarwaka (2015), beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan fisik maupun mental karyawan dapat menimbulkan tekanan kerja yang berdampak negatif terhadap kondisi psikologis dan kepuasan kerja. Beban kerja yang berlebihan berpotensi menyebabkan kelelahan, stres, dan penurunan kualitas kerja, sedangkan beban kerja yang terlalu rendah dapat menimbulkan kejenuhan dan menurunkan motivasi.

Fenomena di berbagai organisasi menunjukkan bahwa meningkatnya tuntutan pekerjaan, jam kerja yang panjang, serta target kinerja yang tinggi sering kali tidak diimbangi dengan kebijakan yang mendukung *work life balance*. Kondisi ini menyebabkan karyawan kesulitan membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga berpotensi menurunkan kepuasan kerja. Di sisi lain, distribusi beban kerja yang tidak merata juga menjadi permasalahan umum yang memicu ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya

PT. Damri Lampung sebagai salah satu perusahaan jasa transportasi darat milik negara memiliki karakteristik pekerjaan yang khas, seperti jam kerja tidak menentu, sistem shift, serta tanggung jawab tinggi terhadap keselamatan dan pelayanan publik. Kondisi kerja tersebut berpotensi memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan. Karyawan yang kesulitan mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat mengalami kelelahan fisik maupun psikologis, yang pada akhirnya berdampak pada tingkat kepuasan kerja. Selain itu, beban kerja yang berlebihan, baik secara kuantitatif maupun kualitatif, dapat menimbulkan stres kerja yang berujung pada penurunan kepuasan kerja.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *work life balance* dan beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti menemukan bahwa *work life balance* yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, sedangkan beban kerja yang tinggi cenderung menurunkan kepuasan kerja. Namun demikian, sebagian besar penelitian tersebut dilakukan pada sektor perbankan, pendidikan, dan industri manufaktur, dengan karakteristik pekerjaan yang relatif berbeda dengan sektor transportasi publik. Selain itu, beberapa penelitian masih memfokuskan kajian pada satu variabel independen, sehingga belum memberikan gambaran yang komprehensif mengenai pengaruh simultan *work life balance* dan beban kerja terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan kajian terhadap penelitian terdahulu yang dapat diidentifikasi. Pertama, masih terbatasnya penelitian yang mengkaji pengaruh *work life balance* dan beban kerja secara bersamaan terhadap kepuasan kerja karyawan pada sektor transportasi publik, khususnya perusahaan BUMN seperti PT. Damri. Kedua, konteks wilayah penelitian di Provinsi Lampung memiliki karakteristik sosial dan operasional yang berbeda dibandingkan wilayah metropolitan, sehingga hasil penelitian terdahulu belum tentu dapat digeneralisasikan. Ketiga, perubahan pola kerja pascapandemi turut memengaruhi persepsi karyawan terhadap keseimbangan kerja dan beban kerja, yang belum banyak dikaji secara empiris pada perusahaan transportasi darat.

Penelitian ini memiliki pembeda pada objek, konteks, dan pendekatan analisis. Penelitian ini secara spesifik mengkaji pengaruh *work life balance* dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Damri Lampung, sehingga diharapkan mampu memberikan kontribusi empiris yang lebih kontekstual serta memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia, khususnya pada sektor transportasi publik. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan manajerial bagi PT. Damri Lampung dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi pada peningkatan kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori, yang bertujuan untuk menjelaskan dan menguji secara empiris pengaruh *work-life balance* dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Damri Lampung. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengujian hubungan antarvariabel secara objektif dan terukur melalui analisis statistik, sedangkan penelitian eksplanatori digunakan untuk mengidentifikasi hubungan kausal antara variabel independen dan variabel dependen.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Damri Lampung yang berjumlah 40 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif terbatas dan karakteristik responden yang homogen, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, hasil penelitian diharapkan dapat merepresentasikan kondisi aktual karyawan secara menyeluruh.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner terstruktur yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian, yaitu work-life balance, beban kerja, dan kepuasan kerja karyawan. Instrumen penelitian diukur menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Sebelum dilakukan analisis data, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi Pearson Product Moment dengan membandingkan nilai r hitung setiap item pernyataan dengan nilai r tabel pada tingkat signifikansi 5 persen. Item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel dan memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05. Selanjutnya, uji reliabilitas dilakukan menggunakan metode Cronbach's Alpha, di mana instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70.

Setelah instrumen dinyatakan valid dan reliabel, data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak statistik. Variabel independen dalam penelitian ini adalah work-life balance (X_1) dan beban kerja (X_2), sedangkan variabel dependen adalah kepuasan kerja karyawan (Y). Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t (uji parsial) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara terpisah. Kriteria pengambilan keputusan pada uji t adalah jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka hipotesis parsial dinyatakan diterima.

Selain itu, uji F (uji simultan) digunakan untuk mengetahui pengaruh work-life balance dan beban kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan. Kriteria pengambilan keputusan pada uji F adalah jika nilai F hitung lebih besar dari F tabel dan nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Untuk melengkapi analisis, digunakan pula koefisien determinasi (R^2) guna mengetahui besarnya kontribusi variabel work-life balance dan beban kerja dalam menjelaskan variasi kepuasan kerja karyawan.

3. Hasil dan Diskusi

Responden dalam penelitian ini merupakan karyawan PT. Damri Lampung yang terlibat langsung dalam aktivitas operasional maupun administratif perusahaan. Keterlibatan responden pada berbagai fungsi kerja tersebut memberikan gambaran yang komprehensif mengenai kondisi kerja di lingkungan PT. Damri Lampung. Secara umum, karakteristik pekerjaan responden ditandai oleh penerapan sistem jam kerja bergilir (shift), tingkat tanggung jawab yang relatif tinggi, serta tuntutan pelayanan publik yang intens dan berkelanjutan.

Kondisi kerja tersebut menuntut karyawan untuk memiliki kesiapan fisik dan mental yang baik, mengingat aktivitas operasional transportasi publik berkaitan langsung dengan keselamatan penumpang, ketepatan waktu layanan, serta kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Selain itu, tekanan kerja yang muncul akibat tuntutan operasional dan administratif berpotensi memengaruhi keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan, khususnya bagi karyawan yang harus menyesuaikan waktu kerja dengan kehidupan keluarga dan sosial.

Karakteristik responden yang demikian menjadikan penelitian ini relevan untuk mengkaji variabel work-life balance dan beban kerja. Sistem kerja bergilir dan tingginya tuntutan pelayanan publik berpotensi meningkatkan persepsi beban kerja karyawan, sekaligus menantang kemampuan karyawan dalam menjaga keseimbangan kehidupan kerja dan non-kerja. Oleh karena itu, karakteristik responden dalam penelitian ini memberikan konteks empiris yang kuat untuk memahami bagaimana work-life balance dan beban kerja memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Damri Lampung.

a. Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel work-life balance, beban kerja, dan kepuasan kerja karyawan memiliki nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dari 0,30. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan memiliki tingkat korelasi yang memadai dengan

skor total variabel yang diukur, sehingga mampu merepresentasikan konstruk penelitian secara tepat. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

Selanjutnya, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha pada masing-masing variabel berada di atas batas minimum 0,70. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi internal yang baik, artinya item-item pernyataan dalam setiap variabel mampu memberikan hasil pengukuran yang stabil dan konsisten. Dengan terpenuhinya kriteria validitas dan reliabilitas, dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini memiliki kualitas pengukuran yang baik dan dapat dipercaya. Oleh karena itu, data yang diperoleh dari instrumen tersebut layak digunakan untuk analisis statistik lebih lanjut, khususnya dalam pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda.

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa hubungan antara work-life balance (X_1), beban kerja (X_2), dan kepuasan kerja karyawan (Y) dapat dinyatakan dalam persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,145 + 0,482X_1 - 0,367X_2.$$

Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 2,145 mengindikasikan tingkat kepuasan kerja karyawan ketika variabel work-life balance dan beban kerja dianggap konstan atau bernilai nol. Nilai konstanta ini mencerminkan adanya tingkat kepuasan kerja dasar yang dimiliki karyawan PT. Damri Lampung, yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Koefisien regresi work-life balance (X_1) sebesar 0,482 bernilai positif, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan work-life balance akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,482 satuan, dengan asumsi variabel beban kerja tetap. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja mereka. Temuan ini menegaskan bahwa work-life balance merupakan faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan di sektor transportasi publik.

Sementara itu, koefisien regresi beban kerja (X_2) sebesar -0,367 bernilai negatif, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan beban kerja akan menurunkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,367 satuan, dengan asumsi variabel work-life balance tetap. Hal ini mengindikasikan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat memberikan dampak negatif terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan, baik dari sisi fisik maupun psikologis.

Secara keseluruhan, hasil analisis regresi linier berganda ini menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh positif, sedangkan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Damri Lampung. Dengan demikian, peningkatan keseimbangan kerja-kehidupan dan pengendalian beban kerja menjadi strategi penting bagi manajemen dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,523. Nilai ini mengindikasikan bahwa sebesar 52,3 persen variasi kepuasan kerja karyawan PT. Damri Lampung dapat dijelaskan oleh variabel work-life balance dan beban kerja yang dimasukkan dalam model penelitian. Dengan kata lain, kombinasi antara keseimbangan kehidupan kerja dan tingkat beban kerja memiliki kontribusi yang cukup besar dalam menjelaskan perubahan tingkat kepuasan kerja karyawan.

Sementara itu, sisanya sebesar 47,7 persen variasi kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Variabel-variabel tersebut dapat mencakup faktor-faktor lain seperti kompensasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, peluang pengembangan karier, serta faktor individual karyawan yang tidak dianalisis dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun work-life balance dan beban kerja merupakan faktor penting, kepuasan kerja karyawan bersifat multidimensional dan dipengaruhi oleh berbagai aspek lainnya.

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,523 juga menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memiliki kemampuan penjelasan yang cukup kuat dan layak digunakan untuk menganalisis kepuasan

kerja karyawan PT. Damri Lampung. Dengan demikian, hasil ini memperkuat temuan sebelumnya bahwa pengelolaan work-life balance dan beban kerja secara efektif dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan, meskipun organisasi juga perlu memperhatikan faktor-faktor lain di luar kedua variabel tersebut untuk mencapai tingkat kepuasan kerja yang optimal.

d. Uji t

Variabel	Koefisien Regresi	t hitung	Sig.	Keterangan
<i>Work-Life Balance</i> (X ₁)	0,482	4,215	0,000	Signifikan
<i>Beban Kerja</i> (X ₂)	-0,367	-3,587	0,001	Signifikan

Hasil uji t menunjukkan bahwa:

1. *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Damri Lampung. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan mereka terhadap pekerjaan. Keseimbangan tersebut memungkinkan karyawan menjalankan peran profesional tanpa harus mengabaikan kebutuhan pribadi, keluarga, maupun sosial, sehingga membentuk sikap positif terhadap lingkungan kerja dan organisasi.

Secara teoretis, temuan ini dapat dijelaskan melalui Teori Hierarki Kebutuhan Maslow, yang menyatakan bahwa kepuasan individu dalam bekerja dipengaruhi oleh terpenuhinya kebutuhan sosial, rasa aman, dan aktualisasi diri. Work-life balance memberikan ruang bagi karyawan untuk memenuhi kebutuhan personal dan keluarga, yang pada gilirannya menciptakan perasaan aman, nyaman, dan stabil secara psikologis. Ketika kebutuhan-kebutuhan tersebut terpenuhi, karyawan cenderung menilai pekerjaannya secara lebih positif, sehingga tingkat kepuasan kerja meningkat.

Selain itu, hasil penelitian ini juga sejalan dengan Teori Role Balance yang dikemukakan oleh Greenhaus dan Allen, yang menyatakan bahwa individu yang mampu mengelola peran kerja dan non-kerja secara seimbang akan mengalami tingkat konflik peran dan stres kerja yang lebih rendah. Kondisi tersebut memungkinkan karyawan untuk mempertahankan kesejahteraan psikologis, yang berimplikasi langsung pada peningkatan kepuasan kerja. Karyawan yang tidak mengalami tekanan berlebihan akibat ketidakseimbangan peran cenderung memiliki sikap yang lebih positif terhadap pekerjaannya.

Dalam perspektif Job Demand-Resources Theory (Bakker & Demerouti, 2007), work-life balance dipandang sebagai salah satu bentuk job resources yang berfungsi membantu karyawan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Ketersediaan sumber daya ini dapat meningkatkan motivasi kerja serta mengurangi kelelahan fisik dan mental, sehingga berdampak positif terhadap kepuasan kerja. Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Greenhaus dan Allen (2011) yang menyatakan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kesejahteraan karyawan. Hasil serupa juga ditemukan oleh Soomro et al. (2018), yang menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat work-life balance yang baik cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa work-life balance merupakan faktor strategis dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, khususnya pada sektor transportasi publik yang memiliki tuntutan kerja tinggi. Oleh karena itu, upaya organisasi dalam menciptakan kebijakan dan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi menjadi sangat penting untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara berkelanjutan.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Damri Lampung. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja mereka. Beban kerja yang berlebihan tidak hanya menimbulkan tekanan fisik, tetapi juga tekanan psikologis yang dapat memengaruhi sikap dan persepsi karyawan terhadap pekerjaannya secara keseluruhan.

Secara teoretis, temuan ini dapat dijelaskan melalui Teori Stres Kerja (Job Stress Theory), yang menyatakan bahwa stres kerja muncul ketika terdapat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu untuk memenuhinya. Beban kerja yang melebihi kapasitas fisik dan mental karyawan akan memicu stres kerja, yang dalam jangka panjang dapat menurunkan kepuasan kerja. Karyawan yang mengalami tekanan kerja secara terus-menerus cenderung merasa lelah, jenuh, dan kurang menikmati pekerjaannya, sehingga sikap positif terhadap pekerjaan menjadi menurun.

Dalam perspektif Job Demand–Resources Theory (Bakker & Demerouti, 2007), beban kerja dikategorikan sebagai job demands, yaitu aspek pekerjaan yang memerlukan usaha fisik dan mental yang berkelanjutan. Apabila tuntutan kerja ini tidak diimbangi dengan sumber daya kerja yang memadai, seperti dukungan organisasi, waktu istirahat yang cukup, dan pembagian tugas yang adil, maka karyawan berisiko mengalami kelelahan kerja (burnout). Kondisi burnout tersebut berdampak langsung pada penurunan motivasi dan kepuasan kerja. Pada konteks PT. Damri Lampung, sistem kerja berbasis shift, jam kerja yang relatif panjang, serta tingginya tanggung jawab terhadap keselamatan penumpang berpotensi meningkatkan persepsi beban kerja karyawan, sehingga memengaruhi tingkat kepuasan kerja mereka.

Selain itu, temuan penelitian ini juga sejalan dengan Herzberg's Two-Factor Theory, yang mengelompokkan beban kerja sebagai bagian dari faktor higienis. Faktor higienis tidak secara langsung meningkatkan kepuasan kerja, namun apabila tidak dikelola dengan baik, dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja. Beban kerja yang berlebihan, terutama jika tidak diimbangi dengan fasilitas kerja yang memadai, pengaturan waktu kerja yang fleksibel, serta kompensasi yang sesuai, akan memperbesar potensi munculnya ketidakpuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Tarwaka (2015) yang menyatakan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan kepuasan dan kinerja karyawan. Penelitian oleh Sari dan Susilo (2020) juga menemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan, khususnya pada sektor transportasi dan jasa yang memiliki tuntutan operasional tinggi. Dengan demikian, dalam konteks PT. Damri Lampung, tuntutan pekerjaan seperti tekanan waktu, intensitas kerja yang tinggi, serta tanggung jawab besar terhadap keselamatan penumpang perlu dikelola secara efektif agar tidak berdampak negatif terhadap kepuasan kerja karyawan.

e. Uji F

F hitung	Sig.	Keterangan
27,846	0,000	Signifikan

Hasil uji F menunjukkan bahwa *work–life balance* dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Damri Lampung.

Pengaruh Work–Life Balance dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa *work–life balance* dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Damri Lampung. Temuan ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja karyawan tidak dipengaruhi oleh satu faktor secara terpisah, melainkan oleh kombinasi antara sumber daya kerja yang dimiliki karyawan dan tuntutan kerja yang harus mereka hadapi. Dengan kata lain, kondisi kerja yang dirasakan karyawan merupakan hasil interaksi antara kemampuan perusahaan dalam menyediakan dukungan kerja dan tingkat tekanan atau beban kerja yang dialami karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Dalam perspektif Job Demand–Resources Theory, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa work–life balance berperan sebagai job resources yang membantu karyawan mengelola tuntutan pekerjaan, sedangkan beban kerja merupakan job demands yang dapat menimbulkan tekanan fisik maupun psikologis. Teori ini menekankan bahwa keseimbangan antara job demands dan job resources sangat menentukan kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan. Apabila tuntutan kerja terlalu tinggi dan tidak diimbangi dengan sumber daya yang memadai, seperti fleksibilitas waktu, dukungan organisasi, atau kesempatan untuk menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi, maka karyawan cenderung mengalami kelelahan kerja yang pada akhirnya menurunkan tingkat kepuasan kerja. Sebaliknya, ketika organisasi mampu menyediakan work–life balance yang baik, dampak negatif dari beban kerja dapat diminimalkan sehingga kepuasan kerja karyawan tetap terjaga.

Selain itu, temuan penelitian ini juga sejalan dengan Teori Kepuasan Kerja yang dikemukakan oleh Locke (1976), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari evaluasi subjektif karyawan terhadap sejauh mana pekerjaannya mampu memenuhi nilai, kebutuhan, dan harapan pribadi. Work–life balance memungkinkan karyawan untuk memenuhi kebutuhan nonpekerjaan, seperti kehidupan keluarga dan sosial, sementara beban kerja yang terkendali membuat karyawan merasa bahwa tuntutan pekerjaan masih berada dalam batas yang wajar. Kedua faktor tersebut berkontribusi dalam membentuk persepsi positif karyawan terhadap pekerjaannya.

Hasil penelitian ini memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Rani dan Mariati (2019) yang menyatakan bahwa work–life balance dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Perbedaan konteks penelitian, yaitu pada sektor transportasi publik yang memiliki karakteristik jam kerja panjang, tanggung jawab tinggi, dan tekanan operasional yang besar, menunjukkan bahwa keseimbangan antara tuntutan dan sumber daya kerja menjadi semakin penting dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa pengelolaan work–life balance dan pengendalian beban kerja merupakan aspek strategis yang perlu diperhatikan oleh manajemen PT. Damri Lampung untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara berkelanjutan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh work–life balance dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Damri Lampung, dapat ditarik beberapa kesimpulan utama. Pertama, work–life balance terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Damri Lampung. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan. Karyawan yang mampu mengelola peran kerja dan non-kerja secara seimbang cenderung memiliki kondisi psikologis yang lebih baik, merasa nyaman dalam bekerja, serta menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya. Hasil ini mendukung Teori Hierarki Kebutuhan Maslow, Job Demand–Resources Theory, serta pandangan Greenhaus dan Allen yang menekankan pentingnya keseimbangan peran kerja dan non-kerja dalam meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan individu. Kedua, beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Damri Lampung. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan beban kerja yang berlebihan dan tidak proporsional dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Beban kerja yang tinggi berpotensi menimbulkan stres, kelelahan fisik dan mental, serta kejenuhan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya. Temuan ini sejalan dengan Teori Stres Kerja dan Herzberg’s Two-Factor Theory yang menyatakan bahwa tuntutan kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat menjadi sumber utama ketidakpuasan kerja. Ketiga, work–life balance dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Damri Lampung. Temuan ini menguatkan Job Demand–Resources Theory yang menegaskan bahwa kepuasan kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keseimbangan antara sumber daya kerja yang dimiliki karyawan dan tuntutan kerja yang dihadapi. Dengan demikian, kepuasan kerja karyawan tidak ditentukan oleh satu faktor secara terpisah, melainkan oleh kombinasi antara kondisi kerja yang mendukung dan tingkat beban kerja yang dapat dikelola secara wajar. Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa pengelolaan work–life balance dan beban kerja merupakan faktor strategis dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan di sektor transportasi publik. Oleh karena itu, organisasi perlu merancang kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia yang mampu menciptakan keseimbangan kehidupan kerja serta mengendalikan beban kerja secara efektif guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara berkelanjutan.

Referensi

1. Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). *Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285.
2. Belch, G. E., & Belch, M. A. (2021). *Advertising and promotion: An integrated marketing communications perspective* (12th ed.). McGraw-Hill Education.
3. Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work–family balance: A review and extension of the literature. *Journal of Management*, 37(1), 10–30.
4. Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons.
5. Kapferer, J.-N. (2012). *The new strategic brand management*. Kogan Page.
6. Keller, K. L. (2013). *Strategic brand management: Building, measuring, and managing brand equity* (4th ed.). Pearson Education.
7. Kotler, P., & Keller, K. L. (2016). *Marketing management* (15th ed.). Pearson Education.
8. Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297–1349). Rand McNally.
9. Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.
10. Oliver, R. L. (1999). Whence consumer loyalty? *Journal of Marketing*, 63(Special Issue), 33–44.
11. Schiffman, L. G., & Wisenblit, J. (2019). *Consumer behavior* (12th ed.). Pearson Education.
12. Tarwaka. (2015). *Ergonomi industri: Dasar-dasar pengetahuan ergonomi dan aplikasi di tempat kerja*. Harapan Press.
13. Adisa, T. A., Gbadamosi, G., & Osabutey, E. L. C. (2017). What happened to the border? The role of mobile information technology devices on employees' work–life balance. *Personnel Review*, 46(8), 1651–1671.
14. Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work–life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 361–373.
15. Putri, R. A., & Riyanto, S. (2021). Pengaruh work–life balance terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(2), 45–56.
16. Rahmawati, D., & Prasetyo, E. (2022). Beban kerja dan work–life balance terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 87–98.
17. Sari, M., & Nugroho, A. (2020). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sektor jasa. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 14(2), 120–131.
18. Tarwaka, & Bakri. (2014). Ergonomi untuk keselamatan, kesehatan kerja dan produktivitas. *Jurnal Kesehatan Kerja*, 6(1), 12–21.
19. Wibowo. (2017). *Manajemen kinerja* (5th ed.). Raja Grafindo Persada.